
Entwicklung des Arbeitsmarktes im Grenzraum Burgenland/ Ungarn während der Übergangsperiode

Fachtagung am 1. März 2007

Hermann Wasserbacher
Georg Michenthaler

IFES

OGB | IGR

IFES

Übersicht

1. Forschungsdesign - Zielsetzung
2. Strukturanalyse ungarischer Beschäftigter
3. Qualitative Exploration - die zentralen Hypothesen
4. Repräsentative Befragung - die Hauptergebnisse
5. Mobilitätsbarrieren (Regressionsmodell)
6. Schlussfolgerungen

OGB | IGR

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral
gemeint, beziehen sich also auf Frauen und Männer gleichermaßen.

IFES

Das Forschungsprojekt

➔ ZIELSETZUNGEN:

- * Identifikation und quantitative Bewertung von Schlüsselkriterien für die Arbeitsmigration von Westungarn ins Burgenland
- * Gewinnung von Planungsdaten für gewerkschaftspolitische Maßnahmen
- * Hintergrunddaten für Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit
- * Daten für interessenpolitisches Lobbying (arbeits-/sozialrechtliche Standards)

➔ METHODIK:

- * Analyse der Versichertendaten
- * qualitative Exploration (n=15)
- * repräsentative face-to-face Befragung (n=504), statistische Analysen

➔ ZIELGRUPPE:

im Burgenland angemeldet Beschäftigte mit ungarischer Staatsbürgerschaft

Push- und Pull- Faktoren für Arbeitsmigration

➔ EXTERNE FAKTOREN:

rechtliche Rahmenbedingungen (durch Übergangsregelungen limitierte Freizügigkeit)

Struktur des Arbeitsmarktes/der nationalen Arbeitsmärkte

- unterschiedlich dynamische nationale Arbeitsmärkte
- Teilarbeitsmärkte durch Grenzgängerabkommen, Saisonierregelungen
- illegaler Arbeitsmarkt
- „halblegaler“ Arbeitsmarkt durch scheinselfständige „Alleinunternehmer“; Überdehnung der Saisonierregelungen
- fließende Übergänge zwischen unterschiedlichen Arbeitsmärkten

sonstige externe Rahmenbedingungen (Verkehrsanbindung ...)

➔ INDIVIDUELLE FAKTOREN:

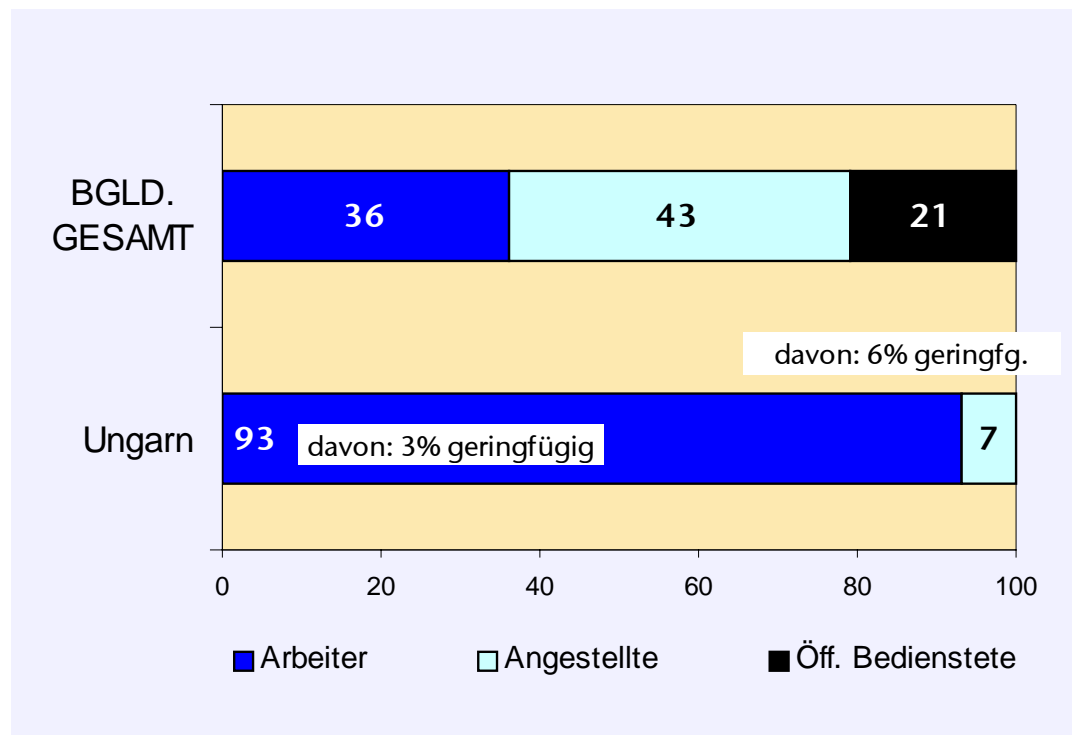
individuelle Voraussetzungen/Hemmnisse (Motive, familiäre Situation ...)

Beschäftigte Burgenland gesamt/ungarische Staatsbürger (nach Wirtschaftsklassen)

Vergleich der unselbstständig Beschäftigten im Burgenland nach Wirtschaftsklassen				Anteil ungar. Besch.
Basis: Sept. 2006 Beschäftigte	Burgenland GESAMT	ungarische Staatsbürger	Differenz	
A Land- und Forstwirtschaft	1,7	14,2	+12,5	45%
C Bergbau	0,3	0,3	0,0	
D Sachgütererzeugung	18,2	16,2	-2,1	8%
E Energie- und Wasserversorgung	1,2	0,0	-1,2	
F Bauwesen	11,7	17,1	+5,4	
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ u. Gebrauchsgegenständen	15,7	11,0	-4,6	27%
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4,6	22,5	+17,9	
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,7	9,6	+2,9	
J Kredit- und Versicherungswesen	3,7	0,3	-3,4	
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	5,6	3,8	-1,9	
L öff. Verwaltung, Landesverteidigung, SV	11,6	0,1	-11,6	
M Unterrichtswesen	5,9	0,3	-5,7	
N Gesundheits-, Veterinär- Sozialwesen	8,3	1,4	-6,9	
O Erbringung von sonstigen öff. und pers. DL	4,4	3,1	-1,3	
P private HH	0,2	0,2	0,0	
GESAMT	100	100		



Berufsstatus der Beschäftigten im Bgld.



Basis: derzeit im Burgenland Beschäftigte (Quelle: AKOÖ/IFES-Öst. Arbeitsklimaindex)



Durchschnittliche Dauer der Dienstverhältnisse

durchschnittliche Dauer der Dienstverhältnisse seit 2000		
	durchschnittl. Dauer in Monaten je DV	durchschnittl. Dauer in Monaten Summe aller DV
A Land- und Forstwirtschaft	7,1	14,8
C Bergbau	17,1	18,3
D Sachgütererzeugung	20,2	30,7
F Bauwesen	14,4	32,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ u. Gebrauchsgüter	17,7	29,3
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	13,0	26,5
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	21,2	36,4
J Kredit- und Versicherungswesen	15,9	29,3
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	13,0	23,8
L öff. Verwaltung, Landesverteidigung, SV	10,0	15,7
M Unterrichtswesen	28,3	30,7
N Gesundheits-, Veterinär- Sozialwesen	21,4	34,7
O Erbringung von sonstigen öff. und pers. DL	18,0	34,6
P private HH	12,9	28,0
GESAMT	13,7	25,7

HYPOTHESEN: Motive - Unterstützungsnetzwerke

- der dominierende Faktor für eine Arbeitsaufnahme im Burgenland ist das vergleichsweise höhere **Einkommensniveau** und der Mangel an adäquaten **Arbeitsplätzen** in Ungarn
- zu einer Arbeitsaufnahme im Burgenland motivieren vielfach die **erfolgreichen Vorbilder** und die positiven Erfahrungen im Familien-, und Bekanntenkreis
- ein maßgeblicher Anteil der „**Arbeitsvermittlung**“ erfolgt informell durch die bestehenden Netzwerke (Familienangehörige, Bekannte)

HYPOTHESEN: Arbeitsbedingungen - Bezahlung

- Ungarn werden gegenüber Österreichern tendenziell benachteiligt - v.a. schlecht qualifizierte Beschäftigte haben oft **schlechtere Arbeitsbedingungen** bzgl. Tätigkeit, Arbeitszeiten ...
- die Richtigkeit von **Abrechnungen** kann oft wegen fehlender Unterlagen und mangelnder Rechtskenntnis nicht überprüft werden; es dominiert notgedrungen das Prinzip „Vertrauen“
- in qualifizierten Facharbeitertätigkeiten finden die Beschäftigten bzgl. **Ausstattung** des Arbeitsplatzes sowie **sozial- und arbeitsrechtlicher Standards** vielfach bessere Bedingungen als in Ungarn vor

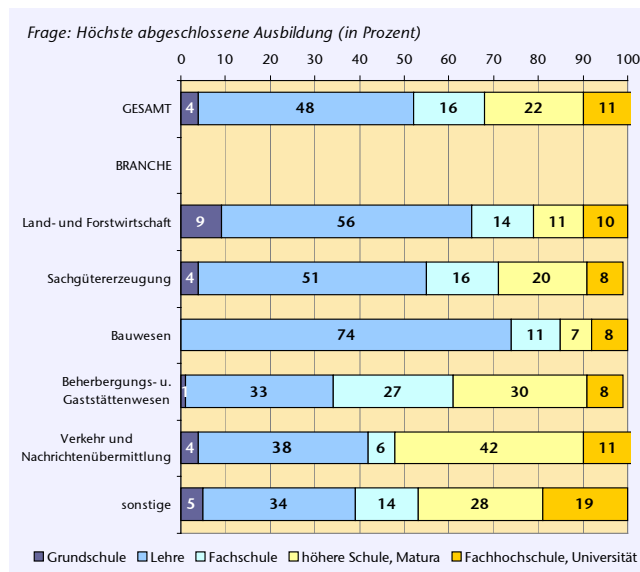
HYPOTHESEN: Einstiegsphase - Barrieren

- der legalen Berufstätigkeit im Burgenland ist oft eine **Einstiegsphase** der illegalen/halblegalen Beschäftigung vorgelagert
- Sprachkompetenz ermöglicht **qualifiziertere Tätigkeit**, erhöht den **sozialen Status** im Betrieb und ermöglicht **Kontrolle** der Abrechnung
- die bürokratischen Hindernisse werden grundsätzlich als **bewältigbar** erlebt. „Wenn einer im Burgenland arbeiten will, dann wird er es tun - so oder anders!“
- alltägliche **Mobilitätsbarrieren** sind einerseits die Entfernung zum Arbeitsplatz, andererseits die unkalkulierbaren Grenzwarzeiten

HYPOTHESEN: Perspektiven

- im Regelfall wird die Beschäftigung im Burgenland als **Übergangsphase** gesehen- es steht nicht der Wunsch nach Niederlassung in Österreich im Vordergrund
- für das vergleichsweise höhere Einkommen wird auch ein (temporärer) sozialer **Statusverlust** in Kauf genommen - Arbeitsmigration bewirkt keine soziale Aufwärts-Mobilität

Höchste abgeschlossene Ausbildung



OGB | IGR

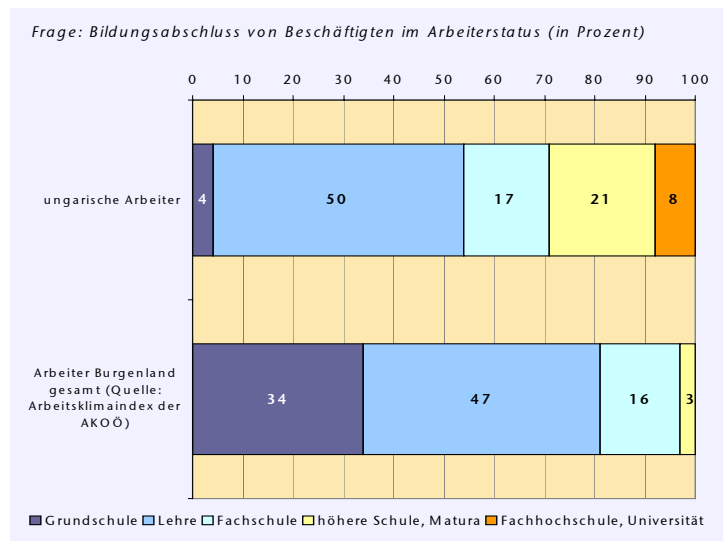
IFES

Die ungarischen Beschäftigten im Burgenland weisen fast durchwegs eine berufliche oder eine höhere schulische Qualifikation auf: Lediglich vier Prozent verfügen nur über einen Grundschulabschluss ohne weitere Ausbildung. Der größte Anteil (48%) hat als höchste formale Qualifikation einen Lehr-, 16 Prozent haben einen Fachschulabschluss. 22 Prozent haben die Matura, 11 Prozent sogar einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss.

94 Prozent aller Befragten (96 Prozent der Männer und 89 Prozent der Frauen) verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Lediglich in der Land- und Forstwirtschaft sind mehr als 10 Prozent Anlernkräfte tätig, im Tourismus beträgt der entsprechende Anteil 8 Prozent.

Frauen verfügen zwar viermal so häufig wie Männer nur über einen Grundschulabschluss (8%), dafür aber zu 46 Prozent über Matura bzw. eine akademische Ausbildung gegenüber nur 28 Prozent der Männer, die zumeist (zu 56%) eine Lehrausbildung absolviert haben.

Bildungsabschluss im Vergleich

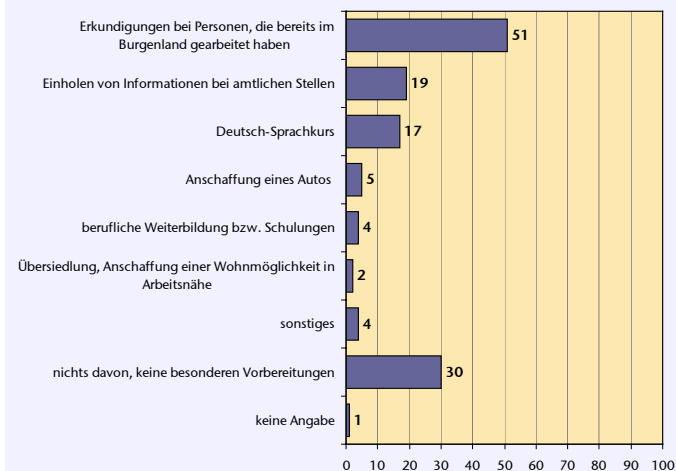


Insgesamt zeigen die qualifikations- und berufsbiographischen Profile von ungarischen im Vergleich mit den burgenländischen Beschäftigten im Arbeiterstatus ein überdurchschnittliches Niveau: So verfügen etwa laut Österreichischem Arbeitsklimaindex (von IFES durchgeführte kontinuierliche repräsentative Befragung österreichischer Arbeitnehmer im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich) rund ein Drittel der burgenländischen Arbeiter lediglich über einen Pflichtschulabschluss ohne weitere Berufsausbildung im Gegensatz zu nur vier Prozent der ungarischen Arbeiter.

So gut wie alle ungarischen Beschäftigten im Burgenland waren vorher bereits in ihrem Heimatland berufstätig. Ein markanter Anteil von mehr als einem Viertel der vorher in Ungarn Berufstätigen war in einem Feld tätig, das nur zum Teil oder gar nicht der Vorqualifikation entsprach. Aber umgekehrt arbeitete eine deutliche Mehrheit von 72 Prozent überwiegend entsprechend ihrer Ausbildung. Eine der Ausbildung entsprechende Arbeit zu bekommen, ist somit kein maßgebliches Motiv für grenzüberschreitende Mobilität ungarischer Arbeitnehmer - im Gegenteil: vier von zehn Ungarn arbeiten nunmehr im Burgenland nicht in ihrem erlernten Beruf.

Vorbereitung auf die Tätigkeit im Burgenland

Frage: Wie haben Sie sich auf Ihre erste berufliche Tätigkeit im Burgenland vorbereitet, was davon trifft zu? (in Prozent)



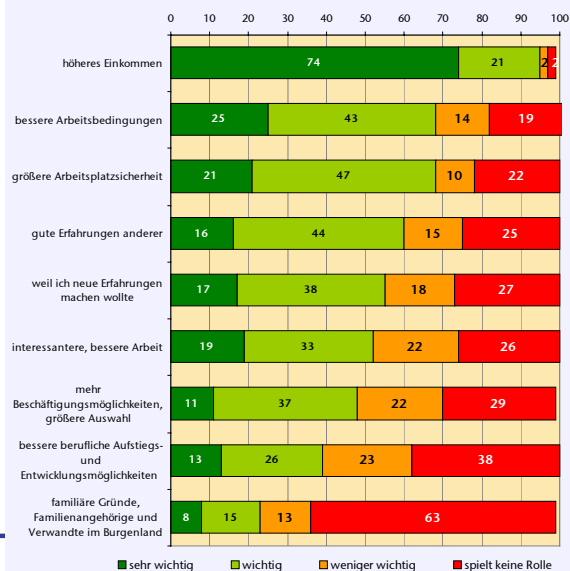
Der allergrößte Anteil von 82 Prozent der ungarischen Beschäftigten im Burgenland hat nach eigener Angabe die letzte Arbeitsstelle in Ungarn nicht durch Kündigung oder Betriebsschließung verloren, sondern hat von sich aus entweder die Kündigung angestrebt (79%) oder das Dienstverhältnis zwischenzeitig unterbrochen (3%).

Eine legale berufliche Tätigkeit im Burgenland wurde somit nur zu einem geringen Anteil aus dem Arbeitslosenstatus in Ungarn ergriffen. Vielmehr dürfte zumeist die sich eröffnende Möglichkeit einer legalen Arbeit im Burgenland den Anstoß zur Aufgabe eines bestehenden Arbeitsverhältnisses in Ungarn geführt haben.

Die meisten haben vor der Arbeitsaufnahme im Burgenland Erkundigungen bei erfahrenen Pionieren eingeholt. Amtliche Stellen wurden von 19 Prozent kontaktiert, und 17 Prozent haben als Vorbereitung einen Deutschkurs absolviert.

Gründe für die Arbeitsaufnahme im Burgenland

Frage: Welche Gründe waren für Sie ausschlaggebend bei Ihrer Entscheidung, im Burgenland zu arbeiten? War der jeweilige Punkt für Sie jeweils sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder hat das keine Rolle gespielt? (in Prozent)



OGB | IGR

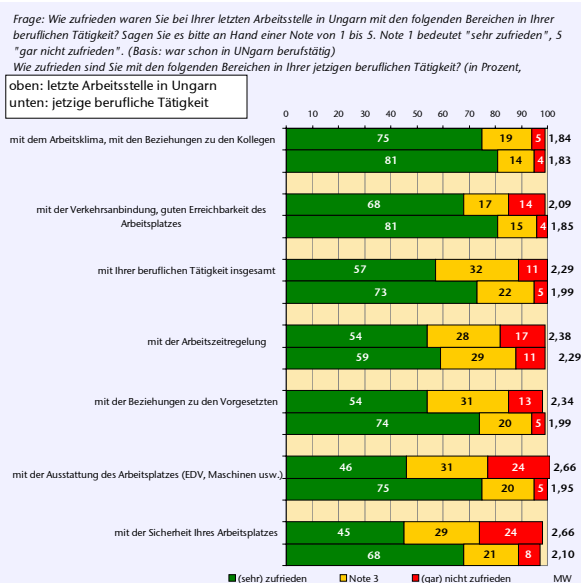
IFES

Das dominante Motiv einer Arbeitsaufnahme im Burgenland war das höhere Einkommen. Für drei Viertel der Betroffenen war das sehr wichtig und für weitere 21 Prozent wichtig.

Für jeweils mehr als zwei Drittel waren auch die besseren Arbeitsbedingungen sowie die größere Arbeitsplatzsicherheit wichtige Motive für die Arbeitssuche im Burgenland.

60 Prozent waren durch die guten Erfahrungen anderer aninmiert, für jeweils rund die Hälfte waren der Wunsch nach neuen Erfahrungen bzw. die Hoffnung auf eine interessantere und bessere Arbeit wichtige Motive für die Beschäftigung im Burgenland.

Zufriedenheit mit der Tätigkeit I



Wie die beiden folgenden Darstellungen zeigen, ist insbesondere die Zufriedenheit mit dem Einkommen, mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie mit den betrieblichen Sozialleistungen bei der letzten Arbeitsstelle in Ungarn sehr niedrig. So vergeben für diese Aspekte jeweils mehr als die Hälfte der Befragten die Noten 4 oder 5 auf der fünfteiligen Zufriedenheitsskala. Trotz durchwegs vorhandener beruflicher Qualifikationen bot also die letzte Beschäftigung in Ungarn den meisten nur sehr unbefriedigende materielle Perspektiven.

Auch mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten zeigten sich nur rund ein Viertel sehr oder eher zufrieden, umgekehrt jedoch doppelt so viele sehr oder eher unzufrieden.

Das Arbeitsklima, die Beziehungen zu den Kollegen, aber auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten war für die meisten durchaus zufriedenstellend - wie übrigens auch die berufliche Tätigkeit insgesamt, für die nur 11 Prozent die Noten vier oder fünf vergaben.

Auch die subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes war für 45 Prozent sehr oder eher zufriedenstellend, umgekehrt nur für 24 Prozent nicht ausreichend gegeben. Der Rest von 29 Prozent vergab dafür die Durchschnittsnote drei.

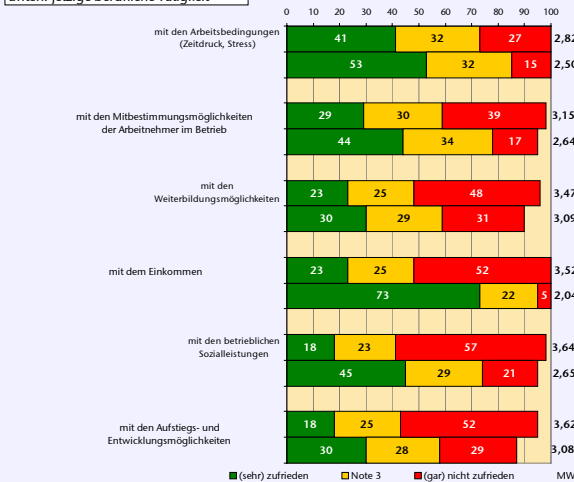
Zufriedenheit mit der Tätigkeit II

Frage: Wie zufrieden waren Sie bei Ihrer letzten Arbeitsstelle in Ungarn mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? Sagen Sie es bitte an Hand einer Note von 1 bis 5. Note 1 bedeutet "sehr zufrieden", 5 "gar nicht zufrieden". (Basis: war schon in Ungarn berufstätig)

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit? (in Prozent)

oben: letzte Arbeitsstelle in Ungarn

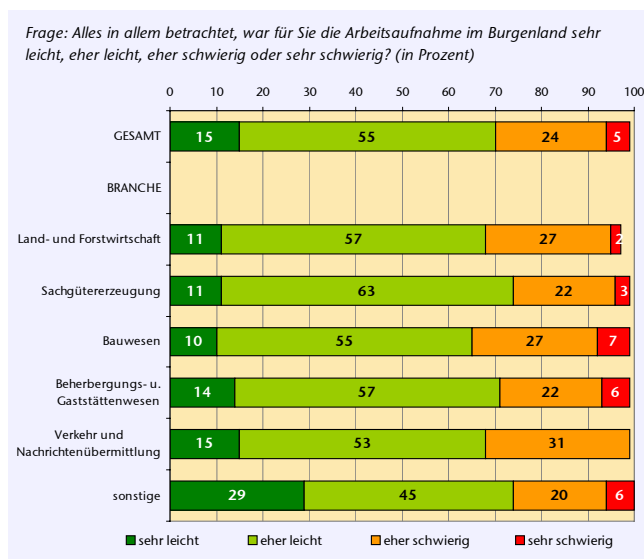
unten: jetzige berufliche Tätigkeit



In Summe wird retrospektiv die letzte Arbeit in Ungarn in allen Belangen im Vergleich mit der aktuellen Tätigkeit im Burgenland als weniger zufriedenstellend erlebt. Die als besonders gravierend angesehenen Nachteile der letzten Beschäftigung beziehen sich im Wesentlichen auf die schlechte materielle Ausstattung und auf mangelhaften mittel- und längerfristigen Perspektiven.

Arbeiter sind in allen Belangen unzufriedener als Angestellte, mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt am unzufriedensten sind Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Tourismus.

Wie schwierig war die Arbeitsaufnahme im Bgld?

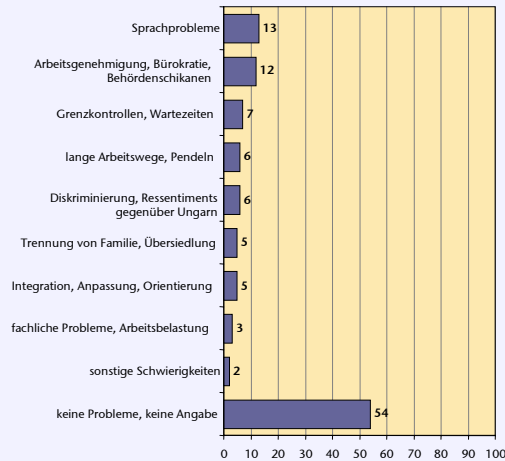


Retrospektiv ist den meisten die Aufnahme einer Beschäftigung im Burgenland leicht gefallen. 15 Prozent empfanden diese als „sehr leicht“ und 55 Prozent als „leicht“. Mehr oder weniger Probleme hatten weniger als ein Drittel.

Etwas schwerer taten sich Beschäftigte im Bausektor sowie ältere Arbeitssuchende ab 50 Jahren.

Konkrete Probleme bei der Arbeitsaufnahme (offene Frage)

Frage: Mit welchem Aufwand oder mit welchen Schwierigkeiten und Unannehmlichkeiten war die Arbeitsaufnahme im Burgenland für Sie verbunden, z.B. mit den Behörden oder wegen sonstiger Anpassungsschwierigkeiten? Bitte sagen Sie mir alles, was Ihnen da in Erinnerung geblieben ist.
(in Prozent)



OGB | IGR

IFES

Auf die offen, ohne Antwortmöglichkeiten gestellte Frage nach den Unannehmlichkeiten oder Schwierigkeiten bei der Arbeitsaufnahme im Burgenland können 54 Prozent kein konkretes Problem nennen.

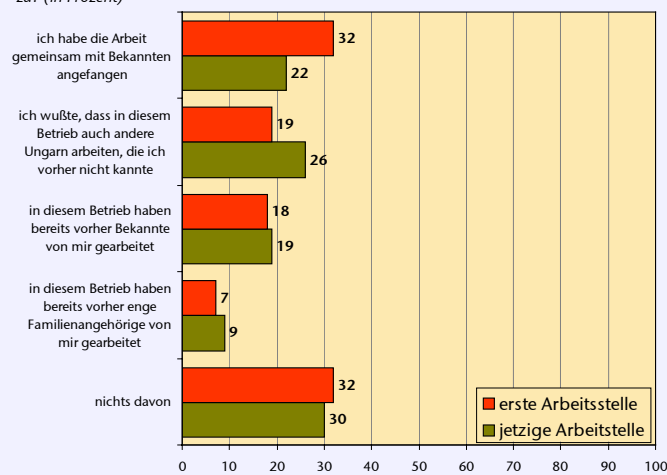
13 Prozent erwähnen sprachliche Verständigungsprobleme, 12 Prozent bürokratische Probleme z.B. im Zusammenhang mit der Arbeitsgenehmigung.

Von jeweils 5-7 Prozent erwähnt werden ebenfalls die Wartezeiten und Kontrollen an der Grenze, die langen Arbeitswege sowie die Wahrnehmung von Ressentiments gegenüber Ungarn und sonstige Anpassungsschwierigkeiten.

Insgesamt unterstreichen auch die Antworten auf die gestützte Abfrage konkreter Probleme bei der Arbeitsaufnahme, dass diese - im Hinblick auf die Arbeitsgenehmigung - in den meisten Fällen reibungslos und ohne größere Schwierigkeiten und Widerstände erfolgte. So empfanden etwa nur 27 Prozent die bürokratischen Erfordernisse als „großes“ oder „gewisses Problem“, die langen Arbeitswege und Grenzkontrollen im Vergleich dazu 34 Prozent, die mangelnden Informationen über die Arbeitnehmerrechte 35 Prozent sowie mangelnde Deutschkenntnisse 30 Prozent.

Kontakt mit anderen Ungarn

Frage: Hatten Sie bei Ihrer ersten Arbeitsstelle auch Kontakt mit anderen Ungarn? Was davon trifft zu? (Basis: mehr als ein Dienstgeber im Burgenland)
Haben Sie bei Ihrer jetzigen Arbeitsstelle auch Kontakt mit anderen Ungarn? Was davon trifft zu? (in Prozent)



Die Netzwerke von erfahrenen Pionieren auf dem burgenländischen Arbeitsmarkt leisteten und leisten für die meisten entscheidende Hilfestellung bei der Arbeitsaufnahme: 70 Prozent der Beschäftigten hatten vor deren Berufseinstieg im Burgenland Bekannte oder Verwandte mit einschlägigen Erfahrungen mit einer beruflichen Tätigkeit im Nachbarland, in der Land- und Forstwirtschaft beträgt der entsprechende Anteil sogar 83 Prozent.

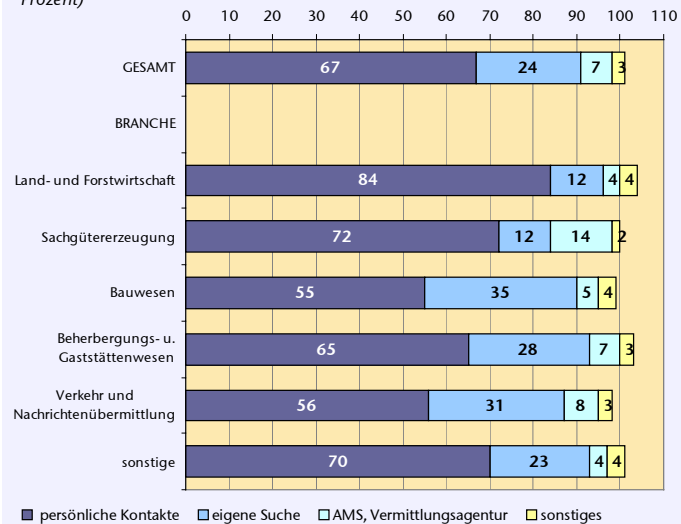
In rund einem Drittel der Fälle wurde die erste Tätigkeit im Burgenland gemeinsam mit Bekannten aufgenommen. Bei der jetzigen Tätigkeit trifft das immer noch für knapp ein Viertel zu. Vielfach ist vorher schon bekannt, dass im Betrieb Landsleute arbeiten. In rund einem Viertel der Fälle haben die Arbeitssuchenden schon eine nähere Vorstellung vom Betrieb, weil dort bereits Bekannte oder Verwandte arbeiteten.

Man kann also davon ausgehen, dass die ungarischen Beschäftigten im Burgenland im Regelfall das Risiko einer Arbeitsaufnahme durch vielfältige Informationen aus erster Hand minimieren können und zumeist wissen, was sie erwartet.

Retrospektiv wird dem Umstand, engeren Kontakt mit Landsleuten mit beruflichen Erfahrungen im Burgenland zu haben, ein maßgeblicher Einfluss auf die eigene Entscheidung eingeräumt, sich selbst um eine Arbeit im Ausland zu bemühen. Knapp die Hälfte derjenigen mit derartigen Kontakten gestehen diesem Faktum einen großen und weitere 27 Prozent einen gewissen Einfluss zu, für lediglich knapp ein Viertel hat das eine geringe oder keine Bedeutung.

Netzwerke bei der Arbeitsplatzsuche im Burgenland

Frage: Wie haben Sie Ihren jetzigen Arbeitsplatz im Burgenland gefunden? (in Prozent)

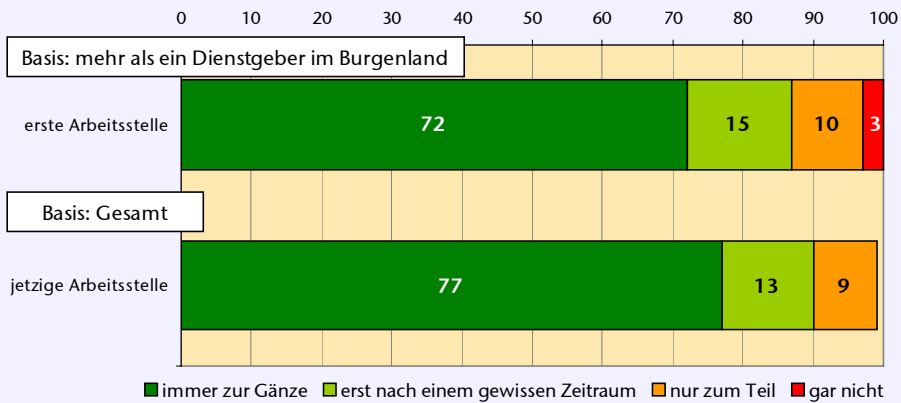


Die Vermittlung auf den jetzigen Arbeitsplatz erfolgte in den meisten Fällen über die bestehenden Netzwerke. 70 Prozent haben ihren Job im Burgenland über persönliche Kontakte im Freundes-, Bekannten- oder Verwandtenkreis gefunden. Eigene Suche hat bei rund einem Viertel zum Erfolg geführt, ein kleiner Anteil von 6 Prozent kamen auch über Vermittlung einer Agentur bzw. des AMS auf ihren Posten.

Im Bau- und im Transportsektor scheint es üblicher zu sein, dass sich Arbeitssuchende von sich aus bewerben bzw. auf Stellenangebote antworten.

Anmeldestatus

Frage: Waren Sie bei Ihrer ersten Arbeitsstelle im Burgenland immer zur Gänze angemeldet, erst nach einem gewissen Zeitraum, nur zum Teil oder gar nicht angemeldet? (in Prozent)

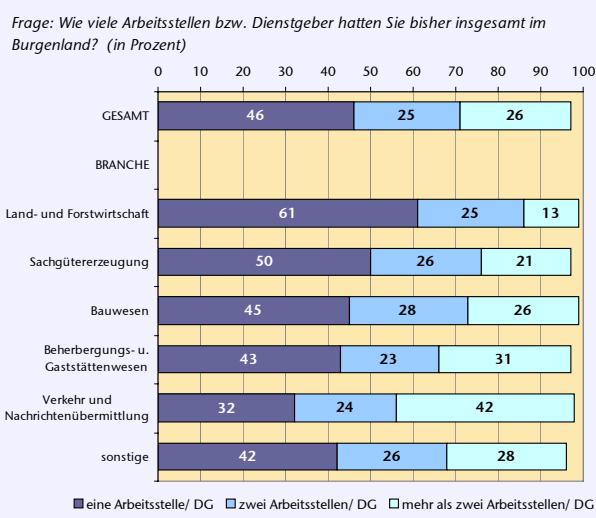


Sowohl auf ihrem ersten als auch auf dem jetzigen Arbeitsplatz war bzw. ist die überwiegende Mehrheit von rund drei Viertel nach eigener Wahrnehmung immer zur Gänze angemeldet. 13 Prozent wurden bei ihrer jetzigen Stelle erst nach einem gewissen Zeitraum, etwa nach Absolvierung eines Praktikums oder einer Probezeit, angemeldet und 9 Prozent sind nur zum Teil angemeldet.

Überdurchschnittliche Anteile nicht vollständig angemeldeter Beschäftigter finden wir in der Landwirtschaft sowie im Tourismus (jeweils 18%), während das nach den Erhebungen im Bauwesen und im Verkehrs-, Nachrichtensektor gar nicht vorkommt

Wenn man die eingestandenen arbeitsrechtlichen Informationsmängel sowie die mangelnden Deutschkenntnisse der Ungarn auf der einen Seite, die Erfahrungen im Zuge der einschlägigen Beratungen durch die Interessenvertretungen auf der anderen Seite in Betracht zieht, liegt die Vermutung nahe, dass die Anteile der nicht korrekt und vollständig angemeldeten Beschäftigten unterschätzt wird und in Wirklichkeit eher noch höher sein dürfte.

Anzahl der Arbeitsstellen bzw. Dienstgeber im Burgenland



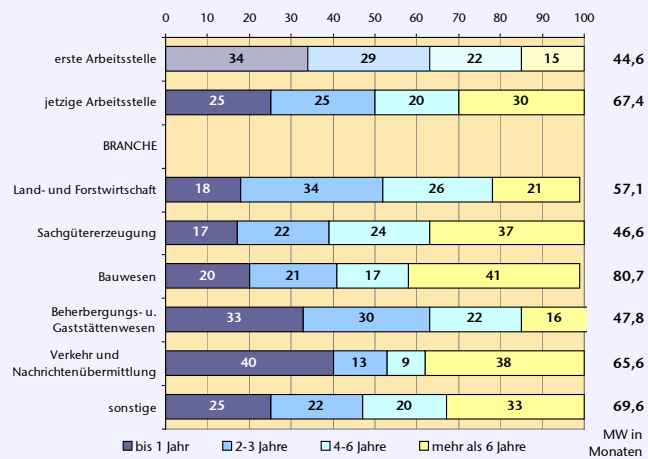
Insgesamt haben 17 Prozent der ungarischen Beschäftigten im Burgenland ihre erste – unangemeldete oder reguläre - Beschäftigung bereits unmittelbar nach dem Fall des "Eisernen Vorhangs" aufgenommen, jeweils 24 Prozent haben zwischen 1991 und 1995 bzw. zwischen 1996 und 2000 erstmals im Burgenland gearbeitet, rund ein Drittel im Zeitraum ab 2001, lediglich drei Prozent erst im Jahre 2006.

Auf überdurchschnittlich lange Berufserfahrungen in Österreich können Beschäftigte in der Sachgütererzeugung, im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Bauwesen hinweisen. Umgekehrt haben Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Tourismus im Durchschnitt ihre erste Stelle im Burgenland häufiger erst in jüngerer Zeit ergriffen.

Beschäftigungsdauer

Frage: Wie lange etwa sind Sie bei Ihrer ersten Arbeitsstelle insgesamt beschäftigt? (Basis: mehr als ein Dienstgeber im Burgenland)

Wie lange etwa sind Sie bei Ihrer jetzigen Arbeitsstelle insgesamt beschäftigt? (in Prozent)

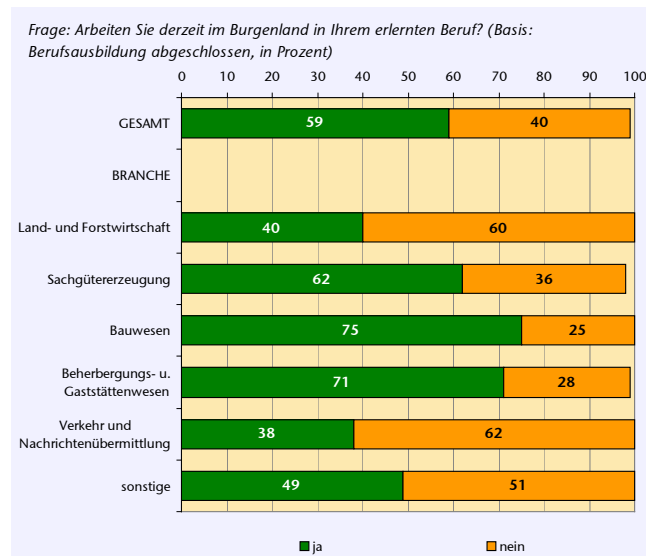


Im Durchschnitt hatten die ungarischen Beschäftigten im Burgenland bisher 2,1 Arbeitsstellen bzw. Dienstgeber. 46 Prozent sind immer noch bei ihrem ersten Arbeitgeber beschäftigt, jeweils rund ein Viertel hatte bislang zwei bzw. mehr als zwei Stellen. Die stärkste Fluktuation mit bisher durchschnittlich 2,6 Arbeitsplätzen weisen Transportbeschäftigte auf.

76 Prozent insgesamt (67% in der Landwirtschaft) sind beim jetzigen Arbeitgeber durchgängig ohne Unterbrechungen beschäftigt. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag bei der ersten Stelle bei 3,7 Jahren, bei der jetzigen Stelle bei 5,6 Jahren - mit einem Höchstwert von durchschnittlich 6,7 Jahren im Bauwesen.

In der Summe sehen wir auf dem „legalen“ Arbeitsmarkt der ungarischen Beschäftigten im Burgenland somit sehr stabile und kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse.

Tätigkeit im erlernten Beruf

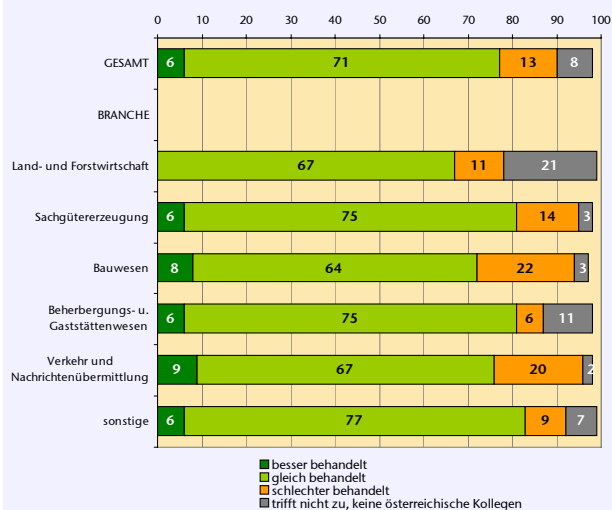


Rund sechs von zehn derjenigen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung arbeiten in ihrem erlernten Beruf. Besonders niedrig sind die entsprechenden Anteile in der Landwirtschaft (40%) sowie im Sektor Verkehr, Nachrichtenübermittlung (38%), unterdurchschnittlich auch bei höher Qualifizierten im Vergleich zu niedriger Qualifizierten. Erstere nehmen im Falle einer Berufstätigkeit oft eine (temporäre) Dequalifizierung in Kauf.

Wenngleich überdurchschnittlich viele „Berufsfremde“ im Sektor Landwirtschaft arbeiten, haben jene mit einer spezifisch landwirtschaftlichen Berufsausbildung kaum Alternativen in anderen Berufsfeldern. Dasselbe gilt für die Beschäftigten im Tourismus, die überwiegend auf ihren Sektor reduziert sind.

Behandlung im Vergleich zu österr. Kollegen

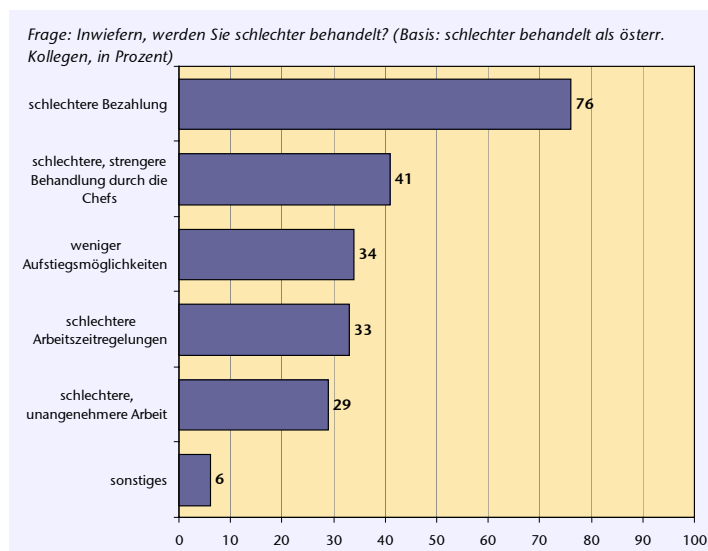
Frage: Werden Sie an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz gegenüber den österreichischen Kollegen eher besser behandelt, mehr oder weniger gleich behandelt oder eher schlechter behandelt? (in Prozent)



Direkte Diskriminierungen gegenüber den einheimischen Beschäftigten werden nur von einem kleinen Anteil von 13 Prozent der ungarischen Beschäftigten im Burgenland wahrgenommen. Die Mehrheit von 71 Prozent fühlen sich gleich und 6 Prozent sogar besser behandelt.

Im Bau-, und Verkehrssektor liegen die Anteile derjenigen, die meinen, benachteiligt zu werden, deutlich über dem Durchschnitt.

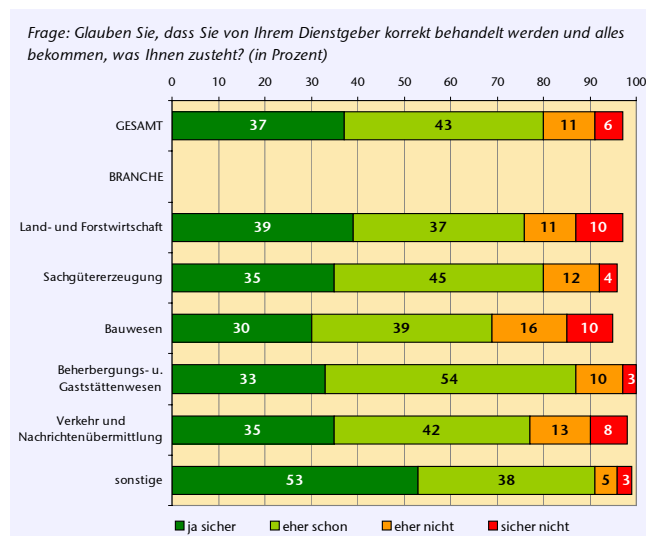
Inwiefern schlechter behandelt



Die Benachteiligungen werden dort, wo es subjektiv welche gibt, primär in der schlechteren Bezahlung gesehen.

Für 41 Prozent liegt die Benachteiligung auch in einer Schlechterbehandlung durch die Chefs, für jeweils ein Drittel derjenigen, die glauben, benachteiligt zu werden, zudem in geringeren Aufstiegsmöglichkeiten und schlechteren Arbeitszeitregelungen.

Arbeitsrechtliche Behandlung durch Dienstgeber



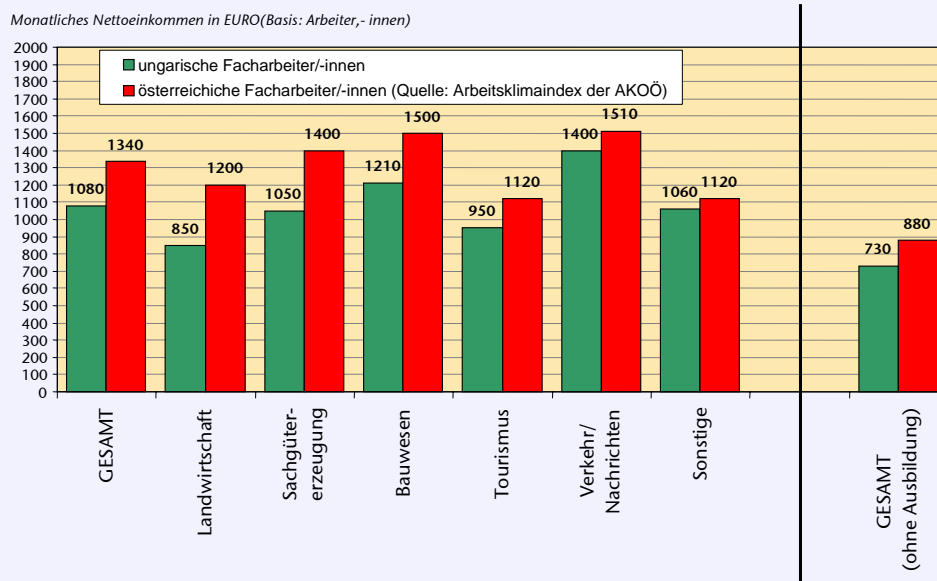
Die Mehrheit von 37 Prozent ist sich „sicher“, vom Dienstgeber alles zu bekommen, was ihnen zusteht, für 43 Prozent ist das „eher schon“ der Fall, während 17 Prozent meinen „eher nicht“ oder „sicher nicht“ das zu bekommen, worauf sie Anrecht haben.

Überdurchschnittlich hoch ist letzterer Anteil in der Baubranche (26%) sowie in der Landwirtschaft und im Verkehrssektor (jeweils 21%).

Insgesamt können also rund zwei Drittel der Befragten nicht mit Sicherheit annehmen, dass ihre Ansprüche vom Dienstgeber korrekt erfüllt werden. Dieser Befund wird durch die Ergebnisse der explorativen Befragung gestützt, die ergab, dass in Bezug auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen - auch mangels Informationen - das „Prinzip Hoffnung“ vorherrscht.

Den unmittelbaren Beleg dafür, dass der Zweifel oft berechtigt ist, zeigt der nachfolgende Einkommensvergleich.

Einkommen - ungarische/österreichische Beschäftigte



OGB | IGR

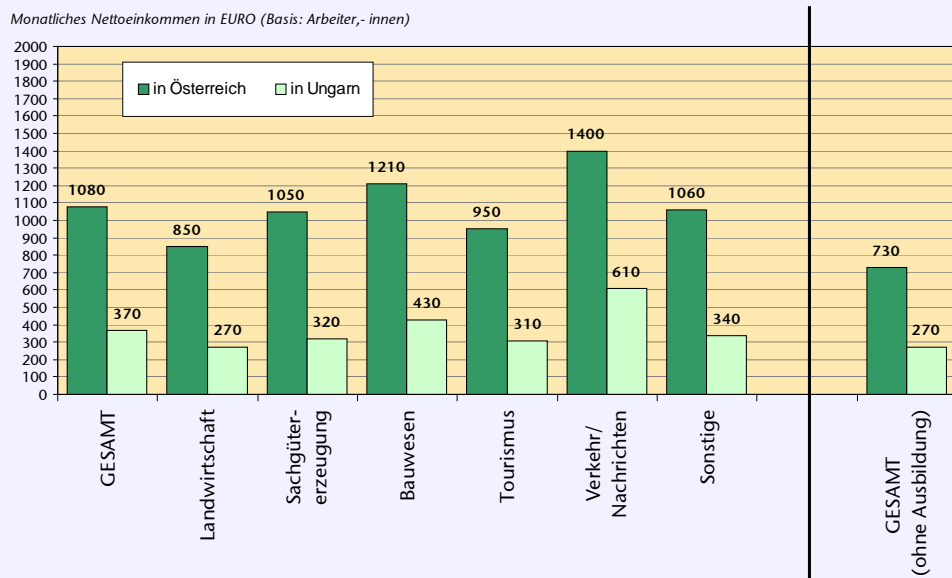
IFES

Die im Burgenland angemeldeten qualifizierten Beschäftigten verdienen im Durchschnitt netto 1080,- EURO. Am niedrigsten ist das Einkommensniveau in der Landwirtschaft (850,- EURO) sowie im Tourismus (950,- EURO), am meisten verdienen ungarische Beschäftigte - offenbar auch auf Grund von Zulagen und Diäten - im Verkehrssektor (1.400,-).

Der Vergleich mit den Einkommensdaten aus dem von IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich regelmäßig erhobenen Arbeitsklimaindex zeigt erhebliche Unterschiede zu den Einkommensmöglichkeiten der identischen Bezugsgruppen burgenländischer Arbeitnehmer. Bei sonst gleich bleibenden Voraussetzungen, etwa hinsichtlich Qualifikation und Arbeitszeit, verdienen ungarische Beschäftigte im Schnitt um 20 Prozent weniger als Burgenländer. In der Landwirtschaft beträgt die Differenz sogar rund 30 Prozent.

Unqualifizierte ungarische Arbeiter verdienen monatlich netto 730,- EURO gegenüber 880,- EURO der burgenländischen Vergleichsgruppe.

Einkommen - Beschäftigung in Österreich mit vergleichbarer Beschäftigung in Ungarn



OGB | IGR

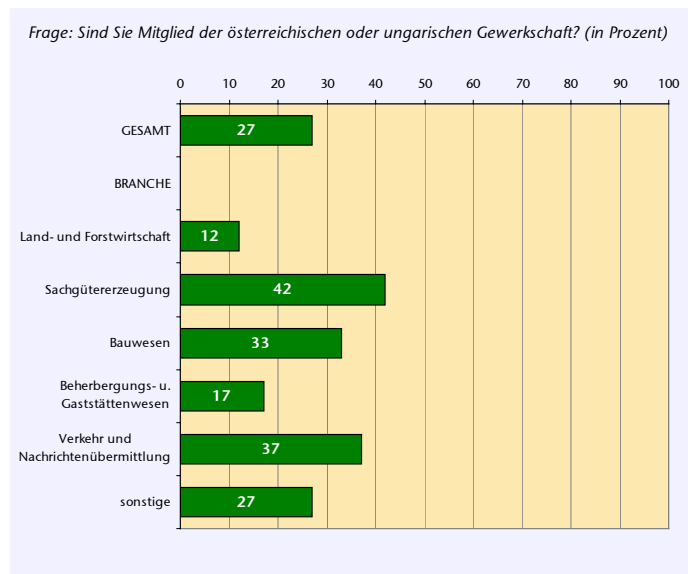
IFES

Trotz des Umstandes, dass ungarische Beschäftigte im Burgenland bei gleicher Qualifikation und Arbeitszeit nur rund 80 Prozent des burgenländischen Einkommensniveaus erreichen, liegt das erzielte Einkommen immer noch erheblich über jenem, das sie für eine vergleichbare Stelle in Ungarn bekommen würden.

Im Durchschnitt könnte man in Ungarn etwa ein Drittel des burgenländischen Einkommens verdienen.

Diese Gesamteinschätzung und die Konkurrenz mit anderen ungarischen Arbeitssuchenden fördert im Anlassfall naturgemäß nicht die konsequente Durchsetzung aller finanziellen und arbeitsrechtlichen Ansprüche.

Gewerkschaftsmitgliedschaft

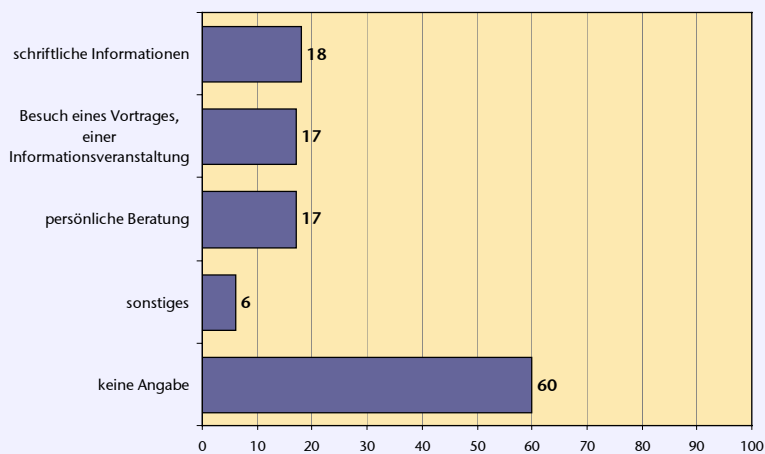


27 Prozent der Befragten sind Mitglieder der Gewerkschaft, fast zur Gänze in der österreichischen Gewerkschaft, die durch den IGR repräsentiert wird.

Analog zu den österreichischen Beschäftigten ist der Organisationsgrad in den Betrieben der Sachgütererzeugung am höchsten, in den Sektoren Landwirtschaft und Tourismus am niedrigsten.

Inanspruchnahme von Leistungen des IGR

Frage: Haben Sie schon einmal eine der folgenden Leistung des IGR – des interregionalen Gewerkschaftsrates – (der Gewerkschaft für ungarische Beschäftigte) in Anspruch genommen? (in Prozent)

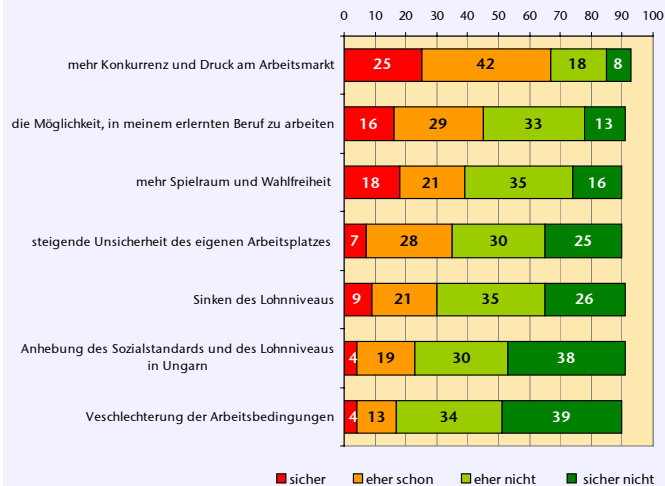


Vier von zehn ungarischen Beschäftigten im Burgenland, also mehr als der Mitgliederanteil, hatten schon einmal in irgendeiner Form Kontakt mit dem IGR.

Die Kontakte beziehen etwa gleichermaßen auf schriftliche Informationen, den Besuch von Informationsveranstaltungen und persönliche Beratungen.

Vermutete Folgen der Aufhebung der Übergangsfristen

Frage: Mit welchen Folgen rechnen Sie, wenn die Übergangsfristen aufgehoben werden und alle Ungarn ungehindert in Österreich Arbeit suchen können? Rechnen Sie damit jeweils sicher, eher schon, eher nicht oder sicher nicht? (in Prozent)



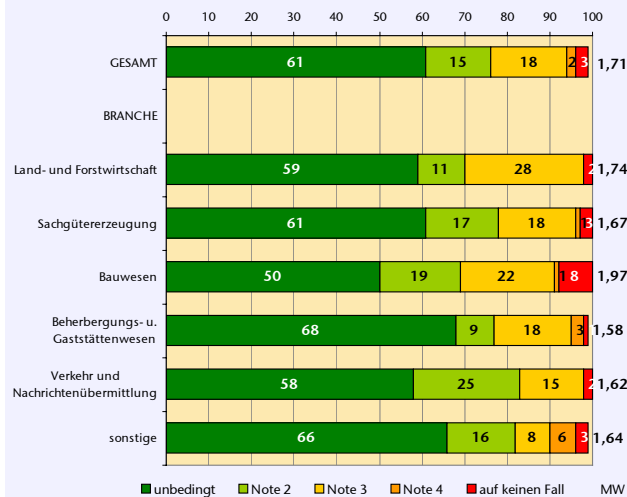
Obwohl der größte Anteil der legal auf dem burgenländischen Arbeitsmarkt Beschäftigten über eine Freizügigkeitsbescheinigung verfügt, plädieren 59 Prozent der Befragten dafür, die Übergangsfristen sofort abzuschaffen und weitere 11 Prozent, sie noch bis maximal zwei Jahren zu behalten. Für die Aufrechterhaltung in einer Dauer bis zu sieben Jahren sind lediglich 5 Prozent.

Wenngleich auf der einen Seite nach Aufhebung der Übergangsfristen mehr Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt befürchtet wird, sehen die ungarischen Beschäftigten auch eine Reihe von Vorteilen, wie z.B. die Möglichkeit, im erlernten Beruf zu arbeiten.

Lediglich ein knappes Drittel befürchtet das Sinken des Lohnniveaus, 17 Prozent eine Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen im Burgenland.

Entscheidung für erneute Tätigkeit im Burgenland

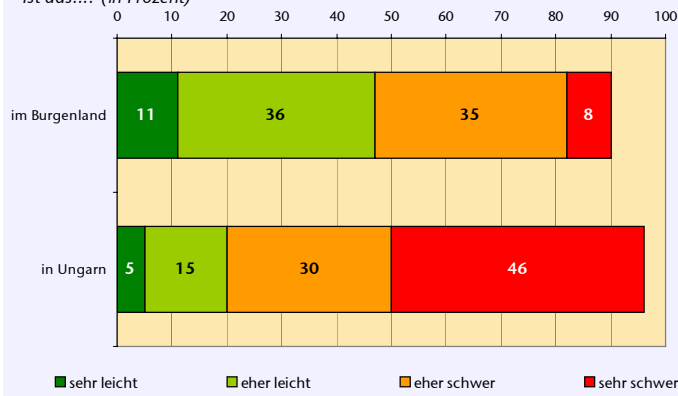
Frage: Wenn Sie sich nochmals entscheiden könnten, würden Sie dann wieder eine berufliche Tätigkeit im Burgenland anstreben? Geben Sie bitte wieder eine Note von 1 bis 5. Note 1 bedeutet "unbedingt", 5 "auf keinen Fall". (in Prozent)



Die überwiegende Mehrheit von 61 Prozent der Befragten würde im Falle des Falles unbedingt wieder im Burgenland eine Arbeitsstelle annehmen, weitere 15 Prozent könnten sich das sehr gut vorstellen. Lediglich jeder Zwanzigste würde eher oder sicher nicht mehr eine Tätigkeit im Burgenland ergreifen.

Chancen auf annehmbare Arbeitsstelle

Frage: Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren oder aufgeben würden und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine annehmbare Arbeitsstelle im Burgenland zu finden?
Und wie beurteilen Sie Ihre Chancen, eine annehmbare Arbeitsstelle in Ungarn zu finden?
Ist das...? (in Prozent)

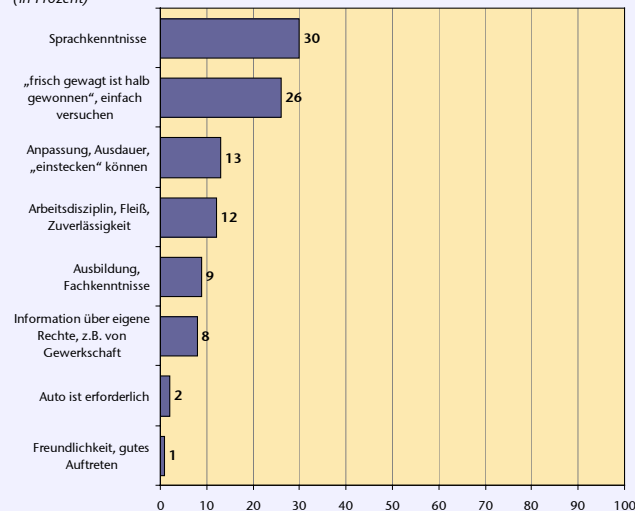


Die Ungarn denken überwiegend nicht an eine dauerhafte Niederlassung im Burgenland, sondern würden lieber in Ungarn leben und arbeiten. Allerdings sehen die meisten in absehbarer Zeit keine Hoffnung, in Ungarn eine adäquate Arbeitsstelle zu finden.

Lediglich 16 Prozent rechnen mit einem Zeithorizont von bis zu zehn Jahren Berufstätigkeit im Burgenland, 43 Prozent noch länger und 35 Prozent gehen davon aus, sie würden noch bis zur Pensionierung im Burgenland arbeiten.

Ratschläge für Ungarn, die im Burgenland arbeiten wollen (offene Frage)

Frage: Angenommen, jemand aus Ihrem engeren Bekannten- oder Verwandtenkreis hat auch die Absicht im Burgenland zu arbeiten, was würden Sie ihm oder ihr raten? (in Prozent)

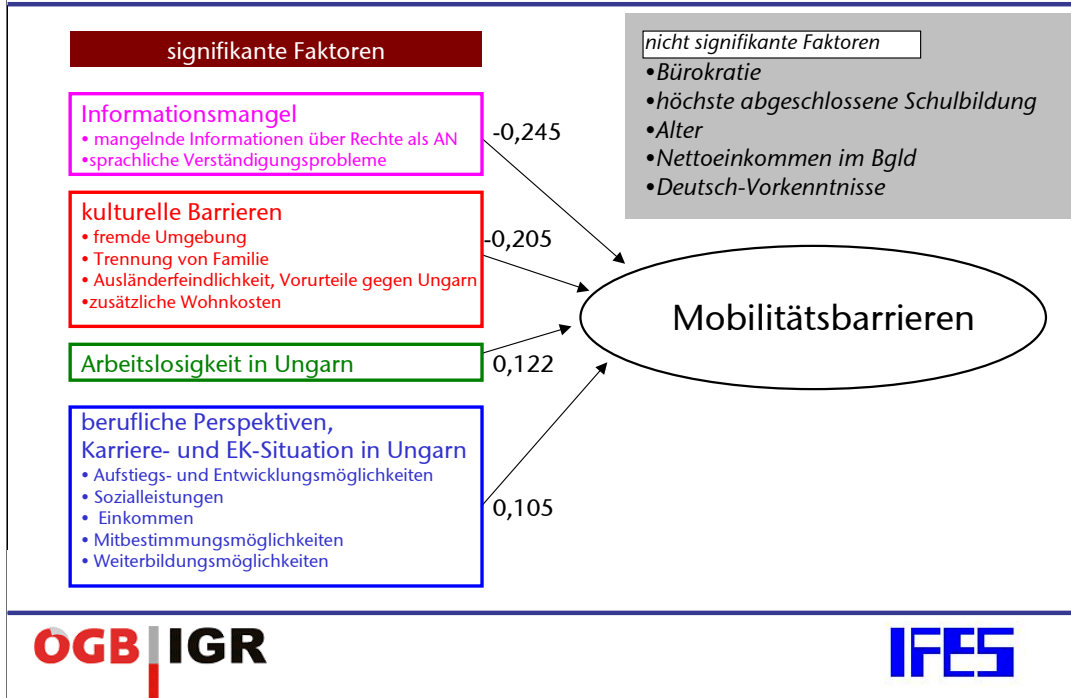


An Empfehlungen an ungarische Arbeitssuchende wird in erster Linie weitergegeben, sich nach Möglichkeit Kenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben. Gute Sprachkenntnisse sind zwar üblicherweise keine Zugangsvoraussetzung zum österreichischen Arbeitsmarkt, sie erleichtern aber den beruflichen Alltag und vermindern das Risiko arbeitsrechtlicher und finanzieller Nachteile.

26 Prozent empfehlen den Interessenten, es einfach zu versuchen und sich von möglichen Hindernissen nicht abhalten zu lassen.

8 Prozent empfehlen auch, sich rechtzeitig - z.B. beim IGR - über die eigenen Rechte zu informieren.

Mobilitätsbarrieren - Regressionsmodell



Anhand eines Regressionsmodells (Mag. Eva Reiter/IFES) wurden die statistischen Effekte auf die Zugangsschwierigkeiten auf den burgenländischen Arbeitsmarkt berechnet (Frage: „Alles in allem betrachtet, war für Sie die Arbeitsaufnahme im Burgenland sehr leicht, eher leicht, eher schwierig oder sehr schwierig“?)

Aus dem Modell wurden die bürokratischen Barrieren, die Schulbildung, das Alter, das Einkommensniveau sowie die Deutsch-Vorkenntnisse als nicht signifikant ausgeschieden. Diese Kriterien hatten somit keinen statistisch nachweisbaren Effekt darauf, leichter oder schwerer auf dem burgenländischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Als signifikante Effekte erwiesen sich demnach:

- * der Informationsmangel, insbesondere bezüglich der Arbeitnehmerrechte
- * kulturelle Barrieren bzw. generelle Umstellungsschwierigkeiten
- * vorherige Arbeitslosigkeit in Ungarn
- * sowie die Wahrnehmung der beruflichen Perspektiven in Ungarn

Die beiden letzteren Faktoren zeigen folgende Zusammenhänge mit der Mobilität: in Ungarn arbeitslos gewesen zu sein bzw. die eigenen Perspektiven auf dem ungarischen Arbeitsmarkt schlechter einzuschätzen erhöhen die Schwierigkeiten einer legalen Beschäftigung im Burgenland.

Zusammenfassung I

- Merkmale der ungarischen Beschäftigten im Burgenland: überwiegend männlich, Arbeiter, Tagespendler, in Saisonbranchen (Tourismus, Landwirtschaft, Bau)
- durchschnittlich besseres Qualifikationsprofil im Vergleich mit burgenländischen Arbeitern
- Hauptmotiv für Arbeitsmigration: Einkommen, berufliche Perspektiven
- Hemmnisse: kulturelle Differenzen, (arbeitsrechtlicher) Informationsmangel, geringe Arbeitsmarktchancen in Ungarn
- keine unüberwindlichen Restriktionen durch Freizügigkeitsbeschränkungen
- Risikominderung durch Inanspruchnahme von Netzwerke von Pionieren
- große Einkommensdifferenzen zwischen Burgenländern und Ungarn
- keine dauerhafte Migration geplant - abhängig von Rahmenbedingungen in Ungarn; soziale Abwärtsmobilität wird (temporär) in Kauf genommen



Zusammenfassung II

- getrennte Arbeitsmärkte illegaler und legaler Beschäftigung: fließende Übergänge von kontinuierlicher Schwarzarbeit zu angemeldeter Beschäftigung sind nicht die Regel
- MÖGLICHE FOLGEN UNLIMITIERTER FREIZÜGIGKEIT:
 - Druck auf Mindeststandards, Lohndumping
 - Zurückdrängen des illegalen Arbeitsmarktes
 - Abfluss qualifizierter Fachkräfte aus Ungarn
- STRATEGIEN:
 - Schutz und Immunisierung durch Aufklärung/Information/Vertretung (IGR)
 - Qualifizierung der heimischen Arbeitskräfte
 - Chancen für Mobilität qualifizierter Fachkräfte nach Westungarn erweitern

