

Ungarische GrenzgängerInnen in Österreich

Studie im Auftrag von EURES-T Pannonia

Ferdinand Lechner, Andrea Major, Ina Matt, Barbara Willsberger

September 2010

Inhalt

1	Ungarische GrenzgängerInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt	2
1.1	Verfügbare Datenquellen	2
1.2	Entwicklung der Beschäftigung von UngarInnen im Grenzgebiet	4
1.3	Beschäftigung nach Alter und Geschlecht	7
1.4	Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen	8
2	Die Interviews	10
3	Ausbildung und Berufstätigkeit in Ungarn	11
4	Der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt	13
4.1	Motive für die Arbeitsmigration	13
4.2	Vorbereitung auf die Arbeit in Österreich	14
4.3	Die Arbeitsplatzsuche in Österreich	15
5	Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit der GrenzgängerInnen	16
5.1	Die Arbeit in Österreich	16
5.2	Arbeitsbedingungen von UngarInnen am Arbeitsplatz in Österreich	16
5.3	Die Arbeitssituation von UngarInnen im Lichte des Arbeitsklima-Indexes	19
5.4	Weiterbildungsmöglichkeiten	22
6	Die Lebenssituation im Lichte der Arbeitsmigration	24
7	Illegale Praktiken österreichischer DienstgeberInnen	26
8	Der Beratungsbedarf von GrenzgängerInnen	29
9	Literaturverzeichnis	32

1 Ungarische GrenzgängerInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Österreich war für Ungarn bereits historisch ein wichtiges Immigrationsland. Die Popularität Österreichs als Immigrationsland ist auch heutzutage ungebrochen.

In einer aktuellen Studie des Instituts für Stadtplanung und Regionalentwicklung der österr. Akademie der Wissenschaften und des Gesellschaftsforschungsinstituts in Budapest (vgl.: Hárs, Ágnes et al: „Ungarn auf dem österreichischem Arbeitsmarkt. Pendler, Einwanderer oder ArbeitsmigrantInnen“) werden als Hauptmotive der GrenzgängerInnen aus Westtransdanubien einerseits die höheren Löhne in Österreich und andererseits das geringe und unattraktive Arbeitsplatzangebot in Westtransdanubien angegeben. Im Gegensatz dazu nennen MigrantInnen aus anderen Teilen Ungarns neben der Einkommensdifferenz auch die Sammlung von Erfahrungen und die Möglichkeit zum Erwerb einer Fremdsprache als Migrationsmotiv.

Im Jahr 2008 hat ein Großteil der UngarInnen mit einer EU-Arbeitserlaubnis oder einer österreichischen Arbeitserlaubnis in Österreich gearbeitet. Der Eintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt wurde von den Befragten generell als nicht schwierig eingeschätzt. Bei der Jobsuche in Österreich, weist die oben genannte Studie auf die bedeutende Rolle persönlicher Netzwerke hin. Hier spielt insbesondere der ungarische Freundeskreis, Verwandte - nicht so sehr Verwandte oder Familie - der bereits in Österreich arbeitet eine Rolle.¹ Im Vergleich mit ArbeitsmigrantInnen aus dem restlichen Ungarn, sind GrenzgängerInnen aus Westtransdanubien unzufriedener mit ihrer Arbeitssituation in Österreich, wobei hier die mühsame Anreise als negativer Faktor betont wird. Auch das Arbeitsklima in Österreich wird sowohl von den MigrantInnen aus anderen Teilen Ungarns, wie auch von GrenzgängerInnen aus Westtransdanubien schlechter bewertet als in Ungarn. Trotz diesem sind ungarische ArbeitnehmerInnen oftmals lange bei derselben Firma in Österreich beschäftigt, welche hauptsächlich KMUs sind. Jede/r Fünfte arbeitet in Österreich bei einem/r ungarischem/n ArbeitgeberIn.

In der Befragung zeigt sich, dass die Mehrheit der ungarischen ArbeitnehmerInnen nicht permanent nach Österreich emigrieren möchte. Vielmehr möchten sie solange in Österreich arbeiten, bis sich ihre finanzielle Situation verbessert hat bzw. bis sich die Arbeitsmarktsituation in Ungarn erholt hat.

1.1 Verfügbare Datenquellen

Für die quantitative Analyse der Entwicklung ungarischer Beschäftigung am österreichischen Arbeitsmarkt stehen momentan zwei Datenquellen zur Verfügung. In den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV), werden alle Beschäftigungsverhältnisse von ArbeiterInnen und Angestellten gezählt, die unselbständig beschäftigt sind. Nicht gezählt werden geringfügige Beschäftigungs-

¹ Bei den von L&R befragten 10 GrenzgängerInnen spielten aber Verwandte und Familienangehörige doch eine wichtige Rolle.

verhältnisse, selbständige bzw. freiberufliche Tätigkeiten sowie Personen mit Werkverträgen. Die Staatsbürgerschaft der Versicherten wird in den HV Daten vermerkt.

Das AMS zählt beim „Erwerbskarriere Monitoring“ die sogenannten bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen. Dazu zählen Drittstaatenangehörige, bzw. Personen aus den NMS10, die zu einem monatlichen Stichtag beim HV versichert sind und mit einer Bewilligung² laut Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) beschäftigt sind.

Mehrere Personengruppen sind vom AuslBG ausgenommen und benötigen daher keine Beschäftigungsbewilligung. Im Falle der beschäftigten UngarInnen in Österreich, werden aufgrund dieser Ausnahmen folgende Personen nicht in den AMS Daten gezählt: EhepartnerInnen und minderjährige Kinder von österr. StaatsbürgerInnen, Betreuungskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten im Rahmen der Rund-um-die-Uhr Betreuung, Wissenschaftler- und ForscherInnen sowie ihre Familienangehörigen, besondere Führungskräfte sowie deren Familienangehörige, AusländerInnen im diplomatischen oder konsularischen Dienst, einschließlich der Bediensteten dieser Personen, AusländerInnen im Seelsorgedienst bei gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften, beim Bundeskanzleramt akkreditierte ausländische Medienvertreter, AusländerInnen hinsichtlich ihrer Tätigkeit im Rahmen von Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen der EU.

Die Differenzen in der Anzahl der ausgewiesen beschäftigten „AusländerInnen“ je Datenquelle ergibt sich daher folglich aus folgenden Punkten:

- Beim HV werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen gezählt;
- Jene AusländerInnen die aus der Bewilligungspflicht des AMS herausfallen;
- Schwarze Beschäftigung, d.h. all jene, die zwar pflichtversichert (beim HV) sind, aber keine Bewilligung haben, scheinen beim HV auf, aber nicht bei den AMS Daten;
- In den Hauptverbandsdaten sind auch AusländerInnen verzeichnet, wenn sie bereits die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben. Die Staatsangehörigkeit wird in den HV-Daten nur dann korrigiert, wenn dazwischen ein DienstgeberInnenwechsel erfolgt ist.

In der folgenden Analyse werden die Daten des AMS Erwerbskarrieremonitoring verwendet, da bei ihnen die Validität höher ist.

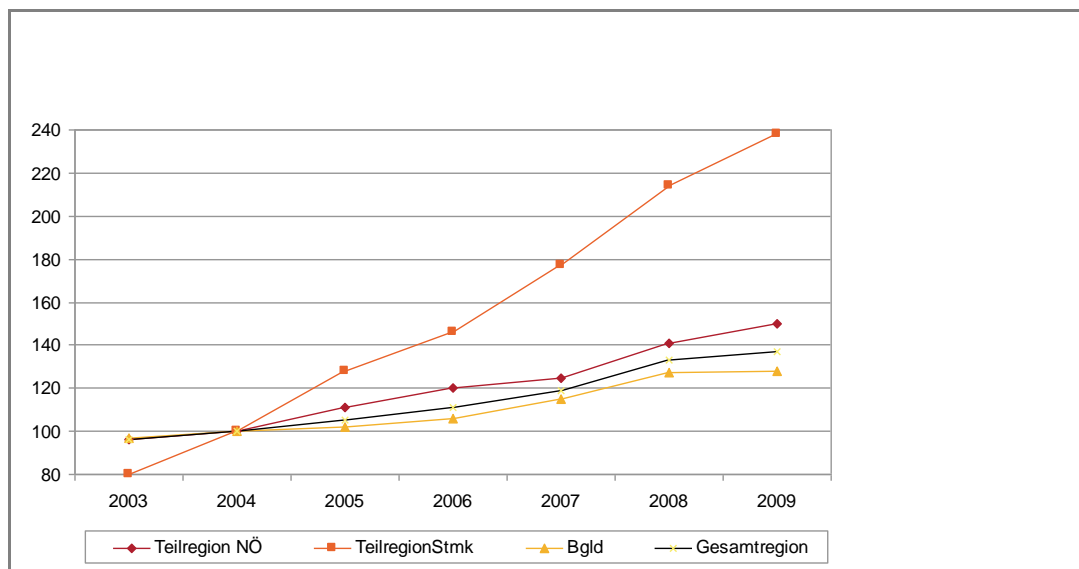
² Zu diesen Bewilligungen zählen: eine gültige Beschäftigungsbewilligung, eine aufrechte Arbeitserlaubnis, ein aufrechter Befreiungsschein, eine gültige Entsendebewilligung, eine Bewilligung aufgrund eines bilateralen Abkommens, eine Schlüsselkraft-Zulassung*, eine Freizügigkeitsbestätigung, einen Niederlassungsnachweis*, einen Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG*", eine Niederlassungsbewilligung-unbeschränkt* oder aufgrund einer vorläufigen Berechtigung (VB) eine Beschäftigung ausüben dürfen, mit Ausnahme derer, die beim AMS arbeitslos oder Lehrstellen-suchend vorgemerkt sind. Die SKR, der Niederlassungsnachweis, die Niederlassungsbewilligung-unbeschränkt sowie der Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" werden von der jeweiligen Aufenthaltsbehörde (Fremdenpolizei, Magistrat) ausgestellt.

1.2 Entwicklung der Beschäftigung von UngarInnen im Grenzgebiet

2003, im Jahr vor der EU-Osterweiterung waren laut AMS- Erwerbskarrieremonitoring im betrachteten Grenzgebiet insgesamt 6.429 UngarInnen unselbständig beschäftigt³. Davon 4.795 im Burgenland, 1.443 in der Teilregion Niederösterreich (Baden, Berndorf, Bruck/Leitha, Mödling, Neunkirchen, Schwechat und Wr. Neustadt) und 191 in der Teilregion Steiermark (Hartberg, Fürstenfeld und Feldbach). Die letzt verfügbaren Daten aus 2009 weisen einen Beschäftigungsstand von insgesamt 9.153 UngarInnen in dieser Region aus. Diese teilen sich wie folgt auf: 6.327 Personen im Burgenland, 2.257 in der Teilregion Niederösterreich und 569 in der Teilregion Steiermark. Die Gemeinden, in denen 2009 die meisten ungarischen Arbeitskräfte beschäftigt waren sind Neusiedl am See (22% der ungarischen Beschäftigten in der Region), Eisenstadt (16%) und Oberpullendorf (10%)(vgl.: Abbildung 2).

In Zeitraum von 2003-2009 folgte das Wachstum der ungarischen Beschäftigten im Burgenland und in der Teilregion NÖ folgt dem Trend der Gesamtregion (vgl.: Abbildung 1). Die höchsten durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten von 12% waren im Jahr 2008 zu verzeichnen, wozu insbesondere die steirische Teilregion beitrug, die allerdings auch vom niedrigsten Niveau an ungarischer und ausländischer Beschäftigung ausging. In den einzelnen Arbeitsmarktbezirken der Region, verzeichneten seit dem EU-Beitritt 2004 neben den steirischen Gemeinden, in der sich die ungarische Beschäftigung bis 2009 mehr als verdoppelte, unter anderem die Gemeinden Neunkirchen (187%) Stegersbach (166%), Schwechat (164%) und Oberwart (163%) ein überdurchschnittlich hohes Wachstum der ungarischen Beschäftigten.

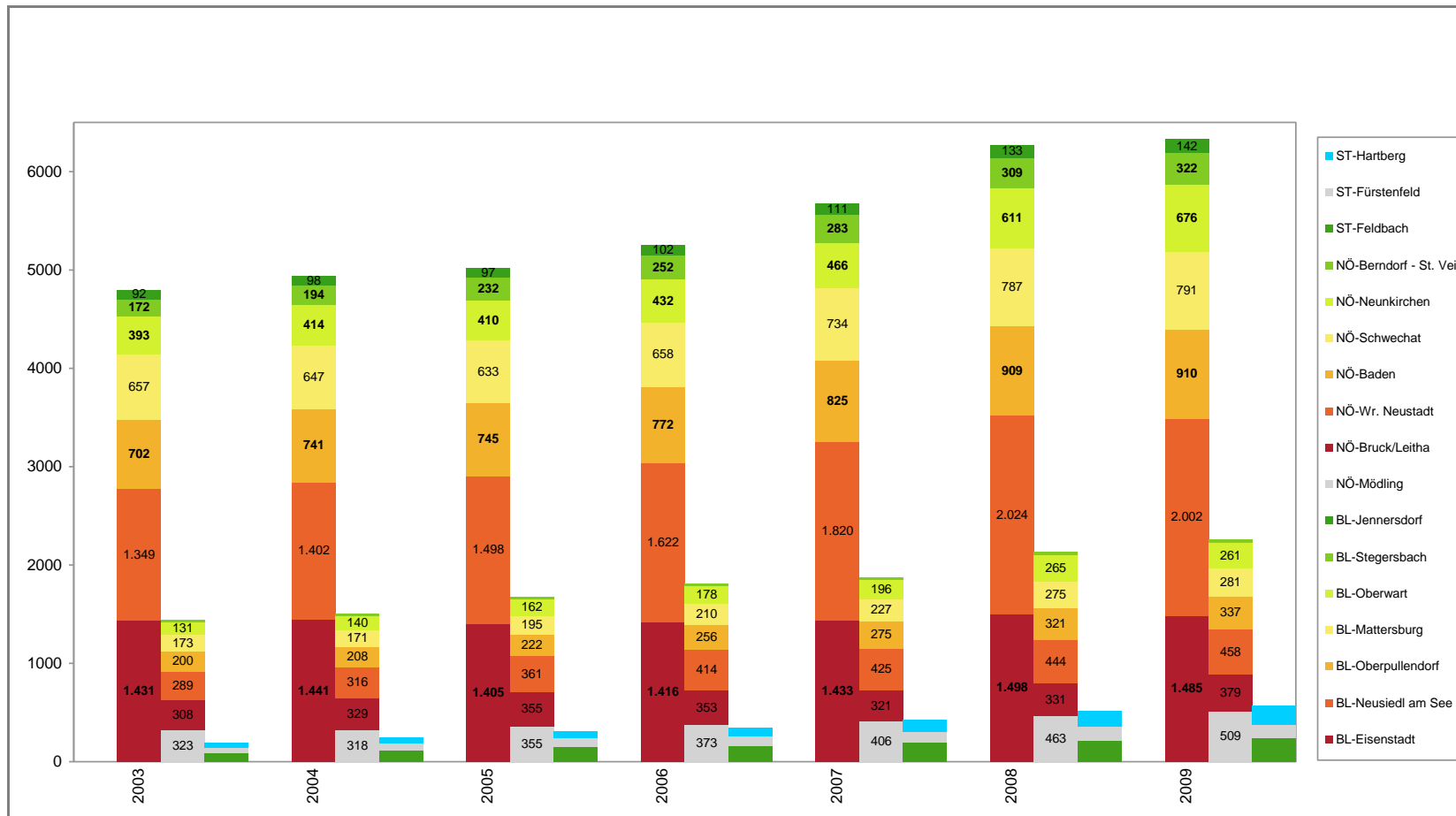
Abbildung 1: Wachstum der ungarischen unselbständig Beschäftigten im Burgenland und Teilregionen von NÖ und der Steiermark



Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&R, Basisjahr 2004=100

³ In den ausgewerteten Daten, werden die überregional gemeldeten Beschäftigten im Burgenland, Niederösterreich und der Steiermark nicht berücksichtigt.

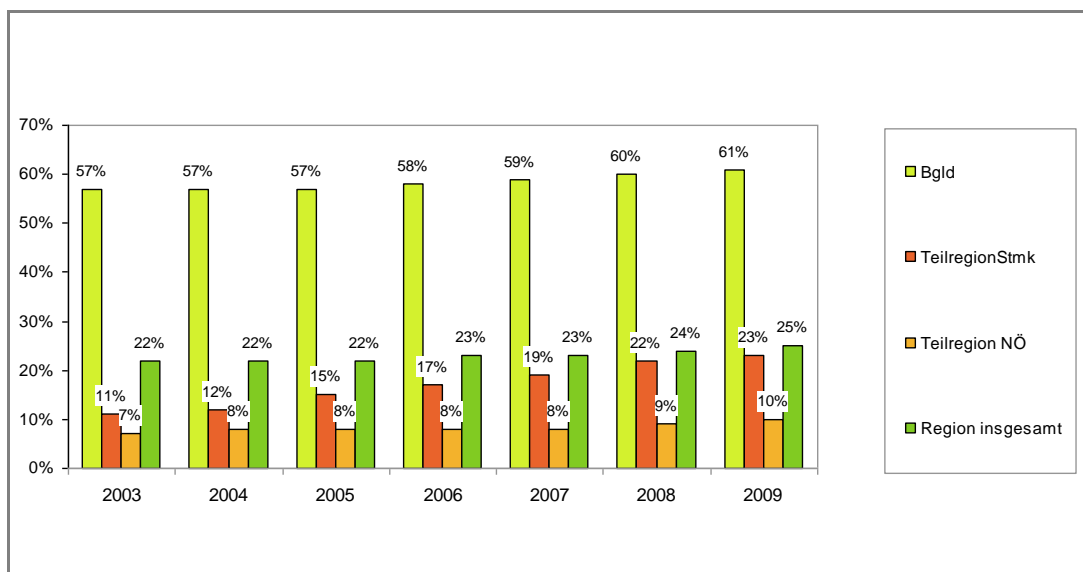
Abbildung 2: Unselbst. beschäftigte UngarInnen im Burgenland und Regionen Steiermark und NÖ, nach Arbeitsmarktbezirken



Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&

Ungarische Beschäftigte stellen im Burgenland den größten Anteil an ausländischen Beschäftigten dar. Von 2004 bis 2009 stieg der Anteil der ungarischen StaatsbürgerInnen an den beschäftigten AusländerInnen von 57% auf 61%. In der betrachteten Teilregion der Steiermark hat sich der Anteil der UngarInnen an den ausländischen Beschäftigten seit der EU-Osterweiterung 2004 von 12% auf 23% 2009 beinahe verdoppelt. In den niederösterreichischen Gemeinden erhöhte sich der Anteil in der Vergleichsperiode nur leicht von 8% auf 10%. (vgl.: Abbildung 3).

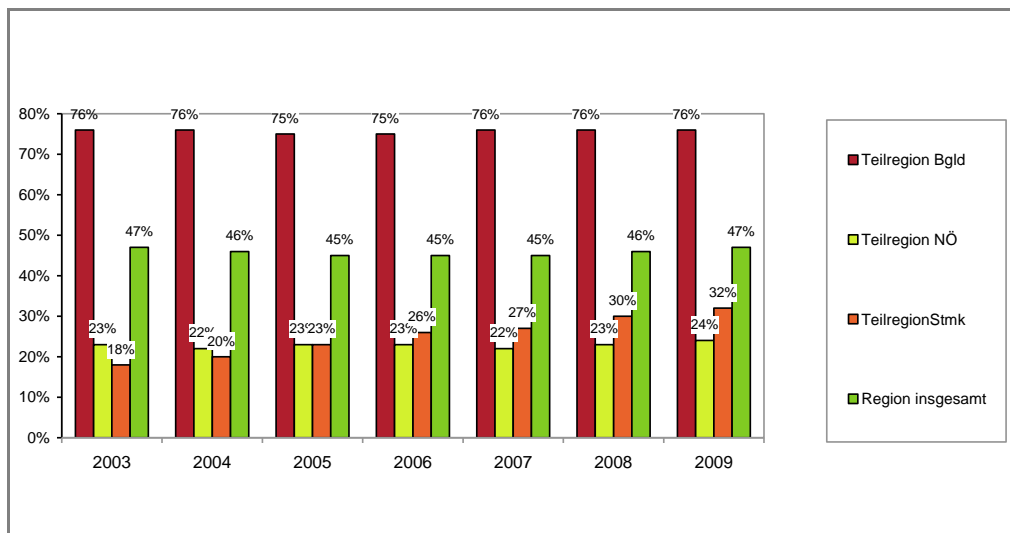
Abbildung 3: Anteil ungarischer unselbstständig Beschäftigter an ausländischen Beschäftigten insgesamt



Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&R

In Summe war das Wachstum der ausländischen Beschäftigten aus den EU-27 in der Region größer, als das Wachstum der ausländischen Beschäftigten insgesamt. Dies lässt sich auch durch den weniger stark gestiegenen Anteil der ungarischen Beschäftigten an den Beschäftigten aus den EU-27 im Beobachtungszeitraum darstellen (vgl.: Abb 4). 2009 machten ungarische Beschäftigte ca. die Hälfte aller ausländischen Beschäftigten aus den EU-27 aus. Im Burgenland und in der Teilregion Niederösterreichs wuchs die Zahl der Beschäftigten aus anderen Ländern des EU-Auslands gleich stark wie die der ungarischen Beschäftigten. Allein in der Teilregion der Steiermark kam es zu einem relativ stärkeren Anwachsen der ungarischen Beschäftigten auch im Vergleich zu den Beschäftigten aus den anderen EU-27 Ländern.

Abbildung 4: Anteil der ungarischen unselbständig Beschäftigten an Beschäftigten aus den EU27



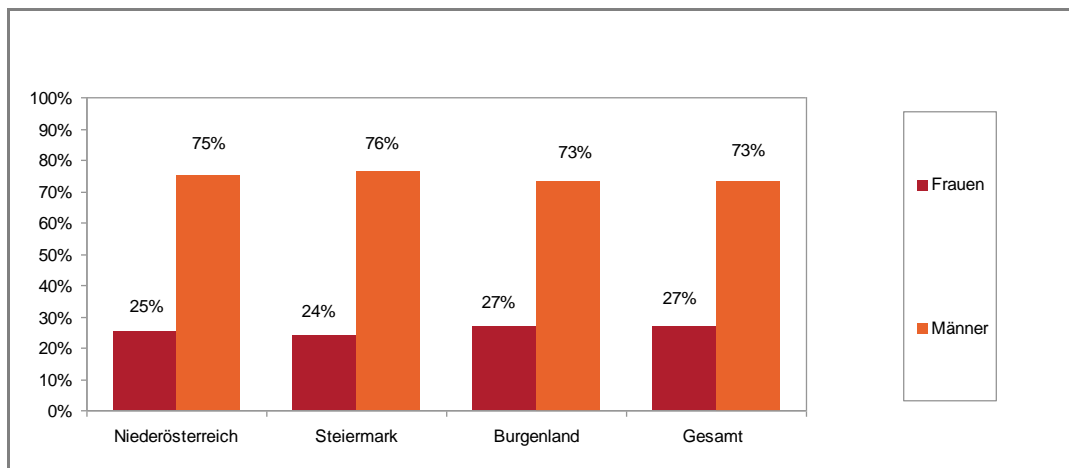
Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&R

1.3 Beschäftigung nach Alter und Geschlecht

In den verfügbaren Daten zu Beschäftigung von ungarischen GrenzgängerInnen (AMS-Erwerbskarrieremonitoring) sind nur die Merkmale „Geschlecht“ und „Alter“ enthalten. Die Dimension "Ausbildung bzw. Qualifikation" ist kein beobachtetes Merkmal und somit sind die Angaben eine Schätzung, die nur bei einem sehr hohen Aggregationsniveau (über 10.000) sinnvoll ist.

Es handelt sich zu 75% um ungarische Männer, die in der Grenzregion beschäftigt sind. Im Burgenland sind verhältnismäßig etwas mehr Frauen unter den GrenzgängerInnen 27%, in der Steiermark und Niederösterreich ist der Anteil unter den GrenzgängerInnen bei einem Viertel (vgl.: Abbildung 5). Die Alterstruktur weist keine markanten geschlechtsspezifischen Unterschiede auf.

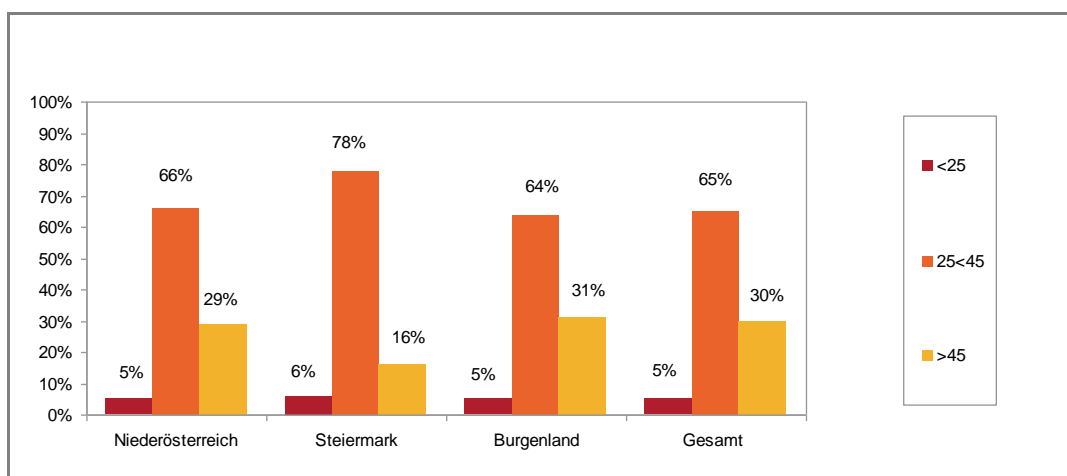
Abbildung 5: Unselbst. beschäftigte UngarInnen im Burgenland und in den Grenzregionen der Steiermark und NÖ, nach Geschlecht, 2009



Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&R

Die unselbstständig beschäftigten UngarInnen in der Grenzregion sind zu zwei Drittel zwischen 25-45 Jahre alt. Durchschnittlich sind lediglich 5% jünger als 25 Jahre. In der steirischen Grenzregion fand sich im Erhebungsjahr 2009 eine etwas abweichende Alterststruktur: Hier waren 78% der unselbstständig beschäftigten UngarInnen in der Altersgruppe der 25-45 Jährigen. Weniger ArbeitnehmerInnen der Generation 45+ (16% im Vergleich zu 30% im Durchschnitt) waren dort beschäftigt (Vgl.: Abbildung 6). Bei den ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre ist ein Fünftel zwischen 45 - 55 Jahre alt.

Abbildung 6: Unselbst. beschäftigte UngarInnen im Burgenland und in den Grenzregionen der Steiermark und Niederösterreich, Altersstruktur, 2009



Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&R

1.4 Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

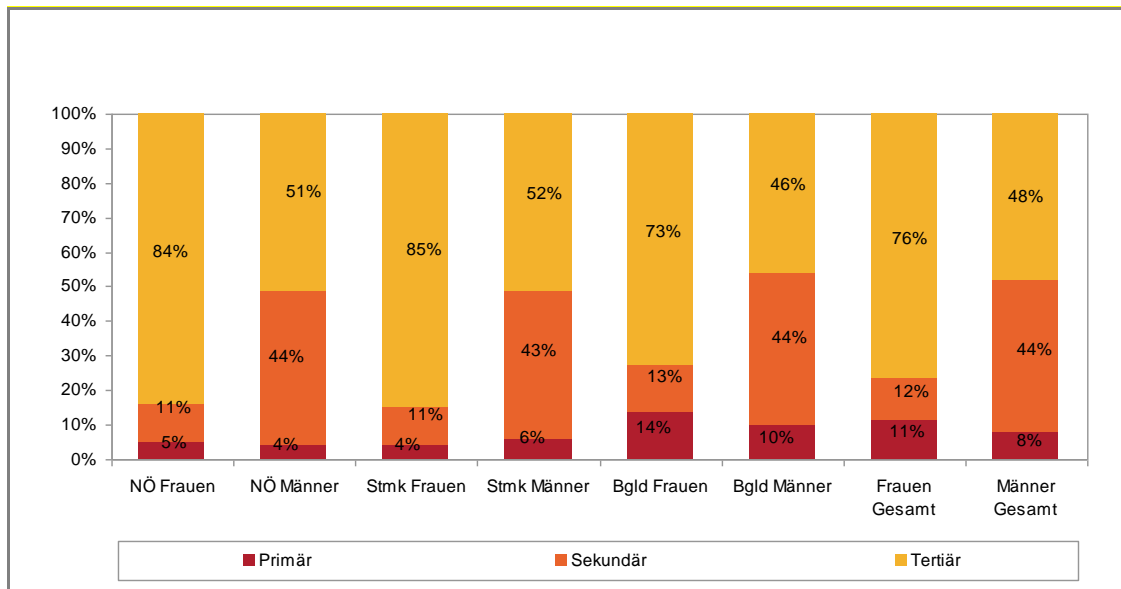
Hinsichtlich der Beschäftigung nach Sektoren können Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf der einen und den betrachteten Bundesländern auf der anderen Seite festgestellt werden. Insgesamt arbeiten im betrachteten Grenzgebiet knapp die Hälfte der unselbstständig beschäftigten Ungarn im Dienstleistungssektor, weitere 44% im produzierenden Bereich und 8% in der Land- und Forstwirtschaft. Ungarinnen arbeiten im Gegensatz dazu zu 76% im Dienstleistungssektor, nur rund 12% im produzierenden Bereich und 11% in der Land- und Forstwirtschaft.

In der Teilregion Niederösterreichs sind Ungarinnen insbesondere in den Bereichen „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ und „Beherbergung und Gastronomie“ eingesetzt. Männer sind hingegen verhältnismäßig stark in der Herstellung von Waren und dem Bausektor (beides produzierender Bereich), im tertiären Sektor in den Bereichen Handel, Beherbergung und Gastronomie sowie im Sektor Verkehr- und Lagerei vertreten.

In den Teilregionen der Steiermark sind die wichtigsten Beschäftigungsbereiche für Ungarinnen der Sektor Beherbergung und Gastronomie, sowie der Gesundheits- und Sozialbereich. Für ungarische Männer wiederum entsprechen die beschäftigungsrelevantesten Sektoren denen aus Niederösterreich.

Im Burgenland sind ungarische Frauen zu gleicher Maßen im Primärsektor wie in der Herstellung von Waren beschäftigt. Verhältnismäßig am meisten arbeiten aber wiederum im tertiären Sektor in den Bereichen Handel, Beherbergung- und Gastronomie, sowie im Gesundheits- und Sozialbereich. Für Ungarn sind neben den genannten Sektoren (mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialbereichs) noch die Sektoren Verkehr und Lagerei, sowie der Bausektor relevant (vgl.: Abbildung 7).

Abbildung 7: Unselbst. beschäftigte UngarInnen im Burgenland und in den Grenzregionen der Steiermark und Niederösterreich, nach Sektoren, 2009



Quelle: AMS Erwerbskarrieremonitoring, Berechnungen L&R

2 Die Interviews

Die vorliegende Studie hat die Situation von ungarischen GrenzgängerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt zum Thema. Als GrenzgängerInnen werden in diesem Zusammenhang jene ungarischen Arbeitskräfte verstanden, die ihren Wohnsitz in Ungarn haben und regelmäßig zur Arbeitsstelle nach Österreich pendeln. Die Studie ist als qualitative Untersuchung angelegt. Es wurden 10 Interviews mit ungarischen StaatsbürgerInnen durchgeführt, die vom AMS einen Beschäftigungstitel erteilt bekamen und bei österreichischen Firmen in Niederösterreich, im Burgenland oder in der Steiermark beschäftigt sind.

Der Zugang zu den InterviewpartnerInnen erfolgte über verschiedene Wege. Zum einen wurden seitens der AK NÖ Kontakt zu einem Betriebsrat hergestellt, der wiederum den Zugang zu einem ungarischen Arbeitskollegen herstellte. Auch seitens des IGR wurden vom MSZOSZ (ungarischer Gewerkschaftsverband) Personen nominiert, die bereits die Beratung des IGR in Anspruch genommen haben. Auch über das Arbeitsamt Szombathely wurden Kontakte zu GrenzgängerInnen vermittelt. Schließlich war auch der Kontakt über soziale Netzwerke einer in Ungarn wohnenden Projektmitarbeiterin ein hilfreicher Kontaktweg. Die Interviews wurden in ungarischer Sprache abgehalten, was die Auskunftsbereitschaft doch merklich erhöhte und die Befragten dazu motivierte, auch über kritische Aspekte ihrer Dienstverhältnisse Auskunft zu geben, was sonst nur mit großer Zurückhaltung erfolgt wäre.

Tabelle 1: Übersicht über die 10 InterviewpartnerInnen

Beruf in Ö	Person	Erlerner Beruf	Anzahl Dienstverh. HU/Ö
Krankenschwester	W; 39 J.; Verh.	Diplomkrankenschwester m. Matura	1 / 3
LKW-Fahrer	M; 46 J.; Verh.	Berufsschule f. Gärtner m. M.	1 / 1
Küchenhilfe	W; 24 J.; Led.	Gymnasium m. M.	1 / 2
Tischler	M; 34 J.; Verh.	Fachberufsschule	2 / 2
Helferin Putenfabrik	W; 59 J.; Verwitw.	Weberin	2 / 1
Photohändler	M; 47 J.; Verh.	Hochschule f. Telekommunikation (4-jährige)	1 / 1
Konditorin	W; 38 J.; gesch.	Fremdenverkehrsberufsschule m.M.	1 / 1
Helferin Plastikproduktion	W; 56 J.; Verh.	Gymnasium Matura; 3-jährige Ausb. z. Apotheken-Assistentin	1 / 1
Schlosser	M; 34 J.; Verh.	Lehrausbildung Betriebsschlosser (NÖ)	0 / 3
Weberin (Glasfaser-tapeten)	W; 55 J.; Verh.	Weberin	1 / 1

Erläuterung: Angeben in der Spalte ‚Person‘: W/M = Geschlecht; Alter, Familienstand: Verh = Verheiratet, Led. = ledig; Verwitw. = verwitwet; Gesch.= geschieden; Anzahl Dienstverh. HU/Ö: Die erste Ziffer gibt an, bei wie vielen Dienstgebern bzw. Arbeitsstellen in Ungarn gearbeitet wurde. Die zweite Ziffer gibt an, bei wie vielen Dienststellen in Österreich (inkl. der aktuellen) die befragte Person gearbeitet hat.

Von den befragten Personen sind 6 Frauen und 4 Männer. Unter 35 Jahren waren drei GrenzgängerInnen, zwischen 35 und 49 Jahren waren 4 und älter als 50 waren 3 Befragte. Alle 10 InterviewpartnerInnen waren TagespendlerInnen.

3 Ausbildung und Berufstätigkeit in Ungarn

Die Ergebnisse der Interviews belegen, dass alle interviewten GrenzgängerInnen eine Berufsausbildung oder höhere Ausbildungen absolviert haben. Sechs der zehn Befragten haben eine Ausbildung mit Matura abgeschlossen. Die Hälfte davon absolvierte allgemeinbildende höhere Schulen und darauf aufbauende Ausbildungen, wie etwa Apotheken-AssistentIn, Kommunikationstechnik oder Physiotherapie. Die andere Hälfte hat berufsbildende Schulen mit Maturaabschluss besucht, etwa Krankenpflege, Fremdenverkehr oder Gärtnerei.

Drei Personen haben eine Berufsschule ohne Matura abgeschlossen. Die absolvierten Ausbildungen bezogen sich auf die Bereiche Tischlerei und Weberei. Eine Person hat in Österreich die Lehre zum Betriebsschlosser abgeschlossen und in weiterer Folge sich für den beruflichen Verbleib in Österreich entschieden.

Interessant erscheint, dass bis auf zwei Ausnahmen alle Personen im ursprünglich erlernten Beruf in Ungarn gearbeitet haben und dies zumeist auch über einen langen Zeitraum hinweg. So war beispielsweise eine Person 18 Jahre lang als ApothekerIn in einem ungarischen Krankenhaus beschäftigt oder auch die beiden Personen, die den Beruf WeberIn erlernt haben, waren jeweils 15 Jahre im gleichen Unternehmen in diesem Beruf tätig.

Nur zwei der zehn befragten Personen waren in ausbildungsfernen Berufen tätig, dies betraf den ausgebildeten Gärtner, der als Fahrer und Hausmeister in einem Krankenhaus beschäftigt war sowie die Maturantin der Fremdenverkehrsschule, die als Verkäuferin auf einer Tankstelle tätig war.

Insgesamt war eine sehr hohe Zufriedenheit zu beobachten, vor allem das Arbeitsklima und die stressfreien Arbeitsbedingungen wurden hervorgehoben. Zugleich wurde aber von allen Personen die schlechte Bezahlung kritisiert. Auch Aufstiegschancen waren in den genannten Berufen kaum gegeben, wobei dies für die meisten Personen aufgrund von Familienbetreuungspflichten auch nicht relevant war.

Es hat mir gut gefallen, ich habe schlecht verdient, aber wir hatten viel Spaß gehabt. Es galt als ein sicherer und stressfreier Arbeitsplatz mit guter Zeiteinteilung. (Interview 5)

Es hat mir gut gefallen, wir haben in 3 Schichten gearbeitet, die Bezahlung war schlecht, aber sonst hat es gepasst. Aufstiegsmöglichkeiten gab es keine, aber das hat mich damals auch nicht interessiert, wegen der 3 Kinder. Ich hätte keine Zeit gehabt für eine Karriere. (Interview 10)

In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass gerade eine entsprechende Entlohnung natürlich ein wichtiger Motivationsfaktor für die Arbeit ist. Denn auch wenn das Arbeitsklima und die Arbeitszeiten positiv bewertet werden, kann ein nicht adäquater Lohn die Motivation mindern.

Es hat mir gut gefallen, ich war jung und die Mannschaft war lustig. Auch die Arbeitszeit war gut, aber das Einkommen war sehr schlecht. Wir haben viel gearbeitet.

tet und wenig Geld bekommen. Das ist belastend und man geht unmotiviert in die Arbeit. (Interview 4)

Nur eine Person, die selbstständig als Tischler tätig war, berichtete aufgrund der guten Auftragslage von einer zeitintensiven und stressigen Arbeit. Als Erschwernis wurden in diesem Zusammenhang die Kontrollen der Arbeitssicherheitsbehörden genannt, deren Kontrollen nach Meinung des Befragten zu streng sind und ein wirtschaftliches Arbeiten unmöglich machen. Dies war letztendlich auch der ausschlaggebende Grund für die Arbeitsaufnahme in Österreich.

Jene Person, die die Ausbildung zur diplomierten Krankenschwester absolvierte, fand eine Anstellung in einem ungarischen Krankenhaus. Auch in diesem Fall war eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz zu beobachten sowie auch entsprechende Aufstiegschancen. Allerdings erhielt diese Frau ein Angebot in Österreich als Kellnerin zu arbeiten und dieses Angebot war aufgrund der Entlohnungsmöglichkeit ausschlaggebend für die Arbeitsaufnahme in Österreich.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die befragten Personen alle einen fixen Arbeitsplatz in Ungarn hatten und hier auch eine hohe Zufriedenheit herrschte. Allerdings waren alle der interviewten ArbeitnehmerInnen mit der Entlohnung in Ungarn unzufrieden und dies war wohl auch eines der Hauptmotive für die Arbeitsaufnahme in Österreich, wie sich im Verlauf der Interviews deutlich zeigte.

4 Der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt

4.1 Motive für die Arbeitsmigration

Der mit Abstand wichtigste Faktor, der die Bereitschaft zur Arbeitsmigration fördert, ist der **höhere Verdienst**, der in Österreich zu erwarten ist. Dies wurde von allen 10 InterviewpartnerInnen genannt. Der höhere Verdienst in Österreich war das treibende Motiv für die Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich. Positive materielle Aussichten wogen stärker, als ein sicherer Arbeitsplatz in ihrem Heimatland Ungarn. Alle InterviewpartnerInnen, sind nicht aus einer Situation materieller Not aufgrund von Arbeitslosigkeit nach Österreich gekommen, sondern haben ihre Arbeitsuche in Österreich aus einem aufrechten Dienstverhältnis in Ungarn heraus begonnen.

Demgegenüber spielt die **berufliche Perspektive** kaum eine Rolle, was angesichts der Berufsverläufe aber kaum verwundert. Da nahezu alle befragten UngarInnen zunächst einen Dequalifizierungsprozess und oft auch einen beruflichen Wechsel in einem nicht ausbildungs-adäquaten Beruf vollziehen, erwarten sie keine Verbesserung des beruflichen Status oder Höherqualifizierung im angestammten Beruf. Es geht primär darum, am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, egal in welchem Beruf. Ausnahme ist jener Ungar, der in Österreich die Lehre absolviert hat und ausschließlich in Österreich in seinem gelernten Beruf eingesetzt war. Er erwartet sich eine berufliche Weiterentwicklung, was ihm aber nach eigener Einschätzung am aktuellen Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. Grund dafür ist, dass der betreffende Betrieb keine interne Höherqualifizierungsprozesse unterstützt, sondern die betreffenden Positionen mit externen BewerberInnen besetzt.

Sofern es jedoch gelingt, den Anschluss an den ursprünglich erlernten Beruf zu finden, so beeinflusst dies wesentlich die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation. Dies zeigt sich bei der diplomierten Krankenschwester, die nach einigen Jahren Beschäftigung im Gastgewerbe und Beherbergungsbetrieben mit Unterstützung durch Bekannte in Österreich eine Beschäftigung in einem Krankenhaus im Burgenland gefunden hat.

Eine wesentliche Triebfeder für den Schritt auf den österreichischen Arbeitsmarkt war bei den meisten InterviewpartnerInnen die **Offenheit für Neues**. Es zeigt sich, dass insbesondere bei den Jüngeren die Neugier stark ausgeprägt ist und im Vergleich zu Älteren auch eher Überlegungen angestellt werden, zu einem späteren Zeitpunkt in einem anderen europäischen Land eine Arbeitsstelle zu suchen.

Die Offenheit für Neues hilft vielen auch darüber hinweg, schwierige Einstiegsbedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt notgedrungen akzeptieren zu können.

Bei einigen kommt hinzu, dass sie über Bekannte oder Verwandte in Österreich verfügen und in ihnen einen Brückenkopf für die berufliche Mobilität nach Österreich sehen.

Von vier InterviewpartnerInnen werden rückblickend auch die **besseren Arbeitsbedingungen** in Österreich als Motiv für die Arbeitsmigration genannt. Dies sind vor allem jene, die in Ungarn negative Arbeitsbedingungen vorgefunden hatten. Beispiel dafür ist der Tischler, der als Selbstständiger in Ungarn hohem Stress ausgesetzt war und auch immer wieder mit Behördenwillkür bei der Kontrolle von Sicherheitsbestim-

mungen zu kämpfen hatte. Allerdings haben alle vier erfahren müssen, dass die Arbeitsbedingungen in Österreich mitunter doch von den idealisierten Vorstellungen abweichen.

Der **höhere Lebensstandard in Österreich** war jedoch kaum ein relevantes Motiv für den beruflichen Wechsel nach Österreich. Dies lässt sich auch dadurch erklären, dass alle Befragten mit ihrer Wohn- und sonstigen Lebenssituation in Ungarn zufrieden waren, auch wenn der durchschnittliche Lebensstandard in Ungarn ein niedrigeres Niveau hat als in Österreich. Entscheidend ist eher die unmittelbare eigene Situation. Da aber der höhere Verdienst in Österreich das treibende Motiv zur Arbeitsmigration darstellt, ist sicherlich damit die Erwartung verbunden, dass sich ihr Lebensstandard in Ungarn verbessern wird.

4.2 Vorbereitung auf die Arbeit in Österreich

Die befragten UngarInnen haben sich im Grunde nicht auf die Arbeit in Österreich vorbereitet. Sie haben sich weder über die Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland informiert, noch haben sie konkrete Informationen zu sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen eingeholt. Wenn sie über entsprechende Kenntnisse über Österreich verfügten, dann haben sie diese über Freunde oder Bekannte erworben. Aber ein proaktives, gezieltes Informationsverhalten war nicht festzustellen.

Eine GrenzgängerIn, die im Rahmen des bilateralen Grenzgängerabkommens zwischen Österreich und Ungarn in Österreich Beschäftigung suchte, wandte sich an das ungarische Arbeitsamt. Dieses hat der Person auch wichtige Informationen, die für GrenzgängerInnen relevant sind, weitergegeben. Die betreffende Person hat sich auch präventiv über mögliche Kontaktstellen informiert, falls es Probleme bei der Arbeit in Österreich geben sollte.

Eine weitere Befragte hat sich an österreichische Behörden gewandt, um sich bezüglich den Anforderungen hinsichtlich der Nostrifizierung von ungarischen Ausbildungsabschlüssen zu erkundigen. Allerdings hat sich gezeigt, dass der Prozess der Anerkennung des ungarischen Abschlusses doch über einige Zeit hingezogen hat, so dass die Person in der Zwischenzeit zwei ausbildungsfremde Jobs ausgeübt hat, davon einen als Schwarzarbeiterin im Tourismus.

In den Interviews fällt auf, dass dem Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen eine gewisse Bedeutung beigemessen wurde. So haben drei der InterviewpartnerInnen bei einem/einer PrivatlehrerIn Deutschunterricht genommen. Manche von ihnen, brachten deutsche Grundkenntnisse aus der Schule mit. Bei einer Person verfügte der Mann, der ebenfalls nach Österreich zum Arbeiten pendelte, über gute Deutschkenntnisse und hat die Kommunikation zwischen ungarischen KollegInnen und den österreichischen DienstgeberInnen bestritten. Der Erwerb eines gewissen Minimalniveaus von Sprachkenntnissen war bereits in der Phase vor dem konkreten Schritt der Arbeitsmigration ein zentrales Thema.

Nach den bisherigen Erfahrungen mit österreichischen DienstgeberInnen ist das Beherrschen von deutschen Sprachkenntnissen gerade auch deshalb von Bedeutung, damit die ungarischen GrenzgängerInnen ihre grundlegenden ArbeitnehmerInnenrechte gegebenenfalls einfordern können.

4.3 Die Arbeitsplatzsuche in Österreich

Zur Arbeitsmigration motiviert wurden fast alle befragten GrenzgängerInnen durch FreundInnen, Bekannte oder KollegInnen, die bereits über entsprechende Arbeitserfahrungen in Österreich verfügten. Die alles in allem positiven Erfahrungen und der deutlich höhere Verdienst veranlasste die betreffenden Personen aus dem sozialen Umfeld, potenziell Migrationsinteressierte zu einem Arbeitsplatzwechsel nach Österreich zu motivieren. Als Beispiel sei die Hilfsarbeiterin in der Putenfabrik genannt, deren Mann bereits seit einigen Jahren dort als Metzger arbeitete.

Gleichzeitig geben die in Österreich arbeitenden UngarInnen ihren Erfahrungsschatz bezüglich der Bewältigung des Alltags in Österreich und bezüglich der Lösung von möglichen Problemen im Zusammenhang mit dem Pendeln an die Migrationsinteressierten weiter.

Auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in Österreich kommen Tipps von den FreundInnen, Bekannten oder Verwandten, die bereits auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. Es werden Informationen über österreichische Betriebe weitergegeben, von denen bekannt ist, dass sie ungarische StaatsbürgerInnen beschäftigen und als mögliche DienstgeberInnen infrage kommen.

Gute Beispiele dafür, dass Verwandtschaftsverhältnisse nicht immer vor illegalen Praktiken bei der Beschäftigung von AusländerInnen schützen, liefern einerseits der Fall der Krankenschwester sowie der Fall der Konditorin. Die Krankenschwester hatte ihre erste Arbeitsstelle in Österreich in einem Heurigenbetrieb, der dem Lebensgefährten ihrer Mutter gehörte. Trotz des nahen Verwandtschaftsverhältnisses hat der Besitzer ein Jahr lang Mutter und Tochter im falschen Glauben gelassen, dass das Beschäftigungsverhältnis der Tochter offiziell angemeldet sei. Deshalb nahm die Tochter die nächste sich bietende Gelegenheit wahr, eine legale Beschäftigung antreten zu können und gab die nicht angemeldete Tätigkeit im Heurigenbetrieb auf.

Im Fall der Konditorin hat der Arbeitgeber ihres Ex-Mannes sie über lange Zeit hinweg als Aushilfe im Cafe schwarz beschäftigt. Später, als sie den Arbeitgeber von ihrem beruflichen Können überzeugt hat, erfolgte ihre offizielle Anmeldung, allerdings nicht ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend.

Nur bei einer Befragten erfolgte die Arbeitsplatzsuche ohne entsprechende Vermittlungshilfen Seitens Freunden und Verwandten/Bekanntem. Sie suchte auf Eigeninitiative durch Herumfahren mit ihrem Mann in Österreich und Herumfragen bei potentiellen DienstgeberInnen. In diesem Fall war die Suche bereits nach kurzer Zeit erfolgreich. Sie stellt aber die Ausnahme dar, in den übrigen Fällen sind immer Freunde und Bekannte bei der Arbeitsplatzsuche bzw. –vermittlung involviert.

5 Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit der GrenzgängerInnen

5.1 Die Arbeit in Österreich

Von jenen 9 ungarischen GrenzgängerInnen, die ihre Berufsausbildung in Ungarn absolviert haben – der Schlosser hat seine Lehrausbildung in Österreich abgeschlossen – sind nur drei in ihrem ursprünglichen Berufsfeld in Österreich tätig: der Tischler, die Konditorin und die Weberin. Allerdings waren sie in Ungarn zumeist bei angenehmeren Arbeitsbedingungen tätig. Alle anderen haben beim Berufseinstieg das Berufsfeld gewechselt. Dabei wird deutlich, dass sie im Zuge der Arbeitsmigration zum Teil massive Dequalifizierungsprozesse durchlaufen, um am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Ein besonders deutliches Beispiel für die Entwertung von erworbenen Qualifikationen ist die Apotheken-Assistentin, die in Österreich als Helferin in der Plastikherstellung arbeitet. Weitere Beispiele sind die Heilmasseurin, die als Küchenhilfe tätig ist, oder der Telekommunikationstechniker, der als Photo-Verkäufer arbeitet.

Einer Grenzgängerin ist es gelungen, als gelernte Diplom-Krankenschwester nach zwischenzeitlich berufsfremden Jobs letztlich wieder in ihrem angestammten Beruf in Österreich Beschäftigung zu finden. Bei ihrem Wechsel nach Österreich hat sie zunächst ein Jahr als Serviererin schwarz, dann ein weiteres Jahr als Stubenmädchen legal gearbeitet. Mit Unterstützung von FreundInnen und durch professionelle Beratung ist es ihr gelungen, die Nostrifizierung ihrer ungarischen Ausbildungszertifikate zu erhalten und in einem burgenländischen Spital Beschäftigung zu finden.

Auch der Schlosser, der seine Lehrausbildung bei einem österreichischen Betrieb abgeschlossen hat, blieb über mehrere DienstgeberInnenwechsel hinweg in seinem angestammten Beruf.

Auffallend ist, dass die meisten anderen ungarischen GrenzgängerInnen trotz hoher Arbeitsbelastungen ein hohes Maß an Kontinuität in ihren Beschäftigungsverhältnissen zeigen. Viele, die bereits seit Anfang der 90er Jahre in Österreich arbeiten, sind nach wie vor bei ihrem ersten Dienstgeber beschäftigt und haben trotz teilweise widriger Arbeitsverhältnisse keine Initiative gesetzt, um ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Dies hängt allerdings auch mit den restriktiven Zugangsbestimmungen zum österreichischen Arbeitsmarkt zusammen.

5.2 Arbeitsbedingungen von UngarInnen am Arbeitsplatz in Österreich

5.2.1 Hohe physische und psychische Belastungen

Die Arbeitssituation der meisten befragten GrenzgängerInnen ist geprägt durch hohe **physische** und **psychische** Belastungen am Arbeitsplatz. Dies betrifft zum einen die negativen Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz, wie beispielsweise Hitze, Zugluft, künstliches Licht oder Geruchsbelästigung. Als Beispiel kann die Arbeiterin in der Putenfabrik genannt werden, die sich einem hohen Arbeitstempo ausgesetzt sieht, das bei

der Zerteilung und Verpackung von Puten herrscht. Am Arbeitsplatz herrschen auch hohe Temperaturen und eine permanente Geruchsbelästigung. Auch ihre Kollegin, die als Hilfsarbeiterin in der Plastikproduktion beschäftigt ist, hat mit Belastungen am Arbeitsplatz zu kämpfen. Sie ist angesichts des notwendigen Abzugs der entstehenden Dämpfe ständiger Zugluft ausgesetzt, sowohl im Sommer wie im Winter. Da für die Qualitätskontrolle ein spezielles Licht erforderlich ist, wird die Arbeit unter Neonlicht ausgeübt, was wiederum die Augen belastet. Erschwerend kommt hinzu, dass sie bei der Ausübung der Tätigkeit an gefährlichen Geräten hantiert, für deren Bedienung sie nur kurz eingeschult wurde.

Die Belastungen sind zumeist auch mit Gesundheitsgefährdungen verbunden. Wenn etwa die Arbeiterin in der Plastikproduktion davon berichtet, dass sie vom Material und den davon ausgehenden Dämpfen regelmäßig Nasenbluten bekommt. Seitens des Betriebs werden allerdings keine Vorkehrungen getroffen, um die ArbeiterInnen vor diesen Einwirkungen zu schützen.

Ein besonders drastisches Beispiel für gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen ist der Fall der Weberin in der Textiltapetenfabrikation. Hier wird Glasfaser verarbeitet, die schwer von der Kleidung zu entfernen ist und vor allem in die Haut und in die Lungen eindringt. Dies hat zur Folge, dass sich die Fasern unter der Hautoberfläche verdichten und dort ansammeln. Nur während des Urlaubs oder einer längeren Ruhepause, wenn die betreffende Person diesen Belastungen nicht ausgesetzt sind, beginnt der Organismus, diese Fremdkörper auszuscheiden. Die nachhaltigen Folgen dieser Belastungen sind aber gar nicht bekannt.

Neben den physischen Belastungen kommen bei vielen GrenzgängerInnen aber auch **psychische Belastungen** zum Tragen. In den Produktionsbetrieben, im Gastgewerbe und im Transportgewerbe herrscht ein hoher Zeitdruck, dem die Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Darüber hinaus sind oft zahlreiche Überstunden zu leisten, die zumeist nicht angekündigt werden und wo von DienstgeberInnen aufgrund des Arbeitanfalls erwartet wird, dass Überstunden geleistet werden, die dann oftmals nicht entgolten werden. In den Phasen hohen Arbeitsanfalls ist es ihnen nicht möglich, die vorgeschriebenen Pausen einzuhalten.

Eine besonders krasse Form von Belastungen werden vom Lkw-Fahrer berichtet, der das von ihm geforderte Arbeitspensum nur durch ständige gesetzliche Übertretungen erbringen kann. Von ihm werden Tempoüberschreitungen erwartet, um die Anzahl der Touren zu erhöhen und die Transportkapazität maximieren zu können. Vorgeschriebene Ruhepausen sind angesichts des Umfangs an erteilten Arbeitsaufträgen nicht einzuhalten. Hinzu kommt, dass auch Überladungen notwendig werden, um die Arbeitsaufträge in der zur Verfügung stehenden Zeit erfüllen zu können. Damit begibt sich der Lkw-Fahrer permanent in Situationen, in denen die geltenden Sicherheitsbestimmungen verletzt werden und die Fahrer drohenden Strafen ausgesetzt sind. Dies versuchen die Lkw-Fahrer dadurch zu vermeiden, dass sie sich gegenseitig per Handy vor Kontrollen warnen. Dies wiederum hat zur Folge, dass die Lkw-Fahrer einen Teil der Fracht am Straßenrand zwischenzeitlich abladen, um gefahrlos durch die Kontrollen zu kommen. Nach Erledigung der Teilfuhr werden die restlichen Teile der am Straßenrand deponierten Fracht abgeholt und ausgeliefert. Hier ist permanentes Improvisieren und geschicktes Umgehen von Kontrollen gefragt. Dies ist erforderlich, da der Dienstgeber sich weigert, angefallene Strafzahlungen den Fahrern zurück zu erstatten.

Es hat sich gezeigt, dass vor allem die älteren GrenzgängerInnen, die zum Großteil bereits Anfang der 90er Jahre nach Österreich gekommen sind, hohen Belastungen ausgesetzt sind. Jüngere versuchen zum Teil, die Belastungen zu reduzieren, indem sie mit ihrem/ihrer DienstgeberIn eine Reduktion der Arbeitszeit vereinbaren.

5.2.2 Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit an ihrem Arbeitsplatz wird von den befragten UngarInnen überwiegend positiv eingeschätzt, jedenfalls positiver als sie dies für Ungarn beurteilen würden. Gleichzeitig wird aber auch zugestanden, dass es bei der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften mitunter zu Defiziten kommt, einzige Ausnahme dürfte das Spital sein. Etwa wenn in der Textiltapetenfabrik die Gänge mit Materialien vollgestellt sind und sich die MitarbeiterInnen oft erst ihren Weg bahnen müssen und sich dabei blaue Flecken holen. Bei den Schilderungen wird auch deutlich, dass die Firmen die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften den Beschäftigten überantworten. Wiederum kann der Lkw-Fahrer als krasses Beispiel dafür angeführt werden. Von ihm wird ständig die Übertretung von Vorschriften gefordert, die seiner Sicherheit und der Verkehrssicherheit generell dienen sollen.

5.2.3 Hohe Abhängigkeit vom/von der DienstgeberIn

In den Interviews mit ungarischen GrenzgängerInnen wurde eine hohe Abhängigkeit von ihrem/ihrer DienstgeberIn deutlich. Zum einen sind unzureichende Sprachkenntnisse eine wichtige Barriere, um vorenthaltene ArbeitnehmerInnenrechte einfordern zu können. Wenn noch die Unkenntnis der rechtlichen Situation hinzukommt –was bei unzureichenden Sprachkenntnissen leicht der Fall ist -, gelingt es kaum einem/einer GrenzgängerIn, gegen den/die DienstgeberIn argumentativ zu bestehen. Zögerliche Anfragen oder Nachfragen bezüglich vorenthaltener Lohnbestandteile etwa werden mittels rechtlich nicht haltbaren Scheinargumentationen Seitens der DienstgeberInnen vom Tisch gewischt.

In diesem Zusammenhang wird von den DienstgeberInnen ein weiteres Druckmittel ins Spiel gebracht: die hohe Zahl an ungarischen KonkurrentInnen, die auf einen freien Arbeitsplatz warten würden. Damit wird die Rute der Kündigung ins Fenster gestellt für den Fall, dass Seitens der GrenzgängerInnen rechtliche Schritte eingeleitet würden. Und vor diesem Schritt schrecken die GrenzgängerInnen dann doch meist zurück. Die Sorge um den Arbeitsplatz überwiegt den Wunsch nach korrekter Behandlung.

Die ‚Gratifikation‘ für diese Form der Loyalität der GrenzgängerInnen ist die Bereitschaft der DienstgeberInnen, die UngarInnen solange als Arbeitskräfte zu beschäftigen, solange sie die Belastungen am Arbeitsplatz aushalten können und solange sie die geforderte Arbeitsleistung erbringen. In den Interviews berichten einige UngarInnen, dass sie auch in Krisenzeiten ihren Arbeitsplatz behalten konnten, was wiederum von den österreichischen KollegInnen mit Argwohn registriert wurde.

Diese Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse ungarischer GrenzgängerInnen hängt auch damit zusammen, dass in diesen Betrieben die Fluktuation unter den österreichischen KollegInnen aufgrund der hohen Belastungen sehr hoch ist, die ungarischen ArbeiterInnen aber diese Belastungen – gerade aus Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes - länger aushalten und nur selten kündigen.

Die Sorge um den Arbeitsplatz ist auch der Hauptfaktor für die relativ hohe Zufriedenheit der befragten UngarInnen. Trotz belastender Arbeitsbedingungen und erlittener Diskriminierungen oder Verletzungen ihrer ArbeitnehmerInnenrechte zeigen sie in den Interviews ein hohes Maß an Dankbarkeit und Zufriedenheit. Hier bedarf es noch einer weiteren Sensibilisierung der ungarischen Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Rechte als ArbeitnehmerInnen und eine Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Notwendigkeit, diese auch einzufordern.

5.3 Die Arbeitssituation von UngarInnen im Lichte des Arbeitsklima-Indexes⁴

Angesichts der hohen Belastungen, denen die ungarischen GrenzgängerInnen ausgesetzt sind, stellt sich die Frage, wie sich ihre Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu jener der österreichischen Arbeitskräfte darstellt. Ein Tool zum Benchmarking hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit bietet der sogenannte Arbeitsklima-Index. Der Arbeitsklima Index dient als "Mess-Sonde" für Veränderungen in der Arbeitswelt. Indem er direkt beim Erleben und Empfinden der Erwerbstätigen ansetzt, kann er Veränderungen in den Einstellungen früher diagnostizieren als so manche Wirtschaftsindikatoren. Der Arbeitsklima Index beruht auf Befragungen von Stichproben unselbständig erwerbstätiger Personen in ganz Österreich. Zur Erhebung der Daten werden vierteljährlich jeweils 900 Arbeitnehmer/-innen in ganz Österreich befragt. Es steht ein Online-Tool zur Verfügung, das die Berechnung des eigenen Indexwertes ermöglicht. Zu diesem Zweck ist die Beantwortung von 10 Fragen anhand von Schulnoten notwendig. Diese Fragen wurden auch den GrenzgängerInnen gestellt, mittels deren Antworten wurde für jede Person der individuelle Indexwert errechnet.

Folgende 10 Fragen wurden gestellt:

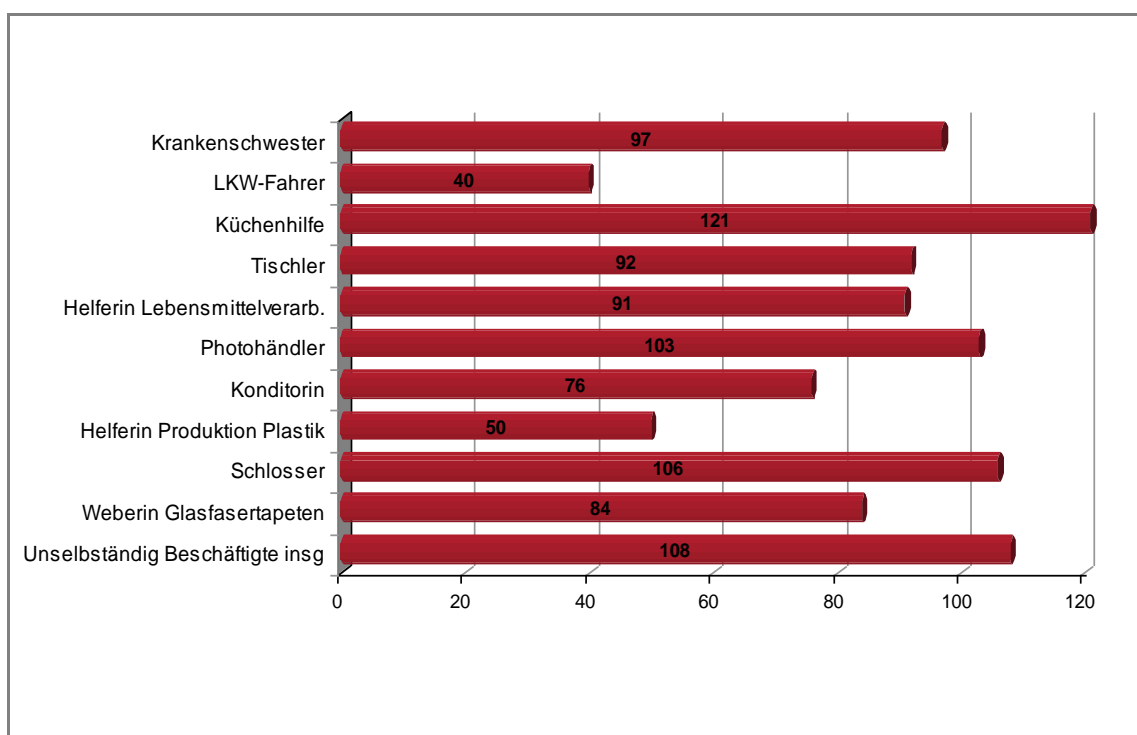
1. Wenn Sie die Wahl hätten, würden Sie nochmals bei Ihrem jetzigen Dienstgeber zu arbeiten beginnen? (1=unbedingt..... 5=auf keinen Fall)
2. Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb? (1=sehr zufrieden.....5=gar nicht zufrieden)
3. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Chef/Ihrer Chefin? (1=sehr zufrieden.....5=gar nicht zufrieden)
4. Im Streitfall: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Rechten als ArbeitnehmerIn? (1=sehr zufrieden.....5=gar nicht zufrieden)
5. Stellen Sie sich vor, sie sind Ihre Arbeit los: Wie leicht würden Sie wieder eine annehmbare Stelle finden? (1=sehr leicht.....5=sehr schwer)
6. Wie gut können Sie Ihren Beruf mit dem Familienleben und ihren Freizeitinteressen vereinbaren? (1=sehr gut.....5=sehr schlecht)
7. Wie kommen Sie eigentlich mit Ihrem Einkommen aus? (1=ich kann gut von meinem Einkommen leben.....5=mein Einkommen reicht nicht aus)

⁴ Der Arbeitsklima-Index ist ein gemeinsames Produkt der Arbeiterkammer Oberösterreich und der beiden Sozialforschungsinstitute IFES (Institut für empirische Sozialforschung) und SORA (Institute for Social Research and Analysis). Siehe dazu: <http://www.arbeiterkammer.com/online/warum-arbeitsklima-index-6194.html>

8. Wie sehen Sie die wirtschaftliche Zukunft Österreichs? (1=sehr optimistisch.....5= sehr pessimistisch)
9. Lärm, Luft, Staub, Schmutz: stinken Ihnen die Gesundheitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz manchmal? (1=gar nicht belastet.....5=sehr belastet)
10. Belastet Sie die Veränderung der technischen und organisatorischen Abläufe im Betrieb? (1=gar nicht belastet.....5=stark belastet)

Die Auswertung der Antworten der 10 befragten UngarInnen ergab folgendes Bild: Der österreichweite Durchschnittswert hatte im Februar 2010 den Wert 108. Mit einer Ausnahme verzeichnen die ungarischen GrenzgängerInnen einen unterdurchschnittlichen Arbeitsklima-Indexwert.

Abbildung 8: Arbeitsklima-Index der 10 ungarischen GrenzgängerInnen



Quelle: Eigene Berechnung mittels Arbeitsklima Index Online-Tool der AK OÖ

(<http://www.db.arbeitsklima.at/main.html>)

Die mit Abstand geringsten Werte des Arbeitsklima-Index verzeichnen der Lkw-Fahrer (Arbeitsklima Indexwert 40) und die Helferin in der Plastikproduktion (Indexwert 50). Betrachtet man die konkrete Arbeitssituation, so werden die niedrigen Indexwerte plausibel. Der Lkw-Fahrer ist an seinem Arbeitsplatz einem hohen Arbeitsdruck ausgesetzt, der vor allem durch den permanenten Druck zur Gesetzesübertretung gekennzeichnet ist. Er kann das geforderte Arbeitspensum nur erbringen, wenn er vorgeschriebene Ruhepausen nicht einhält, Tempobeschränkungen auf seinen Touren überschreitet und sich nicht an die vorgeschriebene Maximallast hält und laufend Überladungen zulässt. Hinzu kommt, dass bei Übertretungen, die von entsprechenden Kontrollorganen registriert und sanktioniert werden, die Strafen aus eigener Ta-

sche zu begleichen sind. Der Vorgesetzte übernimmt nur in Ausnahmefällen die schlagend werdenden Strafzahlungen.

Ein zweiter wesentlicher Erklärungsfaktor ist die inkorrekte Entlohnung seitens des Dienstgebers. Überstunden werden nicht abgegolten, Diäten werden keine ausbezahlt, das 13. und 14. Monatsgehalt werden ebenfalls vorenthalten. Außerdem wird seitens des Dienstgebers einseitig verfügt, dass der komplette Urlaub während der Wintersaison zu konsumieren ist. Diese gravierenden Verletzungen der ArbeitnehmerInnenrechte führen letztlich dazu, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation sehr gering ist und der Arbeitsklima Indexwert von 40 weit unter dem österreichischen Durchschnittswert von 108 liegt.

Bei der zweiten Person mit einem ebenfalls deutlich unterdurchschnittlichen Indexwert von 50 handelt es sich um eine ausgebildete Apotheken-Assistentin, die im Zuge ihrer Arbeitsmigration eine markante Dequalifizierung erleben musste. Sie arbeitet in Österreich als Hilfsarbeiterin in der Plastikproduktion. Dort ist sie sehr belastenden Arbeitsbedingungen an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt, insbesondere Zugluft, Geruchsbelästigung durch übel riechende Dämpfe, die immer wieder zu Nasenbluten führen. Außerdem arbeitet sie ständig bei künstlichem Licht, Neonlicht und hantiert mit gefährlichen technischem Gerät, bei dem sie nur kurz angelehrt wurde. Diese sehr belastenden Arbeitsbedingungen mit Gesundheitsgefährdung sind neben der erfahrenen Entwertung ihrer Kompetenzen als Apotheken-Assistentin die Quelle für die negative Bewertung ihres aktuellen Arbeitsplatzes.

Kontrastierend dazu stellt sich die Arbeitssituation von jenen Ungarinnen, die nahe an den österreichischen Durchschnittswert von 108 kommen, wesentlich positiver dar. In einem Fall, bei der 24-jährigen Küchenhilfe, ist sogar ein weit über dem Durchschnittswert liegender Indexwert von 121 zu verzeichnen. Und dies, obwohl die Ungarin zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos war. Allerdings sieht die Person aufgrund ihrer Jugend keine Probleme, in absehbarer Zukunft wieder eine Beschäftigung zu finden. Sie zeichnet sich durch hohe Mobilitätsbereitschaft aus und ist auch bereit, in ein anderes EU-Land arbeiten zu gehen. Dieser Optimismus wird auch gespeist durch die positiven Erfahrungen am vorherigen Arbeitsplatz bei einem burgenländischen Fremdenverkehrsbetrieb. Sie schätzt das Arbeitsklima und die Stimmung im Team, das Arbeitsverhältnis war seitens des Dienstgebers korrekt, Anmeldung und Lohnzahlungen erfolgten ordnungsgemäß. Auch mit dem ihr übertragenen Tätigkeitsbereich war die Grenzgängerin zufrieden. Das korrekte Arbeitsverhältnis, das gute Arbeitsklima und ihre berufliche Zuversicht hatten maßgeblich eine positive Bewertung der Arbeitsklima-Index-Fragen zur Folge.

Auch bei zwei anderen Grenzgängern haben die korrekten Arbeitsbedingungen das Antwortverhalten positiv beeinflusst, so dass sich ein Indexwert von 103 bzw. 106 ergab. Der ungarische Schlosser, der in Österreich eine Lehrausbildung abgeschlossen hat, ist nach einigen Arbeitsplatzwechseln in Österreich wieder in seinen ursprünglichen Ausbildungsbetrieb zurückgekehrt, in dem korrekte Arbeitsbedingungen herrschen. Er hat mittlerweile einen anerkannten innerbetrieblichen Status als Facharbeiter. Außerdem sieht er für sich gute berufliche Perspektiven angesichts eines Fernstudiums, das er in Sopron absolviert und von dem er sich eine berufliche Weiterentwicklung erwartet.

Auch die andere Person, die als Photohändler in einer Drogerie arbeitet, schildert positive Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb. Zudem stellen die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten einen wichtigen Anreiz für eine weitere Professionalisierung dar, was sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Insgesamt gesehen zeigen die Auswertungen zum Arbeitsklimaindex, dass korrekte Arbeitsbedingungen, ein gutes Arbeitsklima und die Abwesenheit von Diskriminierungen die Bewertung der Arbeitssituation positiv beeinflussen.

Abbildung 9: Übersicht: Charakteristika bei hohen und niedrigen Arbeitsklima Index Werten

Unterdurchschnittliche Werte	Hohe bzw. überdurchschnittliche Werte
<p>LKW-Fahrer (40 AKI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Druck zu Gesetzesübertretung (Temo, Überladung) ▪ Keine korrekte Entlohnung: keine Überstunden, keine Diäten, kein 13./14. Monatsgehalt, ▪ erzwungener Urlaub im Winter 	<p>Küchenhilfe (121 AKI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jung, engagiert, aber derzeit arbeitslos, ▪ Mobilitätsbereit ▪ hohe Arbeitszufriedenheit bei letztem Dienstgeber
<p>Helferin Plastikproduktion (50)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dequalifizierung durch Migration ▪ Hohe Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz ▪ Gesundheitsgefährdung 	<p>Schlosser (106)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung in Österreich ▪ Hoher Status im Betrieb ▪ Korrekte Arbeitsbedingungen <p>Photohändler (103)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Korrekte Arbeitsbedingungen ▪ Gute Ausbildung, ▪ Weiterbildungsmöglichkeiten

Quelle: Interviews mit 10 ungarischen GrenzgängerInnen

5.4 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die im Spital beschäftigte Krankenschwester ist eine der wenigen befragten GrenzgängerInnen, die von einem breiten Weiterbildungsangebot berichtet. Dies liegt auch darin begründet, dass pro Jahr für die Bediensteten des Spitals 40 Stunden Weiterbildung vorgeschrieben sind. Auch der Photoartikelhändler hat die Möglichkeit, pro Jahr 2 bis 3 Tage Kurse zu besuchen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Händler stehen. Bei allen anderen Tätigkeiten, gibt es seitens des Betriebs kein Angebot zur Weiterbildung. So berichtet der Schlosser von seinem Vorstoß, Kurse besuchen zu können, wobei ihm aber vom Betriebsrat mitgeteilt wurde, dass das Unternehmen nicht auf die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten setze und bei Bedarf spezifischer Qualifikationen die Einstellung von QuereinsteigerInnen bevorzugt, die diese Kompetenzen mitbringen. Dies hat den Schlosser veranlasst, die Weiterbildung selbst in die Hand zu nehmen und ein Fernstudium in Sopron zu beginnen. Dies erfolgte mit dem Kalkül, dass sich eine höherwertige Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb eröffnet, wo er die zusätzlich erworbenen Kompetenzen anwenden kann.

Alle anderen GrenzgängerInnen haben keine Möglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung, zwei äußern auch ein dezidiertes Desinteresse daran. Allerdings zeigt sich, dass es bei einigen Einschulungen auf neuen Geräten gibt, die sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bedienen müssen. Die Einschulung erfolgt jedoch nur sehr kurz, der versierte Umgang damit wird sich über learning by doing angeeignet. Bei dieser Praxis wird wiederum die Verantwortung zur Einschulung und Einhaltung von Sicherheitsstandards auf die Belegschaft abgewälzt. Dies erscheint insofern problematisch,

als es sich – etwa im Falle eines Krans – auch um Geräte handelt, mit denen kostbare Lasten zu befördern sind, womit also zum einen ein finanzielles Risiko verbunden ist, das vom Kranführer zu Tragen ist. Zum anderen betrifft dies aber auch die Sicherheit des/der GerätebedienerIn selbst und die der KollegInnen in unmittelbarer Umgebung. Es ist anzunehmen, dass diesen Sicherheitsaspekten bei der kurzen Einschulung zu wenig Rechnung getragen wird.

6 Die Lebenssituation im Lichte der Arbeitsmigration

Die oben beschriebenen Arbeitsbelastungen wirken sich zum Teil negativ auf die gesundheitliche Verfassung der GrenzgängerInnen aus. Einige der Befragten berichten von zum Teil massiven Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit. Wenn etwa die Helferin in der Plastikherstellung über häufiges Nasenbluten klagt, das eindeutig mit den verwendeten Materialien in Zusammenhang steht oder die Textiltapetenweberin, bei der im Urlaub die Glasfasern, mit denen sie im Zuge ihrer Tätigkeit hantiert, aus der Haut ausgeschieden werden. Aber auch der Lkw-Fahrer, bei dem der Zwang zur Gesetzesübertretung permanenten Stress verursacht, beurteilt seine gesundheitliche Situation mittlerweile doch schlechter als früher. Allerdings ist festzustellen, dass die zum Teil schädlichen Arbeitsbelastungen nur selten mit gesundheitlichen Schäden in Verbindung gebracht werden. Vielfach wird dies als gegeben angenommen, dass man bei der betreffenden Tätigkeit in Kauf zu nehmen hat.

Ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Lebenssituation ist die Tatsache, dass die befragten GrenzgängerInnen ausnahmslos TagespendlerInnen sind, die morgens bzw. zu Beginn der Schicht nach Österreich fahren und abends bzw. am Ende der Schicht wieder zurück an ihren Wohnort in Ungarn. Dies wirkt sich zum einen auf die verfügbare Freizeit aus. In Anbetracht der teilweise langen Anfahrtswege (in einem Fall etwa 120 km Hin- und Rückfahrt) fällt dadurch bereits eineinhalb bis zwei Stunden Pendlerzeit an, was auf Kosten der Freizeit geht. Gravierender war die Situation vor dem EU-Beitritt und vor dem Inkrafttreten des Schengener Durchführungsabkommens (21. Dezember 2007), als Grenzkontrollen durchgeführt wurden und die Wartezeiten zum Teil unkalkulierbar lange dauerten. Für viele bedeutete dies einen zusätzlichen Zeitverlust durch Grenzwarzeiten und durch einen Zeitpuffer, der bei der Anreise nach Österreich eingeplant werden musste, um rechtzeitig zu Dienstbeginn am Arbeitsplatz zu sein. Seit Dezember 2007 hat sich die Situation jedoch deutlich verbessert, wenngleich die Anfahrtszeiten weiterhin bestehen.

Da alle befragten ArbeitsmigrantInnen ihren Wohnsitz weiterhin in Ungarn haben und damit die meisten – sofern verheiratet - bei ihren Familien leben, hat sich die Familiensituation bzw. die Beziehung zu den PartnerInnen nach Ansicht der Befragten durch die Arbeitsmigration nicht verändert. Allerdings räumen vor allem die Frauen ein, dass sie vor allem darunter gelitten haben, wenn sie aufgrund der langen Arbeitszeiten und häufigen Überstunden, erst spät zu ihren Kleinkindern zurückkehren zu können.

Weil das soziale Zentrum weiterhin in ihrem ungarischen Wohnort liegt, haben sich auch die Beziehungen zum Freundes- und Bekanntenkreis durch die Arbeitsmigration so gut wie nicht verändert. Weil nach Dienstende in der Regel sofort die Rückkehr nach Ungarn angetreten wird, um rasch bei der Familie und im Freundeskreis zu sein, hat sich der Freundes- und Bekanntenkreis aber auch nicht erweitert, etwa durch österreichische ArbeitskollegInnen. Lediglich ein Grenzgänger, der bereits im Rahmen seiner Schlosserlehre intensiveren Kontakt mit österreichischen KollegInnen hatte, streicht dessen Bedeutung für die Integration in die KollegInnenschaft heraus:

Für die Integration muss man Zeit und Energie investieren. Ich gehe mit Kollegen auf ein Bier oder einen Kaffee, das ist wichtig, man hat die Möglichkeit sich vorzustellen und trifft dann auch auf mehr Verständnis. (Interview 9)

Insgesamt gesehen hat sich die soziale Situation (Familie, Freunde, Bekannte) durch die Arbeitsmigration nur wenig verändert, außer dass sich aufgrund der Anfahrtszeiten das Zeitbudget für das soziale Leben etwas reduziert hat. Lediglich in einem Fall zeigen sich angesichts der belastenden Arbeitsbedingungen doch markante Auswirkungen auf die soziale Situation. Jener Lkw-Fahrer, der auf Anweisung seines Dienstgebers seinen Urlaub geblockt im Winter konsumieren muss, berichtet doch von massiven Beeinträchtigungen des sozialen Lebens, da er mit seiner Familie keinen Sommerurlaub verbringen kann und auch die Freizeitgestaltung mit Freunden im Sommer massiv eingeschränkt ist.

7 Illegale Praktiken österreichischer DienstgeberInnen

Rund die Hälfte der interviewten ungarischen ArbeitnehmerInnen in Österreich haben bisher keine Erfahrungen hinsichtlich illegaler Praktiken von österreichischen ArbeitgeberInnen gemacht. Sie wurden alle gemäß dem geltenden Kollektivvertrag eingestuft und erhalten regelmäßig ihre Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen. Hierbei lassen sich keine Tendenzen hinsichtlich Ausbildung oder Art der Berufsausübung in Österreich herausarbeiten. Die Bandbreite reicht von Personen mit Berufsschulabschluss bis zu HochschulabsolventInnen und ebenso breit ist die Art der Betätigungen, die von WeberInnen über Verkauf bis zu Hilfsarbeit in einem fleischverarbeitenden Betrieb reichen.

Zwei Personen haben aufgrund von rechtlichen Diskriminierungen den Arbeitsplatz gewechselt. Primär wurde in diesen Zusammenhang von fehlenden Anmeldungen sowie illegalen Überstundenauszahlungen und Probleme beim 13. und 14. Gehalt berichtet. Eine Person machte auch die Erfahrung, dass vor allem in der Grenznähe die Diskriminierung von ungarischen Arbeitskräften zunimmt, während z.B. in Niederösterreich von vorurteilsfreieren Begegnungen berichtet wird.

Ich habe in Burgenland einige Stellen gehabt, dort habe ich echte Diskriminierung erlebt, dort geht's richtig los. Ich wurde aufgrund meines Namens und des ungarischen Kennzeichens als Ungar wahrgenommen und musste immer schwer für meine Rechte kämpfen. Es ging immer um Überstundenbezahlung und um 13. und 14. Lohn. Ich habe auch gehört, dass bei einer Plastikherstellungsfirma viele Soproner schwarz beschäftigt wurden und sie haben ständig Nachtdienst gehabt um weniger aufzufallen. (Interview 9)

In weiterer Folge konnten diese beiden Personen jedoch Anstellungen finden, in denen die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden. Generell werden aber von fast allen Befragten Unsicherheiten bei der Anmeldung, die große Abhängigkeit von den ArbeitgeberInnen sowie teilweise leere Versprechungen hinsichtlich der Anmeldung und verspätete Lohn- bzw. Gehaltszahlungen als Probleme bei der Beschäftigung im Ausland gesehen. Vielen fehlt es auch an einer Möglichkeit zur Überprüfung der bestehenden Rahmenbedingungen im jeweiligen Unternehmen. Zudem besteht eine Hemmschwelle hinsichtlich der Inanspruchnahme von Beratungseinrichtungen, da man um den jeweiligen Job fürchtet. In diesem Zusammenhang stellen natürlich auch die Sprachkenntnisse eine entsprechende Barriere dar.

Die Ungarn haben Angst, dass sie, wenn sie die Überstunden nicht machen oder wegen einer Lohnerhöhung etwas sagen, gefeuert werden. Das ist auch eine reale Befürchtung, weil immer die Nächsten vor der Tür stehen, die diese Wünsche nicht haben. (Interview 1)

Bei vier der zehn interviewten Personen berichteten auch zum Zeitpunkt der Befragung noch von arbeitsrechtlichen Problemen. Dies betraf unter anderem unkorrekte kollektivvertraglicher Einstufungen, fehlende Auszahlung von Überstunden, Diäten oder dem 13. und 14. Gehalt ebenso wie fehlende Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge. Interessant ist, dass dies nicht nur Arbeitsverhältnisse betrifft, die erst vor kurzem geschlossen wurden, sondern auch zwei Personen, die seit Anfang der 1990er Jahre in Österreich beschäftigt sind.

Eine Frau, die in einem gastgewerblichen Betrieb als Konditorin/Köchin beschäftigt ist, berichtet davon, dass sie als Serviererin angestellt ist, was für sie finanzielle Nachteile hat. Zudem wurden über längere Zeit die Feiertagszuschläge und Überstundenzuschläge nicht korrekt ausbezahlt, erst nach ihrer Intervention bei der Betriebsführung erfolgte eine korrekte Abrechnung.

Neben dem Gastgewerbe dürften auch im Bau- und Transportwesen arbeitsrechtliche Probleme verstärkt auftreten. Die interviewten Personen berichteten hier von fehlenden Anmeldungen bei der Sozialversicherung sowie fehlenden Auszahlung von Diäten und Überstundenzuschlägen. Teilweise wurde auch die Erfahrung gemacht, dass die Stundenlöhne von ungarischen Arbeitskräften niedriger liegen als jene von ÖsterreicherInnen. Zudem werden mitunter Überstunden „schwarz“ ausbezahlt oder zu wenig Urlaubstage genehmigt.

Besonders hart hat es einen Bauarbeiter getroffen, der aufgrund der Nicht-Anmeldung durch den österreichischen Arbeitgeber ein dreijähriges Arbeitsverbot in Österreich hatte.

Ich habe von 1995 bis 1999 mit 6 anderen Ungarn und weiteren Östreichern und Nicht-Östreichern bei einer Baufirma gearbeitet. Der Chef hat uns ständig versprochen, dass wir angemeldet sein werden. Wir verdienten gut, waren zufrieden und wollten keinen Streit mit dem Chef und haben selber die Sache vernachlässigt. Einmal gab es einen Konflikt zwischen einem Mitarbeiter und dem Chef und aus Wut hat er den Chef angezeigt. Wir wurden festgenommen und verhört und wir konnten ziemlich glaubhaft schildern, dass wir uns gerade in der Probezeit befinden und dass die Papiere für die Einreichung der Bewilligungen schon in Vorbereitung sind. Der Chef hätte uns damals retten können, aber er ist nach Ungarn „geflüchtet“ und wir wurden für 3 Jahre aus Österreich ausgewiesen. Außerdem bekamen wir damals fast ein Drittel weniger Stundenlohn als die anderen. (Interview 4)

Vor allem im Baugewerbe sind die üblichen saisonbedingten Abmeldungen für ungarische Arbeitskräfte schwierig, da sie aufgrund der Unterbrechung ihre Arbeitserlaubnis verlieren. Hierdurch entsteht auch eine sehr hohe Abhängigkeit für die ungarischen Arbeitskräfte, da es vom Goodwill des jeweiligen Arbeitgebers abhängt, ob die Abmeldung und somit der Verlust der Arbeitsgenehmigung erfolgt oder nicht.

Auch im Transportwesen sind saisonbedingte Abmeldungen üblich, zudem wurde berichtet, dass darauf gedrängt wird, Urlaubstage im Winter zu konsumieren bzw. teilweise auch zu wenige Urlaubstage genehmigt wurden. Im konkreten Fall wird auch von einem sehr starken Druck auf die Fahrer berichtet, beispielsweise hinsichtlich Überladung oder Nicht-Einhaltung von Pausenbestimmungen, um die Rentabilität zu erhöhen. Im konkreten Fall müssen auch Strafen, beispielsweise bei Überladung, von den Fahrern übernommen werden.

Man ist zu strafbaren Taten gezwungen und das ist enorm belastend. Ich habe einmal so viel Last auf dem Auto gehabt, dass ein gerichtlicher Prozess daraus wurde. Mein Chef hat mich damals in Stich gelassen und ich hätte die 1000 Euro gerichtlich festgelegte Strafe selbst zahlen müssen, wenn ich nicht offen gesagt hätte, dass ich mit meinem Arbeitsplatz spiele, wenn ich die Vorschriften einhalte. Somit wurde die Summe auf 500 Euro reduziert. Wenn meine Frau nicht den Chef mit einem Sitzstreik vor der Firma gemeinsam mit unseren drei Söhnen bedroht hätte, hätte ich diese 500 zahlen müssen. Es ist sehr stressig, wir sind mit Kollegen in Kontakt und wenn eine Polizeikontrolle ist, dann kehren wir um oder lassen ein Teil der Last am Straßenrand. Für die Strafen kommen wir auf, ganz selten wird das vom Chef übernommen. (Interview 2)

Darüber hinaus berichten drei der interviewten Personen von massiven gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz. Beispielsweise fehlende Lüftungsanlagen in einem kunststoffverarbeitenden Betrieb. Dies führt bei der betroffenen Person sogar mitunter zu Nasenbluten. Besonders betroffen ist eine Person, die in einer Fabrik für Glasfasertapeten beschäftigt ist, da die Glasfasern sowohl in die Kleidung als auch in die Haut der Beschäftigten eindringen.

Die Glasfasern sind in unsere Lunge und in unserer Haut. Wenn wir auf Urlaub sind, dann kommt ständig diese Faser aus der Haut heraus. Die Fasern stecken ganz tief und drücken ordentlich und wenn man länger nicht arbeitet, dann beginnt der Körper diese wieder auszuscheiden. (Interview 10)

Interessant erscheint, dass hier interviewte Personen davon berichteten, dass einige dieser Arbeiten nicht von österreichischen KollegInnen verrichtet werden. Auch wenn österreichische Arbeitskräfte dafür angestellt werden, kündigen diese zumeist nach kurzer Zeit wieder.

Generell zeigen die Auswertungsergebnisse, dass viele ungarische ArbeitnehmerInnen bereits mit arbeitsrechtlichen Problemen in Österreich konfrontiert waren. Zusammenfassend können folgende Praktiken von österreichischen DienstgeberInnen festgehalten werden, die durchaus als illegal zu bezeichnen sind:

- Nicht-Anmeldung des/der DienstnehmerIn
- Verletzung der Anmeldepflichten: Anmeldung oft erst nach der Probezeit
- Einbehalten von Lohn- und Gehaltsbestandteilen, wie 13. und 14. Gehalt sowie Zuschläge für Überstunden und Sonn-/Feiertagsarbeit oder auch die Auszahlung von Diäten – bei den letzten Punkten teilweise auch Auszahlung ohne Beleg
- Verspätete oder unregelmäßige Auszahlung von Lohn/Gehalt
- Keine monatliche Gehaltsabrechnung
- Druck zu Gesetzübertretungen in bestimmten Gewerben, etwa im Transportgewerbe zu Nicht-Einhaltung der Ruhepausen oder Überladungen
- Phasenweise Abmeldung, z.B. in der Wintersaison ohne vorherige Abstimmung
- Keine tätigkeitsadäquate Einstufung in die kollektivvertragliche Verwendungsgruppe

Es zeigt sich also, dass auch Personen, die bereits jahrelang in Österreich beschäftigt sind, nicht immer gemäß den arbeitsrechtlichen Bedingungen angestellt sind. Einige der interviewten Personen betonten auch, dass es oft lange dauert, bis festgestellt wird, dass hier arbeitsrechtliche Vergehen vorliegen. Zumeist beruht dies auf Informationen durch andere KollegInnen im Betrieb oder durch den Austausch mit ungarischen Arbeitskräften. Hier besteht auf jeden Fall noch entsprechender Informationsbedarf.

8 Der Beratungsbedarf von GrenzgängerInnen

Die befragten GrenzgängerInnen haben relativ klare Vorstellungen bezüglich ihres Beratungs- und Unterstützungsbedarfs. Dieser hängt wesentlich mit den erlebten Diskriminierungen und Verletzungen von ArbeitnehmerInnenrechten zusammen. So wird von fast allen Befragten die **Information über grundlegende ArbeitnehmerInnenrechte** als gewünschtes Basisangebot genannt. Dies umfasst vor allem die korrekte Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung, insbesondere wenn es um die Abgeltung von Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Gewährung des 13. und 14. Monatsgehalts geht. Neben der Entlohnung sind aber auch Regelungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Urlaub oder Bestandteile des Arbeitsvertrags von Relevanz. Dabei wird generell betont, dass die Informationen leicht verständlich und anschaulich anhand von Fallbeispielen aufbereitet sein sollten. Als spezielle Zielgruppe sind dabei jene UngarInnen zu berücksichtigen, die als neue GrenzgängerInnen ihre Beschäftigung in Österreich neu aufnehmen. Hier sollte die Information vor allem darauf fokussieren, was vor Antritt des Dienstverhältnisses zu beachten ist.

Neben der Information hat aber auch die **Vertretung bei der Einforderung von ArbeitnehmerInnen-Rechten** eine hohe Priorität. So bestehen Erwartungen dahingehend, dass die Beratungsstellen nicht nur aufzeigen, welche Schritte gesetzt werden müssen, um die Ansprüche einzufordern, sondern dass sie diese Schritte teilweise auch selbst übernehmen. Diese Erwartung ist jedoch in doppelter Hinsicht zu hinterfragen. Zum einen wird die Eigenverantwortung der betreffenden GrenzgängerInnen auf die betreffenden Stellen abgewälzt. Zum anderen sind etwa Beratungsstellen des IGR, die ihren Sitz in Ungarn haben, nicht befugt, in Österreich zu intervenieren. Hier könnte nur ein Austausch zwischen den ungarischen Stellen mit Stellen in Österreich, wie z.B. der Arbeiterkammer angebahnt werden. Damit wären die österreichischen Stellen vorinformiert und der/die betreffende GrenzgängerIn könnte sich vor Ort eingehend informieren. Aber auch hier gilt das Prinzip der Eigenverantwortung: die GrenzgängerInnen müssen selbst aktiv werden, um ihre Rechte geltend zu machen. Hier wäre Seitens der Beratungsstellen eine entsprechende Sensibilisierung der GrenzgängerInnen anzustreben. Vor allem ist darauf hinzuweisen, dass sie mit Antritt einer Beschäftigung in Österreich damit beginnen, lückenlose Tätigkeits- und Stundenaufzeichnungen zu führen. Diese wären für den Fall von rechtlichen Streitigkeiten ein wichtiges Beweismittel.

Da die meisten GrenzgängerInnen Erfahrungen mit dem Vorenthalten von Lohn-/Gehaltsansprüchen (insbesondere 13./14. Monatsgehalt, Abgeltung von Überstunden, Gewähren eines Sonn- und Feiertagszuschlags, oder Auszahlung von Diäten) gemacht haben, erwarten einige von ihnen eine **wirkungsvolle Abgabekontrolle bei DienstgeberInnen** durch österreichische Behörden. Beispielsweise sollten die österreichischen Steuerbehörden überprüfen, ob die Öffnungszeiten auch mit den in der Steuererklärung des Unternehmens aufscheinenden Lohnabrechnungen für die DienstnehmerInnen kompatibel sind. Wenn also ein Cafe am Wochenende geöffnet hat, dann müsste überprüft werden, ob aus den Unterlagen die Auszahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen hervorgeht. Falls hier Ungereimtheiten festgestellt würden, sollten die Behörden von sich aus aktiv werden. Die Betroffenen erwarten sich einen Kontrollautomatismus, von dem sie letztlich auch profitieren würden. Auch

in diesen Erwartungen spiegelt sich die Erwartung wider, dass Missstände ohne Eigeninitiative der GrenzgängerInnen aufgedeckt werden.

Ein zentraler Bereich mit hohem Beratungsbedarf stellt die **Klärung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie an die Abfertigungskassen** dar, die die GrenzgängerInnen aufgrund ihrer Tätigkeit in Österreich erworben haben. In diesen Fällen geht es zumeist darum abzuklären, wie im Falle von Arbeitslosigkeit, Pensionsantritt und DienstgeberInnenwechsel die erworbenen Ansprüche auch realisiert werden können, vor allem auch unter der Bedingung, dass die Betroffenen wieder vollständig nach Ungarn zurückkehren. Neben den Versicherungsleistungen sind aber auch andere Transferleistungen von Interesse, wie beispielsweise **Familienbeihilfe** für Kinder.

Eine Herausforderung für ungarische GrenzgängerInnen stellt auch die **Steuererklärung** dar. Hier soll vor allem in Erfahrung gebracht werden, welche Absetzbeträge im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit geltend gemacht werden können.

Neben dem Unterstützungsbedarf im Zusammenhang mit dem Geltendmachen von ArbeitnehmerInnenrechten wurde im Rahmen der Interviews fallweise auch ein **Unterstützungsbedarf bei der Stellensuche** eingefordert. Dies wurde vor allem von jenen geäußert, die sich einen Dienstgeberwechsel vorstellen können oder eine Arbeitsstelle in einem anderen europäischen Land anstreben. Vor allem werden Informationen über freie Stellen gewünscht, die für ungarische Arbeitskräfte von Interesse sind.

Mögliche Beratungsstellen

Die befragten GrenzgängerInnen haben im Zuge ihrer Beschäftigungsverhältnisse in Österreich die eine oder andere Erfahrung im Zusammenhang mit der Verletzung von ArbeitnehmerInnenrechten gemacht. Einige von ihnen haben deshalb bereits Kontakt mit entsprechenden Beratungsstellen gehabt oder zumindest kann jedeR Befragte eine solche Stelle nennen. Immer wieder genannt wurden die Arbeiterkammer oder der Interregionalen Gewerkschaftsrat Burgenland-Westungarn (IGR), der seit 2008 in Form des grenzüberschreitenden Projektes IGR - *Zukunft ImGrenzRaum* von ÖGB Burgenland und der MSZOSZ Westtransdanubien fortgeführt wird. Diese beiden Einrichtungen wurden von vier befragten GrenzgängerInnen in Anspruch genommen. Die betreffenden UngarInnen haben ausnahmslos positive Erfahrungen gemacht.

Eine mögliche Erklärung für die geringe Inanspruchnahme und hohe Zufriedenheit sind auch die historisch begründeten Erfahrungen und Einstellungen von UngarInnen zu Ämtern und Bürokratie. Es ist eine bekannte Tatsache, dass UngarInnen eine skeptische Einstellung gegenüber Ämtern haben. Bei Problemen sieht man sich als EinzelkämpferIn, der/die sich alleine durchschlagen muss und nicht auf die Unterstützung der Behörden zählen kann.

Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass nur 4 von 10 Personen das Beratungsangebot von verschiedenen Organisationen in Anspruch genommen haben und dass sie mit dem Angebot auch zufrieden waren.

Nachdem viele ungarische GrenzgängerInnen oft über mangelnde deutsche Sprachkenntnisse verfügen, tun sie sich schwer damit, die bei der Beratungsstelle eingeholten rechtlichen, sozialen und arbeitsmarktbezogenen Informationen für ihren ArbeitgeberInnen nachvollziehbar und verständlich weiterzugeben. Dies erklärt auch den

Wunsch einer der befragten GrenzgängerInnen, dass EURES-T Pannonia als neue Organisation tätig wird und von sich aus ArbeitgeberInnen anruft oder per E-mail kontaktiert und Vorschläge für die Lösung des speziellen Falls sprachlich und terminologisch korrekt abgibt. Dies hätte den Vorteil, dass EURES-T Pannonia als neutrale Stelle agieren kann und die Vorbehalte mancher ArbeitgeberInnen gegenüber Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen umgangen werden.

Tabelle 2: Anzahl der Kontakte mit UngarInnen in den Bezirksstellen des Industrieviertels der Arbeiterkammer Niederösterreich (2009)

Bezirksstelle	Anzahl Kontakte
Baden	32
Bruck	17
Mödling	39
Neunkirchen	18
Schwechat	31
Wiener Neustadt	38
Gesamt	175

Quelle: AK NÖ

Laut Angaben der Arbeiterkammer Niederösterreich haben die Bezirksstellen im Industrieviertel im Jahr 2009 insgesamt 175 Kontakte mit UngarInnen verzeichnet.

Einen Teil des von den GrenzgängerInnen genannten Beratungsbedarfs ließe sich auch über entsprechende Angebote von EURES-T Pannonia abdecken. So ist die Erstellung einer Grenzgängerbroschüre in Vorbereitung, die die wichtigsten arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Informationen für GrenzgängerInnen enthält. Diese Broschüre wäre auch ein wichtiges Instrument, um die Aktivitäten von EURES-T Pannonia zu verbreiten und den Bekanntheitsgrad zu steigern.

Auch die Unterstützung bei der grenzüberschreitenden Stellensuche fällt in die Zuständigkeit von EURES-T Pannonia. Über die Website werden Stellensuchende mit dem Stellensuch-Tool auf dem EURES-Portal der EU verlinkt. Zudem sind auf der EURES-T Pannonia Website die Kontaktdaten der zuständigen EURES-BeraterInnen in den Grenzbezirken enthalten. Damit werden stellensuchende UngarInnen und auch ÖsterreicherInnen mit den notwendigen grundlegenden Informationen versorgt.

Da aber EURES-T PANNONIA bei allen befragten GrenzgängerInnen noch unbekannt war- was angesichts des kurzen Bestehens nicht verwundert – und die Grenzpartnerschaft doch wichtige Informations- und Supportangebote zur Verfügung stellt, wäre eine breit angelegte Informationskampagne ins Auge zu fassen. Auch über die bestehenden Beratungsstellen (IGR, AK, ÖGB) sollte EURES-T stärker verbreitet werden.

Was die Information und Vertretung bei der Wahrnehmung von ArbeitnehmerInnenrechten betrifft, so sind die einschlägigen Anlaufstellen wie AK oder IGR bekannt. In diesem Zusammenhang wäre eine frühzeitige Information der ungarischen GrenzgängerInnen zielführend, um sie bereits vor Antritt eines Dienstverhältnisses auf kritische Aspekte und Problembereiche bei der Gewährung von ArbeitnehmerInnenrechten zu informieren und sie dafür zu sensibilisieren. Gleichzeitig müsste aber deutlich gemacht werden, dass diese Stellen zwar Information, Beratung und Unterstützung bieten können, zur konkreten Durchsetzung der Rechte aber auch ein gewisses Maß an Eigeninteresse und Eigeninitiative von Nöten sind.

9 Literaturverzeichnis

ADLER JUDIT – KIS GERGELY- LÖRINCZ VILMOS- MUNKÁCSY ANNA- TIMÁR SZABOLCS (2006) „Kutatás a munkavállalók mobilitásával Kapcsolatban Magyarországon 2006“, GKleNET Kft., Budapest, 68 p.

EKE E.–GIRASEK E.–SZÓCSKA M. (2009): „A migráció a magyar orvosok körében”, *Statisztikai Szemle*, 87. évf. 7–8: 795–827.

GÖDRI IRÉN (2009) „Nemzetközi vándorlás“ In: *Demográfiai portré 2009*, KSH Népeség tudományi Kutató Intézet, Budapest

HARDI TAMÁS (2005) „Határon átnyúló ingázás, munkavállalás az osztrák-magyar határtérségben“ In: *Tér és Társadalom XIX. 2005/2*: S. 65–81.

HÁRS ÁGNES, HEINZ FASSMANN, JOSEF KOHLBACHER, URSULA REEGER, SIMON DÁVID, (2009) „Ungarn auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Pendler, Einwanderer oder Arbeitsmigranten?“ Forschungsendbericht erstellt von ISR (Institut für Stadtplanung und Regionalentwicklung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften) und TÁRKI (Gesellschaftsforschungsinstitut Budapest) im Auftrag von OFA (Landesweite Beschäftigungsamt Ungarn)

HÁRS ÁGNES – SIMONOVITS BORI – SIK ENDRE (2004) „Munkaerőpiac és migráció: fenyegetés vagy lehetőség?": in: *Társadalmi riport 2004*, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.). Budapest: TÁRKI, Pp. 272–289.

ILLÉS SÁNDOR – LUKÁCS ÉVA (2001) „Személyek szabad áramlása a statisztika látószögéből“, Földrajzi Konferencia, Szeged

JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN - PETER HUBER - KLAUS NOWOTNY- GERHARD STREICHER (2009) „Auswirkungen des Grenzgängerabkommens und des Praktikantenabkommens auf den burgenländischen Arbeitsmarkt“ Wien

SÁROSIA.–TÓTH P. P. (2009): „Mérési lehetőségek a nemzetközi vándorlásstatistikában”, *Statisztikai Szemle*, 87. évf. 1009/7–8: 712–728.

STATISTIK AUSTRIA, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Statistisches Jahrbuch 2010, S 184-204

IFES Studie/Tanulmány (2007) „A burgenland – nyugat-magyarország határtérség munkaerőpiacának fejlődése az átmeneti időszakban“ IFES Társadalomkutató, Bécs