

NETLAB

Partnerschaft für den Arbeitsmarkt in der Region
Partnerség a munkaerőpiacért a régióban

5 SCHLAGZEILEN DER REGION

2011



AUSWIRKUNGEN DER
ARBEITSMARKTÖFFNUNG

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung	3
2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	4
Ostösterreich.....	4
Westungarn.....	4
3 Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung.....	6
Ostösterreich.....	6
Westungarn.....	8
4 Abfederung durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit.....	10
Ostösterreich.....	10
Westungarn.....	11

1 Einleitung

Die folgenden Auswertungen beruhen auf insgesamt 13 geführten qualitativen Interviews mit arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen aus Österreich und Ungarn. Im Februar und März 2011 wurden VertreterInnen der Sozialpartnereinrichtungen (Wirtschaftskammer Niederösterreich (WK), Industriellenvereinigung Burgenland (IV), Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich (AK NÖ), Österreichischer Gewerkschaftsbund Landesorganisation Burgenland (ÖGB), UnternehmensvertreterInnen aus Westtransdanubien sowie MSZOSZ (ungarischer Gewerkschaftsbund) und MitarbeiterInnen der zuständigen Arbeitsmarktverwaltungen Arbeitsmarktservice (AMS) Burgenland und Niederösterreich sowie die Arbeitsmarktpolitischen Zentren des Regierungsamtes in den Komitaten interviewt.

Die Schwerpunkte der Interviews lagen auf folgenden Themen:

- Entwicklung der Arbeitslosigkeit
- Einschätzung der Auswirkungen der Öffnung der Arbeitsmärkte
- Abfederung durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Bei der Auswertung wurde Bedacht auf regionale Spezifika gelegt, d.h. nicht nur Unterschiede zwischen dem österreichischen und dem ungarischen Grenzgebiet herausgearbeitet, sondern auch jene zwischen den Komitaten sowie dem Burgenland und dem Industrieviertel.

An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen für Ihre Auskunftsbereitschaft gedankt!

Die Befragungen wurden im Rahmen des Projektes NetLab („Network for Labourmarket Cooperation in the Border Region HU-AT“) beauftragt und von L&R Sozialforschung, Mag.^a Barbara Willsberger und Mag.^a Andrea Major, durchgeführt.

L&R SOZIALFORSCHUNG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1



Inhaltlich und strategisch wird das Projekt NetLab geleitet und unterstützt durch folgende Partnerinstitutionen:



2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich sowohl in Ungarn als auch in Österreich im Vergleich zu den beiden Vorjahren erholt, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlichen regionalen Entwicklungen. Im Folgenden werden die Auswertungsergebnisse der geführten Interviews getrennt nach Ostösterreich und Westungarn dargestellt.

Ostösterreich

In Österreich ist die Zahl der arbeitslosen Personen in den letzten Monaten kontinuierlich gesunken und die Vergleiche auf europäischer Ebene belegen, dass sich der österreichische Arbeitsmarkt sehr rasch erholt hat. So berichten auch die interviewten ExpertInnen aus Niederösterreich von einer deutlichen Erholung. Aus allen Regionen werden sinkende Arbeitslosenzahlen gemeldet. Größtenteils wird auch von einer Zunahme der gemeldeten offenen Stellen berichtet, nur in einzelnen Regionen Niederösterreichs stagniert diese Zahl.

Ähnlich positiv stellt sich die Situation im Burgenland dar. Allerdings zeigt sich im Vergleich zu Österreich oder auch zu Niederösterreich eine weniger rasante Entwicklung. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Burgenland in vergleichsweise geringerem Ausmaß von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise betroffen war. Hinsichtlich der betroffenen Branchen und Zielgruppen bestehen kaum regionale Unterschiede. Am stärksten betroffen waren der Auto- und Zulieferbereich sowie der Exportbereich und die Bauwirtschaft. In diesen Bereichen waren bzw. sind vor allem Männer beschäftigt und so überrascht es nicht, dass gerade zu Beginn der Krise vor allem Männer in Hilfsberufen und im Produktionsbereich von Arbeitslosigkeit betroffen waren sowie auch LeiharbeiterInnen.

Während sich die Arbeitsmarktsituation insgesamt wieder verbessert und vor allem die Zahl der arbeitslosen Männer deutlich gesunken ist, zählen ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen mit Behinderung und MigrantInnen zu den VerliererInnen der Krise. Für die genannten Gruppen wird die (Re-)Integration am Arbeitsmarkt immer schwieriger.

Insgesamt kann jedoch von einer deutlich positiven Tendenz am österreichischen Arbeitsmarkt ausgegangen werden: Die Nachfrage nach Fachkräften steigt und auch bei Lehrlingen und Hilfskräften gehen die ExpertInnen von steigenden Zahlen aus. Vor allem bei den folgenden Berufen und Branchen wurde eine zunehmende Nachfrage beobachtet: Metallberufe, MechatronikerInnen, KunststofftechnikerInnen, allgemein TechnikerInnen, KFZ-MechanikerInnen, LKW-LenkerInnen, Gesundheitsberufe, Kranken- und Pflegebereich, Bau, Industrie und Gewerbe, Handel, Verkehr, Dienstleistungen, Tourismus, teilweise auch Buchhaltungskräfte sowie gut qualifizierte Bürokräfte.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2011 werden keine großen Veränderungen hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur erwartet und der vorsichtige Optimismus hält an, da nach wie vor ein Wirtschaftswachstum prognostiziert wird und die Wirtschaft in den ersten Monaten auch real gewachsen wird. Es wird davon ausgegangen, dass das Beschäftigungsniveau weiter steigen wird, aber aufgrund des zusätzlichen Arbeitskräfteangebots die Zahl der arbeitslosen Personen nicht sinken, sondern eher steigen wird. Neben der Arbeitsmarktöffnung werden dafür auch die sinkenden Budgets des Arbeitsmarktservice als Grund für diese Annahme genannt. Zugleich wird auch auf den steigenden Fachkräftemangel, der vor allem für die Industrie ein zunehmendes Problem darstellt, hingewiesen.

Westungarn

Auch in Ungarn sind die negativen Auswirkungen der Krise Ende 2010/Anfang 2011 nicht mehr so stark spürbar wie im Jahr 2009. Die Zahl der offenen Stellen ist leicht gestiegen und im Komitat Győr-Moson-Sopron ist auch die Zahl der arbeitslosen Personen gesunken. Dennoch ist die Arbeitslosenrate nach wie vor sehr hoch. Auch

wenn in Bereichen, wie der Metall-Verarbeitungsindustrie oder Maschinenindustrie wieder eine deutliche Belegung spürbar ist, so hat die Krise dennoch tiefe Spuren in der regionalen Wirtschaft hinterlassen. Bis 2013 soll es jedoch aufgrund einer Investition von Audi im Komitat wieder zu einer deutlichen Belegung der Wirtschaft kommen. Insgesamt – also inklusive der Arbeitsplätze bei Zulieferbetrieben – sollen dadurch rund 3.000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Im Komitat Vas ist ebenfalls seit dem Frühling 2010 eine leichte Erholung spürbar: Die Arbeitslosenzahlen sind niedriger und neue Arbeitsplätze werden gemeldet. Dennoch ist auch hier die Zahl der arbeitslosen Personen hoch. Auch in diesem Komitat wird von neuen Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie berichtet, nämlich durch Opel in St. Gotthard. Insgesamt sollen 1.600 Arbeitsplätze geschaffen werden, 800 direkt im Unternehmen und 800 bei den Zulieferbetrieben.

Das Komitat Zala hat aufgrund seiner ungünstigeren geographischen Lage im Vergleich mit den anderen beiden Komitaten generell schlechtere Arbeitsmarktdaten vorzuweisen. Während in den anderen beiden Komitaten von Neuinvestitionen der Autoindustrie berichtet wird, gibt es in Zala nur ein nennenswertes Großunternehmen. Aber die ExpertInnen berichteten auch hier von einer leichten Erholung: So ist die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahr um rund 10% gesunken. Im Bereich der gemeinnützigen Beschäftigung gibt es jedoch gesetzliche Änderungen und dadurch wird nunmehr wieder eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen beobachtet. Allgemein betonten die ExpertInnen, dass die Erholung vor bei Großunternehmen spürbar ist, während es bei KMUs nach wie vor zu Entlassungen und Schließungen kommt. Ähnlich wie in Österreich sind vor allem gering qualifizierte Personen, Ältere (50+) und BerufseinsteigerInnen sowie Menschen mit Behinderung besonders betroffen. Neben der Automobilindustrie waren vor allem der Baubereich sowie die Lebensmittelindustrie betroffen. Gerade in diesen Bereichen ist auch die Nachfrage nach Arbeitskräften besonders gesunken und bisher keine Erholung beobachtbar. Anders gestaltet sich das Bild in der Automobilbranche: Aufgrund der Neuinvestitionen von Audi und Opel steigt die Nachfrage nach Fachkräften bereits. Neben Umschulungsmaßnahmen, die schon gestartet wurden, gibt es auch umfangreiche Rekrutierungsarbeiten in Ostungarn. Gesucht werden vor allem technische Fachkräfte, wie IngenieurInnen, EntwicklerInnen und TechnikerInnen.

Des Weiteren wurde eine Erholung im Dienstleistungsbereich und in der metallverarbeitenden Industrie beobachtet. Nachgefragt werden CNC-FräserInnen, SchweißerInnen, Fachkräfte in der Elektronik und SchlosserInnen. Aber auch im Bereich Handel und Tourismus werden wieder mehr Arbeitskräfte nachgefragt, z.B. KellnerInnen, KöchInnen. Zu nennen sind auch Gesundheitsberufe. Es zeigt sich also, dass es kaum Unterschiede hinsichtlich der nachgefragten Arbeitskräfte zwischen Österreich und Ungarn gibt und der Fachkräftemangel in den gleichen Bereichen besteht.

Für das Jahr 2011 wird die Arbeitsmarktentwicklung seitens der interviewten ExpertInnen größtenteils optimistischer beurteilt. Dies resultiert auf unterschiedlichen Faktoren:

- Szécsenyi Plan ab Mitte 2011 (Schaffung von 1 Mio. neuen Arbeitsplätzen)
- Änderungen in der Gemeinnützigen Beschäftigung
- Senkung der Steuern für KMUs
- Investitionen von Audi sowie Opel und die daraus resultierenden Zulieferaufträge
- Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes

Vor allem in den Regionen Győr-Moson-Sopron und Vas wird eine Steigerung der Beschäftigtenzahlen erwartet und daraus resultierend auch eine Konsumsteigerung. Dennoch wird kein relevantes Sinken der Arbeitslosenzahlen erwartet. Ein Grund dafür liegt in der fehlenden Erholung der Baubranche und den dadurch fehlenden Arbeitsplätzen.

Des Weiteren ist am ungarischen Immobilienmarkt ein interessanter Trend zu beobachten: Die Nachfrage nach Häusern in grenznahen Dörfern zu Österreich ist stark angestiegen und hierfür interessieren sich vor allem Personen aus Ostungarn, die einerseits hoffen, bei Audi oder Opel einen Arbeitsplatz zu finden und andererseits auch Interesse an einem Arbeitsplatz in Österreich hätten.

3 Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung

Werden Fachkräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten versuchen in Österreich einen Arbeitsplatz zu finden? Kommt es vor allem in den Nachbarregionen von Österreich zu einer Abwanderung der Fachkräfte und somit zu einem Brain Drain? Wandern eher gering Qualifizierte ab? Nach wie vor ist es für die ExpertInnen schwierig, die Auswirkungen der Öffnung der Arbeitsmärkte abzuschätzen. Die geführten Interviews lassen jedoch den Schluss zu, dass weder die ungarischen noch die österreichischen ExpertInnen mit einem Ansturm an ungarischen Arbeitskräften in Österreich rechnen. Insgesamt zeigt sich im Vergleich zum Bericht aus dem Jahr 2010, dass es kaum Veränderungen in der Wahrnehmung gab.

Ostösterreich

Von den interviewten ExpertInnen aus Österreich werden doch leichte Unterschiede hinsichtlich der Stimmung in der Bevölkerung berichtet. Während im Burgenland ein gewisser „Gewöhnungseffekt“ aufgrund der bereits beschäftigten UngarInnen eingetreten ist, wird aus dem Industrieviertel doch auch von Ängsten hinsichtlich Arbeitsplatzverlust, Lohneinbußen und dergleichen berichtet. Dennoch zeigt sich, dass die wesentlichen AkteurInnen die Arbeitsmarktöffnung positiv sehen und auch von den interviewten ExpertInnen rechnet niemand mit einem großen Ansturm an ungarischen Arbeitskräften aufgrund der Arbeitsmarktöffnung.

Das AMS Österreich schätzt, dass bundesweit rund 20.000 – 25.000 zusätzliche Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedsstaaten aufgrund der Arbeitsmarktöffnung in Österreich arbeiten werden. Etwa die Hälfte davon wird Tages- oder Wochenpendeln. Die interviewten ExpertInnen merkten in diesem Zusammenhang auch an, dass die Öffnung durchaus gewisse Substitutionseffekte mit sich bringen kann, etwa dass besser ausgebildete zuströmende Arbeitskräfte gering Qualifizierte verdrängen. Aus diesem Grund wird für Österreich auch keine Veränderung der Sockelarbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit prognostiziert und vermutet, dass vor allem im unqualifizierten Bereich der Wettbewerb zwischen Arbeitskräften steigen wird.

Auch seitens der Industriellenvereinigung wird keine enorme Zunahme an ungarischen Arbeitskräften erwartet, vielmehr wird betont, dass die gut qualifizierten Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten bereits vor Jahren vor allem nach Großbritannien, Irland oder andere Länder abgewandert sind und nunmehr der Fachkräftemangel zunehmend zum Problem, insbesondere für industrielle Betriebe, wird. Zudem wird auf ungarischer Seite ebenso versucht – auch aufgrund der erwarteten Investitionen von Audi und Opel – die Fachkräfte zu halten.

In welchen Branchen und Berufen wird mit einem Anstieg an ungarischen Arbeitskräften gerechnet? Die interviewten ExpertInnen betonten, dass sich dies stark durch die Nachfrage regulieren wird, dennoch wurden sehr ähnliche Bereiche und Berufe genannt. Dazu zählen etwa das Gastgewerbe und hier vor allem der Bereich der Hilfsberufe, wie Schank, Zimmermädchen, Küchenpersonal, da bisher doch relativ restriktiv nur Bewilligungen für Fachkräfte (Service und KöchInnen) erteilt wurden. Des Weiteren wurden der landwirtschaftliche Bereich, Reinigungsgewerbe, Verkaufspersonal, Transportgewerbe, Baubereich mit Berufen wie DachdeckerInnen, InstallateurInnen, SchlosserInnen und Gesundheitsberufe genannt.

Es ist davon auszugehen, dass eher junge Personen ohne familiäre Bindungen sich für eine Arbeitsaufnahme in Österreich entscheiden. Hinsichtlich der Qualifikation der Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten wird angenommen, dass dies eher sehr gut gebildete Arbeitskräfte oder Hilfskräfte sind. Interessant erscheint auch die zu Beginn des Berichtes schon erwähnte zunehmende Binnenmigration in Ungarn, d.h. von Ostungarn nach Westungarn. Hier gehen die ExpertInnen davon aus, dass ein Teil davon auch versuchen wird, am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dennoch darf in diesem Zusammenhang die Sprachbarriere nicht vergessen werden, die doch für viele Arbeitskräfte eine entsprechende Hürde darstellen wird.

Die Frage nach der Zunahme von ungarischen Lehrlingen in Österreich wird – ähnlich wie in den Schlagzeilen 2010 - zumeist verneint. Allgemein wird aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme und auch der Sprachbarriere mit keinem großen Anstieg gerechnet. Dennoch könnte dies aufgrund der Schwierigkeit gut qualifizierte Lehrlinge in Österreich zu finden, für manche Unternehmen eine interessante Alternative darstellen.

Wie bereits erwähnt, wird eher mit sehr hoch qualifizierten Arbeitskräften sowie mit Hilfskräften aus Ungarn gerechnet. Die ExpertInnen sind aber auch der Meinung, dass gerade hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Ungarn Dequalifizierungsprozesse erleben werden. In diesem Zusammenhang ist natürlich das strukturelle Ausbildungsdefizit zu berücksichtigen: Vor allem in Ungarn bestehen häufig sehr hohe Ausbildungsabschlüsse, die jedoch am Arbeitsmarkt kaum nachgefragt werden. Gerade derartige Qualifikationen werden aber auch in Österreich kaum nachgefragt und hier ist mit entsprechenden Dequalifizierungen zu rechnen.

Zudem werden aufgrund der schlechten ungarischen Arbeitsmarktlage Personen, die schon über einen längeren Zeitraum arbeitslos sind, eher dazu bereit sein, Arbeiten unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen. Beispielsweise wird vereinzelt berichtet, dass ungarische ÄrztInnen als KellnerInnen arbeiten. In diesem Zusammenhang stellt auch das schwierige Anerkennungsprozedere in Österreich ein Hemmnis dar, da viele Personen erst gar nicht versuchen, ihre ungarischen Ausbildungen in Österreich anerkennen zu lassen. So berichtet auch ein Experte des ÖGB, dass rund 80% der in Österreich Beschäftigten mit Nicht-Österreichischer Staatsbürgerschaft unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Seitens der Industriellenvereinigung wird in diesem Zusammenhang aber auch betont, dass gerade Industriebetriebe gut qualifizierte Arbeitskräfte suchen und daher in diesem Bereich kaum Dequalifizierungsprozesse stattfinden werden.

Eine mögliche Verdrängung von „neuen“ ungarischen Arbeitskräften durch „alte“, wird von den interviewten ExpertInnen kaum als Gefahr gesehen. Jedoch wird vermutet, dass sich der Druck am Arbeitsmarkt insgesamt erhöht, wenn auch in einem langsamen Veränderungsprozess. Vor allem gering Qualifizierte und ältere Arbeitsuchende werden es in Zukunft schwieriger haben, da sie durch besser ausgebildete ZuwandererInnen verdrängt werden könnten.

Einen relevanten Faktor wird in diesem Zusammenhang auch die Freizügigkeit der Dienstleistungen spielen. Nur vereinzelt wird vermutet, dass österreichische Unternehmen in Ungarn Subunternehmen gründen, um mit ungarischen ArbeitnehmerInnen in Österreich anzubieten. Auch aufgrund der geringen Fördermöglichkeiten in Ungarn für Unternehmensgründungen werden hierin kaum Vorteile gesehen. Vorteile werden hier nur für Branchen gesehen, wo die räumliche Nähe notwendig ist, um den jeweiligen Markt zu bedienen. Demgegenüber rechnen manche der interviewten ExpertInnen mit einer Zunahme an UngarInnen, die Firmen gründen und dann ebenso wie bestehende ungarische Unternehmen ihre Leistungen in Österreich anbieten. Dies wird voraussichtlich vor allem auf folgende Berufsgruppen zutreffen: TischlerInnen, InstallateurInnen, ElektrikerInnen oder MauererInnen. Dadurch erhöht sich natürlich der Konkurrenzdruck in Österreich, wobei die Interviewten hier insbesondere bei arbeitsintensiven Branchen, wie Bau- und Baunebengewerbe sowie Reinigungsdienste oder auch Arbeitskräfteüberlasser eine direkte Betroffenheit erwarten.

Hinsichtlich der Problematik der Schwarzarbeit rechnet der Großteil der interviewten ExpertInnen mit keiner hohen Zunahme, da die ungarischen Beschäftigten verstärkt auf eine angemeldete Beschäftigung drängen werden, um Sozialleistungen in Anspruch nehmen zu können. Zugleich besteht natürlich seitens der ArbeitgeberInnen das Interesse möglichst niedrige Löhne zu bezahlen und aus diesem Grund wird auch vermutet, dass eher das Ausmaß der halblegalen Beschäftigung steigen wird, z.B. fehlende Auszahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Überstunden. Die entsprechenden Informationsmöglichkeiten für ungarische Arbeitskräfte werden daher in Zukunft von zentraler Bedeutung sein, um das Ausmaß der Schattenwirtschaft in Grenzen zu halten.

In diesem Zusammenhang wird natürlich auch das Lohn- und Sozialdumpinggesetz eine bedeutende Rolle spielen. Dieses wird von der Wiener Gebietskrankenkasse in einem eigenen Dienstleistungszentrum umgesetzt. Die Kontrollen vor Ort erfolgen durch die Finanzpolizei (früher KIAB) und diese melden die Daten an die Wiener Gebietskrankenkasse, die diese überprüfen. Von Seiten der InterviewpartnerInnen wurde hier mehrfach angemerkt, dass eine Aufstockung des Personals notwendig ist, um hier effektiv kontrollieren zu können. Zugleich ist die Information der ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten ein ganz wesentliches Element, denn auch in den letzten Jahren hat sich gezeigt, je länger die Arbeitskräfte in Österreich gearbeitet haben, um so besser waren sie informiert. Die Information dieser Zielgruppe wird vor allem seitens des ÖGB und auch der AK in Zukunft weiterhin ein Schwerpunkt sein bzw. entsprechend ausgebaut.

Hinsichtlich des Lohnniveaus in Österreich werden durch die Öffnung keine unmittelbaren Auswirkungen erwartet. Betont wurde, dass vor allem durch die Kollektivverträge in Österreich die Entlohnung in den einzelnen Branchen hier ohnehin bestimmt werden. Es könnte jedoch sein, dass die Ist-Löhne de facto etwas sinken, da aufgrund des vermehrten Arbeitskräfteangebots auch entsprechender Lohndruck ausgeübt wird.

Größere Veränderungen werden in Ungarn erwartet, da sich hier das Lohnniveau massiv ändern muss, um einer Abwanderungswelle von ungarischen Fachkräften entgegenzuwirken. Aufgrund des niedrigen ungarischen Lohnniveaus wird auch kaum eine Möglichkeit für mehr österreichische Arbeitskräfte in Ungarn gesehen. Diese sind bisher vor allem im Topmanagement sowie bei Tochterunternehmen beschäftigt, wo ein entsprechender Austausch stattfindet.

Nach Meinung der Industriellenvereinigung, könnte die zusätzlichen Investitionen von Audi und Opel in Zukunft jedoch eine Option für österreichische Arbeitskräfte darstellen, da das Lohnniveau in diesen internationalen Unternehmen höher ist und beispielsweise für BewohnerInnen des Südburgenlands durchaus eine interessante Möglichkeit darstellen könnte.

Westungarn

Auch von den interviewten ungarischen ExpertInnen wird keine radikale Veränderung im Zuge der Arbeitsmarktöffnung erwartet. Allgemein wird die Öffnung des Arbeitsmarktes in der Bevölkerung positiv wahrgenommen und es deuten einige Aussagen darauf hin, dass doch ein Teil der ungarischen Arbeitskräfte sich mit dem Gedanken eines Arbeitsplatzes in Österreich auseinandersetzt.

So berichtet etwa ein Vertreter des MSZOSZ, dass die Anfragen an das Projekt IGR steigen, bei denen sich ungarische Arbeitskräfte über das Thema Arbeiten in Österreich und den daraus resultierenden Vorteilen informieren. Zudem sind auch die im Rahmen des Projektes IGR angebotenen Deutschkurse in der Region ausgebucht. VertreterInnen aus dem Komitat Zala berichten davon, dass viele ungarische Arbeitskräfte in berufsfremden Branchen arbeiten und ein Arbeitsplatz im erlernten Berufsfeld in Österreich für sie ein Vorteil wäre. Zudem ist der Mindestlohn in Österreich im Vergleich zum ungarischen Minimallohn von € 343,- vergleichsweise hoch und dies stellt natürlich auch einen Antrieb dar.

Zugleich äußerten befragten ExpertInnen aber auch die Hoffnung, dass durch die geplanten Investitionen von Audi in Győr sowie Opel in St. Gotthard die Attraktivität und auch die Löhne in der Region steigen und somit einer massiven Abwanderung von Fachkräften entgegengewirkt werden kann. Die ungarischen InterviewpartnerInnen befürchten aufgrund von Abwanderungen einen Fachkräftemangel im eigenen Land, während Österreich von den gut ausgebildeten ungarischen Fachkräften profitieren könnte. In diesem Zusammenhang werden vereinzelt auch Spannungen zwischen Österreich und Ungarn erwartet und es wird auch davon berichtet, dass vor allem die ungarische Seite sich nicht ausreichend auf die Öffnung vorbereitet hat. Beispielsweise wird diesem Thema weder in den Medien noch bei Informationsmaterialien ein relevanter Stellenwert einberaumt.

Allgemein wird von den ExpertInnen immer wieder angemerkt, dass die fehlenden Sprachkenntnisse der ungarischen Arbeitskräfte doch eine große Barriere darstellen und bei der Fragestellung nach dem Ausmaß der Abwanderung immer zu berücksichtigen sind. Gemäß den Statistiken sind UngarInnen vor allem im Dienstleistungssektor in Österreich beschäftigt und dies wird auch weiterhin ein relevanter Bereich sein. Aber auch aus der Baubranche wird eine Abwanderung nach Österreich befürchtet, da aufgrund der fehlenden öffentlichen Investitionen gerade in diesem Bereich die Arbeitslosigkeit sehr hoch ist. Des Weiteren könnten Arbeitskräfte aus der Metallbranche, Gastgewerbe, Tourismus und Handel versuchen am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Aus der Krankenpflege wurde auch berichtet, dass in Ungarn in diesem Bereich ein sehr geringes Lohnniveau besteht und zugleich die Arbeitsbedingungen enorm belastend sind. Demgegenüber werden im landwirtschaftlichen Bereich kaum noch Kapazitäten für weitere Arbeitskräfte in Österreich gesehen.

Erwartet wird, dass vor allem gut ausgebildete Personen mit guten Sprachkenntnissen Arbeitsplätze in Österreich suchen, dazu zählen männliche Facharbeiter und auch bei Jugendlichen (BerufseinsteigerInnen) besteht eine etwas höhere Bereitschaft im Ausland zu arbeiten. Eine weitere relevante Gruppe könnten auch Personen im Kranken- und Pflegebereich sein, hier wären dann vor allem Frauen im Alter von 30 bis 45 Jahren zu nennen. Demgegenüber wird bei niedrig qualifizierten Personen eine geringe Abwanderungstendenz festgehalten.

Die Meinungen zu Dequalifizierungsprozessen gehen relativ weit auseinander: Während die interviewten VertreterInnen aus Győr betonen, dass sie kaum mit Dequalifizierungsprozessen im Zuge der Grenzöffnung rechnen, da dies vor allem Arbeitsplätze im hochqualifizierten Bereich sein werden, sehen dies die VertreterInnen aus den anderen beiden Komitaten negativer. Generell wird festgehalten, dass die Ausbildung in Ungarn sehr theoretisch erfolgt und mitunter auch an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes vorbeigeht. Aus diesem Grund erleben BerufseinsteigerInnen in Ungarn häufig Dequalifizierungsprozesse und dies wird durch die ungünstige Arbeitsmarktsituation, vor allem im Komitat Zala, noch verstärkt. Demnach müssen Arbeitssuchende häufig Kompromisse eingehen und werden daher auch nicht davor zurückschrecken, im Ausland Jobs unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen. Vor allem bei Personen ohne entsprechende Sprachkenntnisse könnte dies ein Problem darstellen.

Demgegenüber wird seitens der interviewten ungarischen ExpertInnen kaum mit Verdrängungsprozessen gerechnet, z.B. alte ungarische Arbeitskräfte durch neue –, da hier Punkte, wie das erworbene Know How der bereits in Österreich beschäftigten ungarischen Arbeitskräfte und deren sozialen Netzwerke zum Tragen kommen. Auch in diesem Zusammenhang wurde betont, dass nur eine begrenzte Anzahl von UngarInnen auf den österreichischen Arbeitsmarkt drängen wird und sich daher der Verdrängungsprozess durch die Öffnung nicht dramatisch verschärfen wird.

Hinsichtlich der Lehrausbildung wird nur eine sehr geringe Durchlässigkeit zwischen dem ungarischen und dem österreichischen Ausbildungssystem festgehalten. Zudem hat eine Lehrausbildung einen vergleichsweise geringen Status in Ungarn und wird seitens der Eltern nicht propagiert, wodurch auch die Zahl der ungarischen Lehrlinge eher gering ist. Aus diesem Grund wird mit keiner großen Nachfrage von ungarischen Lehrlingen in Österreich gerechnet, dennoch wären hierzu grenzüberschreitende Projekte interessant, etwa um Arbeitserfahrungen in unterschiedlichen Ländern zu sammeln.

Beim Thema Schwarzarbeit sind alle ungarischen ExpertInnen der Meinung, dass diese in Österreich zurückgehen wird. Aufgrund des offenen Arbeitsmarktes besteht nunmehr keine Reglementierung für die österreichischen ArbeitgeberInnen und es wird im Zuge des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes auch mit vermehrten Kontrollen gerechnet. Aus diesem Grund wird die Zahl der angemeldeten Beschäftigten in Österreich steigen. Demgegenüber wird befürchtet, dass die Schwarzarbeit in Ungarn weiter zunimmt – auch aufgrund der steuerlichen Rahmenbedingungen in Ungarn. Es wurde immer wieder davon berichtet, dass Arbeitskräfte zum Minimallohn angestellt sind und der Rest in Form von Schwarzarbeit dazuverdient wird.

Auch die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung auf das österreichische Lohnniveau werden als gering eingestuft, lediglich im Bereich der Niedriglöhne könnten hier Probleme auftreten. Demgegenüber wird für die ungarische Seite ein langfristiger Effekt der Lohnerhöhung erwartet. So ist beispielsweise im Gastgewerbe schon eine leicht positive Tendenz spürbar. Aufgrund des niedrigen ungarischen Lohnniveaus wird kaum eine Möglichkeit für eine höhere Zahl an österreichischen Arbeitskräften in Ungarn gesehen, mit Ausnahme von Arbeitsplätzen bei internationalen Großbetrieben. Um hier Anreize für österreichische Arbeitskräfte zu setzen, wären neben höheren Löhnen auch die Steuersysteme und Sozialleistungen in Ungarn zu reformieren.

Einen wesentlichen Faktor spielt in diesem Zusammenhang natürlich auch das neue Lohn- und Sozialdumpinggesetz in Österreich, wodurch es nach Meinung der ExpertInnen zu einer noch engeren Kooperation über die Grenze hinweg kommen (muss). Gefordert werden von ungarischer Seite ausreichende Kontrollen vor Ort, entsprechende Sanktionen und Medienpräsenz. Nach Meinung der befragten ExpertInnen hat Österreich die geeigneten Institutionen gut aus- und aufgebaut und auch entsprechende Kontrollstrategien. Im Rahmen des IGR findet hier bereits eine enge Zusammenarbeit zwischen den staatlichen Behörden, Organisationen und Sozialpartnereinrichtungen statt.

Auch die Auswirkungen der Dienstleistungsfreiheit werden von den ungarischen ExpertInnen eher gering eingeschätzt. Ihrer Meinung nach kann es zu einem leichten Anstieg von ungarischen Unternehmen in Österreich kommen und durch die Investitionen von Audi in Győr könnte die Zahl der österreichischen KMU-Neugründungen aufgrund der vermehrten Nachfrage nach Zulieferern steigen. Zugleich wird der österreichische Markt für ungarische Unternehmen - unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen – als sehr teuer bezeichnet und daher von keinem großen Konkurrenzdruck durch ungarische Unternehmen in Österreich ausgegangen. Es wird auch vermutet, dass ungarische Unternehmen in Österreich nicht langfristig konkurrieren können. Betreffen könnte es vor allem die Landwirtschaft, Bauindustrie, Dienstleistungssektor, Gastronomie, Pflege und Gesundheitsberufe sowie Tourismus.

4 Abfederung durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Ostösterreich

Bereits kurz nach dem Fall des Eisernen Vorhangs wurde ein Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen ungarischen und österreichischen Arbeitsmarktverwaltungen gestartet, der sich seit dem Beitritt Ungarns zur Europäischen Union weiter intensiviert hat. Dies hatte auch einen wichtigen Lernprozess zur Folge.

Aufgrund der neuen politischen Situation in Ungarn und den damit verbundenen Umstrukturierungen berichteten die österreichischen InterviewpartnerInnen von gewissen Unsicherheiten, da auch neue Ansprechpersonen auf ungarischer Seite nominiert wurden. Seitens des AMS wird jedoch betont, dass an der weiteren Zusammenarbeit großes Interesse besteht, auch wenn die Zusammenarbeitsanforderungen in gewissen Bereichen zurückgehen werden, beispielsweise bei der Vermittlung der ungarischen Arbeitskräfte nach Österreich. Demgegenüber werden aber andere Punkte an Bedeutung gewinnen, wie etwa FacharbeiterInnenausbildung, grenzüberschreitende Vermittlung, Anerkennung, Arbeitsrecht, Austausch von Arbeitsmarktdaten etc.

Seitens der Interessensvertretungen werden verschiedene Projekte mit unterschiedlichen Kooperationsintensitäten umgesetzt. Am stärksten ist die Zusammenarbeit zwischen dem ÖGB und dem MSZOSZ, auch aufgrund des grenzüberschreitenden Projektes „IGR“. Hier besteht aufgrund der regelmäßigen Zusammenarbeit, der gemeinsamen Informationsveranstaltungen und Schulungen sehr viel an Austausch. Auch die Industriellenvereinigung Burgenland ist hier in diverse grenzüberschreitende Projekte eingebunden und betreibt intensive Netzwerkarbeit. Ein Beispiel dafür ist das Personalleiternetzwerk (AT-HU), bei dem vor allem die Schaffung von neuen Kontakten sowie entsprechender Informationstransfer zu Kooperationsmöglichkeiten, Steuerrecht, Arbeitsrecht etc. im Vordergrund stehen.

Generell gestaltet sich die Zusammenarbeit in grenznahen Gebieten intensiver als in weiter entfernten Gebieten. Dies soll sich jedoch in Zukunft ändern, so wird beispielsweise von der Arbeiterkammer Niederösterreich berichtet, dass in Zukunft vermehrt Informationen angeboten werden. Auch die Wirtschaftskammer Niederösterreich und Burgenland haben diesbezüglich ihre Informationsaktivitäten verstärkt, wobei Einige InterviewpartnerInnen betonten, dass sie sich seitens der Wirtschaftskammern eine Intensivierung der Zusammenarbeit wünschen. Aber auch bei den Kontrollbehörden, den Sozialversicherungsträgern oder Einrichtungen, die sich mit der Anerkennung von Berufsausbildungen auseinandersetzen, wird sich die Zusammenarbeit in Zukunft verstärken (müssen).

Hinsichtlich zukünftiger Projekte wurden folgende Vorschläge eingebracht:

- Allgemein Intensivierung der Kooperationen und Aufbau von neuen Netzwerken
- Austausch von Good Practice Modellen, z.B. Berufsorientierung für den technischen Bereich
- Ständige grenzüberschreitende Beobachtung des Arbeitsmarktes
- Mehr an Beratungs- und Informationsprojekten für ArbeitnehmerInnen (z.B. Informationen zu offenen Stellen, Prozessförderungen bei Rechtsstreitigkeiten etc.)
- Grenzüberschreitende Kooperationen im Hinblick auf regionale Entwicklungsszenarien, z.B. Flugzeugcluster Wiener Neustadt mit Zulieferbetrieben im Nachbarland
- Regionale Ausbildungscluster auch grenzüberschreitend anbieten, da in Zukunft auch der Austausch von Arbeitskräften zwischen Unternehmen einfacher wird.
- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Zusammenhang mit dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz

Westungarn

Auch auf ungarischer Seite wurde von den InterviewpartnerInnen betont, dass die Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen seit Jahren sehr gut funktioniert. Dies sollte aufgrund der Arbeitsmarktöffnung aber weiter intensiviert werden. Insbesondere wird es notwendig sein, über den Arbeitskräftebedarf in der Gesamtregion frühzeitig informiert zu sein, also auch grenzüberschreitend, um so auf Massenentlassungen, Umschulungsbedarfe, Fachkräftebedarf etc. zeitgerecht reagieren zu können. Ein Beispiel dafür ist die Audi-Investition im Komitat Győr-Moson-Sopron und den dadurch steigenden Arbeitskräftebedarf sowie die Möglichkeiten, die sich für Zulieferer ergeben.

Aufgrund der Arbeitsmarktöffnung werden die Information und Beratung der ArbeitnehmerInnen immer mehr an Bedeutung gewinnen, zudem ist eben ein kontinuierliches Monitoring unerlässlich. Seitens der Arbeitsmarktverwaltungen wird eine schnelle unbürokratische Vermittlung gefordert sein ebenso wie deutsche und ungarische Informationen für Unternehmen, z.B. Rechtsinformationen, Personalsuche etc. Zudem gibt es im Hinblick auf einen möglichen Missbrauch von Sozialleistungen einen Zusammenarbeitsbedarf.

Auch bei der Kooperation der Interessensvertretungen wird eine Intensivierung gefordert, insbesondere gilt es aber nach Meinung der befragten ExpertInnen den Stellenwert der Interessensvertretungen in Ungarn zu erhöhen. Seitens des bereits erwähnten Projektes IGR wird hinsichtlich der Information der ungarischen Arbeitskräfte bereits hervorragende Arbeit geleistet, die auch in Zukunft bestehen bleiben sollten. Denn gerade Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land, z.B. Kollektivverträge, Urlaubsansprüche, Sozialleistungen etc. sind unerlässlich. Demgegenüber wird auch von den ungarischen InterviewpartnerInnen betont, dass die Zusammenarbeit der Wirtschaftskammern noch verbessert werden sollte.

An möglichen und auch notwendigen Projekten für die Zukunft wurden folgende Vorschläge genannt:

- Informationen und Beratung für ArbeitnehmerInnen zum Arbeitsrecht im jeweiligen Land
- Austausch zu offenen Lehrstellen auf beiden Seiten der Grenze
- Informationen zu freien Stellen und Arbeitsmöglichkeiten für BerufsschülerInnen und BerufsschulabsolventInnen
- Lehrlingsaustausch
- Unterstützung der Unternehmen bei grenzüberschreitenden Projekten, etwa durch Rechtsberatung für Firmen

NETLAB

Partnerschaft für den Arbeitsmarkt in der Region
Partnerség a munkaerőpiacért a régióban

CROSSING
BORDERS  Network for Labourmarket
Cooperation in the Border
Region AT-HU



Dieses Projekt wird im Rahmen des Programms zur grenzüberschreitenden Kooperation ÖSTERREICH-UNGARN 2007-2013, durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, und die Republik Ungarn gefördert.

Ezt a projektet az AUSZTRIA – MAGYARORSZÁG 2007-2013 határon átnyúló együttműködési programban az Európai Regionális Fejlesztési Alap, a Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztérium és a Magyar Köztársaság támogatja.