



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Der rumänische Arbeitsmarkt als Standortfaktor für
österreichische Finanzdienstleistungsunternehmen“

Verfasserin

Kathrin Eder

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, Juni 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 190 456 344

Studienrichtung lt. Studienblatt: UF Geographie und Wirtschaftskunde, UF Englisch

Betreuer: A.o. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Blaas

Danksagung

Im Laufe meines Studiums und während der Erarbeitung meiner Diplomarbeit haben mich viele Personen begleitet und unterstützt. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken.

Besonderer Dank gilt meinem Diplomarbeitsbetreuer Herrn Ao. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Blaas für die wissenschaftliche Betreuung meiner Diplomarbeit. Die inhaltlichen Diskussionen, seine fachlichen Anregungen und konstruktiven Hinweise waren für das Voranschreiten der Arbeit wesentlich.

Von ganzem Herzen möchte ich mich bei meiner Familie bedanken, im Besonderen bei meinen Eltern Maria und Franz Eder, die mir das Studium an der Universität Wien ermöglichten und mir besonders in den letzten Monaten eine große Stütze waren.

Ein herzliches Dankeschön gilt auch meinem Freund, Andreas Permoser. Seine aufmunternden und liebevollen Worte gaben mir stets Motivation und Kraft.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit Eides statt, dass die vorliegende Diplomarbeit eigenständig verfasst wurde und dass aus Sekundärliteratur übernommen Passagen genauestens und korrekt zitiert wurden.

Kathrin Eder

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	1
1.1. PROBLEMSTELLUNG	1
1.2. METHODISCHER AUFBAU	3
1.3. DATENGRUNDLAGEN	4
1.3.1. OECD.....	5
1.3.2. OECD Definition Finanzdienstleistungssektor	6
1.3.3. KILM.....	8
1.3.4. Datenqualität von OECD und KILM.....	9
 2. STANDORTFAKTOREN	 10
2.1. STANDORT.....	11
2.2. DER BEGRIFF STANDORTFAKTOR	12
2.3. AUSSTATTUNG VON STANDORTEN	14
2.3.1. Produktionsfaktor Boden	15
2.3.2. Produktionsfaktor Kapital.....	15
2.3.3. Produktionsfaktor Arbeit.....	19
2.3.4. EXKURS: Strukturelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt.....	21
2.4. HARTE UND WEICHE STANDORTFAKTOREN	24
2.4.1. Harte Standortfaktoren	24
2.4.2. Weiche Standortfaktoren.....	24
2.4.3. Harte und weiche Standortfaktoren im Überblick.....	25
 3. STANDORTFAKTOR LOHNSTÜCKKOSTEN - METHODIK.....	 29
3.1. EINLEITUNG	29
3.2. RELATIVE LOHNSTÜCKKOSTEN.....	29
3.2.1. Wechselkurse.....	30
3.2.2. Synthetischer Charakter der relativen Lohnstückkosten	31
3.3. NOMINALE UND REALE LOHNSTÜCKKOSTEN.....	33
3.3.1. Arbeitskosten	34
3.3.2. Produktivität.....	37
3.3.3. Problematik der Produktivitätsmessung im Finanzdienstleistungssektor	38
3.3.4. Änderung der Produktivität.....	39
3.4. LOHNNIVEAU UND PRODUKTIVITÄT.....	40
 4. STANDORTFAKTOR LOHNSTÜCKKOSTEN - EMPIRIE	 41
4.1. EINLEITUNG	41
4.2. RELEVANTE OECD-DATEN.....	41
4.3. VERGLEICH DER LOHNSTÜCKKOSTENDEFINITIONEN	42
4.4. GESAMTWIRTSCHAFTLICHE LOHNSTÜCKKOSTEN IN RUMÄNIEN UND ÖSTERREICH	45
4.5. LOHNSTÜCKKOSTEN IM FINANZDIENSTLEISTUNGSSEKTOR IN RUMÄNIEN UND ÖSTERREICH	49
4.6. ERGEBNISSE.....	54

5. SONSTIGE ARBEITSMARKTSTANDORTFAKTOREN.....	56
5.1. DEFINITIONEN.....	56
5.1.1. <i>Erwerbsfähige Bevölkerung</i>	56
5.1.2. <i>Erwerbspersonen</i>	57
5.2. ERWERBSQUOTE.....	61
5.3. ERWERBSTÄTIGENQUOTE	64
5.4. ERWERBSSTATUS	69
5.5. BESCHÄFTIGUNG NACH WIRTSCHAFTSEKTOREN	71
5.6. ARBEITSLOSIGKEIT	79
 6. BILDUNGSSTAND ALS STANDORTFAKTOR.....	 83
6.1. BILDUNGSABSCHLÜSSE DER ERWERBSPERSONEN.....	86
6.2. ANALPHABETENRATE.....	90
 7. FAZIT	 91
 LITERATURVERZEICHNIS	 95
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	102
TABELLENVERZEICHNIS	104

1. Einleitung

Rumänien ist aufgrund der niedrigeren Arbeitskosten für viele österreichische Finanzdienstleistungsunternehmen als Standort attraktiv. Viele Unternehmen entscheiden sich aufgrund dieser Kostenvorteile, ihre Standorte nach Rumänien zu verlagern. Die Kostenvorteile eines Standortes alleine anhand der Arbeitskosten zu definieren ist nicht aussagekräftig, denn in die Berechnung muss zudem die Produktivität miteinbezogen werden. Erst durch die Berechnung der Lohnstückkosten, die sich aus den Arbeitskosten und der Produktivität zusammensetzen, können Aussagen über preisliche Wettbewerbsfähigkeit eines Landes und somit über die Standortattraktivität gemacht werden. Für die Standortwahl sind zwar die Lohnstückkosten der ausschlaggebende Faktor, doch sie müssen in direktem Zusammenhang mit der Quantität und der Qualität der Arbeitskräfte gesehen werden. Indikatoren zur Berechnung der Standortattraktivität Rumäniens sind nicht nur die Lohnstückkosten, sondern auch der Erwerbsstatus und der Bildungsstand.

Bevor die Problemstellung und der methodische Aufbau der Arbeit näher erläutert werden, ist eingangs festzuhalten, dass die Beweggründe für eine Standortverlagerung eines Unternehmens divergieren: abgesehen von Kostenvorteilen, kann auch die Erschließung neuer Märkte die Entscheidung bestimmen. In dieser Arbeit wird nicht die Erschließung neuer Märkte diskutiert, da sich die Forschungsfrage auf Lohnstückkosten des rumänischen Arbeitsmarktes bezieht.

1.1. Problemstellung

In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Industrieunternehmen, die wegen der Kostenvorteile am Arbeitsmarkt, ihre Produktion oder Teile davon in Länder, wo die Kosten für Arbeit im Vergleich zu ihren Hauptstandorten deutlich niedriger sind, verlagern, enorm angewachsen. Seit kurzem sind derartige Entwicklungen auch im Finanzdienstleistungssektor zu beobachten. Große Finanzdienstleistungsunternehmen verlagern einzelne, arbeitsintensive Bereiche in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten.

Diese Entwicklung im Finanzdienstleistungssektor soll im Rahmen dieser Arbeit thematisiert und dargestellt werden. Ausschlaggebend war, dass diese Entwicklung auch in Österreich zu beobachten ist. So wurden arbeitsintensive Bereiche einzelner Finanzdienstleistungsunternehmen aufgrund von Kostenvorteilen am rumänischen Arbeitsmarkt von Österreich nach Rumänien verlagert.

Folgende Problemstellung ist daher konkret Gegenstand dieser Arbeit: Aus jetziger Sicht ist Rumänien für ein Finanzdienstleistungsunternehmen als Standort attraktiver als Österreich, da die Arbeitskosten in Rumänien deutlich niedriger sind. Betrachtet man neben den Arbeitskosten auch die Produktivitätsunterschiede in diesem Bereich und analysiert man deren Entwicklungen, so liegt die Annahme nahe, dass der Standort Rumänien an Attraktivität gegenüber Österreich verliert. Neben den Arbeitskosten- und Produktivitätsunterschieden sind auch die Qualität und die Quantität der Arbeitskräfte bei der Analyse der Standortattraktivität Rumäniens im Vergleich zu Österreich von entscheidender Bedeutung. Die zuvor beschriebene Annahme würde somit verstärkt werden, da auch hier Unterschiede zwischen den Ländern zu erwarten sind.

Diese Annahme bezieht sich primär auf die Lohnstückkostenunterschiede und es wird beobachtet, dass sich diese zwischen Rumänien und Österreich verringern. Weiters werden Unterschiede in Qualität und Quantität der Arbeitskräfte angenommen, die im Zuge eines Lohnstückkostenvergleichs ebenfalls zu analysieren sind. Auf lange Sicht sollte daher ein Standortwechsel eines Finanzdienstleistungsunternehmens von Österreich nach Rumänien deutlich an Attraktivität verlieren.

Um diese Annahme zu prüfen, gilt es folgende Forschungsfrage zu beantworten:

Ist Rumänien aufgrund der Kostenvorteile am Arbeitsmarkt für ein Finanzdienstleistungsunternehmen als Standort attraktiv oder verringern sich diese Kostenvorteile bei einer Betrachtung der Entwicklung der Lohnstückkosten, der Erwerbsstruktur sowie der Bildungsabschlüsse von Erwerbspersonen und verliert dadurch eine Standortverlagerung von Österreich nach Rumänien an Attraktivität?

1.2. Methodischer Aufbau

Um diese Annahmen zu prüfen und die Forschungsfrage zu beantworten, ist die Arbeit in einen theoretischen und in einen empirischen Teil gegliedert. In den ersten Kapiteln werden die methodisch-theoretischen Argumentationen der Standorttheorien allgemein, und die Lohnstückkosten im Detail dargestellt. Es werden nicht nur bestehende Theorien verglichen, sondern auch Begriffe erklärt und Konzepte vorgestellt. Diese Argumentationen sollen zum einen die drei ausgewählten Indikatoren des Arbeitsmarktes als Standortfaktoren identifizieren und zum andern jene Begriffe und Konzepte erklären, die für die Auswertung der Daten relevant sind.

Im empirischen Teil der Arbeit werden die drei identifizierten Standortfaktoren des Arbeitsmarktes – Lohnstückkosten, Erwerbsstruktur und Bildungsstand der Erwerbspersonen – mithilfe der OECD- und KILM- Daten dargestellt. Da die Lohnstückkosten die internationale Wettbewerbsfähigkeit bestimmen und somit der ausschlaggebende Faktor für die Standortwahl sind, werden diese im Detail analysiert und mit jenen Österreichs verglichen. Denn wie eingangs erwähnt, müssen diese Kostenvorteile nicht nur anhand der Arbeitskosten berechnet werden, sondern sind anhand der Lohnstückkosten zu evaluieren, da diese die Arbeitskosten in Verbindung mit der Produktivität berechnen. Aus diesem Grund sind die Lohnstückkostenunterschiede zwischen Rumänien und Österreich der ausschlaggebende Faktor.

Das Kapitel Lohnstückkosten-Empirie soll daher im Detail zeigen, wie sich die Arbeitskosten und die Produktivität im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien entwickelt haben. Außerdem soll die Annahme geklärt werden, ob Rumänien daher als Standort attraktiver als Österreich ist oder nicht. Zusätzlich zum Finanzdienstleistungssektor werden auch die Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft berechnet, um die Entwicklungen vergleichen zu können. Anhand dieser Auswertungen soll die Standortattraktivität Rumäniens, gemessen und anhand der Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor bewertet werden.

Obwohl die Lohnstückkosten der entscheidende Faktor sind, werden auch die Erwerbspersonen und der Bildungsstand als Standortfaktoren dargestellt, da sie in direktem Zusammenhand stehen. Ist die Qualität und die Quantität an Arbeitskräften in einem Land nicht vorhanden, so besteht die Möglichkeit, dass besagtes Land, trotz niedrigerer Lohnstückkosten und draus resultierende großer Wettbewerbsvorteile, an Standortattraktivität verliert.

Die Erwerbsstruktur wird mithilfe der Erwerbsquote, der Erwerbstätigenquote, des Erwerbsstatus, der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren und der Arbeitslosigkeit analysiert. Diese Indikatoren geben einen guten Überblick über die Erwerbsstruktur in Rumänien und somit auch über die Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Da der Bildungsstand der Arbeitskräfte eines Landes ein wesentliches Qualitätsmerkmal ist, wird dieser Indikator ebenfalls als Standortfaktor identifiziert.

Der empirische Teil dieser Arbeit soll die Attraktivität des Standortes Rumänien anhand der drei genannten Indikatoren des Arbeitsmarktes darstellen und folgende Fragen klären: Verliert der Standort Rumänien tatsächlich an Attraktivität im Vergleich zu Österreich? Können die Unterschiede in den Lohnstückkosten weiterhin als der entscheidende Kostenvorteil gesehen werden? Wie sind der Erwerbsstatus und die Anzahl der Bildungsabschlüsse in diesem Zusammenhang zu bewerten?

1.3. Datengrundlagen

Einleitend soll festgehalten werden, dass sich die Suche nach Lohnstückkostendaten für den Finanzdienstleistungssektor als schwierige gestaltete. Grund dafür ist, dass die Lohnstückkosten fast ausschließlich in der Industrie gemessen werden und daher die Mehrheit der Lohnstückkostendaten nur für diesen Sektor veröffentlicht wird. Am Beginn der Recherchen schien es daher unmöglich, Lohnstückkostendaten für den Finanzdienstleistungssektor zu finden.

Nur die OECD-Datenbank veröffentlicht in der Datenbank (The OECD System of Unit Labour Cost Indicators)¹ Lohnstückkostendaten für den Finanzdienstleistungssektor ausgewählter Länder. Zu diesen Ländern gehören Österreich und Rumänien, wobei die rumänischen Daten nur von 2001 bis 2006 verfügbar sind. Somit beschränkten sich die Darstellungen des empirischen Teils auf dieser Zeitspanne.

In dieser Arbeit werden nicht nur die Sekundärdaten der OECD, sondern auch der KILM (Key Indicators of the Labour Market)-Datenbank verwendet. Der Vorteil beider Sekundärdatenbanken ist die internationale Vergleichbarkeit, die in der Literatur allgemein und von Schätzl besonders hervorgehoben wird². Eine primäre Datenerhebung wird im Rahmen dieser Arbeit nicht durchgeführt. Die Anmerkung von Schätzl trifft für diese Arbeit zu, denn „aus finanziellen und zeitlichen Gründen scheidet die Erhebung von primärstatistischen Daten aus“³.

1.3.1. OECD

Die OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) ist eine Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung mit den Zielen ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern, höhere Beschäftigung, Steigerung des Lebensstandards, Sicherung finanzieller Stabilität, Unterstützung der Entwicklung anderer Länder, sowie Beiträge zum Wachstum des Welthandels zu erreichen. Die OECD hat sieben Arbeitsbereiche: Wirtschaft, Gesellschaft, Entwicklung, Innovation, Finanzen, Governance und Nachhaltigkeit. Zu all diesen Themen sammelt und veröffentlicht die OECD Daten und Publikationen. Die OECD übernimmt die Daten aus verschiedenen Quellen und fügt sie in einer Datenbank zusammen, wodurch eine internationale Vergleichbarkeit ermöglicht wird.⁴

¹ vgl. <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19>

² vgl. Schätzl, 2000, S. 38.

³ Schätzl, 2000, S. 39.

⁴ vgl. http://www.oecd.org/pages/0,3417,de_34968570_40377504_1_1_1_1_1,00.html

Die OECD verfügt über eine der größten Datensammlungen der Welt, die ständig erweitert wird. Die einzelnen Datenbanken sind nach Themenbereichen gruppiert, welche mit den Arbeitsbereichen der OECD übereinstimmen. In dieser Arbeit werden die Daten der Lohnstückkostendatenbank der OECD verwendet.

Wie bereits erwähnt, veröffentlicht die OECD Lohnstückkostendaten für den Finanzdienstleistungssektor. Die Datenbank ermöglicht eine Auswahl der Lohnstückkosten nach einzelnen Wirtschaftsbereichen.⁵ Damit nachvollzogen werden kann, welche Bereiche der Finanzdienstleistungssektor umfasst, wird dieser im nachfolgenden Kapitel definiert.

1.3.2. OECD Definition Finanzdienstleistungssektor

Die OECD berechnet Lohnstückkosten nicht nur für die gesamte Wirtschaft, sondern auch für einzelne Wirtschaftssektoren.⁶ Dieses Klassifikationsschema basiert auf Internationalen Standardklassifikation der Wirtschaftszweige, Revision 3, und die OECD fasst folgende Gruppen zusammen:

- Produktion von Waren (D)
- Industrie (C-E)
- Bau (F)
- Handel Transport und Kommunikation (G-I)
- **Finanzdienstleistungen (J-K)**
- Marktdienstleistungen (G-K)
- Wirtschaftssektoren ohne Landwirtschaft(C-K)

In dieser Aufzählung ist ein großer Teil des tertiären Sektors nicht enthalten, so fehlen die Abschnitte L-Q. Der Grund dafür ist, dass es gerade in diesen Bereichen nicht möglich ist, die Lohnstückkosten zu messen. Für diese Arbeit wichtig sind die Sektoren J-K, die unter von der OECD als Finanzdienstleistungen bezeichnet werden. Die Tabelle liefert eine genaue Auflistung der einzelnen Bereiche⁷.

⁵ vgl. http://www.oecd.org/pages/0,3417,de_34968570_40377504_1_1_1_1_1,00.html

⁶ vgl. <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19>

⁷ vgl. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/isic.htm>

Tabelle 1: Finanzdienstleistungen im Detail (OECD Gliederung)

J: Financial intermediation
65 Financial intermediation, except insurance and pension funding
66 Insurance and pension funding, except compulsory social security
67 Activities auxiliary to financial intermediation
K: Real estate, renting and business activities
70 Real estate activities
71 Renting of machinery and equipment without operator and of personal and household goods
72 Computer and related activities
73 Research and development
74 Other business activities

Anhand dieser Tabelle sieht man, dass diese Auflistung der einzelnen Bereiche der Sektoren J bis K die Finanzdienstleistungen eines Landes darstellen. Obwohl sich nicht alle Bereiche gänzlich mit dem Überbegriff Finanzdienstleistungen decken, beinhaltet diese Tabelle eine gute Zusammenfassung aller Bereiche die mit Finanzdienstleistungen in Verbindung stehen. Die Datenbank der OECD ermöglicht die Lohnstückkosten für diesen bestimmten Bereich der Dienstleistungen zwischen Ländern zu vergleichen. Daher können auf Basis dieser Daten die Lohnstückkosten der Finanzdienstleistungen in Rumänien mit Österreich verglichen werden. In der Datenbankbeschreibung der OECD wird mehrmals explizit darauf hingewiesen, dass ein Ländervergleich gut möglich ist, da

„The data presented in this dataset are an output of the OECD System of Unit Labour Cost and Related Indicators which produces annual and quarterly unit labour cost measures according to specific methodology to ensure data are comparable across countries“⁸.

⁸vgl. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=426&QueryType=View&Lang=en>

1.3.3. KILM

KILM ist die Abkürzung für diese sehr umfangreiche und detaillierte Arbeitsmarktdatenbank, welche von der International Labour Organisation (ILO) initiiert und veröffentlicht wurde. Zusätzlich dazu wurde von der ILO eine sehr hilfreiche, gut strukturierte und leicht zu bedienende Software entwickelt, welche die Arbeit mit dieser sehr umfangreichen Arbeitsmarktdatenbank auf einfache Weise ermöglicht. Die KILM-Daten werden ausschließlich in den Kapitel .. und .. verwendet.

Bei der KILM-Datenbank wurden die Daten der nationalen Statistiken komprimiert und von der ILO in eine Datenbank zusammengeführt. Dieser Vorteil des „direkten Vergleiches verschiedener Arbeitsmärkte anhand von Schlüsselindikatoren“⁹ wird auch vom Statistischen Bundesland Deutschland ausdrücklich erwähnt. Die Gegenüberstellung der Daten zweier Länder spielt in diesem Teil der Arbeit eine fundamentale Rolle, da ein wesentlicher Diskussionspunkt die vergleichende Analyse ist.

Das ursprüngliche Ziel der Entwicklung dieser Datenbank, mit der dazugehörigen Software, war vor allem die Intensivierung und die Verbreitung von Informationen und Analysen über den Arbeitsmarkt. Die KILM wurde nämlich von der ILO initiiert, um die Kernelemente des Arbeitsmarktes darzustellen und analysieren zu können. Zu diesem Zweck werden die Indikatoren des Arbeitsmarktes und die Arbeitsmarktanalysen herangezogen. Weiters soll durch die KILM der Zugang und die Verfügbarkeit dieser Arbeitsmarktdatenbank mit deren Indikatoren verbessert werden, da die Beobachtung neuer Trends durch einen erweiterten Zugang erheblich erleichtert wird.¹⁰

⁹ Statistisches Bundesland Deutschland, Homepage, 05. Mär. 2010

¹⁰ KILM, Executive summary, 2009, S. 1.

1.3.4. Datenqualität von OECD und KILM

Die OECD-Datenbank ist eine der international meist zitierten und verwendeten Datenbanken. Auch in der KILM-Datenbank werden nicht nur Daten internationaler Organisationen verwendet, sondern auch nationale Daten herangezogen. Kooperationen der ILO mit anderen statistischen Einrichtungen, wie etwa Eurostat, OECD, UNESCO, Institute of Statistics und der Weltbank, ermöglichten es dem Direktor Lawrence Jeff Johnson und seinem Team, eine sehr umfassende, gut strukturierte Datenbank mit dazugehöriger Software zu gestalten und auch fortwährend zu erweitern¹¹.

Krug et. al. listen die Qualitätskriterien, welche als Minimalanforderungen gelten und bei der Konferenz Europäischer Statistiker 1982 definiert wurden¹². Diese Minimalforderungen statistischer Daten werden im Rahmen der OECD und der KILM bei weitem erfüllt und teilweise sogar übertroffen, da die Informationen um ein Vielfaches darüber hinausgehen. Zusätzlich zu der KILM Datenbank ermöglicht die KILM-Software Einsicht in detaillierte Beschreibungen der ursprünglichen Datenquellen, Definitionen sowie Klassifikationen und bietet zudem Interpretationen und Beschreibungen einzelner Trends. Nähere Erläuterungen diesbezüglich werden gegebenenfalls bei den einzelnen Ausarbeitungen separat angeführt. Abgesehen davon, werden die OECD Daten sowie die KILM-Datenbank von zahlreichen Forschern und Politikern weltweit verwendet¹³.

¹¹ vgl. KILM, Acknowledgements, 2009, S. 1.

¹² vgl. Krug et al, 2001, S. 223.

¹³ vgl. KILM, Executive summary, 2009, S. 1.

2. Standortfaktoren

Standorttheorien untersuchen Standortfaktoren auf einzelwirtschaftlicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene und es wird daher zwischen Theorie der unternehmerischen Standortwahl und Standortstrukturtheorien unterschieden. Vereinfacht dargestellt, konzentriert sich die unternehmerische Standortwahl auf die Standorte von Einzelbetrieben, währenddessen Standortstrukturtheorien gesamtwirtschaftliche Partial- und Teilmodelle einer Volkswirtschaft analysieren, um die optimale räumliche Struktur ökonomischer Aktivitäten abzubilden.¹⁴

Da die Standortfaktoren die Wettbewerbsfähigkeit eines Standortes kennzeichnen¹⁵, beschreiben ob es Wettbewerbsvorteile oder Wettbewerbsnachteile zwischen Standorten gibt. Das Ziel dieser Arbeit ist die Lohnstückkosten als Standortfaktor zu identifizieren sowie empirisch für Rumänien und Österreich darzustellen, um die Besonderheiten in beiden Ländern herauszuarbeiten. Es werden die Lohnstückkosten als Standortfaktor in Rumänien mit in Österreich verglichen. Als weitere Standortfaktoren werden neben den Lohnstückkosten noch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften sowie der Ausbildungsstand der Arbeitskräfte beschrieben. Diese Arbeit soll feststellen, ob der Standort Rumänien anhand dieser drei Faktoren – Kosten, Qualität, und Quantität von Arbeitskräften – internationale Wettbewerbsvorteile, oder Wettbewerbsnachteile hat.

Aus diesem Grund werden hier eingangs die relevanten Standorttheorien sowohl auf der Mikro-, als auch auf der Makroebene untersucht. Dieser Teil kombiniert die Aspekte der unternehmerischen Standortwahl mit den Standortstrukturtheorien. An dieser Stelle wird explizit darauf hingewiesen, dass ausschließlich relevante Theorien und daraus entwickelnden Faktoren diskutiert werden, da eine vollständige Diskussion und Analyse aller Standorttheorien den Rahmen dieser Diplomarbeit sprängen würden.

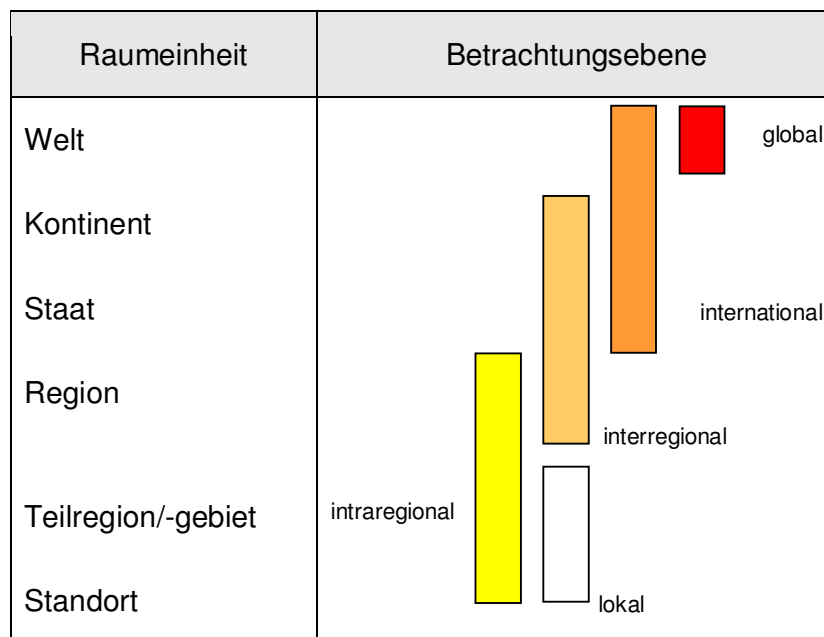
¹⁴ vgl. Schätzl, 2001, S. 29 f.

¹⁵ vgl. http://www.munich-business-school.de/intercultural/index.php/Wirtschaftstandort_Deutschland-Standortfaktoren_als_wichtiger_Wettbewerbsfaktor

2.1. Standort

In der traditionellen Raumwirtschaftslehre wird der Standort als punktuelle Flächeneinheit definiert. Im Zentrum des Interesses steht die Frage, warum bestimmte Unternehmensstandorte Zentren wirtschaftlicher Aktivität geworden sind und inwieweit die Standorte miteinander interagieren. Dieses Verständnis des Raumbegriffs ist punktuell konzentriert, da Standorte nicht wirkliche Raumpunkte sind. In der Geographie werden nicht nur Unternehmensstandorte, sondern auch Stadtteile, Städte, Regionen oder große Länder als Standorte behandelt. Dies zeigt wie unpräzise der Begriff Standort verwendet wird und dass die Begriffsbestimmung von den verschiedenen räumlichen Maßstabsebenen abhängt. Daher muss zuerst definiert werden, ob die räumliche Betrachtungsebene eine lokale, regionale, nationale, supra-nationale, oder die globale Ebene ist.¹⁶

Abbildung 1: räumliche Maßstabsebenen



Quelle: verändert nach Kulke, 2004, S. 166.

¹⁶ vgl. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 47.

Abbildung 1 zeigt, dass die räumlichen Einheiten auf den unterschiedlichsten Maßstabsebenen definiert und gegliedert werden können und dass die herkömmliche Dreiteilung bei Weitem nicht ausreicht. Weiters stellt Kulke hier anschaulich dar, dass die Ebenen nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, da sie Interdependenzen und Überschneidungen aufweisen.¹⁷

Wird daher die regionale Ebene als Betrachtungsebene herangezogen, so kann eine Stadt oder ein Stadtteil als Standort definiert werden. Erfolgt die Betrachtung auf globaler Ebene, dann werden einzelne Staaten als Standorte angesehen. Aufgrund dieser Abhängigkeit des Standortbegriffs von der räumlichen Maßstabsebene ist der Standort ein relativer Begriff.¹⁸

2.2. Der Begriff Standortfaktor

Der Begriff Standortfaktor geht auf Alfred Weber zurück der Anfang des 20. Jahrhunderts den Standort der Industrie untersuchte und analysierte und Schriften zur Industriellen Standortwahl publiziert hat. Ihm zufolge ist ein Standortfaktor

„einer seiner Art nach scharf abgegrenzten Vorteil, der für eine wirtschaftliche Tätigkeit dann eintritt, wenn sie sich an einem bestimmten Ort oder auch generell an Plätzen bestimmter Art vollzieht.“¹⁹

Weber definiert diesen Vorteil als eine Ersparnis an Kosten und veranschaulicht dabei die unterschiedlichen Kostenaufwendungen, die bei der industriellen Produktion eines Produktes zwischen verschiedenen Produktionsstandorten entstehen. Daraus ergeben sich die Produktionsvorteile eines Produktes an verschiedenen Standorten. Wenn sich die Produkte nur gering in ihrer Qualität unterscheiden, so betont Weber, dass es nicht mehr als dasselbe Produkt definiert werden darf.²⁰

¹⁷ vgl. Kulke, 2004, S. 166.

¹⁸ vgl. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 47.

¹⁹ Weber, 1998, S. 48-49.

²⁰ Vgl. Weber, 1998, S. 49.

Obwohl sich die Beschreibungen und Argumentation von Weber ausschließlich auf die industrielle Standortlehre beziehen, so sind einige seiner Aussagen und Theorien auch in Bezug auf Dienstleistungen von Bedeutung. In dieser Arbeit sollen die Lohnstückkosten als „scharf abgegrenzter Vorteil“ in Rumänien charakterisiert werden. Diese Analyse soll die Ersparnis an Kosten aufzeigen, die aufgrund unterschiedlicher Lohnstückkosten zweier Standorte entsteht.

Die von Weber genannte Kostenersparnis ist maßgeblich von der Ausstattung eines Standorts abhängig. Obwohl diese Behauptung in Bezug auf die Industrie getroffen wurde, so findet sie auch im Finanzdienstleistungssektor ihre Richtigkeit. Somit sind neben den Lohnstückkosten auch die „Ausstattung des Arbeitsmarktes“ relevant. Daher werden in dieser Arbeit nicht nur die Lohnstückkosten, sondern auch die Erwerbsstruktur und das Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte Rumänien betrachtet, denn diese beiden Indikatoren beschreiben die Ausstattung des Arbeitsmarktes.

Im Allgemeinen charakterisieren Standortfaktoren die spezifische Ausstattung von Standorten und werden daher als maßgebliche Determinanten der Standortwahl herangezogen. Anhand dieser Erläuterung von Eschlbeck wird ebenso die Problematik dieser Beschreibung deutlich, schließlich unterscheiden sich die Anforderungen an die Ausstattung von Standorten nicht nur nach Art der Leistungserstellung von Unternehmen zu Unternehmen, sondern variieren auch in anderen Bereichen erheblich. Daher lassen sich Standortfaktoren nach diversen Kriterien klassifizieren, deren Vor- und Nachteile in der Literatur unterschiedlich diskutiert werden. Strukturiert man die Standortfaktoren zum Beispiel nach Zugehörigkeit der Leistungserstellung, so erfolgt eine Dreiteilung in beschaffungs-, produktions- und absatzorientierte Standortfaktoren. Werden sie anhand des Grades der monetären Quantifizierbarkeit systematisiert, dann werden sie in harte und weiche Standortfaktoren geteilt.²¹ In der Literatur gibt es eine Vielzahl von Gliederungssystemen, wobei in dieser Arbeit zwei Differenzierungen eingegangen wird.

²¹ vgl. Eschlbeck, 2005, S. 414.

Erstere beschreiben die Ausstattung der Standorte mit den drei Produktionsfaktoren beschrieben. Die zweite Gliederung, wie sie von Kulke²² und Eschlbeck²³ dargestellt wird, soll ebenso veranschaulichen, dass die Lohnstückkosten, Erwerbsstruktur und der das Ausbildungsniveau als Standortfaktoren identifiziert werden können, ist die Teilung in weiche und harte Standortfaktoren.

2.3. Ausstattung von Standorten

Die räumliche Verteilung und Nutzung der Produktionsfaktoren – Boden, Kapital und Arbeit – ist einer der zentralen Interessensschwerpunkte der Wirtschaftsgeographie, da sie die „räumliche Ordnung der Wirtschaft“²⁴ wesentlich mitbestimmen. Die Wirtschaftsgeographie thematisiert daher die Standortwahl sowie die Standortverteilung von ökonomischen Akteuren und Aktivitäten anhand der Produktionsfaktoren. Bevor jedoch der Produktionsfaktors Arbeit im Detail diskutiert wird, müssen die beiden anderen Produktionsfaktoren der Vollständigkeit halber kurz definiert und beschrieben werden. Hierzu liefern vor allem Bathelt u. Glückler, sowie alle im Literaturverzeichnis aufgelisteten Lehrbücher der Volkswirtschaftslehre, gute Definitions- und Beschreibungsansätze.²⁵ Die Beschreibung der Produktionsfaktoren allgemein und die Diskussion des Produktionsfaktors Arbeit im Detail, soll die Identifizierung der drei Indikatoren des Arbeitsmarktes – Lohnstückkosten, Erwerbsstruktur, Bildungsstand – als Standortfaktoren eines Finanzdienstleistungsunternehmens bestätigen.

²² vgl. Kulke, 2004, S. 35f.

²³ Vgl. Eschlbeck, 2005, S. 414.

²⁴ Wagner, 1998, S. 9.

²⁵ vgl. Bathelt u. Glückler, 2003, S. 53 ff.

2.3.1. Produktionsfaktor Boden

Im weitesten Sinne zählen zu dem Produktionsfaktor Boden alle Erdoberflächen, deren naturräumliche Bedingungen eine wirtschaftliche Nutzung des Bodens ermöglichen. Unter Flächen, die wirtschaftlich genutzt werden können, versteht man zum Beispiel landwirtschaftliche Flächen, Fundorte und Abbau von Rohstoffen und Energieträgern, sowie Standorte für Wohnungs-, Industrie-, und Straßenbau, um nur einige zu nennen²⁶. Diese Beispiele werden von May mit den Begriffen Anbauboden, Abbauboden, und Standorte definiert. Weiters charakterisiert er den Produktionsfaktor Boden als originär, da er als ursprünglicher Produktionsfaktor bezeichnet wird.²⁷

Der Produktionsfaktor Boden ist bekanntlich nur begrenzt vorhanden und daher wird für diesen Faktor das Gesetz des abnehmenden Ertragszuwachses angenommen. Dieses Gesetz besagt, dass „der durch die zuletzt eingesetzte Faktoreinheit erzielte zusätzliche Ertrag mit zunehmenden Faktoreinsatz [...] immer geringer wird“²⁸. Alle drei Wirtschaftsektoren sind in Bezug auf den Produktionsfaktor Boden von dem Gesetz des abnehmenden Grenzertrags in unterschiedlicher Intensität betroffen.

2.3.2. Produktionsfaktor Kapital

Dieser Produktionsfaktor ist nicht originär, da er erst durch die Kombination von natürlichen Ressourcen und der Arbeitskraft geschaffen werden kann. Er erfüllt viele verschiedene Zwecke und kann daher als umfangreich und diffus bezeichnet werden. Abgesehen von der Allokationsfunktion, trägt er wesentlich als Vermögensfaktor zu Einkommensverteilung bei. Dieser Faktor wird konzeptionell in dreierlei Hinsicht unterteilt: Sachkapital, Humankapital, und Soziales Kapital.²⁹

²⁶ vgl. Bathelt u. Glückler, 2003, S. 53.

²⁷ vgl. May, 2006, S. 9.

²⁸ Bathelt u. Glückler 2003, S. 53.

²⁹ vgl. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 56.

Sachkapital

In der Industrie spielt die Realisierung von Produktionsprozessen eine große Rolle, da gerade in diesem Sektor ein hohes Sachkapitalvolumen benötigt wird. Sachkapital kommt aber nicht nur in der Industrie zum Einsatz, sondern auch in der Landwirtschaft und im Dienstleistungssektor, um ein Produkt oder eine Leistung zu erzeugen.³⁰

Humankapital

Heutzutage spielt Wissen eine immer zentralere Rolle im gesamten Wirtschaftsprozess. Es ist an Individuen gebunden und wird als immaterielles Gut bezeichnet, weshalb sich die Bestimmung des Preises für Wissen oftmals als schwierig erweist.³¹ Humankapital ist nämlich

„das in ausgebildeten und lernfähigen Individuen repräsentierte Leistungspotential einer Bevölkerung. Es ist eine personengebunden Größe, deren Wert sich über Zeit verändern kann, auch in Abhängigkeit von Veränderungen im Umfeld des Humankapitaleinsatzes.“³²

Im Folgenden werden einige Definitionsansätze von Humankapital vorgestellt. Zu Beginn werden die zwei wesentlichen Arten von Wissen von Bathelt u. Glückler präsentiert: das kodifizierte und das stille Wissen.³³ Das kodifizierte Wissen ist ortsungebunden, da es mit Hilfe von Regeln oder Formeln aufgeschrieben und dokumentiert wird und somit immer wieder weitergegeben werden kann. Im Gegensatz dazu kann das stille Wissen nicht ohnedies übertragen werden, da es an Akteure gebunden und demnach an deren Standorte gebunden ist. Eine ähnliche Unterscheidung publizieren auch Clar, Doré, und Mohr, die das Wissen mit Rivalität konnotieren und das stille Wissen als rivaless Wissen bezeichnen, da es durch Barrieren auf bestimmte Teilmengen ökonomischer Akteure beschränkt ist, währenddessen das nicht-rivale Wissen für alle Akteure verfügbar ist.³⁴

³⁰ vgl. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 56.

³¹ vgl. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 57.

³² Clar, Doré, Mohr, 1997, S. vi.

³³ Bathelt u. Glückler 2002, S. 57.

³⁴ vgl. Clar, Doré, Mohr, 1997, S. vi.

Das stille oder rivale Wissen kann laut Bathelt u. Glückler auch als dynamisch beschrieben werden, da sich die Akteure Wissen laufend durch fortwährende Praxis aneignen. Es werden neue Erkenntnisse und Konventionen über neue Produkte gewonnen und das sich permanent verändernde Wissen wird kontinuierlich von den betreffenden Akteuren aktualisiert und aufgenommen. Dadurch kann dieses Wissen, im Gegensatz zu konventionellem Wissen, nicht so einfach an andere Orte transferiert werden, da es darüber hinaus stark akteurszentriert ist. Um ein Wissen an Standorte zu binden, muss es daher mit „Kontext spezifische Komponenten angereichert“³⁵ werden. Dadurch kann sogar kodifiziertes Wissen an einen Standort gebunden werden, indem dieses Wissen aufgrund spezifischer und örtlicher Bedingungen nur von bestimmten Akteuren anwendbar ist, zum Beispiel, spezifische Bedingungen der Produktion, die vor Ort adaptiert werden müssen.

Vielfach wird in der Literatur dieses „an Personen gebundene, ökonomisch relevante Wissen“³⁶ auch als Wissenskapital definiert. Wissenskapital ist, wie bereits erwähnt, akteurszentriert und -orientiert und bekommt als Produktionsfaktor eine immer stärkere Bedeutung. Durch den technischen Fortschritt wird für alle standardisierbaren Tätigkeiten die menschliche Arbeitskraft zurückgedrängt und daher bleibt dem Menschen Forschung, Entwicklung, Innovation, Konstruktion, Organisation, sowie die Dienstleistungen.³⁷

Humankapital und Wissenskapital stehen im direkten Zusammenhang mit dem Produktionsfaktor Arbeit, da dieses Wissen an Personen gebunden ist. Um diesen Aspekt in Rumänien und Österreich zu demonstrieren wird das Bildungsniveau der Arbeitskräfte in Rumänien beschrieben und mit Österreich verglichen.

³⁵ Bathelt u. Glückler, 2002, S. 57.

³⁶ Clar, Doré, Mohr, 1997, S. vi.

³⁷ vgl. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 57.

Technischer Fortschritt

Durch den technischen Fortschritt wird neues Wissen angewendet, bestehende Produktionen verbessert sowie neue Prozesse geschaffen und andere aufgelassen. Der technische Fortschritt ermöglicht es die Produktion effizienter, schneller und vor allem kostengünstiger einzusetzen.³⁸ Deshalb ist gerade in Bezug auf die Produktivität und die Produktivitätsentwicklung eines Landes ist der technische Fortschritt von entscheidender Bedeutung.

Soziales Kapital

Das soziale Kapital, auch Sozialkapital, „manifestiert sich in zwischenmenschlichen Beziehungen und den damit verbundenen Normen und Sanktionen“³⁹. Die Beziehung zwischen den Akteuren in bewährten sozialen Strukturen und Traditionen sind der Ausgangspunkt für ein Leben in der Gemeinschaft. Mohr beschreibt das soziale Kapital einer Gesellschaft als eine der wesentlichsten Voraussetzung für eine leistungsfähige und funktionierende Wirtschaft; soziales Kapital inkludiert nämlich

„gemeinsame Grundwerte, tradierte Regeln, verbindliche Normen, gegenseitiges Vertrauen, Beziehungsnetze, sozialer Friede, Gemeinwohlorientierung, soziales und politisches Engagement auf allen Stufen.“⁴⁰

Daher darf soziales Kapital nicht isoliert betrachtet werden, denn es steht in engem Zusammenhang mit Humankapital und Wissenskapital. Speziell bei der Bildung von Humankapital spielt das soziale Kapital eine fundamentale Rolle. Aus diesem Grund werden die sozialen und gesellschaftlichen Kompetenzen der Bevölkerung eines Landes bei der Eignung eines Landes als Wirtschaftsstandort oftmals in den Vordergrund gestellt. Ein solides Sozialverhalten und die Fähigkeit einer vertrauensvollen Kooperation mit anderen Menschen bilden schließlich die Basis für die Bildung neuer, moderner Wirtschaftsstrukturen.⁴¹

³⁸ vlg. Bathelt u. Glückler, 2002, S. 56f.

³⁹ Clar, Doré, Mohr, 1997, S. vi.

⁴⁰ Mohr, 1997, S. 97.

⁴¹ Vgl. Mohr, 1997, S. 97.

Soziales Kapital weist eine enge Verbindung zu weichen Standortfaktoren auf. Die in Abbildung 4 illustrierten weichen Standortfaktoren stehen fast alle in Verbindung zu zwischenmenschlichen Beziehungen. Schwerpunkt der weichen Standortfaktoren ist das Leben in der Gemeinschaft, das sich über die sozialen Strukturen hinaus definiert. Diese sozialen Strukturen eines Standortes sind den weichen Standortfaktoren zuzuordnen.

2.3.3. Produktionsfaktor Arbeit

Mit den Worten von Samuelson und Nordhaus soll dieser Produktionsfaktor einleitend definiert werden.

„Arbeit ist mehr als ein abstrakter Produktionsfaktor. Arbeit wird vom Menschen verrichtet und diese wünschen sich gute Jobs und hohe Löhne, damit sie die Dinge, die sie benötigen und haben möchten auch kaufen können.“⁴²

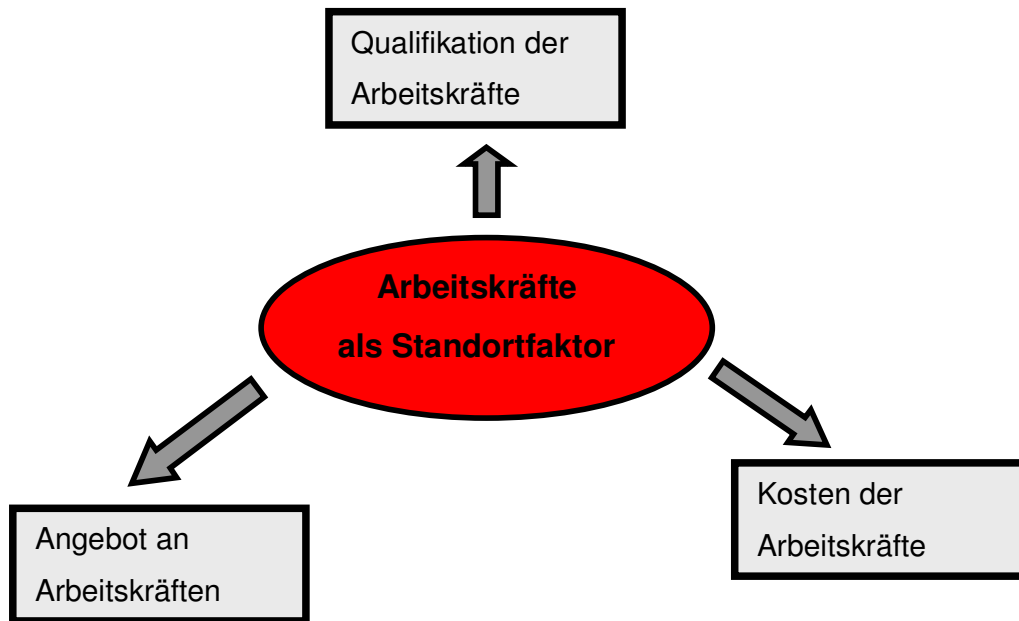
Diese Definition verdeutlicht die Akteurszentriertheit des Produktionsfaktors und zeigt, dass hier die Individuen zentrale Analyseeinheit sind. Weiters beinhaltet diese Erläuterung wichtige thematische Schwerpunkte, wie zum Beispiel Ausbildung, Stellung im Beruf, Einkommens- und Lohnunterschiede des nachfolgenden Kapitels, wo die drei ausgewählten Aspekte des Arbeitsmarktes als Standortfaktor veranschaulicht werden.

Auf der makroökonomischen Ebene wird laut Jung die Kosten, die vorhandene Qualität und Quantität des Produktionsfaktors Arbeit an einem Standort von den meisten Unternehmen als die wichtigsten Merkmale eines Standortes eingestuft. Wird aufgrund der Art der Leistungserzeugung ein gewisses Maß an Kosten, Quantität und eine bestimmte Qualität an Arbeitskräften vorausgesetzt, so wird der Produktionsfaktor Arbeit zum Standortfaktor. Auf der anderen Seite bedeutet dies aber auch, dass sollte an einem Standort dieser Produktionsfaktor nicht in entsprechender Form vorhanden sein, so müssten die notwendigen Arbeitskräfte organisiert werden oder ihre Beschaffung durch Investitionen in Ausbildung kompensiert werden.

⁴² Samuelson und Nordhaus, 2007, S. 351.

In beiden Fällen entstehen Kosten, die zusätzlich für ein Unternehmen entstehen. In Abbildung 2 werden diese drei so genannten Merkmale des Standortes als Standortfaktoren identifiziert.⁴³

Abbildung 2: Der Produktionsfaktor Arbeit



Quelle: verändert nach Jung, 2006, S. 68.

Thema dieser Arbeit sind die Kosten der Arbeitskräfte anhand der Lohnstückkosten zu messen und nicht nur deren Qualität und sondern auch deren Quantität am rumänischen Arbeitsmarkt zu untersuchen. Dazu wird eine vergleichende Analyse mit dem österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt. Wie man der Abbildung 2 entnehmen kann, gibt es drei Faktoren, die den Arbeitsmarkt als Standortfaktor bestimmen. Zum einen ist dies das Angebot an Arbeitskräften, zum anderen deren Qualifikationen und am Wichtigsten deren Kosten, die in Summe die Standortattraktivität eines Landes beschreiben.

⁴³ vgl. Jung, 2006, S. 62f.

Nach dieser ausführlichen Diskussion werden daher die Lohnstückkosten, die Erwerbsstruktur, und der Bildungsstand als Standortfaktoren identifiziert. Diese werden im empirischen Teil dieser Arbeit mithilfe von OECD- und KILM-Daten für Rumänien dargestellt und mit Österreich verglichen. Da ein Aspekt der Erwerbsstruktur die Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren ist, werden an dieser Stelle die strukturellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt mithilfe des Modells von Fourastie erklärt.

2.3.4. EXKURS: Strukturelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Die Dreiteilung der Wirtschaft in einen Primärsektor, Sekundärsektor und Tertiärsektor hat sich bei der Beurteilung der „ökonomischen und gesellschaftlichen Entfaltung der verschiedenen Volkswirtschaften als überaus nützlich erwiesen“⁴⁴. Da diese Dreiteilung auch für den Arbeitsmarkt gilt, ist es wichtig sich mit den strukturellen Entwicklungen der Erwerbstätigen in den einzelnen Sektoren intensiver zu beschäftigen, die im Modell von Fourastié veranschaulicht werden. Fourastié hat eine Theorie entwickelt die den Wandel der drei Wirtschaftssektoren darstellt und zukünftige Entwicklungen prognostiziert. In den letzten Jahren wurde aufgrund der Vielfältigkeit des Dienstleistungssektors über dessen Teilung diskutiert und eine Debatte über die vier Sektorentheorie ins Leben gerufen. Auf die Vierteilung der Wirtschaft und die Entstehung eines quartären Sektors wird in dieser Arbeit nicht näher eingegangen denn verwendeten Sekundärdaten beziehen sich ausschließlich auf die herkömmliche Dreiteilung. Der Vollständigkeit halber soll hier aber erwähnt werden, dass sich der Begriff des quartären Sektors sich auf jene Dienstleistungsaktivitäten bezieht, „für deren Ausübung höher Ausbildung und Schulung erforderlich sind und die einen großen Beitrag zu Entscheidungsprozessen leisten“⁴⁵.

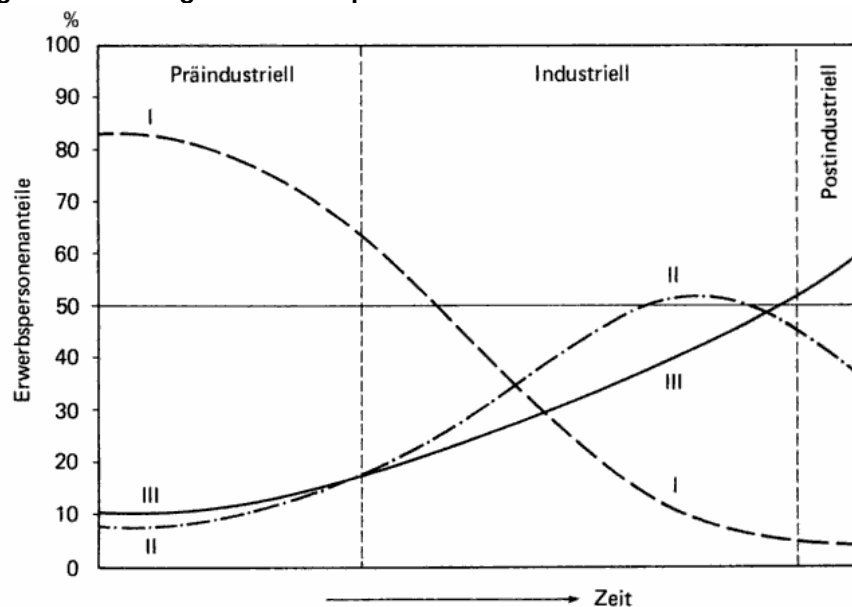
⁴⁴ Bähr et al., 1992, S. 322.

⁴⁵ Heineberg, 2007, S. 102.

Das Modell von Fourastie

Einer der großen Theoretiker der postindustriellen Gesellschaft war Jean Fourastié, der die Entwicklung der Wertschöpfung einer Volkswirtschaft anhand der drei Wirtschaftssektoren darstellte und deren Zukunft prognostizierte. Die Hauptaussage des heute immer noch anerkannten und oft zitierten Modells von Fourastié ist der sektorale Wandel der Volkswirtschaften gemessen an deren Wertschöpfung. Da in diesem Modell die Wertschöpfung durch die Erwerbstätigen ersetzt werden kann, wird dieser sektorale Wandel hier in Bezug zum Arbeitsmarkt dargestellt.⁴⁶

Abbildung 3: Entwicklung des Erwerbspersonenanteils in den drei Wirtschaftssektoren



Quelle: Kuls, 1980, S. 102.

⁴⁶ vgl. Schaper, 2002, S. 55.

Das Modell von Fourastié wird in der Abbildung 3 graphisch dargestellt. Hier sieht man, dass die Erwerbspersonen dem Primärsektor (I), dem Sekundärsektor (II), oder dem Tertiärsektor (III) zugeordnet werden und sich deren Entwicklung in drei Phasen aufteilt: die Präindustrielle, die Industrielle und die Postindustrielle. Vor der Industriellen Revolution war die Mehrheit der Erwerbspersonen in der Landwirtschaft tätig, währenddessen eine Minderheit im Industrie- bzw. Dienstleistungssektor beschäftigt war. In der Phase der Industrialisierung beginnt der Erwerbspersonenanteil des Sekundären Sektors drastisch zu wachsen, währenddessen die Erwerbspersonen in der Land- und Forstwirtschaft sichtlich abnehmen und am Ende dieser zweiten Phase ein Minimum erreichten. Die Zahl der Erwerbspersonen im Tertiären Sektor beginnt in dieser Phase ebenso kontinuierlich zu steigen und überholt zu Beginn der Postindustriellen Phase die Zahl der Beschäftigten des Sekundären Sektors. Die Erwerbspersonen im Sekundärsektor erreichen nämlich gegen Ende der Industriellen Phase ihr Maximum und sinken danach. In diesen einzelnen Phasen kommt es zu einer sektoralen Verlagerung der Erwerbspersonen, die im nächsten Absatz vereinfacht zusammengefasst ist. Diese sektorale Verlagerung der Erwerbspersonen wird im Kapitel 5.5 für Rumänien und Österreich dargestellt und analysiert.

In der ersten Phase des Modells von Fourastie sank die Zahl der Erwerbspersonen in der Land- und Forstwirtschaft dramatisch und die frei gewordenen Erwerbspersonen fanden hauptsächlich in der Industrie Verwendung. Gegen Ende der zweiten Phase wanderten die freigesetzten Erwerbspersonen der Industrie in den Dienstleistungssektor ab und zu Beginn der dritten Phase ist die Mehrheit der Erwerbspersonen im Tertiären Sektor beschäftigt. Daher werden jene Volkswirtschaften, die sich in dieser Postindustriellen Phase befinden, als hoch entwickelte Gesellschaften bezeichnet da dieser Übergang von der Agrar- zur Dienstleistungsgesellschaft nur durch den technischen Fortschritt möglich war.⁴⁷

⁴⁷ vgl. Bähr et al., 1992, S. 321-323.

2.4. Harte und weiche Standortfaktoren

Die zweite Gliederung von Standortfaktoren, die im Rahmen dieser Arbeit beschrieben wird, ist die Teilung in weiche und harte Standortfaktoren.

2.4.1. Harte Standortfaktoren

Harte Standortfaktoren werden definiert als „[i]n Geldeinheiten quantifizierbare Einflüsse mit unmittelbaren Wirkungen auf Kosten und Erlöse des Unternehmens“⁴⁸. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, zählen Arbeitskräfte, Transportkosten, Flächen und Gebäude, Rohstoffe, Infrastruktur, etc. zu den harten Standortfaktoren, da sie sich direkt auf die Erlöse und Kosten eines Unternehmens auswirken. Diese werden von Eschlbeck als „Grundausrüstung für Standorte“⁴⁹ beschrieben und spielen daher eine wichtige Rolle bei Standortentscheidungen von Unternehmen. Harte Standortfaktoren sind quantitativ messbar, da sie sich direkt auf den Unternehmenserfolg auswirken.⁵⁰ Zu dieser direkt messbaren Grundausrüstung des Standorts Rumänien zählen auch daher die Lohnstückkosten, die Erwerbsstruktur, sowie die Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen.

2.4.2. Weiche Standortfaktoren

Weiche Standortfaktoren sind dem zuvor beschriebenen sozialen Kapital sehr ähnlich und gewinnen zunehmend an Bedeutung, da sie vor allem die subjektive und persönliche Raumwahrnehmung der Akteure, nicht nur in ihrer Arbeitswelt, sondern auch in ihrer Lebenswelt, als Faktoren identifizieren. Durch diese Akteursbezogenheit ist die ökonomische Argumentation von weichen Standortfaktoren schwierig. Da sie zudem vorwiegend von subjektiven Präferenzen geprägt sind, lassen sie sich nur bedingt monetär quantifizieren.⁵¹

⁴⁸ Kulke, 2004, S. 35.

⁴⁹ Eschlbeck, 2005, S. 116.

⁵⁰ vgl. Weber 1909, S. 16.

⁵¹ vgl. Eschlbeck, 2005, S. 416.

Aus diesem Grund können weiche Standortfaktoren auch als „[q]ualitative Einflüsse mit indirekten Effekten auf den Betrieb und die Beschäftigten“⁵² gesehen werden. Diese Definition zeigt, dass weiche Standortfaktoren weiters in unternehmens- und personenbezogene Standortfaktoren untergliedert werden.

Weiche, unternehmensbezogene Standortfaktoren sind beispielsweise Wirtschaftsklima oder Image eines Standortes, die sich auf den Erfolg eines Unternehmens auswirken, da sie den unternehmerischen Handlungsspielraum unmittelbar beeinflussen. Zu weichen, personenbezogenen Standortfaktoren zählen Wohn- und Umweltqualität, oder Freizeit- und Kulturmöglichkeiten. Diese beeinflussen die Arbeitsmotivation der Beschäftigten. Obwohl diese Faktoren nur eine mäßige Relevanz besitzen, so spielen sie vor allem für die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften eine große Rolle.⁵³

2.4.3. Harte und weiche Standortfaktoren im Überblick

Aufgrund vieler uneinheitlicher Betrachtungsebenen der verschiedenen Unternehmenstypen ist es nicht möglich eindeutige Grenzen zwischen harten und weichen Standortfaktoren zu ziehen und infolge dessen sollten diese Faktoren als ein Kontinuum betrachtet werden. Abbildung 4 veranschaulicht, dass beide Standortfaktoren komplementär sind und sich daher gegenseitig beeinflussen.⁵⁴

⁵² Kulke, 2004, S. 35.

⁵³ vgl. Eschlbeck, 2005, S. 416 und Kulke, 2004, S. 35

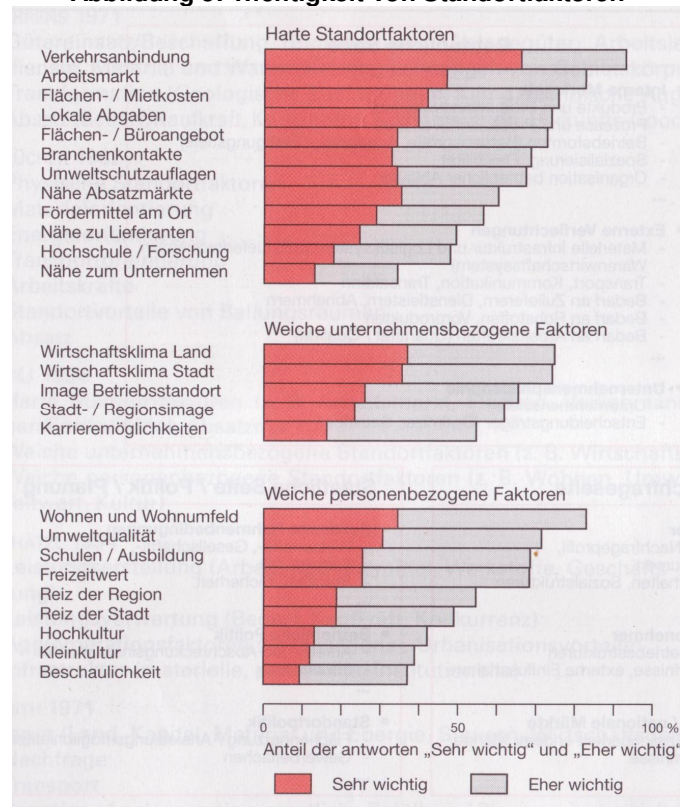
⁵⁴ vgl. Eschlbeck, 2005, S. 417.

Abbildung 4: Kontinuum der harten und weichen Standortfaktoren



Quelle: Eschlbeck, 2005, S. 417, verändert nach Grabow et al. 1995, S. 65.

Diese Darstellung listet die Standortfaktoren anhand ihrer Quantifizierbarkeit auf und demonstriert die Relevanz für die Geschäftstätigkeit, wobei hier nicht auf die Art der Geschäftstätigkeit eingegangen worden ist. Die rot markierten Standortfaktoren sind für die Identifizierung von Lohnstückkosten, Erwerbsstatus und Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen als Standortfaktoren wichtig, da sie in direkter Verbindung mit diesen stehen. Weiters ist hier anzumerken, dass Relevanz nicht mit Wichtigkeit gleichzustellen ist und daher wird der Vollständigkeit aber an dieser Stelle eine weitere Grafik die Wichtigkeit von Standortfaktoren betreffend analysiert und mit dieser Abbildung 4 in Zusammenhang gebracht werden kann.

Abbildung 5: Wichtigkeit von Standortfaktoren

Quelle: Kulke, 2004, S. 38.

In dieser Grafik wurde zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren nicht unterschieden, dennoch lassen sich allgemein gültige Aussagen über die Bedeutung einzelner Faktoren ableiten. Bei den harten Standortfaktoren wird die Verkehrsanbindung am Wichtigsten empfunden, gefolgt vom Arbeitsmarkt. Dieses Ranking ist einfach nachzuvollziehen, da bei der Sachgüterproduktion die Verkehrsanbindung am Wichtigsten ist, um einen optimalen Transport der zu produzierenden bzw. der produzierten Güter gewährleisten zu können.

Gerade im Finanzdienstleistungssektor ist der größte Kostenfaktor der Produktionsfaktor Arbeit und folglich ist der Arbeitsmarkt, obwohl er in dieser Auflistung an zweiter Stelle steht, für ein Finanzdienstleistungsunternehmen am Wichtigsten. Da die Kosten für den Produktionsfaktor Arbeit mithilfe der Lohnstückkosten gemessen werden, kann dieser Indikator als Standortfaktor identifiziert werden. Weitere, mit Lohnstückkosten eng in Verbindung stehende Indikatoren wie die Erwerbsstruktur und die Bildungsabschlüsse, besitzen ebenfalls als Standortfaktoren eine hohe Relevanz sind.

Auch die weichen unternehmensbezogenen Faktoren können im weiteren Sinne mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht werden. Zum Beispiel wird das Wirtschaftsklima eines Landes oder einer Stadt durch diese Indikatoren des Arbeitsmarktes mitbestimmt. Die weichen, personenbezogenen Standortfaktoren stehen in enger Verbindung mit dem Arbeitsmarkt, da die Nachfrage seitens der Akteure gegeben ist. Obwohl diese Faktoren für die Geschäftstätigkeit nur indirekt relevant, werden sie von Kulke als eher wichtig eingestuft.

Sedlacek publiziert eine tabellarische Übersicht zur Rangfolge der wichtigsten Standorteigenschaften in verschiedenen empirischen Untersuchungen. Obwohl sich diese Untersuchungen auf verschiedenen Regionen in Deutschland beziehen, so zeigen die Standortfaktoren eine eindeutige Tendenz. In sechs von neun Untersuchungen werden der Arbeitsmarkt bzw. die verfügbaren Arbeitskräfte als wichtigster Standortfaktor angegeben.⁵⁵

Die Standortfaktoren in dieser Arbeit beziehen sich hauptsächlich auf die drei Indikatoren des Arbeitsmarktes, welcher harter Standortfaktor unmittelbar für ein Unternehmen wichtig ist.

Nach dieser ausführlichen Diskussion über Standortfaktoren können sie ganz allgemein als „jene Sachverhalte, die letztendlich den Ausschlag in der Entscheidung zugunsten eines bestimmten Standortes geben“⁵⁶ definiert werden. In dieser Arbeit beziehen sich diese Sachverhalte, die ausschlaggebend für Standortentscheidungen sind, ausschließlich auf die drei bereits genannten Indikatoren. Die Lohnstückkosten sind der ausschlaggebende Kostenfaktor für ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Sie messen die internationale Wettbewerbsfähigkeit eines Standortes. Die Erwerbsstatus und die Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen stehen in direkter Verbindung mit den Lohnstückkosten und werden somit ebenfalls als Standortfaktoren identifiziert. Wie bereits erwähnt beziehen sich die Darstellungen dieser Indikatoren des Arbeitsmarktes auf den Standort Rumänien und den Standort Österreich.

⁵⁵ vgl. Sedlacek, 1994, S. 30f.

⁵⁶ Sedlacek, 1994, S. 32.

3. Standortfaktor Lohnstückkosten - Methodik

3.1. Einleitung

Ein möglicher Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft sind die Lohnstückkosten. In der vorliegenden Arbeit wird dieser Indikator als der entscheidende Wettbewerbsindikator einer Volkswirtschaft herangezogen. Daher wird in diesem Kapitel das Konzept der Lohnstückkosten im Detail methodisch vorgestellt.

Bei internationalen Wettbewerbsvergleichen werden die relativen Lohnstückkosten als Wettbewerbsindikator verwendet. Sie sind für diese Arbeit besonders relevant, da nach Hübner und Bley, die relativen Lohnstückkosten berechnet werden um internationale Lohnstückkostenvergleiche durchführen zu können.⁵⁷ Darum wird zuerst das Konzept der relativen Lohnstückkosten vorgestellt und deren synthetischer Charakter beschrieben.

Im Anschluss daran wird die Berechnung der Lohnstückkosten dargestellt und zwischen nominellen und realen Lohnstückkosten differenziert. Nach der formalen Berechnung werden abschließend die Arbeitskosten und die Produktivität ausführlich erläutert.

3.2. Relative Lohnstückkosten

Um die Lohnstückkosten zweier Länder vergleichen zu können, muss die relative Lohnstückkostenposition abgebildet werden, da man hier „auf einheitlicher Währungsbasis das Verhältnis der Lohnstückkosten verschiedener Länder bzw. der gleichen Branchen verschiedener Länder berechnet“⁵⁸. Somit sind die relativen Lohnstückkosten ein dimensionsloser Quotient:

⁵⁷ vgl. Hübner u. Bley, 1996, S. 32.

⁵⁸ vgl. Lehmann, 2003, S.7.

Abbildung 6: Berechnung reale Lohnstückkosten

$$RLSTK^{\text{Land 1, Land 2}} = \frac{LSTK^{\text{Land 1}}}{LSTK^{\text{Land 2}}}$$

Quelle : Lehmann, 2003, S.7.

Die relativen Lohnstückkosten eines Landes müssen keineswegs den Verlauf der Lohnstückkosten in nationaler Währung widerspiegeln. So kann ein Land trotz sinkender Lohnstückkosten in nationaler Währung, im Verlauf steigende relative Lohnstückkosten aufweisen. Für diese Abweichungen und Schwankungen ist die Entwicklung der Wechselkurse verantwortlich, die folglich einen großen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften haben.⁵⁹

3.2.1. Wechselkurse

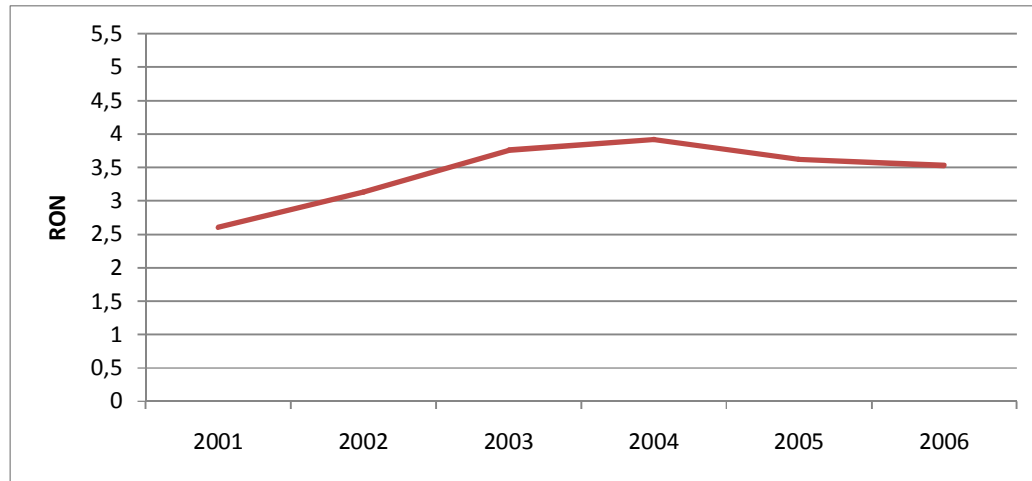
Die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften wird von den Entwicklungen der Wechselkurse mitbestimmt. Der Einfluss der Wechselkurse ist aber nur bei starken Wechselkursschwankungen signifikant, währenddessen „kurzfristigen Schwankungen von Kursen wenig bis gar kein Einfluss auf die Wettbewerbsposition beigemessen wird“⁶⁰.

Die Abbildung 7 zeigt die jährlichen Durchschnittswerte der Wechselkurse EUR – RON. Sie zeigt deutlich, dass es zu keinen signifikanten Währungsschwankungen in der Zeit von 2001 bis 2006⁶¹ gekommen ist. Dadurch ist der Einfluss der Währungsentwicklung auf die Wettbewerbsposition in dieser Periode gering. Da sich der empirische Teil ausschließlich auf diese Periode bezieht, wird das System der Wechselkurse und deren Einfluss auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht näher beschrieben.

⁵⁹ vgl. Hübner u. Bley, 1996, S. 32.

⁶⁰ Hübner u. Bley, 1996, S. 38.

⁶¹ Beschränkung auf diese Periode aufgrund der Datenverfügbarkeit, vgl. Kapitel 1.3

Abbildung 7: Wechselkursentwicklung der jährlichen Durchschnittswerte EUR – RONQuelle: ONB⁶²

3.2.2. Synthetischer Charakter der relativen Lohnstückkosten

Hübner und Bley beschreiben die relativen Lohnstückkosten als Ergebnis des Zusammenwirkens von vier Komponenten: den Arbeitskosten, der Produktivität, den Wechselkursen und den Innovationen. Die relativen Lohnstückkosten können als synthetisch charakterisiert werden, weil die einzelnen Komponenten durch ein Zusammenwirken von Handlungen, Entscheidungen und Strategien unterschiedlicher Akteure bestimmt werden.⁶³ Eine ähnliche Darstellung, die aber nur aus drei Komponenten besteht, veröffentlichen Arvanitis et al. Sie betrachten die Arbeitsproduktivität, die Arbeitskosten pro Beschäftigtem und den Wechselkurs als die drei Größen relativer Lohnstückkosten.⁶⁴

Da aber ebenso Innovationen eine wichtige Komponente der relativen Lohnstückkosten sind, wird die Argumentation von Hübner und Bley in der Abbildung 8 zusammenfassend dargestellt. In deren Publikation wurden diese vier Termini als Regime vorgestellt und es wurde demonstriert, dass die relativen Lohnstückkosten als Ergebnis des Zusammenwirkens dieser vier Regime sind. Sie setzen sich demnach aus dem Lohnregime, dem Produktivitätsregime, dem Innovationsregime, und dem Wechselkursregime zusammen. Die Abbildung 8 veranschaulicht diese

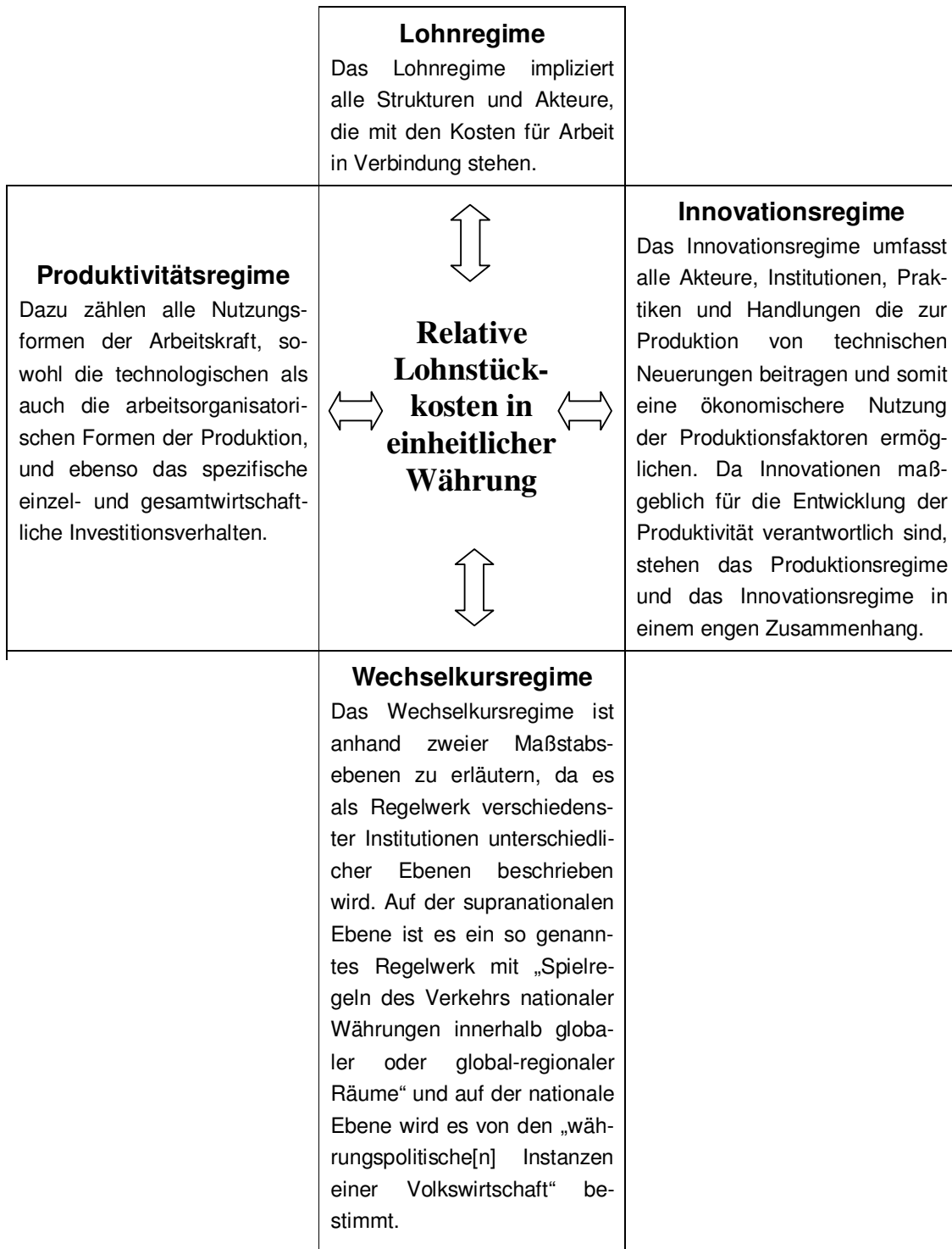
⁶² Eigene Berechnung, (ab 30.06.2005 Umrechnung ROL (alte Rumänische Lei) in RON (neue Rumänische Lei), 10000 ROL = 1 RON)

⁶³ vgl. Hübner u. Bley, 1996, S. 31-32.

⁶⁴ Arvanitis, Hollenstein, Marmet, 2006, S. 79.

Komponenten der relativen Lohnstückkosten und zeigt damit auch die Komplexität dieses Indikators.

Abbildung 8: Synthetischer Charakter der relativen Lohnstückkosten



Quelle: Hübner u. Bley, 1996, S. 35-36.

3.3. Nominale und reale Lohnstückkosten

Lehmann definiert in seiner Untersuchung *Lohnstückkosten und Wettbewerbsfähigkeit* die realen und nominalen Lohnstückkosten. Diese Formeln werden an dieser Stelle übernommen. In der nachfolgenden Tabelle 2 alle verwendeten Abkürzungen erläutert.⁶⁵

Tabelle 2: Abkürzungen zur Berechnung von Lohnstückkosten

LSTK	Lohnstückkosten
L	Arbeitnehmerentgelt (Lohn- und Gehaltssumme inkl. Lohnnebenkosten)
A	Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (abhängige Beschäftigte)
E	Zahl der Erwerbspersonen
Index 'r'	Reale Größen; sonst nominale Größen zu jeweiligen Preisen
Outputgröße	Je nach Aggregationsniveau: Bruttoinlandsprodukt , Wertschöpfung, Umsatz

Quelle: verändert nach Lehmann, 2003, S.6.

Um bei einem Zeitvergleich Preiseffekte statistisch zu eliminieren, werden nicht die nominalen – zu laufenden Preisen – Größen verwendet, sondern die realen Größen gemessen. Somit meint man mit dem Begriff „Reale Größen“ in der Tabelle 2, dass die Zahlen in konstanten Preisen eines Basisjahres ausgedrückt werden.⁶⁶ Dieses statistische Verfahren, welches nominale Größen in reale oder inflationsbereinigte Werte umrechnet, wird auch Inflationsbereinigung genannt.⁶⁷

Abbildung 9: Berechnung nominale und reale Lohnstückkosten

$$LSTK_{\text{nominal}} = \frac{L}{\text{Outputgröße}_r}$$

$$LSTK_{\text{real}} = \frac{L_r}{\text{Outputgröße}_r} = \frac{L}{\text{Outputgröße}}$$

vlg. Lehmann, 2003, S.6.

⁶⁵ vlg. Lehmann, 2003, S.6.

⁶⁶ http://www.gm.fh-koeln.de/~wilke/VWL_Teill.pdf S. 26.

⁶⁷ vlg. Beck, 2008, S. 225.

Die Basis der Berechnung ist in beiden Formeln gleich: die Kosten für Arbeit dividiert durch den Output. Bei den nominalen Lohnstückkosten wird der Output preisbereinigt und daher als Realgröße ausgedrückt. Bei den realen Lohnstückkosten werden beide, sowohl die Arbeitskosten als auch der Output, preisbereinigt.⁶⁸

Wie in der Tabelle 2 ersichtlich, kommt es bei der Outputgröße auf das jeweilige Aggregationsniveau an. Bei internationalen Wettbewerbsvergleichen wird das Bruttoinlandsprodukt verwendet um den Output eines Landes zu messen. Da bei der Lohnstückkostenberechnung die Outputgröße eine reale Größe ist, wird das reale BIP als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Tabelle 3: Definition Bruttoinlandsprodukt

Bruttoinlandsprodukt	Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) „erfasst alle materiellen und immateriellen Güterwerte, die in einer Volkswirtschaft entstehen beziehungsweise gekauft und gehandelt werden“. Es werden die Werte aller Güter – Sachgüter, Dienstleistungen, Rechte – erfasst, die in einer Periode entstanden sind. ⁶⁹
Reales Bruttoinlandsprodukt	Das reale BIP ist das um die allgemeine Preissteigerung bereinigte nominale BIP und wird auch inflationsbereinigtes BIP genannt. Bei vergleichenden Darstellungen, besonders bei Wachstumsvergleichen, wird das reale BIP verwendet. ⁷⁰

3.3.1. Arbeitskosten

Unter Arbeitskosten werden alle Aufwendungen verstanden, die einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Arbeitskräften anfallen.⁷¹ Daher sind die Kosten des Faktors Arbeit für ein Unternehmen, das den Arbeitsmarkt als Standortfaktor analysiert, entscheidend bei Standortanalysen und Standortentscheidungen. Im Gegensatz zu anderen Indikatoren des Arbeitsmarktes sind die Kosten für Arbeit gut messbar und zwischen Ländern gut vergleichbar. Um die Arbeitskosten international vergleichen zu können, bedarf es einer einheitlichen Definition, die im Rahmen einer Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 1966 festgelegt wurde.

⁶⁸ vgl. Lehmann, 2003, S. 6.

⁶⁹ Altmann, 2007, S. 43.

⁷⁰ vgl. Beck, 2008, S. 224.

⁷¹ vgl. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs

Bevor dieses Kapitel die Arbeitskosten aufgeschlüsselt und beschreibt, soll darauf hingewiesen werden, dass in der Literatur die Arbeitskosten oft als Lohnkosten benannt werden. Der Grund dafür liegt möglicherweise bei den vielfach zitierten Lohnkosten in der Industrie, die unzählig interpretiert, analysiert und verglichen wurden. Da diese Arbeit nicht die Industrie, sondern den Finanzdienstleistungssektor untersucht, wird hier der Terminus Arbeitskosten verwendet.

Definition

Die Arbeitskosten waren bei der *Eleventh International Conference of Labour Statisticians* im Jahr 1966 zentraler Diskussionspunkt, wo sie nicht nur definiert, sondern auch klassifiziert wurden. Bei dieser internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker wurden die Arbeitskosten als jene Kosten definiert, die in einem Unternehmen bei der Bereitstellung des Produktionsfaktors Arbeit entstehen.

Diese Definition beschreibt die Arbeitskosten als jene Kosten, die bei einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber getragen werden. Diese Auffassung von Arbeitskosten beinhaltet nicht nur die Bezahlung der Mitarbeiter für aktive Arbeit, sondern auch die Bezahlung für Zeit, in der nicht gearbeitet wurde. Dazu zählen Prämien, Abfindungen, Miete- oder Wohnungskosten, sowie Geld für Essen, Trinken und andere Sachleistungen, die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber getragen werden. Die der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vorgegebenen soziale Sicherheitsaufwendungen, Aus- Weiter- und Fortbildungskosten, soziale Dienste, verschiedenen Vergünstigungen wie Transportkosten der Mitarbeiter, Arbeitskleidung oder Personalbeschaffung sind ebenfalls inkludiert. All diese Kosten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers sowie Steuern werden als Arbeitskosten definiert.⁷²

Die gesamten Arbeitskosten sind in der nachfolgenden Tabelle im Detail aufgeschlüsselt.

⁷² vgl. The Eleventh International Conference of Labour Statisticians, Resolution concerning statistics of labour cost, 1966, S. 1-6.

Tabelle 4: Internationale Standardklassifikation der Arbeitskosten

I. Direktlöhne und -gehälter 1. Grundlohn der im Zeitlohn Beschäftigten 2. Anreizlohn der im Zeitlohn Beschäftigten 3. Verdienst der Akkordarbeiter (unter Ausschluss von Überstundenzuschlägen) 4. Zuschläge für Überstunden-, Schicht- und Feiertagsarbeit
II: Entlohnung für nicht gearbeitete Zeit 1. Jahresurlaub, andere bezahlte Abwesenheit einschließlich Urlaub für lange Betriebszugehörigkeit 2. Öffentliche und andere anerkannte Feiertage 3. Sonstige bezahlte Abwesenheitszeit (z.B. Geburt oder Tod von Familienangehörigen, Verhehlung von Beschäftigten, Freistellungen für öffentliche Funktionen, Gewerkschaftsaktivitäten) 4. Abfertigung und Abfindungen soweit sie nicht als Ausgaben zur sozialen Sicherheit angesehen werden
III: Prämien und Gratifikationen 1. Neujahrs- und Saisonprämien 2. Gewinnbeteiligungen 3. Zusätzliche Zahlungen für Urlaub in Ergänzung der normalen Urlaubsbezahlung und andere Prämien und Gratifikationen
IV: Nahrungsmittel, Getränke, Brennstoffe und sonstige Sachleistungen
V. Kosten des Arbeitgebers für Arbeitnehmerwohnungen 1. Kosten für betriebseigene Wohnungen 2. Kosten für nichtbetriebseigene Wohnungen (Zuschüsse, Zulagen etc.) 3. Sonstige Wohnungskosten
VI. Aufwendungen des Arbeitgebers für soziale Sicherheit 1. Gesetzliche Beiträge zur sozialen Sicherheit (für Versicherungssysteme die folgende Risiken abdecken: Alter, Invalidität, Verwitwung und Verwaisung, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle, Arbeitslosigkeit sowie Familienbeihilfen) 2. Tarifliche, vertragliche und freiwillige Beiträge zu privaten Systemen der sozialen Sicherheit und Versicherungen (für Systeme, die folgende Risiken abdecken: Alter, Verwitwung und Verwaisung, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle, Arbeitslosigkeit, sowie für Familienbeihilfen) 3. a) direkte Zahlungen an Arbeitnehmer bei Abwesenheit von der Arbeit infolge von Krankheit, Mutterschaft oder Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit, zur Entschädigung für den Verdienstentgang b) sonstige direkte Zahlungen an den Arbeitnehmer, die als Leistungen zur Sozialen Sicherheit angesehen werden. 4. Aufwendungen für ärztliche Betreuung und Gesundheitsdienste 5. Abfertigungen und Abfindungen, soweit sie als Ausgaben zur sozialen Sicherheit angesehen werden
VII. Kosten der Berufsausbildung Einschließlich Gebühren, Honorare und andere Zahlungen für Dienstleistungen an betriebsfremdes Lehrpersonal und Trainingsinstitutionen, Aufwand für Lehrmaterial, Rückvergütung von Schulgeldern an Beschäftigte
VIII. Kosten der Sozialdienste 1. Kosten von Kantinen und anderen Verpflegungseinrichtungen 2. Kosten von Bildungseinrichtungen, kulturellen Diensten, Erholungsstätten

und damit zusammenhängenden Einrichtungen und Diensten
3. Subventionen an Kreditgesellschaften und Aufwendungen für damit zusammenhängenden Dienste für die Arbeitnehmer
IX. Sonstige Arbeitskosten
1. Kosten für den Transport von Beschäftigten zur Arbeit und von der Arbeit durch den Arbeitgeber (einschließlich der Erstattung der Fahrtspesen etc.)
2. Kosten für Arbeitskleidung, Neueinstellungskosten und andere Arbeitskosten
X. Steuern die als Arbeitskosten angesehen werden
z.B. Steuern auf die Beschäftigung und/oder Lohnsumme. Solche Steuern sollten auf Nettobasis erfasst werden, d.h. nach Abzug von Subventionen und Nachlässen die von öffentlicher Hand gewährt werden

Quelle: The Eleventh International Conference of Labour Statisticians (übersetzt in: Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen)

Der Vollständigkeit halber soll hier erwähnt werden, dass sich die Arbeitskosten aus der Sicht eines Unternehmens aus zwei Komponenten zusammensetzen. Zum Einen aus den Löhnen und Gehältern, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgezahlt werden, und zum Anderen aus den Lohnnebenkosten, die auch als indirekte Kosten definiert werden. Die Lohnnebenkosten sind die Sozialabgaben, die die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für ihre Beschäftigten übernehmen und die sie direkt an die Sozialversicherungen abführen müssen. Somit werden die Sozialabgaben aus unternehmerischer Sicht als „prozentueller Aufschlag auf die auszuzahlenden Löhne“⁷³ definiert. Die Lohnnebenkosten sind ein Teil der gesamten Arbeitskosten, deren Höhe einen Einfluss auf Standortentscheidungen haben kann.⁷⁴

3.3.2. Produktivität

Die Arbeitskosten eines Landes alleine sind nicht ausreichend um die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes zu beschreiben. Erst nachdem die Produktivität gemessen wurde und diese in Relation zu den Arbeitskosten gesetzt wird, können vernünftige Aussagen gemacht werden.⁷⁵ Ganz allgemein formuliert ist die Produktivität „das mengenmäßig bewertete Verhältnis zwischen dem, was produziert wird, und den eingesetzten Mitteln“⁷⁶ Die Arbeitsproduktivität ist somit der Output pro geleisteter Zeiteinheit.

⁷³ Nissen, 1999, S. 319.

⁷⁴ vgl. Nissen, 1999, S. 319f.

⁷⁵ vgl. Rittenbruch, 2001, S. 81.

⁷⁶ <http://www.scribd.com/doc/981124/Volkswirtschaftslehre>

Dass ein Arbeitskostenvergleich ohne die Produktivität und die Produktivitätsentwicklung eines Landes nicht aussagekräftig ist, soll anhand des folgenden Untersuchungsergebnisses verdeutlicht werden. Die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl hat bei Vergleichen zwischen Belgien und Luxemburg festgestellt, dass obwohl die Arbeitskosten in der Stahlindustrie in Luxemburg höher waren als in Belgien, die Lohnstückkosten je Produktionseinheit in Luxemburg jedoch niedriger. Der Grund für die Lohnstückkostenunterschiede war eine außergewöhnlich rationelle Produktion in Luxemburg.⁷⁷

Solche Ergebnisse wurden bei vielen anderen Studien festgestellt, wo trotz höherer Arbeitskosten eines Landes die Lohnstückkosten aufgrund von Produktivitätsvorteilen insgesamt niedriger waren. Dieses und unzählige andere Beispiele, die Lohnstückkosten in der Industrie vergleichen, sind gut nachvollziehbar, da eine Produktivitätsmessung in der Sachgüterproduktion anhand der produzierten Stückzahlen gut durchführbar ist. Da in der vorliegenden Arbeit die Produktivität im Finanzdienstleistungssektor gemessen wird und in diesem Sektor das Output nicht anhand Stückzahlen berechenbar ist, stellt sich die Produktivitätsmessung als schwieriger heraus.

3.3.3. Problematik der Produktivitätsmessung im Finanzdienstleistungssektor

An dem vorher genannten Beispiel wird deutlich, dass eine Produktivitätsmessung in der Sachgüterproduktion wegen der Messbarkeit der produzierten Stückzahlen gut durchführbar ist. Anders hingegen ist die Situation im Finanzdienstleistungssektor, wo eine Produktivitätsmessung anhand von Stückzahlen nicht möglich ist, da der Output nicht bezifferbar ist.

⁷⁷ vgl. Bayer, 1962, S. 254.

Bei einer Produktivitätsmessung im Finanzdienstleistungssektor muss der Output mit einer anderen Variablen erfasst werden. Die OECD verwendet anstelle von Stückzahlen Werteinheiten zur Berechnung von Lohnstückkosten, was gerade im Finanzdienstleistungssektor plausibel ist. Das bedeutet, dass sich die Lohnstückkosten auf eine produzierte Werteinheit beziehen. In anderen Worten, es werden die Arbeitskosten gemessen, die bei der Produktion einer Werteinheit entstehen.

3.3.4. Änderung der Produktivität

Die Arbeitsproduktivität ist eine statistische Messziffer, deren Veränderungen nicht nur auf die Effizienz des Faktors Arbeit zurückgeführt werden kann, sondern auch auf die Änderung anderer Produktionsfaktoren. Beispiele dafür sind die Verbesserung der Qualität der Arbeitsorganisation oder des technischen Fortschritts, wodurch die Produktivität maßgeblich gesteigert wird.⁷⁸ Abgesehen davon gibt es eine Vielzahl an weiteren Faktoren, welche die Produktivität auf verschiedenste Art und Weise beeinflussen. Beispiele dafür sind die Sicherheit der Stromversorgung oder Ausfälle durch sonstige Einflüsse.

Verändert sich Produktivität und Arbeitskosten in der gleichlaufend, bleiben die Lohnstückkosten eines Landes auf gleichem Niveau. Kommt es hier aber zu Ungleichheiten, wie etwa zu stark steigenden Arbeitskosten bei nahezu gleich bleibender Produktivität, steigen die Lohnstückkosten an. In diesem Fall würde sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit eines Landes verschlechtern. Um daher ebenso die Veränderungen in der Produktivität in beiden Ländern beschreiben zu können, werden im empirischen Teil nicht nur die Lohnstückkosten, sondern auch die Arbeitskosten und der Output dargestellt.

Obwohl der Standortfaktor Lohnstückkosten der entscheidende ist, so sind auch der Erwerbsstatus und Bildungsstand der Erwerbspersonen in diesem Zusammenhang zu betrachten. Deshalb werden neben den Lohnstückkosten auch die Erwerbsquote, die Erwerbstätigenquote, der Erwerbsstatus, die Beschäftigung in den einzelnen Sektoren, die Arbeitslosigkeit sowie der Bildungsstand beschrieben.

⁷⁸ vgl. Rittenbruch, 2001, S. 81.

Die Erwerbsquote misst das Arbeitskräftepotential eines Landes, währenddessen die Erwerbstätigenquote die Anzahl der tatsächlich Erwerbstätigen darstellt. Der Erwerbsstatus differenziert die Erwerbstätigen nach Art ihrer Tätigkeit. Anschließend werden die Erwerbstätigen nach Sektoren aufgeschlüsselt. Abschließend beschreibt der Standortfaktor die Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen in Rumänien.

3.4. Lohnniveau und Produktivität

Vielfach wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Lohnniveau eines Landes und der Produktivität gibt. In anderen Worten, das nationale Lohnniveau spiegelt die nationale Produktivität wieder.⁷⁹ Nach dieser Theorie ist daher davon auszugehen, dass es Produktivitätsunterschiede zwischen Rumänien und Österreich gibt, da das Lohnniveau in Österreich deutlich höher ist, als in Rumänien. Wie sehr sich die beiden Länder in Bezug auf die Produktivität unterscheiden, wird im empirischen Teil dargestellt.

⁷⁹ vgl. Krugman und Obstfeld, 2009, S. 74.

4. Standortfaktor Lohnstückkosten - Empirie

4.1. Einleitung

Die Lohnstückkosten sind der entscheidende Standortfaktor da sie die internationale Wettbewerbsfähigkeit eines Landes messen. In diesem Kapitel wird die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Rumänien anhand der Lohnstückkosten empirisch dargestellt und mit denen von Österreich verglichen. Dazu werden eingangs die relevanten OECD-Daten beschrieben und die Lohnstückkostendefinition mit dem methodischen Teil verglichen. Im Anschluss daran werden die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten und die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich detailliert beschreiben. Abschließend wird das Ergebnis der empirischen Darstellungen sowohl gesamtwirtschaftlich als auch für den Finanzdienstleistungssektor präsentiert.

4.2. Relevante OECD-Daten

Die OECD betreut eine Vielzahl an Datenbanken und somit unzählige Indikatoren verschiedenster Bereiche. In dieser Arbeit wird ausschließlich das System der Lohnstückkosten⁸⁰ (The OECD System of Unit Labour Cost Indicators) verwendet. Diese Daten werden nicht nur für die gesamte Wirtschaft, sondern auch für einzelne Wirtschaftssektoren veröffentlicht.⁸¹

“This system provides annual and quarterly time series of unit labour cost indicators and related series for [...] economic activities according to the International Standard Industrial Classification (ISIC Rev. 3)”⁸²

⁸⁰ vgl. <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19>

⁸¹ vgl. Kapitel 1.3

⁸² <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19>

Für die empirische Darstellung der Lohnstückkosten in Rumänien und Österreich werden die gesamtwirtschaftlichen OECD-Daten und die OECD-Daten des Finanzdienstleistungssektors aus der zuvor zitierten Datenbank verwendet. Die Analyse der Lohnstückkosten beschränkt sich aufgrund der Verfügbarkeit der Daten auf die Zeitspanne 2001 – 2006.⁸³

4.3. Vergleich der Lohnstückkostendefinitionen

Die empirischen Lohnstückkostendaten stammen ausschließlich aus der OECD-Datenbank. In diesem Kapitel werden die relevanten OECD Definitionen explizit angeführt und mit jenen des methodischen Teils verglichen.

Die allgemeine Lohnstückkostendefinition der OECD ist der allgemeinen Beschreibung von Lohnstückkosten im methodischen Teil ähnlich:

“Unit labour costs (ULCs) measure the average cost of labour per unit of output. They are calculated as the ratio of total labour costs to real output, [...] a ULC represents a link between productivity and the cost of labour in producing output”⁸⁴

Die für die Berechnung wichtigen Variablen sind somit „total labour costs“ und „real output“. Die Tabelle 5 zeigt die OECD Beschreibungen dieser Variablen.

Lohnstückkosten:

$$\frac{\text{Gesamte Arbeitskosten}}{\text{Output}}$$

Tabelle 5: OECD Beschreibung gesamten Arbeitskosten und Output

Gesamte Arbeitskosten	“The target variable for annual total labour costs is compensation of employees (COE) compiled according to the System of National Accounts 1993, adjusted for the self employed by multiplying COE by the ratio of total hours worked by all persons in employment to total hours worked by all employees of businesses. This target variable covers
------------------------------	---

⁸³ vgl. Kapitel 1.3

⁸⁴ <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19>

	a significant part of total labour costs such as wages and salaries; bonuses; payments in kind related to labour services (e.g. food, fuel, housing); severance and termination pay and employers' contributions to pension schemes, casualty and life insurance and workers compensation. However, COE excludes some relevant items of total labour cost such as the cost of employee training, welfare amenities and recruitment; taxes on employment (e.g. payroll tax) and fringe benefits tax. Furthermore, the adjustment for the self employed assumes that labour compensation per hour or per person is equivalent for the self employed and employees of businesses. This assumption may be more or less valid across different countries and economic activities.” ⁸⁵
Output	“The target variable for annual real output is constant price value added compiled according to the System of National Accounts 1993.” ⁸⁶

Wie man der OECD-Beschreibung der gesamten Arbeitskosten entnehmen kann, beziehen sich diese nicht nur auf die abhängig Beschäftigten, sondern es werden ebenfalls die Selbständigen miteinbezogen. Somit wird der Zähler um den Anteil der Selbständigen korrigiert.

Die Auflistung der gesamten Arbeitskosten stimmt größtenteils mit dem methodischen Teil überein. Abgesehen von den Kosten, die von der OECD explizit ausgeklammert werden, deckt sich die Beschreibung der OECD mit der im methodischen Teil bereits ausführlich beschriebenen Liste.

Zur Messung des gesamten Outputs wird von der OECD das reale Bruttoinlandsprodukt herangezogen.⁸⁷ Wie bereits im methodischen Teil erwähnt, ist in internationalen Vergleichen das reale BIP üblich. Das Bruttoinlandsprodukt würde im methodischen Teil in der Tabelle 3Tabelle 6 definiert.

⁸⁵ http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=ULC_QUA

⁸⁶ http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=ULC_QUA

⁸⁷ vlg. <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2809>

Dimension der Währung verschwindet

Die gesamten Arbeitskosten und der gesamte Output werden von der OECD in der jeweiligen nationaler Währung veröffentlicht. Somit sind die Arbeitskosten und der Output für Österreich in Euro und für Rumänien in Lei ausgedrückt. Dennoch können die Lohnstückkosten international verglichen werden, da die OECD die Lohnstückkosten nicht je mengenmäßiger Outputseinheit angibt, sondern im Nenner eine Wertgröße steht. Dadurch, dass die gesamten Arbeitskosten und der gesamte Output in nationaler Währung ausgedrückt werden, verschwindet bei der Berechnung der Lohnstückkosten die Dimension der Währung. Daher sind die Lohnstückkosten der OECD eine dimensionslose Größe.⁸⁸ Eine Umrechnung der Währung im Zähler und Nenner ändert das Ergebnis nicht.

Da die OECD die Lohnstückkosten nicht anhand von Stückzahlen misst, sondern den Output in Währungseinheiten ausdrückt, ist bei den folgenden empirischen Auswertungen auf die verschiedenen Währungen der beiden Länder keine Rücksicht zu nehmen.

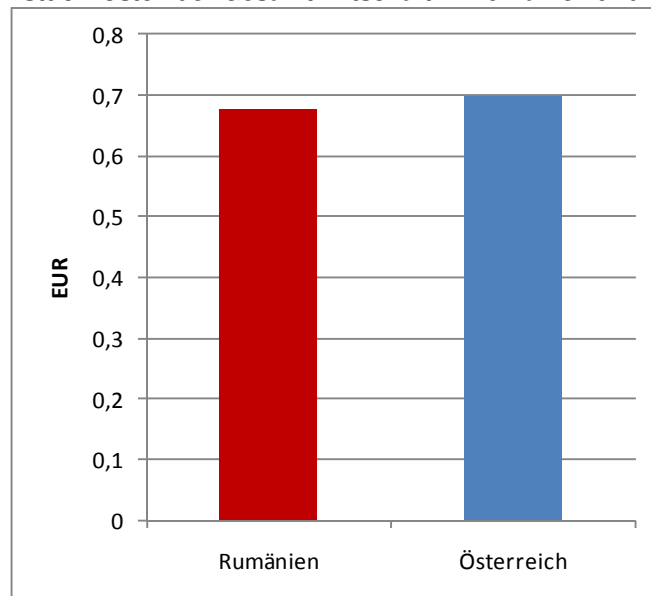
Um diese dimensionslosen Größen verständlicher beschreiben zu können, wird in den folgenden Darstellungen anstatt Werteinheiten die Währung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion, der Euro, zum Ausdruck der Werteinheiten verwendet.

⁸⁸ vgl. Rittenbruch, 2000, S. 130.

4.4. Gesamtwirtschaftliche Lohnstückkosten in Rumänien und Österreich

Bevor die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien detailliert beschrieben und den österreichischen Lohnstückkosten gegenübergestellt werden, wird die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Lohnstückkosten vergleichend dargestellt.

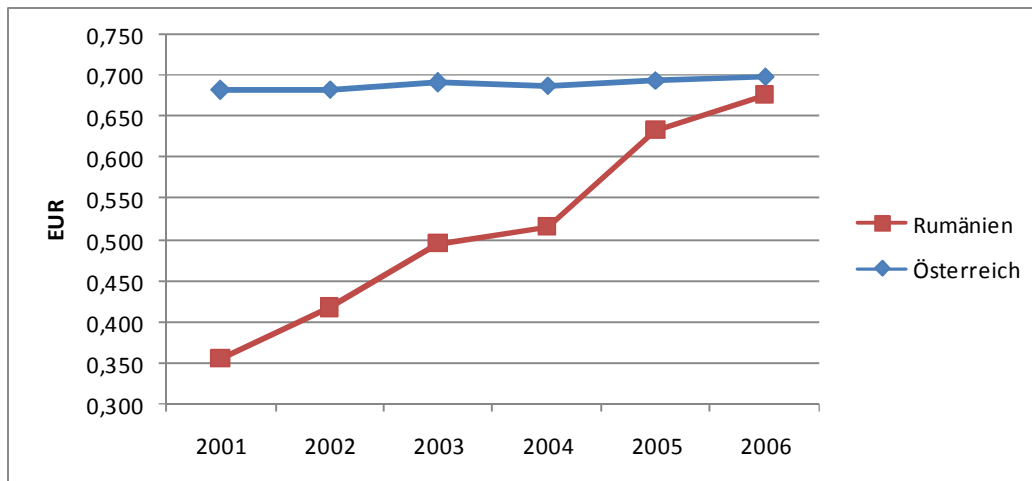
Abbildung 10: Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft in Rumänien und Österreich 2006



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

Die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in Rumänien im Jahr 2006 lagen mit 67,7 Cent pro produzierten Euro relativ hoch. Sie waren damit nur minimal geringer als die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten Österreichs, die im Jahr 2006 bei 69,9 Cent pro produzierten Euro lagen. Die Abbildung 11 zeigt, wie sich die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in Rumänien und Österreich seit 2001 entwickelt haben.

Abbildung 11: Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft in Rumänien und Österreich 2001 - 2006

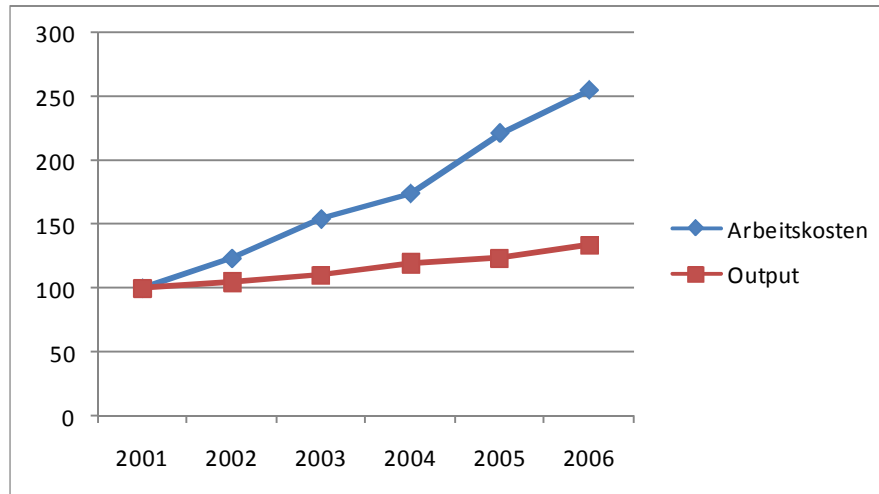


Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

In Rumänien haben sich die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten im Zeitraum von 2001 bis 2006 nahezu verdoppelt. Im Jahr 2001 lagen die Lohnstückkosten bei 35,5 Cent pro produzierten Euro und stiegen in nur 5 Jahren auf 67,7 Cent an. In Österreich hingegen, blieben die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in diesem Zeitraum auf etwa dem gleichen Niveau und erhöhten sich von 68,2 auf 69,9 Cent pro produzierten Euro.

Die Gegenüberstellung des Verlaufs der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in beiden Ländern zeigt, wie der gesamtwirtschaftliche Lohnkostenunterschied zwischen Rumänien und Österreich abnahm. Grund für diese Annäherung ist der signifikante Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in Rumänien. Dadurch hat sich der gesamtwirtschaftliche Wettbewerbsvorteil des Standortes Rumäniens in dieser Periode verringert und war im Jahr 2006 nur mehr minimal.

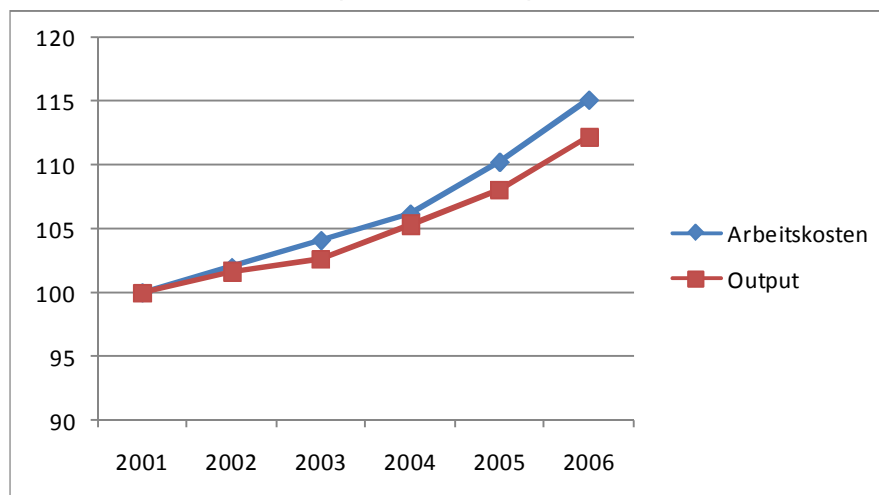
Abbildung 12: Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten und des gesamtwirtschaftlichen Output in Rumänien 2001 – 2006 (Index 2001 = 100)



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

In Rumänien haben die gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten im Vergleich zum Output stark zugenommen. Diese Entwicklung ist ein Wettbewerbsnachteil, da der relativ rasche Anstieg der Arbeitskosten nicht anhand einer Erhöhung der Produktivität erklärt werden kann. Währenddessen sich die Arbeitskosten mehr als verdoppelt haben, ist der gesamtwirtschaftliche Output um 30 % angewachsen. Wie sich die gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten und Output in Österreich entwickelt haben, geht aus der Abbildung 13 hervor.

Abbildung 13: Entwicklung der gesamten Arbeitskosten und des Outputs in der Gesamtwirtschaft in Österreich 2001 – 2006 (Index 2001=100)



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

In Österreich haben sich die gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten und der gesamtwirtschaftliche Output in etwa dem gleichen Maß erhöht. Im Vergleich zu Rumänien ist der Anstieg der Arbeitskosten jedoch geringer: Bei einem Index von 100 im Jahr 2001 haben sich die Arbeitskosten in Rumänien auf über 250 erhöht, in Österreich jedoch lediglich auf 115.

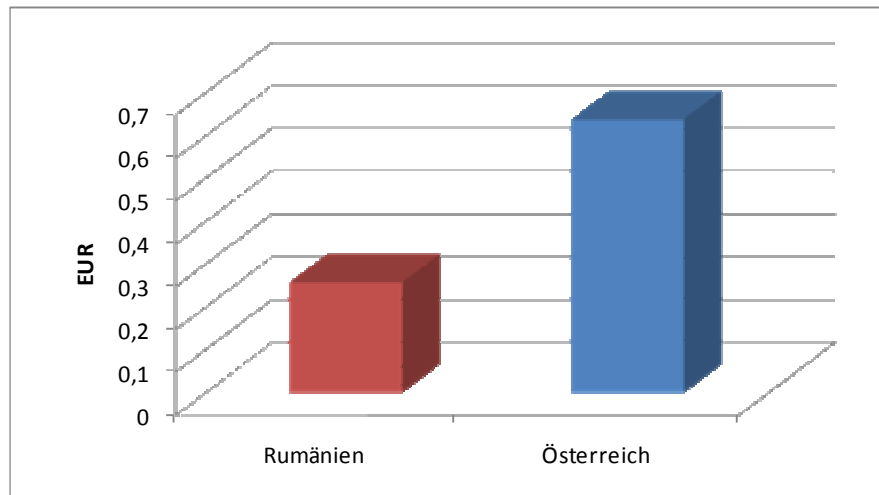
Beim Index des gesamtwirtschaftlichen Outputs ist der Unterschied der beiden Länder kleiner. Vergleicht man den Verlauf des Outputs in beiden Ländern, sieht man, dass sich der Output in Österreich um 12 und in Rumänien um 23 % erhöht hat.

Somit ist auch erklärbar, warum sich die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in Rumänien annäherten und im Jahr 2006 fast das gleiche Niveau erreicht haben. Grund dafür sind die stark anwachsenden Arbeitskosten, bei gering steigender Produktivität in Rumänien, währenddessen die Lohnstückkostenentwicklung in Österreich nahezu identisch verlaufen ist.

4.5. Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich

Nach der Beschreibung der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten, werden die Lohnstückkosten des Finanzdienstleistungssektors dargestellt.

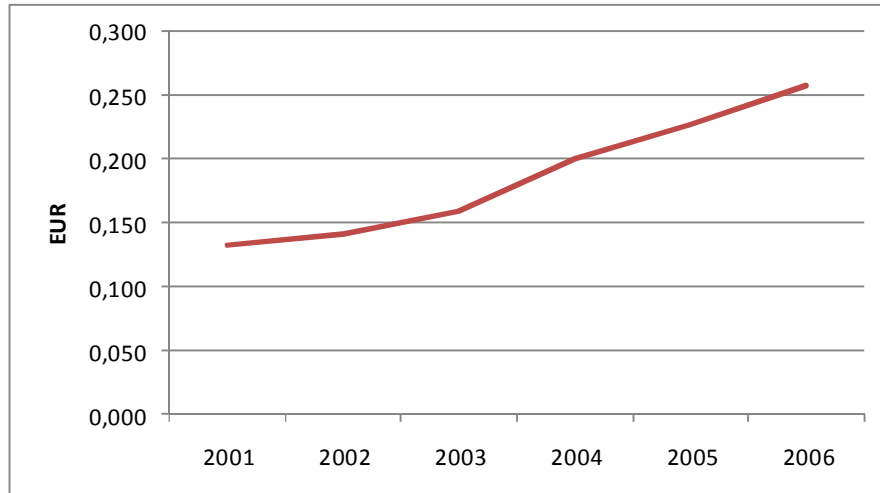
Abbildung 14: Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich im Jahr 2006



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

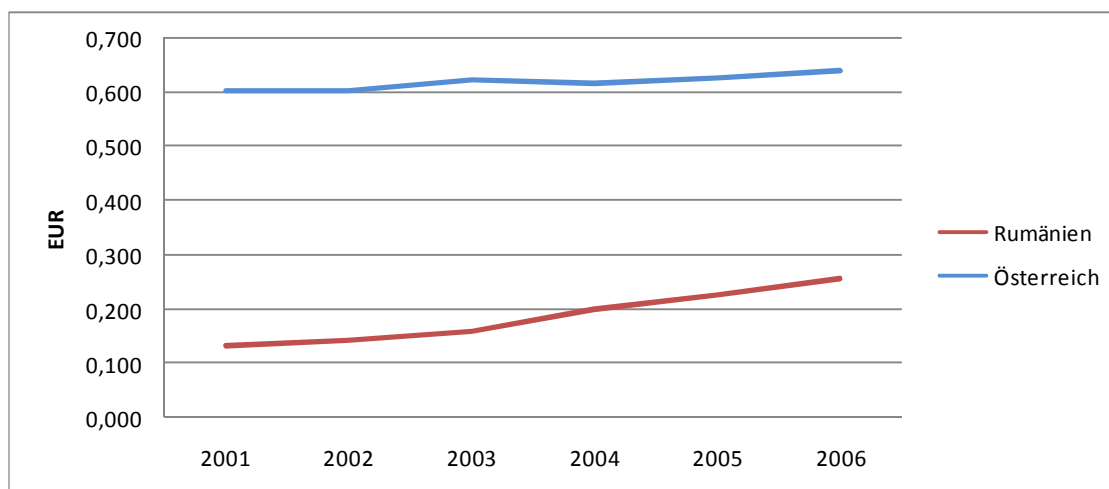
Aus der Abbildung 14 ist zu ersehen, dass die Lohnstückkosten in Rumänien 0,25 Euro pro Euro Output im Jahr 2006 betrugen. In anderen Worten, die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor für die Produktion eines Euros lagen bei 25,8 Cent. Diese Lohnstückkosten sind deutlich geringer als jene in Österreich, die mit 63,9 Cent pro Euro Output mehr als doppelt so hoch lagen. Im Vergleich zu den gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in Rumänien, die im Jahr 2006 67,7 Cent pro produzierten Euro betrugen, sind die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor niedriger. In Österreich sind die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkostenentwicklungen mit denen im Finanzdienstleistungssektor ähnlich.

Durch den großen Lohnstückkostenunterschieds im Finanzdienstleistungssektor hat Rumänien als Standort für diesen Sektor einen beachtlichen Wettbewerbsvorteil. Bevor dieser Wettbewerbsvorteil im Finanzdienstleistungssektor analysiert wird, muss der Verlauf der Lohnstückkosten von 2001 bis 2006 betrachtet werden.

Abbildung 15: Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien 2001 - 2006

Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

Obwohl die Lohnstückkosten im Jahr 2006 mit 25,8 Cent pro produzierten Euro im Vergleich sehr niedrig waren, sind sie seit 2001 verhältnismäßig stark angestiegen. Lagen sie im Jahr 2001 noch bei 13,3 Cent pro produzierten Euro, so verdoppelten sie sich nahezu bis 2006. Wie sich die Lohnstückkosten im Vergleich zu Österreich entwickelt haben, ist in der Abbildung 16 ersichtlich, die den Verlauf der Lohnstückkosten in beiden Ländern gegenüberstellt.

Abbildung 16: Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich 2001 - 2006

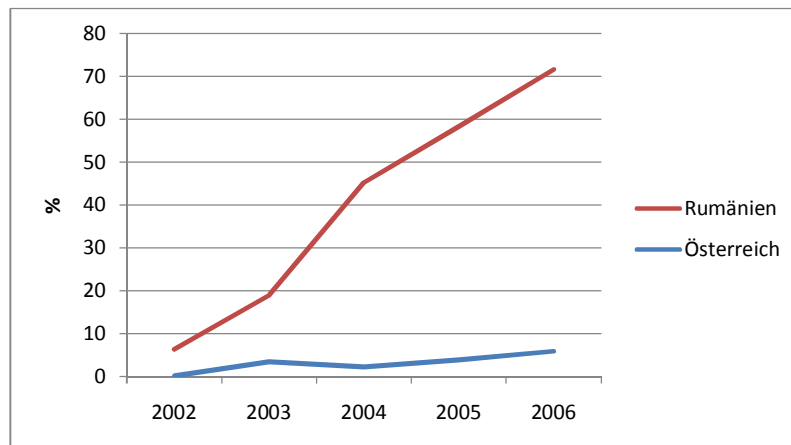
Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

In Österreich blieben die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in dieser Periode, mit einer minimalen Erhöhung von 60,3 Cent auf 60,7 Cent pro produzierten Euro beinahe konstant. Im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkostenentwicklung in Österreich ist der Verlauf der Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor ähnlich.

Die vergleichende Abbildung hebt die nach wie vor ausgeprägten Lohnstückkostenunterschiede in beiden Ländern hervor. Währenddessen sich die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten Rumäniens in dieser Periode erstaunlich annäherten und im Jahr 2006 ein fast gleiches Niveau erreichten, sind die Entwicklungen im Finanzdienstleistungssektor weit von einer Annäherung entfernt.

Auf Grund dessen sind die Wettbewerbsvorteile Rumäniens im Finanzdienstleistungssektor im Jahr 2006 enorm. Anhand der minimalen Verringerung des großen Abstands beider Linien sieht man, dass sich die Wettbewerbsvorteile Rumäniens in dieser Zeitspanne auch kaum verschlechtert haben.

Abbildung 17: Jährliche Wachstumsrate Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich 2001 – 2006

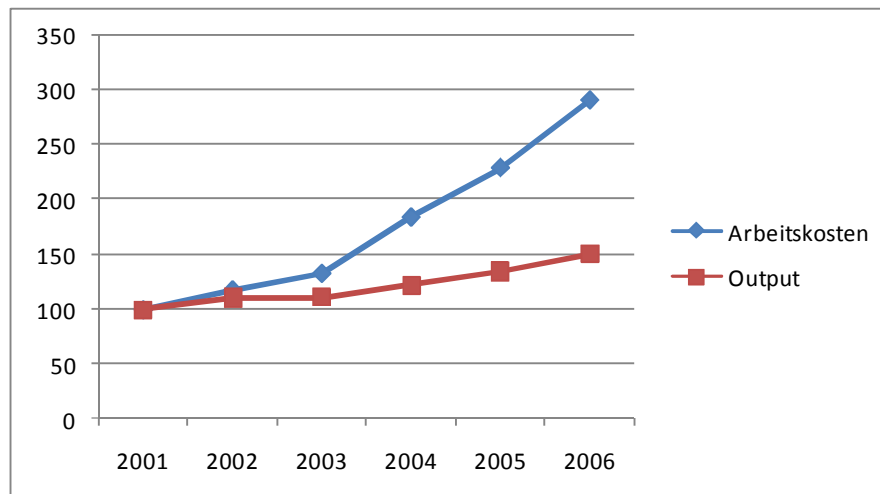


Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

Die Abbildung 17 misst den prozentuellen Verlauf der Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien anhand der jährlichen Wachstumsrate. Währenddessen sich die Lohnstückkosten kaum in Österreich veränderten, sind sie in Rumänien prozentuell stark angestiegen. Trotz der starken prozentuellen Zunahme in Rumänien, sind die Lohnstückkosten wesentlich niedriger als in Österreich, wie in der Abbildung 16 dargestellt wurde.

Aus der Abbildung 18 geht hervor, wie sich die gesamten Arbeitskosten im Vergleich zum gesamten Output im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien in dieser Periode entwickelt haben. Diese Abbildung soll den Anstieg der Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien erklären.

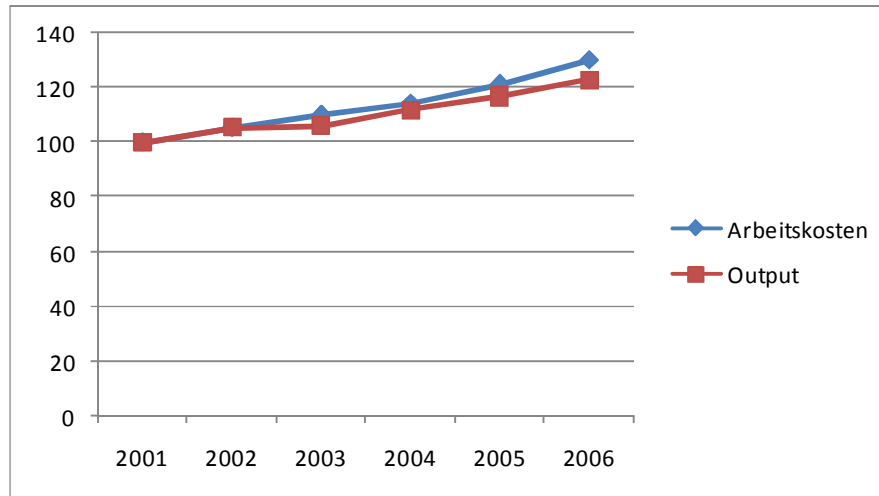
Abbildung 18: Entwicklung der Arbeitskosten und des Outputs im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien 2001 – 2006 (Index 2001=100)



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

Die Abbildung zeigt, dass die Arbeitskosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien nahezu verdreifacht haben. Die Produktivität hat sich in dieser Periode zwar ebenfalls erhöht, aber bei weitem nicht in diesem Ausmaß wie die Arbeitskosten. Die Kosten für Arbeit haben im Finanzdienstleistungssektor deutliche Zunahmen erreicht, die sich aber nicht in der Produktivität widerspiegelt.

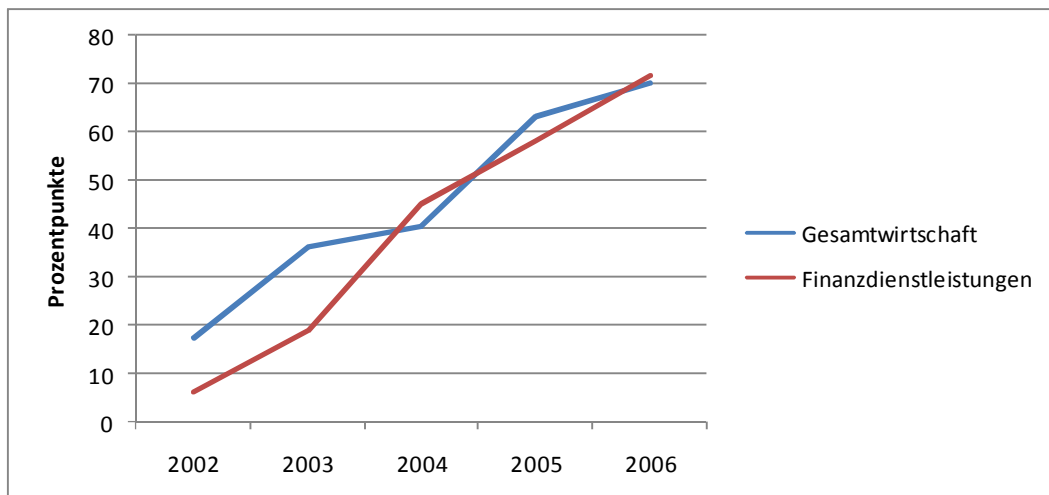
Abbildung 19: Entwicklung der Arbeitskosten und des Outputs im Finanzdienstleistungssektor in Österreich 2001 – 2006 (Index 2001=100, auf Basis der jeweiligen Währung)



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

Die Abbildung 19 vergleicht die Zunahme der Arbeitskosten im Finanzdienstleistungssektor mit dem Anstieg der Produktivität in Österreich. Im Gegensatz zu Rumänien verlaufen beide Linien beinahe annähernd. Daher haben sich die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Österreich in diesem Zeitraum kaum verändert.

Abbildung 20: Jährliche Wachstumsrate Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft in Rumänien 2002 – 2006



Quelle: OECD, erstellt am 19.05.2010

Ein ähnliches Bild gibt der prozentuelle Verlauf der Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft im Vergleich zu dem Finanzdienstleistungssektor in Rumänien. Obwohl die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor nur halb so groß sind wie jene der Gesamtwirtschaft, so ist deren Verlauf in dieser Periode ähnlich. Sowohl in der Gesamtwirtschaft, als auch im Finanzdienstleistungssektor sind die Lohnstückkosten in dieser kurzen Periode stark angewachsen.

4.6. Ergebnisse

Durch die Auswertung der Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft in Rumänien samt deren Vergleich mit Österreich, kann die Wettbewerbssituation des Standortes Rumänien zusammenfassend wie folgt charakterisiert werden.

Die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten Rumäniens sind von 2001 bis 2006 beachtlich gestiegen und lagen im Jahr 2006 nur mehr minimal unter den von Österreich. Dort blieben die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in dieser Zeit beinahe gleich. Aufgrund dieser Entwicklung haben sich die Wettbewerbsvorteile Rumäniens im Vergleich zu Österreich deutlich verringert. Diese Argumentation stimmt auch mit Arvanitis et al. überein, die ebenfalls steigende Lohnstückkosten als Verschlechterung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit beschreiben:

„Ein Anstieg der Lohnstückkosten bedeutet also – unter sonst gleichen Umständen (d.h. ohne eine entsprechende Erhöhung in den Konkurrenzländern oder eine kompensierende Veränderung des Wechselkurses) – eine Verschlechterung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit“⁸⁹

Die Lohnstückkostenunterschiede im Finanzdienstleistungssektor zwischen Rumänien und Österreich waren im Jahr 2006 enorm. Obwohl die Lohnstückkosten in Rumänien prozentuell stark zunahmen, lagen sie im Jahr 2006 mit 25,8 Cent pro produzierten Euro deutlich unter jenen in Österreich, die sich in diesem Jahr auf 60,7 Cent beliefen.

⁸⁹ Arvanitis, Hollenstein, Marmet, 2006, S. 81.

Rumänien hat aufgrund dieses beachtlichen Lohnkostenunterschieds im Vergleich zu Österreich im Finanzdienstleistungssektor einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Somit war der Standort Rumänien für ein österreichisches Finanzdienstleistungsunternehmen im Jahr 2006 äußerst attraktiv. Dieser Wettbewerbsvorteil im Finanzdienstleistungssektor hat sich in von 2001 bis 2006 nur minimal verringert, wie die Abbildung 15 zeigte. Daher ist bei gleich bleibender Entwicklung in Rumänien und Österreich anzunehmen, dass der Standort Rumänien für Finanzdienstleistungsunternehmen in Zukunft nur wenig an Attraktivität verlieren wird.

In Rumänien sind die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor deutlich niedriger als die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten. Im Finanzdienstleistungssektor erhöhten sie sich von 13,3 Cent auf 25,8 Cent pro produzierten Euro, währenddessen die gesamtwirtschaftlichen von 35,5 auf 67,7 Cent anstiegen. Diese unterschiedliche Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten und der Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien wurde in der Abbildung 11 und in der Abbildung 16 dargestellt. Erklärt werden kann dieser Unterschied wegen der starken Präsenz westeuropäischer Finanzdienstleistungsunternehmen in Rumänien. Durch den hohen Anteil an ausländischen Unternehmen ist das Produktivitätsniveau in diesem Sektor in Rumänien besonders hoch.

Währenddessen in Rumänien die Lohnstückkosten steigen, bleiben sie in Österreich auf etwa gleichem Niveau. Die Ursache für den Anstieg der Lohnstückkosten in Rumänien ist, dass die gesamten Arbeitskosten und die Produktivität nicht mit dem gleichen Ausmaß erhöhen. Im Gegenteil, die Kosten für Arbeit nahmen beachtlich zu, währenddessen die Produktivität sich vergleichsweise wenig vergrößerte. Vereinfacht formuliert kann man sagen, dass in Rumänien die Kosten für Arbeit bei gleich bleibendem Output stiegen. Diese Entwicklung ist ein klarer Wettbewerbsnachteil, welcher sich verstärkt, sollten die Entwicklungen in Zukunft beibehalten werden. Im idealtypischen Verlauf steigen beide Indikatoren im gleichen Maß. Dadurch erklärt sich die Zunahme der Arbeitskosten mit steigender Produktivität.

5. Sonstige Arbeitsmarktstandortfaktoren

Die sonstigen Arbeitsmarktstandortfaktoren beschreiben die Erwerbsstruktur am rumänischen Arbeitsmarkt und liefern somit aufschlussreiche Informationen über die Arbeitskräfte Rumäniens. Obwohl der Standortfaktor Lohnstückkosten der Entscheidende ist, so müssen ebenfalls die Arbeitskräfte eines Landes dargestellt werden. Bevor die sonstigen Arbeitsmarktstandortfaktoren beschrieben werden können, müssen folgende Termini präzisiert werden: erwerbsfähige Bevölkerung, Erwerbspersonen, nicht Erwerbspersonen und Arbeitslose.

5.1. Definitionen

5.1.1. Erwerbsfähige Bevölkerung

Die Bevölkerung eines Landes wird im Bezug auf Erwerbsfähigkeit oftmals dreigeteilt: in die noch nicht Erwerbsfähige, die Erwerbsfähige und die nicht mehr erwerbsfähige Bevölkerung. Bevor eine Abgrenzung dieser drei Gruppen erfolgt, soll auf die allgemeine Tatsache hingewiesen werden, dass der Beginn und die Dauer der Erwerbsfähigkeit individuell ist und nicht nur von persönlichen, körperlichen und geistigen Fähigkeiten abhängt, sondern auch von der Art des Berufes. Dennoch soll die erwerbsfähige Bevölkerung eines Landes durch „zweckmäßige, der Wirklichkeit möglichst nahe kommenden Grenzen des erwerbsfähigen Alters“⁹⁰ dargestellt werden. Deshalb beläuft sich die Altersgrenze der noch nicht Erwerbsfähigen in Europa auf 15 Jahre. Die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren ist heutzutage in Europa nicht mehr erlaubt, außer in der Landwirtschaft, wo Kinder als mithelfende Familienangehörige arbeiten. Bei der Abgrenzung der nicht mehr erwerbsfähigen Bevölkerung ist es weitaus schwieriger eine Altersgrenze festzulegen. Im Allgemeinen wird die Grenze bei 65 Jahren gezogen, obwohl diese Abgrenzung viele Diskussionen mit sich bringt, auf die an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden soll. Aufgrund dieser zwei Grenzlinien werden alle Personen

⁹⁰ Bolle, 1954, S. 40.

zwischen 15 und 65 Jahren als erwerbsfähige Bevölkerung definiert und stellen somit das Arbeitskräftepotential eines Landes dar.⁹¹

Diese Abgrenzung der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren ist in der Statistik üblich, jedoch wird häufig das Arbeitskräftepotential eines Landes nach oben hin nicht abgegrenzt. Damit wird vielfach die Bevölkerung älter als 15 Jahre als Grundlage herangezogen. Da die ILO diese Grundlage häufig verwendet, werden auch in KLIM einige Indikatoren anhand der Bevölkerung älter als 15 Jahre gemessen. Deshalb wird bei den einzelnen Auswertungen darauf hingewiesen, welche Altersabgrenzung verwendet wurde.

Um einzelne Trends verschiedener Bevölkerungsgruppen differenzieren zu können bedarf es einer weiteren Unterteilung. So bietet KLIM acht verschiedene Altersklassen: 15+, 15-24, 15-64, 25-54, 25-34, 35-54, 55-64, und 65+ um eine detailliertere Befassung mit ausgewählten Altersklassen zu ermöglichen. Des Weiteren können anhand der KLIM Erwerbsquote und weitere Indikatoren nach dem Geschlecht untersucht werden.

Abschließend soll noch explizit darauf hingewiesen werden, dass die „abgegrenzte erwerbsfähige Bevölkerung praktisch zwar der tatsächlich erwerbsfähigen gleichgesetzt werden kann, mit ihr aber nicht identisch ist.“⁹²

5.1.2. Erwerbspersonen

Der Definition von Erwerbspersonen liegen zwei Konzepte zu Grunde: das Lebensunterhaltskonzept und das Labour-Force-Konzept⁹³. Das Lebensunterhaltskonzept ist die österreichische Variante Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit zu definieren, währenddessen das Labour-Force-Konzept diese auf internationaler Ebene definiert und meist auch auf europäische Ebene verwendet wird. Das Labour-Force-Konzept wurde im Jahr 1947 bei der 6. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS International Conference of Labour Statisticians) in die

⁹¹ vgl. Bolle, 1954, S. 42-49, vgl. Husa u. Wohlschlägl, S. 51-61,

⁹² Bolle, 1954, S. 40.

⁹³ vgl. Husa, Wohlschlägl, 2004, S. 49-61.

internationalen Standards aufgenommen wurde seither überarbeitet und geändert⁹⁴. In der OECD, der Eurostat sowie der KILM-Datenbank verwendete und daher für diese Arbeit relevante Begriffe, Definitionen und Abgrenzungen entstammen der 13. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 1982. Eine wissenschaftliche Untersuchung der Stärken und Schwächen dieses Konzepts ist nicht Teil dieser Arbeit und daher wird hier nicht näher darauf eingegangen. Hier soll auf den Aufsatz von Rengers⁹⁵ verwiesen werden, der sich intensiv mit diesem Thema beschäftigte.

Nach dem Labour-Force-Konzept der ILO werden jene Personen als erwerbstätig definiert

„die in der Woche vor der Befragung zumindest eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet haben oder zwar nicht gearbeitet haben (etwa wegen Krankheit, Urlaub, etc.), aber einen Arbeitsplatz (auch als selbstständige oder mithelfende Angehörige) hatten“⁹⁶.

Nach dem Labour-Force-Konzept gelten als arbeitslos

„arbeitssuchende Nichterwerbstätige, die in der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren, in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktive Maßnahmen zur Arbeitssuche gesetzt haben und sofort (innerhalb von zwei Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind“⁹⁷.

Abbildung 21 und Abbildung 22 sind übersichtlich gestaltete Graphiken der Statistik Austria, illustriert in Husa u. Wohlschlägl.⁹⁸ Erstere veranschaulicht die Definition von Erwerbstätigkeit nach dem Labour-Force-Konzept und zweitere stellt die Arbeitslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept dar. Da das Labour-Force-Konzept der OECD, der Eurostat sowie der KILM-Datenbank zugrunde liegt, ermöglichen diese beiden Graphiken detaillierte Auflistung der im Anschluss verwendeten Definitionen von erwerbstätig, nicht erwerbstätig, Nicht-Erwerbsperson und arbeitslos. Alle nachfolgenden Auswertungen, Graphiken und Analysen beziehen sich auf diese Definitionen.

⁹⁴ vgl. Rengers, 2005, S. 1371.

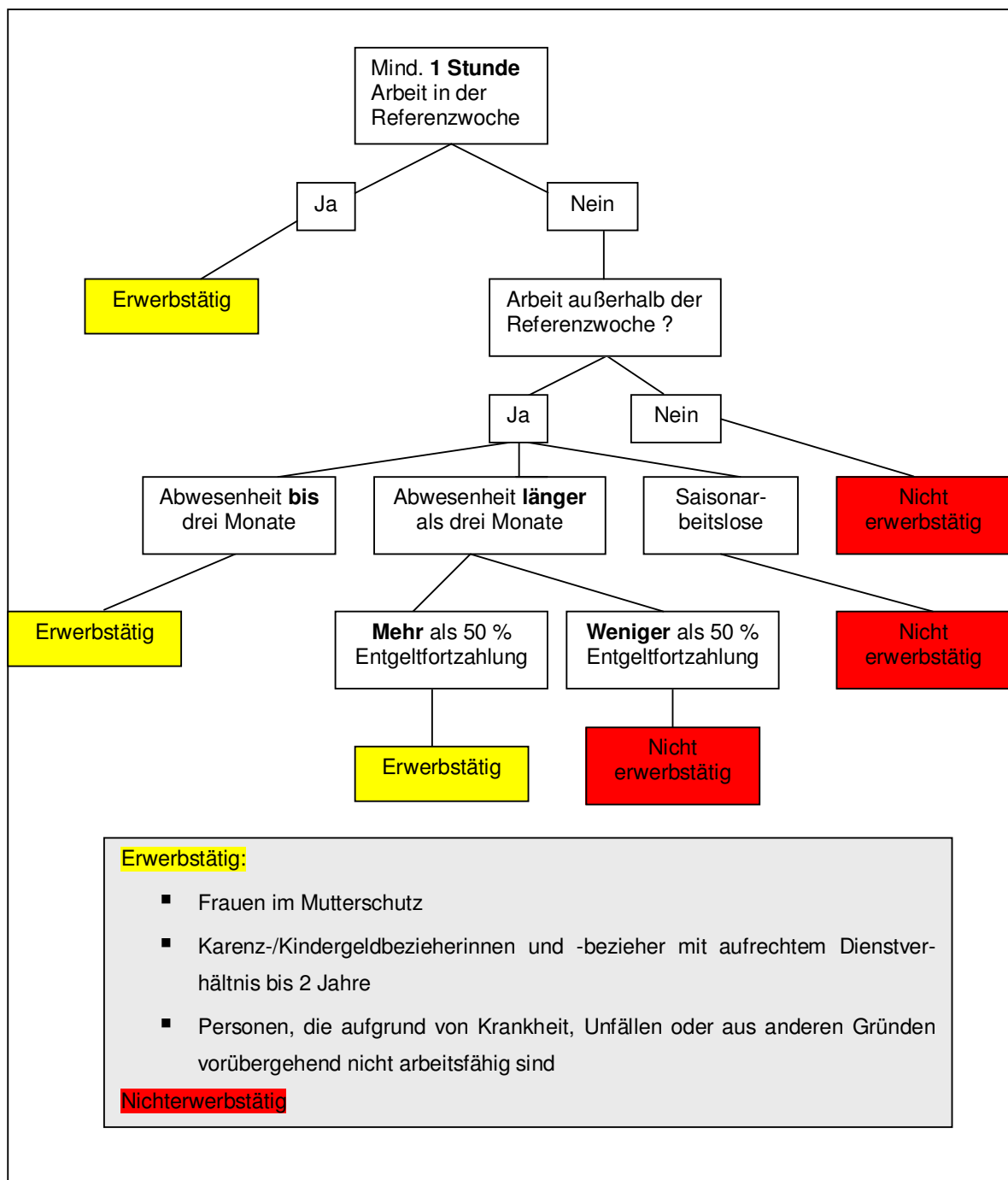
⁹⁵ vgl. Rengers, 2005, S. 1369-1383.

⁹⁶ Husa u. Wohlschlägl, 2004, S. 49.

⁹⁷ Husa u. Wohlschlägl, 2004, S. 49.

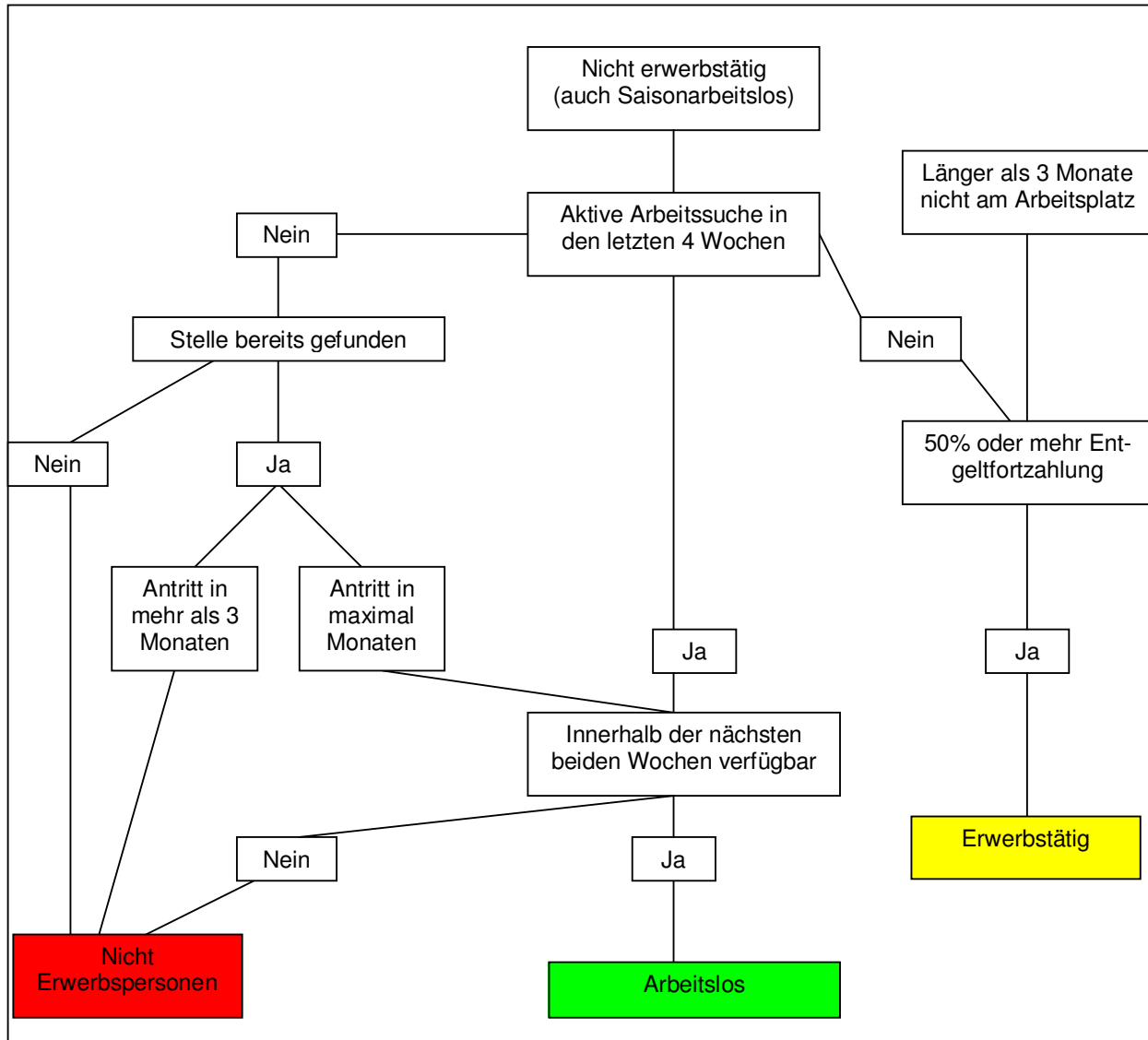
⁹⁸ vgl. Husa, Wohlschlägl, 2004, S. 50.

Abbildung 21: Erwerbstätigkeit nach dem Labour-Force-Konzept



Quelle: verändert nach Statistik Austria, in: Husa u. Wohlschlägl, 2004, S. 50.

Abbildung 22: Arbeitslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept



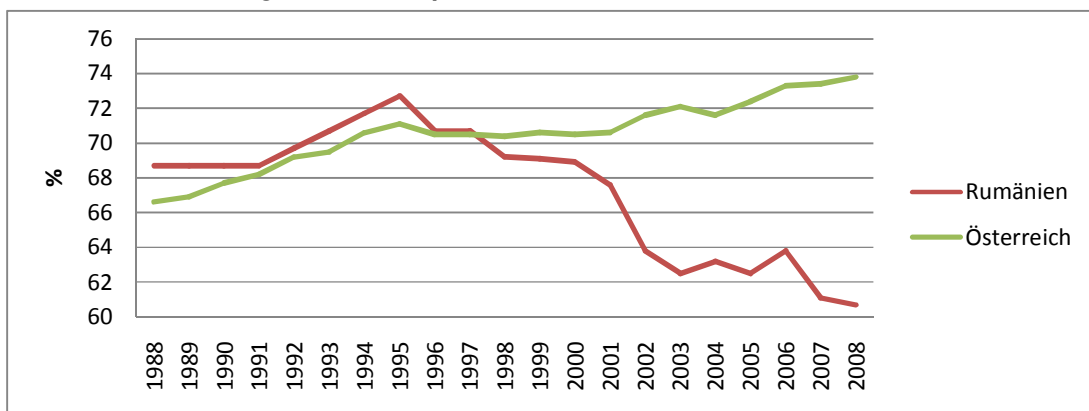
Quelle: verändert nach Statistik Austria, in: Husa u. Wohlschlägl, 2004, S. 50.

5.2. Erwerbsquote

Nachdem Lohnstückkosten als Standortfaktor in Rumänien und Österreich ausführlich dargestellt wurden, wird die Erwerbsstruktur Rumäniens näher beschrieben. Beginnend mit der Erwerbsquote, die im Allgemeinen das Verhältnis der Anzahl der Erwerbspersonen der gesamten Wohnbevölkerung eines Landes gegenüberstellt. Die aussagekräftigere, bei statistischen Analysen üblichere und bei KILM verwendete Definition von Erwerbsquote ist hingegen die Berechnung der Zahl der Erwerbspersonen in Bezug auf die Gesamtzahl der erwerbsfähigen Bevölkerung eines Landes. Als Erwerbspersonen werden hier sowohl erwerbstätige Personen als auch arbeitslose Personen im Alter zwischen 14 und 65 Jahre verstanden.

Die Erwerbsquote zeigt daher wie viele Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen verfügbar sind. In anderen Worten, dieser Indikator berechnet das Arbeitskräftepotential eines Landes und deshalb ist es auch sinnvoll dieses Arbeitskräftepotential differenziert zu beschreiben. Denn die Erwerbsquote nach Geschlecht und Alter ermöglicht genauere und aussagekräftigere Schlussfolgerungen.

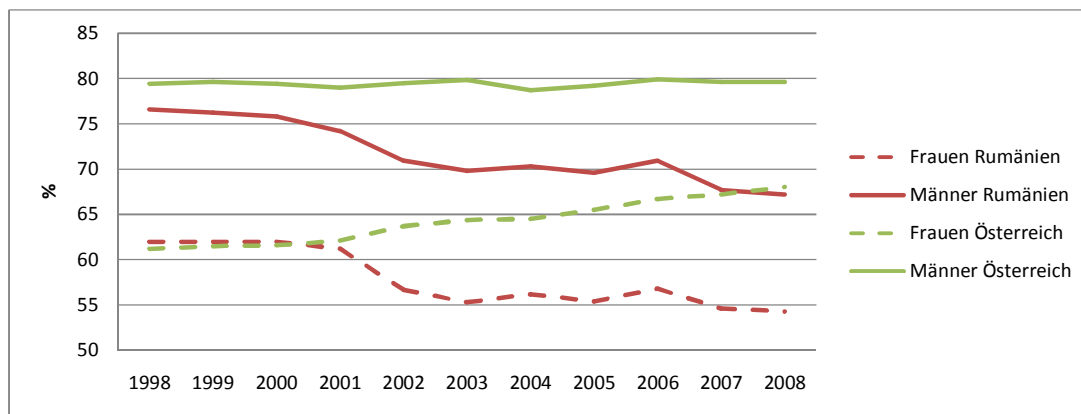
Abbildung 23: Erwerbsquote Rumänien und Österreich 1988 - 2008



Quelle: KILM, erstellt am 12.03.2010

Die Erwerbsquote, die den Anteil der Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter darstellt, zeigt in Rumänien und Österreich zwei unterschiedliche Trends in den letzten 20 Jahren. Ab 1994 sinkt die Erwerbsquote in Rumänien mit fast 10 Prozentpunkten signifikant. In Österreich hingegen ist die Erwerbsquote in dieser Periode kontinuierlich gestiegen und erreichte im Jahr 2008 fast 72%. Der EU Durchschnitt der Erwerbsquote lag im Jahr 2008 bei ca. 70%⁹⁹ und im Vergleich dazu liegt der Wert in Rumänien beachtlich darunter. Um diese auffällig unterschiedlichen Trends beider Länder näher zu betrachten, werden weitere Differenzierungen der Erwerbsquote nach Altersgruppe und Geschlecht vorgenommen.

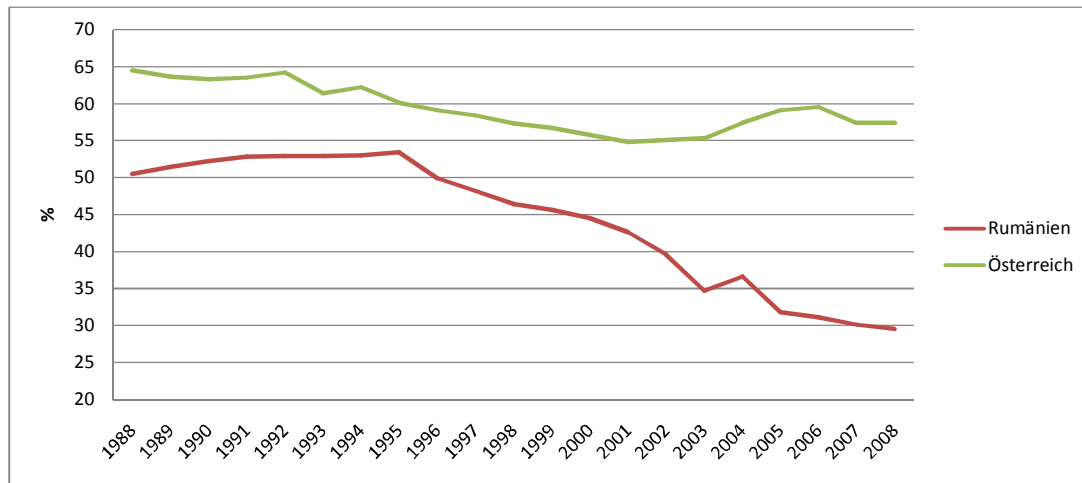
Abbildung 24: Erwerbsquote der Frauen und Männer in Rumänien und Österreich von 1998 - 2008



Quelle: KILM, erstellt am 12.03.2010

Abbildung 24 illustriert die Erwerbsquote in Rumänien und Österreich nach dem Geschlecht und es werden ausschließlich die Erwerbsquoten der letzten zehn Jahre dargestellt, um mögliche Erklärungsansätze der auffällig unterschiedlichen Trends in beiden Ländern zu finden. Der Anstieg der Erwerbsquote in Österreich kann auf die minimal zunehmende Männererwerbsquote sowie auf die Frauenerwerbsquote, die seit 2001 sichtbar gewachsen ist, zurückgeführt werden. Im Vergleich dazu ist die rumänische Frauenerwerbsquote, die bis 2001 nahezu mit der österreichischen ident war, allerdings gesunken. Der in Abbildung 23 dargestellte allgemein abnehmende Trend der rumänischen Erwerbsquote wird in der geschlechterdifferenzierten Erwerbsquote reflektiert.

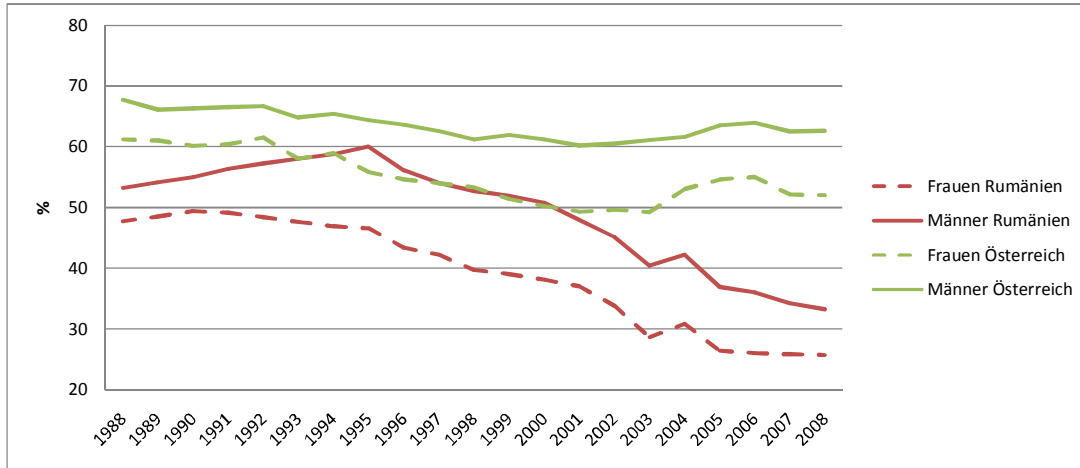
⁹⁹ Quelle: KILM, eigene Berechnung.

Abbildung 25: Erwerbsquote der 15-24 jährigen in Rumänien und Österreich von 1988 - 2008

Quelle: KILM, erstellt am 12.03.2010

Die Jugenderwerbsquote stellt den Anteil der 15-24 jährigen Erwerbspersonen an der gesamten Wohnbevölkerung dieser Altersgruppe dar. In Rumänien, sowie in Österreich, ist diese Ziffer in den letzten 20 Jahren gesunken, wobei der Abfall in Rumänien ausgeprägter ist, da sich in dieser Periode die Jugenderwerbsquote nahezu halbiert hat. Einen Erklärungsansatz dieses signifikanten Abfalls ist die Verlängerung der schulischen und beruflichen Bildung, welche in Abbildung 42, die die höchsten Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen in Rumänien von 1997 bis 2007 zeigt, illustriert wird. Aufgrund der Verlagerung, Schulabschlüsse sind nämlich im Sekundarbereich in dieser Periode sichtlich gestiegen und Abschlüsse im Primarbereich rückläufig, sinkt die Zahl der 15-24jährigen Erwerbspersonen in Rumänien.

Abbildung 26: Erwerbsquote der Frauen und Männer zwischen 15-24 Jahren in Rumänien und Österreich von 1988 - 2008



Quelle: KILM, erstellt am 12.03.2010

Wird die Jugenderwerbsquote nach dem Geschlecht aufgesplittet, so sieht man, dass in beiden Ländern die weibliche Jugenderwerbsquote unterhalb der männlichen liegt. Seit 1988 hat sich dieser Unterschied jedoch nicht gravierend verändert.

Die Gründe, warum die Erwerbsquote allgemein und nach Altersklassen sank, ist nicht Gegenstand dieser Arbeit und wird daher auch nicht näher erläutert. Die Hauspaussage der Abbildung 23 bis Abbildung 26 ist, dass das Arbeitskräftepotential in Rumänien deutlich sank und dieser Abfall ist auch bei den Jugenderwerbsquoten ersichtlich.

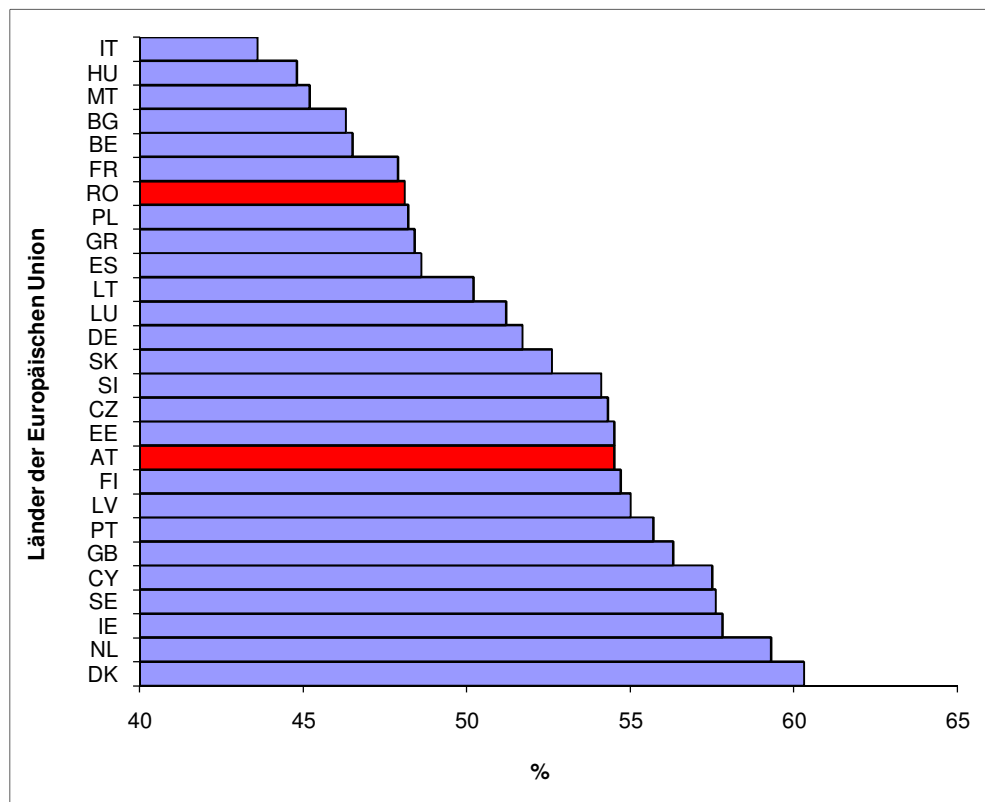
5.3. Erwerbstätigenquote

Im Gegensatz zur Erwerbsquote misst die Erwerbstätigenquote den Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der tatsächlich erwerbstätig ist und zeigt somit jenen Teil der Bevölkerung, die aktiv zum Bruttoinlandsprodukt beitragen. Damit werde hier die Arbeitslosen ausgeschlossen und nur die aktiv am Erwerbsleben teilnehmenden Personen als Berechnungsgrundlage herangezogen. Eine hohe Erwerbstätigenquote bedeutet, dass ein hoher Anteil der Einwohner eines Landes arbeitet, während ein kleiner Anteil der Bevölkerung nicht am Arbeitsmarkt

beschäftigt ist, da sie entweder Arbeitslose oder, wahrscheinlicher, aus dem Arbeitsmarkt komplett ausgeschlossen sind. Da eine hohe Erwerbstätigenquote nicht zwangsläufig positiv sein muss und eine niedrigere Erwerbstätigenquote nicht notwendigerweise negativ ist, soll dieser Indikator nicht isoliert betrachtet werden. Daher wird die Erwerbstätigenquote in Verbindung mit zusätzlichen Indikatoren, wie zum Beispiel dem Erwerbsstatus oder der Beschäftigung nach Sektoren beschrieben, um die Situation der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt darzustellen.¹⁰⁰

Die Erwerbstätigenquote gibt Information über die Fähigkeit eines Landes Arbeitsplätze zu schaffen und oftmals ist dieser Indikator aussagekräftiger als Arbeitslosenzahlen oder andere Indikatoren. Die folgenden Darstellungen stellen die Erwerbstätigenquote vergleichend dar, wobei sie sich auf die Altersgruppe der über 15-jährigen beziehen.

Abbildung 27: Erwerbstätigenquote in der Europäischen Union 2008

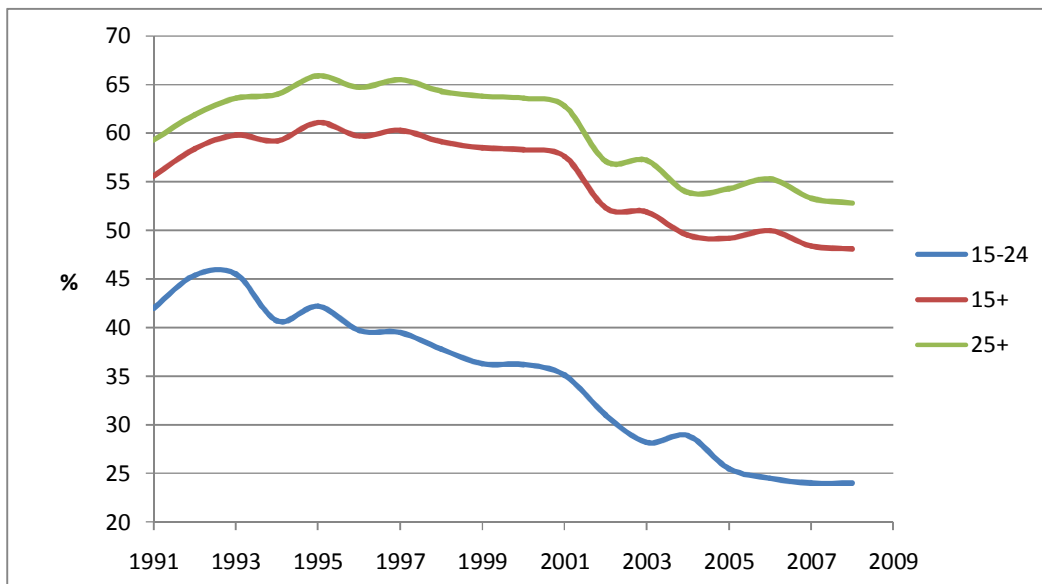


Quelle: KILM, erstellt am 27.03.2010

¹⁰⁰ vgl. KILM, Employment Indicators (KILM 2-7), S. 1f.

Diese Abbildung 27 zeigt die Erwerbstätigenquote aller Länder der Europäischen Union und demonstriert, dass Rumänien im unteren Drittel liegt, währenddessen Österreich sich im vordern Drittel einreicht. In Rumänien ist die Zahl der zum Bruttoinlandsprodukt beitragenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhältnismäßig gering im Vergleich zu Österreich. In anderen Worten kann man sagen, dass Österreich eine deutlich höhere Effizienz in der Nutzung der Arbeitsmarktre Ressourcen zeigt, während in Rumänien ein Großteil ungenützt bleibt. Diese Abbildung besitzt aber nur mäßige Aussagekraft und daher wird die Erwerbstätigenquote im Anschluss in drei Altersklassen und nach dem Geschlecht unterteilt.

Abbildung 28: Erwerbstätigenquote nach Altersklassen in Rumänien von 1991 bis 2008

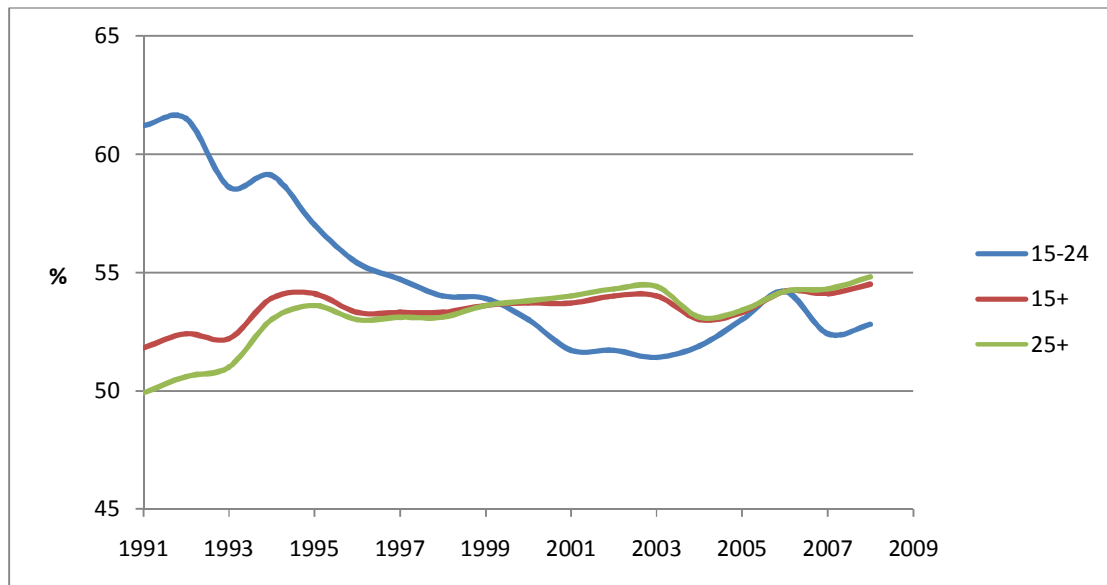


Quelle: KILM, erstellt am 29.03.2010

Diese Abbildung zeigt die Erwerbstätigenquote der Jugendlichen im Alter zwischen 15-24 Jahren, der Erwachsenen älter als 25 Jahre und der Bevölkerung älter als 15 Jahre. Auffallend ist der negative Verlauf der Erwerbstätigenquote in Rumänien. Wie man sieht ist die Jugenderwerbstätigenquote für diesen Abfall ausschlaggebend, da sich diese nahezu halbiert hat. Die möglichen Gründe für dieses hervorstechende Absinken der Jugenderwerbstätigenquote werden in den nachfolgenden Indikatoren dargestellt. Ein möglicher Grund ist der steigende Anteil der Personen am sekundären Bildungssektor. Deshalb sieht man hier deutlich,

dass dieser Abfall aus volkswirtschaftlicher Perspektive nicht notwendigerweise als negativ zu bewerten ist. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dieser Abfall aber, dass die tatsächlich Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt in Rumänien deutlich sanken.

Abbildung 29: Erwerbstätigenquote nach Altersklassen in Österreich von 1991 bis 2008



Quelle: KILM, erstellt am 29.03.2010

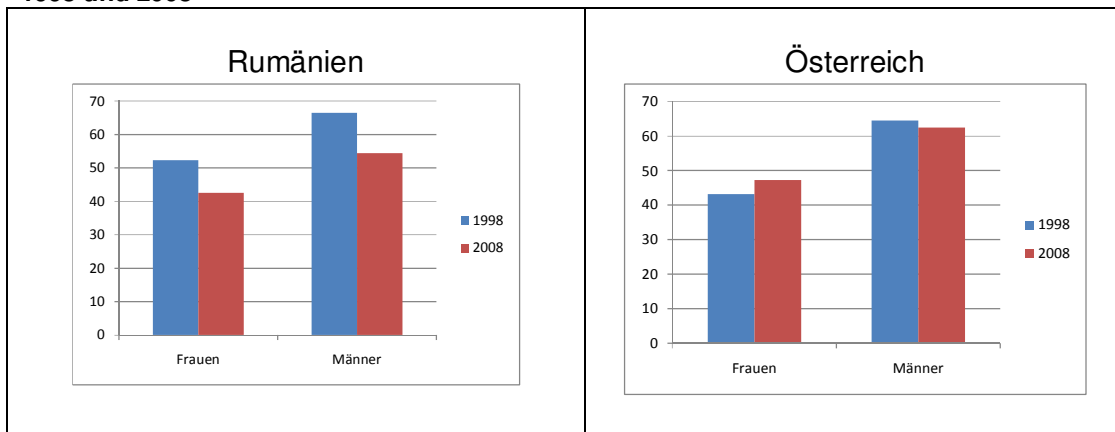
Auch in Österreich sank die Jugenderwerbstätigenquote, jedoch mit ungefähr fünf Prozentpunkten ist dieser Abfall bei weitem nicht so ausgeprägt wie in Rumänien. Generell betrachtet, hat sich auch die allgemeine Erwerbstätigenquote im Laufe dieser Periode nicht signifikant verändert und liegt mit knapp 55% im Jahr 2008 genau im EU Durchschnitt.

Eine sinkende Jugenderwerbsquote ist als positive Entwicklung zu interpretieren wenn sich die Ausbildungsjahre der Jugendlichen dementsprechend verlängern und mehr Jugendliche einen Abschluss im Sekundarbereich oder Tertiärbereich erreichen. Im Gegensatz dazu wäre die sinkende Jugenderwerbstätigenquote als negativ zu bewerten, wenn sich dadurch ergebende steigende Jugendarbeitslosenrate ergibt.¹⁰¹

¹⁰¹ Vgl. KILM, Employment-to-population ratio, S. 7.

Bevor die geschlechterspezifische Erwerbstätigenquote beider Länder betrachtet wird, soll auf die allgemeine Tatsache hingewiesen werden: viele Hausfrauen scheinen in dieser Statistik nicht auf, da sie als nicht erwerbstätig gelten. Diese Frauen sind zu Hause, führen den Haushalt und erziehen die Kinder, aufgrund dessen können sie keinem aktiven Beschäftigungsverhältnis nachgehen und werden somit in dieser Statistik nicht berücksichtigt.¹⁰²

Abbildung 30: Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquoten in Rumänien und Österreich 1998 und 2008



Quelle: KILM, erstellt am 29.03.2010

In diesen beiden Graphiken bestätigen sich ebenfalls die oben genannten Trends der allgemeinen Erwerbstätigenquoten in beiden Ländern. Während in Rumänien die männliche und weibliche Erwerbstätigenquote seit 1998 gleichermaßen auffallend sinken, zeigt sich bei der weiblichen Erwerbstätigenquote in Österreich ein umgekehrter Trend. Hier ist ein leichter Anstieg der Erwerbstätigenquote bei den Frauen zu verzeichnen, bei in etwa gleich bleibender Erwerbsquote der Männer.

Mögliche Gründe für steigende Erwerbstätigenquoten bei Frauen werden bei den Datenbeschreibungen der KILM Datenbank genannt und umfassen bessere Bildung der Frauen, vermehrter Zugang von Frauen in Bildungseinrichtungen und die Gesetze, die geschlechterspezifische Diskriminierung sowohl im Arbeitsleben als auch bei der Ausbildung verhindern.¹⁰³

¹⁰² vgl. KILM, Employment-to-population ratio, S. 3.

¹⁰³ vgl. KILM, Employment-to-population ratio, S. 6.

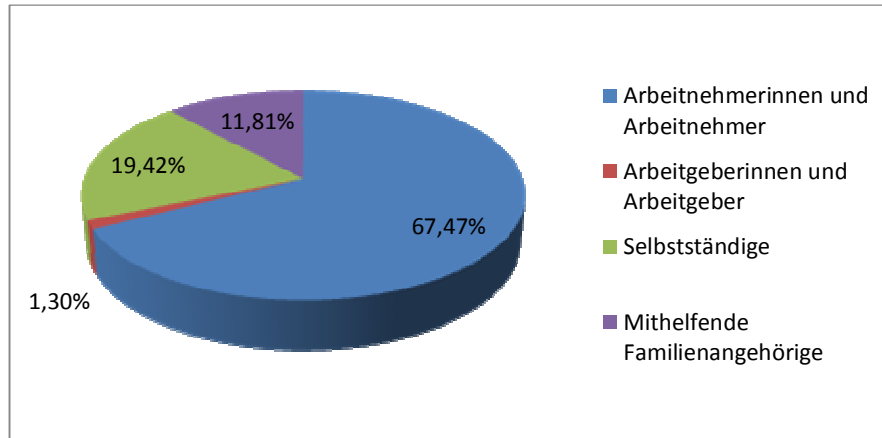
5.4. Erwerbsstatus

Die Statistische Kommission der Vereinten Nationen definierte ISCE (International Classification by Status in Employment) Kategorien, die den Erwerbsstatus einer Person näher klassifizieren. Abgesehen von der üblichen Dreiteilung in Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Selbständige und mithelfenden Familienangehörige, wurden die im Jahr 1958 ins Leben gerufene ISCE-Kategorien im Jahr 1993 überarbeitet und in folgende 6 Kategorien eingeteilt.

Tabelle 6: ISCE Kategorien zur Klassifikation des Erwerbsstatus

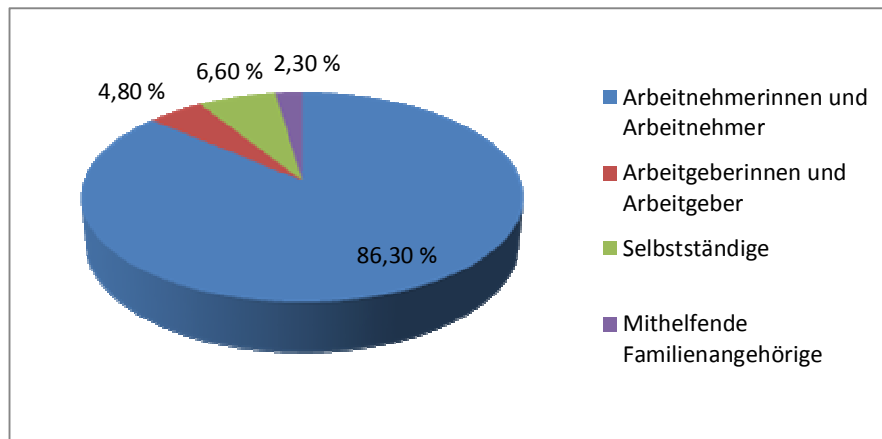
	Kategorie	Kurze Beschreibung
1	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Alle Personen, die einem aktiven Beschäftigungsverhältnis nachgehen und dafür Lohn, Gehalt oder eine sonstige Bezahlung von ihrem Arbeitgeber erhalten.
2	Arbeitgeberinnen/ Arbeitgeber	Jene Personen, die ein Unternehmen alleine oder gemeinsam mit einer Partnerin oder einem Partner führen, deren Status als selbstständig erwerbstätig definiert werden kann, da die Einkünfte von den Profiten des Unternehmens abhängen und die regelmäßig einen oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigen.
3	Selbständige	Diese Gruppe unterscheidet sich von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern insofern, dass sie nicht regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.
4	Mitglieder von Genossenschaften von Produktions- und Dienstleistungsgewerbe	Die Arbeiterinnen und Arbeiter, die im produzierenden Gewerbe oder im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt sind, jedoch nicht als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, sondern als selbstständige.
5	Mithelfende Familienangehörige	Jene Personen, die in einem von einer verwandten Person geführtem, im selben Haus wohnenden, Unternehmen arbeiten.
6	Personen, die keinem Erwerbsstatus zugeordnet werden können	Jene Personen, die in keine der Kategorien von 1-5 zugeordnet werden können oder die Informationen unzureichend bzw. nicht vorhanden sind.

Quelle: KILM, Status in employment, 2010, S. 3.

Abbildung 31: Erwerbsstatus in Rumänien 2008

Quelle: KILM, erstellt am 12.03.2010

In Rumänien sind zwei Drittel der Erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 19,4% sind Selbstständige und fast 12 % mithelfende Familienangehörige. Der Anteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist mit 1,3 % minimal. Gemessen wird der Erwerbsstatus wieder an der aktiven am Erwerbsleben teilnehmenden Bevölkerung älter als 15 Jahre.

Abbildung 32: Erwerbsstatus in Österreich 2008

Quelle: KILM, erstellt am 12.03.2010

Unterschiedlich ist dieses Bild zur Situation in Österreich, wo 86 % als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind und nur 6,6 % als Selbstständige und 2,3 % als mithelfende Familienangehörige. Mit fast 5% ist der Anteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber markant höher als jener in Rumänien.

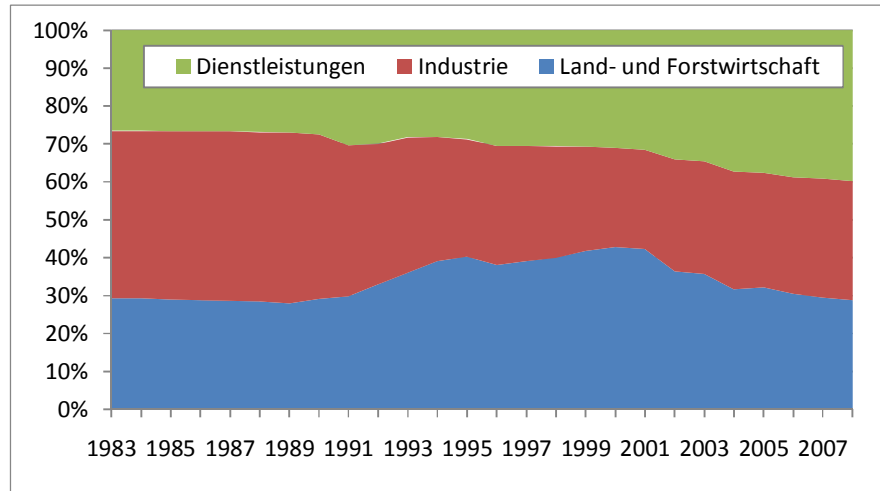
Ein großer Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann eine fortgeschrittene Entwicklung der Wirtschaft darstellen. Währenddessen ein hoher Anteil an Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen ein eher langsames Wirtschaftswachstum bedeutet. Dieser Anteil ist in Rumänien mit einem Drittel der Erwerbstätigen mehr als doppelt so hoch wie in Österreich. Die Datenbeschreibung von KILM unterstellt Ländern mit einem hohen Anteil an Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen eine ländlich geprägte Wirtschaft, eine höhere Armut und eine langsamere Entwicklung. Bevor diese Aussage kommentiert werden kann, muss die Erwerbstätigkeit nach den Wirtschaftssektoren beschrieben werden, da diese damit direkt in Zusammenhang steht.¹⁰⁴

5.5. Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren

Bevor die Entwicklung der Erwerbstätigen in den einzelnen Wirtschaftssektoren in Rumänien und Österreich veranschaulicht wird, soll zusammenfassend der Strukturwandel der Sektoren in Anlehnung an Beck kurz zusammengefasst werden (für ausführlichere Details siehe Kapitel 2.3.4). Damit ein Land ein anhaltendes Wirtschaftswachstum aufweisen kann, müssen sich dessen Wirtschaftssysteme laufend verändern, was zu einem Strukturwandel führt. Die von Fourastié diesbezüglich aufgestellte These besagt, dass sich eine wachsende Wirtschaft von der Agrargesellschaft zur Industriegesellschaft entwickelt, um dann in eine Dienstleistungsgesellschaft übergehen zu können. Hier wird die Dienstleistungsgesellschaft als höchste Entwicklungsstufe beschrieben. So ist ein immer geringerer Teil der Bevölkerung zu Gunsten des stark wachsenden Dienstleistungssektors im Agrarsektor tätig. Der Industriesektor nahm nur anfangs zu, verliert später aber an Bedeutung.¹⁰⁵

¹⁰⁴ vgl. KILM, Status in employment, 2009 S. 1f.

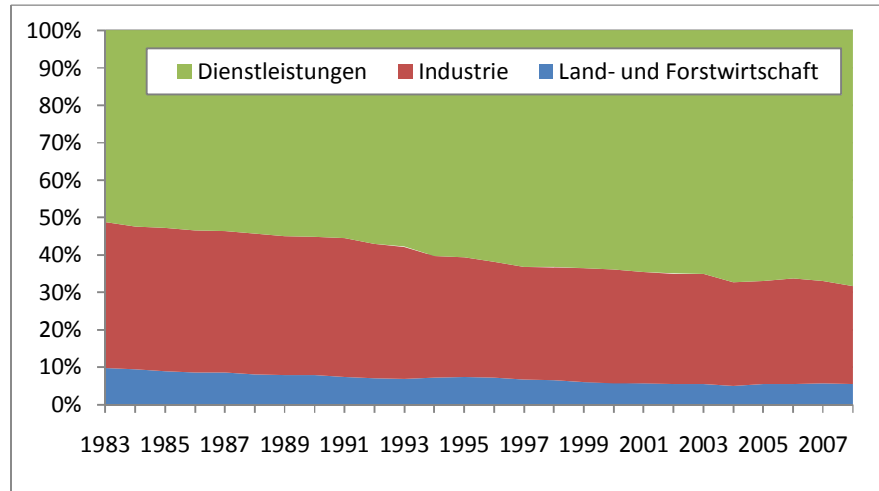
¹⁰⁵ vgl. Beck, 2008, S. 238.

Abbildung 33: Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Rumänien 1983 - 2008

Quelle: KILM, erstellt am 19.03.2010

Wie man in Abbildung 33 Abbildung 34 sieht, sind in Rumänien im Jahr 2008 die Erwerbspersonen in allen drei Sektoren gleichermaßen stark vertreten. In der Entwicklung seit 1983 spiegelt sich der Fall des rumänischen Diktators Nicolai Ceausescu im Jahr 1989 deutlich wieder. Nachdem das Regime unter Ceausescu beendet war, sanken die Erwerbsquoten in der Industrie, was zu einem drastischen Anstieg der Erwerbspersonen in der Landwirtschaft führte. Die Erwerbsquoten im Dienstleistungssektor nahmen nach dieser Wende nur langsam zu.

Fasst man die Erwerbtätigen der Industrie und jene in der Land- und Forstwirtschaft zusammen, dominieren die Erwerbstätigen der Güterproduktion eindeutig im Vergleich zu den Dienstleistungen. Somit steht Rumänien erst am Anfang dieses Verlagerungsprozesses, den Österreich bereits durchlaufen hat. Die nachstehende Abbildung zeigt die Entwicklung der Erwerbspersonen in Österreich, wobei die Erwerbspersonen der Güterproduktion laufend sanken und im Jahr 2008 ein Minimum erreicht haben.

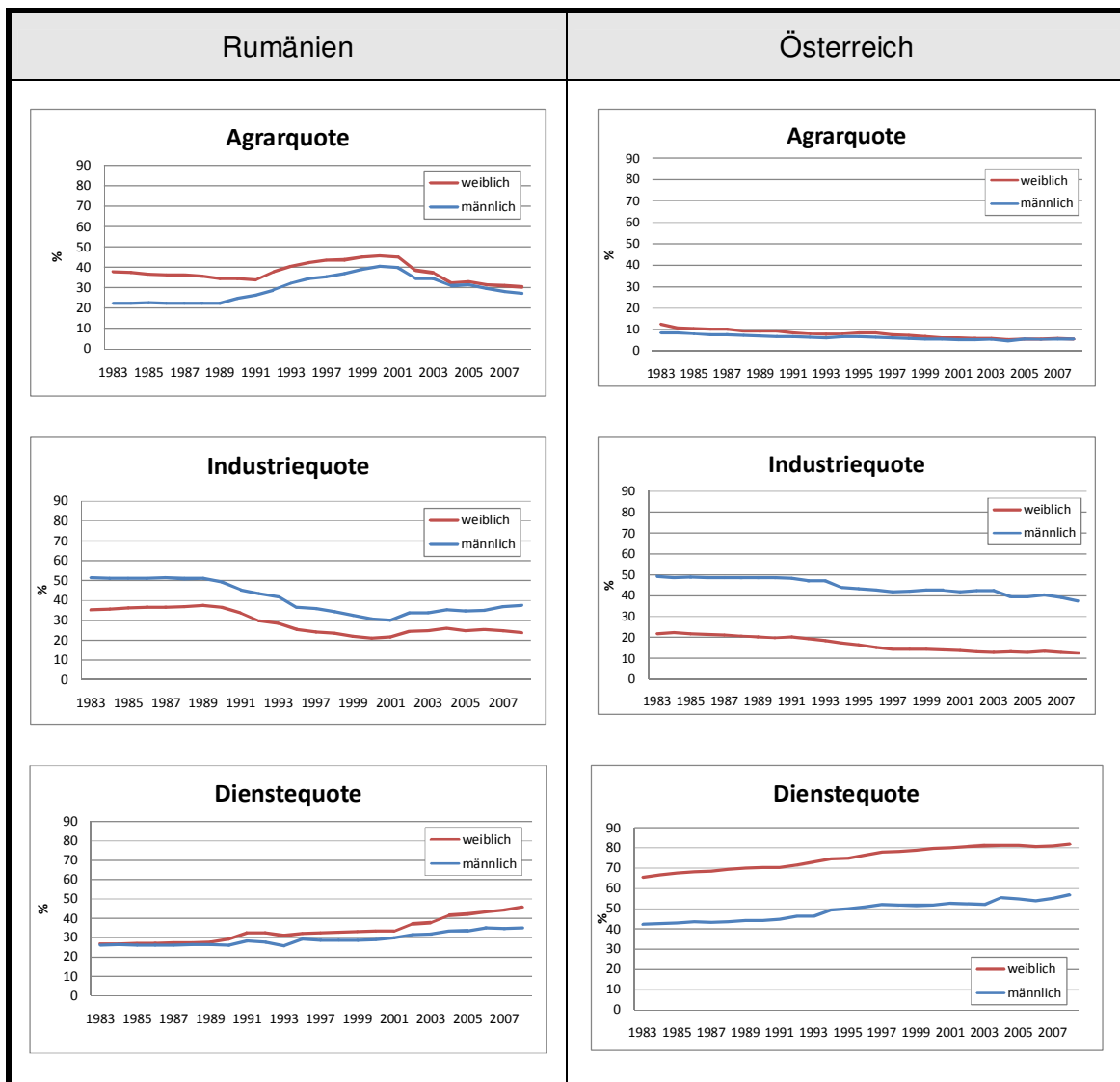
Abbildung 34: Erwerbspersonen nach Wirtschaftssektoren in Österreich 1983 - 2008

Quelle: KILM, erstellt am 19.03.2010

Österreich hat diese sektorale Verschiebung bereits durchlaufen. Fast 70% der Erwerbspersonen sind im Dienstleistungssektor tätig und nur eine Minderheit an die 5% im primären Sektor. So wie die Erwerbspersonen in Land- und Forstwirtschaft, sind auch die Erwerbspersonen in Industrie im Laufe der letzten 20 Jahre kontinuierlich gesunken.

Die Agrarquote, die Industriequote und die Dienstquote demonstrieren den Anteil der Erwerbstätigen, die entweder im Primärsektor, Sekundärsektor oder Tertiärsektor arbeiten. In Abbildung 35 werden diese Quoten geschlechterspezifisch dargestellt und auch hier wird die Altersgruppe der über 15-jährigen herangezogen

Abbildung 35: Agrarquote, Industriequote und Dienstquote in Rumänien und Österreich von 1983 - 2008



Quelle: KILM, erstellt am 19.03.2010

Noch vor etwa 20 Jahren waren doppelt so viele Frauen wie Männer im Agrarsektor in Rumänien tätig. Ende der 90iger stieg die männlich und weiblich Agrarquote an, bis sie im Jahr 2001 wieder geringfügig sanken. Im Jahr 2008 gab es keine beachtlichen Unterschiede zwischen der männlichen und weiblichen Agrarquote in Rumänien. Die männliche Industriequote war in den letzten 20 Jahren konstant mit etwa 10 bis 15 Prozentpunkten höher als jene der Frauen. Im Jahr 1989 begann die Industriequote zu sinken und stieg erst ab dem Jahr 2001 wieder minimal an.

Die Dienstquote stieg seit 1989 stetig an, wobei die der Frauen beachtlichere Zunahmen aufweist.

Keine geschlechterspezifischen Unterschiede gab es hingegen bei der österreichischen Agrarquote, die trotz ihres geringen Anteils weiter gesunken ist. Die geschlechterspezifische Industriequote zeigt, dass mehr als doppelt so viele Männer in der Industrie arbeiteten als Frauen. Im Gegensatz dazu arbeiten im tertiären Bereich auffallend mehr Frauen als Männer.

Zusammen spiegeln die Agrarquote, die Industriequote, die Dienstquote die Geschichte Rumäniens der letzten 20 Jahre wieder. Der Fall von Causeco und damit auch der Zusammenbruch des herrschenden Regimes im Jahr 1989 ist allen drei Grafiken deutlich erkennbar. Im prozentuellen Vergleich mit Österreich ist die Dienstquote Rumäniens niedrig und daher das größte Potential der rumänischen Wirtschaft.

Um die drei Wirtschaftsektoren beider Länder im Detail zu untersuchen, bedarf es der Aufschlüsselung in einzelne Wirtschaftszweige. Die Internationale Standardklassifikation der Wirtschaftszweige der Vereinten Nationen Revision 3 (ISIC, International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev. 3)¹⁰⁶ ermöglicht eine Untergliederung der Wirtschaftsektoren in einzelne Branchen und daher können die Erwerbspersonen genauer zugeordnet werden. Diese Standardklassifikation wurde von den Vereinten Nationen entwickelt und findet auch Verwendung in der Europäischen Union, da die europäische Systematik der Wirtschaftszweige (NACE, Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) auch auf diesem Entwurf basiert¹⁰⁷.

¹⁰⁶ vgl. United Nations Statistics Division, Detailed structure and explanatory notes ISIC Rev.3.

¹⁰⁷ vgl. Eurostat, NACE Rev.3, 2008, S. 7-18 und S. 41-43.

Tabelle 7: Internationale Standardklassifikation der Wirtschaftszweige Revision 3

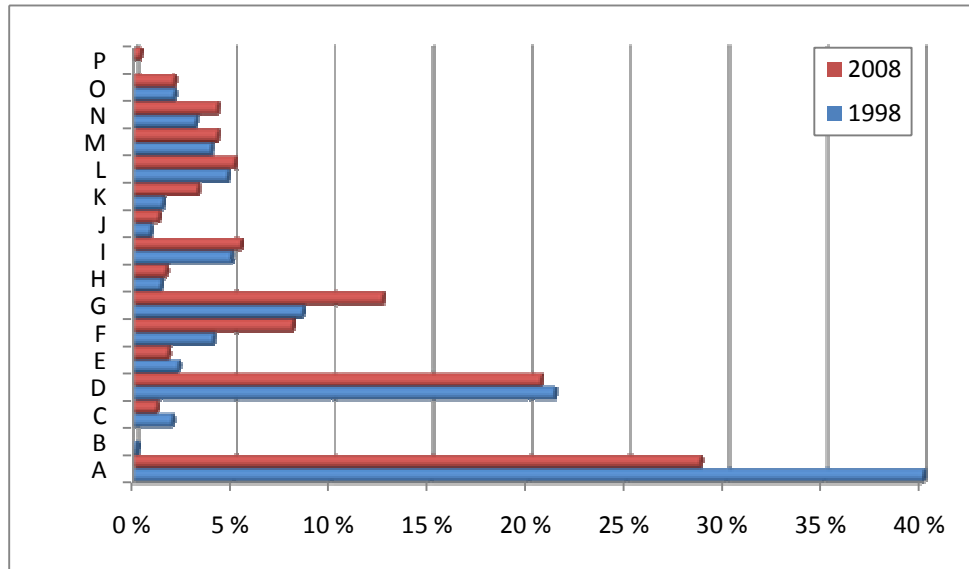
Primär	A	Land- und Forstwirtschaft
	B	Fischerei und Fischzucht
Sekundär	C	Bergbau und Gewinnung von Natursteinen und -erden
	D	Herstellung/Produktion von Waren
	E	Energie- und Wasserversorgung
	F	Bau
Tertiär	G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie von Gebrauchs- und Haushaltsgütern
	H	Beherbergungs- und Gaststätten
	I	Verkehr, Lagerung und Nachrichtenübertragung
	J	Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung)
	K	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Unternehmensbezogenen Dienstleistungen
	L	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
	M	Erziehung und Unterricht
	N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
	O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen
	P	Private Haushalte
	Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Quelle: KILM, Employment by sector, S. 2.

In Abbildung 36 und Abbildung 37 erfolgt die Einteilung nach der Internationalen Standardklassifikation der Wirtschaftszweige Revision 3, da diese die aktuellste der KILM-Datenbank ist. Der Vollständigkeit halber soll erwähnt werden, dass im August 2008 die vierte Revision¹⁰⁸ veröffentlicht wurde. Da die KILM-Datenbank diesbezüglich noch nicht aktualisiert worden ist, wird das Klassifikationsschema der Revision 3 verwendet.

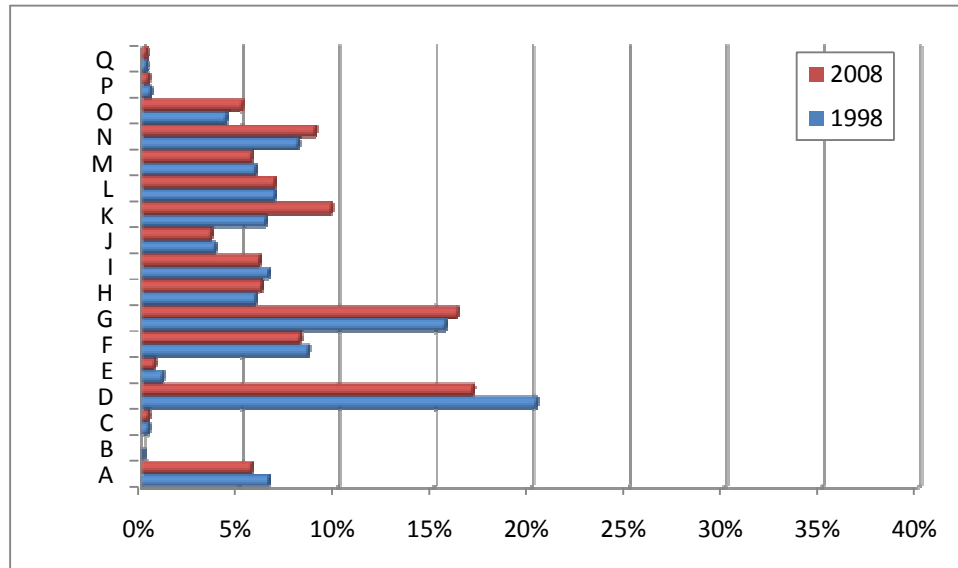
¹⁰⁸ vgl. United Nations Statistics Division, Detailed structure and explanatory notes ISIC Rev.4.

Abbildung 36: Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Rumänien 1998 und 2008



Quelle: KILM, erstellt am 19.03.2010

Bei der Betrachtung der Abbildung 36 sticht am deutlichsten der starke Rückgang der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft ins Auge, welcher in den letzten zehn Jahren um mehr als 10 % zurückgegangen ist. Drastisch zugenommen haben die Erwerbstätigen im Baugewerbe und im Handel. Der Anteil der Erwerbstätigen in allen anderen Zweigen ist in dieser Periode in etwa gleich geblieben, wobei geringfügige Zunahmen an Erwerbstätigen in den zum tertiären Bereich zählenden Wirtschaftszweigen zu verzeichnen sind. Die Erwerbstätigen bei den Finanzdienstleistungen die nach OECD Definition, die Bereiche K und J umfassen, haben die Erwerbstätigen zugenommen. Gesamtwirtschaftlich gesehen ist jedoch trotz des Anstiegs der Anteil der Erwerbspersonen im Finanzdienstleistungssektor deutlich geringer als in Österreich.

Abbildung 37: Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Österreich 1998 und 2008

Quelle: KILM, erstellt am 19.03.2010

In Österreich ist der ohnehin niedrige Anteil der Erwerbstätigen in Land- und Forstwirtschaft minimal gesunken. Der Anteil der Erwerbstätigen in der Warenproduktion ist in den letzten zehn Jahren ebenso zurückgegangen. Im Jahr 2008 hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in der Warenproduktion soweit verkleinert, dass deren Anteil fast gleich hoch ist wie der Anteil der Erwerbspersonen des Handels, der in letzten zehn Jahren minimal gestiegen ist. Den prozentuell höchsten Zuwachs an Erwerbstätigen gibt es in Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Im Bereich J sieht sind die Erwerbstätigen leicht gesunken, dennoch ist der Anteil höher der Erwerbstätigen höher als in Rumänien.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die Aufschlüsselung nach den einzelnen Wirtschaftszweigen die bereits beschriebenen Trends widerspiegelt. Der, trotz des Abfalls, hohe Anteil an Erwerbstätigen in der Landwirtschaft und die Zunahmen der zum tertiären Bereich gehörenden Wirtschaftszweige zeigen, dass sich in Rumänien die Erwerbstätigen beginnend vom primären über den sekundären bis hin zum tertiären Sektor verlagern. Diese Verlagerung ist aber auch mit Kosten verbunden, da die Erwerbspersonen bei einem Wechsel nicht dieselben Qualifikationen mitbringen. In Österreich ist der Anteil der in den Bereichen J und K arbeitet signifikant höher als in Rumänien

5.6. Arbeitslosigkeit

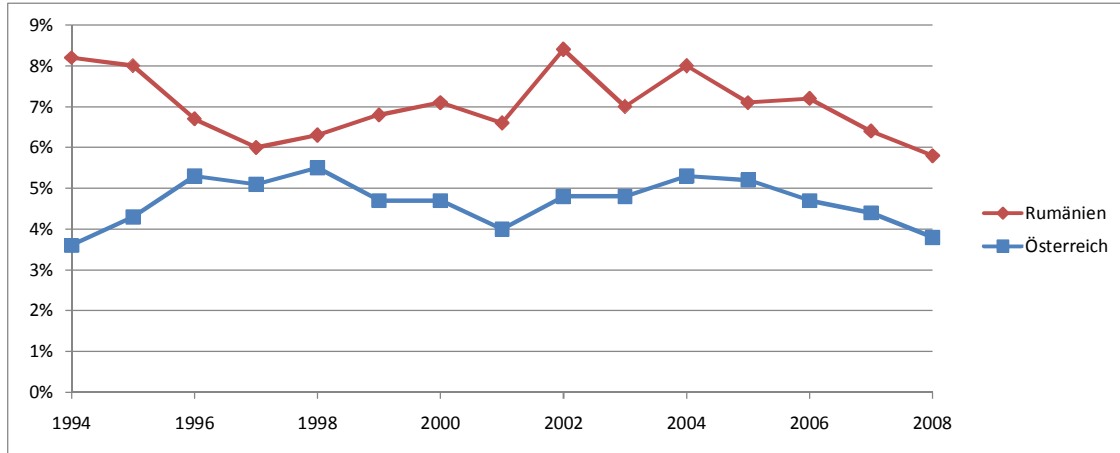
Allgemein gelten nach Beck jene Personen als arbeitslos, die keine Beschäftigung finden, obwohl sie eine Anstellung suchen und auch arbeitsfähig sind.¹⁰⁹ Diesbezüglich gibt es in der Statistik zwei Erhebungsmethoden mit denen die Zahl der Arbeitslosen ermittelt werden kann. Eine Methode umfasst repräsentative Umfragen, die mithilfe der ILO Richtlinien durchgeführt werden. Welcher Personenkreis im Sinne der ILO als arbeitslos gilt, wurde bereits in Abbildung 22 übersichtlich dargestellt. Abgesehen von repräsentativen Umfragen, können auch Personen, die am Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind, gezählt werden. Ohne detaillierter auf beide Methoden einzugehen und deren Vor- bzw. Nachteile zu diskutieren werden nach Beck „in den meisten Europäischen Ländern [...] die Umfrageergebnisse den Statistiken der Arbeitsämter vorgezogen“¹¹⁰. Im Anschluss werden ebenfalls die Daten, die aus Umfrageergebnissen gewonnen wurden, verwendet.

Die Arbeitslosenrate ist einer der meist zitierten und meist verwendeten Indikatoren des Arbeitsmarktes. Sie symbolisiert die Anzahl der Arbeitslosen an der Zahl der Erwerbspersonen eines Landes. Wenn man davon ausgeht, dass ein aktives Beschäftigungsverhältnis das Ziel eines jeden im erwerbsfähigen Alter ist, dann ist die Arbeitslosenrate ein Indikator für das Arbeitskräftepotential eines Landes, das nicht genutzt wird.¹¹¹

¹⁰⁹ vgl. Beck, 2008, S. 313.

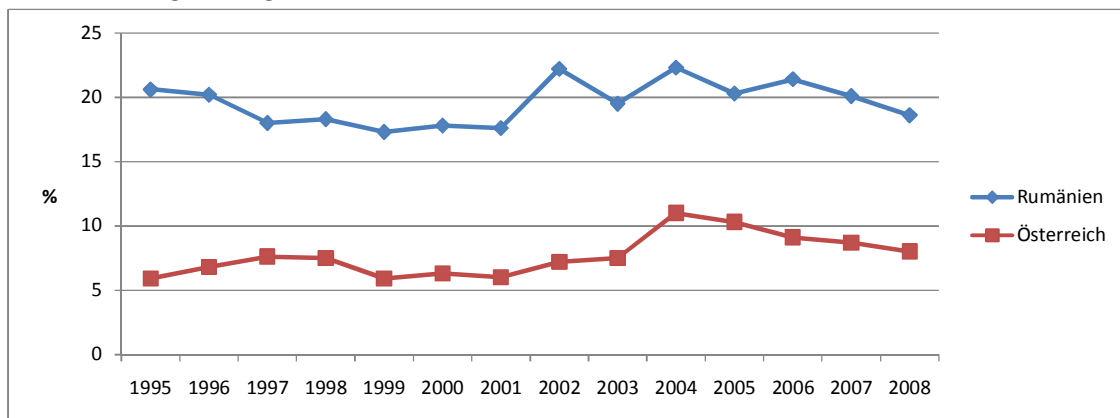
¹¹⁰ Beck, 2008, S. 313.

¹¹¹ vgl. KILM, Unemployment, 2009, S. 2.

Abbildung 38: Arbeitslosenrate in Rumänien und Österreich von 1994 bis 2008

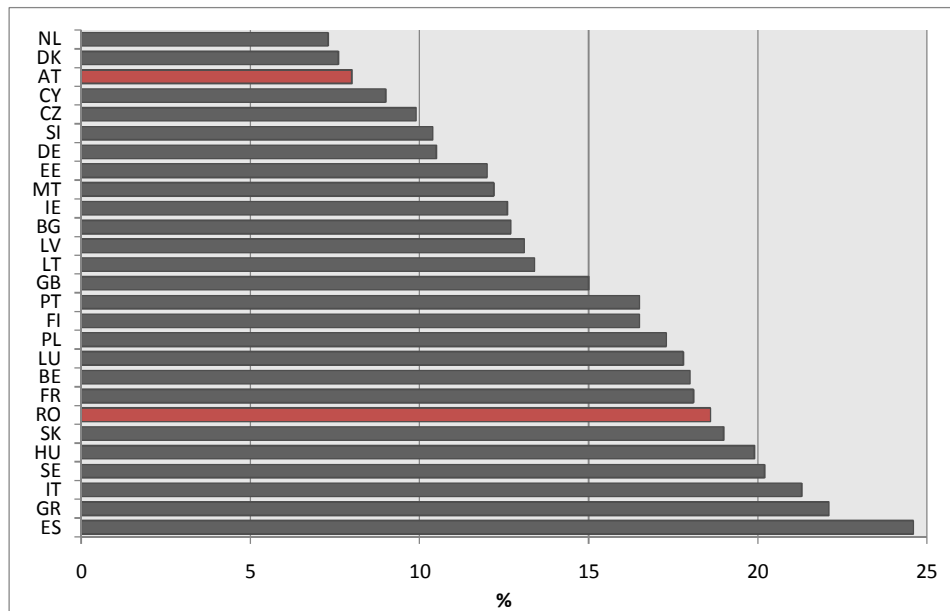
Quelle: KILM, erstellt am 31.03.2010

Abbildung 38 zeigt den Verlauf der Arbeitslosenrate in Rumänien und Österreich seit 1994. In Österreich hat sich die Arbeitslosenrate in dieser Periode zwischen 4 und 5% bewegt. In Rumänien hingegen sieht man deutlich die ruckartigen Auf- und Abwärtsbewegungen. Generell ist sie aber in dieser Periode von über 8% auf unter 4% gesunken und liegt im Jahr 2008 mit 1 Prozentpunkt unterhalb der österreichischen.

Abbildung 39: Jugendarbeitslosenraten in Rumänien und Österreich 1995 bis 2008

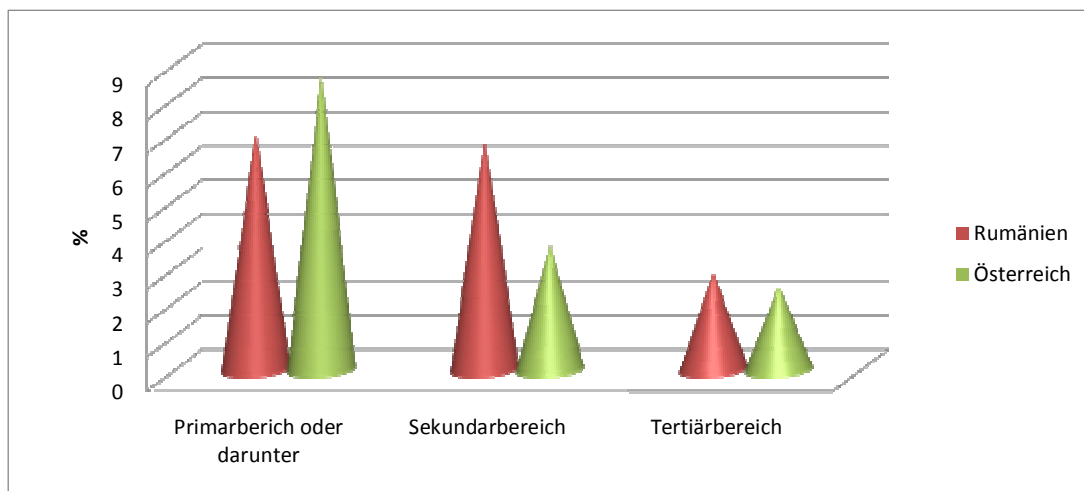
Quelle: KILM, erstellt am 31.03.2010

Die Jugendarbeitslosigkeit in Rumänien ist im Jahr 2008 mit knapp unter 20 % hoch. Wie auch die Abbildung 40 zeigt, liegt Rumänien daher im unteren Drittel im EU Durchschnitt.

Abbildung 40: Jugendarbeitslosenraten in der Europäischen Union 2008

Quelle: KILM, erstellt am 31.03.2010

Um die Arbeitslosen als Arbeitskräftepotential eines Landes genauer beschreiben zu können, müssen sie nach Bildungsabschlüssen¹¹² differenziert werden. Deshalb werden in der Abbildung 41 die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten abgebildet.

Abbildung 41: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Rumänien und Österreich 2006

Quelle: KILM, erstellt am 27.03.2010

¹¹² vgl. Tabelle 8: Gliederung der Bildungsgänge gemäß ISCED

Der allgemeine Trend, dass die Arbeitslosenquote höher ist, je niedriger deren Qualifikationen, zeigt sich sowohl in Österreich, als auch in Rumänien. In Österreich ist die Zahl Arbeitslosen mit einem Abschluss im Primarbereich deutlich höher als die Zahl der Arbeitslosen mit einem Abschluss im Sekundar- oder Tertiärbereich. In Rumänien hingegen ist auffallend, dass die Zahl Arbeitslosen mit Primarabschluss nur minimal höher ist als die Zahl der Arbeitslosen mit Sekundarabschluss. Somit sind in Rumänien nicht nur die Erwerbspersonen mit niedrigem Bildungsabschluss betroffen, im Gegenteil, die Mehrheit der Arbeitslosen hat einen Abschluss im Sekundarbereich oder darüber.

6. Bildungsstand als Standortfaktor

Der Bildungsstand der Bevölkerung eines Landes steht im direkten Zusammenhang mit den Lohnstückkosten und lässt sich im Wesentlichen durch zwei Merkmale darstellen: die höchste abgeschlossene Schulbildung der Erwerbspersonen und die Höhe der Analphabetenrate. Diese beiden Indikatoren werden auch in dieser Arbeit näher untersucht, um das Arbeitskräftepotential des rumänischen Arbeitsmarkts in Bezug auf Qualifikationen differenzieren zu können.

Zum Einen soll dadurch ein zusammenfassender Überblick über die Qualifikationen der Erwerbspersonen am rumänischen sowie am österreichischen Arbeitsmarkt gegeben werden und zum Anderen sind die Qualifikationen sowie Qualifikationsentwicklung eines Landes Indikatoren für dessen wirtschaftliche Produktivität. Denn durch gute Bildung steigt die Produktivität und folglich auch das Einkommen. Andernfalls geraten Volkswirtschaften in einen „Teufelskreis aus geringer Bildung, geringer Produktivität und niedrigem Einkommen gefangen.“¹¹³ Das bedeutet, dass die Verteilung der Erwerbspersonen nach Bildungsabschlüssen im Wesentlichen auch die Einkommensverteilung widerspiegelt. Es kann daher argumentiert werden, dass die Qualifikationen der Erwerbspersonen „ein wichtiger Faktor für die Entwicklungsperspektiven einer Volkswirtschaft“¹¹⁴ sind. Zusammenfassend lassen sich durch die oben genannten Indikatoren, laut KILM, folgende Ergebnisse darstellen, denn sie

- geben Auskunft über die Leistungsfähigkeit eines Landes wichtige soziale und wirtschaftliche Ziele zu erreichen.
- geben einen groben Überblick über die Fähigkeiten und Fertigkeiten der arbeitenden Bevölkerung.
- zeigen die Notwendigkeit für Bildungsinvestitionen für verschiedene Bevölkerungsschichten.

¹¹³ IAA, 2008, S. v.

¹¹⁴ Voß, Dombrowski, 2001, S. 66.

- illustrieren wie sich verschiedene Bildungsniveaus der Bevölkerung auf die Wirtschaftleistung eines Landes auswirken und inwiefern die bildungspolitischen Zielsetzungen erreicht wurden.
- zeigen die Ungleichverteilung des Zugangs zu Bildung verschiedener Bevölkerungsgruppen.¹¹⁵

Für diese Arbeit ist der Überblick über die Fähigkeiten und Fertigkeiten der arbeitenden Bevölkerung entscheidend. Bei einer Standortentscheidung eines Finanzdienstleistungsunternehmens sind zwar die Lohnstückkosten die entscheidende Determinante, dennoch wird der Beschreibung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Erwerbspersonen in Rumänien eine hohe Priorität beigemessen. Bevor der Bildungsstand der Erwerbspersonen in beiden Ländern verglichen werden kann, müssen die Ausbildungssysteme in beiden Ländern kurz beschreiben werden.

Die Bildungssysteme sind international unterschiedlich aufgebaut und daher hat die UNESCO zu Beginn der 70iger Jahre ein Klassifikationsschema entwickelt, um eine internationale Vergleichbarkeit der Bildungsdaten zu ermöglichen. Diese internationale Standardklassifikation im Bildungswesen (International Classification of Education ISCED) bietet ein Rahmenmodell, das es ermöglicht, die Niveaus verschiedener Ausbildungsjahrgänge in Kategorien einzustufen und somit international vergleichen zu können. Dazu gibt es sieben ISCED-Kategorien, die die jeweiligen Ausbildungsstufen in drei Bereiche zusammenfassen.¹¹⁶

Dieses Gliederungssystem wird auch von der Statistik Austria für die Gliederung der österreichischen Bildungsgänge gemäß ISCED verwendet. Die Tabelle 8 beinhaltet die Übersetzung der Klassifikation, die von der Statistik Austria publiziert wurde und nur geringfügige Modifikationen enthält. Weiters wurden die rumänischen Bildungsgänge in dieser Tabelle hinzugefügt, um hier einen direkten Vergleich anstellen zu können.

¹¹⁵ vgl. KILM, Educational attainment and illiteracy, 2009, S. 2.

¹¹⁶ vgl. KILM, Educational attainment and illiteracy, 2009, S. 2-5.

Tabelle 8: Gliederung der Bildungsgänge gemäß ISCED

	ISCED-Level	Bildungsbereich	Österreichische Bildungsgänge	rumänische Bildungsgänge
Primarbereich und darunter		Keine Schulausbildung	Schulausbildung dauerte weniger als ein Jahr	
	0	Elementarbereich,	Kindergarten, Vorschulstufe	
	1	Primarbereich (Schulstufe 1-4)	Volksschule, Sonderschule, sonst. allgemeinbildende Schulen	Grundschule, Sonderschule
	2	Sekundarbereich I (Schulstufe 5-8)	AHS Unterstufe, Hauptschule, Sonderschule, sonst. allgemeinbildende Schulen	Gymnasium, Sonderschule
Sekundarbereich	3	Sekundarbereich II (Schulstufe 9 und höher)	AHS Oberstufe, Polytechnische Schule, berufsbildende mittlere/höhere Schulen (ohne 4. u. 5. Jahrgänge und ohne Sonderformen), sonst. allgemeinbildende Schulen	Lehrlingsschulen, berufsbildende Schulen, Lyzeum, Abend-Fernlyzeum, Fachlyzeum
	4	Nichttertiärer Postsekundarbereich	4. und 5. Jahrgänge der berufs- und lehrerbildenden höheren Schulen, Aufbaulehrgänge, mittlere und höhere Speziallehrgänge, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege	
Tertiärbereich	5B	Nichtuniversitäre Tertiärbereich	Kollegs, Meister-, Werkmeister- und Bauhandwerkerschulen, berufsbildende Akademien, Lehrerbildende Akademien, Kurzstudium	Kolleg, Fachschule
	5A/6	Universitärer Tertiärbereich/Höhere Forschungsprogramme	Studium an Universitäten, Fachhochschulstudium	Universität

Quelle: Statistik Austria¹¹⁷ und www.bildung-weltweit.de¹¹⁸

¹¹⁷ vgl. http://www.statistik.at/web_de/static/gliederung_der_oesterreichischen_bildungsgaenge_gemaess_international_stan_019491.pdf, 01.02.2010.

¹¹⁸ vgl. http://www.bildung-weltweit.de/pdf/kurzdarstellung_rumaenien.pdf, 01.02.2010.

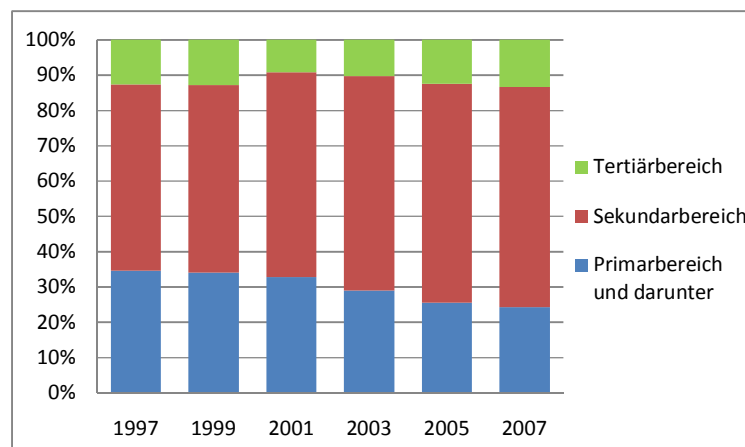
Der Aufbau des rumänischen Bildungssystems ist dem des österreichischen ähnlich und daher können beide ohne größeren Aufwand miteinander verglichen werden. In beiden Ländern folgt auf den dreijährigen Vorschulbereich eine achtjährige Pflichtschule. Die allgemeine Schulpflicht dauert in Rumänien nur 8 Jahre, in Österreich aber 9 Jahre.

Im Zuge dieser Arbeit wird nicht auf die Qualität und Quantität der beiden Ausbildungssysteme eingegangen, da dies den Rahmen sprengen würde. Da beide Staaten EU-Mitgliedsländer sind, wird angenommen, dass die Bildungsabschlüsse in den einzelnen Bereichen annähernd gleiche Standards aufweisen und somit in Bezug auf Qualität verglichen werden können.

An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass die angegebenen Daten sich nur auf Schulausbildungen beziehen und dass alle anderen Lernprozesse, wie Weiterbildungen oder zusätzliche Kurse sowie Lebenslanges Lernen, die Erfahrung im Beruf, also alles das über eine formale Ausbildung hinausgeht, nur schwer gemessen werden kann und in dieser Auswertung daher nicht beinhaltet ist.

6.1. Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen

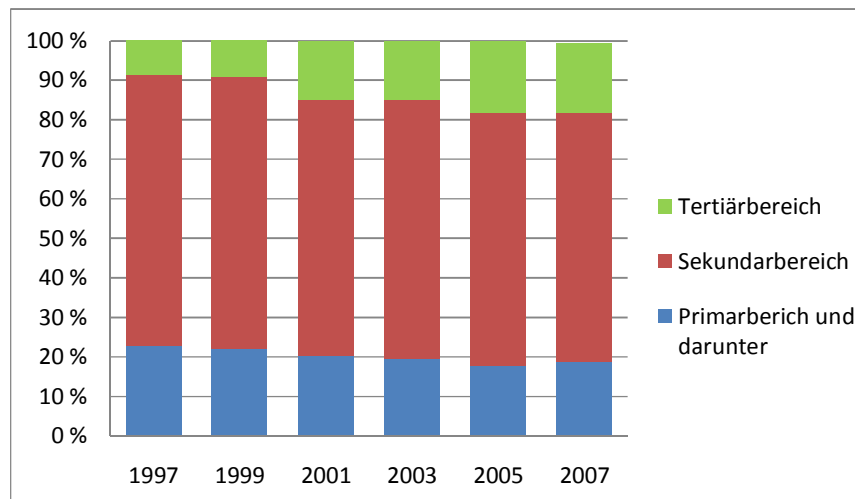
Abbildung 42: Höchster Bildungsabschluss der Erwerbspersonen in Rumänien von 1997 - 2007



Quelle: KILM, erstellt am 03.02.2010

In Rumänien beendeten im Jahr 2007 mehr als 20 % der Erwerbspersonen ihre Bildung mit der Primarstufe oder darunter. Obwohl die Bildungsabschlüsse im Primarbereich generell seit 1997 sinken, so ist dieser Anteil im Vergleich mit Österreich noch immer höher, da Österreich diese 20% nicht überschreitet. Wie man der Abbildung 42 entnehmen kann, stieg aufgrund der sinkenden Anzahl der Primärabschlüsse der Anteil der Erwerbspersonen mit Sekundarabschluss. Der Anteil der Erwerbspersonen mit Universitätsabschluss ist mit knapp über 10 % seit 1997 in etwa gleich geblieben und signifikant niedriger als in Österreich.

Abbildung 43: Höchster Bildungsabschluss der Erwerbspersonen in Österreich 1997 - 2007

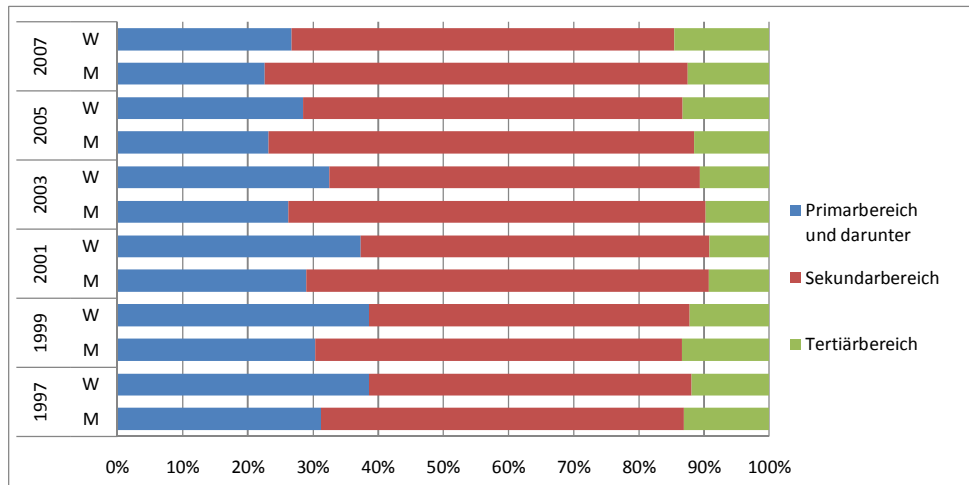


Quelle: KILM, erstellt am 03.02.2010

Diese Darstellung der höchsten Bildungsabschlüsse der österreichischen Erwerbspersonen zeigt, dass sich die Zahl der Erwerbspersonen mit niedrigem Bildungsniveau in Österreich seit 1997 kaum verändert hat und nur geringfügig gesunken ist. Die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss ist hingegen stark angestiegen und hat sich nahezu verdoppelt. Wie auch in Rumänien hat die absolute Mehrheit der Erwerbspersonen einen Sekundarabschluss.

Abschließend wird das Geschlecht der Erwerbspersonen in den Mittelpunkt der Analyse des Bildungsstandes gestellt, da es in beiden Ländern signifikante Unterschiede zwischen den höchsten Bildungsabschlüssen der männlichen und weiblichen Erwerbspersonen gibt.

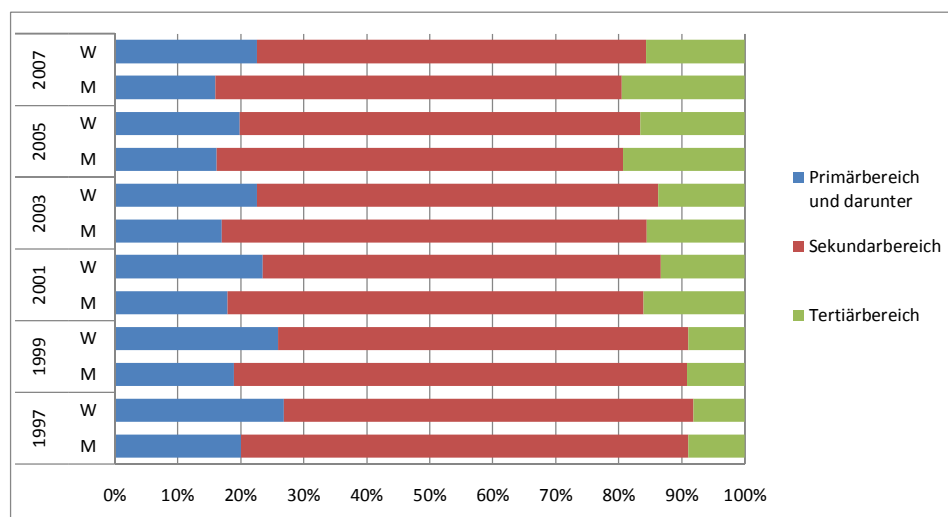
Abbildung 44: Höchster Bildungsabschluss der männlichen und weiblichen Erwerbspersonen in Rumänien in 1997 - 2007



Quelle: KILM, erstellt am 03.02.2010

Seit 1997 beendeten in Rumänien beachtlich mehr weibliche Erwerbspersonen ihre Schulausbildung nach der Primarstufe oder darunter als männliche Erwerbspersonen. Dementsprechend geringer ist folglich der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen mit einem Sekundarabschluss. Bei den Universitätsabschlüssen gab es keine auffälligen Unterschiede zwischen den Geschlechtern, nur in den letzten Jahren zeigt die Grafik, dass die Zahl der erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen minimal höher ist, als jene der Hochschulabsolventen.

Abbildung 45: Höchster Bildungsabschluss der männlichen und weiblichen Erwerbspersonen in Österreich 1997 - 2007



Quelle: KILM, erstellt am 03.02.2010

In Österreich ist die Qualifikation der männlichen Erwerbspersonen in jeder Bildungsstufe höher als jene der weiblichen. So war der Anteil der Männer mit Primärabschluss immer geringer als jener der Frauen. Die Geschlechterverteilung der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss zeigt, dass mehr Männer als Frauen, über den höchsten zu erreichenden Bildungsabschluss verfügen. Wichtig ist bei dieser Grafik noch zu erwähnen, dass seit 1997 die Unterschiede bei den Bildungsabschlüssen zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in allen Bildungsstufen kleiner geworden sind.

Als Fazit aller Grafiken kann man sagen, dass das allgemeine Bildungsniveau in beiden Ländern wächst. Wichtig für den Standort Rumänien zu erwähnen ist der noch bestehende Unterschied der höchsten Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen. Eine positive Entwicklung des Qualifikationsniveaus in Rumänien spiegelt sich in den sinkenden Zahlen der Erwerbspersonen mit Primärabschluss oder darunter wider sowie die daraus resultierende Erhöhung der Erwerbspersonen mit Sekundärabschluss. Dennoch endet die Ausbildung mit dieser Stufe und es kommt zu keinem Anstieg der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss.

Ganz anders ist die Entwicklung in Österreich, denn die hohe Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss dokumentiert, dass Erwerbspersonen in Österreich gut ausgebildet sind und sich das Qualifikationsniveau durch den steigenden Trend weiter erhöht.

6.2. Analphabetenrate

In der Literatur werden viele verschiedene Definitionen von Analphabetismus diskutiert, die aber nicht näher erläutert werden. Hier wird Analphabetismus als persönliche Einschränkung angesehen und durch diese Einschränkung haben die betroffenen Personen so gut wie keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Während es in Österreich statistisch gesehen keine Analphabeten gibt, so ist die Zahl der Analphabeten in Rumänien hoch. Mit 2,4%, also über 400 000 Menschen, ist die Erwachsenenanalphabetenrate in Rumänien vergleichsweise groß. Erschreckend hoch ist die Zahl der Jugendlichen Analphabeten, da in Rumänien 2,6% der Jugendlichen diese Basis- oder Minimalfertigkeiten nicht besitzen.¹¹⁹

¹¹⁹ vgl. KILM, erstellt am 03.02.2010.

7. Fazit

Die theoretische Diskussion der Standortfaktoren hat gezeigt, dass die Lohnstückkosten als Standortfaktor eines Landes identifiziert werden konnten, da sie die internationale Standortwettbewerbsfähigkeit eines Landes messen. In diesem Zusammenhang wurden ebenfalls der Erwerbsstatus und der Bildungsstand als Standortfaktoren bezeichnet. Die Diskussion der Produktionsfaktoren hat gleichermaßen verdeutlicht, dass der Produktionsfaktor Arbeit die Attraktivität eines Standortes mitbestimmt wird. Die strukturellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt wurden anhand des Modells von Fourastié theoretisch dargestellt. Die methodische Diskussion der Lohnstückkosten demonstrierte, dass die Arbeitskosten nur in Zusammenhang mit der Produktivität verglichen werden können. Für eine internationale Vergleichbarkeit werden die relativen Lohnstückkosten verwendet, da diese die Lohnstückkosten auf einheitlicher Währungsbasis berechnen. Deshalb wurden sie im Detail betrachtet und ihr synthetischer Charakter erklärt. Im Anschluss daran wurde zwischen den nominalen, und realen Lohnstückkosten unterschieden. Abschließend wurde die Berechnungsgrundlage der Lohnstückkosten – die Arbeitskosten und die Produktivität – im Detail vorgestellt.

Im empirischen Teil wurden die identifizierten Standortfaktoren mithilfe der OECD- und der KILM- Daten graphisch dargestellt und beschrieben. Für die Berechnung der Lohnstückkosten wurden ausschließlich die Daten der OECD verwendet, deren Berechnungsgrundlagen und Definitionen dargestellt wurden. Anhand dieser Daten wurde die relative Lohnstückkostenposition Rumäniens gegenüber Österreich für die Gesamtwirtschaft und für den Finanzdienstleistungssektor analysiert.

In der Gesamtwirtschaft zeigte sich, dass sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Rumänien wegen des Anstiegs der Lohnstückkosten zunehmend verschlechtert hat. Die Lohnstückkosten in Rumänien haben im Zeitraum 2001 – 2006 deutlich zugenommen. Bei der vergleichenden Darstellung lagen diese im Jahr 2006 nur mehr gering unter den Lohnstückkosten Österreichs.

Somit ist der Kostenvorteil gesamtwirtschaftlich gesehen minimal und daher verliert der Standort Rumänien deutlich an Attraktivität. Sollte sich die gesamtwirtschaftliche Lohnstückkostenentwicklung in beiden Ländern in diesem Ausmaß fortsetzen, werden die Lohnstückkosten in Rumänien demnächst das österreichische Niveau erreichen.

Dagegen hat sich in Rumänien im Finanzdienstleistungssektor die relative Lohnstückkostenposition im Zeitraum von 2001 bis 2006 nur wenig verändert. Die Lohnstückkosten betrugen im Jahr 2006 weniger als die Hälfte als in Österreich. Im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkostenentwicklung in Rumänien sind die Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor ebenso weniger stark angestiegen. Der Grund dafür ist, dass im Gegensatz zur gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung die Entwicklung im Finanzdienstleistungssektor deutlich höher war. Rumänien ist daher als Standort für ein österreichisches Finanzdienstleistungsunternehmen nach wie vor attraktiv. Sollte diese Entwicklung in beiden Ländern in nächster Zeit in dem Ausmaß weiter verlaufen, wird diese Attraktivität nur langsam abnehmen. Somit ist aus der Sicht der relativen Lohnstückkostenposition der Standort Rumänien für ein Finanzdienstleistungsunternehmen attraktiv.

Obwohl die Lohnstückkosten am Arbeitsmarkt zwar der entscheidende Faktor bei Standortentscheidungen ist, so wurden auch der Erwerbsstatus sowie der Bildungsstand näher betrachtet. Auch diese stehen in direktem Zusammenhang mit den Lohnstückkosten. Daher wurde der Erwerbsstatus als sonstiger Standortfaktor anhand der Erwerbsquote, der Erwerbstätigenquote, des Erwerbstatus, der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren sowie die Arbeitslosigkeit in Rumänien dargestellt. Die Erwerbsquote illustriert wie viele Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt verfügbar sind und stellt somit das Arbeitskräftepotential eines Landes dar.

Die Auswertungen haben ergeben, dass das Arbeitskräftepotential Rumäniens in den letzten zehn Jahren im Vergleich zu Österreich gesunken ist. Das bedeutet, dass der Anteil der Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter in Rumänien

abgenommen hat. Derselbe Trend war auch bei den Erwerbstätigen zu beobachten, denn die Zahl der tatsächlich erwerbstätigen Personen sank in Rumänien ebenfalls. Beide Indikatoren sind in Österreich im Vergleichszeitraum gestiegen. Dennoch kann man aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen von keinem Arbeitskräftemangel in Rumänien sprechen. Besonders interessant war die Aufschlüsselung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten. Viele Arbeitslose haben einen Schulabschluss im Sekundarbereich oder darüber.

Der Erwerbsstatus in Rumänien hat gezeigt, dass zwar die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren, dennoch ein beachtlich hoher Anteil als Selbständige und mithelfende Familienangehörige arbeitet. Diese Entwicklung ist auch bei der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren zu beobachten. Sie zeigt, dass in etwa ein Drittel im primären Sektor, ein Drittel im sekundären Sektor und ein Drittel im tertiären Sektor beschäftigt ist. Bei genauer Aufstellung der einzelnen Wirtschaftsbereiche wurde demonstriert, dass die Zahl der Erwerbspersonen in den Sektoren K und J zwar stark gestiegen ist, aber in Summe nur ein geringer Teil der Erwerbspersonen im Finanzdienstleistungssektor tätig ist.

Die Bildungsabschlüsse in Rumänien weisen eine positive Tendenz auf: die Zahl der Erwerbspersonen mit einem Bildungsabschluss im Primarbereich sank, jene mit einem Abschluss im Sekundarbereich erhöhten sich und die im Tertiärbereich stagnierte. Durch diese Entwicklungen ist das allgemeine Bildungsniveau der Erwerbspersonen in Rumänien angestiegen, das allgemeine Bildungsniveau der Erwerbspersonen in Österreich liegt aber im Vergleich auf einem höheren Niveau.

Zusammenfassend kann behauptet werden, dass der Standort Rumänien im Vergleich zu Österreich für ein Finanzdienstleistungsunternehmen aufgrund niedrigerer Lohnstückkosten deutlich attraktiver ist. Somit wurde die Annahme, dass auf lange Sicht ein Standortwechsel von Österreich nach Rumänien an Attraktivität verliert, anhand der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkostenentwicklung bestätigt.

Für den Finanzdienstleistungssektor trifft diese Annahme nicht zu. Im Gegenteil, Rumänien ist für ein österreichisches Finanzdienstleistungsunternehmen als Standort besonders attraktiv wegen der deutlich niedrigeren Lohnstückkosten. Die Darstellungen der Erwerbsstruktur anhand verschiedener Indikatoren sowie die Bildungsabschlüsse der Erwerbspersonen haben ergeben, dass auch hier große Unterschiede zwischen Rumänien und Österreich bestehen. Aufgrund dieser Unterschiede könnte ein Finanzdienstleistungsunternehmen bei einer Standortverlagerung von Österreich nach Rumänien bei der Rekrutierung von Arbeitskräften Schwierigkeiten haben, da nicht gewährleistet ist, dass Arbeitskräfte mit denselben Qualifikationen in ähnlicher Zahl, Art und Weise, wie dies in Österreich der Fall wäre, verfügbar sind.

LITERATURVERZEICHNIS

Altmann, J. (2007). Wirtschaftspolitik. Eine praxisorientierte Einführung. 8. Aufl., Lucius & Lucius. Stuttgart.

Arvanitis, S., Hollenstein, H., Marmet, D. (2006), Internationale Wettbewerbsfähigkeit: Wo steht der Standort Schweiz? Eine Analyse auf sektoraler Ebene. Vdf, Hochschul-Verl. an d. ETH. Zürich.

Bähr, J., Jentsch, C., Kuls, W. (1992), Bevölkerungsgeographie, de Gruyter, Berlin.

Bathelt, H., Glückler, J. (2002), Wirtschaftsgeographie, ökonomische Beziehungen in räumliche Perspektive, Verlag Eugen Ulmer, Stuttgart.

Bayer, H. (1962), Lohnpolitik und Lohntechnik heute. Internationale Tagung der Sozialakademie Dortmund. Duncker & Humblot, Berlin.

Beck, B. (2008), Volkswirtschaft verstehen, 5. Aufl., vdf, Hochsch.-Verl. an der ETH, Zürich.

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, Hrsg., (1994), Lohnnebenkosten, Nr. 69. Ueberreuter, Korneuburg.

Bolle, T. (1954), Bevölkerung und Arbeitskräftepotential in europäischen Ländern, herausgegeben von Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Institut für Konjunkturforschung. Sonderhefte Neue Folge Nr. 27. Reihe A Forschung, Duncker & Humblot. Berlin.

Clar, G., Doré, J., Mohr, H. Hrsg., (1997), Humankapital und Wissen, Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung, Springer-Verlag, Berlin.

Droßard, R., (2005), Neuer Konjunkturindikator: Der vierteljährliche Arbeitskostenindex, In: Wirtschaft und Statistik 11/2005, herausgegeben von Statistisches Bundesamt, S. 1168-1174, online unter:
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/VerdiensteArbeitskosten/Konjunkturindikator,property=file.pdf> (24. April 2010)

Eschlbeck, D. (2006), Internationale Wirtschaft. Rahmenbedingungen, Akteure, räumliche Prozesse, herausgegeben von Haas, H. D., Oldenbourg Verlag, München.

Eurostat, (2008), NACE Rev. 3. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg. Online unter:
<http://circa.europa.eu/irc/dsis/nacecpacon/info/data/en/NACE%20Rev%202%20structure%20+%20explanatory%20notes%20-%20DE.pdf> 19. März 2010

Heineberg, H., (2007), Einführung in die Anthropogeographie, Humangeographie. 3. Aufl., Schöningh, Wien.

Hübner, K., Bley, A. (1996), Lohnstückkosten und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Eine ökonomietheoretische Analyse, Schüren Presseverlag GmbH, Marburg.

Husa, K., Wohlschlägl, H. (2004), Proseminar Grundzüge der Bevölkerungsgeographie. Lehrbehelf zur Lehrveranstaltung, Institut für Geographie und Regionalforschung der Universität Wien. Wien.

IAA, Internationale Arbeitskonferenz, 97. (2008), Qualifikation für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung. Fünfter Punkt der Tagesordnung. ILO Publications, Genf. Online unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092261.pdf (13. Feb. 2010)

ILO, (1966), The Eleventh International Conference of Labour Statisticians, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/labcos.pdf> (5. März 2009).

ILO, (2009), Key Indicators of the Labour Market, 6th edition, Datenbank und Software, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

Jung, H. (2006), Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 10. Aufl. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

Keller, B. (1999), Einführung in die Arbeitspolitik, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, 6. Aufl., Oldenbourg Verlag, München.

KILM, (2009), Acknowledgements, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Educational attainment and illiteracy, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Employment Indicators, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Employment-to-population ratio, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Executive summary, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Key Indicators of the Labour Market, 6th edition, Datenbank und Software, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Status in employment, online unter:
http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

KILM, (2009), Unemployment, online unter: http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10.Nov.2009)

Krug, W., Nourney, M., Schmidt, J. (2001), Wirtschafts- und Sozialstatistik. Gewinnung von Daten, 6. Aufl., Oldenburg. München.

Krugman, P., Obstfeld, M. (2009), Internationale Wirtschaft. Theorie und Politik der Außenwirtschaft, 8. aktualisierte Aufl., Pearson Studium. München.

Kulke, E. (2004), Wirtschaftsgeographie, Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn.

Kuls, W. (1980), Bevölkerungsgeographie. Eine Einführung, Teubner, Stuttgart.

Lehmann, H., (2003), Lohnstückkosten und Wettbewerbsfähigkeit. Eine mikroökonomische Untersuchung für Ostdeutschland. Herausgegeben von Institut für Wirtschaftsforschung Halle. Working Papers Nr. 180., Halle.

Löffler, E., Knirsch, H. (2008), Qualität kann man messen - vor allem im Standortwettbewerb, Beitrag aus der Fachzeitschrift „innovative Verwaltung“, Ausgabe 5/2008, S 14-15. online unter:
<http://www.sigmaweb.org/dataoecd/56/20/40652524.pdf> (23. März 2009)

Maurer C., (2010), Deutschland als Wirtschaftsstandort – Standortfaktoren als wichtiger Wettbewerbsfaktor, Munich Business School, online unter:
http://www.munich-business-school.de/intercultural/index.php/Wirtschaftstandort_Deutschland-Standortfaktoren_als_wichtiger_Wettbewerbsfaktor (20. Mai 2010)

May, H. (2006), Ökonomie für Pädagogen, 13. Aufl., Oldenbourg, München.

May, H., Hrsg., (2008), Handbuch zur ökonomischen Bildung, 9. Aufl., Oldenbourg, München.

Mohr, H. (1997), Die Bedeutung des Sozialkapitals, in: Clar, G., Doré, J., Mohr, H. Hrsg., Humankapital und Wissen, Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung, Springer Verlag, Berlin, S. 97–114.

Mohr, H. (1997), Wissen als Humanressource, in: Clar, G., Doré, J., Mohr, H. Hrsg., Humankapital und Wissen, Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung, Springer-Verlag, Berlin, S. 13-28.

Nissen, H.-P. (1999), Einführung in die makroökonomische Theorie, Physica-Verl. Heidelberg.

- Rengers, M. (2005), Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept, herausgegeben von Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Auszug aus Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. S. 1369-1383. online unter: <http://www.stabu.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/InternationalvereinbarteLabour-Force-Konzept.property=file.pdf> (5. März 2010)
- Rittenbruch, K. (2000), Makroökonomie, 11. Aufl., Oldenburg, München.
- Rittenbruch, K. (2001), Übungsbuch zur Makroökonomie, 5. Aufl., Oldenbourg, München.
- Rogall, H. (2006), Volkswirtschaftslehre für Sozialwissenschaftler. Eine Einführung, 1. Aufl., Verlag für Sozialwissenschaftler, Wiesbaden.
- Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D. (2007), Volkswirtschaftslehre. Das internationale Standardwerk der Makro- und Mikroökonomie, 2. Aufl., mi-Fachverlag Redline GmbH, Landsberg am Lech.
- Schaper, K. (2001), Makroökonomie. Ein Lehrbuch für Sozialwissenschaftler, Campus-Verl. Frankfurt am Main.
- Schätzl, L. (2000), Wirtschaftsgeographie 2 Empirie, 3. Aufl., Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn.
- Schätzl, L. (2001), Wirtschaftsgeographie 1 Theorie, 8. Aufl., Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn.
- Sedlacek, P. (1988), Wirtschaftsgeographie. Eine Einführung. Wiss. Buchges., Darmstadt.
- Sesselmeier, W., Blauermel, G. (1998), Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick, 2., überarb. u. erw. Aufl., Physica-Verl., Heidelberg.
- Statistik Austria, (1997), International Standard Classification of Education Version 1997, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/gliederung_der_oesterreichischen_bildungsgaenge_gemaess_international_stan_019491.pdf (01. Februar 2010)
- The Eleventh International Conference of Labour Statisticians, (1966), Resolution concerning statistics of labour cost. Online unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087500.pdf (3. März 2009)
- Voß, G. G., Dombrowski, J. (2001), Berufs- und Qualifikationsstruktur. in: Schäfers, B. [Hrsg.], Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, 2. Aufl., Leske u. Budrich, Opladen.

Weber, A. (1998), Schriften zur Industriellen Standortlehre. Alfred Weber-Gesamtausgabe Band 6, Hrsg. von Nutzinger, H. G., Metropolis Verlag, Marburg.

WIFO, (1995), Lohnkosten und Produktivität in Österreich und im Ausland, Monatsberichte des österreichischen Institutes für Wirtschaftsförderung, Beilage Nr. 30, XXVIII. Jahrgang, Nr. 6. online unter:
<http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1955Heft06Beil30.pdf> (24.März 2009)

Webseiten

EUROSTAT, Definition Lohnstückkosten,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs
 (3. Mai 2010)

Gliederung der österreichischen Bildungsgänge,
http://www.statistik.at/web_de/static/gliederung_der_oesterreichischen_bildungsgaenge_gemaess_international_stan_019491.pdf (01.02.2010)
 ILO, ISIC Kategorien, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/isic.htm>
 (24. April 2010)

ILO, Key Indicators of the Labour Market, 6th edition, Datenbank und Software,
http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240 (10. Nov. 2009)

Bildung Weltweit, Ein Portal des Deutschen Bildungsservers, http://www.bildung-weltweit.de/pdf/kurzdarstellung_rumaenien.pdf (3. Feb. 2010)

OECD, Allgemeine Beschreibungen der OECD Datenbanken,
http://www.oecd.org/pages/0,3417,de_34968570_40377504_1_1_1_1_1,00.html,
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=426&QueryType=View&Lang=en>
 (20. Mai 2010)

OECD, Beschreibung der Metadaten zur Datenbank Lohnstückkosten,
<http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19> (19. Mai 2010)

OECD, Beschreibung gesamte Arbeitskosten und Output,
http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=ULC_QUA (19. Mai 2010)

OECD, Datenbank Lohnstückkosten,
<http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=19> (19. Mai 2010)

OECD, Glossary, <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2809> (27. Mai 2010)
 ONB, Fremdwährungs-Referenzkurse zum Euro,
<http://www.oenb.at/ebusinesszinssaetze/zinssaetzewechselkurse> (28. Mai 2010)

Statistisches Bundesland Deutschland, Internationale Statistik, Daten und Institutionen, online unter:
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Institution/44_01_ILO_KILM,templated=renderPrint.psm (5. März 2010)

United Nations Statistics Division, Detailed structure and explanatory notes ISIC Rev.3., <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=2> (19. März 2010)

United Nations Statistics Division, Detailed structure and explanatory notes ISIC Rev.4., <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27> (19. März 2010)

Volkswirtschaftslehre allgemein, http://www.gm.fh-koeln.de/~wilke/VWL_Teil1.pdf
(27. Mai 2010)

Volkswirtschaftslehre allgemein,
<http://www.scribd.com/doc/981124/Volkswirtschaftslehre> (3. Mai 2010)

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: räumliche Maßstabsebenen	11
Abbildung 2: Der Produktionsfaktor Arbeit	20
Abbildung 3: Entwicklung des Erwerbspersonenanteils in den drei Wirtschaftssektoren	22
Abbildung 4: Kontinuum der harten und weichen Standortfaktoren.....	26
Abbildung 5: Wichtigkeit von Standortfaktoren	27
Abbildung 6: Berechnung reale Lohnstückkosten.....	30
Abbildung 7: Wechselkursentwicklung der jährlichen Durchschnittswerte EUR – RON.....	31
Abbildung 8: Synthetischer Charakter der relativen Lohnstückkosten.....	32
Abbildung 9: Berechnung nominale und reale Lohnstückkosten.....	33
Abbildung 10: Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft in Rumänien und Österreich 2006.....	45
Abbildung 11: Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft in Rumänien und Österreich 2001 - 2006 ..	46
Abbildung 12: Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten und des gesamtwirtschaftlichen Output in Rumänien 2001 – 2006 (Index 2001 = 100).....	47
Abbildung 13: Entwicklung der gesamten Arbeitskosten und des Outputs in der Gesamtwirtschaft in Österreich 2001 – 2006 (Index 2001=100)	47
Abbildung 14: Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich im Jahr 2006.....	49
Abbildung 15: Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien 2001 - 2006	50
Abbildung 16: Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich 2001 - 2006	50
Abbildung 17: Jährliche Wachstumsrate Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien und Österreich 2001 – 2006	51
Abbildung 18: Entwicklung der Arbeitskosten und des Outputs im Finanzdienstleistungssektor in Rumänien 2001 – 2006 (Index 2001=100).....	52
Abbildung 19: Entwicklung der Arbeitskosten und des Outputs im Finanzdienstleistungssektor in Österreich 2001 – 2006 (Index 2001=100, auf Basis der jeweiligen Währung)	53
Abbildung 20: Jährliche Wachstumsrate Lohnstückkosten im Finanzdienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft in Rumänien 2002 – 2006.....	53
Abbildung 23: Erwerbsquote Rumänien und Österreich 1988 - 2008	61
Abbildung 24: Erwerbsquote der Frauen und Männer in Rumänien und Österreich von 1998 - 2008.....	62
Abbildung 25: Erwerbsquote der 15-24 jährigen in Rumänien und Österreich von 1988 - 2008.....	63
Abbildung 26: Erwerbsquote der Frauen und Männer zwischen 15-24 Jahren in Rumänien und Österreich von 1988 - 2008	64
Abbildung 27: Erwerbstätigenquote in der Europäischen Union 2008	65
Abbildung 28: Erwerbstätigenquote nach Altersklassen in Rumänien von 1991 bis 2008	66

Abbildung 29: Erwerbstätigenquote nach Altersklassen in Österreich von 1991 bis 2008	67
Abbildung 30: Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquoten in Rumänien und Österreich 1998 und 2008	68
Abbildung 31: Erwerbsstatus in Rumänien 2008.....	70
Abbildung 32: Erwerbsstatus in Österreich 2008.....	70
Abbildung 33: Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Rumänien 1983 - 2008.....	72
Abbildung 34: Erwerbspersonen nach Wirtschaftssektoren in Österreich 1983 - 2008.....	73
Abbildung 35: Agrarquote, Industriequote und Dienstquote in Rumänien und Österreich von 1983 - 2008.....	74
Abbildung 36: Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Rumänien 1998 und 2008.....	77
Abbildung 37: Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Österreich 1998 und 2008.....	78
Abbildung 38: Arbeitslosenrate in Rumänien und Österreich von 1994 bis 2008	80
Abbildung 39: Jugendarbeitslosenraten in Rumänien und Österreich 1995 bis 2008.....	80
Abbildung 40: Jugendarbeitslosenraten in der Europäischen Union 2008	81
Abbildung 41: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Rumänien und Österreich 2006	81
Abbildung 42: Höchster Bildungsabschluss der Erwerbspersonen in Rumänien von 1997 - 2007..	86
Abbildung 43: Höchster Bildungsabschluss der Erwerbspersonen in Österreich 1997 - 2007	87
Abbildung 44: Höchster Bildungsabschluss der männlichen und weiblichen Erwerbspersonen in Rumänien in 1997 - 2007	88
Abbildung 45: Höchster Bildungsabschluss der männlichen und weiblichen Erwerbspersonen in Österreich 1997 - 2007.....	88

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Finanzdienstleistungen im Detail (OECD Gliederung)	7
Tabelle 2: Abkürzungen zur Berechnung von Lohnstückkosten	33
Tabelle 3: Definition Bruttoinlandsprodukt	34
Tabelle 4: Internationale Standardklassifikation der Arbeitskosten	36
Tabelle 5: OECD Beschreibung gesamten Arbeitskosten und Output	42
Tabelle 6: ISCE Kategorien zur Klassifikation des Erwerbsstatus	69
Tabelle 7: Internationale Standardklassifikation der Wirtschaftszweige Revision 3	76
Tabelle 8: Gliederung der Bildungsgänge gemäß ISCED.....	85

LEBENS LAUF

Persönl. Daten:

Name: Kathrin Eder
Geboren: am 19. Juni 1985
Geburtsort: Melk
Staatsbürgerschaft: Österreich
Religionsbekenntnis: r.k.
Familienstand: ledig

Bildungsweg:

1991 - 1995 Volksschule in 3683 Pisching
1995 - 1999 Hauptschule in 3683 Yspertal
1999 - 2004 Handelsakademie in 3370 Ybbs
2004 – 2010 Lehramt Geographie/Wirtschaftskunde und Englisch
an der Universität Wien

Berufserfahrung/Praktika

Aug. 2007 - Feb. 2010 Bank Austria Administration Services GmbH (geringfügige Beschäftigung)

Feb. 2008 – April 2008 Fachbezogenes Praktikum für das Unterrichtsfach Geographie und Wirtschaftskunde im Gymnasium Kenyongasse, Wien

Feb. 2008 – Mai 2008 Fachbezogenes Praktikum für das Unterrichtsfach Englisch im Gymnasium Klostersgasse, Wien

April 2008 Fachdidaktisches Praktikum in Folkestone, Südengland (Kooperationsprojekt mit dem Gymnasium Rahlgasse, Wien)

Nov. 2009 - laufend Bundesoberstufenrealgymnasium für Leistungssport, St. Pölten (Englisch- und Geographielehrerin)

Zusatzqualifikationen:

Okt. 2008 – Juni 2009 Ausbildung zur Koordinatorin für Berufs- und Studienwahlvorbereitung am Institut für Geographie und Regionalforschung (Universität Wien)

Nov. 2010 Ausbildungskurs zum Begleiter einer Wintersportwoche für Skilauf (Universitätssportinstitut Wien)