

INTERREG III/A Österreich-Tschechien
 INTERREG III/A Österreich-Slowakei
INTERREG III/A Österreich-Ungarn

Labourmarket Monitoring (LAMO) - Arbeitsmarktmonitoring

Entwicklung, Anwendung und Validierung eines Monitoringinstruments zur regelmäßigen Beobachtung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung

Analyse der leitfadenorientierten ExpertInneninterviews zur Abschätzung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung

Wien, August 2004

Dieses Projekt wird mit INTERREG III/A-Mitteln des Landes Wien gefördert und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kofinanziert.



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung



Magistratsabteilung 27
 EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung



Inhaltsverzeichnis:

1	EINLEITUNG UND HINTERGRUND	5
2	METHODISCHE VORGEHENSWEISE BEI DER ANALYSE DER QUALITATIVEN EXPERT/INNENINTERVIEWS	7
3	ERGEBNISSE	8
3.1	Allgemeine Einschätzung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung	8
3.1.1	Österreich	8
3.1.2	Ungarn	9
3.1.3	Slowakei	9
3.1.4	Tschechien	10
3.2	Auswirkungen der EU-Erweiterung auf bestimmte Branchen und Unternehmen	10
3.2.1	Österreich	10
3.2.2	Ungarn	11
3.2.3	Slowakei	11
3.2.4	Tschechien	11
3.3	Abschätzung des Pendel- bzw. Migrationspotenzials	11
3.3.1	Österreich	12
3.3.2	Ungarn	12
3.3.3	Slowakei	12
3.3.4	Tschechien	12
3.4	Abschätzung der illegalen Beschäftigung	13
3.4.1	Österreich	13
3.4.2	Ungarn	13
3.4.3	Slowakei	14
3.4.4	Tschechien	14
3.5	Ursachen illegaler Beschäftigung	14
3.5.1	Österreich	14
3.5.2	Ungarn	15
3.5.3	Slowakei	15
3.5.4	Tschechien	15
3.6	Soziodemographische Merkmale der PendlerInnen bzw. ArbeitsmigrantInnen	15
3.6.1	Österreich	15
3.6.2	Ungarn	16
3.6.3	Slowakei	16
3.6.4	Tschechien	16
3.7	Dauer des Pendelns bzw. der Arbeitsmigration	16
3.7.1	Österreich	17
3.7.2	Ungarn	17

3.7.3	Slowakei	17
3.7.4	Tschechien	17
3.8	Erwartete Veränderungen am Arbeitsmarkt nach dem 1. Mai 2004	17
3.8.1	Österreich	18
3.8.2	Ungarn	18
3.8.3	Slowakei	18
3.8.4	Tschechien	18
3.9	Erwartete Veränderungen am Arbeitsmarkt im Falle einer freien Beweglichkeit von Arbeitskräften	19
3.9.1	Österreich	19
3.9.2	Ungarn	19
3.9.3	Slowakei	20
3.9.4	Tschechien	20
3.10	Push- und Pull-Faktoren	20
3.10.1	Österreich	20
3.10.2	Ungarn	21
3.10.3	Slowakei	21
3.10.4	Tschechien	21
3.11	Zielregionen grenzüberschreitenden Pendelns bzw. Migrierens	21
3.11.1	Österreich	21
3.11.2	Ungarn	22
3.11.3	Slowakei	22
3.11.4	Tschechien	22
3.12	Erwartete Auswirkungen der Abwanderung von Arbeitskräften	22
3.12.1	Ungarn	23
3.12.2	Slowakei	23
3.12.3	Tschechien	23
3.13	Herausforderungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik	23
3.13.1	Österreich	23
3.13.2	Ungarn	24
3.13.3	Slowakei	24
3.13.4	Tschechien	25
3.14	Maßnahmen gegen das Abwandern von Arbeitskräften	25
3.14.1	Österreich	25
3.14.2	Ungarn	25
3.14.3	Slowakei	26
3.14.4	Tschechien	26
3.15	Betriebsansiedelungen	26
3.15.1	Österreich	26
3.15.2	Ungarn	27
3.15.3	Slowakei	27
3.16	Erwarteter Arbeitskräftebedarf	28
3.16.1	Österreich	28
3.16.2	Ungarn	28
3.16.3	Slowakei	28
3.16.4	Tschechien	28
3.17	Erwartete Entwicklungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Löhne	29
3.17.1	Österreich	29

3.17.2	Ungarn.....	29
3.17.3	Slowakei	29
3.17.4	Tschechien	30
3.18	Erwartete Auswirkungen auf Wien	30
3.18.1	Österreich	30
3.18.2	Ungarn.....	31
3.18.3	Slowakei	31
3.18.4	Tschechien	31
3.19	Geschätzte Dauer der Übergangsfristen.....	31
3.19.1	Österreich	32
3.19.2	Ungarn.....	33
3.19.3	Slowakei	33
3.19.4	Tschechien	33
4	RESUMÉ.....	34
5	ANHANG.....	37

1 EINLEITUNG UND HINTERGRUND

Im Rahmen des Projektes „*Labourmarket Monitoring (LAMO) – Arbeitsmarktmonitoring - Entwicklung, Anwendung und Validierung eines Monitoringinstruments zur regelmäßigen Beobachtung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung*“, das mit INTERREG III A Mitteln des Landes Wien gefördert und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kofinanziert wird, wurden im Zeitraum von Februar bis April 2004 in den Grenzregionen Niederösterreichs mit Tschechien und der Slowakei, im Großraum Wien sowie in den Grenzregionen des Burgenlands mit der Slowakei und Ungarn ExpertInnen-Interviews durchgeführt.

Im Rahmen der qualitativen Interviews, welche unter anderem als Vorbereitung der Haushalts- und Unternehmensbefragung dienten, wurden ExpertInnen in den Grenzregionen mittels strukturiertem InterviewerInnen-Leitfaden befragt. Der InterviewerInnen-Leitfaden wurde gemeinsam mit nationalen ArbeitsmarktexpertInnen, mit den Projektpartnern und mit ExpertInnen aus den Nachbarstaaten, die regionale Kenntnisse der Arbeitsmarktsituation einbrachten, entwickelt.

Erfragt wurden neben

- den allgemeinen Erwartungen betreffend Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung,
- konkrete Veränderungsprognosen betreffend bestimmter Branchen, Unternehmen sowie Regionen,
- Abschätzungen des Pendel- bzw. Migrationspotenzials und die sozioökonomischen Charakteristika der PendlerInnen bzw. MigrantInnen,
- die Abschätzung der illegalen Beschäftigung,
- Push- und Pull-Faktoren grenzüberschreitender Migration,
- die Herausforderungen für die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik in den jeweiligen Regionen,
- der Bedarf an Arbeitskräften in Branchen und Unternehmen sowie
- Fragestellungen für die Haushalts- bzw. Unternehmensbefragung, die für die jeweiligen ExpertInnen von besonderem Interesse sind. Der InterviewerInnenleitfaden zur Durchführung der ExpertInneninterviews findet sich im Anhang.

Als ExpertInnen interviewt wurden regionale AkteurInnen aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft sowie lokale EntscheidungsträgerInnen in den Grenzregionen Österreichs mit der Slowakei, mit Tschechien und Ungarn, also ArbeitsmarktexpertInnen verschiedenster

Institutionen/Organisationen bzw. Interessenvertretungen (öffentliche Bundes- bzw. Regionalverwaltung, Arbeitsmarktservice, Wirtschaftskammer, Gewerkschaften, Arbeiterkammern, Industriellenvereinigung) sowie RegionalmanagerInnen, WissenschaftlerInnen und BürgermeisterInnen bzw. VertreterInnen von in Grenznähe angesiedelten Gemeinden/Städten.

Von den insgesamt 90 ExpertInnen-Interviews wurden je 45 für Österreich sowie für die drei Nachbarstaaten (Tschechien, Slowakei und Ungarn) vorgesehen, entsprechend der Dichte der erwerbsfähigen Bevölkerung in den jeweiligen Regionen.

In Österreich wurden 17 Interviews mit ExpertInnen in Wien durchgeführt.

Auf die Grenzregionen Niederösterreichs mit Tschechien bzw. der Slowakei entfielen 18 Interviews, auf die Grenzregionen NÖs mit der Slowakei bzw. des Burgenlandes mit Ungarn je 10 Interviews.

In Tschechien wurden 22, in der Slowakei 12 und in Ungarn 11 ExpertInnen-Interviews durchgeführt.

Das Projektteam der Paul Lazarsfeld-Gesellschaft für Sozialforschung (PLG) nahm nach der Überprüfung der Leitfäden auf ihre Praxistauglichkeit im Zuge von Pretests und nach Adaptierungen des Interviewleitfadens die Durchführung der Interviews in den österreichischen Grenzregionen zu Ungarn, zu Tschechien und zur Slowakei sowie in Wien in Angriff.

Die ExpertInneninterviews in der Grenzregion jenseits der Grenze wurden nach der Übersetzung des Interviewleitfadens sowie einer Übersetzungskontrolle und entsprechender Einschulung der InterviewerInnen vor Ort durch die PLG von den beauftragten Umfrageinstituten durchgeführt.

Die Leitfadeninterviews mit den ExpertInnen wurden mittels Tonband aufgezeichnet und anschließend wörtlich transkribiert; bei den Interviews in Ungarn, in Tschechien und der Slowakei mussten die Transkripte ins Deutsche übersetzt werden.

2 METHODISCHE VORGEHENSWEISE BEI DER ANALYSE DER QUALITATIVEN EXPERT/INNENINTERVIEWS

Die qualitative Auswertung des erhobenen Datenmaterials für jedes Untersuchungsland erfolgte zentral durch die PLG, wobei die Analyse der Antworten zu den einzelnen behandelten Themenkomplexen im Hinblick auf unterschiedliche Interessenlagen bzw. Betroffenheiten der befragten ExpertInnen (etwa ArbeitnehmerInnen- versus ArbeitgeberInnenvertreterInnen) sowie unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede im Vordergrund stand.

Pro Land wurden zu jedem thematischen Bereich die jeweiligen Antworten der ExpertInnen stichwortartig in einem Raster zusammengeführt, welcher es sodann ermöglichte, gemeinsame bzw. abweichende Meinungen nach zuvor festgelegten Kriterien¹ zu erfassen und zu dokumentieren.

Dabei wurde so vorgegangen, dass zunächst die besonders häufig vorkommenden Ansichten – wenn erforderlich nach Interessenslage des/der ExpertIn differenziert - zusammengefasst und im Anschluss daran gegebenenfalls konträre bzw. abweichende Meinungen angeführt wurden, wobei hier ebenfalls die Funktion des/der ExpertIn als wichtige Hintergrundinformation Berücksichtigung fand.

Die Ergebnisse beruhen demnach ausschließlich auf den Aussagen der befragten ExpertInnen und sind in der Folge gegliedert nach Fragenkomplex und Länder zusammenfassend dargestellt.

¹ Bei der Frage nach den Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung standen zum Beispiel die Kategorien „positive Veränderungen“ / „negative Veränderungen“ an erster Stelle, gefolgt von den inhaltlichen Kategorien „wirtschaftliche Veränderungen“ oder „Veränderungen hinsichtlich grenzüberschreitender Arbeitskräftewanderungen“.

3 ERGEBNISSE

3.1 Allgemeine Einschätzung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung

Zu Beginn der Interviews wurden die befragten ExpertInnen um eine allgemeine Abschätzung der Veränderungen des Arbeitsmarkts im Zuge der EU-Erweiterung gebeten, wobei besonderes Augenmerk vor allem auf regionale Aspekte bzw. auf den konkreten Arbeitsbereich des/der ExpertIn gerichtet sein sollte:

3.1.1 Österreich

Es zeigte sich, dass ein stärkeres ökonomisches Zusammenwachsen besonders der Grenzregionen erwartet wird, wobei aufgrund der Übergangsregelung bzgl. des freien Zugangs zum Arbeitsmarkt in Österreich die Veränderungen anfangs nicht besonders stark ausfallen werden bzw. eher im Bereich der illegalen Beschäftigung (begünstigt durch die freie Einreise und Aufenthaltsmöglichkeit in Österreich) zu vermuten sind. Abzuwarten ist, wie sich der freie Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt von Personen, die in den letzten 12 Monate vor der Erweiterungsrunde in Österreich beschäftigt waren, sowie von deren Familienangehörigen auswirkt. Außerdem seien die Veränderungen am Arbeitsmarkt sehr stark von der Entwicklung der Arbeitsmärkte in den neuen EU-Ländern abhängig (Arbeitskräftebedarf etc.) sowie von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung.

Bedrohungen werden vor allem für den Niedriglohnbereich (Baubranche, Einzelhandel) bzw. für jene der leicht erbringbaren Dienstleistungen und der leicht herstellbaren Produkte gesehen. Hier kann der Verdrängungswettbewerb zunehmen. Die Arbeiterkammer Burgenland befürchtet etwa einen Druck auf den österreichischen Arbeitsmarkt durch EinzelunternehmerInnen aus den Nachbarstaaten, die leicht zu einem Gewerbeschein kommen und die Übergangsregelung in Österreich somit umgehen können (Stichwort: „Dienstleistungsfreiheit“).

Auch eine Firmenabwanderung aufgrund geringerer Lohnkosten und höherer Förderungen jenseits der österreichischen Grenze oder wegen unternehmerfreundlicheren Besteuerungen/Rahmenbedingungen (z. B. „flat tax“ in der Slowakei) gehört zu den vermuteten Bedrohungen.

Große Wanderungsströme werden kaum befürchtet, einerseits aufgrund eines bestehenden Arbeitskräftemangels in den Grenzregionen Tschechiens, der Slowakei und Ungarns, andererseits weil viele Arbeitskräftebewegungen schon abgeschlossen seien, wobei allerdings doch auch angenommen wird, dass die Bevölkerung jenseits der Grenze gewisse Erwartungen an

Arbeitsmöglichkeiten im EU-Ausland haben dürfte (evtl. in Unkenntnis der Übergangsregelungen auf österreichischer Seite). Es würden nach Ansicht der ExpertInnen vor allem besser qualifizierte, mobile (wobei insgesamt die ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten als eher wenig mobil erachtet werden), flexible und junge ArbeitnehmerInnen versuchen, die Chancen der EU-Erweiterung durch das Arbeiten im Ausland nützen.

Dabei stünde verstärkt das Pendeln im Vordergrund, und zwar vor allem auf den Raum Wien-Bratislava konzentriert.

In die Gegenrichtung (also von Österreich Richtung neue EU-Länder) ist vor allem festzustellen, dass neben österreichischen VertreterInnen auf der Managementebene bereits einige österreichische Fachkräfte vor allem in der Slowakei Beschäftigung gefunden haben und diese wohl in Zukunft noch verstärkt suchen werden (vornehmlich in den neuen Automobilwerken).

Ein Arbeitskräftebedarf wird vor allem im Tourismusbereich gesehen – hier überwiegen in Österreich die positiven Erwartungen durch den EU-Beitritt.

Die Bedeutung von weiteren bilateralen Beschäftigungsabkommen wird in diesem Zusammenhang betont.

3.1.2 Ungarn

In Ungarn herrschen eher ambivalente Erwartungen in der Bevölkerung vor, wobei die in Österreich geltenden Übergangsfristen zur Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich nicht unbedingt gut bekannt sein dürften.

Bereits heute gibt es eine große Anzahl von GrenzgängerInnen aus Ungarn (stark auch im illegalen Bereich), deren Größenordnung sich nicht viel verändern dürfte. Ein Phänomen stellt laut ExpertInnen die Binnenwanderung aus dem Osten Ungarns in die westungarische Grenzregion dar. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass angesichts der österreichischen Übergangsregelung auch mit einem Einströmen von (pendelnden) Arbeitskräften aus der Slowakei nach Ungarn gerechnet wird.

Von den ExpertInnen wird eher ein wirtschaftlicher Aufschwung mit mehr Kleininvestoren erwartet sowie eine Umstrukturierung des Arbeitsmarktes verbunden mit höherer Arbeitsqualität.

3.1.3 Slowakei

Der Arbeitsmarkt in der Slowakei wird als ziemlich gefestigt eingeschätzt; die steigenden Arbeitsmöglichkeiten durch die zahlreichen Betriebsansiedlungen (Stichwort: „Automobilcluster“) lassen eine positive Entwicklung erwarten; evtl. sogar einen FacharbeiterInnenzuzug aus Österreich.

Durch den EU-Beitritt der Slowakei könnten nach und nach (abhängig von den Übergangsfristen) illegale Beschäftigungsverhältnisse legalisiert werden.

Ein Interesse von slowakischen ArbeitnehmerInnen, in Österreich zu arbeiten, kann vor allem für die Bereiche Tourismus, Gastgewerbe und Krankenpflege konstatiert werden, wo höhere Beschäftigungschancen erwartet werden.

Der Arbeitsmarkt der Region Bratislava-Wien wird als bereits eng verflochten charakterisiert (schon seit Jahren gibt es viele PendlerInnen aus Bratislava vor allem in den Raum Wien).

3.1.4 Tschechien

Die tschechischen ExpertInnen gehen mehrheitlich von keinen größeren Veränderungen am Arbeitsmarkt aus und meinen, dass die tschechischen ArbeitnehmerInnen mittlerweile nicht mehr sehr mobil sind und dass viele migrationswillige ArbeitnehmerInnen bereits seit Anfang der 1990er-Jahre ins Ausland pendeln bzw. gependelt sind (eine Pendlertradition ist also gegeben). Dazu fehle derzeit aufgrund der Übergangsregelung auch die rechtliche Möglichkeit in Österreich ohne Rücksicht auf Quoten etc. zu arbeiten. Jüngere ArbeitnehmerInnen hätten prinzipiell ein größeres Interesse am Arbeiten im Ausland, bevorzugen allerdings häufig englischsprachige Länder und nicht unbedingt Nachbarstaaten. Abhängig seien Migrationswünsche auch von den jeweiligen Sprachkenntnissen. Eine mögliche Zunahme der Schwarzarbeit von tschechischen ArbeitnehmerInnen in Österreich wird von einigen ExpertInnen vermutet. Vereinzelt wird sogar von einem Überwiegen eines Einstroms von Arbeitskräften aus Österreich ausgegangen.

Ein Kapitalzufluss bzw. Betriebsansiedlungen im Zuge der EU-Erweiterung wird erwartet bzw. erhofft. Damit verbunden könnte laut ExpertInnen die Arbeitslosenquote in Tschechien gesenkt und das Lohnniveau angehoben werden.

3.2 Auswirkungen der EU-Erweiterung auf bestimmte Branchen und Unternehmen

Besonders Augenmerk legen wir im Zusammenhang mit der Frage nach den Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung auf die erwarteten Auswirkungen auf bestimmte Branchen bzw. Unternehmenszweige:

3.2.1 Österreich

Es zeigte sich, dass die größten Auswirkungen für die Bereiche der persönlichen Dienstleistungen (vor allem Gesundheits-, Pflege-, und Reinigungsbereich, aber auch Gärtnerei, Friseure, Zahnpflege, EDV-Dienstleistungen, Baunebengewerbe, hineinarbeitende Handwerker), für den Einzelhandel, für die Nahrungsmittelerzeugung, für die Bauwirtschaft, für den Tourismus/Gastgewerbe, für die Landwirtschaft und für das Transportgewerbe erwartet werden. In

diesen z. T. Lohnkostenintensiven Bereichen wird ein Zustrom von ArbeitnehmerInnen aus den Beitrittsländern angenommen, wobei es vor allem im Bau- u. Transportwesen zu Verdrängungen von österreichischen ArbeitnehmerInnen kommen kann, während z. B. im Tourismus Arbeitskräfte leichter aufgenommen werden könnten.

Betriebsabwanderungen aus Österreich werden im Produktionsbereich in gewissem Ausmaß angenommen.

3.2.2 Ungarn

Der Bereich der Dienstleistungen wird nach Ansicht der ExpertInnen von zunehmender Bedeutung sein und birgt Entwicklungspotenzial (etwa im Fremdenverkehr), wobei allerdings einige Arbeitskräfte in diesem Bereich abwandern könnten. Das Baugewerbe wird als eher wettbewerbsfähig erachtet, eine Gefährdung wird jedoch für die Landwirtschaft erwartet. Marktprobleme sehen die ExpertInnen für die Konsumgüterindustrie. Bei technischen Branchen sowie der Automobilindustrie sieht man die Zukunft positiv. Es wird auch eine Zunahme des Forschungs- u. Entwicklungssektors angenommen. Insgesamt geht man in Ungarn von einer verstärkten Betriebsansiedlung von KMUs aus.

3.2.3 Slowakei

In der boomenden Automobilindustrie wird ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften konstatiert; prinzipiell werden die regionalen Industriezweige und der Bereich der Dienstleistungen (hier vor allem Tourismus/Fremdenverkehr: es wird hier wiederum auch eine Fachkräfteabwanderung nach Österreich vermutet) als Profiteure der EU-Erweiterung erachtet. Das Bauwesen und die Landwirtschaft könnten hingegen laut ExpertInnen zu den Verlierern aufgrund der Abwanderung von Fachkräften zählen.

3.2.4 Tschechien

Auch in Tschechien wird vor allem eine Zunahme der Mobilität am Dienstleistungssektor erwartet. Ein Abstrom vor allem junger ArbeitnehmerInnen nach Österreich hätte Auswirkungen auf eine Vielzahl von Branchen, konzentriert auf Gewerbebetriebe, das Bauwesen und die Landwirtschaft sowie auf das Gastgewerbe.

3.3 Abschätzung des Pendel- bzw. Migrationspotenzials

Unsere ExpertInnen wurden im Zuge der Interviews gebeten, einerseits den Anteil der Personen einzuschätzen, die derzeit grenzüberschreitend aus der bzw. in die (Grenz-)Region zur Arbeit pendeln (wobei „Pendeln“ als „täglich bzw. wöchentlich vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück“

definiert war), und andererseits auch den entsprechenden Anteil der Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung für einige Zeit (3 Monate, 6 Monate, 1 Jahr, 2 Jahre oder länger) in der jeweiligen benachbarten (Grenz-)Region arbeiten und auch dort leben, zu schätzen:

3.3.1 Österreich

Bezüglich der aktuellen Zahlen von grenzüberschreitenden PendlerInnen nach Österreich wird meist auf die offiziellen (ausgeschöpften) Quoten des Grenzgängerabkommens verwiesen.

Während einige ExpertInnen von einer Erhöhung der derzeitigen EinpendlerInnenzahlen ausgehen (wobei eine genauere Quantifizierung meist als nicht möglich erachtet wird), gehen viele davon aus, dass sich in nächster Zeit nicht viel ändern wird, da die meisten Migrationswilligen den Schritt ins Ausland (und hier vor allem in die Ballungsräume) bereits gewagt haben. Auch die Saisonarbeit in Österreich hat bereits eine lange Tradition bei Arbeitskräften aus den neuen EU-Staaten.

Dass sich Personen aus den neuen EU-Staaten längerfristig oder permanent in Österreich niederlassen bzw. hier arbeiten ist eher unwahrscheinlich.

3.3.2 Ungarn

Aus dem Raum Győr bzw. aus Zala ins Ausland zu pendeln, ist nicht üblich. Aus Sopron und Umgebung allerdings pendeln viele Arbeitskräfte täglich ins Burgenland. Die genannte Zahl ist aber angesichts der offiziellen GrenzgängerInnenzahlen zu bezweifeln bzw. könnte auf einen hohen Schwarzarbeitsanteil hindeuten. Die Wahrscheinlichkeit einer längeren Migration wird als sehr gering erachtet und könnte vor allem SaisonarbeiterInnen im Tourismus, in der Landwirtschaft und am Bau betreffen.

3.3.3 Slowakei

Es liegt nach Angaben der ExpertInnen kein sehr zuverlässiges Datenmaterial über das Pendeln (permanente Migration wird wiederum als kaum relevant erachtet) ins benachbarte Ausland vor. Ungarn, vor allem Győr, scheint jedoch ein beliebter Arbeitsort zu sein. Beim Pendeln wird auch von einem nicht unerheblichen Anteil von Schwarzarbeit ausgegangen (s.w.u.). Vor allem das Binnenpendeln hat in der Slowakei jedenfalls große Bedeutung.

3.3.4 Tschechien

In Tschechien ist ebenfalls das Pendeln im Verhältnis zur längerfristigen, dauerhaften Migration (hier werden einige ArbeitsmigrantInnen vor allem in der Gastronomie/Tourismus/Fremdenverkehr, im Pflegewesen und evtl. auch am Bau vermutet) von weit größerer Bedeutung, wobei wiederum das Tagespendeln im Vordergrund steht. Die Quantität dürfte nach den befragten ExpertInnen dennoch keine besonderen Ausmaße annehmen; diejenigen, die pendeln, seien eher solche, die

dies bereits seit Anfang der 1990er-Jahre tun. Die Mobilität in der Grenzregion wird als nicht sehr ausgeprägt beschrieben.

Von Österreich nach Tschechien käme vor allem im Managementbereich von Unternehmen mit österreichischer/deutscher Beteiligung bzw. Eigentümerschaft doch eine nicht unbeträchtliche Zahl von ArbeitnehmerInnen ins Land.

3.4 Abschätzung der illegalen Beschäftigung

Neben einer ExpertInnen-Einschätzung der legal beschäftigten grenzüberschreitenden PendlerInnen bzw. ArbeitsmigrantInnen interessierte uns auch die ungefähre Quantifizierung der Personen aus der Region bzw. der Grenzregion, die derzeit illegal jenseits der Grenze arbeiten sowie jener Personen aus dem benachbarten Ausland, die in der Region bzw. der Grenzregion illegal arbeiten:

3.4.1 Österreich

Aufgrund der Tatsachen, dass für Personen aus den EU-Beitrittsstaaten keine Aufenthaltserlaubnis für Österreich mehr erforderlich ist und dass außerdem der österreichische Arbeitsmarkt durch die Übergangsfristen de facto geschlossen ist, wird mit einer möglichen Zunahme der derzeit durchaus existierenden Schwarzarbeit durch ArbeitnehmerInnen aus Ungarn, Tschechien und der Slowakei gerechnet, vor allem am Bau, in der Landwirtschaft (SaisonarbeiterInnen, ErntehelferInnen), im Gastgewerbe und bei häuslichen Dienstleistungen inkl. Reinigung und Krankenpflege. Von einzelnen ExpertInnen wurde aber andererseits betont, dass es in den betroffenen Branchen in Österreich keine arbeitswilligen Personen gäbe.

Die Region Wien wird dabei als Hauptanziehungspunkt für Schwarzarbeit bezeichnet. Zu unterscheiden sei auch Schwarzarbeit auf struktureller (betrieblicher) Ebene und Schwarzarbeit im privaten Bereich, die von den ExpertInnen mit weit weniger Besorgnis gesehen wird.

Während von Seiten der Arbeitsämter die Kontrolle der Schwarzarbeit als (zunehmend) gut und effizient beschrieben wird, sprechen ArbeitnehmerInnenvertreterInnen aber von unzureichenden Maßnahmen gegen die Schwarzarbeit.

3.4.2 Ungarn

Das Phänomen der illegalen Beschäftigung wird zwar als existent, aber als unerheblich betrachtet; oft stellt sie in Ungarn eine „nebenberufliche“ Tätigkeit zum offiziellen Beruf dar. Während die Kontrollen der illegalen Beschäftigung im Privatbereich als kaum vorhanden bezeichnet wird, halten die ExpertInnen die Kontrollen und Sanktionen für Schwarzarbeit in Unternehmen für

durchaus streng und effektiv. Besonders von Schwarzarbeit betroffene Bereiche seien die landwirtschaftliche Saisonarbeit, das Bauwesen, das Gastgewerbe sowie Haushalts- bzw. Sozialdienste.

3.4.3 Slowakei

Schwarzarbeit wird hauptsächlich im Haushalt, in der saisonalen Landwirtschaft und in der Gastronomie geortet; Über die Zahlen betreffend Schwarzarbeit erlauben sich die ExpertInnen kein Urteil. Erwähnt wurde, dass zunehmend SchwarzarbeiterInnen aus Polen, der Ukraine und Russland in der Slowakei tätig seien.

3.4.4 Tschechien

Die tschechischen ExpertInnen meinen, dass es nur wenig SchwarzarbeiterInnen aus Tschechien gäbe, da die Kontrollen strikt seien. Die meisten illegal Beschäftigten dürften im Fremdenverkehr und der saisonalen Landwirtschaft zu finden sein bzw. im handwerklichen Bereich.

Einige ExpertInnen gehen aber davon aus, dass die in Österreich die Zahl der illegal Beschäftigten zu manchen Zeiten die Zahl der legalen ArbeitnehmerInnen weit übertreffen.

Auch in Tschechien wird ein zunehmendes Problem der Schwarzarbeit im eigenen Lande durch russisch-sprechende ArbeitnehmerInnen geortet.

3.5 Ursachen illegaler Beschäftigung

In diesem Zusammenhang wurde auch der Frage nachgegangen, was nach ExpertInnen-Meinung die illegale Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus dem benachbarten Ausland fördert:

3.5.1 Österreich

Die ExpertInnen waren sich hier grundsätzlich einig, dass die im Vergleich zu legal Beschäftigten deutlich niedrigere Arbeitskosten bzw. die wegfallenden Lohnnebenkosten den Hauptgrund für eine solche Form der Beschäftigung darstellen. Außerdem seien die Strafen bei illegaler Beschäftigung von Arbeitskräften nicht abschreckend genug.

Schwarzarbeit fördern auch die Kontingentierungen (Quoten) von ausländischen Beschäftigten in Österreich. Für UnternehmerInnen ist oft der bürokratischen Aufwand zu groß, um auf legale Weise AusländerInnen beschäftigen zu können: im Inland selbst seien auch nicht genug Arbeitskräfte verfügbar.

3.5.2 Ungarn

Das höhere Lohnniveau im Ausland wird als Hauptgrund für Schwarzarbeit angeführt, des weiteren kommen die Umstände zum Tragen, dass es in der Heimat keine Arbeit gibt, dass bestimmte Arbeiten von ÖsterreicherInnen nicht gemacht werden oder dass es in Österreich in gewissen Branchen nicht genügend Fachkräfte gibt.

3.5.3 Slowakei

Die hohen Lohnkosten werden als Hauptgrund für Schwarzarbeit genannt, daneben auch die mangelhafte Kontrolle der Schwarzarbeit.

3.5.4 Tschechien

Der Lohn(-kosten)unterschied sowie die mangelnde Kontrolle der Schwarzarbeit werden auch in Tschechien als förderliche Faktoren für illegale Beschäftigung erachtet.

3.6 *Soziodemographische Merkmale der PendlerInnen bzw. ArbeitsmigrantInnen*

Wenn man PendlerInnen/ArbeitsmigrantInnen betrachtet, ist natürlich von besonderem Interesse, wie sich die Gruppe dieser Personen einerseits soziostrukturell zusammensetzt, andererseits aber auch, über welches schulische bzw. berufliche Qualifikationsniveau die Personen verfügen, welche Art der Beschäftigung (unselbständig/selbständig) angestrebt wird, und in welchen Branchen ArbeitsmigrantInnen verstärkt zu finden sind. Daher stellten wir im Rahmen der ExpertInnen-Interviews auch Fragen, die über diese Aspekte Aufschluss geben sollten:

3.6.1 Österreich

Von den meisten österreichischen ExpertInnen werden prinzipiell jüngere Personen beiderlei Geschlechts (wobei im Dienstleistungsbereich Frauen, im Bauwesen und Handwerk Männer überwiegen) mit einem eher hohen Qualifikationsniveau (einzelne ExpertInnen sprechen auch von eher schlecht ausgebildeten Personen, die für Hilfsarbeiten eingesetzt werden), mit hoher Mobilität, wenig familiären Verpflichtungen und mit Fremdsprachenkenntnissen als potenzielle ArbeitsmigrantInnen charakterisiert.

Viele ExpertInnen rechnen damit, dass diese Personen in Österreich unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sein werden.

Aufgrund der in Österreich beschlossenen Übergangsfristen gehen die ExpertInnen auch davon aus, dass so genannte „1-Mann-Betriebe“, die von den Restriktionen nicht betroffen sind, in Österreich tätig werden könnten.

Als besonders betroffene Branchen werden hier das Gastgewerbe, das Bauwesen, das Pflegewesen und das Handwerk gesehen.

3.6.2 Ungarn

Laut ungarischen ArbeitsmarktexpertInnen seien vor allem jüngere, männliche Personen im Bau-Transport- u. Gastgewerbe als Fachkräfte tätig. Diese Personen verfügen zumeist auch über gute Deutschkenntnisse. Daneben seien ältere ArbeitnehmerInnen im Haushaltsbereich bzw. in der Landwirtschaft (wobei hier oft eine saisonale Nebenbeschäftigung vorkommt) zu finden. Gute Zukunftsperspektiven für eine Arbeit im Ausland werden für den IT-Bereich sowie für den Heiltourismus gesehen.

3.6.3 Slowakei

In der Slowakei gehen die befragten ExpertInnen davon aus, dass eher jüngere Personen ohne familiäre Bindungen ins Ausland gehen. Unterschieden wird zwischen gut ausgebildeten Fachkräften, die ein höheres Einkommen und Berufserfahrung anstreben und solchen mit geringer Qualifikation, die jede Tätigkeit annehmen (z. B. saisonale Landwirtschaft). Frauen seien verstärkt in der Kinderbetreuung bzw. in der Pflege und im Haushalt beschäftigt.

3.6.4 Tschechien

Eher jüngere Personen, denen keine großen Sprachbarrieren im Wege stehen, seien das Hauptpotenzial der Arbeitsmigration. Ledige Männer würden häufiger migrieren/pendeln, sie seien vor allem in den Bereichen des spezialisierten Handwerks, der saisonalen Landwirtschaft, am Bau und im Gastgewerbe zu finden. Bei den weiblichen Arbeitsmigranten steht die Tätigkeit als Krankenschwester im Vordergrund.

Prinzipiell wird seitens der Expertinnen von keinem sehr hohen Qualifikationsniveau der ArbeitsmigrantInnen ausgegangen, andererseits würden schon vereinzelt auch Spitzenfachkräfte im Ausland Arbeit suchen.

3.7 Dauer des Pendelns bzw. der Arbeitsmigration

Da es einen Unterschied macht, ob ArbeitsmigrantInnen für eine relativ kurze Periode eine Beschäftigung im Ausland annehmen bzw. anstreben oder eine solche Form der Erwerbstätigkeit längerfristig anlegen, war auch diese Thematik Gegenstand der ExpertInnen-Interviews:

3.7.1 Österreich

Das Pendeln als prinzipiell attraktivste Form der Arbeitsmigration (hoher Lohn in Österreich – niedrige Lebenshaltungskosten in der Heimat) wird von den ExpertInnen - bei bestehenden Lohnunterschieden und bei erträglichen Pendeldistanzen - als eher auf Dauer angelegt beschrieben, wenngleich evtl. die ursprüngliche Intention der ArbeitsmigrantIn nur kurz im Ausland zu arbeiten war, die aber zu einem langfristigen Aufenthalt wurde, um sich etwa eine bessere finanzielle Basis für die Rückkehr in die Heimat zu schaffen.

Auch saisonale Tätigkeiten (z. B. als ErntehelferInnen) würden sehr häufig jedes Jahr von denselben Personen durchgeführt. Das gute Einvernehmen mit den ArbeitgeberInnen spielt dabei eine große Rolle.

3.7.2 Ungarn

Saisonale Tätigkeiten werden von den ungarischen ExpertInnen als die häufigsten gesehen, andere Formen der Arbeitsmigration seien über längere Zeiträume angelegt, wobei sicher das Pendeln im Vordergrund steht.

3.7.3 Slowakei

Bei unqualifizierten ArbeitsmigrantInnen wird von den ExpertInnen eine kurze Verweildauer im Ausland konstatiert, während bei hochqualifizierten Fachkräften bzw. jüngeren Personen von einer möglichst langen Berufstätigkeit im Ausland ausgegangen wird.

3.7.4 Tschechien

Legal im Ausland Beschäftigte gehen nach der ExpertInnenmeinung eher längerfristig dieser Beschäftigung nach. Bei Schwarzarbeitern gibt es sicher so genannte „Stoßzeiten“. Daneben ist das Phänomen der Saisonarbeit zu berücksichtigen.

3.8 Erwartete Veränderungen am Arbeitsmarkt nach dem 1. Mai 2004

Neben der Erhebung der ExpertInnen-Einschätzung bzgl. des Status Quo im Bereich der Arbeitsmigration vor allem in der Grenzregion, interessierte uns selbstverständlich der Blick in die Zukunft: Inwieweit gehen die befragten ExpertInnen davon aus, dass sich in den ersten 12 Monaten nach dem 1. Mai 2004 (also dem EU-Beitritt von Ungarn, Tschechien und der Slowakei) etwas ändern wird:

Hierbei standen Einschätzungen nach Quantität der Arbeitsmigration, nach Sozial- bzw. Qualifikationsstruktur der ArbeitsmigrantInnen und nach der Dauer der Arbeitstätigkeit für die Zeit nach dem EU-Beitritt im Vordergrund:

3.8.1 Österreich

Prinzipiell gehen die befragten ExpertInnen von keiner überfallsartigen Veränderung aus, viel eher glauben diese an einen kontinuierlichen Übergang. Bei dieser Einschätzung ist aber zu berücksichtigen, dass zum Zeitpunkt der Interviews bereits ziemlich klar war, wie Übergangsregelungen auf österreichischer Seite aussehen würden. Eine Zunahme an ausländischen Arbeitskräften wird jedenfalls durch die 12-Monatsregelung und den Familiennachzug sowie durch die Dienstleistungsfreiheit in gewissen Bereichen (durch „1-Mann-Betriebe“) erwartet. Ein gesteigertes Interesse an Arbeit in Österreich sei anzunehmen, die rechtliche Lage unterbindet dies aber.

Einige ExpertInnen gehen auch davon aus, dass schon deshalb keine allzu großen Bewegungen am Arbeitsmarkt zu erwarten seien, weil vieles an Arbeitsmigration bereits vollzogen sei und die ausländischen ArbeitnehmerInnen nicht sehr mobil seien.

3.8.2 Ungarn

Es könnte nach ExpertInnenansicht zu mehr GrenzgängerInnen und zur Abwanderung von vor allem jungen Personen kommen. Eine dramatische Änderung des Status Quo sei aber nicht zu erwarten, das "Hinüberarbeiten" von Einzelunternehmern darf aber nicht unterschätzt werden. Mit einer Zunahme von SaisonarbeiterInnen ist zu rechnen.

3.8.3 Slowakei

Die meisten ExpertInnen gehen von keiner Änderung des Ist-Zustands aus; die SlowakInnen müssten erst die Möglichkeiten am ausländischen Arbeitsmarkt kennenlernen (einige wüssten über die Übergangsfristen aber bereits Bescheid). Eher jüngere Personen könnten einen Schritt ins Ausland versuchen; zudem birgt der EU-Beitritt eine gewisse Gefahr der Zunahme von grenzüberschreitender Schwarzarbeit.

3.8.4 Tschechien

Aufgrund der Tatsache, dass viele Migrationswillige bereits den Schritt ins Ausland vollzogen haben und eher geringe Mobilität in der Bevölkerung vorherrscht, gehen die ExpertInnen von wenig merkbaren Veränderungen aus. Wenn dann würden jüngere und besser qualifizierte Personen versuchen, im Ausland Arbeit zu finden. Schwer einzuschätzen ist für die ExpertInnen

das Phänomen von Selbständigen („1-Mann-Betriebe“), die in Österreich tätig werden wollen – ein gewisses Potenzial wird in diesem Bereich aber vermutet.

3.9 Erwartete Veränderungen am Arbeitsmarkt im Falle einer freien Beweglichkeit von Arbeitskräften

Außerdem wurden die ExpertInnen gebeten anzugeben, inwiefern sich ihrer Einschätzung nach das Phänomen der Arbeitsmigration im Falle einer freien Beweglichkeit von Arbeitskräften, d. h. wenn es keine Übergangsfristen gäbe, ändern würde:

3.9.1 Österreich

Wenn es keine Übergangsfristen gäbe, würde es laut den ExpertInnen schon zu einer Zunahme der Arbeitsmigration kommen. Allerdings rechnen viele ExpertInnen (vor allem aus dem Bereich der Arbeitsämter, des Regionalmanagements, der Wissenschaft und der ArbeitgeberInnenvertretungen) auch in einem solchen Fall mit keinen dramatischen Veränderungen.

Anders sehen dies InteressenvertreterInnen der österreichischen ArbeitnehmerInnen: diese sprechen von einer „Überflutung des Arbeitsmarktes“ durch ein Abwandern fast aller qualifizierter Fachkräfte aus den Beitrittsländern aufgrund der Nachfrage nach günstigeren Arbeitskräften in Österreich, wodurch ein enormer Druck auf Löhne und Sozialstandards in Österreich ausgelöst werden würde.

Auch regionale bzw. nationale ArbeitsmarktpolitikerInnen befürchten einen zumindest kurzfristigen Angebotsschock an Arbeitskräften und massive Substitutionsprozesse. Ebenso finden sich in den Reihen der befragten BürgermeisterInnen von Städten in den Grenzregionen verstärkt Meinungen, dass im Falle eines Fehlens von Übergangsregelungen Nachteile für den regionalen Arbeitsmarkt zu erwarten wären.

3.9.2 Ungarn

Auch ohne Übergangsregelung würde es nach den ungarischen ExpertInnen zu keinen Veränderungen in der Arbeitsmigration aus Ungarn kommen (Mobilitätsgründe). Spürbar könnten Veränderungen evtl. in der direkten Grenzregion werden, auch durch das Auftreten ungarischer UnternehmerInnen in Österreich sowie die Versuche von Arbeitslosen, die im Ausland ihr Glück versuchen werden.

3.9.3 Slowakei

In der Slowakei wird ebenfalls mit keinen großen Änderungen gerechnet, da der Arbeitsmarkt schnell gesättigt sei und slowakische Arbeitnehmer auch bald merken würden, dass die vielleicht großen Erwartungen im Ausland gar nicht erfüllt werden können.

3.9.4 Tschechien

Lediglich jüngeren, besser gebildeten Personen mit Fremdsprachenkenntnissen wird im Falle des Fehlens von Übergangsfristen die Mobilität und Bereitschaft für eine Arbeitsmigration attestiert. Prinzipiell würde das Interesse an einer Arbeit im Ausland deutlich steigen, ob dieses Interesse aber aufgrund der Ortsgebundenheit der TschechInnen auch tatsächliche Auswirkungen hätte, wird eher bezweifelt. Einige ExpertInnen würden allerdings doch mit einer spürbaren Zunahme an ArbeitsmigrantInnen rechnen.

3.10 Push- und Pull-Faktoren

Natürlich lag es in unserem Interesse, die ExpertInnen auch beurteilen zu lassen, was Ihrer Ansicht nach die Gründe dafür darstellen, dass Menschen überhaupt pendeln bzw. migrieren, andererseits aber ebenso welche Hindernisse für Formen der grenzüberschreitenden Arbeitsmigration in der (Grenz-)Region zum Tragen kommen:

3.10.1 Österreich

Als Hauptgrund für eine grenzüberschreitende Arbeitsmigration wird von den befragten ExpertInnen die Möglichkeit erachtet, aufgrund der gegebenen Lohndifferenz² ein höheres Einkommen als in der Heimat zu erzielen.

Bezüglich des Einkommens ist zu bemerken, dass dieses natürlich umso attraktiver ist, wenn man im Ausland arbeitet und verdient und zuhause günstig lebt.

Daneben werden auch mangelnde ausbildungsadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitslosigkeit und eine allgemeine ungünstige soziale Situation in der Heimat als Gründe angeführt. Weitere – eine Arbeitsmigration fördernde – Faktoren seien vorhandene Fremdsprachenkenntnisse, soziale Netzwerke im Ausland und die Erwartung von Aufstiegschancen (Karriere, vor allem für Hochqualifizierte) im Ausland.

Als Hinderungsgründe für Arbeitsmigration werden vor allem familiäre Bindungen, mangelnde Sprachkenntnisse und eine schlechte Verkehrsinfrastruktur (vor allem auf der Bahn) angeführt.

² Das Lohngefälle ist allerdings nicht nur nach Kaufkraftparitäten zu betrachten, sondern nach dem Wechselkurs in EURO.

Andererseits ist es in der Grenzregion vereinzelt so, dass österreichische Ballungszentren für ausländische Erwerbsfähige weniger weit entfernt liegen als Ballungszentren im eigenen Land.

3.10.2 Ungarn

Auch in Ungarn wird von den ExpertInnen das erzielbare Einkommen im Ausland als Hauptmotivation für eine Arbeitsmigration bezeichnet. Daneben werden auch fachliche Herausforderungen, Weiterbildungsmöglichkeiten (beruflich und sprachlich), soziale Beziehungen im Ausland sowie die Arbeitslosigkeit im eigenen Land als Ursachen angeführt.

3.10.3 Slowakei

In der Slowakei wird zwar auch der höhere Lohn als relevanter Grund (vor allem für jüngere Personen) von den ExpertInnen erwähnt, jedoch nicht so einhellig wie in den anderen Staaten. Der Faktor der Arbeitslosigkeit, der Mangel an Arbeitsmöglichkeiten, wird als mindestens ebenso wichtig erachtet. Dazu kommen auch Weiterbildungsmöglichkeiten (auch sprachlich) sowie ein anspruchsvolleres Arbeitsniveau im Ausland.

3.10.4 Tschechien

Hier steht wiederum der höhere Verdienst im Ausland im Vordergrund der Arbeitsmigration fördernden Faktoren. Die im Grenzgebiet nicht zu unterschätzende Arbeitslosigkeit trägt nach Ansicht der ExpertInnen nicht unerheblich zu einer Migration bei, ebenso gute soziale Beziehungen ins Ausland.

Mangelnde Sprachkenntnisse, schlechte Verkehrsanbindungen sowie familiäre Bande werden von den ExpertInnen als Haupthindernisse einer Arbeitsmigration angeführt.

3.11 Zielregionen grenzüberschreitenden Pendelns bzw. Migrierens

Für den Zeitraum nach der EU-Erweiterung 2004 wollten wir erfahren, welche Regionen die befragten ExpertInnen für die wesentlichen Zielregionen des/der grenzüberschreitenden Pendelns bzw. Migration halten, also ob eher die Ballungszentren (große Städte, Hauptstädte...) oder aber auch der grenznähere Raum mit oftmals nur kleineren Ansiedlungen angestrebt werden:

3.11.1 Österreich

Einerseits ist innerhalb der ExpertInnen die Meinung stark vertreten, dass vor allem die Ballungszentren (allen voran die Bundeshauptstadt Wien samt Umland) attraktive Anziehungspunkte für ArbeitsmigrantInnen seien, da dort auch eine größere Anzahl von

Arbeitsplätzen zur Verfügung stünden, während in der näheren Grenzregion der Arbeitsmarkt kaum aufnahmefähig und schnell gesättigt ist.

Manche ExpertInnen gehen aber auch davon aus, dass der nähere, schnell erreichbare (in max. 2 Stunden) Grenzraum (besonders die Bezirksstädte) verstärkt ArbeitsmigrantInnen (vornehmlich PendlerInnen) zu erwarten hätte, vor allem in den Bereichen der persönlichen Dienstleistungen und im Bauwesen. Auch die Regionen, in denen in den letzten Jahren größere Industrieparks entstanden sind, werden Ziel von Arbeitsmigration sein.

3.11.2 Ungarn

Die ungarischen ExpertInnen vermuten, dass ArbeitsmigrantInnen eher deutschsprachige Gebiete als Migrationsziele vorziehen und dass hierbei wiederum das Burgenland die größte Rolle spielen dürfte, vereinzelt auch das nähere Niederösterreich). Die Bundeshauptstadt Wien wird aufgrund der Entfernung für weniger attraktiv gehalten. Für im Gastgewerbe saisonal tätige Personen seien aber auch größere Entfernungen nicht auszuschließen (Graz, Salzburg, Bayern, Italien).

3.11.3 Slowakei

Für slowakische ArbeitsmigrantInnen dürfte z. T. Wien der Hauptanziehungspunkt sein, teils auch die Grenzbezirke, aber nur bei entsprechenden Berufsperspektiven. Für saisonale Tätigkeiten im Fremdenverkehr seien nach ExpertInnenmeinung auch der Alpenraum, Italien sowie die Deutschland interessant.

3.11.4 Tschechien

In Tschechien dürften wiederum die Ballungsräume als attraktive Migrationsziele vorrangig sein, je nach geografischer Nähe vor allem Wien, Linz, Salzburg, evtl. auch Passau und München sowie Städte in Sachsen. Für PendlerInnen seien laut ExpertInnen die Städte in der näheren Grenzregion interessant. Bei attraktiven Verdienstmöglichkeiten sowie für höherqualifizierte Personen ist auch eine Migration über größere Distanzen zu erwarten.

3.12 Erwartete Auswirkungen der Abwanderung von Arbeitskräften

Die ExpertInnen in Ungarn, der Slowakei und in Tschechien sollten auch einschätzen, welche positiven bzw. negativen Auswirkungen die Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte (also die Abwanderung eines gewissen Arbeitskräftepotenzials) im Ausland (Österreich) für die (Grenz-)Region hat bzw. haben könnte:

3.12.1 Ungarn

Aufgrund des konstatierten Arbeitskräftemangels in der EU erwarten die ungarischen ExpertInnen durch eine Arbeitsmigration aus Ungarn in die EU einen Mangel an Fachkräften im eigenen Land (etwa im Maschinenbau und in der Schwerindustrie, wo es jetzt bereits einen Mangel gibt, sowie im Gesundheits- u. Pflegewesen, im Gastgewerbe oder am Bau). Dadurch müsste Ersatz aus dem ungarischen Osten bzw. aus östlichen Nachbarstaaten (z.B. aus Rumänien) kommen, um größere Probleme zu vermeiden. Positiv könnten sich einerseits ein Ansteigen des Lohnniveaus in Ungarn sowie andererseits die Erfahrungen zurückkehrender ArbeitsmigrantInnen auswirken.

3.12.2 Slowakei

In der Slowakei könnte ebenfalls der Abgang von Facharbeitskräften drohen; ein gewisser Brain-Drain sowie negative Folgen für Familien von ArbeitsmigrantInnen werden befürchtet. Positiv wird das Sammeln von Erfahrungen durch eine Arbeit im Ausland bewertet, ebenso eine mögliche Senkung der Arbeitslosigkeit im Inland und ein erwarteter Kapitalzufluss aus der EU.

3.12.3 Tschechien

Auch in Tschechien wird von den ExpertInnen als Positivum das Sammeln von Berufserfahrung im Ausland erwähnt.

Eine dramatische Abwanderung von Arbeitskräften mit negativen Folgen für den heimischen Arbeitsmarkt wird von den Befragten nicht erwartet (evtl. ein Mangel an Fachkräften im Maschinenbau), ein positiver Effekt wäre hingegen eine Senkung der Arbeitslosenrate in Tschechien. Selbst wenn ein größerer Personenkreis migrieren sollte, wäre für Nachschub an Arbeitskräften aus der Slowakei oder der Ukraine gesorgt.

3.13 Herausforderungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik

Um einen guten Einblick in die regionale Arbeitsmarktpolitik zu erhalten, wurde die ExpertInnen nach den gegenwärtigen bzw. künftigen Herausforderungen im Bereich Arbeitsmarkt sowie nach arbeitsmarktpolitischen Zielen in Theorie und Umsetzung gefragt:

3.13.1 Österreich

Die wichtigste arbeitsmarktpolitische Herausforderung angesichts der EU-Erweiterung sei laut ExpertInnen sicherlich die Qualifizierung (Höherqualifizierungen, Weiterbildung, "Lebenslanges Lernen", Ausbildungen in besonders relevanten Bereichen wie z. B. Pflege, Sprachschulungen der heimischen Arbeitskräfte). Hier ist zuvor natürlich die Erhebung des Qualifikationsbedarfs nach Wirtschaftsbereich ein wichtiger vorgelagerter Schritt. Auch das Halten eines gewissen Qualitätsvorsprungs in Österreich sollte verfolgt werden.

Derzeit mangle es laut ExpertInnen noch an der Koordination von Einzelprojekten bzw. einer bundesweiten Strategie in diesem Bereich. Versuche, grenzüberschreitende Netzwerke aufzubauen, seien jedenfalls zu begrüßen. Gute Beispiele seien etwa die regionalen Innovationszentren sowie die Impulszentren.

Der grenzüberschreitende Informations- bzw. Datenabgleich (etwa der Arbeitsämter) bzw. die Angleichung sozialer Standards sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung ebenso wie grenzüberschreitende Vermittlungsdrehscheiben, eine grenzüberschreitende Arbeitsmarktbewirtschaftung, die Harmonisierung des Arbeitsmarkts, Arbeitsmarktprogramme mit interkultureller Zusammenarbeit, eine koordinierte Wirtschaftspolitik in der Grenzregion und eine gemeinsame Standortpolitik.

Zu den Herausforderungen gehören Betriebsansiedlungen in Wien als Zentrum der Region bzw. wirtschaftliche Stabilität in Betriebsansiedlungszentren, wobei hier die Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur nicht außer Acht gelassen werden darf.

3.13.2 Ungarn

Als wichtig erachten die tschechischen ExpertInnen ein flexibleres Bildungssystem und das Einklang-Bringen der Ausbildung der Arbeitskräfte und der Bedürfnisse der Unternehmen sowie eine gut funktionierende Erwachsenenbildung und eine neue Arbeitskultur.

Da in Ungarn ein asymmetrisches Bildungssystem mit einem Überhang an StudentInnen vorherrscht und die Anzahl der FacharbeiterInnen abnimmt, muss der Fachausbildung von der Arbeitsmarktpolitik besonderes Augenmerk geschenkt werden. Entscheidend wird auch die Entwicklung eines unternehmerfreundlichen Umfelds (etwa im steuerlichen Bereich) sein. Die Senkung der Arbeitskosten, um wettbewerbsfähig bleiben zu können, spielt hier eine wichtige Rolle. Andererseits müsste auch ein wettbewerbsfähiges Lohnniveau (etwa durch Zuwendungen wie Auto, Verpflegung, Kredite..) angestrebt werden, um die Abwanderung von Arbeitskräften zu verhindern.

3.13.3 Slowakei

Die ExpertInnen wünschen sich noch mehr Projekte, die Arbeitsplätze schaffen (Industrieparks, Logistikzentren für hochqualifizierte Arbeitskräfte). Dies kann durch finanzielle Unterstützung der Regierung bzw. durch die Schaffung unternehmerfreundlicher Bedingungen gelingen.

Ein gutes Marketing und eine höhere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt seien prinzipiell gefragt.

Die Bedeutung der Senkung der Arbeitslosenrate sowie von (Re-)Qualifikationsmaßnahmen werden ebenfalls angeführt.

Von den ExpertInnen wird auch angemerkt, dass neuerdings freie Arbeitsplätze beim Arbeitsamt nicht mehr gemeldet werden müssen, wodurch bei der Vermittlung Probleme entstehen.

3.13.4 Tschechien

Einerseits sollte die Arbeit attraktiver gestaltet werden (auch durch höhere Löhne), andererseits angesichts einer relativen hohen Arbeitslosenrate die Arbeitskraftressourcen aktiviert bzw. die Vermittelbarkeit erhöht werden.

Der Aufbau von Industriezonen und das Anwerben von Investoren wäre weiterhin wichtig, um Arbeitsplätze zu schaffen. In grenzüberschreitenden Konsultationen sollten mit den Nachbarstaaten arbeitsmarktpolitische Aktivitäten abgestimmt werden.

Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen (z. B. von Personen, die in der Landwirtschaft tätig waren oder von vornehmlich Frauen aus der Textilbranche) seien ganz essenziell – das österreichische Ausbildungssystem sollte hier als gutes Beispiel herangezogen werden.

Auch die Verkehrsinfrastruktur muss im Hinblick auf den zukünftig an Bedeutung gewinnenden Fremdenverkehr ausgebaut werden.

3.14 Maßnahmen gegen das Abwandern von Arbeitskräften

Im Zusammenhang mit dem Themenkomplex „Arbeitsmarktpolitik“ versuchten wir von den ExpertInnen auch Hinweise dahingehend zu erhalten, ob es Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, Arbeitskräfte in der (Grenz-)Region zu halten (sie also nicht an Arbeitgeber jenseits der Grenze zu verlieren) oder aber für die Region zu gewinnen? Neben dem Status quo interessierte uns hier auch der Blick in die Zukunft nach der EU-Erweiterung:

3.14.1 Österreich

Während die meisten österreichischen ExpertInnen davon ausgehen, dass sich der Arbeitsmarkt in diesem Zusammenhang eher selbst regulieren wird und von einer Nachfrage nach Arbeitskräften durch Unternehmen und dem Arbeitskräfteangebot bestimmt ist, meinen einige Befragte doch, dass die Beitrittsländer z. T. schon versuchen, Arbeitskräfte aktiv im Land zu behalten.

Dabei kommen EU-Fördermittel für Betriebsansiedlungen zum Einsatz; außerdem wird versucht, möglichst attraktive Arbeits- u. Entlohnungsbedingungen zu schaffen, um die verlockende Lohndifferenz aufzuwiegen.

3.14.2 Ungarn

Auf ungarischer Seite wird die Ansiedelung möglichst vieler Unternehmen als wichtigster Faktor für das Halten von Arbeitskräften genannt, wobei selbstverständlich auch günstige steuerliche

Bedingungen zum Tragen kommen. Daneben sei auch die Steigerung des Qualifizierungsniveaus ein wichtiger Faktor; zudem sollten die Beziehungen zwischen Arbeitsämtern und Unternehmen verbessert werden.

3.14.3 Slowakei

Die Steuerreform in der Slowakei („flat tax“) wird als wichtige Voraussetzung dafür gesehen, dass die positive Investitions- bzw. Betriebsansiedlungsentwicklung weitergeht und auch qualifizierte Arbeitskräfte attraktive Arbeitsplätze vorfinden.

Eine gute Zusammenarbeit der Arbeitsämter sei ebenfalls von Bedeutung wie auch die Schaffung von angenehmen Arbeitsbedingungen und einer angemessenen sozialen Sicherung, wobei u. a. natürlich auch die Lohnhöhe zu berücksichtigen ist, da das Lohndifferenzial zu Österreich doch groß ist. Auch die Qualifizierung der slowakischen Arbeitskräfte muss voranschreiten, da sich potenzielle ausländische Investoren im Vorfeld erkundigen, ob genügend qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind (was laut ExpertInnen leider oft nicht der Fall ist).

3.14.4 Tschechien

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze (auch mithilfe von ausländischen Investoren) sowie die aktive Beschäftigungspolitik auf nationaler Ebene mit Umschulungen, Höherqualifizierungen, Förderung von Selbständigkeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen für sozial Schwache, Lohnzuschüsse etc. seien laut tschechischen ExpertInnen die Basis, um Arbeitskräfte im Land zu halten.

3.15 Betriebsansiedlungen

Eine Frage an unsere ExpertInnen widmete sich den Betriebsansiedlungen ausländischer Firmen in der Region.

Auch etwaige Hindernisse, die Betriebsansiedlungen in der Region entgegenstehen, versuchten wir mittels unserer Leitfaden-Interviews mit den ExpertInnen abzuklären:

3.15.1 Österreich

In Österreich geht es aufgrund des EU-Beitritts unserer Nachbarn mehr um eine Bestandssicherung der in den letzten Jahren stattgefundenen Investitionstätigkeiten (etwa aufgrund des Ziel 1-Status des Burgenlands). Österreich und vor allem Wien sollte zudem versuchen, internationale Konzernzentralen anzuwerben.

Die Haupthindernisse für Betriebsansiedlungen sehen die ExpertInnen eben darin, dass bestimmte Förderungen seitens der EU nicht mehr gewährt werden, dass die Verkehrsinfrastruktur zum Teil

den Anforderungen nicht genügt (z. B. auf der Achse Wien-Brünn) und dass zuwenig qualifiziertes Personal zur Verfügung steht sowie dass auf slowakischer Seite ein viel unternehmerfreundlicheres Klima („flat tax“) herrscht.

Auch die geforderten Umweltstandards für Betriebe werden als hinderlich genannt.

3.15.2 Ungarn

In Ungarn kann vor allem die Automobil(-zuliefer-)industrie (AUDI, OPEL) als wichtiger Ansiedlungserfolg identifiziert werden. Es gibt aber laut ExpertInnen ca. 1400 Firmen mit ausländischen Eigentümern in Westungarn; zu erwähnen sind vor allem die Bereiche Elektronik, Nachrichtentechnik, die Konsumgüterindustrie, der Stahlbau sowie die Holzindustrie.

Der Mangel an qualifiziertem Personal, die Bürokratie bei der Unternehmensgründung, die z. T. schlechte Verkehrsinfrastruktur werden als Haupthindernisse für Betriebsansiedlungen erachtet. Vor allem ist aber das in der Slowakei viel unternehmerfreundlichere Klima ein wesentlicher Konkurrenzvorteil, wodurch viele Betriebe die Slowakei bevorzugen würden.

3.15.3 Slowakei

In der Slowakei gibt es laut ExpertInnen einen sehr großen Kreis an ausländischen Arbeitgebern: wie z. B. Hypermärkte, die Automobilindustrie, Maschinenbau, die Holzindustrie, der Elektronik-Bereich, Banken, Versicherungen.

Als Hindernisse für Betriebsansiedlungen werden folgende Faktoren identifiziert: unzureichend gelungene Revitalisierung der Arbeitskraft, mangelnde Kapazitäten/zuwenig Flächen für einen Standortausbau sowie die z. T. mangelnde (Verkehrs-)Infrastruktur.

Tschechien

Auch in Tschechien sind, was ausländische Eigentümer betrifft, Handelsketten, die Autoindustrie, der Maschinenbau, die Nahrungsmittelverarbeitung, die Elektrotechnik, die Metallverarbeitung, Banken u.a.m. von großer wirtschaftlicher Bedeutung.

Als Hindernisse für Betriebsansiedlungen gelten laut ExpertInnen vor allem solche auf administrativer und legislativer Ebene (z. B. Bürokratie, Registrierungsverfahren), daneben aber auch ein Mangel an qualifiziertem Personal, an geeigneten Flächen und an Verkehrsinfrastruktur.

3.16 Erwarteter Arbeitskräftebedarf

Um die Nachfrage seitens der Unternehmen nach Arbeitskräften in der (Grenz-)Region bei der Analyse des Phänomens der Arbeitsmigration berücksichtigen zu können, wurden die ExpertInnen gebeten, den gegenwärtigen Bedarf an Arbeitskräften in den diversen Branchen einzuschätzen. Außerdem sollte im Zuge des Interviews auch die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs nach der EU-Erweiterung abgeschätzt werden, also ob mit einer Änderung in die eine oder andere Richtung im Vergleich zur derzeitigen Situation gerechnet wird:

3.16.1 Österreich

Ein Arbeitskräftebedarf wird von den österreichischen ExpertInnen vor allem im Gesundheits- u. Pflegebereich geortet, wo eine profunde Fachausbildung notwendig ist. Als spezifische Bereiche mit Arbeitskräftemängeln werden die der FleischerInnen, der SchweisserInnen, der Schmiede und der FassbinderInnen genannt.

Der Niedriglohnbereich im Allgemeinen ist einer, in dem immer wieder Bedarf herrscht (z. B. für „unangenehm empfundene Arbeiten“). Aber auch im Bereich der technischen Fachkräfte (beispielsweise bei Mechatronik, Elektronik, Mechanik) gibt es zu wenige Arbeitskräfte.

Weitere Branchen mit Arbeitskräftebedarf wären laut ExpertInnen der Tourismus/die Gastronomie und der Verkauf (bei beiden sind Fremdsprachenkenntnisse ganz wichtig).

3.16.2 Ungarn

In gewissen Branchen wie etwa dem Maschinenbau oder am Bau im Bereich Montage wird ein Facharbeitermangel konstatiert – hier muss mit Qualifizierungsmaßnahmen reagiert werden. Außerdem erwarten die ExpertInnen durch die EU-Erweiterung den Abgang vieler ÄrztInnen und FachpflegerInnen ins Ausland, was zu Versorgungsproblemen in Ungarn führen könnte.

3.16.3 Slowakei

In der Slowakei wird ein Arbeitskräftebedarf im spezialisierten Handwerksbereich, im Bauwesen, im IT-Bereich und auch im Buchhaltungswesen geortet. Diesbezüglich sollte sich die Ausbildung im Zuge der EU-Erweiterung verbessern, wobei neben der fachlichen Qualifikationen auch Fremdsprachenkenntnisse von zunehmender Bedeutung sind.

Die slowakischen ExpertInnen konstatieren aktuell eine verstärkte Nachfrage nach jüngeren Arbeitskräften

3.16.4 Tschechien

Auch in Tschechien fehlen qualifizierte Handwerker mit Lehrausbildung und FacharbeiterInnen im Maschinenbau, in der Fertigung, in der metallverarbeitenden Industrie, im Bauwesen, in der

Elektrotechnik, im IT-Bereich und in der Biotechnologie. Im Fremdenverkehr könnte es nach der Erweiterung zu einer Zunahme des Arbeitskräftebedarfs kommen. In der Textilbranche herrscht laut ExpertInnen aufgrund des niedrigen Lohnniveaus ein Mangel an geringqualifizierten Arbeitskräften vor.

3.17 Erwartete Entwicklungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Löhne

Von den ExpertInnen holten wir auch Einschätzungen ein, ob in Ihrer Region/ in der Grenzregion – die Zahl der Arbeitsplätze im Steigen begriffen ist bzw. wo die Gründe dafür liegen. Auch die Einschätzung der Entwicklung des Lohnniveaus war Thema der ExpertInneninterviews:

3.17.1 Österreich

Während im Burgenland aufgrund des Ziel 1-Status von den ExpertInnen einhellig eine deutliche Zunahme an Arbeitsplätzen konstatiert wird, geht man in den Grenzregion NÖs bzw. im Raum Wien wegen des Strukturwandels eher von einer Stagnation bzw. einer Abnahme der Zahl der Arbeitsplätze aus.

Bezüglich der Löhne (des Reallohniveaus) ist festzuhalten, dass der Raum Wien nach ExpertInnenmeinung gut "im Rennen" liegt, während die Grenzregion immer hinterherhinkt.

3.17.2 Ungarn

Die Zahl der Arbeitsplätze sei z. T. steigend (im Elektronik-Bereich etwa), z. T. eher stagnierend, da einige Unternehmen (z. B. im Bau- oder Textilbereich) wieder abgewandert sind bzw. in einem Umstrukturierungsprozess begriffen sind.

In Ungarn hoffen die ExpertInnen auf ein Halten des bisher erreichten Lohnniveaus, das vor allem in Grenznähe akzeptabel sei und doch Arbeitskräfte aus Ostungarn anlocke.

3.17.3 Slowakei

Die Zahl der Arbeitsplätze erhöht sich schon tendenziell, so die befragten ExpertInnen; es wird auch für die nähere Zukunft nach der Erweiterung ein Anstieg von Arbeitsplätzen in bestehenden Unternehmen erwartet – zudem hofft man neben den großen Investoren in der Automobilbranche auf den Zuzug von ausländischen KMUs, die ebenfalls Arbeitsplätze schaffen.

Das Reallohnniveau sei laut ExpertInnen steigend, da die neuen ausländischen Firmen nicht schlecht entlohnen. Besonders profitieren davon aber die höher qualifizierten Fachkräfte.

3.17.4 Tschechien

Die ungarischen ExpertInnen sprechen mehrheitlich zwar von einer zwar wachsenden Zahl von Arbeitsplätzen, allerdings ginge dieser Prozess zu langsam voran, da die Zahl der Arbeitslosen rasch zunehme.

Die Löhne seien steigend, z. T. auf Druck der Gewerkschaften, z. T. aufgrund der Direktinvestitionen bzw. der Inflation. Allerdings meinen die ExpertInnen, dass das Grenzgebiet bzgl. des Lohnniveaus im Landesschnitt am schlechtesten abschneidet.

3.18 Erwartete Auswirkungen auf Wien

Eine eigene Frage innerhalb des Leitfaden-Interviews beschäftigte sich mit der ExpertInnen-Einschätzung der Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Hauptstadt Wien im Speziellen. Wir wollten damit erfahren, ob Wien bzgl. des Phänomens der Arbeitsmigration eine zentrale Rolle beigemessen wird, also ob hinsichtlich des Arbeitsmarktes, der Zahl der Arbeitskräfte oder der Betriebsansiedelungen in Wien mit Veränderungen gerechnet wird und in welchem Ausmaß diese erwartet werden:

3.18.1 Österreich

Die ExpertInnen rechnen damit, dass Wien als das größte Ballungszentrum in der Region am meisten von einer Arbeitsmigration aus den neuen EU-Staaten betroffen sein wird, wodurch ein Druck am Arbeitsmarkt vor allem im niedrigqualifizierten Bereich zu erwarten ist. Der Arbeitskräftezuwachs könnte aber andererseits angesichts der demographischen Entwicklung längerfristig eher von Vorteil sein. Allerdings werden aufgrund der Übergangsfristen diese Entwicklungen ohnehin noch auf Jahre aufgeschoben.

Die EU-Erweiterung wird für Wien prinzipiell aber als große Chance gesehen: Wien könnte sich als Logistikzentrum in der Region zwischen Brünn-Bratislava-Győr-Wr. Neustadt etablieren, ihr Know-how und ihr gutes Image nutzen und in die neuen EU-Mitglieder tragen.

Den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur halten viele Expertinnen für essenziell, um die Chancen Wiens als führendes Wirtschaftszentrum in der Region zu garantieren.

Mit großen Betriebsansiedelungen rechnen die ExpertInnen eher nicht, da sich derzeit viele ausländische Unternehmen nach Bratislava orientieren.

Der Bereich des Fremdenverkehrs wird in Wien durch die Erweiterung aber noch mehr boomen und Arbeitskräfte mit Fremdsprachenkenntnissen benötigen.

3.18.2 Ungarn

Vor allem aufgrund der Übergangsregelungen erwarten die ungarischen ExpertInnen keine großen Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den Wiener Arbeitsmarkt. Aber auch ohne Übergangsregelungen wäre laut ExpertInnen Wien kaum betroffen, da die UngarInnen wenig mobil wären und die Entfernung nach Wien doch relativ groß ist. Massive Personenbewegungen sind erst nach Einführung des EURO zu erwarten und dann auch eher nur auf StudentInnen bzw. TouristInnen bezogen.

3.18.3 Slowakei

Angesichts der unternehmerfreundlichen Rahmenbedingungen in der Slowakei wird damit gerechnet, dass sich Betriebsansiedlungen eher auf die Slowakei als auf Wien konzentrieren werden.

Es gäbe zwar ein gewisses Interesse slowakischer Arbeitskräfte nach Wien zu gehen, allerdings stünden dabei die Übergangsfristen im Weg. Wien habe aber evtl. die Chance, sich hochqualifizierte Arbeitskräfte herauszupicken. Insgesamt werden eher geringe Auswirkungen für den Wiener Arbeitsmarkt erwartet.

Prinzipiell wird von den ExpertInnen aber von einer guten wirtschaftlichen Perspektive für die Region Wien-Bratislava ausgegangen.

3.18.4 Tschechien

Die tschechischen ExpertInnen gehen von geringen bis gar keinen Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den Wiener Arbeitsmarkt aus und zwar unabhängig von den Übergangsfristen.

Im marginalen Bereich könnte es zu einem verstärkten Zuzug tschechischer Arbeitskräfte nach Wien kommen (z. B. bei LehrerInnen); das Interesse an Wien als attraktiver Arbeitsort wird zwar steigen, aber aufgrund der Entfernung und der Immobilität der TschechInnen erwarten die ExpertInnen kaum effektive Bewegungen am Arbeitsmarkt.

3.19 Geschätzte Dauer der Übergangsfristen

Bezüglich der Übergangsregelungen für den freien Zugang zum Arbeitsmarkt für BürgerInnen der neuen EU-Mitgliedstaaten, ließen wir die ExpertInnen angeben, mit welcher Regelung sie auf österreichischer Seite rechnen, also ob Ihrer Einschätzung nach der österreichische Arbeitsmarkt nach 2, nach 5 oder erst nach 7 Jahren Arbeitskräften aus den neuen EU-Staaten offen stehen wird bzw. welche Regelung sie sich selbst wünschen würden:

3.19.1 Österreich

Die österreichischen Arbeitsmarktservices rechnen prinzipiell mit einer vorzeitigen Liberalisierung des Arbeitsmarktes: Es werden stufenweise bzw. branchenspezifische Anpassungen der Übergangsbestimmungen bzw. Zwischenformen wie Grenzgängerabkommen als mögliche Alternativen genannt.

Mann sollte nach Ansicht der VertreterInnen des Arbeitsmarktservices die 7 Jahre für positive Arbeitsmarkimpulse nützen. Sollte es tatsächlich zu einem potenziellen Ansturm von ausländischen Arbeitskräften auf Österreich kommen, dann würden seitens der Politik die 7 Jahre ausgenützt werden.

Die InteressenvertreterInnen der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund) gehen davon aus, dass es bei einem Fortbestand der gegenwärtigen Regierung zu einer Öffnung des Arbeitsmarktes nach bereits 2 Jahren kommt, da sich die Wirtschaft durchsetzen werde. Die Wünsche der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen gehen aber eher Richtung eines längeren Schutzes des österreichischen Arbeitsmarktes.

Die InteressenvertreterInnen der ArbeitgeberInnen (wie Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung) wünschen sich eine vorzeitige Liberalisierung (Lockerung der Übergangsregelungen nach 2 Jahren, Wegfall nach spätestens 5 Jahren), wobei eine schrittweise Öffnung des Arbeitsmarktes bzw. die Schaffung bilateraler Abkommen nützliche Anpassungsinstrumente wären.

Die ExpertInnen aus der Bundes- bzw. Regionalverwaltung meinen, dass man die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt genau beobachten müsse und dass man auf die Sicherheit durch die Übergangsregelungen nicht leichtfertig verzichten solle. Sollten aber Belege existieren, dass die Übergangsfristen gelockert bzw. abgeschafft werden können, muss es nicht unbedingt zur Maximalvariante von 7 Jahren kommen.

RegionalmanagerInnen bzw. WissenschaftlerInnen sprechen mehrheitlich von der Sinnhaftigkeit einer vorzeitigen Liberalisierung des Arbeitsmarktes; vor allem sollte die Phase der Übergangsfristen für die Zeit danach genützt werden (z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen).

Auf Seiten der befragten BürgermeisterInnen ist teilweise eine gewisse Furcht bzgl. des regionalen Arbeitsmarktes zu bemerken, wodurch in diesen Fällen auch für möglichst lange Übergangsbestimmungen plädiert wird. Andere BürgermeisterInnen erwarten bzw. wünschen sich eine vorzeitige Liberalisierung (nach 5 Jahren), wobei aber manche Branchen evtl. doch 7 Jahre geschützt bleiben sollten.

3.19.2 Ungarn

Die ungarischen ExpertInnen gehen davon aus, dass die Übergangsfristen unnötig seien und seitens der österreichischen Regierung bald überdacht werden, da sich herausstellen wird, dass die Ängste vor einer Überschwemmung des österreichischen Arbeitsmarktes durch Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nicht berechtigt sind. Die ExpertInnen kritisieren, dass Österreich durch die Einführung der Übergangsfristen seine eigenen wirtschaftlichen Interessen voranstelle.

3.19.3 Slowakei

In der Slowakei geht man von einer Neubewertung der Übergangsfristen durch die österreichische Politik in 2 Jahren aus, da die Ängste unbegründet seien und es zu keiner großen Arbeitsmigration kommen wird. Abhängig wird die Dauer der Übergangsfristen vom politischen Willen, von Wahlen in Österreich und von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung sein. Sollten die Übergangsfristen doch länger als 2 Jahre erhalten bleiben, rechnen die ExpertInnen in weiterer Folge mit der Einführung bilateraler Abkommen bzw. Quotenregelungen.

3.19.4 Tschechien

Auch die tschechischen ExpertInnen halten die Übergangsfristen für eine eher unsinnige Regelung, für ein künstliches Politikum und hoffen, dass Österreich nach 2 Jahren merkt, dass die Befürchtungen unbegründet waren und den Arbeitsmarkt liberalisiert bzw. vorübergehend eine Quotenregelung trifft.

Vereinzelt befürchten die ExpertInnen aber, dass Österreich die Übergangsfristen solange wie politisch vertretbar ausnützen wird und die maximale Frist von 7 Jahren zur WählerInnenberuhigung ohne Rücksicht auf tatsächliche Notwendigkeiten bestehen bleiben wird.

4 Resumé

Abschließend kann man aus den Ergebnissen der ExpertInnen-Interviews in den vier Untersuchungsländern folgendes Resumé ziehen:

Während von den ExpertInnen in Österreich im Zuge der EU-Erweiterung tendenziell negative Auswirkungen (Verdrängungswettbewerb bei Arbeitskräften im Niedriglohnbereich, Betriebsabwanderungen) für den heimischen Arbeitsmarkt erwartet werden, sehen die ExpertInnen unserer Nachbarstaaten Ungarn, Tschechien und Slowakei eher wirtschaftliche Chancen für ihre Länder, wobei hier bzgl. der Betriebsansiedlungspolitik vor allem die Slowakei positiv hervorsteicht.

Das Phänomen einer Migration von österreichischen Arbeitskräften ins benachbarte neue EU-Ausland wird von den ExpertInnen als sehr gering ausgeprägt und vor allem auf Führungspositionen beschränkt beschrieben.

Diese eher als gering eingeschätzte Arbeitskräftebewegung von Österreich in Richtung Ausland, könnte jedoch steigen bzw. steigt bereits im Bereich der qualifizierten FacharbeiterInnen in den neu entstehenden Automobilclustern.

Auf österreichischer Seite geht die Mehrzahl der ExpertInnen angesichts der Übergangsfristen hinsichtlich des freien Zugangs zum Arbeitsmarkt von einer geringen Zunahme an Arbeitskräften aus den Nachbarstaaten aus. Nach Wegfall der Übergangsfristen sehen aber viele Befragte einen stärkeren Druck auf den österreichischen Arbeitsmarkt zukommen. Unter der Annahme, dass es keine Übergangsfristen gäbe, würden vor allem die österreichischen ArbeitnehmerInnenvertreterInnen mit einer kurzfristigen Überflutung des österreichischen Arbeitsmarkts rechnen; eine Ansicht, die viele österreichische, vor allem aber ausländischen ExpertInnen nicht teilen.

In Tschechien, in der Slowakei und in Ungarn selbst wird prinzipiell (mit und ohne Übergangsfristen auf österreichischer Seite) von keinen großen zusätzlichen Migrations- bzw. Pendelströmen gesprochen, da die Bevölkerung dieser Länder als sehr immobil charakterisiert wird. Dennoch wird aber ein gewisser Abstrom qualifizierter Fachkräfte ins Ausland befürchtet („Brain Drain“).

Einig sind sich die befragten ExpertInnen darin, dass die Pendelmigration zu Arbeitszwecken ganz klar vor einer dauerhaften Niederlassung im Ausland zum Tragen kommen wird.

Ein höheres Potenzial an grenzüberschreitender Schwarzarbeit in Österreich wird unter den neuen, förderlichen Bedingungen (Niederlassungsfreiheit) allgemein zwar konstatiert; im Ausland

wird den österreichischen Kontrollmechanismen für illegale Beschäftigung aber deutlich mehr Effizienz attestiert als in Österreich selbst.

Generell sind die befragten ExpertInnen der Ansicht, dass eher jüngere, größtenteils besser qualifizierte, mobile, flexible (ungebundene) und fremdsprachengewandte Personen eine Beschäftigung im (benachbarten) Ausland anstreben würden, wobei von einem leichten Überhang bei Männern ausgegangen wird.

Als Hauptgründe für eine solche Arbeitsmigration, die vor allem in die Ballungszentren (wie Wien oder die Bezirksstädte) bzw. in größere Industrieparks führen könnte, schätzen die ExpertInnen aller Untersuchungsländer die Lohndifferenz ein; zudem spielen auch bessere Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland sowie Weiterbildungsmöglichkeiten eine gewisse Rolle.

In den Nachbarstaaten wird die Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte im Ausland (bspw. Österreich) im Hinblick auf einen drohenden Fachkräftemangel zwar negativ gesehen, allerdings meinen die ExpertInnen, dass Ersatz aus anderen Landesteilen oder dem benachbarten (Nicht-EU)-Ausland möglich wäre. Als positiv werden die Aspekte „Senkung der Arbeitslosigkeit“ und „Hebung des Lohnniveaus“ gesehen.

In allen Untersuchungsländern wird der Qualifizierung der Arbeitskräfte als arbeitsmarktpolitische Maßnahme die höchste Priorität eingeräumt. Auch die grenzüberschreitende Koordinierung von Projekten bzw. der überregionale Datenabgleich wird als Handlungsfeld der Zukunft erachtet.

Eine Herausforderung ist auch die aktive Betriebsansiedlungspolitik, die in Österreich angesichts der geänderten Förderlandschaft eher auf Bestandssicherung abzielt, während in den Nachbarstaaten die Schaffung von unternehmerfreundlichen Strukturen im Vordergrund steht. Dabei hat die Slowakei derzeit die besten Voraussetzungen und damit die größte Aussicht auf eine steigende Zahl von Arbeitsplätzen und auf überdurchschnittlich steigende Löhne.

Den neuen Unternehmensstandorten in unseren Nachbarstaaten mangelt es aber oft an ausgebildeten Fachkräften vor Ort.

Dem FacharbeiterInnenmangel in Ungarn, der Slowakei und in Tschechien steht in Österreich laut ExpertInnen vor allem ein Mangel an Personal im Gesundheits- u. Pflegebereich gegenüber.

Die Bundeshauptstadt Wien sehen die österreichischen ExpertInnen zwar hinsichtlich des Arbeitsmarktes von der EU-Erweiterung relativ stark betroffen (Zuzug von Arbeitskräften, Verdrängungswettbewerb), allerdings werden andererseits die Chancen Wiens als Zentrum eines neu entstehenden Wirtschaftsraums betont.

Im Gegensatz dazu sehen die ausländischen ExpertInnen kaum Auswirkungen für Wien.

Hinsichtlich der Erwartungen bzw. Wünsche in Bezug auf die Übergangsfristen den freien Zugang zum Arbeitsmarkt betreffend ist in Österreich vor allem bzgl. der gewünschten Dauer der Übergangsfristen eine sehr nach jeweiliger Interessenlage differenzierte Sicht wahrzunehmen: Während ArbeitnehmerInnenvertreterInnen die Maximalvariante von 7 Jahren befürworten, sprechen sich viele andere ExpertInnen für eine vorzeitige, möglichst rasche Liberalisierung aus und erwarten auch, dass sich ihre Vorstellung durchsetzen wird.

Im benachbarten Ausland werden die Übergangsfristen als völlig unnötig empfunden.

5 Anhang

Interviewerleitfaden für die ExpertInneninterviews

Einleitung:

Diese Interviews werden im Rahmen des Projektes "**Labourmarket Monitoring (LAMO) - Arbeitsmarktmonitoring**" durchgeführt, das mit INTERREG III A Mitteln des Landes Wien gefördert und vom Österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kofinanziert wird. Das Ziel dieses Projektes ist die Entwicklung eines Monitoringinstruments zur regelmäßigen Beobachtung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung. Der Monitoringraum umfasst unter anderem die Europaregion Wien-Brünn-Bratislava-Győr-Sopron-Eisenstadt-St. Pölten.

Es werden einerseits ExpertInneninterviews und andererseits Haushalts- sowie Unternehmensbefragungen durchgeführt, im Rahmen derer die Pendel- bzw. Migrationsabsichten sowie der Bedarf an Arbeitskräften diesseits und jenseits der Grenze Österreichs mit Ungarn, Tschechien und der Slowakei erhoben werden.

Begriffserklärungen:

Definition Pendeln:

- Täglich vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück
(Tagespendeln)
- Wöchentlich vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück
(Wochenpendeln)

Saisonarbeit: 3 Monate

Definition Migrieren: „Arbeiten und Leben im Ausland“

- bis zu 3 Monate
- 3 Monate bis 1 Jahr
- 1-2 Jahre
- 2-5 Jahre
- 5-10 Jahre
- länger
- bis zur Pensionierung
- für immer

Themenkomplex 1:

Von Expertinnen und Experten hätten wir gerne gewusst, wie sich der Arbeitsmarkt allgemein im Zuge der EU-Erweiterung verändern wird und wie sich diese Veränderungen am Arbeitsmarkt in Ihrer Region / in der Grenzregion / Ihrem Bereich auswirken bzw. in welchen Regionen sich die Veränderungen auswirken werden?

(BürgermeisterInnen: „Wie sieht es bei Ihnen in Ihrer Gemeinde aus?“)

Themenkomplex 2:

Auf welche Branchen/Unternehmen werden sich - Ihrer Meinung nach - die Veränderungen am Arbeitsmarkt auswirken?

Themenkomplex 3:

Wie hoch schätzen Sie den Anteil derer, die derzeit aus der bzw. in Ihre Region / die Grenzregion zur Arbeit pendeln (*täglich bzw. wöchentlich vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück*)?

Wie hoch schätzen Sie den Anteil derer, die derzeit für einige Zeit (*3 Monate, 6 Monate, 1 Jahr, 2 Jahre oder länger*) im Ausland arbeiten und auch dort leben?

Wie hoch schätzen Sie den Anteil derer aus Ihrer Region / der Grenzregion, die derzeit illegal jenseits der Grenze arbeiten?

Wie hoch schätzen Sie den Anteil derer, die derzeit in Ihrer Region / der Grenzregion illegal arbeiten?

Was fördert ihrer Meinung nach die illegale Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen?

Themenkomplex 4:

Welcher Personenkreis pendelt täglich oder wöchentlich bzw. migriert zumindest für einige Zeit ins Ausland, um zu arbeiten?

Alter

Geschlecht

Familienstand

Bildung

Berufliche Qualifikation

Berufsgruppen, Branchen

Art der Tätigkeit (Hilfskräfte, Facharbeiter, Führungskräfte)

Unselbständig oder selbständig?

Selbständige: Welche Branchen? Erbringung von Dienstleistungen? Im Rahmen von Werkverträgen?

Für wie lange pendeln bzw. migrieren im Durchschnitt die Personen aus der Grenzregion bzw. in die Grenzregion?

(z.B. jedes Jahr für 3 Monate, für ein halbes Jahr, 1 Jahr, 2 Jahre, länger)

Themenkomplex 5:

Was denken Sie? Wird sich in den ersten 12 Monaten nach dem 1. Mai 2004 etwas ändern?

Zahl der PendlerInnen

Zahl der selbständig Erwerbstätigen

Aufenthaltsdauer

Welche Personen werden - Ihrer Meinung nach - nach dem 1. Mai 2004 pendeln / migrieren?

Was würde sich - Ihrer Meinung nach - im Falle einer freien Beweglichkeit von Arbeitskräften, d. h. wenn es keine Übergangsfristen geben würde, ändern?

Fragenkomplex 6:

Was sind die Gründe dafür, dass Menschen pendeln / migrieren bzw. was sind die Hindernisse speziell in der Region / in der Grenzregion / Ihrem Bereich?

- *Arbeitslosigkeit*
- *Verkehrsinfrastruktur, - ausbau*
- *Netzwerke*
- *Dienstleistungserbringung als Selbständige*
- *Studienzwecke*

Was werden die Zielregionen für Pendeln oder Migration sein?

(Hauptstädte...)

Fragenkomplex 7:

Welche Auswirkungen hätte die Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte im Ausland für Ihre Region / die Grenzregion / Ihren Bereich?

(positive und negative)

Fragenkomplex 8:

Was sind – Ihrer Meinung nach - die größten Herausforderungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik in Ihrer Region / der Grenzregion / Ihrem Bereich?

Welche Ziele werden – Ihres Wissens nach - in Ihrer Region / in der Grenzregion betreffend Arbeitsmarkt umgesetzt?

Fragenkomplex 9:

Gibt es - Ihres Wissens nach - Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, Arbeitskräfte in der Region zu halten oder für die Region zu gewinnen?

Wird es künftig solche Maßnahmen geben?

Wenn ja, welche?

Fragenkomplex 10:

Welche ausländischen Firmen sind- Ihres Wissens nach - in welchen Bereichen in Ihrer Region / in der Grenzregion tätig?

Gibt es Hindernisse, die Betriebsansiedelungen in Ihrer Region / in der Grenzregion entgegenstehen?

Wie sieht es - Ihrer Meinung nach - mit dem gegenwärtigen Bedarf an Arbeitskräften in den diversen Branchen in Ihrer Region / in der Grenzregion aus?

Alter

Geschlecht

Bildung

Qualifikation

Berufsgruppen

Art der Tätigkeit (Hilfskräfte, Facharbeiter, Führungskräfte)

Steigt in Ihrer Region/ in der Grenzregion – Ihres Wissens nach - die Zahl der Arbeitsplätze?

(!!Wenn nein, dann weiter mit Steigen die Löhne real?)

Was sind die Gründe dafür?

(Direktinvestitionen? Betriebsansiedlungspolitik?)

Steigen – Ihres Wissens nach - die Löhne in der Grenzregion / Ihrer Region real?

Wird sich am Bedarf an Arbeitskräften nach dem EU-Beitritt in Ihrer Region / in der Grenzregion etwas ändern?

Wenn ja, was?

Fragenkomplex 11:

Wir führen auch Haushaltsbefragungen in den Grenzregionen zur Erhebung des Pendel- bzw. des Migrationspotenzials durch: welche Fragen sollte man - Ihrer Meinung nach - stellen?

Fragenkomplex 12:

Außerdem führen wir Unternehmensbefragungen in den Grenzregionen zur Erhebung des Bedarfs an Arbeitskräften bei Unternehmen durch: Welche Fragen sollte man - Ihrer Meinung nach - stellen?

Fragenkomplex 13:

Wie wird sich die EU-Erweiterung auf Wien auswirken?

(hinsichtlich: Arbeitsmarkt, Arbeitskräfte, Unternehmen, Betriebsansiedelungen,..)

Fragenkomplex 14:

Wie lange schätzen Sie, wird es in Österreich Übergangsregelungen(-fristen) für den Arbeitsmarkt geben?

Wie werden diese aussehen?

Danke für Ihre Unterstützung!