

## Zusammenfassung der Diskussionsveranstaltung/Netzwerktreffen

# IMPULS? INTEGRATION? KONKURRENZ?

## Die Auswirkungen offener Arbeitsmärkte auf den grenznahen Wirtschaftsraum zwischen Österreich und Ungarn

### Im Rahmen des ETZ-Projektes NetLab

13. Oktober 2011

10:00 – 16:00 Uhr

WIFI Mödling, 2340 Mödling, Guntramsdorfer Straße 101

### INHALT:

1)	Programm .....	2
2)	Begrüßung: Dr. Karin Dellisch (Leiterin Bezirksstelle Mödling, Wirtschaftskammer Niederösterreich) ....	2
3)	Beschäftigungseffekte der Arbeitsmarktöffnung: DI Hubert Herzog, Arbeitsmarktservice Niederösterreich .....	2
4)	Ungarn: Arbeitsmarkt und Mobilität im Umbruch (Tamás Rodler, Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes vom Komitat Vas) .....	4
5)	Einblicke in die Praxis I: Maßnahmen zum Schutz von fairem Wettbewerb und Arbeitnehmerrechten als Liberalisierungseffekte der Arbeitsmarktöffnung .....	5
6)	Einblicke in die Praxis II: Gemeinsam wirtschaften und arbeiten im Grenzraum: die gelebte Arbeitsmarktintegration im Berufsalltag .....	9
7)	Prognose: Zur Zukunft des österreichischen Wirtschafts- und Arbeitsraumes (Dr. Christian Helmenstein, Chefökonom der Industriellenvereinigung) .....	12

## 1) Programm

### 10:00\_ FILM

#### **Arbeitswelten im Umbruch**

(Projekt IGR, 2010)

### 10:15\_ BEGRÜSSUNG

Dr. Karin Dellisch, Leiterin Bezirksstelle Mödling, Wirtschaftskammer Niederösterreich

### 10:20\_ IMPULSREFERATE

#### **Österreich: Beschäftigungseffekte der Arbeitsmarktöffnung**

DI Hubert Herzog, Arbeitsmarktservice Niederösterreich

#### **Ungarn: Arbeitsmarkt und Mobilität im Umbruch**

Tamás Rodler, Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes vom Komitat Vas

### 11:00\_ KAFFEPAUSE

### 11:30\_ EINBLICKE IN DIE PRAXIS I

#### **Maßnahmen zum Schutz von fairem Wettbewerb und Arbeitnehmerrechten als Liberalisierungseffekte der Arbeitsmarktöffnung**

Bertold Dallos (ÖGB Burgenland, Projekt IGR), Markus Taibl (Gebietskrankenkasse Wien, Kompetenzzentrum LSDBG), Mag. Ernst Fleck (Gebietskrankenkasse Burgenland), Wolfgang Steiner (Finanzpolizei Baden/Mödling), Mag. Thomas Kaindl (Arbeiterkammer NÖ)

*Fragen und Antworten aus dem Publikum*

### 12:30\_ MITTAGSPAUSE

### 13:30\_ EINBLICKE IN DIE PRAXIS II

#### **Gemeinsam wirtschaften und arbeiten im Grenzraum: die gelebte Arbeitsmarktintegration im Berufsalltag**

Krisztian Rusko (Arbeitsmarktservice Burgenland), Betriebsräte aus der Region, Mag<sup>a</sup>. Doris Bock (GF Neudoerfler Office Systems) Franz List (List Holding GmbH), Andrea Saliné-Hajgató (ungarische Arbeitnehmerin)

*Fragen und Antworten aus dem Publikum*

### 15:00\_ KAFFEPAUSE

### 15:30\_ PROGNOSE

#### **Zur Zukunft des österreichischen Wirtschafts- und Arbeitsraumes**

Dr. Christian Helmenstein, Chefökonom der Industriellenvereinigung

## 2) Begrüßung: Dr. Karin Dellisch (Leiterin Bezirksstelle Mödling, Wirtschaftskammer Niederösterreich)

Bez. Mödling Profiteur der AM Öffnung, auch wenn einige Wirtschaftstreibende Probleme dadurch haben bzw. mit Vorurteilen diesbezüglich behaftet sind. Profitiert durch den offenen Arbeitsmarkt seit 1. Mai, aber auch schon davor, weil wir dringend benötigte Arbeitskräfte (in Branchen wie Gastgewerbe, Eisen, Metall, Pflegebereich) aus den Erweiterungsländern bekommen konnten.

## 3) Beschäftigungseffekte der Arbeitsmarktöffnung: DI Hubert Herzog, Arbeitsmarktservice Niederösterreich

### Prognosen zur Arbeitsmarktöffnung

Öffentliche Meinung: sehr zwiespältig. Schwarzseher sahen Horden an Arbeitswütigen vor der Tür, wollten die Übergangsbestimmungen noch einmal verlängern (nicht möglich); Rosa-Seher meinten alle mobilen Arbeitskräfte aus dem Osten sind bereits in Großbritannien, Irland, Skandinavien, der Rest hat bereits Bewilligungen für Österreich und Deutschland – es wird niemand kommen, denn der Rest ist immobil.

Seriöse Studien zur Prognose:

- GfK (Befragung Oktober bis Dezember 2010 – 150 Betriebe in Österreich und Nachbarländern, 13 Experten): niemand rechnete mit Ansturm von Arbeitskräften und Betrieben. Konkurrenz aus den neuen Mitgliedsstaaten (NMS) war kein Thema für Betriebe (eher D, I, ganze Welt).
- Österreichische Gesellschaft für Europapolitik (Februar 2011, fast 1.100 Personen über Meinung befragt): 47% erwarten starken Zuzug, 49% keine starke Zuwanderung, 71% waren der Meinung, die 7-jährigen Übergangsfristen waren richtig.
- Die Zahlen plus 21.000 bis 26.000 PendlerInnen und MigrantInnen, die ca. in den ersten Jahren (sowohl 2011 als auch 2012) auf den österreichischen Arbeitsmarkt kommen werden stammen aus den AFLA-Studien des WIFO. Zukünftig soll diese Migrationsbereitschaft abnehmen und bis 2020 sollen es ca. 150.000 Personen sein, die nach Österreich kommen werden um hier Arbeit zu finden. Gleichzeitig planen nur 3.700 Betriebe eine Marktausweitung nach Österreich.

### Die konkreten Zahlen

- 2010: Im Jahresdurchschnitt im Burgenland im Durchschnitt 92.000 unselbständige Beschäftigten, NÖ 564.000, Österreich 3,3 Mio. Davon aus den NMS-10 im Burgenland 9.000 Personen (ca. 10 %), NÖ 14.000 (2,3%), Ö 69.000 (2,1%).
- Jahresende 2010 bis Ende April 2011: Burgenland deutliche Zunahme an unselbständigen Beschäftigten, aber nur leichte Zunahme aus NMS, NÖ ähnlich (Zuwanderung etwas mehr), Ö insgesamt auch ähnlich (+2.000 aus NMS Jan – April Arbeitsgenehmigungen bekommen).
- August 2011: Burgenland Anstieg an unselbständigen Beschäftigten auf 98.000 Personen (Anstieg auf 12.000 aus NMS), NÖ Zunahme auf 586.000 Personen (Anstieg auf 21.000 aus NMS), ganz Ö Anstieg auf 3,5 Mio., davon 100.000 aus NMS.

In absoluten Zahlen betrug die Zunahme in den Monaten Mai bis August im Burgenland aus den NMS 2.700 Personen, in NÖ mehr als 5.000 Personen, und in Österreich fast 30.000 Personen. D.h. die prognostizierte Zahl war de Facto Ende Juli schon erreicht und August deutlich überschritten.

Diese Zahlen werden nach außen hin etwas anders kommuniziert und interpretiert: „Liberalisierungseffekt“ = die Vorjahresveränderung wird reduziert um den Durchschnittsbestand der Beschäftigten, die im Zeitraum Jänner bis April bereits da waren. Dadurch fällt die Zunahme nicht ganz so dramatisch aus, und ein bisschen Spielraum zu den prognostizierten 21.000 bis 26.000 besteht noch. Es ist eine relative Zunahme, saisonbereinigt, und es gibt Argumente, es so darzustellen. Aber die absoluten Zahlen sind doch andere.

### Zuwanderung/Pendeln

Von den +100.000 Arbeitskräften aus den NMS bis August 2011 in ganz Österreich – was entfällt auf echte Zuwanderung, und was auf Pendler: aktuell hat sich das Verhältnis von 70:30 auf eher 50:50 verschoben, Pendler haben stark zugenommen. Nach den Herkunftsländern aufgegliedert: Ungarisch Arbeitnehmer waren die großen Gewinner der Arbeitsmarktöffnung: ihre Zahl hat um mehr als 11.000 Personen zugenommen im Vergleich zum Vorjahr. Damit haben sie die PL Arbeitnehmer deutlich überflügelt, ebenso die SK oder CZ. Was die Befürchtungen, dass diese Fachkräfte dem ungarischen Arbeitsmarkt fehlen werden, bestätigt.

### Liberalisierungsgewinner/Wachstumsbranchen in AT

Tourismus, Hotellerie, Gastgewerbe; regionaler Trend (erste Monate nach AM Öffnung Zunahme im Osten, ab Juli Zunahme im Westen), Bau, wirtschaftliche Dienstleistungen (Vermittlung/Überlassung von Arbeitskräften –

vor 1. Mai nur sehr eingeschränkt möglich), Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau, Handel, Kfz-Reparatur, Herstellung von Waren, Land- und Forstwirtschaft.

Bereich grenzüberschreitende Dienstleistungen: Befürchtungen starke Konkurrenz z.B. im Baubereich (vor der AM-Öffnung geschützter Bereich). Interessant: es gibt keine offiziellen Zahlen dazu in Österreich. BMF, BMASK, BMFJ – es gibt nur qualitative Aussagen: die Dienstleistungsanzeigen zum Zwecke grenzüberschreitender Ausübung reglementierter Gewerbe in Österreich sind gerade von ungarischen und slowenischen Betrieben explodiert. D.h. diese sind sehr wohl im AT Wirtschaftsraum tätig geworden bzw. haben sich dafür vorbereitet. Entsendungen (grenzüberschreitende Dienstleistung, im Zuge derer Arbeitskräfte nach Österreich entsandt werden) lt. Statistik BMF Vergleich Juli 2010 und Juli 2011 Entsendungen um ca. 2.500 angestiegen (7.000 auf 9.500). Grenzüberschreitende Überlassung: in Österreich keine diesbezügliche Zahlen, trotz Meldepflicht. Zusammenfassend: Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen hat sich erhöht, man kann nur nicht sagen in welchem Ausmaß.

### Qualitative Effekte

Was hat die Zunahme dieser Arbeitskräfte auf dem AT Arbeitsmarkt bewirkt: die Befürchtungen, die man hatte, sind eingetreten. Anstieg der Arbeitslosigkeit (AMS Prognose Zunahme +7.000 Personen 2011 – NÖ +1.000) – in keinster Weise eingetreten – Rückgang um einige Zehntel Prozentpunkte, d.h. diese starke Zunahme von 30.000 Beschäftigten und mehr ist nur in die Beschäftigung gegangen, und hat keine Verdrängungsprozesse vordergründig verursacht. Interessant: trotz generellem Rückgang der Arbeitslosigkeit ist die dabei die Zahl der arbeitslosen Zuwanderer aus den NMS allerdings leicht gestiegen. Ein fürs Erste nicht leicht erklärbares Phänomen, das in Zukunft noch spannend wird.

Thema Dequalifizierung: wie sehr werden die Arbeitskräfte aus den NMS ihren Qualifikationen entsprechend beschäftigt – oder wie viele darunter? Beschäftigtenzahlen nach Qualifikation aufzugliedern war nicht möglich.

Lohndruck, geringere Ist-Löhne: aufgrund des starken Wirtschaftswachstums von über 3% war das bisher in AT kein Thema. Aber auch dieses Thema bleibt spannend.

### Prognosen für das kommende Jahr

WIFO und IHS haben die Wirtschaftsprognosen gewaltig nach unten revidiert – auf etwa 1%. Beschäftigungswachstum wird trotzdem prognostiziert um +0,3 bis +0,5%. Durch das gesteigerte Arbeitskräftepotenzial wird aber auch die Arbeitslosigkeit steigen. Es wird mit einer Zunahme der vorgemerkten Arbeitslosen im Ausmaß von +2,8 bis +4,5% gerechnet. Auch die Arbeitslosenquote wird um +0,2 bis +0,3% steigen, sodass wir uns auf etwa 7% AL-Quote einpendeln werden. Das Spannende wird sein: die 35.000, 40.000 neuen Arbeitskräfte aus den NMS bis Jahresende – werden sie kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse erfahren, oder werden sie bekannte Arbeitsmarktprobleme bekommen: die letzten, die eingestellt werden, sind in Zeiten der Krise die ersten, die wieder gekündigt werden.

## 4) Ungarn: Arbeitsmarkt und Mobilität im Umbruch (Tamás Rodler, Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes vom Komitat Vas)

Das Komitat Vas hat seine Stärke im Bereich der Industrie, speziell im Maschinenbau. Für uns sind deswegen diese Statistik, sowie der Volumenindex der Produktion und der Beschäftigungsindex bestimmend. Die Wirtschaftskrise hat auch in dieser Branche zu Entlassungen geführt. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (über 1 Jahr lang arbeitslos) ist bis 2010 drastisch gestiegen, danach stagniert und seit 2011 ist eine Verbesserung durch Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen ermöglicht worden.

Erfahrungen mit der Arbeitsmarktöffnung:

Gemäß einer Befragung des IGR im Jahr 2010 ist die Bereitschaft der Menschen aus dem Komitat Vas, in Österreich zu arbeiten, groß. Die bisher für immobil gehaltenen ungarischen Arbeitsuchenden aus Ostungarn

ziehen jetzt häufig nach Westungarn um eine Arbeit in Österreich zu finden: ohne jedoch eine Wohnung zu haben, oder eine gute Ausbildung, oder Deutschkenntnisse. Sie gelten natürlich als ungeeignete Arbeitskräfte mit einer geringen Chance, einen Job in Österreich zu bekommen. Die mobilen Fachkräfte aus Ungarn, die von dem österreichischen Arbeitsmarkt gebraucht werden können, und diesen Schritt über die Grenze gewagt haben, haben vor der Arbeitsmarktöffnung bereits einen Job in Österreich gefunden. Vor allem Ostösterreich hat bereits seinen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften aus Ungarn gedeckt. Die neuen Arbeitssuchenden aus Ungarn kommen eher in Westösterreich unter. Befragungen ergaben, dass die Arbeitsmarkteröffnung im Burgenland einen negativen Effekt auf die Löhne (Lohndumping) hatte.

Dass Firmen ein gesteigertes Interesse daran hätten, in Österreich tätig zu werden, haben wir seitens der Arbeitsmarktverwaltung keine relevanten Unterschiede durch die Arbeitsmarktöffnung erfahren. Ein paar Firmen, die saisonale Winterarbeit anbieten, werden sich weiterhin melden.

Mit Mai 2011 hat sich die Arbeitsweise des EURES-Netzes in Ungarn etwas geändert. Jobangebote innerhalb konnten hier früher ohne Freigabe publiziert werden, jetzt müssen diese zuerst freigegeben/bewilligt werden. Leiharbeiterfirmen müssen sich mit ihrem Bedarf direkt an die Zentrale der ungarischen Arbeitsmarktverwaltung in Budapest wenden. Diese Behörde entscheidet dann über eine mögliche Freigabe. Man erhält den Eindruck, dass man die bisherigen Arbeitsmarktbeschränkungen am liebsten wiederherstellen möchte. Aber qualifizierte, Deutsch sprechende Arbeitnehmer aus Ungarn werden weiterhin eine Möglichkeiten finden, auch ohne EURES ihre Chance auf einen Job im Ausland zu nutzen und können davon nicht abgehalten werden.

#### **5) Einblicke in die Praxis I: Maßnahmen zum Schutz von fairem Wettbewerb und Arbeitnehmerrechten als Liberalisierungseffekte der Arbeitsmarktöffnung**

**Bertold Dallos** (ÖGB Burgenland – Projekt IGR):

Seit November 2010 wurden monatlich um die 800 Beratungen durchgeführt (Arbeitsrecht, Sozialrecht, Steuerrecht). Seit 1. Mai ist die Zahl der Beratungen noch einmal stark gestiegen, auch die Themen sind anders, es gibt neue Problemfälle: z.B. Ummeldungen (von 40 Wochenstunden auf 20), aber auch Entsendungen (diese Fragen kommen nicht nur von ungarischen Arbeitnehmern, auch von ungarischen Firmen, die nicht wissen, welche Regeln gelten), oder selbst zu kündigen (früher war eher Thema, dass sie gekündigt wurden und Beratung brauchten, aber jetzt nutzen sie ihre Chancen auf ein neues, besseres Jobangebot). Ersetzung durch neue, billigere Arbeitskräfte im Niedriglohnbereich (Landwirtschaft) war auch Thema – Arbeitskräfte befürchteten dies auch und wagten daher, alle noch ausstehende Ansprüche (Löhne etc.) einzufordern (dieses Jahr hatten sie keine Zusage auf Wiedereinstellung im nächsten Jahr bekommen).

In der Beratung haben wir gehört, es kommen viele Bewerber zu den Firmen, in Gruppen, und versuchen, die Löhne zu unterbieten – speziell in der Landwirtschaft. Bereits 2007 hat der IGR in einer Umfrage herausgefunden, dass ungarische Arbeitnehmer bis zu 40% weniger verdienen für die gleiche Tätigkeit, wie ein österreichischer Arbeitnehmer. Das Problem ist, dass sie das nicht einmal wissen, glauben, dass sie richtig entlohnt werden. Seitdem fordern sie ihre Rechte aber vermehrt ein – vor allem die qualifizierten Arbeitnehmer, die wissen, dass sie nicht so leicht austauschbar sind, wie unqualifizierte.

**Markus Taibl** (Wiener Gebietskrankenkasse/WGKK, Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz/LSDBG):

Tätigkeit im Rahmen des LSDBG: Das LSDBG ist mit 1. Mai 2011 in Kraft getreten, die WGKK ist seitdem für ganz Österreich für den Auslandsbereich zuständig. Durch die Finanzpolizei erfolgt vor Ort die Prüfung, das Erhebungsergebnis geht an die GKK, die dann die qualifizierte Prüfung durchführt, ob der kollektivvertragliche Anspruch erfüllt wird. Wenn nicht, wird eine entsprechende Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde gemacht, und im anschließenden Verfahren hat die WGKK Parteienstellung.

Zahlen, die in den Medien kolportiert werden, sagen nichts aus. Es ist die Rede von 8.000 oder 9.000 Überprüfungen, was stimmt – nur: die Gebietskrankenkasse war bereits vor dem 1. Mai ausgelastet, ebenso die Finanzpolizei. Es kann niemand erwarten, dass sich ab 1. Mai alle prüfenden Institutionen auf ihre neue Rolle im Rahmen dieses Gesetzes stürzen. Wir haben, was den ausländischen Bereich anbelangt, insgesamt 32 Anzeigen wegen Unterentlohnung. Von diesen sind knapp 150 Arbeitnehmer betroffen. Das beantragte Strafausmaß dieser Anzeigen beträgt über 1 Mio. Euro, was daraus wird, obliegt den Bezirksverwaltungsbehörden. Aber aufgrund der langen Verfahrensdauer haben wir bis jetzt noch keinen einzigen rechtskräftigen Strafbescheid. Die Zahlen für Niederösterreich und Burgenland: Arbeitgeber, die ihre Dienstnehmer aus Ungarn entsenden: 6 Anzeigen – jeweils 1 Wien, 1 Burgenland, 1 Niederösterreich, 1 Steiermark, 1 Kärnten (also auch der Westen ist betroffen). Es sind noch einige Fälle in Überprüfung, wo man nicht weiß, ob es zu einer Anzeige kommen wird. Was auch interessant ist: woher kommen die Firmen – abgesehen von Ungarn –, die in Verdacht stehen unterentlohnt zu haben. Niederösterreich: 4 Firmen aus Rumänien, Portugal, Ungarn, Polen. Burgenland: 6 Ungarn, 7 Italien, 1 Slowakei. Die Problematik kommt also aus mehreren Ländern. Das in Niederösterreich beantragte Strafausmaß liegt bei knapp € 150.000,-, im Burgenland bei € 30.000,-. Die Zahlen sind sehr relativ, weil man nicht erwarten kann, dass sich alle prüfenden Institutionen ausschließlich auf das neue Gesetz stürzen. Wir sind an einer sinnhaften Umsetzung des Gesetzes interessiert, aber die Ressourcen sind endendwollend. Ich hoffe, dass die Einwirkung der Interessensvertretungen auf die Politik hier zunimmt.

Wir sind derzeit nur 3 Personen, die den Auslandsbereich prüfen. Das liegt daran, dass man ressourcenschonend planen muss, und man klein angefangen hat, mit der Option auszubauen. Kontraproduktiv wäre es, einen große Struktur aufzubauen, die dann nichts zu tun hat. Was den Inlandsbereich betrifft, sind wir durch einen Verwaltungskostendeckel gebunden, wir können leider auch für den gewinnbringenden Teil der Prüfung, der Lohn- und Abgabenprüfung, nicht unbegrenzt Leute einstellen. Auch hier ist die Politik wieder gefragt, diesen Deckel zu entfernen, damit man die gewinnbringendsten Stellen in den Gebietskrankenkassen entsprechend aufbauen kann.

**Mag. Ernst Fleck** (Burgenländische Gebietskrankenkasse, Abteilung für Meldungen und Beiträge):

Wir sind dafür zuständig, Sozialversicherungsbeiträge vorzuschreiben. Der weitaus langwierigere Teil ist der festzustellen, ob jemand dem ASVG (Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz) unterliegt oder ob er doch selbständig ist oder dem GSVG (Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz) unterliegt oder es sich um Scheinselbständigkeit handelt. Es wird dann ein Bescheid ausgestellt, der dann in der Regel beeinsprucht wird, und es beginnt ein Verfahren, das bis zum Verwaltungsgerichtshof gehen kann. Eine sehr lange Verfahrensdauer ist möglich, während der die Beiträge nicht exekutiert werden können. Wenn danach die Firma noch greifbar ist, und die Beiträge eingehoben werden können, kann dies erst durchgeführt werden.

Wie erfährt ein Krankenversicherungsträger von einem Problem? Entweder die Kollegen von der Finanzpolizei erfahren davon bei einer Überprüfung, oder es kommt zu einer Kontaktaufnahme durch einen betroffenen Mitarbeiter, für den wir überprüfen können, ob er richtig angemeldet wurde. Bis jetzt haben wir noch keinen einzigen Fall der soweit gediegen ist, dass wir eine Anzeige machen könnten.

Es betrifft nicht nur Unternehmen, die ihren Sitz im Ausland haben, sondern auch inländische Unternehmen, dass die dann zur Einhebung der Beiträge nach einer Anzeige nicht mehr greifbar sind. Das Verfahren kann bis zu zwei, drei Jahren dauern, und da kann es schon sein, dass bis dahin das Unternehmen insolvent ist. Dann sind die Beiträge verloren.

Wie viele Überprüfungen bisher von der Burgenländischen Gebietskrankenkasse durchgeführt wurden, kann man nicht sagen, da wir nicht nur in Hinblick auf das LSDBG überprüfen, sondern dies auch im Rahmen der „normalen“ Prüfungen erfolgt. Wir sind angewiesen auf die Wahrnehmungen der Finanzpolizei oder betroffenen Mitarbeitern.

**Wolfgang Steiner** (Leiter der Finanzpolizei Baden/Mödling):

Die Finanzpolizei prüft, indem sie eine Kontrolle durchführt – umfassend: es wird das LSDBG geprüft, das Gewerbegesetz, alles was nur irgendwie möglich ist. Auch, wie viel Lohn ein Arbeitnehmer bekommt. Die

Vorgabe ist, dass wir dann eine Meldung an das Kompetenzzentrum machen sollen, wenn € 820,- netto oder 1.000,- brutto bei einer Vollbeschäftigung unterschritten werden. Wenn man das umrechnet, wie viel Stundenlohn das ist, kommt man glaube ich auf € 4,- und etwas netto. Das ist schon sehr wenig. Daher ist die Zahl der Meldungen natürlich nicht sehr hoch. Dann gibt es auch das Problem mit der Scheinselbständigkeit. Jemand arbeitet beispielsweise an einer Fassade, hat einen ungarischen, polnischen oder anderen Gewerbeschein, gehört zu einer Gesellschaft, in der er wie 3 andere gleich beteiligt ist, der Gewerbeschein ist übersetzt ist oder er hat einen Firmenbuchauszug mit, sie sind in Ungarn ordnungsgemäß angemeldet, dann haben sie die Befähigungsnachweise übersetzt, vom BMWFJ einen Gleichstellungsbescheid (er darf bei uns z.B. Baumeistertätigkeiten ausüben), dann darf er hier arbeiten. Sie haben das Formular A1, sind im Ausland sozialversichert – damit fallen sie auch nicht in den Zuständigkeitsbereich einer österreichischen Gebietskrankenkasse. Dann haben wir nichts, das wir melden können. Und wenn er nur 3 € in der Stunde verrechnet, ist das auch seine Sache. Damit ist ganz einfach gesagt, warum es so wenige Anzeigen nach dem LSDBG gibt. Und die Leute lernen, wissen was sie tun müssen, um diesem Gesetz zu entkommen. Das nächste Problem bei den Überprüfungen ist auch, dass sie zum Teil gar nicht Deutsch sprechen, und ich einen Dolmetscher auf Kosten des Staates hinzuziehen muss. Alleine die Feststellung, ob es sich um Selbständigkeit oder Scheinselbständigkeit handelt, setzt einen Fragenkatalog von 80 bis 100 Fragen voraus. Und das dauert oft Stunden.

Das Gesetz ist sicherlich gut formuliert. Es ist allerdings kontraproduktiv, wenn das österreichische Gesetz erlaubt, dass jemand ohne besondere Prüfung bei uns selbständig tätig werden darf (z.B. als Baumeister), ein beglaubigtes Schreiben aus seinem Herkunftsland genügt, dessen Qualität nicht geprüft werden kann. Manche haben so viele Befähigungsnachweise, dass es sich in einem Leben kaum ausgeben kann, dies wirklich alles gelernt zu haben. Es ist von der EU nicht gewollt, hier Prüfungen durchzuführen. Es ist auch die Frage, die sich Kunden in Österreich stellen sollten, ob sie es riskieren wollen, dass so jemand kommt, um ihr Haus zu bauen.

#### **Mag. Kaindl (Arbeiterkammer Niederösterreich)**

Warum ist es zu diesem Gesetz (LSDBG) gekommen. Es hat davor schon die Entsenderichtlinie gegeben, die im AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) umgesetzt wurde und regelt, dass ein ausländischer Arbeitnehmer den gleichen Lohn bezahlt bekommen muss, wenn er bei uns arbeitet. Wenn es hier Verstöße gegeben hat, konnte man nur zivilrechtlich vorgehen. Die Differenz zum z.B. Kollektivvertragslohn konnte eingeklagt werden. Damals konnte auch nur dann etwas unternommen werden, wenn die Betroffenen gekommen sind und ihre Ansprüche geltend machen wollten. Und wenn es sich um kurze Arbeitsverhältnisse handelte, war der Arbeitnehmer bis dahin vielleicht schon wieder in seinem Heimatland. Diese Probleme hat es schon vor dem LSDBG gegeben. Von diesen 3 Problemen ist jetzt nur eines ausgeschaltet, nämlich dass es über den zivilrechtlichen Anspruch hinaus auch ein Verwaltungsstrafrechtliches Verfahren gibt. Sonst hat sich nichts geändert. Die Umsetzung des Gesetzes war eine Forderung der Arbeiterkammer, die umgesetzt wurde. Eine andere, nämlich mehr Personal dafür zu bekommen, noch nicht.

Für Überlegungen zur Optimierung des Gesetzes ist es noch zu früh. Es ist eine Evaluierung des Gesetzes vorgesehen (2 Jahre nach Einführung), und diese Zeit benötigt man auch noch. Es könnte auch sein, dass noch eine Welle an Problemfällen auf uns zukommt, z.B. wenn im Baugewerbe dann, wenn der saisonale Einbruch im Winter kommt und Dienstverhältnisse enden, Probleme gemeldet werden von Betroffenen. Die Scheinselbständigkeit ist ein Problem. Ein weiteres Problem ist, dass der Kollektivvertragslohn insofern stimmt, als dass man sagt, man arbeitet nur 20 Stunden und ist somit richtig angemeldet und der Lohn für diese Stundenanzahl passt – tatsächlich wird aber 40, 50 Stunden gearbeitet. Diese Differenz bekommt niemand bezahlt. Man muss also noch genau analysieren, in welchen Fällen tatsächlich Verletzungen passieren, weil sie auch nur schwer überprüfbar sind, weil man sich ja nicht auf die Lauer legen kann.

#### **Publikumsfragen:**

*Frage 1: Gibt es eine Möglichkeit, über das LSDBG zu verhindern, dass ausländische Arbeitskräfte inländische verdrängen – z.B. indem man einen Job vorrangig an österreichische Arbeitskräfte geben muss?*

*Kaindl:* Das Ersatzarbeitskräfteverfahren gibt es jetzt nicht mehr (nur mehr für Drittstaatsangehörige, Rumänen und Bulgaren). Damals musste nachgesehen werden, ob es arbeitslose Österreicher gibt, denen der Vorzug gegeben werden musste. Sonst kann hier nichts getan werden.

*Steiner:* Wenn eine neue (ausländische) Arbeitskraft jünger ist, eine andere Ausbildung hat als etablierte Mitarbeiter, die gekündigt werden um durch billigere Arbeitnehmer ersetzt zu werden – und aber den Voraussetzungen entsprechend richtig im Kollektivvertrag eingestuft wird – dann können wir das nicht abstellen über das LSDBG.

*Frage 2: Landwirtschaft, Bauwirtschaft stark gefährdet. Wie sieht es mit anderen Branchen aus (Industriebereich, Gewerbebetriebe) – kommt es hier auch zu Lohndumping? Oder sind hier Branchen, die immer schon Probleme in diesem Bereich machten, auch nach der Arbeitsmarktöffnung die schwarzen Schafe?*

*Steiner:* Geprüft wird österreichweit, Betriebe jeder Art. 32 Anzeigen bis jetzt sind nicht viel, aber wir brauchen Meldungen, dass etwas zu überprüfen ist (von Betroffenen, Betriebsräten,...) oder kommen zufällig selber dahinter im Rahmen unserer 700 Kontrollen, die wir wöchentlich österreichweit machen. Was ich sehe, ist, dass seit Öffnung der Arbeitsmärkte verstärkt ausländische Unternehmer auf den österreichischen Arbeitsmarkt kommen. Aber nachdem dies erlaubt ist, und diese nicht unter das LSDBG fallen, können wir da nichts machen. *Taibl:* Die Baubranche ist die, die am meisten auffällig wurde gefolgt von Eisen/Metall, Bodenleger, Gastgewerbe. Aber aufgrund der wenigen Erfahrungswerte/Daten kann man noch keine Tendenzen ableiten, auch nicht, ob das vorher anders war als seit dem 1. Mai. Wir müssen die Evaluierungszeit dafür abwarten. Die Fälle, die Finanzpolizei und Gebietskrankenkasse aufdecken sind Zufallstreffer. Wenn man keine Tipps bekommt, kann man nicht gezielt prüfen. Aber die Lohnabgabenprüfungen, die die Krankenkassen machen, sind immer vergangenheitsbezogen. Der Zeitraum ab Mai 2011 wird erst ab Mai 2012 wirklich relevant, dann wird er erst flächendeckend geprüft. Die nahe Vergangenheit wird nur stichprobenartig geprüft. Erst ab nächstem Jahr wird man eindeutig mehr sagen können, was wirklich passiert ist. Im Moment sind qualitative Aussagen nicht möglich, es gibt auch noch 70 bis 80 Verdachtsfälle. Auch ist es so, dass die Finanzpolizei bisher hauptsächlich auf Baustellen kontrolliert hat, und nicht in Betrieben direkt. Dies erfolgt dann im Zuge der Lohnabgabenprüfung. Prognosen sind zu diesem Zeitpunkt nicht seriös.

*Dallos:* Baugewerbe, Landwirtschaft, Gastgewerbe sind auch in unseren Beratungen die auffälligsten, die aber nicht nur betreffend der ausländischen Beschäftigten Probleme bereiten, sondern auch inländische um ihre Ansprüche zu bringen versuchen. Generell denke ich, dass das Risiko in Branchen, wo man auf gut qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen ist, geringer ist. Dort, wo wenig fachliches Know-how nötig ist, werden auch generell mehr ausländische Arbeitskräfte eingesetzt: sie sind daher fachlich austauschbarer und auch eher bereit für weniger Lohn zu arbeiten (und auch daher austauschbarer, weil es immer jemanden geben wird, der für noch weniger Lohn arbeitet), arbeiten oft nicht lange in Österreich und wissen über ihre Rechte weniger Bescheid. Dieses Gemisch macht einfach die bekannten Branchen „anfälliger“ für Verstöße. Die Branchen, in denen die meisten Ausländer arbeiten, sind auch auffälliger betreffend Verstöße gegen das LSDBG.

*Frage 3: Die Themen Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie und EU-Erweiterungsprozess angesichts bestehender Kaufkraftdisparitäten und Lohnunterschiede sind wichtige Rahmenbedingungen und schwierige Themen. Gibt es Erfahrungen aus den Beratungstätigkeiten des IGR, Ideen und Vorschläge, was man am österreichischen Arbeitsrecht oder in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit verbessern müsste, um bestimmte Auswüchse hintanzuhalten?*

*Dallos:* Sehr wichtig ist eine gute Zusammenarbeit der Behörden, auch grenzüberschreitend, um beispielsweise bei Verstößen Gewerbeberechtigungen in beiden Ländern einziehen zu können.

*Frage 4: Wie kommt man als ausländischer Arbeitnehmer zu dem Geld, das einem zustünde, das man aber nicht bezahlt bekommen hat – geschieht dies automatisch durch das Verwaltungsstrafverfahren?*

*Kaindl:* Das Verwaltungsstrafverfahren führt nicht dazu, dass der Mitarbeiter tatsächlich seinen Lohn bekommt, dafür muss er z.B. zur Gewerkschaft oder zur Arbeiterkammer kommen, denn Lohnansprüche muss man



gerichtlich vor dem Arbeitsgericht durchsetzen. Beides ist notwendig – einerseits das Verwaltungsstrafverfahren, und um das Geld dann zu bekommen, auch der zivilrechtliche Weg.

*Steiner:* Der Unternehmer hat auch die Möglichkeit, sich einem Verwaltungsstrafverfahren zu entziehen, wenn er nachweislich die ausstehenden Löhne nachzahlt – wenn es diese Firma dann noch gibt. Das ist der wahrscheinlichere Weg, denn die Verwaltungsstrafen sind sehr hoch, bis zu € 20.000,- im Wiederholungsfall pro Person.

*Frage 5: Der richtige Kollektivvertragslohn muss bezahlt werden. Aber es ist doch sehr schwer zu prüfen, welcher Kollektivvertragslohn ausbezahlt werden sollte, welcher Kollektivvertrag angewandt werden muss.*

*Steiner:* Es werden viele Details gefragt, welche Tätigkeit genau ausgeübt wird, wie lange er schon beschäftigt ist, wie viel er aktuell bekommt... Und wenn wir glauben es ist zu wenig – wir haben Kollektivverträge mit vor Ort um dies zu kontrollieren. Und wenn wir den Verdacht haben, dass der zu gering ist, melden wir das dem Kompetenzzentrum zur Überprüfung.

*Frage 6: Können Betriebsräte nicht als Helfer des Kompetenzzentrums eingesetzt werden, ausgestattet mit dem Recht, Einsicht in die Löhne zu bekommen?*

*Taibl:* Eine Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ist sogar erwünscht. Nur: eine ausländische Firma prüfen vor Ort darf alleine die Finanzpolizei. Tipps von Betriebsräten sind wichtig – so kann gezielt überprüft werden. Jede Information, die man mehr hat, ist wichtig, die als Meldung an die Finanzpolizei erfolgen sollte.

*Steiner:* Wenn wir eine Anzeige bekommen, gehen wir dieser nach – je genauer sie ist, desto besser vorbereitet kommen wir hin. Der Erfindergeist der Firmen ist sehr groß, Mitarbeiter sind gut instruiert was sie zu sagen haben, da sind Detailinformationen sehr wichtig. Die Finanzpolizei hat das Recht, auch im Beisein des Betriebsrates Kontrollen durchzuführen.

*Frage 7: Wie kann der Endkonsument Scheinfirmen zielsicher identifizieren?*

*Steiner:* Man kann sich nur Papiere vorlegen lassen, am besten auf Deutsch, ob es diese Firma gibt, danach kann man beim Finanzamt nachfragen, bei der Finanzpolizei diese Firma tatsächlich existiert, die Firma sollte eine UID Nummer haben, die man selbst abfragen kann auf der Internetseite des Finanzamtes. Ein ausländischer Arbeitgeber, der in Österreich arbeitet, sollte bei der zentralen Koordinationsstelle eine Meldung machen welche Arbeitnehmer er entsendet und welche Tätigkeit jeder einzelne ausübt, und welchen Lohn sie bekommen. Dafür gibt es vorgefertigte Blätter.

*Fragesteller:* So etwas sollte man publizieren, um der Öffentlichkeit zu ermöglichen, Schwarze von Weißen Schafen zu unterscheiden.

*Steiner:* Da haben sie recht, ich werde das weitergeben, ob ein Fragenkatalog für die „Häuselbauer“ auf der Homepage des Finanzamtes publiziert werden kann, wo er nachsehen kann, welche Informationen er braucht, um solche Firmen guten Gewissens beschäftigen zu können.

## 6) Einblicke in die Praxis II: Gemeinsam wirtschaften und arbeiten im Grenzraum: die gelebte Arbeitsmarktintegration im Berufsalltag

### Krisztian Rusko (Arbeitsmarktservice Burgenland, EURES-Berater):

Meine Beratungstätigkeit hat um den 1. Mai stark zugenommen. Davor waren es etwa 40 bis 50 Kontaktaufnahmen im Monat, danach etwa 100 bis 150, stagnierend auf diesem hohen Niveau. Was sind das für Leute aus Ungarn, die sich an mich wenden? Altersmäßig und vom Geschlecht her bunt gemischt, von schlecht qualifiziert bis Hochschulabsolventen. In der Regel können sie nicht gut Deutsch – ansonsten würden sie sich direkt an einen Dienstgeber wenden, da sie weder das AMS noch EURES benötigen. Sie haben einen großen Willen, Arbeit zu finden. Sie sind sehr wenig selbständig bei der Arbeitssuche, brauchen Vermittlung, Coaching, und hätten gerne jemanden, der sie an der Hand nimmt. Meine Rolle ist es, diese sehr schlecht informierten Menschen aufzuklären, wie es in Österreich abläuft. Was auffällt, ist dass viele bereit wären, unter ihrem Qualifikationsniveau zu arbeiten. Warum könnte das Interesse daran, in Österreich zu arbeiten mit 1.

Mai gestiegen ist? Durch das Wegfallen der Bewilligungsfrist ist die Hoffnung gewachsen, nun einfach, auch ohne Qualifikation oder Sprachkenntnis, eine Chance auf einen Job in Österreich zu haben. Hier besteht sehr starker Aufklärungsbedarf. Die Mehrheit meiner Kunden kämpft mit finanziellen Schwierigkeiten oder ist seit längerem arbeitslos – trotz zum Teil guter Qualifikationen. Viele haben in Ungarn keine Chance mehr, finanziell zu überleben und suchen einen Ausweg aus ihrer Existenzkrise. Die Lebenserhaltungskosten sind sehr hoch, einige Produkte sind sogar teurer als in Österreich. Hingegen die Verdienste, aber auch die Sozialleistungen, Arbeitslosenhilfe und so weiter sind deutlich geringer. Das Arbeitslosengeld dürfte sich zwischen € 150 und € 250 im Monat bewegen, so genau habe ich das jetzt nicht im Kopf. Dies ist wichtig um zu verstehen, warum einige einen regelrecht verzweifelten Sprung über die Grenze zur Arbeitsaufnahme wagen. Die Arbeitsmarktsituation in Österreich ist deutlich besser als in Ungarn, man findet auch mit wenigen Qualifikationen eher einen Job als in Ungarn, das wissen sie von Bekannten. Eine Kundin aus Debrecen hat einfach ihren Koffer gepackt, ihre letzten € 40,- für ein Busticket nach Wien ausgegeben, spricht kein Deutsch, hat keinen Kontakt zu einem Dienstgeber und bittet mich nun um Hilfe.

**Mag.a Doris Bock, Geschäftsführerin bei Neudörfner Office Systems mit Sitz in Neudörfn/Burgenland und Vizepräsidentin der Industriellenvereinigung Burgenland):**

Neudörfner hat 2 Tochterfirmen, eine in Budapest und eine in Bratislava, mit denen wir seit Jahren gute Erfahrungen haben. Es sind allerdings reine Vertriebstöchter. Buchhaltung, Marketing, Produktion, Logistik ist im Firmensitz im Burgenland vereint. Wir haben seit 20 Jahren sehr gute Erfahrungen mit Ungarn. In Ungarn gibt es heuer massive Probleme im Umsatz, Projekte werden eher an rein ungarische Unternehmen vergeben. In Ungarn sind 5 Mitarbeiter fix angestellt. In Neudörfn haben wir ebenfalls 5 ungarische Mitarbeiter, davon 3 Pendler. 2 davon arbeiten hier erst seit 1. Mai. Wir haben mit 1. Mai keinen großen Ansturm bemerkt. Bewerber kamen immer mit „Anhang“, da sie sehr schlecht Deutsch sprechen konnten, und bewarben sich für Posten im Bereich Produktion und Logistik. Für die anderen Bereiche bestand kein Interesse. Auch von den bestehenden Mitarbeitern sind 4 in der Produktion tätig, allerdings als ausgelernte Möbeltischler, nicht für Hilfstätigkeiten. Eine Person hat ein Universitätsstudium und arbeitet bei uns im Projektmanagement, technische Zeichnung und Projektplanung. Sie sind sehr gut integriert. Generell noch einmal: das Hauptproblem, warum wir nicht noch mehr Menschen aufnehmen konnten, waren die mangelhaften Deutschkenntnisse. Wir haben zu dieser Zeit aber auch nicht massiv Mitarbeiter gesucht, da wir eine relativ konstante Mitarbeiterauslastung haben, in Summe zurzeit 250, davon in Neudörfn 200.

Als Vizepräsidentin der Industriellenvereinigung Burgenland kann ich folgendes über den 1. Mai für Industriebetriebe im Burgenland berichten: Eine Umfrage unter 25 Betrieben im Juni hat ergeben, dass bei 4 Betrieben ein stärkeres Interesse von ungarischen Personen bemerkt haben. Bei allen anderen war es wie üblich. Aber auch hier war zu 80 % das Problem, dass es starke sprachliche Mängel gab. Die gut qualifizierten Mitarbeiter mit guten Sprachkenntnissen und sehr guten Qualifikationen sind bereits in anderen Ländern, in Großbritannien oder Skandinavien in gut dotierten Jobs. Auch Umfragen des Arbeitsmarktservice ergaben Ähnliches. Obwohl im Burgenland vor allem im Bereich Technik, aber Facharbeiter generell immer gesucht werden, hat der 1. Mai hier keine Veränderung der Situation gebracht. Die meisten Bewerbungen waren für produktionslastige Jobs mit geringeren Qualifikationen.

**Franz List (Geschäftsführer der List Holding GmbH mit Hauptsitz in Edlitz-Thomasberg in NÖ):**

Aktuell haben wir in Österreich 550 Mitarbeiter in der Gruppe beschäftigt, davon 41 Mitarbeiter ungarischer Staatsangehörigkeit, die somit ca. 10% unseres Personalstandes ausmachen. Warum beschäftigen wir Mitarbeiter aus dem angrenzenden Ausland? Wir könnten unser Wachstum mit österreichischen FacharbeiterInnen alleine nicht erfüllen, es gibt zu wenige. Und so beschäftigt List Mitarbeiter aus 10 Nationen. Mit unseren ungarischen Mitarbeitern sind wir sehr zufrieden, und werden sicherlich noch mehr aufnehmen. Zur betrieblichen Integration muss das Unternehmen viel beitragen, und darf nicht erwarten, dass das von alleine funktioniert. Man muss die kulturellen Eigenheiten jedes Landes besprechen und wahrnehmen, sodass dann das Verständnis untereinander und miteinander gegeben ist. Und das wird bei uns ausführlich gemacht. Wir haben vor dem 1. Mai sehr viel akquiriert, mit vielen Schwierigkeiten (Arbeitsbewilligungen etc.). Wir

merken jetzt schon, dass seit dem 1. Mai ein großer Andrang besteht, wöchentlich bewerben sich sicherlich um die 10 Bewerber, und die besten nehmen wir immer wieder, auch wenn der Bedarf zurzeit nicht so groß ist. Die Qualifikationen der Bewerber entsprechen den Anforderungen.

Bei 550 Mitarbeitern haben wir keinen Betriebsrat, nicht weil er verhindert wird. Die Fluktuation der Mitarbeiter liegt bei uns unter 0,5% und der Betrieb wird gut geführt, und innerhalb von 5 Jahren haben wir unseren Mitarbeiterstand verdoppelt. Da kann ich mir nicht vorstellen, dass man qualifizierte, erfahrene Mitarbeiter austauscht gegen neue ausländische, nur weil diese billiger sind. Wir behandeln die inländischen Mitarbeiter genauso gut wie ausländische. Das Betriebsklima ist das Wichtigste. Wir machen unseren Gewinn über Produkte, die qualitativ das Hochwertigsten sein müssen. Da muss die Leistung stimmen, und wird entsprechend entlohnt.

#### **Gerhard Wöchtl (Betriebsrat bei Carrier KT Austria GmbH):**

Aus meiner Sichtweise stellt sich die Arbeitsmarktöffnung ganz anders dar. Ich sehe mich als Beschützer der österreichischen Arbeitskräfte und seit die Grenzen offen sind, und ausländische Firmen zu uns kommen können, braucht man das angestammte Personal nicht mehr. Diese Firmen leasen das Personal viel billiger, und da kämpfen wir zurzeit mit einer deutschen und ungarischen Firma. Mit dem neuen LSDBG sehe ich keine Möglichkeit, daran etwas zu ändern.

#### **Saline-Hajgató (Ungarin mit Arbeitserfahrungen in Österreich):**

Ich habe zuletzt als Pflegerin in einem Haushalt in Österreich gearbeitet, wo ich tagsüber einer Frau mit ihrem pflegebedürftigen Mann geholfen habe. Genau genommen stellt das eine Dequalifizierung dar, weil ich eigentlich eine Ausbildung im Bereich Sport und Erziehungspsychologie habe. Aber ich sehe das so, es ist alles eine Arbeit mit Menschen, und die ist mir wichtig.

Obwohl ich nicht gut Deutsch spreche, war die Einstellung der Familie mir gegenüber nicht negativ. Wenn sie mich korrigiert haben, habe ich das nicht persönlich genommen, sondern gelernt. Wir sind trotzdem gut zu Recht gekommen. Ich bin ein sehr fröhlicher Mensch und komme sehr gut mit Menschen klar und rede halt mit Händen und Füßen, wenn es nötig ist.

Ich habe auch eine Ausbildung in der Gastronomie und habe früher auch einmal in Österreich im Gastgewerbe gearbeitet. Dort war ich in Niederösterreich in einem Betrieb, gemeinsam mit 6 weiteren Ungarn, und wir waren alle nicht angemeldet. Nach einiger Zeit ist eine Kontrolle gekommen, und wir wurden zurückgeschickt. Das Schlimme war, dass unsere Chefin sollte, dass wir dort noch weiterhin schwarzarbeiten. Aus dieser Zeit habe ich schon schlechte Erfahrungen.

Auch aus der Zeit, als ich für den Pflegejob in Österreich alle nötigen Papiere bekommen musste, habe ich schlechte Erinnerungen. Wenn man nicht gut Deutsch spricht, wird einem nicht gerne geholfen auf den Ämtern. Ich hatte eine Freundin mit, die mir half, die gut Deutsch kann, und man hat uns deshalb nicht sehr freundlich behandelt. Jetzt ist mein Arbeitsvertrag mit der Familie, in der ich den Mann pflegte, wegen dessen Todes aus. Ich tu mir jetzt schon sehr schwer, einen neuen Job in Österreich zu finden, dazu kommt, dass ich kleine Kinder habe und die Zeiteinteilung passen müsste.

#### *Frage 1: Wie hoch ist Ihre Vermittlungsquote, Herr Rusko?*

Rusko: Meine Aufgabe ist es nicht zu vermitteln, sondern nur zu beraten: wie sie einen Job suchen können, was die behördlichen Schritte sind. Ich bekomme aber wenig Rückmeldung über Erfolg oder Misserfolg meiner Kunden. Ich kann jedoch eine Schätzung abgeben: zwischen 10 und 25 % aller Interessenten haben Erfolg.

#### *Frage 2: Betriebsbefragungen ergeben, dass Joint-Ventures in Ungarn teilweise Probleme mit der Mentalität der Mitarbeiter haben. Es wurde berichtet, dass sie sensibler auf direkte Kritik reagieren, dass man sie etwas höflicher, etwas diplomatischer behandeln muss. Man muss offenbar ein etwas anderes kulturelles Verständnis aufbringen. Welche sind Ihre Erfahrungen, Herr List?*

List: Sie haben recht damit. Aber in der Regel muss man mit allen gut umgehen, und weil wir das tun, war das für uns kein Problem. Ich will noch eines sagen zu den Sprachbarrieren. Wir haben in unserem Unternehmen

fast schon eine Schule installiert, wo auch die ungarischen Mitarbeiter Deutsch lernen und sie kommen immer zu Gruppen dazu, wo sie im Sinne von Learning by Doing immer Deutsch sprechen müssen. Und die fachliche Kompetenz der ungarischen Mitarbeiter ist für uns sehr zufriedenstellend. Und wir werden wachsen, werden nächstes Jahr noch ein großes Werk bauen, und werden 180 Mitarbeiter in unserer Region brauchen. Und wo sollen wir die hernehmen, wenn es sie in Österreich nicht gibt? Unser Exportanteil beträgt 100% - vom Ausland zu profitieren, aber nicht Personal zu arbeiten, das aus unseren Nachbarländern kommt, wäre ja dumm. Wir sind hoch zufrieden und hoch begeistert.

## **7) Prognose: Zur Zukunft des österreichischen Wirtschafts- und Arbeitsraumes (Dr. Christian Helmenstein, Chefökonom der Industriellenvereinigung)**

In die Zukunft zu schauen ist ein schwieriges Unterfangen, deshalb möchte ich Sie nicht mit einer Punktprognose konfrontieren. Was ich vortragen möchte sind Elemente, wie man zu einer soliden Prognose, wie attraktiv der ungarisch-österreichische Arbeits- und Wirtschaftsraum in Zukunft sein kann, präsentieren um ihnen Werkzeuge in die Hand zu geben, dass Sie ihre eigenen Prognosen formulieren können.

### **Wirtschaftliche Heterogenität der Länder**

Es gibt fast nichts in unserem gemeinsamen Arbeits- und Wirtschaftsraum, was man als homogen bezeichnen könnte – beispielsweise Lohnhöhe, technologische Kompetenzen, Sprachunterschiede, Kulturunterschiede. Sie werden keine andere Euregio in der EU finden, die in einem so hohen Maß an Heterogenität geprägt ist wie unsere Region. Es ist eine immense Stärke mit bis dato unterschätztem Potenzial. In einer Zeit, wo sich wirtschaftliche Rahmenbedingungen (Preise, Konsumpräferenzen, steuerliche Rahmenbedingungen) ständig ändern, Heterogenität, also Vielfalt, eine Chance zur Neuanpassung bietet. Produktionen etwa können neu optimiert werden: z.B. durch Standortwechsel innerhalb eines Raumes an einen anderen Ort (Produktionskosten, qualifiziertes Personal).

### **Humanressourcen**

Wir sind mit einem Spannungsfeld Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel konfrontiert. Humanressourcen sind die wichtigste Ressource für unser zukünftiges Wohlergehen. 2/3 der Arbeitskräfte in unserem Raum haben mindestens eine sekundäre Ausbildung. Die Wirtschaft der Zukunft braucht qualifizierte Arbeitskräfte, plus einer tertiären. Tiefe und Breite des Arbeitsmarktes ist für die industrielle Ansiedlung ein wichtiges Kriterium, wenn es um das Potenzial an Arbeitskräftemobilisierung geht.

In Zukunft werden wir mit einem unvorstellbaren Ausmaß an Arbeitskräftemangel konfrontiert sein. Ostösterreich wird nicht mit Westungarn um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren, sondern mit einem viel größeren, erweiterten Europa. Beispiel: die deutsche Gesellschaft ist um 10 Jahre älter als die österreichische, 12 Millionen Menschen gehen in den nächsten 10 bis 12 Jahren in Pension – die die nachkommt, ist 5 bis 7 Millionen kleiner. Will Deutschland sein Output Niveau halten, hat es nur 2 Optionen: einen dramatischen Anstieg an Produktivität gekoppelt mit einem dramatischen Anstieg an Investitionsbedarf um wesentlich produktiver zu werden und die Arbeitskräfte zu ersetzen, oder die deutschen Unternehmen – und das ist das wahrscheinlichere Szenario - werden einen gigantischen Nachfragesog entfalten, der für uns dramatisch spürbar sein wird. Wir müssen heute beginnen darüber nachzudenken, wie wir unsere zukünftigen Arbeitskräftebedarfe gemeinsam stillen können, und wie wir es schaffen, unsere qualifizierten Arbeitskräfte in der Region zu halten. 5 Millionen Arbeitskräfte, das entspricht ungefähr der Gesamtbeschäftigung von Österreich plus Westungarn.

### **Internationalisierung/Ressourcenorientierte Investition**

Wie kann eine Nation es schaffen zu Wohlstand zu kommen, selbst dann, wenn sie über keine natürlichen Ressourcen verfügt? Durch Arbeitsteilung – ich spezialisiere mich auf eine Fähigkeit, die andere nicht so gut beherrschen. Die wichtigste Ressource heute sind nicht mehr natürliche Rohstoffe, sondern unsere Köpfe. Ich bin überzeugt, dass wir sehr stark ein Investitionsmuster sehen werden in der nächsten Zeit, das sich an der Verfügbarkeit der besten Köpfe orientiert. Die beste Empfehlung für unsere Standorte ist, dass bei uns

qualifizierte Menschen verfügbar sind, um hier zu produzieren. Und da haben wir ein gemeinsames Problem. In China ist es so, dass in den besonders für die Hochtechnologiewirtschaft relevanten Fächern Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften oder der Technik, den berühmten MINT-Fächern, wo pro Jahr 1 Mio. Absolventen auf den Arbeitsmarkt kommen. Diese mögen nicht alle OECD-Standards erfüllen, aber wenn nur 30% dieses Niveau erfüllen, dann bleiben immer noch 300.000 MINT-Absolventen pro Jahr übrig. Im Vergleich dazu Deutschland: 70.000 Absolventen, Österreich: 7.300 (Fachhochschulen schon mitgerechnet). Wir müssen darauf achten die richtigen Anreize zu setzen, dass wenn wir tertiäre Ausbildung betreiben, diese nicht primär in Fächern stattfindet, die weit von der Industrie entfernt sind, sondern primär in Bereichen, wo hohe Lebenseinkommensprofile zu erwarten sind, hohe Verdienstmöglichkeiten über das ganze Leben gerechnet bestehen werden. Und das sind typischerweise die MINT-Fächer. Und wenn uns das gelingt, systematisch ein hohes Angebot an Humanressourcen auszubilden und darzustellen, werden wir gemeinsam ein sehr attraktiver Investitionsstandort sein.

Die Frage ist nicht nur, wie können wir für uns selbst attraktiv als Investitionsstandort sein? Betrachten wir die Betriebe, die bereits da sind: besteht das Risiko, dass wir mit der Verlagerung von Produktionsstandorten rechnen müssen? Wir müssen danach trachten, dass uns ein Schicksal erspart bleibt, dass wir nur temporär ein Transplant beherbergen, das wir nach wenigen Jahren wieder verlieren. Wie groß ist das Risiko, dass es zu systematischen Unternehmensverlagerungen kommt?

Österreich – und das gilt in noch viel stärkerem Maße für Ungarn – hat gemessen an seinem Pro-Kopf-Einkommen, ein bei weitem unterdurchschnittlichen Stand an Auslandsinvestitionen. Die Schweiz führt bei den internationalen Auslandsinvestitionsbeständen der Schweizer Unternehmen im Rest der Welt. Um dieses Niveau zu erreichen, müssten wir unsere Auslandsinvestitionen aus österreichischer Perspektive verdreifachen, aus ungarischer Perspektive ungefähr zwanzigfachen. Wir werden in den nächsten Jahren enorme Direktinvestitionsströme erleben. Die Frage ist: ist das eine Bedrohung für unsere Standorte, oder ist es eine Chance? Was wir beide, Österreich und Ungarn, noch nicht geschafft haben, ist die Transformation unserer Wirtschaft von einer Hacklerökonomie zu einer Headquarterökonomie. Wir arbeiten im Wesentlichen nach wie vor mit unseren Händen im Durchschnitt der Wirtschaft, und etwas mit unseren Köpfen. Die Schweizer tun das schon lange nicht mehr. Sie haben ihr Geld international investiert und ziehen daraus Kapitalrenditen. Sie verdienen eine Rendite auf ihr eigenes Humankapital und ihr Sachkapital, während wir in unserem Raum nach wie vor sehr stark Renditen auf physische Arbeit erzielen. Das passt nicht zur Ambition einer Hocheinkommensökonomie. Im Gegensatz zu Schweden, Niederlande, Belgien oder der Schweiz etwa.

Eine Studie des Wiener Institutes für internationale Wirtschaftsvergleiche, nicht als besonders industriefreundlich bekannt, hat sich mit der Frage bei über 6.000 Unternehmen beschäftigt: gibt es einen systematischen Unterschied zwischen Unternehmen, die international aufgestellt sind (exportieren, internationale Vertriebsstrukturen aufweisen) und solchen, in derselben Branche und Größenklasse, die sich auf den Binnenmarkt konzentrieren? Das Ergebnis ist spektakulär (branchen- und größenstrukturbereinigt): jene, die exportieren, weisen eine um 66% höhere Arbeitsproduktivität auf als jene Unternehmen, die nur auf den Binnenmarkt ausgerichtet sind. Eine so hohe Produktivität impliziert auch einen entsprechenden Verteilungsspielraum – und von dem profitieren beide Seite, etwa in Form der Löhne. Die Löhne der exportierenden Unternehmen – derselben Branche und derselben Größe – liegen 23% höher als bei den nichtexportierenden. So erhält man für die Investitionen in Humankapital, in sekundäre und tertiäre Bildung eine entsprechende Einkommensabgeltung. Das wird uns nur gelingen, wenn das Unternehmen mit dem modernsten Kapitalstock arbeitet. Sie können noch so gut sein, wenn ihnen das Unternehmen keine modernen Maschinen zur Verfügung stellt, können Sie ihre eigene Produktivität gar nicht voll entfalten. Exportorientierte, internationale Unternehmen investieren um 72% mehr als jene, die nicht exportorientiert sind. Fürchten wir uns nicht vor internationaler Integration, grenzüberschreitender Zusammenarbeit. Sie impliziert enorme positive Chancen, wenn es auch Negativbeispiele gibt.

### Sektoraler Strukturwandel

Es ist immer wieder von der Old Economy die Rede. Man hat oft das Gefühl, es gäbe nichts anderes mehr als Biotechnologie, Nanotechnologie, Informatik etc. Die Realität sieht natürlich viel anders aus. Das Gros unserer Beschäftigten arbeitet in Branchen, die man der Old Economy zurechnet. Das interessante ist: ich habe mir

12.000 Jahresabschlüsse von Unternehmen angesehen. Und es gibt in keiner einzigen Old-Economy-Branche Unternehmen, die nicht imstande wären, Wachstumspotenziale zu identifizieren: Marktchancen zu entdecken, Märkte neu zu definieren, Produktinnovation zu betreiben und entsprechend hohe Wachstumspotenziale zu entdecken. Konkret: aus österreichischer Perspektive – wie auch in Ungarn – die Textilbranche, Möbelbranche, Glasindustrie, hier sind die Exporte sogar geschrumpft. Aber in jeder dieser Branchen gibt es schnell wachsende Unternehmen. Textilindustrie in Österreich sollte es ja gar nicht mehr geben. Dennoch werden hier atemberaubende Exportzuwächse und Beschäftigungszuwächse verzeichnet, und zwar beim Export von Planen und Segeln – alle LKWs haben eine Bespannung auf ihren Auflegern, die aus Textil sind, und die kommen zu fast 100% aus Österreich. Wie auch die regendichte Kunststoffbeschichtung. Oder: 0-8-15 Möbel aus Österreich kann man nicht mehr exportieren. Man kann aber ergonomisch geformte Büromöbel exportieren mit einer Wachstumsrate von 77%. Man kann natürlich Fensterglas herstellen, eine Branche ohne Zukunft in Österreich. Oder man entscheidet sich, Glasfaser herzustellen, mit österreichischer Kompetenz. Und die braucht man für mobiles Breitband. Oder der Export von Drahtgeflechten aus Österreich. Um was handelt es sich dabei? Airbags. Schauen wir nicht nur auf Nanotechnologie etc. Hier, in der Old Economy liegen enorme Beschäftigungspotenziale.

### **Veränderte Nachfragestruktur – Neue Marktpotenziale durch den demografischen Alterungsprozess der Gesellschaft**

Ich habe einmal erhoben, wie sieht der Erwerbsstatus in Österreich aus. Von den 15 bis 64-jährigen in Ö sind um die 70% aktiv beschäftigt. Die übrigen verteilen sich auf Arbeitslose, Pensionisten, in Ausbildung Befindliche, Erwerbslose... Die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen – hier liegt ein enormes Beschäftigungspotenzial in Zukunft, v.a. in der Betreuung von Pflegebedürftigen. Wie decken wir hier unseren Bedarf? Hier hat die Arbeitsmarktöffnung zu einer Entspannung der Arbeitssituation beigetragen, und hier gibt es noch enorme Potenziale für persönliche Dienstleistungen.

### **Neue Preisrelation - Materialstückkosten**

Über Jahrzehnte hinweg gab es nur ein zentrales Wort, wenn wir an die gegenläufigen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern denken: Lohnstückkosten und ihre Veränderung. Ich möchte aufzeigen, dass wir an einer Zeitenwende stehen. Die Lohnstückkosten, die 50 Jahre lang die entscheidende Größe für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Standorte waren, werden in Zukunft eine zweite mindestens so wichtige Größe neben sich sehen, was mit der Entwicklung der Rohstoffpreise und Materialkosten in unseren Unternehmen zusammenhängt. An einer entsprechenden Studie für Österreich wird noch gearbeitet, aber für Deutschland gibt es schon Zahlen: 43% der Kosten eines Produktes gehen bereits auf den Materialeinsatz zurück. Die Lohnkosten haben nur einen Anteil von 17 bis 18 % in etwa (von Branche zu Branche etwas unterschiedlich). Nun haben wir es mit einem enormen Anstieg der Rohstoffe zu tun. Dann ist klar, dass der Anteil an Materialkosten noch steigen wird. Das bedeutet, wir müssen alles tun, um effizienter bei unserer Materialverwendung zu werden. Wenn wir unsere inländischen Standorte sichern möchten, ist nicht nur eine arbeitsproduktivitätsorientierte Standortpolitik, sondern auch eine Materialeffizienzstrategie. D.h. neben die Lohnstückkosten werden in Zukunft die Materialstückkosten und ihre Veränderung treten. Je erfolgreicher wir darin werden, materialeffizient zu produzieren, desto sicherer sind unsere Arbeitsplätze, oder: desto stärker können die Lohnstückkosten/Einkommen steigen. Wenn wir wettbewerbsfähig bleiben wollen, geht es in Zukunft nicht mehr nur um die Arbeitsproduktivität. Je besser wir sind bei den Materialien, desto attraktivere Löhne können wir anbieten. Die ist vielleicht auch die beste Immunisierungsstrategie gegenüber einem Arbeitskräftesog etwa aus Deutschland. Wir müssen so attraktive Löhne bieten können, dass die Arbeitskräfte bei uns bleiben, nachdem wir sie ausgebildet haben und die Kosten dafür hier angefallen sind, möchten wir natürlich auch, dass sie bleiben.

### **Ich darf zusammenfassen, um vielleicht zu einer Prognose zu kommen:**

Wir sind in einem sehr heterogenen Raum unterwegs, aber genau diese kann eine Stärke sein, wenn wir mit sich rasch wandelnden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert sind.

Für die Attraktivität von Ostösterreich und Westungarn als Investitionsstandort wird in Zukunft die Tiefe und Breite des Arbeitsmarktes von Entscheidung sein. Sie werden ein Unternehmen nicht wo ansiedeln können, wenn sie ihm nicht avisieren können, dass für die hohen Investitionen auch die qualifizierten Arbeitskräfte verfügbar sind. Die absolute Priorität ist Bildung, Ausbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Und dann kommt hinzu, dass wir Incentives im Bildungssystem, angefangen bei besserer Information, möglicherweise bis hin zu entsprechender Stipendiengestaltung setzen, dass junge Menschen die richtige Berufswahl treffen. Stellen wir uns rechtzeitig darauf ein, dass wir neue, Demografie induzierte Beschäftigungspotenziale sehen werden und fragen wir uns, ob wir dafür auch die richtigen Ausbildungseinrichtungen rechtzeitig bereitgestellt haben, ob auch unsere Lohnstrukturen diesbezüglich passen.

Und zum Thema Standortsicherung habe ich Ihnen gezeigt, wie attraktiv es sein kann, internationale Unternehmen zu beherbergen und die Nischenspezialisierung in der Old Economy nicht zu unterschätzen. Meine Hypothese ist, die deutschen und französischen Großunternehmen werden rascher unter Druck aus China kommen, als die relativ kleinen österreichischen und ungarischen Unternehmen. Denn für chinesische Massenhersteller sind unsere Produktionsnischen schlichtweg uninteressant. Je enger wir die Nische definieren, und versuchen, hier Weltmarktführerschaft zu erreichen, desto immuner sind wir gegen die Herausforderung einer chinesischen oder indischen Billigkonkurrenz.

Was ich für einen kategorischen Imperativ halte ist eine Materialeffizienzstrategie. Es gibt für mich kein rationales Gegenargument. Die Endlichkeit unserer Ressourcen ruft nach einem effizienten Umgang mit ihnen, und wir können unsere Wettbewerbsfähigkeit chinesischen Herstellern gegenüber deutlich ausbauen, wenn wir effizienter materialseitig produzieren als die es können. Wir sind ohnehin energieeffizienter als der Rest der Welt. Wenn uns das auch im Bereich des Materials gelingt, umso besser.

Und schließlich, all das Gesagte zusammenfassend, glaube ich, stehen wir vor einem arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel. Worüber haben wir jahrzehntelang in Europa geredet? Wie wir es schaffen können, dass unsere Arbeitslosigkeit auf nicht immer höhere Niveaus hinaufläuft; wie können wir Beschäftigung sichern. Diese Zeit ist nun zu Ende. In der letzten Krise waren die Arbeitslosenzahlen bei Weitem nicht so hoch, wie dies zu erwarten gewesen wäre auf der Basis früherer Erfahrungen/Rezessionen. Da hätten wir auch in Österreich Arbeitslosenquoten von 10, 11% sehen müssen. Bereits 2009, 2010 ist über Instrumente wie Bildungskarenz und Kurzarbeit etc. eine Art Labour-hoarding betrieben wurden. Und das war richtig so, denn Unternehmen, die nicht Arbeitskräfte „gehörtet“ haben, konnten nun am wirtschaftlichen Aufschwung nicht teilhaben, weil die benötigten Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt nicht mehr verfügbar waren. Dies in die Zukunft extrapoliert bedeutet, dass wenn wir nun in eine wirtschaftliche Schwächephase eintreten – ob es eine Rezession wird, halte ich für völlig offen, wenn es nicht zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung kommt, dass wenn wir ständig über eine Rezession sprechen, diese auch kommen wird, weil es dadurch zu einer Konsumzurückhaltung und Investitionsattentismus führt, die sie dann erst auslösen. Diese Schwächephase, die uns mindestens in den nächsten 6-9 Monaten bevorstehen wird, wird zum letzten Mal womöglich einen nennenswerten Aufbau von Arbeitslosigkeit sehen, und dann nicht wieder, die nächsten 20, 30 Jahre, kein Thema sein. Jeder Mensch, der qualifiziert ist, wird sofort in einem anderen Bereich einen Arbeitsplatz finden, weil die Übernachfrage an qualifizierten Arbeitskräften so groß ist, dass jeder frei werdende Beschäftigte sofort wo anders aufgesogen wird. Wir haben dann allerdings noch eine Aufgabe im Bereich der sozialen Kohäsion, dass wir auf jenen Bereich des Arbeitsmarktes schauen, der wenig bis gar nicht qualifizierbar ist. Dass dieser Teil der Bevölkerung nicht marginalisiert wird, sondern Teil unserer Gesellschaft bleibt. Ich möchte mit dem positiven Ausblick schließen, dass wir sehr viele Mittel aus der Arbeitsmarktpolitik werden umschichten können, die früher dem Erhalt von Arbeitsplätzen gedient haben, und die man dafür verwenden sollte, eine lebhafte Einkommensmaximierende Politik zu betreiben. Mehr in Bildung, mehr in F&E, mehr in Innovation und mehr in eine adäquate Incentivierung zu investieren, dass Menschen die richtigen Berufsbilder wählen. Und eventuell auch Menschen bei ihren Mobilitätsambitionen, auch grenzüberschreitender Art, zu unterstützen.

### ***Diskussion nach dem Referat:***

*Frage 1: Ich spreche drei Punkte an, die mir aufgefallen sind, die zu hinterfragen wären: 1) Arbeitskräftesog. Mobilität der Produktionsfaktoren ist ein uraltes Thema in der Ökonomie. Ich würde aus meiner Sicht brutal prognostizieren: Kapital ist immer mobiler als Arbeitskräfte. Die deutsche Automobilindustrie wird es auf Dauer nicht schaffen, ihre Standorte in Deutschland aufrecht zu erhalten. Kapital, Produktionsstätten werden weltweit wandern. Ob der von Ihnen beschriebene Sog entsteht, aufgrund der verbleibenden Kapazitäten Inlandsnachfrage, möchte ich schwer infrage stellen. 2) Ganz wichtig: der Faktor Investition in Bildung. Die Diskussion in Österreich um die Bildungslandschaft erfolgt im Bereich Reform des primären und sekundären Bildungsweges, aber auch um Hochschulzugangsbeschränkungen. Das greift sich ans Hirn. Vor dem Hintergrund der Thesen, die sie aufstellen, beschreiten wir den völlig falschen Weg. Statt dass wir versuchen in Ausbildung, in tertiäre Ausbildung zu investieren, reglementieren wir den Zugang, schränken ihn ein. Das ist volkswirtschaftlich international gesehen ein Wahnsinn, was wir hier betreiben. 3) Was ich um vieles kritischer sehen würde als Sie ist das Eigentumsverhältnis im Zugang zu Rohstoffen und zu Investitionen. Wenn China jetzt schon das mit Abstand reichste Land der Welt ist, würde ich prognostizieren, dass wenn China nicht in absehbarer Zeit an den internen Spannungen im eigenen Land zerbricht, in Hinblick auf Geld und faktischer Macht ein ziemliches Monopol an Rohstoffen und Investitionskapital haben wird. Und dann ist die entscheidende Frage: wer entscheidet über Investitionen, wer entscheidet, wo Rohstoffe zur Verfügung stehen. Wir haben jetzt schon das Beispiel aus Ungarn, da gibt es eine Kooperation zwischen der ungarischen und chinesischen Regierung, wo die Chinesen Direktinvestitionen von in etwa 1000 Milliarden Euro in Ungarn angekündigt haben. Es wird extrem spannend werden: wo werden diese Investitionen getätigt und welche Absichten verfolgt die chinesische Regierung mit diesen Investitionen in Ungarn.*

*Helmenstein: 1) da sind wir einander sofort einig, dass man das nicht statisch betrachten darf. Nichts desto trotz, die 5 Mio. Leute müssen ja in irgendeiner Weise ersetzt werden – ausdrücklich: wenn ich das Output Niveau halten möchte. Und sonst wird dieses Niveau eben nicht gehalten, und ein Teil dieser fehlenden Arbeitskräftenachfrage wird dadurch kompensiert, dass diese ressourcenorientierten Investitionen irgendwo im Rest der Welt stattfinden, wo diese qualifizierten Arbeitskräfte zu finden sind. Aber dann sind wir wieder bei uns, beispielsweise wieder in Győr, der Westslowakei, oder in Ostösterreich. Meine Schlussfolgerung: dann sollten wir alles daran setzen, dass wir einen Teil dieses mobilen Kapitals zum Vorteil unseres Beschäftigungsniveaus und unseres Einkommensniveaus in unseren Raum attrahieren. Wenn sie diese Leute nicht haben, wir aber schon – und daher bin ich auch ganz ihrer Meinung, was den zweiten Punkt anbelangt – deswegen müssen wir so viel in Bildung investieren, wenn wir die Menschen haben, die diese Leistung erbringen können, dann werden wir das mobile Kapital in unseren Raum attrahieren können. Der zweite Punkt ist ein nicht zu überschätzender Kostenblock an Opportunitätskosten, den wir da durch politische Kurzsichtigkeit auf uns laden und wo wir die nächsten Jahrzehnte darunter leiden werden, weil man solche Defizite nicht kurzfristig rückgängig machen kann. 3) da wäre ich nicht so pessimistisch, das chinesische Quasi-Monopol. In der Tat, die Chinesen haben ein Weltmarktanteil bei seltenen Oxiden und ihrem Export von 97%. Im Moment ist das chinesische Jahrzehnt. Dahinter steht eine langfristige Strategie: zuerst subventionieren sie die Erschließung der Lagerstätten, und dann subventionieren sie auch den Export – und sei es nur über eine dramatisch unterbewertete chinesische Währung bis hin zu unmoralischen Angeboten, auch an österreichische Unternehmen, nämlich wenn sie bereit wären in China zu investieren würde man ihnen die seltenen Erdoxide um 5-10% günstiger zur Verfügung stellen als wenn man sie liefern müsste (ohne Exportkosten). Wenn man die entsprechende Größe und Entschlossenheit besitzt, und eine langfristige Strategie überlegt hat, kann man ein solches Quasi-Monopol errichten. Das wäre bei einem Privaten nie möglich, nur bei einer staatskapitalistischen Wirtschaft. Aber ich bin trotzdem nicht so pessimistisch. Denn was sie monopolisieren können, ist die Förderung. Wenn sie es einmal gefördert haben, und auf dem Weltmarkt verkauft haben, ist es für alle neu verfügbar. D.h. mein Plädoyer: verstehen wir uns nicht mehr als nationalstaatliche Akteure im Bereich unseres Abfallmanagements, sondern als eine Donauraum-Community, die danach trachten sollte, ihren Elektronik-Schrott selber wieder zu sammeln und aufzubereiten. Was wir brauchen ist ein Spitzen-Recycling-Netzwerk. Daran arbeiten wir mit vielen Partnern, um die seltenen und teuren Industrierohstoffe, die wir einmal in Europa haben, nicht wieder aus Europa zu verlieren. Dann hilft den Chinesen ihr Quasi-Monopol nicht mehr*



sehr viel, denn dann ist der Weltmarkt wieder offen, und der dürfte nicht monopolisierbar sein. Aber da haben wir noch ein schockierendes Problem: dass nämlich mit Direktinvestitionen, genau mit Kapitalwanderungen wie Sie sie angesprochen haben, meist auch eine technologische Kompetenz einhergeht. Und die Chinesen sind mittlerweile auch die einzigen, die über die nötige Technologie verfügen, bestimmte, schwere, seltene Erden voneinander zu trennen. Selbst wenn wir morgen die Entscheidung für ein Donauraum-Recycling-Netzwerk treffen würden, dann geht das nicht, weil wir nicht über die nötige Technologie verfügen. Wir würden für die Erarbeitung dieser Technologie 5 Jahre benötigen. So positiv ich mich zum grenzüberschreitenden Investitionsgeschehen geäußert habe, so sehr muss man aufpassen, dass bestimmte technologische Kernkompetenzen nicht an Länder verkauft werden, die sie danach monopolisieren, und von denen wir danach unsere eigene Technologie zurückkaufen müssen. Man muss sehr genau hinsehen, an wen verkauft wird.

*Frage 2: Zahlen aus Österreich zum Mangel an Kindern und Jugendlichen – Raum um Wien eher eine Wachstumsregion, im Vergleich zu Westungarn. 2) mangelhafte Ausbildungen bei den Naturwissenschaften: wie sieht das in Ungarn aus (zu viele Absolventen, dichtes Universitätsnetz, großes akademisches Potenzial, das von den umliegenden Ländern nicht genutzt wird, auch weil das entsprechende Fremdsprachenwissen bei den Ungarn fehlt). 3) Investitionen aus Tschechien, nehmen zu (bspw. Kovács-Gruppe). 4) China: nicht nur in Ungarn, auch in Polen und Tschechien Angebote für Investitionen (Autobahnbau). Chinesen interessieren sich auch für ganz kleine Nischen.*

*Helmenstein:* Eine Situation wie in Deutschland trifft uns nicht aus unserer eigenen Demografie heraus, sondern über den Sogeffekt, der auf Österreich ausgeübt wird, da er auch stark von Süddeutschland ausgeübt wird (Baden-Württemberg, Bayern). Und den werden wir auch noch in Ostösterreich und Westungarn spüren. Es hilft nichts zu sagen, wir haben diesen demografischen Bruch in Österreich nicht so stark, nicht in diesem Ausmaß. Was Österreich anbelangt würde ich den Faktor auch nicht wie in Deutschland beim berühmten Faktor 1:10 ansetzen, sondern bei ca. 300.000 sehen, die uns fehlen werden, aber wir werden eine enorme Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte sehen. Anstatt sich zwischen Ostösterreich und Westungarn Gedanken über Arbeitskräftekonkurrenz zu machen, sollten wir uns besser gemeinsame Arbeitskräfte-Bindungsprogramme überlegen, wie wir unseren Raum weiter attraktivieren können. Auch innerhalb von Österreich haben wir diese Probleme – Kärnten ist ein Nettoauswanderungsland, und sie schaffen es dort nicht, Fachkräfte anzuziehen. Neben Sprach- und kulturellen Kompetenzen sollten wir uns für unseren Raum auch Personal-Informationsplattformen (ich sage bewusst nicht: Vermittlungsplattformen) überlegen, evtl. mit anderen Trägern als nur dem AMS, mit Coaching Modellen für Familienangehörigen (wie findet man eine Wohnung, eine internationale Schule für die Kinder, einen Job für den Partner...). Die Gemeinde Wien hat mit dem Expat-Center einen richtigen Schritt in diese Richtung gesetzt, ein One-Stop-Shop kreiert für Expatriates, die aus anderen Ländern nach Wien ziehen. Vielleicht wäre es auch gut, so etwas in Ungarn zu sehen. 2) Verallgemeinert: das ist die Normalisierung, die ich mir immer gewünscht habe. Es gibt Kapital in Zentral- und Osteuropa, das auch investitionsfähig und –willig ist in Westeuropa. Wir werden in Zukunft auch sehen, dass russisches, und hoffentlich auch ungarisches Kapital, tschechisches Kapital nach Österreich kommen wird, und dann werden die Österreicher sich daran gewöhnen müssen, in einer ungarischen Fabrik zu arbeiten. So wie man heute stolz sein mag, für IBM zu arbeiten, mag man dann stolz sein, für ein ungarisches Unternehmen zu arbeiten.

*Frage 3: Worauf gründen Sie ihren vorsichtigen Optimismus oder: nicht so starken Pessimismus, hinsichtlich der Frage „kommt eine Rezession oder nicht?“.*

*Helmenstein:* auf einen Nenner gebracht: Nichts stellt sich zurzeit bei den Frühindikatoren so dar, wie es bei einer Rezession aussehen würde. Im Sommer sahen wir einen selbsttragenden Aufschwung, nicht mehr nur eine Erholung. Der englische Begriff „expansion“ macht es klarer: ich erweitere meinen bisherigen Produktionsumfang – und das kann erst dort beginnen, wo das alte Produktionsniveau von 2008 wieder erreicht ist. Im Sommer war es soweit. Ab dem Punkt würde man von einem Aufschwung sprechen können: die

Kapazitäten werden zuerst wieder ausgelastet, dann steigt diese weiter an, über das normale Niveau hinaus, und wenn Sie dann eine entsprechende Ertragslage haben, mit Kapitalrendite auf die zusätzlichen Kosten, dann sind die beiden Bedingungen für einen spill-Over von einer exportgeleiteten Erholung auf die Binnennachfrage getragenen Aufschwung ermöglicht. Die globale Wachstumsprognose (AMF) wurde um 0,5 % zurückgenommen, woraufhin plötzlich bei uns eine Rezession ausbrechen soll. Das WIFO reduziert darauf unsere Wachstumsprognose von 2% auf irgendetwas unter 1%, beim IHS ist es etwas mehr. Eine solche Elastizität ist bemerkenswert. Die Weltwirtschaft wächst um einen halben Prozentpunkt langsamer, und wir verlieren mehr als ein Prozent Wachstum. Was dahintersteckt ist, ist die Vermutung, dass Deutschland nicht mehr in der Lage sein würde, sein hervorragendes „Exposure of the Emerging Markets“ (der kerneuropäische Aufschwung war weitgehend davon geprägt) weiterhin zu nutzen, um seine Güter dort weiterhin so gut absetzen zu können. Aber warum sollte Deutschland dazu nicht mehr in der Lage sein? Ich beobachte keine exorbitante Lohnstückkostenentwicklung, warum Deutschland plötzlich nicht mehr wettbewerbsfähig wäre. Und die deutschen Zahlen für August, gerade veröffentlicht, sind weitaus positiver, als es der Durchschnitt der Analysten erwartet hätte. Dann haben wir noch immer die Phase mit extremen Niedrigzinsen. Wir wissen, dass wir negative Realzinsen haben, bereits über einen längeren Zeitraum, und wenn man erwarten könnte, dass diese noch länger anhalten, was eigentlich zu erwarten ist, heißt das eigentlich, dass wir einen Investitionsboom auf Dauer bekommen. Deswegen werden wir meiner Ansicht nach in der Tat eine Stagnationsphase oder eine wirtschaftliche Schwächephase erleben im Sinne der sich selbst erfüllenden Prophezeiung und des allgemein sehr hohen Panikniveaus in unserer Volkswirtschaft. Es gibt eine Studie, die nachweist: je höher das Panikniveau in einer Volkswirtschaft, desto geringer die Nachfrage nach langlebigen Gütern im folgenden Quartal. Wir werden es mit einem problematischen Weihnachtsgeschäft zu tun haben, eine Schwächephase bei langlebigen Konsumgütern, bis hin zu einer schwächeren Nachfrage bei Automobilen. Das wird bis zu sechs Monate anhalten. Und dann bin ich eigentlich optimistisch, dass wir wieder vom globalen Wachstum profitieren sollten. Deutschland steht nicht an der Grenze zur Rezession. Man kann nicht 8 Kernkraftwerk ausknipsen und annehmen, dass das keinen Effekt auf das Wirtschaftswachstum hat. Die Energieerzeugung ist auf das Niveau von 1992 zurückgefallen. Und deswegen verbraucht Deutschland ja keine Kilowattstunde weniger Strom, es ist nur tschechischer oder französischer Atomstrom, der verbraucht wird. Wenn man das, bis hin zur Ticketsteuer herausrechnet, haben sie in Deutschland nicht 0,1% Wachstum gehabt, sondern 0,4%. Sind es nicht unsere Medien, die ständig auf die Betrachtung von Quartalszahlungen hinweisen? Warum machen wir uns eine amerikanische Definition der Rezession zu Eigen? Diese ist am skandalträchtigsten. Sie brauchen nur 2 Quartale hinter einander, die negativ ausfallen, und sei es nur um 0,1%, dann erfüllen Sie formell die amerikanische Definition einer Rezession. Das europäische Verständnis einer Rezession ist ein völlig anderes: dass das Quartal des laufenden Jahres mit dem Quartal des Vorjahres verglichen wird. Und da liegen wir 2,5% über dem Jahr 2010, da kann keine Rede von Rezession sein. Es gibt eine dritte Definition: Sie betrachten den Gesamtjahresdurchschnitt mit dem des Vorjahres, die alte deutsche Definition. Und auch da kann keine Rede davon sein, dass die deutsche oder ungarische Wirtschaft 2012 schrumpfen wird. Man nimmt im Moment jede Definition die geeignet ist, die Rezession erst zu produzieren. Wenn wir wirklich eine Rezession in Europa erleben werden, dann ist das die erste medieninduzierte Rezession, das wäre ein historisches Unikum. Und gerade aus österreichischer Sicht bin ich sehr optimistisch, dass wir keine Rezession erleben werden, weil wir in der besten aller konjunkturellen Welten leben. Und, da hat sich der AMF geirrt, die Zentral- und Osteuropäischen Länder haben jenen Wachstumsvorsprung wieder erreicht, den sie vor der Krise hatten. Und mit welchem Raum ist Österreich neben Deutschland engstens verbunden? Mit den Zentral- und Osteuropäischen Ländern.

*Der Bericht geht an alle TeilnehmerInnen der Veranstaltung per Mail bzw. wird auf der Website des Projektes [www.netlab-online.eu](http://www.netlab-online.eu) veröffentlicht*

Für das Protokoll:

Mag<sup>a</sup>. Barbara Maca

*Projektmanagement NetLab - Network for Labourmarket Cooperation in the Border Region HU-AT*

Regionaler Entwicklungsverband Industrieviertel-Projektmanagement

Schlossstraße 1

2801 Katzelsdorf

T: +43 2622 27156

M: + 43 676 81220555

[www.netlab-online.eu](http://www.netlab-online.eu)

[www.industrieviertel.at](http://www.industrieviertel.at)