

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

Labourmarket Monitoring II (LAMO II) – Arbeitsmarktmonitoring II

Monitoring der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung

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

Dr. Michaela Hudler-Seitzberger

Mag. Marc Bittner

Wien, Februar 2007

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



BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT

Inhaltsverzeichnis:

1	EINLEITUNG UND HINTERGRUND	4
2	METHODISCHE VORGEHENSWEISE BEI DER ANALYSE DER QUALITATIVEN EXPERT/INNENINTERVIEWS	5
3	ERGEBNISSE.....	6
3.1	Allgemeine Einschätzung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU- Erweiterung	6
3.1.1	Ungarn.....	6
3.1.2	Slowakei.....	7
3.1.3	Tschechien.....	7
3.2	Abschätzung des Pendel- bzw. Migrationspotenzials	8
3.2.1	Ungarn.....	8
3.2.2	Slowakei.....	9
3.2.3	Tschechien.....	9
3.3	Abschätzung der illegalen Beschäftigung.....	10
3.3.1	Ungarn.....	10
3.3.2	Slowakei.....	10
3.3.3	Tschechien.....	10
3.4	Ursachen illegaler Beschäftigung	11
3.4.1	Ungarn.....	11
3.4.2	Slowakei.....	11
3.4.3	Tschechien.....	11
3.5	Soziodemographische Merkmale der PendlerInnen bzw. ArbeitsmigrantInnen	12
3.5.1	Ungarn.....	12
3.5.2	Slowakei.....	12
3.5.3	Tschechien.....	12
3.6	Dauer des Pendelns bzw. der Arbeitsmigration.....	13
3.6.1	Ungarn.....	13
3.6.2	Slowakei.....	13
3.6.3	Tschechien.....	13
3.7	Gründe für eine Arbeitsmigration: Push- und Pull-Faktoren	14
3.7.1	Ungarn.....	14
3.7.2	Slowakei.....	14
3.7.3	Tschechien.....	14
3.8	Zielregionen grenzüberschreitenden Pendelns bzw. Migrierens	15
3.8.1	Ungarn.....	15
3.8.2	Slowakei.....	15
3.8.3	Tschechien.....	15
3.9	Erwartete Auswirkungen der Abwanderung von Arbeitskräften.....	15
3.9.1	Ungarn.....	16
3.9.2	Slowakei.....	16
3.9.3	Tschechien.....	16

3.10	Erwartete Auswirkungen durch die Verlängerung der Übergangsfristen in Österreich bis 2009	16
3.10.1	Ungarn	17
3.10.2	Slowakei	17
3.10.3	Tschechien	17
3.11	Herausforderungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik	17
3.11.1	Ungarn	18
3.11.2	Slowakei	18
3.11.3	Tschechien	18
3.12	Maßnahmen gegen das Abwandern von Arbeitskräften	19
3.12.1	Ungarn	19
3.12.2	Slowakei	19
3.12.3	Tschechien	19
3.13	Erwartete Veränderungen am Arbeitsmarkt im Falle einer freien Beweglichkeit von Arbeitskräften	19
3.13.1	Ungarn	20
3.13.2	Slowakei	20
3.13.3	Tschechien	20
3.14	Betriebsansiedelungen	20
3.14.1	Ungarn	21
3.14.2	Slowakei	21
3.14.3	Tschechien	21
3.15	Erwarteter Arbeitskräftebedarf	22
3.15.1	Ungarn	22
3.15.2	Slowakei	22
3.15.3	Tschechien	23
3.16	Erwartete Entwicklungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Löhne	23
3.16.1	Ungarn	23
3.16.2	Slowakei	23
3.16.3	Tschechien	24
3.17	Erwartete Auswirkungen auf Wien	24
3.17.1	Ungarn	24
3.17.2	Slowakei	24
3.17.3	Tschechien	25
3.18	Geschätzte Dauer der Übergangsfristen	25
3.18.1	Ungarn	25
3.18.2	Slowakei	25
3.18.3	Tschechien	26
4	ZUSAMMENFASSUNG	27
5	ANHANG	30

1 EINLEITUNG UND HINTERGRUND

Im Rahmen des Projektes „*Labourmarket Monitoring II (LAMO II) – Arbeitsmarktmonitoring II* - Monitoring 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 Oktober bis Dezember 2006 in den Grenzregionen Tschechiens, der Slowakei und Ungarns zu Österreich ExpertInnen-Interviews durchgeführt, um die Situation am Arbeitsmarkt nach dem EU-Beitritt dieser Staaten aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten.

Im Rahmen der qualitativen Interviews 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 bzw. adaptiert.

Erfragt wurden u.a.:

- die allgemeinen Erwartungen betreffend Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung,
- 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.

Als ExpertInnen interviewt wurden regionale AkteurInnen aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft sowie lokale EntscheidungsträgerInnen in den Untersuchungsregionen (öffentliche Bundes- bzw. Regionalverwaltung, Arbeitsmarktservice, Wirtschaftskammer, Gewerkschaften, Arbeiterkammern, Industriellenvereinigung) sowie RegionalmanagerInnen, WissenschaftlerInnen und BürgermeisterInnen von Gemeinden/Städten in Grenznähe.

Von den insgesamt 30 ExpertInnen-Interviews wurden jeweils 10 in den Grenzregionen Tschechiens, der Slowakei und Ungarns zu Österreich durchgeführt.

Die ExpertInneninterviews wurden nach der Übersetzung des Leitfadens sowie einer Übersetzungskontrolle seitens der PLG vom beauftragten Umfrageinstitut „*market*“ durchgeführt.

Die Leitfadeninterviews mit den ExpertInnen wurden mittels Tonband aufgezeichnet und anschließend wörtlich transkribiert und ins Deutsche übersetzt.

2 METHODISCHE VORGEHENSWEISE BEI DER ANALYSE DER QUALITATIVEN EXPERT/INNENINTERVIEWS

Im Rahmen der qualitativen Auswertung des erhobenen Datenmaterials stand für jedes Untersuchungsland 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.

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 Interessenlage des/der ExpertIn differenziert - zusammengefasst und im Anschluss daran gegebenenfalls konträre bzw. abweichende Meinungen angeführt wurden.

Die Ergebnisse beruhen ausschließlich auf den Aussagen der befragten ExpertInnen und sind in der Folge gegliedert nach Fragenkomplex und Untersuchungsregion (Land) zusammenfassend dargestellt.

Neben der Darstellung der Ergebnisse der ExpertInneninterviews im Rahmen von LAMO II konnten auch Vergleiche zu den Ergebnissen der Erhebungswelle von LAMO I² angestellt werden, da eine Vielzahl von Fragen in beiden Wellen gleich lauteten und auch der ExpertInnenkreis die gleiche strukturelle Zusammensetzung aufwies. Es wurde - im Sinne der Etablierung eines „ExpertInnenpanels“ - danach getrachtet im Rahmen von LAMO II dieselben ExpertInnen zu interviewen, die bereits bei LAMO I befragt wurden.

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“.

² Die ExpertInneninterviews im Rahmen von LAMO I fanden im Zeitraum Februar – April 2004 statt. Der Forschungsbericht über die qualitative ExpertInnenbefragung des Projektes LAMO I steht unter www.arbeitsmarktmonitoring in der Rubrik „Arbeitsunterlagen“ zum Download zur Verfügung.

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 des Jahres 2004 gebeten, wobei besonderes Augenmerk auf regionale Aspekte bzw. auf den konkreten Arbeitsbereich des/der ExpertIn gerichtet sein sollte.

3.1.1 Ungarn

Von Seiten der befragten ExpertInnen in den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala werden vor allem die weiterhin bestehenden Restriktionen Österreichs hinsichtlich der freien Beweglichkeit von Arbeitskräften als problematisch angeführt. Die Übergangsfristen auf österreichischer Seite werden in diesem Zusammenhang als unnötig und falsch bezeichnet („wer in Österreich arbeiten will, tut das schon längst“), wobei darauf hingewiesen wird, dass auch die Pendlerquoten kaum erhöht wurden und PraktikantInnen nicht 12 Monate durchgehend in Österreich beschäftigt werden, um die 12-Monatsklausel zu umgehen, die bedeuten würde, dass nach 12-monatiger durchgehender Beschäftigung in Österreich die Übergangsfristen nicht mehr zur Anwendung kommen. Somit seien die Veränderungen am Arbeitsmarkt in der Grenzregion allein durch die rechtlichen Rahmenbedingungen stark begrenzt.

Die Länder England oder Irland, die keine Übergangsfristen beschlossen haben, wurden als positive Beispiele hervorgehoben.

Das Arbeitsamt Győr betont die – nach dem EU-Beitritt – zunehmend wichtige Rolle von slowakischen ArbeitnehmerInnen in Ungarn. Die Zahl der slowakischen Arbeitskräfte ist seit der Erweiterung stark gestiegen (die entsprechende Vermutung der ungarischen ExpertInnen von LAMO I haben sich demnach bestätigt) – Vermittlungsagenturen verstärken die Mobilität slowakischer Arbeitskräfte zusätzlich. Das große Angebot an slowakischen Arbeitskräften führt dazu, dass die Löhne in der Region relativ niedrig sind. Das Arbeitsamt Szentgotthard führt außerdem an, dass die Arbeitslosigkeit in West-Ungarn seit 2004 auch aufgrund der Abwanderung von Unternehmen in Länder mit niedrigerem Lohnniveau wie Rumänien oder Ukraine zumindest leicht gestiegen ist.

ExpertInnen der Handelskammern betonen die Wichtigkeit der ungarisch-österreichischen Wirtschaftsbeziehungen, die auch schon vor 2004 sehr ausgeprägt waren, aber aufgrund der Übergangsfristen nicht optimal genutzt werden konnten und können.

3.1.2 Slowakei

Einerseits wird von den befragten ExpertInnen das gesteigerte Interesse ausländischer Investoren bzw. Betriebe (die neue Arbeitsplätze schaffen und somit zur Senkung der Arbeitslosigkeit in der Region beitragen) an der Slowakei als positiver Effekt der EU-Erweiterung 2004 bezeichnet (die ExpertInnen im Rahmen von LAMO I hatten dies bereits erwartet), aber auch die Öffnung der Grenzen (Stichwort: Reisefreiheit) wird in diesem Zusammenhang genannt, die dazu führt, dass eine Erweiterung des Horizonts vor allem für jüngere Personen leichter geworden ist. Der Effekt der Abwanderung heimischer Arbeitskräfte ins Ausland wird eher als gering eingeschätzt: viel eher wird die Möglichkeit der Reisefreiheit vor allem für junge Menschen betont. Die Restriktionen Österreichs und Deutschlands in Bezug auf den freien Zugang zum Arbeitsmarkt für BürgerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten werden zwar kritisiert, bei ihrem Wegfall rechnen die ExpertInnen aber auch mit keinen großen Veränderungen. Wie in Ungarn herrscht auch bei den ExpertInnen in der Slowakei die Meinung vor, dass jene, die ins Ausland wollten, schon längst dort ihre Chancen genutzt und nicht auf die EU-Erweiterung gewartet haben und dass jene Länder an Attraktivität gewonnen haben, wo es keine Einschränkungen gibt (wie England oder Irland). Allerdings sind Größenordnungen aufgrund der mangelhaften Datengrundlage schwer zu beziffern. Ungarn wird als wichtigstes Land genannt, wenn es um Arbeitstätigkeiten im Ausland geht – dort gibt es eine große Tradition der Beschäftigung slowakischer ArbeitnehmerInnen und die Sprachbarriere fällt hier zudem meist weg.

Wenngleich in der Slowakei im Zuge der EU-Erweiterung Arbeitsplätze geschaffen wurden, werden aber auch Probleme am nationalen Arbeitsmarkt identifiziert: zum einen betrifft dies den zunehmenden Mangel an kleinen Handwerkerbetrieben sowie den seit ca. einem Jahr spürbaren Mangel an (Kranken-)PflegerInnen, die zu günstigeren Bedingungen im Ausland arbeiten.

3.1.3 Tschechien

In Tschechien werden vor allem Änderungen auf der Makro-Wirtschaftsebene betont: so sei zwar die Baubranche wie der Maschinenbau im Wachsen begriffen, während andererseits der traditionell wichtige Bereich der Landwirtschaft vor großen Problemen steht und sich in einer Umstrukturierungsphase befindet. Auch für die Textilbranche wird kein rosiges Zukunftsszenario gezeichnet. Besonders erfolgreich sind Betriebe, die im Zuge der EU-Erweiterung mit ausländischer Beteiligung (Kapitalerhöhungen) Modernisierungsprozesse in Gang gebracht haben, sich an europäische Standards anpassen und konkurrenzfähig werden oder bleiben. Die Errichtung und der Ausbau von Industriegebieten (um die sich viele Städte in der Region bemühen) spielen hierbei eine entscheidende Rolle. In diesem Punkt haben sich die Erwartungen der ExpertInnen von LAMO I zumindest teilweise erfüllt. Auch die tschechische Tourismuswirtschaft ist im Aufwind. Arbeitsplätze würden unter anderem auch durch neu entstehende Supermärkte geschaffen.

Was die Arbeitsmigration nach der EU-Erweiterung betrifft, seien keine großen Veränderungen zu verzeichnen (dieses Ergebnis deckt sich mit den Erwartungen der ExpertInnen der Erhebungswelle von LAMO I): es sei zwar leichter, im Ausland Arbeit zu finden (vor allem in England, Irland – Länder ohne Übergangsfristen), gerade Österreich wird jedoch (etwa aufgrund schlechter Verkehrsverbindungen) als kein sehr attraktives Zielland bezeichnet; es ist eher so, dass sich kleine österreichische Betriebe in Tschechien engagieren. Dennoch werden die grenzüberschreitenden Beziehungen (auch auf Arbeitsamtsebene) als verbessert bezeichnet - mit einer (wenn auch langsamen) Harmonisierung der Märkte wird gerechnet.

Als besonders wichtig erachtet werden Programme (u. a. mit EU-Förderungen), die Problemgruppen besser in den Arbeitsmarkt integrieren und die zum Ziel haben, praxisnäher auszubilden.

In der Grenzregion wird Brünn als das florierende wirtschaftliche Zentrum bezeichnet, während die ExpertInnen in der Peripherie Probleme orten.

3.2 Abschätzung des Pendel- bzw. Migrationspotenzials

Die 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, abzuschätzen.

3.2.1 Ungarn

Die PendlerInnenquote im Rahmen des Abkommens mit Österreichs wird jährlich voll ausgeschöpft – sie liegt derzeit bei ca. 2.200 Personen; außerdem wird die PraktikantInnenquote angeführt, im Rahmen derer ca. 1.800 Personen (unter 35 Jahre, mit entsprechender Qualifikation und Berufserfahrung) in Österreich tätig sind.

Erwähnt wird, dass es eine Tradition für Arbeitstätigkeit in Österreich gibt (vor allem saisonal in der Landwirtschaft und im Tourismus), wenngleich nicht immer in einem legalen Arbeitsverhältnis. Einige ExpertInnen sprechen sogar von bis zu 10.000 ungarischen PendlerInnen, wenn man legal und illegal Tätige zusammenzählt.

Der umgekehrte Fall, dass ÖsterreicherInnen nach Ungarn pendeln, kommt vor allem aufgrund des deutlich niedrigeren Lohnniveaus in Ungarn so gut wie gar nicht vor (obwohl die Quote von 2.200 Personen wechselseitig gilt; in Einzelfällen arbeiten ÖsterreicherInnen in Leitungspositionen in Ungarn). Bedeutender sind PendlerInnen aus der Slowakei: bis zu 1.000 angemeldete slowakische ArbeitnehmerInnen sind allein im Komitat Győr beschäftigt.

Als permanente ArbeitsmigrantInnen werden einerseits PraktikantInnen genannt, andererseits wird darauf hingewiesen, dass vor allem höher Qualifizierte eine dauerhafte Form der Arbeitsmigration ins Auge fassen. Die Größenordnung sei aber kaum relevant, wie schon bei LAMO I prognostiziert. Bezüglich der permanenten Arbeitsmigration nach Ungarn ist festzuhalten, dass vor allem Arbeitskräfte aus Rumänien und der Ukraine zunehmend in Westungarn zu finden sind, und zwar auch in hochqualifizierten Berufen wie (Zahn-)Ärzte.

3.2.2 Slowakei

Die (wie bereits im Rahmen von LAMO I) z. T. sehr unsicheren ExpertInnenschätzungen der Zahl der PendlerInnen aus der Slowakei reichen von 1,5% (Verwaltung der Region Trnava), 5% (Arbeitsamt Trnava) bis über 30% (nationales Arbeitsamt) der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Region. Im Durchschnitt über alle ExpertInnen kann man von einem Anteil von bis zu 10% ausgehen.

Eine permanente Arbeitsmigration wird als rares Phänomen bezeichnet: Laut ExpertInnenmeinung kann man annehmen, dass durchschnittlich 1-2% der erwerbsfähigen Bevölkerung sich für diese Form der Arbeitsmigration begeistern kann. Bevorzugte Zielregionen sind vor allem England, Irland, Frankreich und Ungarn.

3.2.3 Tschechien

Dem Pendeln wird in Tschechien keine besondere Bedeutung beigemessen. Es wird von einem Anteil von max. 2% der ökonomisch aktiven Bevölkerung in der Region gesprochen, wobei noch der Anteil an illegalen Beschäftigungsformen berücksichtigt werden muss. Österreich ist dabei nicht unbedingt das attraktivste Zielland - ein Ergebnis, das entsprechende Statements der Erhebung von LAMO I bestätigt. Bevorzugt werden eher Deutschland bzw. die Slowakei. Aus der Slowakei kommen allerdings AuspendlerInnen nach Tschechien.

Dauerhafte ArbeitsmigrantInnen sind nach Angaben der ExpertInnen noch seltener zu finden, (unter 1% der erwerbsfähigen Bevölkerung), wobei viele ExpertInnen gar keine Auskunft dazu geben konnten. Attraktiv seien evtl. Saisonarbeiten für jüngere Personengruppen, die ihre Sprachkenntnisse verbessern wollen. Eine größere Anzahl von Personen hätte ihr Glück auf den Britischen Inseln versucht, seien aber zum Großteil wieder zurückgekehrt, da sie keine der Qualifikation entsprechende Arbeit gefunden hätten.

3.3 Abschätzung der illegalen Beschäftigung

Neben einer ExpertInnen-Einschätzung der legal beschäftigten grenzüberschreitenden PendlerInnen bzw. ArbeitsmigrantInnen interessierte 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.

3.3.1 Ungarn

Es wird seitens der befragten ExpertInnen hauptsächlich eine saisonbedingte Schwarzarbeit in der Landwirtschaft geortet, wobei hier das Zielland Österreich sehr attraktiv ist. Wie von ExpertInnen von LAMO I bereits 2004 erwähnt wird eine illegale Beschäftigung in der Gastronomie wegen der strengen Kontrollen eher ausgeschlossen, in Privathaushalten sei diese hingegen eher verbreitet. Es wird nun aber andererseits von ExpertInnenmeinungen Dritter berichtet, die davon ausgehen, dass mehr als die Hälfte aller ArbeitsmigrantInnen illegal beschäftigt werden (Maurer, Automechaniker, Putzfrauen, PflegerInnen). Vor allem der Bereich der Pflege wird herausgestrichen, wobei hier von einer Duldung durch die österreichischen Behörden gesprochen wird.

Illegale ArbeitnehmerInnen aus anderen Ländern in Ungarn werden als kein großes Problem gesehen, eine Zunahme sei aber zu erwarten, da auch derzeit ein Großteil der Arbeitskräfte aus Rumänien und der Ukraine illegal tätig ist.

3.3.2 Slowakei

Während ein Großteil der befragten ExpertInnen von einem sehr geringen Anteil von illegal im Ausland Beschäftigten ausgeht (max. ca. 3% der erwerbsfähigen Bevölkerung), meinen einzelne ExpertInnen, dass von jenen Arbeitskräften, die im Ausland tätig sind, 50%-70% illegal beschäftigt seien. Im Rahmen von LAMO I gaben die befragten ExpertInnen überhaupt keine Auskunft über Größenordnungen der illegalen Beschäftigung.

Von den ausländischen Arbeitskräften im Land wird einerseits angenommen, dass der Großteil (70%-90%) illegal beschäftigt wird, andererseits meinen andere ExpertInnen, dass dieses Phänomen bereits im Schwinden begriffen ist, da Arbeitgeber das Risiko nicht mehr eingehen.

3.3.3 Tschechien

Eine qualifizierte Schätzung der illegalen Beschäftigung im Ausland trauen sich nur wenige ExpertInnen zu. Während ein paar Experten meinen, dass dieses Phänomen u. a. aufgrund der strengen (Grenz-)Kontrollen eher gering ist und nur gelegentlich auftritt (z. B. Saisonarbeit in der Weinlese, im Tourismus), gehen andere ExpertInnen davon aus, dass zumindest 50% der tschechischen ArbeitsmigrantInnen illegal beschäftigt werden.

In Tschechien selbst wird von einer gewissen Zahl von illegal arbeitenden SlowakInnen ausgegangen, auch Arbeitskräfte aus der Ukraine (vor allem im Bauwesen) seien in diesem Bereich anzutreffen (Im Rahmen von LAMO I wurde allgemein von „russisch-sprechenden“ Illegalen gesprochen). Insgesamt meinen die ExpertInnen, dass die illegale Beschäftigung in Tschechien ausgeprägter ist als die illegale Tätigkeit im Ausland.

3.4 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. Im Großen und Ganzen werden von den ExpertInnen die Ergebnisse von LAMO I bestätigt.

3.4.1 Ungarn

Das höhere Einkommen im Ausland wird als Hauptgrund für Schwarzarbeit angeführt, des weiteren kommen die Umstände zum Tragen, dass es in der Heimat für bestimmte Bevölkerungsgruppen keine Arbeit gibt und dass die bestehenden Übergangsfristen in Österreich eine andere Form der Beschäftigung außerhalb der Quote nicht zulassen.

3.4.2 Slowakei

Die hohen Lohnkosten werden in der Slowakei als Hauptgrund für Schwarzarbeit genannt, also die Umgehung von Abgabenleistungen seitens der Unternehmen. Für den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn ist das höhere Nettoeinkommen der ausschlaggebende Faktor. Bestimmte Gruppen hätten es auf dem heimischen Arbeitsmarkt schwer und weichen deshalb in die Illegalität im Ausland aus, da die Übergangsfristen in Deutschland und Österreich ja eine legale Beschäftigung außerhalb der Quoten verhindern.

3.4.3 Tschechien

In Tschechien werden ebenfalls vor allem ökonomische Gründe angeführt: Die Arbeitgeber ersparen sich Lohnnebenkosten und andere Abgaben, der Arbeitnehmer hat höhere Verdienstmöglichkeiten. Die Nachfrage in Österreich (z. B. nach Handwerkern) und die gleichzeitig bestehenden Übergangsfristen unterstützen ebenfalls die illegale Beschäftigung.

3.5 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 wurden im Rahmen der ExpertInnen-Interviews auch Fragen, die über diese Aspekte Aufschluss geben sollten, gestellt.

3.5.1 Ungarn

Einerseits gehen die ungarischen ArbeitsmarktexpertInnen mittlerweile von einem relativ ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei ArbeitsmigrantInnen aus (bei LAMO I wurde der Männeranteil als der weit bedeutendere erachtet). Unterschiede gibt es in den Beschäftigungsbranchen: Bei Männern sind vor allem die Branchen Bau und Metallindustrie (im Facharbeitsbereich) sowie landwirtschaftliche und handwerkliche Tätigkeiten relevant, bei Frauen spielt das Gastgewerbe und das Pflegewesen eine besondere Rolle, daneben kommen Tätigkeiten in privaten Haushalten zum Tragen (Putzen etc.) sowie Tätigkeiten im Handel als Verkäuferin. ArbeitsmigrantInnen werden als tendenziell eher jünger (unter 40 Jahre) und ungebunden charakterisiert.

Im legalen Bereich ist zumeist ein eher gutes Qualifikationsniveau zu finden. Eine selbständige, unternehmerische Tätigkeit im Ausland ist eher eine Seltenheit.

3.5.2 Slowakei

Die slowakischen ExpertInnen sprechen von jungen Personen bzw. von Personen bis max. 45 Jahren, für die eine Arbeitsmigration attraktiv ist. Ähnlich wie in Ungarn wird von einem nur leichten Überhang der Männer ausgegangen, wobei der Bildungsgrad nicht genau festzumachen ist: von Unqualifizierten bis zu HochschulabgängerInnen reicht die Palette der ArbeitsmigrantInnen. Der die geschlechtsspezifische Branchenbevorzugung betreffende Befund aus Ungarn wird auch in der Slowakei bestätigt.

3.5.3 Tschechien

Auch in Tschechien wird betont, dass ArbeitsmigrantInnen eher jünger sind; in der Gruppe der Jüngeren (also der ungebundenen AbsolventInnen, die auch sprachlich gewandt sind) sei auch die größte Risikofreude und Abenteuerlust zu finden. Die meisten ExpertInnen sind entgegen den Angaben von LAMO I nunmehr der Meinung, dass es nicht die gänzlich Unqualifizierten sind, die im Ausland ihr berufliches Glück versuchen.

Vielmehr wird von gelernten Fachkräften aus den Bereichen Maschinenbau, Bau, Pflege, Gastronomie, Landwirtschaft, Handwerk und Dienstleistungen gesprochen, bei denen aber die so genannten „soft skills“ von besonderer Wichtigkeit seien. Tschechische ArbeitsmigrantInnen sind aus ExpertInnensicht eher männlich. Einige ExpertInnen meinen, dass es - vor allem im Fußball - viele tschechische Trainer und Spieler in Österreich gibt.

3.6 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:

3.6.1 Ungarn

Prinzipiell gehen die ungarischen ExpertInnen – wie schon in der Erhebung 2004 - eher davon aus, dass eine Arbeitsmigration längerfristig angelegt ist. In Abhängigkeit von der Entfernung zur Grenze ist das tägliche oder wöchentliche Pendeln die bedeutendste Variante, das zwar durch das Grenzgängerabkommen mit Österreich jeweils auf ein Jahr begrenzt ist, de facto aber mehrjährig angelegt ist. Daneben spielt auch die bedarfsabhängige Saisonarbeit eine wichtige Rolle, die auf etwa 3-4 Monate pro Jahr beschränkt ist. Bei permanenten ArbeitsmigrantInnen wird 1 Jahr Aufenthalt als Minimum angegeben (betrifft auch PraktikantInnen). Um sich eine finanzielle Grundlage für eine Existenzgründung in der Heimat zu erarbeiten, seien jedoch mehrjährige Auslandsaufenthalte nötig.

3.6.2 Slowakei

In der Slowakei gehen die ExpertInnen auch im Jahr 2006 davon aus, dass eine Arbeitsmigration eher nicht für länger angelegt ist, wobei das Tagespendeln aber die bei weitem wichtigste Form ist. Eine längerfristige Arbeitsmigration wird vorwiegend von jungen Personen angestrebt, die ihre Sprachkenntnisse (Englisch) verbessern möchten.

3.6.3 Tschechien

In Tschechien sind fast alle befragten ExpertInnen der Meinung, dass eine längerfristig angelegte Beschäftigung im Ausland bevorzugt wird, sowohl Pendeln, Saisonarbeit oder dauerhafte Arbeitsmigration betreffend. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von LAMO I.

3.7 Gründe für eine Arbeitsmigration: Push- und Pull-Faktoren

Von den ExpertInnen wurde auch beurteilt, was ihrer Ansicht nach die Gründe dafür darstellen, dass Menschen überhaupt pendeln bzw. migrieren und welche Hindernisse für Formen der grenzüberschreitenden Arbeitsmigration in der (Grenz-)Region zum Tragen kommen. Im Vordergrund der Faktoren steht - wie schon bei der ExpertInnenbefragung im Jahr 2004 festgestellt – der Punkt der besseren Entlohnung. Aber auch andere Anreizfaktoren wurden genannt.

3.7.1 Ungarn

Im Allgemeinen wird im Ausland gearbeitet, um eine finanzielle Verbesserung durch die im Ausland höheren Löhne zu erzielen, die Arbeitslosigkeit in der Region ist eher sekundär. Bei jungen ungarischen ArbeitsmigrantInnen kommt der Wunsch, die Sprachkenntnisse zu verbessern und nach besseren Arbeitsbedingungen sowie die Abenteuerlust dazu. Bei den nach Ungarn strömenden slowakischen Arbeitskräften stellt aber sehr wohl die Arbeitslosigkeit einen entscheidenden Grund dar, noch dazu wird eine Arbeitsmigration nach Ungarn seitens der Slowakei staatlich unterstützt (Fahrtkosten, Wohnkosten).

3.7.2 Slowakei

Einerseits wird das höhere Lohnniveau im Ausland (z. B. Österreich) als Beweggrund angeführt, wobei aber das Nachziehen der Löhne in der Slowakei nach ExpertInnenansicht diesen Grund bald obsolet werden lassen wird, andererseits werden bessere Arbeitsmöglichkeiten vor allem für unqualifizierte Arbeitskräfte, die in der Slowakei von Arbeitslosigkeit betroffen sind, diagnostiziert.

U. a. ist die Landwirtschaft ein Bereich, in dem man in Österreich gut Arbeit finden kann.

Auch die geographische Nähe zu Arbeitsplätzen in Österreich sei nicht zu unterschätzen – organisierte Bustransporte fördern die Mobilität der slowakischen Arbeitskräfte.

3.7.3 Tschechien

Zwar wird in Tschechien auch das höhere Lohnniveau im Ausland als wichtiger Grund für eine Arbeitsmigration ins Treffen geführt. Häufig wird von den ExpertInnen in diesem Zusammenhang aber auch das Problem der Arbeitslosigkeit in Tschechien (die vor allem in den ländlichen Grenzgebieten vorherrscht) erwähnt. Bessere Arbeitsbedingungen und Sozialsysteme bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten werden auch als Migrationsmotive genannt. Die Verkehrsinfrastruktur vor allem in Richtung Oberösterreich (Linz) sei nicht schlecht und somit kein Hindernis; in Richtung Niederösterreich sei die Verkehrsanbindung jedoch schlechter.

3.8 Zielregionen grenzüberschreitenden Pendelns bzw. Migrierens

Von den befragten ExpertInnen wurde erfragt, welche Zielregionen des/der grenzüberschreitenden Pendelns bzw. Migration für die wesentlichsten gehalten werden, also ob eher die Ballungszentren (große Städte, Hauptstädte etc.) oder aber auch der grenznähere Raum mit oftmals nur kleineren Ansiedlungen angestrebt werden.

3.8.1 Ungarn

Als Zielregion wird erwartungsgemäß das Burgenland genannt, das vor allem für ungarische Tagespendler interessant ist (die Vermutungen der ExpertInnen von LAMO I bestätigen sich demnach). Den österreichischen Wintertourismusgebieten wird auch ein wichtiger Stellenwert beigemessen, der Hauptstadt Wien lediglich von einzelnen ExpertInnen. Für Arbeitskräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau sei u. a. Deutschland ein beliebtes Ziel, zunehmend aber auch die Britischen Inseln.

3.8.2 Slowakei

Bei den slowakischen ExpertInnen ist nach 2004 wiederum ein sehr differenziertes Meinungsbild anzutreffen: Während einige ExpertInnen die Zielregionen vor allem in Städten und Orten im Grenzgebiet (Österreich/Tschechien/Ungarn) sehen, gehen andere ExpertInnen davon aus, dass die Ziele mit Deutschland sowie England und Irland vornehmlich weiter weg lägen.

3.8.3 Tschechien

Tschechische ArbeitsmigrantInnen (größtenteils PendlerInnen) bevorzugen nach ExpertInnenmeinung die rasch erreichbaren Grenzregionen Österreichs bis hin zu den Landeshauptstädten Wien und Linz sowie die Grenzregionen Bayerns. Auch hier hat sich seit 2004 keine große Änderung in der Einschätzung ergeben.

Dauerhafte ArbeitsmigrantInnen zieht es dagegen mehr nach Großbritannien, Irland oder gar nach Übersee (USA, Neuseeland).

3.9 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 (z. B. Österreich) für die (Grenz-)Region hat bzw. haben könnte.

3.9.1 Ungarn

Laut ungarischen ExpertInnen käme es zu folgenden positiven Effekten: die regionale Arbeitslosigkeit würde gesenkt, die Rückkehr im Ausland gut ausgebildeter Fachkräfte käme der ungarischen Wirtschaft zugute und das im Ausland verdiente Geld würde zum Großteil in Ungarn ausgegeben.

Negativ werden dagegen folgende Aspekte beurteilt: Der Abgang qualifizierter Arbeitskräfte wäre negativ für die Wirtschaft, der Fachkräftemangel (etwa bei Schlossern, Schweißern, Köche) müsste durch rumänische oder ukrainische Arbeitskräfte behoben werden. All die genannten Aspekte wurden auch im Rahmen von LAMO I thematisiert. Als negativ wird auch erachtet, dass das Ausland von in Ungarn ausgebildete Arbeitskräfte profitiert und somit die ungarischen Investitionen in das eigene Humankapitals verpuffen und anderen Ländern zugute kommen.

3.9.2 Slowakei

In der Slowakei werden relativ geringe Auswirkungen erwartet; die erwähnten möglichen Positiva und Negativa decken sich jedoch weitgehend mit jenen, die die ExpertInnen in Ungarn konstatieren.

3.9.3 Tschechien

Auch in Tschechien wird vor allem als positiv gewertet, dass die Arbeitslosigkeit sinken würde, Geld ins Land käme und investiert werden würde, sowie dass neue (Sprach-)Kenntnisse mitgebracht würden. Die Gefahr eines gewissen Brain Drains wird zwar von einigen ExpertInnen gesehen (z. B. im Facharbeitsbereich, aber auch bei Ärzten), allerdings derzeit in noch keinem bedrohlichen Ausmaß – hier hat sich die Einschätzung der ExpertInnen seit 2004 nicht verändert.

3.10 Erwartete Auswirkungen durch die Verlängerung der Übergangsfristen in Österreich bis 2009

Die ExpertInnen wurden gebeten anzugeben, welche Auswirkungen in Bezug auf die Arbeitsmigrationsbereitschaft erwartet werden angesichts der Tatsache, dass Österreich den freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt für weitere drei Jahre (bis Ende April 2009) durch die Verlängerung der so genannten Übergangsfristen eingeschränkt hat. Die ExpertInnen sollten unter diesen Voraussetzungen eine Einschätzung bzgl. der Entwicklungen in den nächsten drei Jahren geben.

3.10.1 Ungarn

Die Binnenmigration z. B. nach Budapest oder Győr hat zugenommen, eine Zunahme der Schwarzarbeit in Österreich ist eher nicht zu erwarten, da der Markt schon gesättigt sei. Da die meisten, die im Ausland arbeiten wollen, dies schon längst tun, haben die Übergangsfristen keine großen Auswirkungen mehr; neue Migrationswillige wählen Länder ohne Beschränkungen wie Italien.

Einzelne ExpertInnen streichen sogar eine positive Wirkung der Übergangsfristen dahingehend heraus, dass die Migrationsbereitschaft reduziert werden würde und Arbeitskräfte auf dem heimischen Arbeitsmarkt bleiben. Für die nähere Zukunft werden grenzüberschreitende Ausbildungsmaßnahmen erwartet, in Betriebsansiedlungen werden große Hoffnungen gesetzt, wobei aber befürchtet wird, dass der Trend, was Unternehmensstandorte betrifft, bereits eher in Richtung Osten (beispielsweise nach Rumänien bzw. in die Ukraine) geht.

3.10.2 Slowakei

Während einige ExpertInnen kaum einen Effekt der Übergangsfristen erkennen (u. a. weil Ungarn, als Zielland bedeutender ist als Österreich) meinen andere, dass illegale Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden, da es in Österreich eine starke Nachfrage nach slowakischen Arbeitskräften gibt. Mittelfristig wird ein Arbeitskräftemangel befürchtet (z. B. bei (Fach-)ArbeiterInnen, PflegerInnen).

3.10.3 Tschechien

Die tschechischen ExpertInnen befürchten als negative Auswirkungen der Übergangsfristen, dass die illegale Beschäftigung in der Region steigen wird und dass tschechische Betriebe (z. B. Handwerker, Bauwesen) in ihrer grenzüberschreitenden Tätigkeit behindert werden. Auch Österreich erführe eher Nachteile, da der Bedarf an Arbeitskräften nicht gedeckt werden kann.

In den nächsten drei Jahren erwarten die ExpertInnen in Tschechien eine zunehmende Arbeitslosigkeit vor allem in der Lebensmittel- u. Textilindustrie, einen Mangel an Handwerkern, den Ausbau der Tourismusbranche, eine Verlagerung von Produktionen in den Osten, aber auch einen Zustrom von Arbeitskräften aus eben dieser Region.

3.11 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 Praxis gefragt.

3.11.1 Ungarn

In Ungarn wird der Verbesserung der Ausbildungssysteme besondere Bedeutung beigemessen, wobei es vor allem um eine praxisnähere Ausbildung geht sowie darum, die Ausbildung von Fachkräften in „Mangelberufen“ (z. B. Metallindustrie, Bau, Gastronomie) voranzutreiben und nicht weiter in „Modeberufen“ (Friseur, Kosmetik) auszubilden – die Ausbildung müsste also besser mit der Wirtschaft in Einklang gebracht werden. Andererseits wird die Entwicklung des Tourismussektors als sehr wichtig angesehen (ein Bereich, der bei LAMO I seitens der ExpertInnen nicht erwähnt worden war), ebenso wie Betriebsansiedlungen (Industrieparks) in der Region.

Grenzüberschreitende Kooperationen (wie z. B. Beschäftigungspakte) werden auch als bedeutende Maßnahmen erachtet. Die Steigerung des Lohnniveaus sowie die Integration von sozial benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt werden als Ziele genannt.

3.11.2 Slowakei

Der Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit sowie die Erhöhung der Beschäftigung sind die Hauptziele der Arbeitsmarktpolitik, wobei Probleme in der slowakischen Landwirtschaft angesprochen werden. Ausländische Betriebsansiedlungen, die Qualifizierung von FacharbeiterInnen (etwa im Maschinenbau) und die Schaffung von Wohnmöglichkeiten für Arbeitskräfte werden als wichtig identifiziert. Außerdem sei es nötig, Konzepte für die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte für Branchen, in denen Bedarf herrscht, zu entwickeln: hier zeigt sich die rasante Entwicklung der slowakischen Wirtschaft sehr deutlich. Auch die Notwendigkeit einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit wird angeführt (erwähnt wird u. a. das INTERREG IIIA-Programm der EU).

3.11.3 Tschechien

Ganz ähnlich wie in den beiden anderen Ländern ist nach Ansicht der tschechischen ExpertInnen vordringlich, stabile Investitionen ins Land zu bekommen und die Infrastruktur zu verbessern, um die Arbeitslosigkeit zu senken. Eine Verbesserung der Qualifizierungssysteme (vor allem auf dem Lehrlingssektor) sei außerdem vonnöten.

Ebenso wie in der Slowakei wird auf die Notwendigkeit der Nutzung des ESF sowie auf die Bedeutung von grenzüberschreitenden Kooperationen verwiesen. Der Ausbau der Tourismusbranche sei ebenso von essenzieller Bedeutung. Im Großen und Ganzen spiegelt sich bei den ExpertInnenmeinungen in Tschechien das Ergebnis von 2004 wieder.

3.12 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.

3.12.1 Ungarn

Auf ungarischer Seite wird – wie bereits 2004 - die Ansiedelung möglichst vieler Unternehmen und Investoren (die eine Steigerung des Lohnniveaus garantieren würden) als wichtigster Faktor für das Halten von Arbeitskräften bzw. die Schaffung von Arbeitsplätzen genannt, wobei selbstverständlich auch günstige steuerliche Bedingungen und Förderungen eine wichtige Rolle spielen.

Auch müsste danach getrachtet werden Rückkehranreize für StudentInnen, die ihre Ausbildung im Ausland absolvieren, zu schaffen.

3.12.2 Slowakei

Neben der Bedeutung neuer (ausländischer) Investoren und Qualifizierungsmaßnahmen wird nunmehr auch die Hilfe beim Aufbau einer Selbständigkeit von den slowakischen ExpertInnen als Maßnahme gegen das Abwandern ins Ausland angeführt. Allerdings erachten nicht alle ExpertInnen Maßnahmen zum Halten von Arbeitskräften als überhaupt notwendig.

3.12.3 Tschechien

In Tschechien werden von ExpertInnenseite folgende Aspekte als wichtig erachtet: Der Ausbau von Industrieregionen unter Anwerbung neuer Investoren, die Nutzung von ESF-Projekten, bedarfsorientierte Qualifizierungsprogramme (da vor allem FacharbeiterInnen bzw. Arbeitskräfte mit Lehrabschluss fehlen), eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit Zuschüssen seitens der Arbeitsämter sowie die Ankurbelung des Fremdenverkehrs als arbeitsplatzträchtige Branche der Zukunft.

3.13 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.

3.13.1 Ungarn

Entsprechend der (seit 2004 mehr oder weniger unveränderten) Meinung der ungarischen ExpertInnen käme es bei Wegfall der Übergangsfristen bei einem ausgeglichenen Wirtschaftswachstum in Ungarn zu eher geringen Veränderungen im Bereich Arbeitsmigration. Die Gründe dafür lägen hauptsächlich in der mangelnden Mobilität und in mangelnden Sprachkenntnissen. Bei PendlerInnen bzw. PraktikantInnen ist eine leichte Steigerung zu erwarten (da in diesen Gruppen eher gute Sprachkenntnisse vorherrschen); qualifizierte Fachkräfte seien laut ExpertInnen eher bereit ihr Glück im Ausland zu versuchen.

3.13.2 Slowakei

In der Slowakei gehen einzelne ExpertInnen davon aus, dass es zu einem FacharbeiterInnenmangel kommen würde, da viele gut Qualifizierte Angebote aus dem Ausland annehmen würden, während die meisten Befragten ähnlich wie 2004 keine dramatischen Änderungen erwarten, höchstens eine Legalisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Es wird darauf hingewiesen, dass Ungarn oder aber die Britischen Inseln für slowakische Arbeitskräfte zudem attraktivere Ziele als Österreich seien.

3.13.3 Tschechien

Auch in Tschechien werden von den meisten ExpertInnen kaum Veränderungen durch den Wegfall der Übergangsfristen prognostiziert. Die zur Arbeitsmigration motivierten Personen, die auch entsprechende Sprachkenntnisse aufweisen, hätten schon früher die Möglichkeiten einer Arbeitsmigration genutzt. Als Berufsgruppen, bei denen ein gewisser Anstieg in der Zahl der ArbeitsmigrantInnen zu erwarten wäre, wurden PflegerInnen, Handwerker, Arbeiter im Bauwesen genannt. Die durch eine gewisse Arbeitsmigration ins Ausland ausgelöste Senkung der Arbeitslosigkeit in der Region sowie die Zunahme an grenzüberschreitenden Austauschprogrammen (auf institutioneller Ebene, aber auch auf der Ebene der Arbeitskräfte) könnten der Wirtschaft nützen. Insgesamt hat sich die Einschätzung der tschechischen ExpertInnen, dass die freie Beweglichkeit von Arbeitskräften zu vernachlässigbaren Effekten führen wird, im Vergleich zum Erhebungszeitpunkt 2004 noch verstärkt.

3.14 Betriebsansiedelungen

Eine Frage an die ExpertInnen widmete sich der Ansiedlungen ausländischer Firmen in der Region. Auch etwaige Hindernisse, die Betriebsansiedelungen in der Region entgegenstehen, wurden mit den ExpertInnen erörtert.

3.14.1 Ungarn

Um Győr entstand in den letzten Jahren ein großes Industriegebiet, das laut ExpertInnen von ausländischen Betrieben dominiert ist, die wiederum vor allem die Autozulieferindustrie fördern. Der bedeutendste ausländische Konzern ist AUDI. Auch andere Autoindustriebetriebe haben sich angesiedelt wie Opel oder General Motors. Insgesamt gibt es ca. 500-600 mittelgroße ausländische Unternehmen in der Region, wobei neben der Autoindustrie auch Betriebe wie Flextronics, Vossen, General Electric, Vogel&Noot, STRABAG häufig erwähnt werden.

Die Infrastruktur für Betriebsansiedelungen ist gut, es gibt staatlicherseits steuerliche Vergünstigungen, auch genügend Grundstücke zu z. T. symbolischen Preisen. Bei entsprechender Qualifikation ungarischer FacharbeiterInnen würden sowohl ausländische Betriebe im Land bleiben als auch neue dazukommen. Unternehmen mit hauptsächlich angelerntem Personal würden wegen der in Ungarn steigenden Lohnkosten hingegen eher nach Osten abwandern. Ein Experte aus Sopron meinte, dass vor allem jene Unternehmen willkommen seien, die umweltfreundlich sind und keine Verschmutzung verursachen („white glove-industry“). Seitens einzelner ExpertInnen wurde konstatiert, dass sich niederländische, schwedische und spanische Unternehmen eher in der Slowakei³ oder in Kroatien niederlassen als in Ungarn.

3.14.2 Slowakei

Eine Vielzahl von ausländischen Unternehmen, die sich in der Slowakei ansiedelten, werden von den ExpertInnen angeführt: Wie in Ungarn steht die Autoindustrie („Peugeot/Citroen“) an vorderster Stelle und damit verbunden die Autozulieferindustrie. Weitere wichtige Branchen sind die Elektronik-Industrie (z.B. Sony), das Bauwesen, die Maschinenbauindustrie, die Metallindustrie, die Holzverarbeitende Industrie (z.B. IKEA), aber auch die Landwirtschaft, in der sich dänische Betriebe engagieren. Auch der Banken- und Versicherungsbereich ist laut ExpertInnenmeinung in der Slowakei relevant.

Hindernisse für Betriebsansiedelungen werden seitens der ExpertInnen so gut wie keine gesehen, sieht man von davon ab, dass es evtl. – im Vergleich zu 2004 - noch schwieriger geworden ist, geeignete Grundstücke zu erwerben (aufgrund der „Raffgier“ einzelner Grundbesitzer).

3.14.3 Tschechien

Betrachtet man ausländische Betriebsansiedelungen in Tschechien, so sind vor allem die Autozulieferindustrie (Autoteile; z.B. LINDE, BOSCH), die Maschinenbauindustrie (z.B. OTIS) und die Elektronik-Industrie (BenQ; Honeywell) von Bedeutung. Bei Iglau befindet sich der Umladestandort von DM, u. a. wurden auch mittlere Unternehmen wie Moeller, Schwarz-Stabilo etc. von den ExpertInnen genannt.

In Tschechien wird von den ExpertInnen die mangelnde Transport-Infrastruktur als Hindernis für Betriebsansiedelungen angeführt, außerdem der Mangel an Industriegebieten und der Mangel an entsprechend qualifiziertem Personal (diesbezüglich wurden die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung von LAMO I bestätigt). Zum Teil sei es schwer, Grundstücke zu finden.

3.15 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.

3.15.1 Ungarn

Ein Arbeitskräftebedarf wird z. B. für die Metallindustrie (Schlosser, Schweißer), aber auch für die Baubranche (Maler, Mauerer, Dachdecker, Fliesenleger, Drechsler, Zimmerleute, für die Gastronomie (da viele KöchInnen im Ausland tätig sind) diagnostiziert. Es werden eher jüngere männliche Arbeitskräfte gesucht, da in dieser Gruppe das Lohnniveau niedriger ist.

Weitere Mangelberufe wären nach Auskunft der Handelskammer Szombathely, die eine kleine Studie dazu durchgeführt hat: Fleischer, Bäcker, Schneider, Werkzeugmacher, Elektroniker, Gerüstbauer, Krankenpfleger, Sozialarbeiter. Während es ungarweit zu wenig KosmetikerInnen gibt, sind es in der Region Sopron zu viele. Insgesamt wurden im Vergleich zum Jahr 2004 seitens der ExpertInnen viel detailliertere Angaben gemacht.

3.15.2 Slowakei

In der Slowakei werden nach ExpertInnenangaben vordringlich AbsolventInnen von Berufsschulen bzw. gelernte FacharbeiterInnen gesucht, die in den Branchen Autoindustrie, Maschinenbau und Bauwesen tätig sein könnten. Eine technisch orientierte Ausbildung ist für den Arbeitsmarkt jedenfalls von Vorteil, aber auch eine Hochschulbildung gewinnt für wirtschaftliche Berufe an Bedeutung. Bei hochqualifizierten Führungskräften wird ebenfalls ein Bedarf geortet, Berufe mit Zukunft seien u. a. auch Soziologen, Psychologen, Ökonomen, Juristen sowie Berufe im Gesundheitswesen. Dieser Trend zu hochqualifizierten Berufen war 2004 noch nicht festzustellen gewesen.

³ Diese Konkurrenzsituation mit der Slowakei wurde bereits im Jahr 2004 thematisiert.

3.15.3 Tschechien

Einerseits wird von einzelnen tschechischen ExpertInnen ein Mangel an strategischen Arbeitgebern in der Region festgestellt, andererseits wird eine Reihe von „Mangelberufen“ genannt: Qualifizierte Arbeiter in der Industrie (wobei vor allem der Maschinenbau von Bedeutung ist) und im Bauwesen (Schlosser, Schweißer, Maurer), im Transportgewerbe (Fahrer), in der Textilbranche sowie im einfachen Handwerk.

Der Mangel in technischen Berufen führt laut ExpertInnenmeinung dazu, dass tschechische Firmen einander die Arbeitskräfte abwerben.

3.16 Erwartete Entwicklungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Löhne

Eine weitere Frage an die ExpertInnen zielt auf die Einschätzung der Entwicklungen bezogen auf Arbeitsplätze und Löhne in den Regionen ab.

3.16.1 Ungarn

Die ExpertInnen in Győr und Szombathely (mit Abstrichen auch in Zalaegerszeg) gehen davon aus, dass – u. a. gefördert durch das POLUS-Programm⁴ - die Zahl der Arbeitsplätze im Steigen begriffen ist. Besonders das Engagement von AUDI in der Region wird diesbezüglich hervorgehoben.

Die restlichen ungarischen ExpertInnen sprechen eher von einer Stagnation hinsichtlich verfügbarer Arbeitsplätze.

Die Löhne werden in Ungarn als höchstens minimal steigend bezeichnet – in Westungarn liegen die Löhne nach Angaben der ExpertInnen zwar etwas über dem Landesdurchschnitt, aber dies wirke sich hinsichtlich des Reallohns kaum aus.

3.16.2 Slowakei

Aufgrund der guten Direktinvestitionen und des Wirtschaftswachstums (dessen positiver Einfluss auf die Arbeitsplätze in der Slowakei bereits 2004 erwartet wurde) ist die Zahl der Arbeitsplätze in der Slowakei im Steigen begriffen, insbesondere in der Region Bratislava. Auch Fördermittel aus Europäischen Fonds leisten - laut ExpertInnenmeinung - dabei einen wichtigen Beitrag.

Im Allgemeinen wird seitens der ExpertInnen ein (leichtes) Steigen des Lohnniveaus konstatiert⁵, allerdings meinen einige ExpertInnen, dass der Reallohnanstieg eher minimal sei.

⁴ Das Polus-Programm, initiiert von der ungarischen Regierung, startete im vergangenen Jahr. Die Stadt Győr konzentriert sich bei dem Programm auf die Entwicklung von Kompetenzen in der Automobil- und Zulieferindustrie. Audi Hungaria ist als Unternehmen ein wesentlicher Bestandteil dieses Programms.

⁵ Vorwiegend aufgrund des hohen Lohnniveaus bei hochqualifizierten Fachkräften in ausländischen Betrieben.

3.16.3 Tschechien

In Tschechien ist die Zahl der Arbeitsplätze laut ExpertInnen als steigend zu bezeichnen, da neue Firmen MitarbeiterInnen suchen und in der Baubranche ein (allerdings evtl. nur kurzfristig wirksamer) Boom zu verzeichnen ist.

Das insgesamt gute Wirtschaftswachstum trägt seinen Teil dazu bei - qualifiziertes Fachpersonal profitiert davon am meisten. In diesem Punkt wurde die Skepsis der ExpertInnen aus dem Jahr 2004 widerlegt.

Das Reallohniveau wird als unter dem Landesdurchschnitt liegend beschrieben, wenngleich doch ein Anstieg beim Reallohn wahrgenommen wird. Wiederum profitiert das qualifizierte Personal am meisten.

3.17 Erwartete Auswirkungen auf Wien

Eine eigene Frage im Rahmen des Leitfaden-Interviews beschäftigte sich mit der ExpertInnen-Einschätzung der Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Hauptstadt Wien. Es soll erhoben werden, 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.

3.17.1 Ungarn

Die ungarischen ExpertInnen meinen, dass Wien ihrer Ansicht nach gerne die zentrale Führungsrolle in der Region einnehmen möchte. Die Übergangsfristen führen eher zu geringen Auswirkungen auf den Wiener Arbeitsmarkt (wie bereits 2004 diagnostiziert). Aber auch für die Zeit nach den Übergangsfristen werden – obwohl Wien prinzipielles ein größeres Arbeitsangebot zuerkannt wird – keine besonderen Auswirkungen und auch keine Probleme für den westungarischen Arbeitsmarkt erwartet. Besonders positive Effekte der EU-Erweiterung auf Wien sind laut ExpertInnen-Meinung im Fremdenverkehrssektor und in den Industriezonen im Wiener Umland zu verzeichnen.

3.17.2 Slowakei

Aus der Slowakei ist laut ExpertInnenmeinung ein gewisser Zustrom von Arbeitskräften nach Wien zu erwarten, allerdings in keinem bedrohlichen Ausmaß⁶, da für slowakische ArbeitsmigrantInnen der ungarische Arbeitsmarkt attraktiver ist. Ein Großteil der Arbeitsmigration habe schon Jahre zuvor stattgefunden und das Lohnniveau in der Slowakei sei im Steigen begriffen. Die arbeitsmarktpolitische Zusammenarbeit zwischen Österreich und der Slowakei sei aber zunehmend wichtig und in letzter Zeit auch besser geworden.

3.17.3 Tschechien

Aufgrund der bestehenden Übergangsfristen sehen in Tschechien die ExpertInnen keine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in der Region Wien. Lediglich der Einkaufstourismus von tschechischen BürgerInnen über die Grenze hat zugenommen. Ein für Wien positiver Effekt ist, dass die österreichische Hauptstadt stärker als regionales Zentrum wahrgenommen wird und dass die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zugenommen hat.

3.18 Geschätzte Dauer der Übergangsfristen

Bezüglich der Übergangsregelungen für den freien Zugang zum Arbeitsmarkt für BürgerInnen der neuen EU-Mitgliedstaaten Tschechien, Slowakei und Ungarn, wurde von den ExpertInnen angegeben, mit welcher Regelung sie auf österreichischer Seite rechnen, also ob Ihrer Einschätzung nach der österreichische Arbeitsmarkt – nach Verlängerung der Übergangsfristen um 3 Jahre - nach 5 Jahren (also April 2009) oder erst nach 7 Jahren (April 2011) Arbeitskräften aus den neuen EU-Staaten offen stehen wird bzw. welche Regelung sie sich selbst wünschen würden.

3.18.1 Ungarn

Die Mehrzahl der ungarischen ExpertInnen geht von keiner Verlängerung der Übergangsfristen über das Jahr 2009 aus, da eine solche Verlängerung völlig unbegründet und somit auch gegenüber der EU schwer argumentierbar wäre. Aufgrund der Tatsache, dass der Gegenstand der Übergangsfristen ein in Österreich politisch sensibles Thema ist, wird aber auch eine Verlängerung auf die maximale Laufzeit dieser Fristen (bis 2011) nicht ausgeschlossen.

Die Haltung Österreichs wird seitens der ungarischen ExpertInnen als Zeichen des Misstrauens gewertet. Aufgrund seiner zurückhaltenden Einstellung zur Liberalisierung des Arbeitsmarktes im Zuge der EU-Erweiterung wird Österreich jedenfalls in Ungarn weiterhin stark kritisiert.

3.18.2 Slowakei

In der Slowakei wird von den ExpertInnen im Allgemeinen davon ausgegangen, dass eine Verlängerung der Übergangsfristen bis ins Jahr 2011 zu erwarten sei, vor allem weil sich der Lohnniveauunterschied zwischen Österreich und der Slowakei noch zu wenig verringert hat.⁷

Allerdings wird – wie schon 2004 - eine teilweise, branchenabhängige Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für möglich erachtet (wie in der Zwischenzeit etwa für Pflegekräfte und FacharbeiterInnen bereits erfolgt). Österreichs Haltung wird als konservativ und vorsichtig charakterisiert.

⁶ Diesbzgl. blieb die ExpertInnenmeinung seit 2004 stabil.

3.18.3 Tschechien

Die meisten ExpertInnen in Tschechien erwarten eine Verlängerung der Übergangsfristen bis 2011⁸, erachten diese Vorgehensweise aber für überflüssig, da eine Arbeitsmigration zum Großteil bereits zu früheren Zeitpunkten stattgefunden hat und aus Tschechien wegen mangelnder Deutschkenntnisse und einem relativ hohen Lohnniveau (im Vergleich zur Slowakei oder zu Polen) mit einem geringen Interesse an einer Arbeitsmigration zu rechnen ist. Die mögliche Freigabe mancher Branchen wird von einem tschechischen Experten (Bürgermeister) in Betracht gezogen.

⁷ Im Jahr 2004 erwarteten die ExpertInnen noch eine Rücknahme der Übergangsfristen nach den ersten beiden Jahren.

⁸ 2004 waren nur vereinzelte ExpertInnen dieser Ansicht. Die Erwartung einer vorzeitigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes ist nunmehr fast zu Gänze verschwunden.

4 Zusammenfassung

Abschließend kann man die Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews in den drei Untersuchungsländern wie folgt zusammenfassen:

Die ExpertInnen in den Ländern Ungarn, Slowakei und Tschechien sehen aufgrund der Restriktionen vieler EU-Staaten (darunter auch Österreich) in Bezug auf den freien Arbeitsmarktzugang von Arbeitskräften aus neuen EU-Mitgliedstaaten kaum Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt seit dem Jahr 2004.

Attraktivere Ziele einer Arbeitsmigration sind vor allem die Staaten Großbritannien und Irland, die keine Übergangsfristen beschlossen haben. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene hat vor allem die Slowakei durch zahlreiche ausländische Betriebsansiedlungen profitiert. In Ungarn ist im Zuge der EU-Erweiterung ein starker Zustrom von slowakischen Arbeitskräften spürbar.

Die Verlängerung der Übergangsfristen seitens Österreich hätte laut ungarischen ExpertInnen zu einer erhöhten Binnenmigration geführt und die Zielländer einer Arbeitsmigration hätten sich geändert (Italien, Großbritannien, Irland). In der Slowakei wurde – wie bereits erwähnt – Ungarn als Zielland besonders beliebt. Sowohl die slowakischen als auch die tschechischen ExpertInnen gehen davon aus, dass durch die Verlängerung der Übergangsfristen illegale Beschäftigungsverhältnisse gefördert wurden.

Sowohl in Ungarn als auch in Tschechien vermuten die ExpertInnen, dass es bei einer freien Beweglichkeit der Arbeitskräfte innerhalb der EU zu keinen besonderen Veränderungen am Arbeitsmarkt kommen wird, was die nach Österreich strömenden ArbeitsmigrantInnen betrifft, da die Mobilitätsbereitschaft in diesen Ländern eher gering ist und Migrationswillige das Land schon früher verlassen haben. In der Slowakei wird ein gewisser Arbeitskräftemangel erwartet, da gut qualifizierte Personen attraktive Angebote aus dem Ausland erhalten werden – allerdings ist Österreich nicht das beliebteste Ziel, sondern eher Ungarn und die Britischen Inseln.

Hinsichtlich einer Prognose der Dauer der Übergangsfristen auf österreichischer Seite zeigen sich die ungarischen ExpertInnen davon überzeugt, dass die Übergangsfristen nicht über das Jahr 2009 hinaus verlängert werden würden, da eine solche Verlängerung völlig unbegründet wäre. Die slowakischen und tschechischen ExpertInnen erwarten dagegen eine Verlängerung bis 2011, können sich aber vorzeitige branchenspezifische Liberalisierungen vorstellen. Insgesamt wird die Haltung Österreichs sehr kritisch beurteilt: sie sei von Misstrauen gegenüber den Nachbarstaaten geprägt, konservativ und übervorsichtig.

Während in Ungarn und in der Slowakei bzgl. einer Arbeitsmigration vor allem die grenzüberschreitende Pendelmigration ins Gewicht fällt (in Ungarn gibt es ja aufgrund des Grenzgängerabkommens bereits eine lange Tradition des Pendelns ins Burgenland), sprechen die tschechischen ExpertInnen von einem Überwiegen des Phänomens der permanenten Arbeitsmigration in das weiter entfernte Ausland.

Die illegale Tätigkeit von Arbeitskräften aus neuen EU-Mitgliedstaaten in der österreichischen Grenzregion wird durchaus als nennenswertes Phänomen erachtet, wobei die Übergangsfristen – neben dem höheren Lohn aufgrund des Wegfalls von Sozialabgaben etc. und der Arbeitslosigkeit in der Heimat – als bedeutender Grund für die Illegalität von Beschäftigungsverhältnissen (siehe auch weiter oben) erwähnt werden. Einige befragte ExpertInnen gehen davon aus, dass mehr als die Hälfte der im Ausland beschäftigte Arbeitskräfte auf illegaler Basis tätig sind. Die Bereiche der saisonalen Tätigkeit in der Landwirtschaft sowie der Beschäftigung in Privathaushalten (Pflege, handwerkliche Tätigkeiten etc.) stehen dabei im Vordergrund.

Hinsichtlich der soziodemographischen Zusammensetzung von ArbeitsmigrantInnen aus Ungarn, der Slowakei und aus Tschechien kann festgehalten werden, dass es sich dabei um eher jüngere Personen bis ca. 45 Jahre handelt, die zumeist über ein gutes Qualifikationsniveau verfügen. Während ArbeitsmigrantInnen aus Tschechien vor allem männlich sind, wird von den ExpertInnen in den beiden anderen Ländern prinzipiell ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis konstatiert, wobei jedoch Branchenspezifika geortet werden (Männer im Bauwesen, Maschinenbau, Landwirtschaft und Handwerk; Frauen im Gastgewerbe, in der Pflege, der Reinigungsbranche, im Verkauf).

In Ungarn und in Tschechien gehen die ExpertInnen davon aus, dass eine Arbeitsmigration eher längerfristig angelegt ist – sowohl das Pendeln als auch permanente Auslandsaufenthalte zu Arbeitszwecken oder saisonale Tätigkeiten, die sich jedes Jahr wiederholen.

Die slowakischen ExpertInnen meinen dagegen, dass ArbeitsmigrantInnen einen eher kurzen Zeithorizont vor Augen haben mit Ausnahme der ganz Jungen, die der Heimat auch für länger den Rücken kehren.

Einig sind sich die befragten ExpertInnen in den drei Ländern darin, dass der wichtigste Grund für eine Arbeitsmigration im höheren erzielbaren Einkommen liegt. Bessere Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen im Ausland bzw. der Schritt aus einer Arbeitslosigkeit in der Heimat spielen auch eine Rolle. Bei jungen ArbeitsmigrantInnen ist zudem das Erlernen einer neuen Sprache sowie die Abenteuerlust von Bedeutung.

Die Zielländer einer Arbeitsmigration sind zum Teil herkunftsspezifisch – allgemein ist aber festzuhalten, dass jene EU-Staaten, in denen keine Übergangsfristen gelten (wie Großbritannien und Irland) besonders an Attraktivität gewonnen haben.

In Ungarn genießt das Burgenland als Zielregion einen hohen Stellenwert, in der Slowakei das Grenzgebiet mit Österreich und Ungarn, in Tschechien jenes mit Österreich und Deutschland.

Die Auswirkungen der EU-Erweiterung werden hinsichtlich der Arbeitsmigration in die österreichische Hauptstadt als marginal bezeichnet. Dass Wien aber bei der Positionierung als regionales Zentrum erfolgreich ist, wird von den Befragten bestätigt. Die regionale Zusammenarbeit zwischen Österreich und den neuen EU-Nachbarstaaten sei zudem im Zuge der EU-Erweiterung deutlich besser geworden.

Als Auswirkungen der Abwanderung von Arbeitskräften durch eine Arbeitsmigration werden als Positiva die Senkung der Arbeitslosigkeit in der Region, der steigende Konsum im Inland aufgrund des höheren Einkommens aus dem Ausland sowie die Rückkehr von im Ausland gut ausgebildeten und erfahrenen Arbeitskräften und potenziellen Unternehmensgründern genannt. Negativ wird der drohende Mangel an qualifizierten Arbeitskräften gesehen.

Geeignete Maßnahmen gegen die Abwanderung von Arbeitskräften sind nach der ExpertInnenmeinung hauptsächlich die Förderung von Betriebsansiedelungen und die Steigerung der Attraktivität der Region für Investoren. Auch Qualifizierungsprogramme würden dazu beitragen, dass Arbeitskräfte in den boomenden Industriezweigen (wie etwa der Automobilindustrie) beschäftigt und nicht an das Ausland verloren werden.

Als Herausforderungen in der Arbeitsmarktpolitik sehen die ExpertInnen einerseits eine Verbesserung der Ausbildungssysteme (wirtschaftsnähere und qualitativ bessere Ausbildung). Außerdem wird dem Ausbau der Infrastruktur für neue Betriebsansiedelungen besondere Bedeutung beigemessen. Allgemeines Ziel ist die Senkung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in den Regionen.

Einen Arbeitskräftebedarf orten ungarische ExpertInnen in der Metallindustrie, in der Baubranche und der Gastronomie. In Tschechien gibt es einen Bedarf an FacharbeiterInnen in der Industrie, in den Branchen Bau, Textil und Transport, aber auch im einfachen Handwerk. Vor allem AbsolventInnen von Berufsschulen mit technischer Ausrichtung werden in der Slowakei nachgefragt. Auch bei Hochqualifizierten wie HochschulabgängerInnen gibt es einen Bedarf. Die Autoindustrie, der Maschinenbau und das Bauwesen sind die wesentlichsten Branchen, die zur Zeit Arbeitskräfte suchen. Die Zahl der Arbeitsplätze wird tendenziell eher als steigend charakterisiert, ein Anstieg des Lohnniveaus ist am stärksten in der Slowakei zu spüren.

5 Anhang

LAMO II - Interviewerleitfaden für ExpertInneninterviews

Einleitung:

Diese Interviews werden im Rahmen des Projektes "**Labourmarket Monitoring II (LAMO II) – Arbeitsmarktmonitoring II**" 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 Anwendung eines Monitoringinstrumentes 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 in den Grenzregionen 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)

Saisonarbeits: für zumindest 3 Monate (z. B. Erntehelfer in der Landwirtschaft)

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 seit dem 1. Mai 2004 verändert hat 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?

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

Themenkomplex 2:

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

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

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

Was fördert ihrer Meinung nach die illegale Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen?

Themenkomplex 3:

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)

Fragenkomplex 4:

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*
- *Soziale Netzwerke*
- *Dienstleistungserbringung als Selbständige*
- *Studienzwecke*

Was sind die Zielregionen für Pendeln oder Migration bzw. welche Zielregionen werden in Zukunft besonders relevant sein?

(Hauptstädte....)

Fragenkomplex 5

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

(positive und negative)

Themenkomplex 6:

Österreich hat sich entschieden, den Arbeitsmarkt durch die so genannten Übergangsfristen für weitere 3 Jahre (als bis Mitte 2009) vor ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten zu schützen.

Welche Auswirkungen hat das Ihrer Meinung nach?

Arbeitsmigrationsbereitschaft

Mit welchen Veränderungen am Arbeitsmarkt rechnen Sie in den nächsten 3 Jahren?

Zahl der PendlerInnen

Zahl der selbständig Erwerbstätigen

Aufenthaltsdauer

Fragenkomplex 7:

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 verfolgt?

Fragenkomplex 8:

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?

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

Fragenkomplex 9:

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 in der nächsten Zeit in Ihrer Region / in der Grenzregion etwas ändern? Wenn ja, was?

Fragenkomplex 10:

Wie wirkt sich die EU-Erweiterung des Jahres 2004 – Ihrer Meinung nach - auf Wien aus?

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

Fragenkomplex 11:

Wird Österreich – Ihrer Meinung nach - die Übergangsfristen für den Arbeitsmarkt bis zum spätest möglichen Zeitpunkt (also bis 2011) ausdehnen?

Danke für Ihre Unterstützung!!!