



# ERHEBUNG UND ANALYSE DER GRENZPENDLERBEWEGUNGEN IN DER ÖSTERREICHISCH-UNGARISCHEN GRENZREGION UND DES DIE PENDLER UNTERSTÜTZENDEN INSTITUTIONELLEN HINTERGRUNDES

---

## FORSCHUNGSBERICHT

*im Rahmen Projektes ATHU035 FAIRWORK  
"Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region"  
des Programmes INTERREG V/A Österreich-Ungarn*

---

Die Studie wurde erstellt durch die Firma:

Projective Consulting Kft.

Januar 2018



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG





# INHALTSVERZEICHNIS

<b>VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>7</b>
1. EINLEITUNG, PROBLEMSTELLUNG.....	10
1.1. DAS FAIRWORK PROJEKT.....	10
1.2. ZIEL DER ERHEBUNG.....	11
<b>2. WIRTSCHAFTS- UND ARBEITSMARKTPROZESSE DER REGION .....</b>	<b>13</b>
2.1 DER ARBEITSMARKT UND DIE EINKOMMENSVERHÄLTNISSE IM BURGENLAND .....	13
2.2 PROBLEME DES RENDELNS ÜBER DIE GRENZE.....	26
2.3 DIE ZUKUNFT DER ARBEITSMARKTPROZESSE .....	27
<b>3. ERHEBUNG.....</b>	<b>30</b>
3.1 METHODIK.....	30
3.2 STRATEGISCHE ERHEBUNG DER PERSONELLEN UND FAMILIÄREN LEBENSLAGE DER GRENZGÄNGER.....	30
3.3 ERHEBUNG DER EINRICHTUNGEN, DIE SICH MIT GRENZGÄNGERN AUSEINANDERSETZEN .....	49
3.3.1 ERHEBUNG IM KREISE DER ÖSTERREICHISCHEN EINRICHTUNGEN.....	49
3.3.2 ERHEBUNG IM KREISE DER UNGARISCHEN EINRICHTUNGEN.....	53
<b>QUELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>59</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>60</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>61</b>
<b>ANLAGEN.....</b>	<b>62</b>
ANLAGE NR. 1 .....	62
ANLAGE NR. 2 .....	68
ANLAGE NR. 3 .....	74
ANLAGE NR. 4 .....	78

## VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Kutatásunk az osztrák-magyar határon átnyúló ingázók helyzetét vizsgálta 2017 nyarán. Módszertana a statisztikai adatelemzés, a kérdőíves kutatás és a fókuszcsoportos megkérdezés volt.

Kutatási jelentésünk áll egyrészt egy helyzetelemzésből, mely a hátártérség két oldalát elemezte abból a szempontból, hogy milyen *push* és *pull* faktorok alakítják a határon át ingázó munkavállalást. Fő megállapításunk, hogy bár ez egyáltalán nein ismert Magyarországon, de a két határrégió között található az Európai Unió legnagyobb fejlettségbeli különbsége, ugrása. Burgenland ma már nein fejletlen tartomány, mint ahogy az sokak szemében még mindig él, hanem átlagos osztrák fejlettségű térség. A bérek nagyjából háromszorosak Nyugat-Magyarországhoz képest, míg az árakban messze nincs hasonló különbség. Munkalehetőség pedig bőven akad Ausztriában.

Ezek után kérdőíves felmérés keretében kutattuk meg az ingázókat. Azt találtuk, hogy a tipikus regisztrált magyar ingázó egyáltalán nein alacsony végzettségű, ma már huzamosabb ideje dolgozik Ausztriában. Naponta ingázik, tipikusan 90 perc körüli időt egy irányba. A fizetése 2-4-szerese a hazai hasonló munkakörnek, és ma már hasonló fizetéseket várna el Magyarországon is. Ennek hiányában nein tervezi, hogy visszatér Magyarországra dolgozni. Ezen kívül elvárná a humánusabb főnök-beosztott viszonyt is. Az ingázók nein érzik úgy, hogy kiesnének a magyarországi életükből, az ja elterjedt nézettel szemben nein csak aludni járnak haza, aktív életet élnek itthon is. Árulkodó, hogy gyerekeiket tipikusan magyar iskolákba járatják. Mindez arra utal, hogy bár nein kívánnak elszakadni Magyarországtól, de a hazai gazdasági folyamatokban, az életszínvonal felzárkózásában középtávon nein bíznak.

A határon átnyúló ingázás tehát vélhetően közép és hosszú távon is folytatódni fog. Egyetlen lehetséges kockázati tényező a menekültválság. Amennyiben Ausztria újra bevezeti a schengeni belső határon is a folyamatos határellenőrzést, az ingázó munkavállalás ellehetetlenülne.

Szintén elvégeztük az osztrák és a magyar oldalon is az ingázókat segítő szervezetek (munkaügyi központok, statisztikai intézmények, társadalombiztosítás, szakszervezetek) fókuszcsoportos megkérdezését az ingázókkal kapcsolatos tapasztalataikról. A két oldal közötti együttműködést mindkét oldal jónak minősítette, ám jövőbeli fejleszteniivalókról is mind beszámoltak. Ennek háttérében a szakértői beszámolók alapján az áll, hogy viszonylag kevés információ áll rendelkezésre a szomszédos államban folyó ügyintézés folyamatáról, a pontos ügymenetről, a szakértők felkészültségéről, az adott ország jogszabályaiban történő változásokról. A korábbi évek gyakorlatához képest 2017 nyarán-őszén azt tapasztaltuk, hogy sok olyan kezdeményezés, - amely az osztrák-magyar határmenti programokból, vagy közvetlen brüsszeli Quelleokból volt finanszírozva – zárult le, amelyek eredményeit a zárás után a résztvevő intézmények nein hasznosították tovább, a sikeres együttműködések nein folytatták. A felmérésünk során egyértelműen kiderült, hogy ezen programok megvalósításakor számos olyan jó gyakorlatot dolgoztak ki a szereplők, amelyek a jelenlegi problémákra megoldást jelenthetnének. Így a továbbiakban javaslatot teszünk ezeknek a jó gyakorlatoknak a felfrissítésére, a kialakult személyes és szakmai együttműködések újraindítására.

## Fejlesztési javaslatok

### **Személyes tanácsadási szolgáltatások fejlesztése**

- Ingázó munkavállalók felé nyújtott hivatalos, szakszerű, személyes jogi (foglalkoztatási, egészségbiztosítási) és álláskeresési tanácsadások nyújtása szakértők bevonásával, amely tehermentesíti az állami hatóságokat is → sok megkérdezett a korábbi osztrák-magyar IGR projekt jó gyakorlatára hivatkozott, javasolt ennek tanulmányozása/átvétele, eredményeinek továbbfejlesztése, hasznosítása;
- Munkavállalói és munkáltatói információszolgáltatás fejlesztése a következő témákban: munkavállaláshoz, egészségbiztosításhoz, foglalkoztatáshoz kapcsolódó témák, valamint a különböző tevékenységek elvégzéséhez szükséges engedélyekhez kapcsolódó jogszabályok területe. → egyszerű, közérthető nyelven megfogalmazott nyomtatott, valamint on-line tájékoztatók, tanácsadások alkalmazása javasolt, pl. a közösségi média használata, valamint a magyar hatóságok honlapjának ügyszéke barátságosabbá tétele révén;
- A két ország közötti szakmákat és a végzettségeket összehasonlító rendszer működtetése, továbbfejlesztése → a korábbi osztrák-magyar „Jobtour” projekt, mint jó gyakorlat átvétele javasolt, az ott található, jelenleg is elérhető háttér-dokumentáció átvétele, frissítése kisebb munkával elvégezhető. Ezek után ennek integrálása magyar, illetve osztrák intézmények tanácsadási folyamataiba, ill. információs anyagaiba javasolt, technikai/jogi akadályokba nein ütközhet.

### **Intézményi együttműködések fejlesztése**

- Közös szakmai rendezvények, workshopok, továbbképzések, tréningek, az együttműködést támogató interkulturális tréningek szervezése a hatóságok és szakmai szervezetek munkatársainak részvételével. Ennek célja, hogy mind a magyar, mind az osztrák szakemberek lehetőséget kapjanak arra, hogy megismerhessék a szomszédos ország társintézményeinek ügyintézői munkáját, ügymenetét;
- Tapasztalatcsere ösztönzése, ingázást, külföldi munkavégzést érintő egyedi hatósági ügyek, EU-s és hazai jogszabályok alkalmazásának megvitatása, közös álláspont kialakítása → negyedéves személyes ügyintézői találkozók szervezése, ami az EURES-T Pannonia projektben jól működött a munkaügyi központok között;
- Hálózatosodás ösztönzése osztrák és magyar munkaadói, munkavállalói érdekképviseleti szervezetek, hatóságok, munkaerő-kölcsönző, közvetítő cégek, szakmai szervezetek között;
- Elektronikus személyes kapcsolattartás bevezetése az osztrák és magyar hatóságok bevonását igénylő közös ügyek hatékony és gyors megoldása érdekében (jelenleg általában postai úton történik a kapcsolattartás, amely lassúvá teszi az ügyintézést, és a problémás ügyek megoldásához nein megfelelő), amelyben külső szakértők bevonására is igény merülhet fel;
- Közös adatbázisok, ügymenet leírások, esettanulmányok létrehozása;
- Osztrák és magyar ügyintézők szomszédos országba történő kihelyezésével az ügyintézési hatékonyságának javítása.

Összefoglalva tehát elmondható, hogy a határmenti ingázókat érintő személyes, valamint intézményi szintű tanácsadásban közép, ill. hosszú távú információnyújtásra kell berendezkedni. Ehhez jó alapot adhat a korábbi években kialakult, kifejezetten pozitív szakmai együttműködés a két ország között, ahol sokszor a jó személyes kapcsolatok is hozzájárultak egy-egy együttműködés vagy projekt, vagy akár csak egyes ügyintézés hatékonyságához, sikeréhez. A korábbi évek sikeresen lezárt projektjei, és az azokban kialakított jó gyakorlatok egész sora mintául szolgálhat a következő években kialakítandó együttműködésekhez. Ehhez ugyan számos akadályt kell lebontani, de úgy véljük, hogy ezek - megfelelő döntéshozói akarat megléte esetén - gyorsan kivitelezhetőek lehetnek. A cél a két ország közötti bürokratikus akadályok lebontása után egy gyors és hatékony elektronikus ügyintézés kialakítása lesz, ahol a folytonosan változó információkat a rendszeres személyes és szakmai találkozók és képzések segítségével tartják naprakészen a szakértők, majd az ingázóknak szánt eredményeket a 21. századi kommunikációs eszköztárt alkalmazva egyszerűen és közérthetően hozzák nyilvánosságra, teszik azt széles körben hozzáférhetővé.

## ZUSAMMENFASSUNG

Ziel unserer Erhebung war es, die aktuelle Lage der Pendlerbewegung im österreich-ungarischen Grenzraum zu analysieren. Als Methoden der im 2017 durchgeführten Erhebung haben wir statistische Datenanalyse, Fragebogenerhebung und Fokusgruppeninterviews verwendet.

7

Vorliegender Bericht beinhaltet eine Lageanalyse, die den gemeinsamen Grenzraum aus dem Aspekt untersucht, was für *push* und *pull* Faktoren die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität beeinflussen. Unsere Hauptaussage dabei ist, dass zwischen den zwei Grenzgebieten die größte Entwicklungslücke in der Europäischen Union zu finden ist, da Burgenland nicht mehr ein unterentwickeltes Bundesland ist, sondern liegt weit im österreichischen Durchschnitt. Die Löhne sind etwa dreimal so hoch, wie in West-Ungarn, wobei die Preise diesen Unterschied nicht widerspiegeln, und Arbeitsmöglichkeiten gibt es in Österreich genügend.

Im Rahmen einer Fragebogenerhebung haben wir die aktuelle Lage der PendlerInnen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die typischen, registrierten ungarische PendlerInnen gar nicht unterqualifiziert sind, die meisten arbeiten bereits seit langem in Österreich. Sie pendeln täglich und verbringen durchschnittlich 90 Minuten mit der Fahrt in eine Richtung. Ihre Löhne sind etwa 2 bis 4mal höher, als es in einer ähnlichen Position in Ungarn wäre, und sie würden dieses Lohnniveau bereits auch in Ungarn erwarten. Ohne dies planen sie nicht, nach Ungarn zurückzukehren und dort eine Stelle anzunehmen. Außerdem würden sie eine humanere Chef-Mitarbeiter Beziehung erwarten. PendlerInnen fühlen sich nicht aus ihrem Leben in Ungarn ausgeschlossen, im Gegensatz zu den sehr verbreiteten Meinungen, fahren sie nicht nur zum Schlafen nach Ungarn nach Hause. Es ist interessant, dass sie ihre Kinder in typisch ungarische Schulen schicken. Dies verweist darauf hin, dass sie für Ungarn kein Rücken zeigen, sie aber mittelfristig in den ungarischen wirtschaftlichen Prozessen und der Ausgleichung der Lebensverhältnisse nicht vertrauen.

Die grenzüberschreitende Pendlerbewegung wird sich voraussichtlich mittel- und langfristig auch fortsetzen. Der einzige mögliche Risikofaktor ist die Migrantenkrise. Falls Österreich die regelmässige Grenzkontrolle innerhalb Schengen wieder einführt, würde es das Pendeln einfach unmöglich machen.

Außerdem haben wir an beiden Seiten der Grenze im Rahmen von Fokusgruppeninterviews die Institutionen (AMS, Statistische Ämter, Sozialversicherung, Gewerkschaften), die PendlerInnen unterstützen, über ihre Erfahrungen befragt. Die Zusammenarbeit haben beide Seiten als gut bewertet, aber gleichzeitig wurden auch Weiterentwicklungsvorschläge für die Zukunft formuliert. Die ExpertInnen haben darüber berichtet, dass es relativ wenig Informationen über die jeweiligen Vorgehensweisen der Sachbearbeitung, über die fachliche Expertise und aktuelle Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen im Nachbarland vorliegt. Wir haben im Sommer-Herbst 2017 feststellen können, dass mehrere Initiativen, die aus österreich-ungarischen grenzüberschreitenden Fördermitteln oder aus direkt Brüssel stammenden Fördermitteln finanziert wurden, bereits

abgeschlossen sind, die Projektpartner haben die Ergebnisse in der Praxis nicht weitergeführt, die Kooperationen nicht fortgesetzt. Aus unserer Erhebung wurde es eindeutig, dass im Rahmen dieser Projekte solche guten Lösungen ausgearbeitet wurden, die in unserem Fall ebenfalls gut funktionieren könnten. So schlagen wir folgend vor, diese guten Beispiele aufzufrischen, das bereits entstandene persönliche und fachliche Netzwerk neu zu starten.

### **Weiterentwicklungsvorschläge:**

#### **Weiterentwicklung der Dienstleistungen in der persönlichen Beratung**

- Weiterentwicklung der Informationskanäle für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite über rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung, Sozialversicherung, Tätigkeiten, die eine Genehmigung brauchen in der Form von Broschüren und online-Beratungen (Social Media, bzw. Erhöhung der Benutzerfreundlichkeit der Websites der ungarischen Ämter) in einer allgemeinverständlichen Sprache
- fachgerechte persönliche Beratungen für rechtliche Fragen (Beschäftigung, Sozialversicherung) und beim Stellensuche mit der Einbeziehung von ExpertInnen, die auch die jeweiligen Ämter entlasten → mehrere Befragten haben sich als Best-Practice Beispiel auf IGR bezogen, es wäre weiterführend, die Ergebnisse von IGR zu untersuchen, weiterentwickeln und nutzen
- Betreuung und Weiterentwicklung einer Plattform für den grenzüberschreitenden Berufsvergleich → das frühere österreich-ungarische Projekt „Jobtour“ als Best-Practice Beispiel zu untersuchen, die Hintergrunddokumentation ist weiterhin vorhanden, es wäre möglich, die Ergebnisse mit relativ kleinem Aufwand zu übernehmen und aufzufrischen. Das System könnte in die Arbeit der Beratungsstellen an beiden Seiten der Grenze integriert, bzw. Informationsmaterialien eingearbeitet werden.

#### **Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Institutionen**

- gemeinsame Veranstaltungen, Workshops, Weiterentwicklungskurse, Trainings, interkulturelle Trainings für die MitarbeiterInnen der Ämter und fachliche Beratungsstellen um die Zusammenarbeit zu vertiefen. Ziel wäre dabei, dass so die österreichischen, wie auch die ungarischen ExpertInnen die Arbeit, Vorgehensweisen, etc. der Partnerinstitutionen im Nachbarland kennenlernen können;
- Förderung des Erfahrungsaustausches, Diskussion von individuellen Fällen bezüglich Pendlerbewegung und grenzüberschreitende Arbeit, gemeinsame Interpretierung der Anwendung von den jeweiligen EU- und nationalen Regelungen, Formulierung einer gemeinsamen Stellungnahme → dies funktionierte im Rahmen von EURES Pannonia durch die vierteljährlichen Treffen der BeraterInnen sehr gut)
- Förderung der Netzwerkbildung zwischen den österreichischen und ungarischen ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen Interessenvertretungen, Ämtern, Leiharbeit- und Vermittlerfirmen, weiteren Institutionen
- Einführung der elektronischen, persönlichen Kontakthaltung um Fälle schnell und wirksam lösen zu können (zurzeit ist die Kontakthaltung per Post üblich, die die



- Administration verlängert und für die Lösung von Problemfällen nicht geeignet ist), die eine gemeinsame Lösung, bzw. Einbindung von externen ExpertInnen benötigen
- gemeinsame Datenbanken, Beschreibung von einzelnen Vorgehensweisen, Ausarbeitung von Fallbeispielen
  - Entsendung von österreichischen und ungarischen SachbearbeiterInnen in das Nachbarland um die Effizienz der Bearbeitung der Fälle zu erhöhen.

Abschliessend können wir also feststellen, dass man bezüglich persönlicher und institutioneller Beratung der PendlerInnen im österreich-ungarischen Grenzraum mit einer mittel- und langfristigen Beratungsstrategie planen sollte. Grundlage dazu stellen die in den letzten Jahren aufgebauten, ausgesprochen positiven Kooperationen zwischen den beiden Ländern, wo oft auch die guten persönlichen Beziehungen zum Erfolg der jeweiligen Kooperationen und Projekte, oder zu der Lösung einzelnen Fälle beigetragen haben. Die erfolgreich abgeschlossenen Projekte der letzten Jahre, und deren gute Beispiele können bei den zukünftigen Projektinitiativen als Muster genommen werden. Dazu muss man zwar mehrere Hindernisse abbauen, aber wir glauben daran, dass dies – bei einer entsprechenden Einstellung und Unterstützung von der Seite der relevanten Entscheidungsträger – relativ schnell zu schaffen sind. Ziel ist nach der Minderung der bürokratischen Hindernisse die Aufstellung von einem schnellen und effizienten elektronischen Sachbearbeitungssystem, wo die sich laufend verändernde Informationen im Rahmen von regelmässigen persönlichen und fachlichen Veranstaltungen und Trainings up-to-date gehalten werden können und ExpertInnen die für PendlerInnen relevante Informationen mittels von modernster Technologie in einfacher und allgemeinverständlicher Form für alle Interessenten veröffentlichen.

# 1. EINLEITUNG, PROBLEMSTELLUNG

## 1.1. DAS FAIRWORK PROJEKT<sup>1</sup>

Das gemeinsame Projekt der Regionalvertretung West-Transdanubien des Ungarischen Gewerkschaftsbundes und der Landesorganisation Burgenland des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, „*Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region - FAIRWORK*,” wird im Rahmen des grenzüberschreitenden Kooperationsprogrammes INTERREG V/A Österreich-Ungarn umgesetzt, und durch den Europäischen Regionalentwicklungsfonds gefördert.

Der starke Anstieg in der Zahl der in Ungarn lebenden aber nach Österreich auspendelnden und der im Ausland lebenden und dort beschäftigten ungarischen Arbeitnehmer, ferner die früheren Erfahrungen aus dem im Rahmen der Europäischen Territorialen Zusammenarbeit von 2008 bis 2014 umgesetzten Projektes "IGR" Zukunft im Grenzraum - Jövő a határtérségben“ führten zum Starten des Projektes "*Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region - FAIRWORK*".

Die an die grenzüberschreitende Beschäftigung anknüpfenden spezifischen Fragen in den Bereichen Besteuerung, Familienförderungen, Arbeitsschutzes und Gesundheitsversorgung stellen die Ämter, die sich dies- und jenseits der Grenze mit den Belangen der Arbeitnehmer befassen, vor eine Reihe von Herausforderungen. Ziel des Projekts ist die Schaffung langfristiger Kooperationsstrukturen zwischen den österreichischen und ungarischen Behörden, die unter anderem zu einer effektiven Zusammenarbeit der Behörden, zur beschleunigten Sachbearbeitung, zu wohlinformierten Arbeitnehmern und zur Einhaltung der Arbeitsschutzregeln führen.

Rund 85.000 Personen aus den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala arbeiten in Österreich, aber auch Österreicher sind bei einzelnen ungarischen Unternehmen angestellt. Das Projekt zielt auf die Unterstützung dieser Menschen und der sie betreuenden Einrichtungen ab. Bei dieser Hilfeleistung geht es im Kern darum, dass die Arbeitnehmer und die mit ihnen befassten Organisationen mit Informationen versorgt werden, welche die Steigerung der Effizienz der an die Erwerbstätigkeit und Beschäftigung anknüpfenden Abwicklungen ermöglichen.

An dem Projekt mit Laufzeit bis 2020 nehmen die Regierungsämter sowie die Finanz- und Zolldirektionen der drei westungarischen Komitate und die zuständigen Vertreter der Gewerkschaften teil, gleichzeitig erklärten sich von österreichischer Seite 13 Behörden und sonstige Einrichtungen zu einer strategischen Partnerschaft bereit.

---

<sup>1</sup> <https://www.facebook.com/fairwork.at.hu/>  
<https://www.hrportal.hu/hr/ausztriaba-ingazo-munkavallalokat-segito-projekt-indul-20171018.html>

## 1.2. ZIEL DER ERHEBUNG

Bereits vor dem EU-Beitritt Ungarns 2004 arbeitete eine nicht unerhebliche Zahl an Ungarn in Österreich, welche Zahl sich nach dem Beitritt 2004 weiter erhöhte, wobei Österreich jedoch noch über viele Jahre die sogenannte Ausnahmeregelung zum Schutze des Arbeitsmarktes beibehielt. In der Praxis bedeutete dies, dass die Bürger der Oststaaten nur nach Ablauf des in den Beitrittsverträgen festgelegten maximalen Zeitraumes, also ab 2011 die die EU kennzeichnende Freizügigkeit unter den gleichen Voraussetzungen wie die Bürger der westlichen Staaten genießen konnten.

Es geht aus der nationalen Statistik hervor, dass die Ungarn tatsächlich auch Gebrauch von den neuen Möglichkeiten machten, und das Ausströmen der ungarischen Arbeitskräfte in Richtung der beiden neuerlich geöffneten Arbeitsmärkte, Österreich und Deutschland, sich beschleunigte. (Die dritt wichtigste Zieldestination der ungarischen Arbeitsmigranten ist das Vereinigte Königreich, das bereits nach dem EU-Beitritt 2004 seinen Arbeitsmarkt öffnete). Die nationalen Systeme sind in der Europäischen Union leider nicht so stark harmonisiert und vereinheitlicht, dass man präzise Angaben dahingehend liefern könnte, in welchen anderen Mitgliedstaaten die Bürger eines besagten Staates zu einem konkreten Zeitpunkt als permanente Arbeitnehmer angemeldet sind, wobei die einschlägige Abfrage über das Sozialversicherungssystem theoretisch möglich wäre. In der Praxis bestehen aber in diesem Bereich zahlreiche administrative Mängel. Demzufolge entstand ein politischer Zahlenkrieg um die "Abwanderung" aus Ungarn. Die Geister scheiden sich auch an der Frage ob dieser Prozess als negativ zu beurteilen sei (d.h. die Migranten nicht in der Lage wären ihren Lebensunterhalt an ihrem Geburtsort zu sichern, sie sahen dort keine Perspektiven, es finde ein Brain-Brain statt, usw.), neutral (Arbeiten im Ausland ist ein natürlicher Bestandteil der EU-Mitgliedschaft) oder gar positiv (das Arbeiten im Ausland trägt zur Verbesserung der Sprach- und Fachkenntnisse und dem Ausbau von beruflichen Kontakten bei). Die zur Verfügung stehenden Angaben erlauben auf jeden Fall die Aussage, dass die Ungarn unter den Oststaaten immer noch eine Gesellschaft mit dem geringsten Mobilitätsgrad bilden, auch wenn seit 2011 mehr von ihnen im Ausland arbeiten. Mit geschätzten 5-6 % des Arbeitsmarktes liegt der Anteil der im Ausland Arbeitenden wesentlich niedriger als in Litauen, Polen Rumänien oder Bulgarien wo der Prozentsatz dreimal so hoch ist.

Grenzüberschreitendes Pendeln ist ein besonderer Fall von Auslandsbeschäftigung. Die geographische Nähe des stärker entwickelten Landes, die Nachbarschaft zu einem solchen, ermöglicht es den ungarischen Bürgern einerseits ihre Lebenssituation in ihrer Heimat aufrechtzuerhalten. Dass dies zu einem gewissen Grad trotz der ausländischen Erwerbstätigkeit möglich ist, geht auch aus dieser Erhebung hervor. Die Betroffenen unterhalten einen Haushalt in Ungarn, pflegen ihre Beziehungen, schicken ihre Kinder in ungarische Schulen und interessieren sich – wenn auch etwas eingeschränkter – auch weiterhin für die ungarischen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozesse.

Ein weiterer Vorteil des Grenzgängerdaseins besteht in der Möglichkeit aus den Entwicklungsunterschieden der Länder ökonomisch noch stärker profitieren zu können. Wie in unserer Erhebung dargelegt, weist der österreichisch-ungarische Grenzabschnitt (ebenso wie der tschechisch-österreichische) den größten Unterschied im wirtschaftlichen Entwicklungsgrad zwischen zwei benachbarten (NUTS2) Regionen in der gesamten Europäischen Union auf. Zwar ist der westliche Grenzraum der am weitesten entwickelte ländliche Raum Ungarns, und war gleichzeitig das Burgenland früher das rückständigste Bundesland Österreichs (was heute nicht mehr zutrifft), ist die Kluft doch riesig: Bei den Löhnen und Gehältern ist der Unterschied im Schnitt ein dreifacher, wobei die Preise bei weitem nicht so stark abweichen. Natürlich hängt vieles vom tatsächlichen Warenkorb ab. Lebensmittel, Treibstoffe und Elektrogeräte kosten heute schon fast gleich viel, Dienstleistungen sind dabei in Ungarn wesentlich billiger. Was die Immobilienpreise angeht, ist die Lage komplexer, denn während sie in Österreich im Durchschnitt höher sind, fördern die Kommunen das Wohnen stärker.

Diejenigen, die nach Österreich ziehen und sich permanent dort aufhalten, können nur von den höheren Löhnen profitieren, wenn man jedoch in Ungarn wohnt, genießt man auch die wesentlich niedrigeren Preise bei den Dienstleistungen. Grenzgänger zu sein ist also mit bedeutenden wirtschaftlichen Vorteilen verbunden.

Auch die niedrigeren Ölpreise der letzten Jahre begünstigen dieses Phänomen, wir werden nämlich noch darauf eingehen, dass ein Großteil der Grenzgänger zweimal täglich 60-90 Minuten mit dem Auto hinterlegt. Ein Ölpreisanstieg würde gegebenenfalls gravierende Auswirkungen auf die Vorteile des Grenzpendelns haben. Ein weiterer Faktor ist das Schengener Grenzkontrollsystem. An die Flüchtlingskrise anknüpfend wurden von Österreich die Grenzkontrollen verschärft, es wurde eine Art "Quasi-Schengen" eingeführt. An einzelnen Grenzübergängen (in erster Linie an dem durch die Pendler weniger frequentierten Grenzübergang Nickelsdorf) sind Staus auf der Tagesordnung. Eine weitere Verschärfung der Kontrollen würde sich sehr stark auf die Pendlerbewegungen auswirken, daher wird es in unserer Erhebung aufgezeigt, dass die Betroffenen die Zukunft ihrer Lebensstrategie auch selber als unsicher betrachten.

Schließlich bilden den dritten Motivationsfaktor der Grenzgänger die von wesentlich höherem Niveau als in Ungarn gekennzeichneten österreichischen Wohlfahrtsleistungen. Während in Ungarn der sowieso schon schwache Wohlfahrtsstaat weiter abgebaut, und vom Premierminister auch offiziell "für tot erklärt" wurde, unterhält gleichzeitig Österreich einen der besten Wohlfahrtssysteme der Europäischen Union. Die großzügigen staatlichen Leistungen sind für die Bürger der Oststaaten sehr attraktiv.

Ziel dieser Erhebung ist es, die Vor- und Nachteile des Grenzpendelns entlang der österreichisch-ungarischen Grenze tiefgehend zu erkunden. Wir wollten die Eigenheiten dieses mittlerweile permanenten Phänomens einerseits aus Hinsicht der Grenzgänger, und andererseits auch aus der Perspektive der sie betreuenden institutionellen Infrastruktur offenlegen.

## 2. WIRTSCHAFTS- UND ARBEITSMARKTPROZESSE DER REGION

### 2.1 DER ARBEITSMARKT UND DIE EINKOMMENSVERHÄLTNISSE IM BURGENLAND

Das Burgenland galt traditionell als das am wenigsten entwickelte Bundesland Österreichs. Dieses Bild gehört jedoch der Vergangenheit an. Anhand der Beschäftigungsdaten und Einkommensverhältnisse der Region kann man sagen, dass das Land den österreichischen Durchschnitt erreicht hat. Dies ist aus ungarischer Sicht besonders interessant, da sich zwar die am weitesten entwickelten ländlichen Gebiete in Ungarn auf der gegenüber liegenden Seite der Grenze befinden, die wirtschaftlichen Unterschiede jedoch enorm sind. Es gibt praktisch in der gesamten Europäischen Union keine zwei benachbarten Regionen, in denen solche Entwicklungsunterschiede bestehen wie ausgerechnet entlang der österreichisch-ungarischen Grenze. Während aus dem Burgenland viele Einwohner nach Wien pendeln, bildet der burgenländische Arbeitsmarkt für zahlreiche Menschen aus West-Transdanubien die Existenzgrundlage.

Das Burgenland hat mit insgesamt 104.000 Beschäftigten im Mai 2017 (Burgenland 2017) den kleinsten Arbeitsmarkt in Österreich. Mit seiner Einwohnerschaft von weniger als dreihunderttausend Menschen, das sind ein Viertel bis ein Fünftel der umliegenden Bundesländer, kann das Land nicht wirklich als autonome wirtschaftliche Einheit betrachtet werden, da nach Abzug der Erwerbslosen ein Arbeitsmarkt in Größe eines ungarischen Komitates zu erkennen ist. Darüber hinaus weist dieser Arbeitsmarkt infolge der Pendlerbewegungen, bestimmter Finanztransfers von der Bundesebene und der sonstigen Auswirkungen von Prozessen auf Bundesebene keine echte wirtschaftliche Unabhängigkeit auf.

Österreich ist eines der am weitesten entwickelten Mitgliedstaaten der Europäischen Union, gekennzeichnet von Arbeitsplätzen von hoher Wertschöpfung, hohen Löhnen und einer hohen Beschäftigungsrate. Im Jahr 2016 zum Beispiel war Österreich mit 126 % im Vergleich zum EU-Durchschnitt nach den Niederlanden die Wirtschaft mit dem zweithöchsten BIP (sofern wir die teils als Steueroase funktionierenden – und deshalb verzerrte Angaben liefernden – Staaten Luxemburg und Irland außer Acht lassen). Im Vergleich stehen die östlichen Nachbarn, die Slowakei mit 77 % und Ungarn mit 67 %, viel schlechter da. Hinzu kommt, dass Österreich dieses hohe Niveau ohne bedeutende externe Ressourcen erreicht, in den Oststaaten jedoch signifikante EU-Förderungen zum Anstieg des BIP-Niveaus beitrugen. Was Ungarn angeht, ist es zum Beispiel bekannt,<sup>2</sup> dass in der Förderperiode 2007-13 ohne die EU-Ressourcen praktisch kein Wachstum erzielbar gewesen wäre. Diese „Kohäsionswirkung“ resultierte fast vollständig nur auf der Nachfrage und verbesserte die Produktivität nicht. In Angesicht der Förderungen von ähnlicher Größenordnung liegt der Gedanke nahe, dass die EU-Ressourcen auch in der Slowakei und in Tschechien maßgeblich zum Wirtschaftswachstum beitrugen. Hinzu kommen auch noch die Geldtransfers der im Westen, unter anderem in bedeutender Zahl in Österreich,

---

<sup>2</sup> Analyse von KPMG-GKI im Auftrag des Amtes des Ministerpräsidenten, über die Wirkung der EU Ressourcen auf die ungarische Wirtschaft

arbeitenden Bürger der Oststaaten in die Heimat, die heute ebenfalls bereits als wahrnehmbare Extraressourcen auf den nationalen Konten dieser Staaten aufscheinen. Österreich ist dabei keine Nettobegünstigter, sondern Nettozahler, und es erfolgen von hier auch bedeutende Heimüberweisungen in den Osten.

Die Untersuchung des tatsächlichen Haushaltskonsums liefert ein ähnliches Bild. Österreich war 2016 mit 118 % nach Luxemburg und Deutschland Drittbester hinsichtlich des Konsumniveaus. Bei dieser Kennzahl liegt die Slowakei wieder bei 77 %, Ungarn aber bei nur 63 %. Zweifelsohne trugen die Entwicklungs- und Einkommensunterschiede zwischen Österreich und seinen östlichen Nachbarstaaten wesentlich zur starken Präsenz von Ostarbeitern in Österreich bei. Die Balkanstaaten – von wo die Migration ebenfalls bedeutend ist – sind von noch niedrigeren BIP- und Konsumzahlen gekennzeichnet.

Der hohe Entwicklungsgrad Österreichs ist natürlich kein neuartiges Phänomen, sondern auf teils Jahrhunderte zurückliegende geschichtliche Gründe zurückzuführen. Als (eines) der Zentralen des Habsburgerreiches etablierte sich das Land relativ früh im internationalen System des Kapitalismus. Zu dieser Zeit bildete das Burgenland noch das westliche Randgebiet des ungarischen Teiles des Reiches, d.h. was die Arbeitsteilung auf dem Kontinent angeht, war es Teil der Halbperipherie, also des weniger entwickelten Teiles.

Bei der Wirtschaftsentwicklung im Burgenland spielte die Industrialisierung im Gegensatz zu Österreich und zu den ehemals noch stärker industrialisierten böhmisch-mährischen Ländern nie eine herausragende Rolle. Gewerbe und Industrie liefern trotz der industriepolitischen Bestrebungen der letzten Zeit nur ein Fünftel des im Burgenland generierten BIP.<sup>3</sup> Hier zeigt sich ein starker Gegensatz zu den benachbarten ungarischen und slowakischen Regionen, wo entsprechend des osteuropäischen Kapitalismusmodells, dessen Grundlage das ausländische Working Capital bildet, eine ausgesprochene Dominanz der Industrie vorherrscht. Zweifelsohne ist die Wirtschaftsstruktur aber auch hier recht einseitig: Die Industriepräsenz ist primär mit der Autoindustrie gleichzusetzen, und zwar mit den Segmenten von niedriger Wertschöpfung und niedrigen Löhnen. Dabei zielten die viel bescheideneren Industrialisierungsbetreibungen im Burgenland auf zukunftssträchtige Segmente mit hoher Wertschöpfung, wie nachhaltige Energietechnologie<sup>4</sup>, ab.

Wenn nicht eine starke Industrialisierung, was war dann die Grundlage des relativen wirtschaftlichen Erfolges des Burgenlandes der letzten Zeit? Unbestreitbar fand hier ja ein erfolgreicher relativer Aufholprozess statt. Als Österreich 1994 zur EU kam, gehörte das Burgenland noch zu den besonders förderungsbedürftigen europäischen NUTS2 Regionen, in der Programmperiode ab 2007 galt dies aber nicht mehr, d.h. es holte sowohl zu den europäischen als auch zu den österreichischen fortschrittlichen Regionen auf. Auf was basiert dieser Aufholprozess? Natürlich wurde der wirtschaftliche Aufschwung auch hier durch das hereinströmen der EU-Mittel und auch durch die großzügigen binnenösterreichischen

<sup>3</sup> Band Burgenland – Regionen des Karpatenbeckens 14 –Burgenland, sorozatszerk: Horváth Gyula, kötetszerk: Fábrián, Jankó, Hardi Tamás Nemzetstratégiai Kutatóintézet, Bp, 2017. Kárpát-haza könyvek

<sup>4</sup> Band Burgenland

Transfers zwischen den Bundesländern ausgelöst. Neben den Quellen des investierten Kapitals ist es aber auch erwähnenswert, dass sich dieses im Burgenland in der Produktivität, also auch auf struktureller Ebene niederschlug. Das Burgenland ist ein von hohen Löhnen gekennzeichnetes Land, was sich in der Binnennachfrage und bei den Multiplikatorenwirkungen niederschlägt.

Eines der Wirtschaftszweige, die von großem Aufschwung gekennzeichnet sind, ist der Tourismus. Die Bedeutung des Sektors erreicht zwar nicht das durchschnittliche österreichische Niveau, das hängt aber primär damit zusammen, dass Österreich im internationalen Vergleich Dank der Alpen eine sehr beliebte internationale Destination ist. Gleichzeitig war in den letzten Jahren auch im Burgenlandtourismus – in erster Linie am Neusiedlersee - ein ausgesprochener Boom zu verzeichnen<sup>5</sup>.

Woher kommt der restliche Teil des Gesamteinkommens im Burgenland? Ein wichtiger Faktor ist, dass zwei Drittel der burgenländischen Beschäftigten pendeln, und zwei Drittel dieser Pendler aus dem Land auspendelt<sup>6</sup>. Hieraus folgt, dass ein wesentlicher Teil des Landeseinkommens aus den benachbarten österreichischen Ländern, in erster Linie aus Wien, Kärnten und Niederösterreich stammt. Das kleine und geographisch zerstückelte Burgenland kann aus vielerlei Hinsicht nicht als autonome Wirtschaft betrachtet werden.

Es existiert aber auch noch ein weiterer Faktor, der zu einer starken Abhängigkeit des Burgenlandes von den anderen Teilen der österreichischen Wirtschaft führt. Österreich ist ein Wohlfahrtsstaat, und von sozialer Marktwirtschaft gekennzeichnet. In der Praxis bedeutet dies, dass den Bürgern äußerst großzügiger sozialpolitische und sonstige Transfers gewährt werden. Dazu gehört unter anderem die Pension, und da die Bevölkerung des Burgenlands stark überaltert ist, spielen bei den Einkommen die Pensionen und sonstige Transfer sozialer Art eine wesentliche Rolle, was sich nicht nur im Lebensniveau der Betroffenen niederschlägt, sondern durch die konsumierten Produkte und Leistungen auch der lokalen Wirtschaft Aufschwung bringt. Hierbei handelt sich auch um die sogenannte Multiplikatorenwirkung, ein Merkmal der von hohem Lohnniveau gekennzeichneten Wirtschaften. Dazu gehört auch die Wirkung des Arbeitslosengeldes und der sonstigen Sozialhilfen, außerdem auch noch die der Löhne und Gehälter der Bundes-, Landes-, und sonstigen öffentlichen und Gemeindebedienstete, welche ebenfalls eine die Beschäftigung triggernden Multiplikatoreneffekt ausüben, da das Einkommen überwiegend vor Ort ausgegeben wird. Anders sieht es in den Oststaaten aus, wo die niedrigen Löhne keine derart positive Wirkung auf die Beschäftigung ausüben können. Hier wird sogar durch die sowieso schon bescheidenen Einkommen die Nachfrage nach den billigen Importwaren der multinationalen Handelsketten gesteigert und nicht das Angebot an lokalen Produkten und Dienstleistungen gestärkt.

Laut den Angaben von AMS Burgenland gab es im Mai 2017 8042 vorgemerkte Arbeitslose, was einer Arbeitslosenrate von 7,2% gleichkommt. In Ausbildung waren 2 142

---

<sup>5</sup> Band Burgenland

<sup>6</sup> Band Burgenland

Personen. Von allen 104 000 Beschäftigten arbeiteten rund 5733 für das Land und 3340 für Gemeindeverwaltungen.

Kennzeichnend ist hinsichtlich Einwohnerschaft ferner eine leichte natürliche Bevölkerungsabnahme, die durch die leichte ins Land gerichtete Migration ausgeglichen wird, und somit zu einer relativ stabilen Bevölkerungszahl und Arbeitsmarktgröße führt.

Trotz dessen gehören die österreichischen Beschäftigungsdaten zu den besten der EU, ähnliche Zahlen werden normal nur von Schweden, Dänemark und Deutschland geliefert. Außerdem konnte – wie aus der folgenden Grafik ersichtlich – sogar noch eine weitere permanente Verbesserung erzielt werden. All dies ist in erster Linie der traditionellen korporativen österreichischen Wirtschaftsaufstellung zu verdanken. Dazu gehören die enge Kooperation zwischen den Dienstgebern und Dienstnehmern, die Beschäftigungs- und Ausbildungsvereinbarungen (Pakte), die von den sehr niveauvollen Arbeitsmarktservices koordiniert werden.

Die Beschäftigungslage im Burgenland entspricht den äußerst günstigen österreichischen Beschäftigungsprozessen. Österreich gehört zu den wenigen europäischen Staaten, wo die Wirtschaft schon vor der Krise 2008 von einer hohen Beschäftigung gekennzeichnet war und diese Situation sich auch während der Krise nicht dramatisch verschlechterte. Das Land verblieb bis zuletzt unter den Vorreitern des europäischen Beschäftigungsrankings.

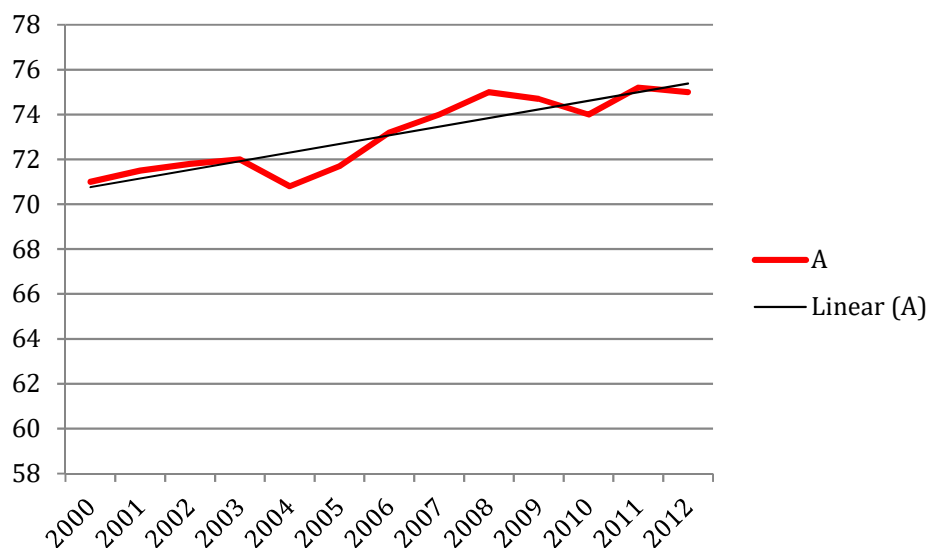


Abbildung 1 – Erwerbsquote Österreichs nach der Jahrtausendwende (Quelle: Eurostar)



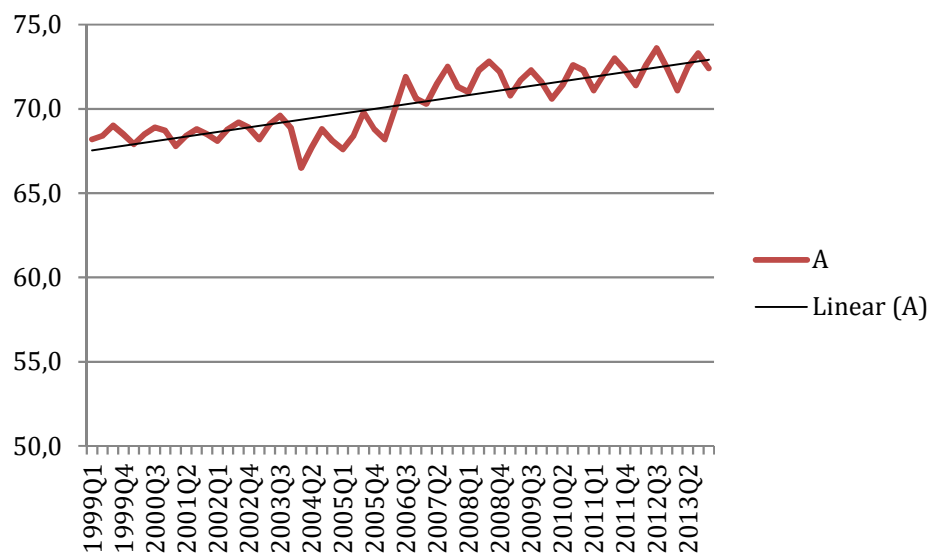
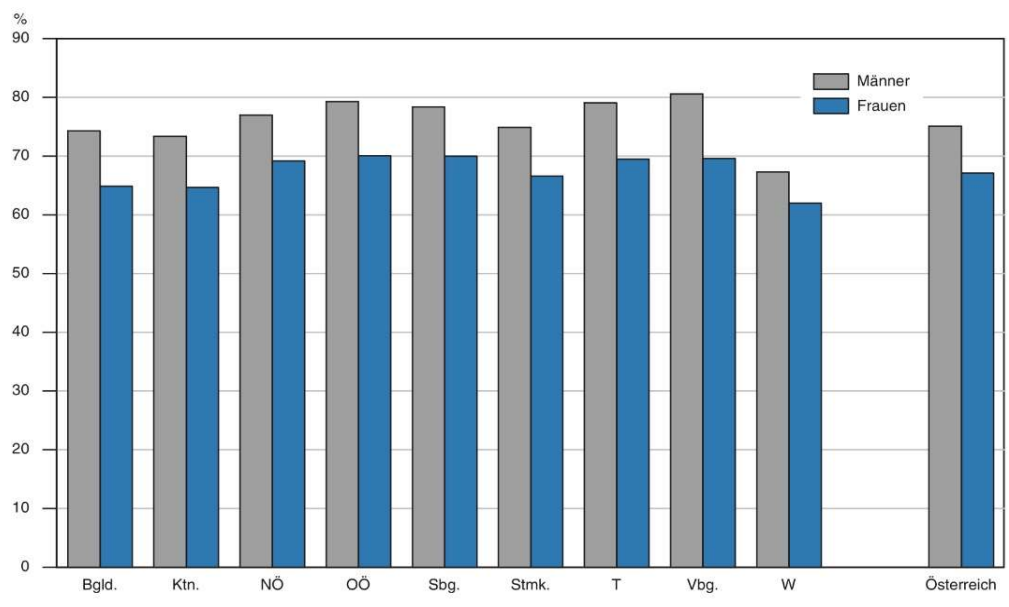


Abbildung 2– Beschäftigungsquote Österreich [Quelle: Ergostat lfsq\_ergan]

Wie aus den obigen Graphiken ersichtlich, stieg in Österreich sowohl die Erwerbsquote (Abbildung 1), als auch die die Beschäftigungsquote (Abbildung 2) von einem sowieso schon hohen Niveau noch weiter an.

Betrachtet man die innerösterreichischen territorialen Disparitäten auf NUTS-2, d.h. Landesebene, ist es erkenntlich, dass diese ebenfalls relativ gering sind. Zwar liegt das Land bei der Beschäftigungsquote unter dem nationalen Durchschnitt, aber eben nur geringfügig.



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2015. Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen (ILO-Konzept) = Anteil der 15 bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren.

Abbildung 3 – Beschäftigungsquote Österreich und Bundesländer, 2015 Frauen = grau, Männer = blau (Quelle: Statistik Austria<sup>7</sup>)

<sup>7</sup> Statistisches Jahrbuch 2017

Die **Arbeitslosenquote** betrug im **Burgenland** laut den öffentlich zugänglichen Angaben aus dem Jahr 2017<sup>8</sup> **7,2%**. (Bei Männern ist die Arbeitslosigkeit seit langen Jahren um einen Prozentpunkt höher als bei den Frauen.) Diese Quote widerspiegelt die Arbeitslosigkeit aber nur im Sinne der sogenannten nationalen Definition<sup>9</sup>, laut der die Quote auf Gesamtösterreich bezogen 2011 6%, 2012 7%, und 2013 7,6% betrug, d.h. eine wachsende Tendenz aufwies. Aufgrund des internationalen (ILO) Standards kalkuliert lag die Arbeitslosigkeit in Österreich 2011 bei 4,2%, 2012 bei 4,3%, 2013 bei 4,9%, wies also eine wachsende Tendenz auf, jedoch im internationalen Vergleich auf sehr niedriger Ebene. 2015 wuchs die Arbeitslosigkeit im Burgenland laut ILO Standard bereits auf 5,2 (national 5,7%).<sup>10</sup> Die burgenländische Männerarbeitslosigkeit von 4,7% war 2015 günstiger als die Österreich-weiten 6,1%, der 5,9%-Wert der Frauen überstieg jedoch den nationalen Wert von 5,3 Prozent.

Es geht aus Abbildung 3 hervor, dass die **Lage hinsichtlich Arbeitslosigkeit im Burgenland bei den Männern etwas über-, bei den Frauen jedoch leicht unter dem österreichischen Durchschnitt liegt, wobei das Land generell nicht stark vom gesamtösterreichischen Wert abweicht**, und auch nicht Schlusslicht ist, da die Lage in Wien und Kärnten schlechter ist.

Österreich gehört zu den wohlhabendsten Staaten der Europäischen Union, der Lebensstandard war dementsprechend hoch, und ist sogar noch weitergewachsen. Verglichen mit dem benachbarten Ungarn öffnete sich die Schere, was den Konsum anbelangt, permanent. Dies ist ein wichtiger Faktor, da die Osteuropäer und somit auch die Ungarn seit langem das nahe gelegene Österreich und Deutschland als Aufholanker betrachten. Ungarn konnte jedoch beim Lebensstandard nicht aufholen, der Rückstand hat sich sogar noch weiter vergrößert.

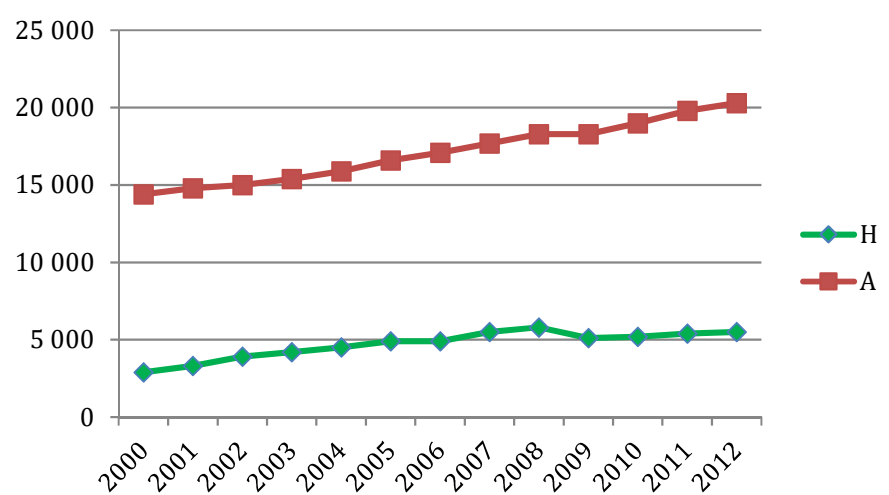


Abbildung 4 – Tatsächlicher Konsum pro Kopf in Österreich und Ungarn in Euro, ab dem Jahr 2000 (Quelle: Eurostar nama\_co3\_c)

<sup>8</sup> Arbeitsmarktprofile 2017 Burgenland  
<sup>9</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html)  
<sup>10</sup> Statistisches Jahrbuch 2017, Statistik Austria

In Österreich betrug das Brutto-Monatseinkommen im Jahr 2015 3500 EUR, das Nettoeinkommen machte monatlich 2400 EUR aus.

Während der Pro-Kopf-Konsum (Abbildungen 4 und 5) sich permanent erweiterte, zeigte sich auch eine hohe Preisstabilität. Das Preisniveau liegt in Österreich kaum über dem EU-Durchschnitt und es gab in dieser Hinsicht auch keine radikale Veränderung.

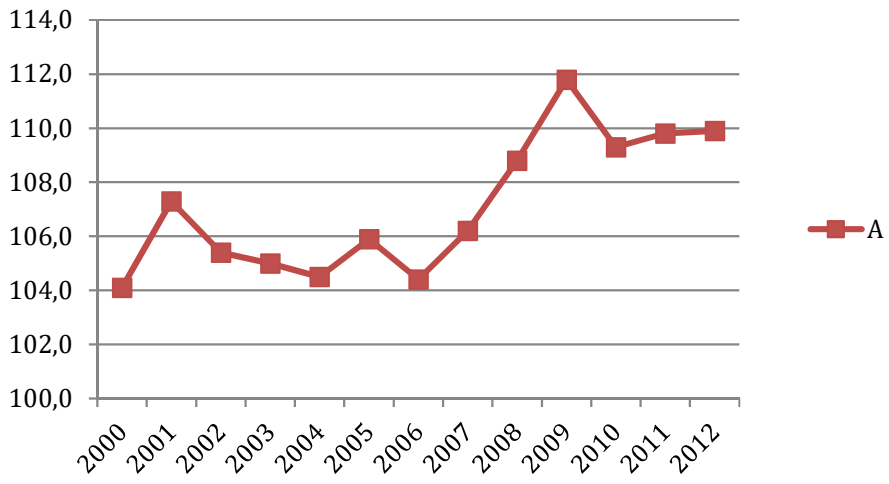
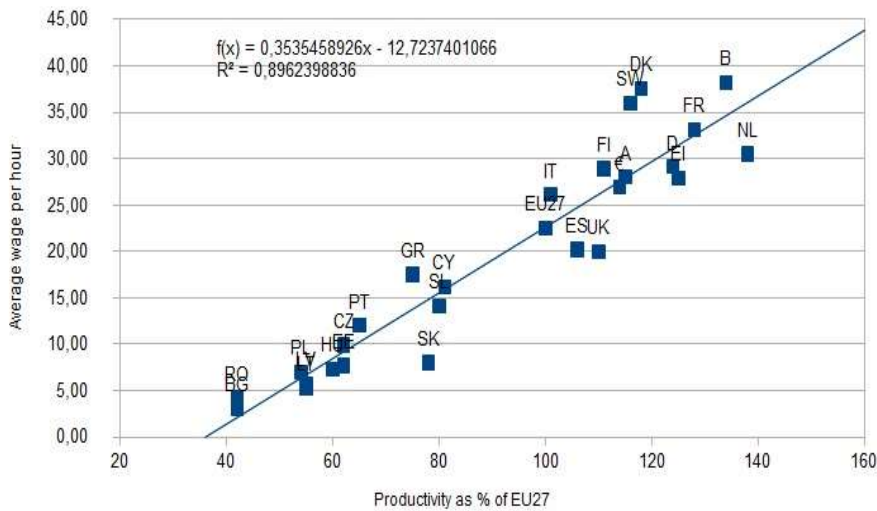


Abbildung 3 – Preisindex realer Konsum pro Kopf nach 2000 E27=100% (Quelle: prc\_ppp\_ind)

Grundlage des hohen Lebensstandards ist die relativ hohe Produktivität (Abbildung sechs) die um rund ein Fünftel über dem EU Durchschnitt liegt. Somit liegt Österreich unter anderem vor Italien und dem vereinigten Königreich, kann mit den skandinavischen Ländern verglichen werden, unterschreitet aber aus Hinsicht der Produktivität die Werte von mehreren westeuropäischen Staaten (z.B. Die Niederlande, Belgien, Frankreich).

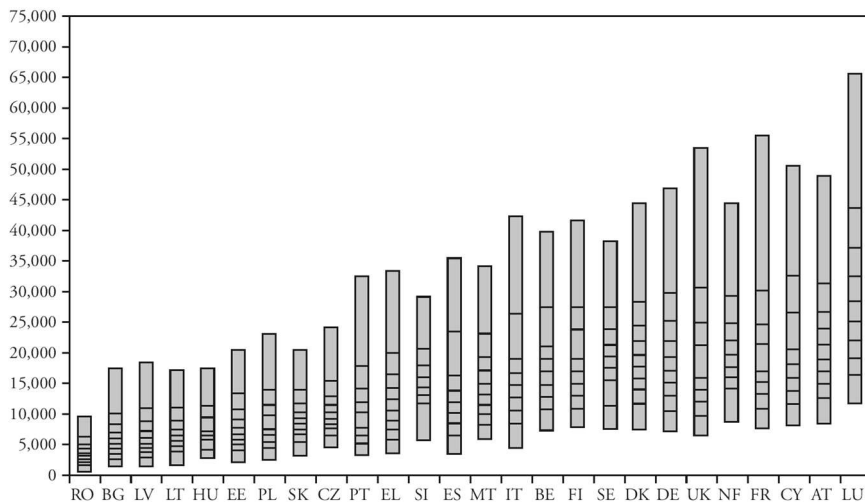
Das tatsächliche Lebensniveau wird in Österreich über die Markteinkommen hinaus natürlich auch durch die großzügigen Sozialtransfers gesteigert, zwar ist das Niveau der Wohlfahrtsleistungen seit dem EU-Beitritt des Landes gesunken<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> (Beigewum (Hg.) 2015)



**Abbildung 4 – Lineare regressive Trennlinie zwischen der Produktivität/Stunde (EU27=100%) und dem nominalen Arbeitslohn (EUR), 2010 (Quelle: eigene Kalkulation auf Basis von Eurostar)**

Die binnenstaatlichen Einkommensunterschiede können im westeuropäischen Vergleich als durchschnittlich angesehen werden (Abbildung 7), die aber im Vergleich zu den osteuropäischen Lohnspektren natürlich höher sind. Das ungarische Durchschnittseinkommen entspricht zu Kaufkraftparität in etwa dem zweiten österreichischen Einkommenszehntel. Das neunte österreichische Einkommenszehntel liegt etwa dreimal so hoch, wobei die Einkommen des obersten Zehntels ebenso wie in praktisch allen europäischen Staaten noch wesentlich höher sind.



**Abbildung 5 – Einkommen in Europa 2011, Kaufkraftparität (Quelle: EU SILC)**

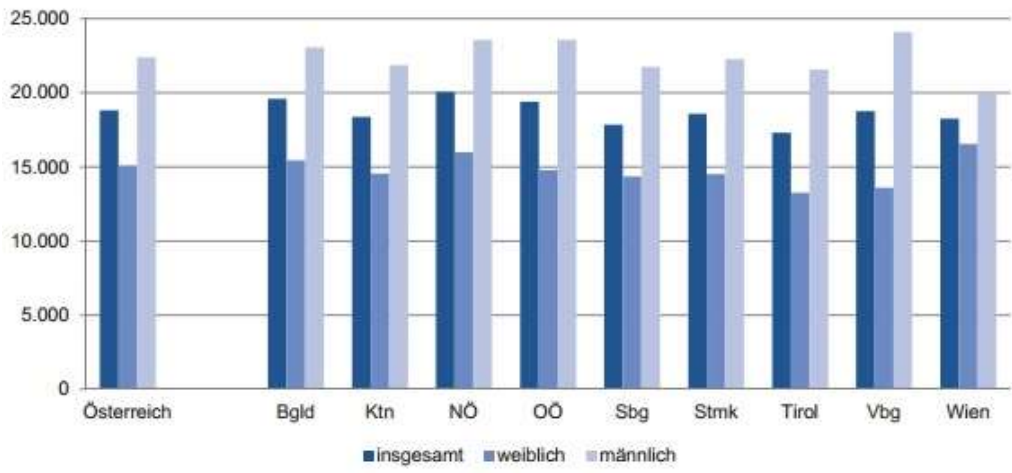


Abbildung 6 – Netto-Jahreseinkommen in Österreich und in den Bundesländern; Frauen = mittelblau, Männer = hellblau, Gesamt = dunkelblau, 2011 (Quelle: Statistik Burgenland<sup>12</sup>)

Die Aufschlüsselung der österreichischen Einkommensangaben (Tab. 1) zeigt, dass die **Nettolöhne der Frauen im Burgenland dem nationalen Durchschnitt entsprechen, die Nettolöhne der Männer darüberliegen, und das Burgenland in seiner Gesamtheit im österreichischen Vergleich lohnmäßig in einer günstigen Lage ist.**

	Brutto Median-einkommen	Brutto Durchschnitts-einkommen	Netto Median-einkommen	Netto Durchschnitts-einkommen
Österreich	26888	31234	19706	21403
Österreich Männer	33375	38193	23476	25496
Österreich Frauen	20231	23663	15923	16949
Burgenland	28496	32074	20784	22232
Burgenland Männer	34774	39213	24526	26508
Burgenland Frauen	21145	24170	16551	17493

Tabelle 1– Einkommen im Burgenland und in Gesamtösterreich im Jahr 2014

(Quelle: Statistisches Jahrbuch 2017)

<sup>12</sup> [http://www.burgenland.at/media/file/2210\\_G6\\_Nettojahreseinkommen\\_Unselbstaendige.pdf](http://www.burgenland.at/media/file/2210_G6_Nettojahreseinkommen_Unselbstaendige.pdf)

### Der burgenländische Arbeitsmarkt und die Pendlerbewegungen nach der Ostöffnung

Ein interessantes Phänomen am burgenländischen Arbeitsmarkt die Präsenz der ausländischen Arbeitnehmer (Abbildung 9).

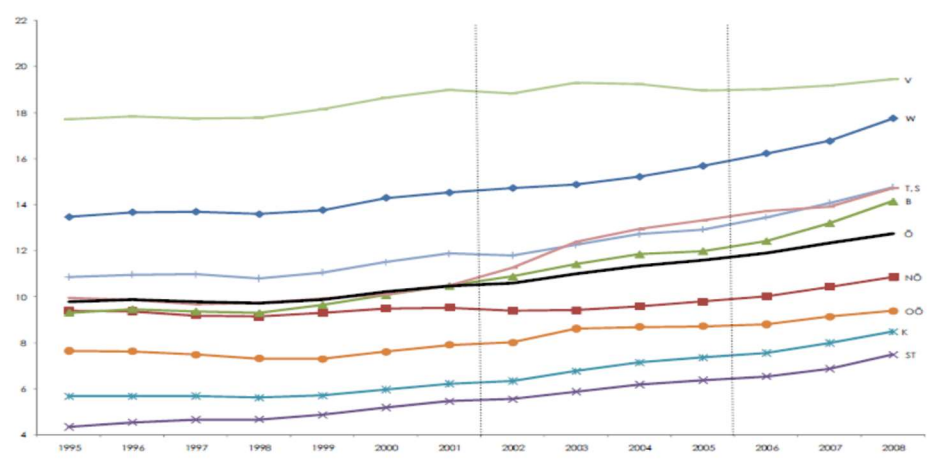


Abbildung 7 – Anteil ausländischer Arbeitnehmer, Bundesland und Gesamtösterreich

(Quelle: HV, WIFO)<sup>13</sup>

Das Burgenland war, wie aus der obigen Grafik ersichtlich, traditionell keine aufnehmende Region für Arbeitsmigranten, der EU-Beitritt der Oststaaten führte jedoch in dieser Hinsicht zu einem Vorrücken im Bundesländervergleich. Zweifelsohne wird Wien immer am attraktivsten für ausländische Arbeitnehmer bleiben, unter den anderen Bundesländern befindet sich jedoch das Burgenland nun in prominenter Position.

Was die Struktur der ausländischen Arbeitskräfte angeht, gelten die Ungarn im gesamtösterreichischen Kontext nicht als bedeutende Gruppe, in größerer Zahl sind eher Deutsche, Türken und Drittstaatsbürger als Arbeitsmigranten präsent. Im Burgenland dominieren jedoch die Ungarn unter den Ausländern auf dem Arbeitsmarkt, was zweifelsohne auf die geographische Nähe und die historische Verbundenheit zurückzuführen ist. Über die Ungarn hinaus bilden hier nur die Bürger aus Drittstaaten eine erwähnenswerte Gruppe (Abbildung 10).

<sup>13</sup> Abbildung 2.6 (Bock-Schappelwein, és mtsai. 2009)

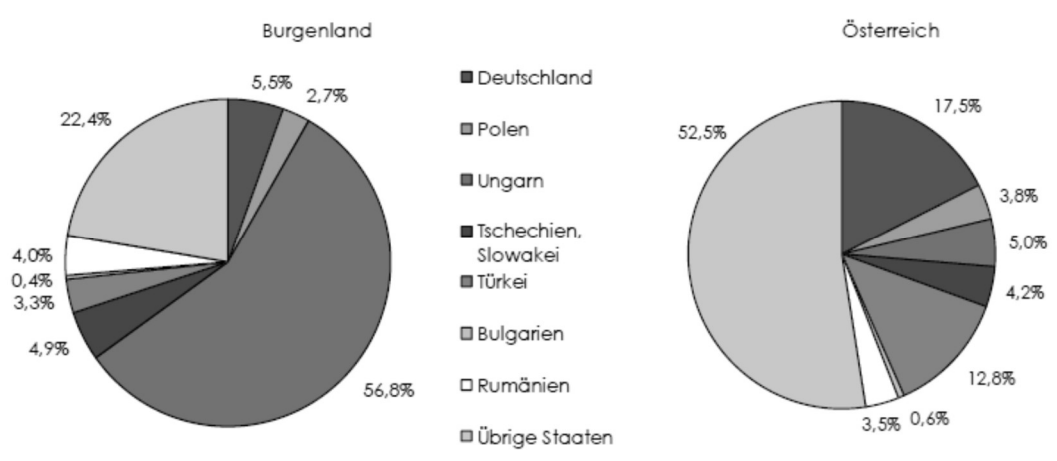


Abbildung 8 – Ausländische Arbeitnehmer im Burgenland und in Gesamtösterreich, 2008 (Quelle: AMS, WIFO)<sup>14</sup>

Laut den Angaben vom AMS Burgenland waren 2011, im Jahr des EU Beitritts, 9626 Ungarn im Burgenland beschäftigt, was im Vergleich zum Jahr 2007 einen Zuwachs von 34 % bedeutet. Der Schwellenwert von 10000 Arbeitnehmern wurde zuerst 2012 überschritten, und dies auf einem Arbeitsmarkt von 94276 Beschäftigten. Somit spielten die Ungarn als ausländische Arbeitnehmergruppe mit etwas über 10 % hier eine signifikante Rolle. Da der west-transdanubische Arbeitsmarkt viermal so groß ist, ist die Größenordnung der in Österreich beschäftigten Ungarn aus dieser Perspektive betrachtet aber nicht so bedeutsam. Ab der Wende (1990) bis zum EU-Beitritt Ungarns (2004) war der burgenländische der Landesarbeitsmarkt mit den dynamischsten Zuwachsraten, welche Dynamik aber mittlerweile abflachte.<sup>15</sup>

Laut dem Bericht des Arbeitsmarktservice<sup>16</sup> wurden durch die Arbeitsmarktöffnung 2011 die ungarischen Arbeitnehmer am stärksten mobilisiert. Die 16.000 Personen, die im ersten Jahr nach der Öffnung neu auf den Arbeitsmarkt strömten, verkörperten das stärkste Wachstum in ganz Österreich. Hinter ihnen lag mit 9500 Personen die Gruppe der Slowaken und mit 6500 Arbeitnehmern die der Polen. Aus Slowenien kamen nur 3000, aus Tschechien 2500 neue Arbeitskräfte in den arbeitsösterreichischen Arbeitsmarkt, zwar ist in diesen Ländern auch die heimische Beschäftigungslage günstig.

Von dieser größten, nach der Öffnung hinzugekommenen Gruppe entschieden sich 2997 ungarische Personen für das Burgenland, wobei Gruppen von ähnlicher Größe Wien (2961) und Niederösterreich (2963), und etwas weniger die Steiermark (1758) und Oberösterreich (1554) wählten.

Die Dynamik der letzten beiden Jahre, zu denen Angaben vorliegen, wird in Tabelle 2 veranschaulicht.

<sup>14</sup> Abbildung 2.7 (Bock-Schappelwein, és mtsai. 2009)  
<sup>15</sup> Abbildung 2.1 (Bock-Schappelwein, és mtsai. 2009)  
<sup>16</sup> Tabelle 7 (Huber, és mtsai. 2013)

Zeitpunkt	Ungarische Arbeitnehmer im Burgenland
Februar 2013	10278
Februar 2014	11306

**Tabelle 2 – Registrierte unselbstständig Beschäftigte ungarische Arbeitnehmer im Burgenland (Quelle: AMS Burgenland)**

Es ist den Angaben zu entnehmen, dass die Zahl der ungarischen Arbeitskräfte im Burgenland zwar stetig anstieg, es jedoch zu keinem explosionsartigen Zuwachs kam.

Der Anteil der im Burgenland arbeitenden Ungarn<sup>17</sup> war 2011 mit 63 % in der Land- und Forstwirtschaft am höchsten. Der landwirtschaftliche Charakter ist im Burgenland stärker als in den anderen Bundesländern ausgeprägt, weshalb hier auch die Arbeitslosigkeit eine stärkere saisonale Fluktuation als der österreichische Durchschnitt aufweist.<sup>18</sup> Etwa ein Drittel (30,43 %) der im Gastgewerbe und in der Gastronomie Beschäftigten sind ebenfalls Ungarn. Hinsichtlich der Präsenz der Ungarn folgen die Kategorien Privathaushalte und Haushaltsbedienstete (17,41%), Unterhaltungsindustrie (17,57%) Baugewerbe (17,41%). Es war in fast allen Beschäftigungskategorien ein permanenter Zuwachs zu verzeichnen.

Im Februar 2014 waren die im Burgenland Beschäftigten Ungarn in folgenden Bereichen aktiv:

	Personen	Davon männlich	Wo waren die Meisten?
<b>Herstellung von Waren</b>	2185	1621	Neusiedl am See (593) Oberwart (388)
<b>Kraftfahrzeugverkauf und Reparatur</b>	2060	1114	Neusiedl am See (862) Eisenstadt (579)
<b>Beherbergung und Gastronomie</b>	1969	920	Eisenstadt (468) Neusiedl am See (472)
<b>Baugewerbe</b>	1372	1336	Mattersburg (329) Oberpullendorf (314)
<b>Land- und Forstwirtschaft</b>	1026	733	Neusiedl am See (679) Eisenstadt (143)

**Tabelle 3 – Die im Burgenland registrierten, unselbstständig Beschäftigten Ungarn je nach Wirtschaftsbranche, im Februar 2014 (Quelle: AMS)**

<sup>17</sup> AMS Burgenland, IWI

<sup>18</sup> Abbildung 2.4 (Bock-Schappelwein, és mtsai. 2009)



Die Zahl der in den sonstigen, über die in der Tabelle 3 ausgewiesenen Kategorien hinausgehenden Wirtschaftszweigen arbeitenden Ungarn liegt bei jeweils höchstens 1000.

Vor der Arbeitsmarktöffnung waren rund ein Viertel der unselbstständig Beschäftigten aus Ungarn im Burgenland Frauen<sup>19</sup>, gleichzeitig lag die Frauenquote hier generell bei 45 %. Nach der Grenzöffnung wuchs der Anteil der Frauen bei den Ungarn auf ein Drittel, und lag auch noch 2013 und 2014 bei 34 %. Der Anteil junger (25-44) Arbeitnehmer liegt mit rund zwei Dritteln im Kreise der Ungarn über dem burgenländischen Durchschnitt (55-60%)<sup>20</sup>.

Bezüglich des Ausbildungsgrades der Grenzpendler existiert für den Zeitraum 1998-2008 eine Schätzung aus Hinsicht der *Arbeitsmarkterhebung* der Europäischen Union. Die im Rahmen dieser Erhebung gewonnenen Erfahrungen zeigen, dass unter den ungarischen Grenzgängern im Burgenland drei bis viermal so viel Personen niedrigqualifiziert sind als am west-transdanubischen oder am burgenländischen Arbeitsmarkt. Personen mit mittlerem Abschluss sind mit 15-20 Prozentpunkten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sowohl dies- als auch jenseits der Grenze unterrepräsentiert, wobei Akademiker praktisch an diesem gesellschaftlichen Phänomen überhaupt nicht teilnehmen. All dies deckt sich übrigens mit der Erfahrung, dass in Ungarn die Jobchancen mit zunehmendem Ausbildungsniveau wesentlich steigen.

Laut den Angaben von HV/WIFO-INDIDV erhielten die ersten Grenzgänger um 1998 herum im Schnitt einen Grundlohn von rund 1000 EUR, ohne zusätzliche Leistungen und Trinkgeld hinzuzurechnen. Dieser Betrag erhöhte sich bis etwa 2008 auf 1200-1500 Euro. Seither wird er sich wohl noch weiter erhöht haben, betrug aber schon damals das Zweifache des aktuellen ungarischen Durchschnittsentgeltes, und kann sogar das Vierfache des aktuellen potentiellen ungarischen Arbeitslohnes der Gruppe mit mittlerer oder niedrigerer Qualifikation, die über die Grenze hinüber arbeitet, ausmachen.

Der Bezirk Neusiedl am See ragte im Laufe der letzten 20 Jahre permanent unter den burgenländischen Bezirken heraus, da hier der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer über 30% liegt, also äußerst hoch ist. Seit dem Jahr 2007 ist im Bezirk Mattersburg ein hoher Ausländeranteil kennzeichnend (18,3%). Weit unterdurchschnittlich sieht es dabei im Bezirk Oberwart aus (6,7%). In allen sonstigen burgenländischen Bezirken liegt die Quote nahe dem Landesdurchschnitt (13-14%). Bei Gesamtbetrachtung des Burgenlandes ist einmal mehr das Nord-Süd-Gefälle klar erkennbar: Im höher entwickelten nördlichen Teil, wo auch der Dienstleistungssektor stärker ausgeprägt ist, ergeben sich auch für Ausländer mehr Arbeitsmöglichkeiten.

Was ungarische Arbeitnehmer angeht, ragt ebenfalls der nordburgenländische Raum (Eisenstadt, Mattersburg, Neusiedl am See) heraus (Tabelle 4).

---

<sup>19</sup> AMS

<sup>20</sup> AMS

	Frauen	Männer
Eisenstadt	1 045	1 657
Mattersburg	312	1 069
Neusiedl am See	1 300	2 264
Oberpullendorf	470	963
Oberwart	439	867
Stegersbach	164	302
Jennersdorf	126	262
Sonstiges Burgenland	35	31
Burgenland insgesamt	<b>3 891</b>	<b>7 415</b>

Tabelle 4 – Ungarische Arbeitskräfte im Burgenland, Februar 2014 (Quelle: AMS Burgenland)

## 2.2 PROBLEME DES PENDELNS ÜBER DIE GRENZE<sup>21</sup>

Die *demographische Analyse*, die den Arbeitsmarktprozessen zugrunde liegt, zeigte, dass auf dem Arbeitsmarkt klar erkennbare demografische Trends existieren, die für den Arbeitsmarkt relevant sind.

Von diesen Prozessen ist der starke **Anstieg der Attraktivität Wiens** der prägnanteste, welcher sich auf das **Nordburgenland stärkend** und auf den Süden schwächend auswirkt. **Auf der ungarischen Seite weisen die demographischen Prozesse grundsätzliche auf eine Urbanisierung in Richtung der nördlichen Städte (Sopron, Mosonmagyaróvár, Győr), mit gleichzeitigem Bedeutungsverlust der Dörfer und Suburbanisierung um die Großstädte (Győr, Szombathely) herum hin.**

Die **Analyse der Altersstruktur liefert keine besonders dramatischen Feststellungen, die sich maßgeblich auf den Arbeitsmarkt auswirken.** Im internationalen Vergleich, insbesondere verglichen mit den dynamischen Regionen, ist der gesamte österreichisch-ungarische Grenzraum von **Überalterung** gekennzeichnet.

**Ausbildungsmäßig weist sowohl der österreichische als auch der ungarische Teil der Region ein niedrigeres Qualifikationslevel als der eigene nationale Durchschnitt auf. Im innerregionalen Vergleich ist der Ausbildungsgrad in den ungarischen Komitaten höher als auf der österreichischen Seite.** Zwar ist das österreichische Schulsystem wesentlich besser als das ungarische, entscheiden sich die Eltern vorwiegend aus Gründen des Spracherwerbs dazu ihre Kinder nach Österreich in die Schule zu schicken.

<sup>21</sup> Quelle der Analyse:

„Die Arbeitsmarktprozesse der österreichisch-ungarischen Grenzregion in den zehn Jahren seit dem EU-Beitritt, deren wirtschaftliche und soziale Hintergründe und Empfehlungen für die Zukunft.“  
 „Az osztrák-magyar határtérség EU csatlakozás óta eltelt tíz évének munkaerőpiaci folyamatai, annak gazdasági és társadalmi háttéranyagok, illetve ajánlások a jövőre nézve“ Forschungsleiter: Dr. Pogátsa Zoltán, Universität Westungarn

**Verkehrsmäßig** sind **aus Sopron sowohl die an Arbeitsplätzen reichen nordburgenländischen Gebiete als auch der Raum Wien leicht zu erreichen, wobei das Mittelburgenland aus Szombathely mit seinem geringeren Jobangebot** in annehmbarer Zeit anzufahren ist. **Gleichzeitig kommt das Tagespendeln aus Győr praktisch nicht mehr infrage.**

2011, im Jahr der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes waren im Burgenland 9626 Ungarn beschäftigt, **welche Zahl 2012 zum ersten Mal den Schwellenwert von 10000 Personen überschritt**, was bei einem Anteil von etwas **über 10 % an Arbeitsmigranten** am Arbeitsmarkt als bedeutend bezeichnet werden kann. **Der burgenländische Arbeitsmarkt** war im Zeitraum von der ungarischen politischen Wende (1990) bis zum EU-Beitritt Ungarns (2004) **der von dem dynamischsten Wachstum gekennzeichnete Landesarbeitsmarkt, welche Dynamik jedoch zum Stillstand kam. Da der west-transdanubische Arbeitsmarkt viermal größer als der burgenländische ist, gilt der Arbeitskräfteverlust im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt noch nicht als signifikant. Die Präsenz von österreichischen Arbeitnehmern auf dem west-transdanubischen Arbeitsmarkt ist zu vernachlässigen.**

**Durch die Arbeitsmarktöffnung 2011 wurden am stärksten die ungarischen Arbeitnehmer mobilisiert. Mit den 16.000 Neueintritten auf den Arbeitsmarkt im ersten Jahr realisierte diese Gruppe das stärkste Wachstum in ganz Österreich. Im Rahmen dieses Zuwachses nach der Arbeitermarktöffnung entschieden sich 2997 ungarische Arbeitskräfte von der oben genannten größten Zuwachsgruppe nach der Öffnung für das Burgenland, wobei etwa gleichgroße Gruppen Wien (2961) und Niederösterreich (2963) präferierten.**

**Der typische ungarische Arbeitnehmer im Burgenland ist a.) jung, b.) im Verhältnis von 3:1 männlich, c) überwiegend niedrigqualifiziert, wobei Personen mit höheren Schulabschlüssen unterrepräsentiert sind und Hochschulabsolventen die Ausnahme bilden d.) er verdient das Mehrfache seines potentiellen ungarischen Arbeitslohnes e.) arbeitet typischerweise in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe, im Unterhaltungssektor oder auch als Aushilfe in Haushalten, und verrichtet vermutlich überwiegend Arbeiten, die von niedriger Wertschöpfung gekennzeichnet sind. Die Abwanderung von Hochqualifizierten stellt also im österreichisch-ungarischen Grenzraum keine signifikante Gefahr dar. (Hochqualifizierte aus West-Transdanubien können aber natürlich auch Jobs in Budapest oder in fernerer Regionen der EU ins Auge fassen!)**

## 2.3 DIE ZUKUNFT DER ARBEITSMARKTPROZESSE

Die jüngsten Daten stehen zwar nicht immer zur Verfügung, die Grundcharakteristika des österreichischen Grenzraumes sind aber trotzdem überwiegend erkundet. Es ist bekannt, dass die meisten, die Arbeitskräftemobilität behindernden Faktoren beseitigt wurden: a.) durch das Schengen-Abkommen fielen die Grenzkontrollen weg b.) die Übergangsregelungen bezüglich des österreichischen Arbeitsmarktes sind ausgelaufen c.) die gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse stellt kein wesentliches Hindernis mehr dar. Aus unseren Interviews sind die Ungarn primär über ihre Bekannten, die schon in Österreich sind, über die

dortigen Arbeitsverhältnisse informiert. Theoretisch stehen also alle Möglichkeiten zum weiteren Anstieg der Mobilität offen.

Eine stärkere Dynamik des Prozesses wird jedoch durch mehrere innerregionale Faktoren gebremst. Die größte Bedeutung hat dabei der Zustand, dass auch der **burgenländische Arbeitsmarkt nicht weiterwächst und seine innere Struktur sich auch nicht zu dynamisieren scheint**. Es handelt sich um eine alternde Gesellschaft, deren mobiler Teil auch selber in Richtung Wien unterwegs ist.

Andererseits **sind die Fremdsprachenkenntnisse der Ungarn äußerst spärlich**, was unserer Einschätzung nach für die hiesige Bevölkerung das Ansteuern des deutschen Sprachgebietes unmöglich macht, ausgenommen vielleicht Jobs mit äußerst niedriger Wertschöpfung, wo deutsche Sprachkenntnisse nicht notwendig sind. Derartige burgenländische Arbeitsplätze liefern jedoch gerade für diejenigen äußerst wichtige zusätzliche Jobmöglichkeiten, die in Ungarn am schwersten eine Stelle finden.

Theoretisch könnte sich der grenzüberschreitende Schulbesuch auf den Arbeitsmarkt des Grenzraumes auswirken, in der Praxis sieht man jedoch, dass laut den jüngsten Angaben (März 2012) es **in ganz Österreich, in allen Schulstufen insgesamt nur rund 3200 ungarische Schüler gibt, davon weniger als 2000 im Burgenland**. Dies ist eine äußerst niedrige Zahl, ein derartiges „Schulpendeln“ wird sich **nicht wirklich dramatisch auf die Arbeitsmärkte der beiden Länder auswirken**, mit besonderer Hinsicht auf die Tatsache, dass die ungarischen Schüler mit deutschen Sprachkenntnissen und österreichischen Abschlüssen sowohl in anderen Teilen Österreichs als auch in sonstigen europäischen Staaten oder in anderen Teilen Ungarns (in erster Linie in Budapest) Karriere machen können. Etwas höher ist die Präsenz ungarischer Studierender in Österreich. Infolge der grundlegenden Prozesse des ungarischen Hochschulwesens ist hier mit höchster Wahrscheinlichkeit mit einer steigenden Tendenz zu rechnen. Mit Hinsicht auf die Eigenheiten des Arbeitsmarktes des Grenzraumes ist es jedoch nicht anzunehmen, dass diese Hochschulabsolventen massenhaft im österreichisch-ungarischen Grenzraum arbeiten werden.

Als wichtigste Feststellung gilt, dass sich wohl auch in Zukunft – ebenso wie bisher - **nicht die binnenregionalen Grundprozesse am stärksten auf den regionalen Arbeitsmarkt auswirken werden**.

**In der ganzen Europäischen Union gibt es keine beiden Regionen, wo in der Beschäftigung und im Lohnniveau ein derart gravierender Unterschied vorliegt wie gerade im österreichisch-ungarischen Grenzabschnitt**. Dieses Phänomen resultiert aus den Grundstrukturen der beiden Staaten. **Österreich ist eines der am höchsten entwickelten, von der höchsten Beschäftigung und dem höchsten Lohnniveau gekennzeichneten Staaten, dessen Wirtschaft primär auf kleine und mittelständische Unternehmen mit hoher Wertschöpfung aufbaut. Darüber hinaus ist der Wohlfahrtsstaat ebenfalls hoch entwickelt**. Nicht zuletzt aus diesem Grund **weichen die Beschäftigung und das Lohnniveau im alternden Burgenland nicht wesentlich vom nationalen Durchschnitt ab. Ungarn ist in der EU unter den Staaten mit der niedrigsten Erwerbsquote, der sich in erster Linie auf Arbeitsphasen von**

**geringer Wertschöpfung bei gleichzeitig niedrigem Lohn der Produktionsabläufe von transnationalen Unternehmen spezialisierte. Darüber hinaus ist das Wohlfahrtssystem unter den schwächsten in Europa.** Zwar ist der westungarische Raum nach Budapest aus wirtschaftlicher Hinsicht von der zweitgrößten Wirtschaftsdynamik gekennzeichnet, dessen ungeachtet weicht auch dieses Gebiet nicht wesentlich vom nationalen Durchschnitt ab. In dieser Region herrscht außerdem noch stärker eine auf internationale Working Kapital aufbauende Wirtschaftsstruktur, und zwar in äußerst konzentrierter Form. Alles in allem gilt also, dass **die Tendenzen in beiden Teilen der Grenzregion um Größenordnungen stärker durch die nationalen als die regionalen Prozesse bestimmt werden.**

All diese Faktoren führen zu dem dramatischen Unterschied zwischen den beiden Gebieten. Die sowieso schon riesigen **Beschäftigung- und Lohnunterschiede sind im letzten Jahrzehnt noch größer geworden, was die Motivation zur grenzüberschreitenden Mobilität steigert.** Wenn die Menschen auf der ungarischen Seite der Grenze den wirtschaftlichen und sozialen **Anschluss an die österreichische Seite** forcieren möchten, müssen sie bei der Zentralregierung die **Veränderung der Wirtschaftsstruktur** erwirken. Ungarn ist im Gegensatz zu Österreich ein extrem zentralistischer Staat, daher ist die **Zentralregierung in Besitz der Instrumente, mit deren Hilfe ein wirtschaftlicher Strukturwandel erzielbar und ein Übergang zur höheren Wertschöpfung, zu höheren Löhnen und zu höherer Beschäftigung zu erreichen ist.** Es geht hier primär um **Verbesserungen im Bildungssystem**, das im internationalen Vergleich (siehe PISA-Testergebnisse, Universitätsrankings, Sprachkenntnisse) und was die Finanzierung angeht, schlecht abschneidet (Ungarn ist mit weniger als vier Prozent des BIP unter den EU-Mitgliedstaaten Schlusslicht hinsichtlich der Bildungsaufwendungen).

## 3. ERHEBUNG

### 3.1 METHODIK

Unsere Erhebung besteht aus mehreren Teilen. Wir erkundeten zuerst die wirtschaftlichen und sozialen Merkmale der beiden Regionen, also der österreichischen und der ungarischen Seite des Grenzraumes. Wir wollten herausfinden, welche Kernprozesse auf EU-, nationaler und regionaler Ebene die Entwicklung der beiden Regionen bestimmen. Die Unterschiede in der Entwicklung zwischen den beiden Teilen der Grenzregion werden detailliert dargelegt, und zwar insbesondere jene Indikatoren, die Push- und Pull-Faktoren hinsichtlich der Migration und dem grenzüberschreitenden Pendeln bilden. Dies sind vor allem Beschäftigungs- und Lohnkennzahlen, sowie die Preisentwicklung.

Danach führten wir eine Fragebogenumfrage im Kreise der Grenzgänger durch. Da "der Grenzgänger" als formelle Kategorie nicht existiert, entschieden wir uns für die Methode diejenigen Pendler anzusprechen, die sich an die sie unterstützenden Einrichtungen wandten. Wir füllten die Fragebögen vor Ort mit ihnen gemeinsam aus. Diese wurden dann später aggregiert und analysiert. Da es keine genauen Daten zur Gesamtzahl der Grenzgänger gibt, können wir statistisch nicht genau angeben, inwieweit die von uns erhobene Stichprobe die gesamte Population repräsentiert, wir sind aber aufgrund der hunderten Elemente auch so in der Lage, die wesentlichen Trends zu erkennen.

Unsere Erhebung im Kreise der Grenzgänger ermöglicht es uns die Größenordnung der Probleme zu erfassen, d.h. abzuschätzen, wie viele Menschen von bestimmten Trends und Problemen betroffen sind. Um jedoch auch in die Tiefe dieser Phänomene blicken zu können, führten wir Interviews mit den unterstützenden Einrichtungen beider Seiten (Arbeitsmarktservices, SV, Gewerkschaften, statistische Institute usw.). Auf dieser Grundlage wurde es von uns auch offengelegt, in welchem Ausmaß die Probleme, die in der Fragebogenerhebung aufgedeckt wurden, die Abläufe in den betroffenen Institutionen in Anspruch nehmen.

Schließlich haben wir auf der Grundlage der oben geschilderten Forschungsteile die von uns erkundete Lage zusammengefasst und Vorschläge gemacht, wie die Arbeit und Zusammenarbeit der Einrichtungen dies- und jenseits der Grenze verbessert werden können, um eine effizientere Unterstützung von Grenzgängern zu ermöglichen.

### 3.2 STRATEGISCHE ERHEBUNG DER PERSONELLEN UND FAMILIÄREN LEBENSLAGE DER GRENZGÄNGER

In diesem Teil unserer Erhebung gingen wir der persönlichen und familiären Lebenssituation der ungarischen Grenzgänger in Österreich seit Beginn ihres Pendelns nach. Uns interessierten auch ihre Zukunftspläne. Die Umfrage wurde anhand eines fixen Fragebogens, unter Verwendung von geschlossenen und offenen Fragen, in Einzel- und Fokusgruppenabfragen durchgeführt.

Die Grenzgänger wurden über verschiedene Kanäle angesprochen:

- Vor Ort im Kundenservicebüro des Ungarischen Gewerkschaftsbundes MaSZSZ
- Über Online- (falls die E-Mail-Adressen vorlagen) und ausgedruckten Fragebögen (durch postalische Zusendung), nebst Verwendung unserer Klientendatenbank

Anhänge zu diesem Kapitel:

- Fragebogen zur Erhebung der persönlichen und familiären Lebenssituationen und der Strategien von Grenzgängern
- 1. Zusammenfassung der fachlichen Kontrollgruppe
- 2. Zusammenfassung der Kontrollgruppe Arbeitnehmer



Abbildung 9– Die Befragten nach Geschlecht

Unser Fragebogen wurde von 260 Männern und 112 Frauen ausgefüllt (Abbildung 11), das heißt, das Verhältnis der Frauen zu den Männern beträgt im gesamten Muster ca. 1:2.

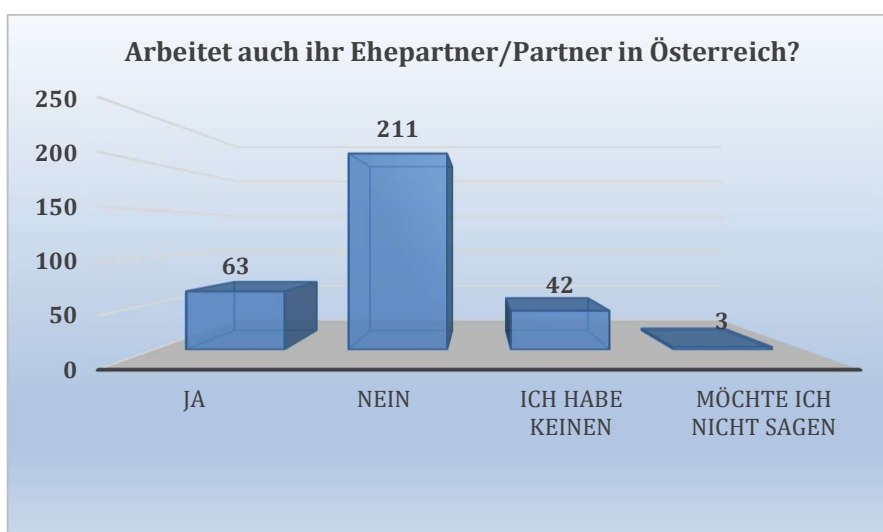


Abbildung 10– Arbeitet Ihr Ehepartner/Partner ebenfalls in Österreich?

Die Ehepartner/Partner der meisten Befragten arbeiten nicht in Österreich (Abbildung 12), es gibt aber auch eine nicht zu vernachlässigende Gruppe (2/7), bei denen auch der Ehepartner/Partner jenseits der Grenze beschäftigt ist. Natürlich hat nicht jeder einen Ehepartner oder Partner; die daraus resultierenden Vorteile (höheres Einkommen, Unternehmung von gemeinsamen Reisen) und Nachteile (Harmonisierung der Aufgaben und des Zusammenlebens) wirken sich nicht auf jeden Grenzgänger aus.

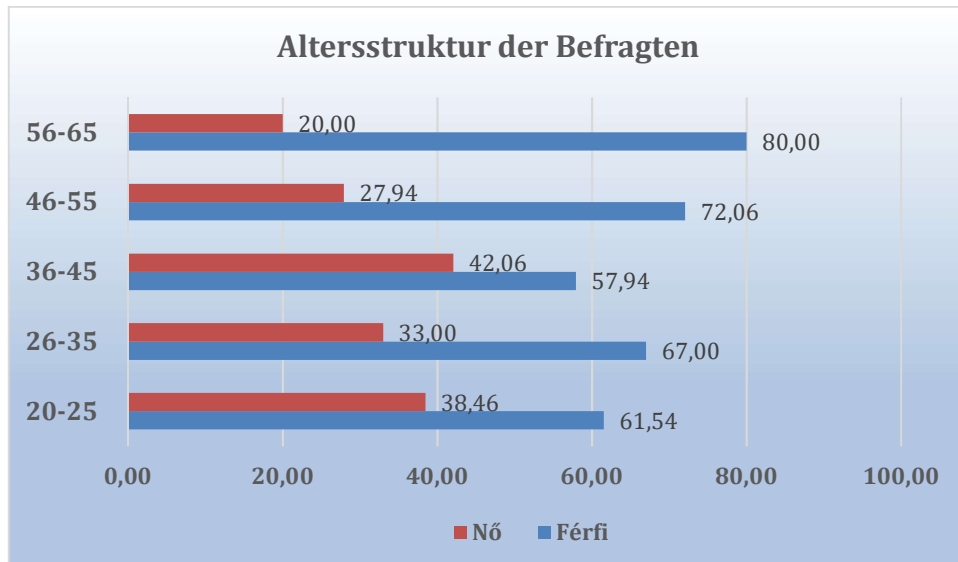


Abbildung 11– Altersstruktur der Befragten (Männer: blau, Frauen: rot)

Im Kreise der Grenzgänger dominieren in jeder Altersgruppe (Abbildung 13) die Männer, bei den über 45-Jährigen ist diese Dominanz sogar so stark, dass von zehn Grenzgänger sieben bis acht Männer und nur zwei bis drei Frauen sind.



Abbildung 12–Abschlüsse der Befragten



Es ist vielleicht den Medien zu verdanken, dass im öffentlichen Bewusstsein die Vorstellung existiert, dass ungarischen Arbeitsmigranten in Österreich Niedrigstqualifizierte sind. Typische anekdotische Beispiele besagen, dass sie Erdbeeren pflücken oder Putzen, das sind zwei Jobs die keiner besonderen Qualifikation bedürfen. Im Gegensatz zu diesen Annahmen ergab unsere Befragung, dass unter den Grenzgängern alle Qualifizierungsebenen in signifikantem Maße repräsentiert sind. Zwar dominieren die Absolventen höherer Schulen, besitzen doch ein Fünftel sogar einen Hochschulabschluss (14. Abbildung).

Es ist natürlich nicht auszuschließen, dass Niedrigqualifizierte in Wirklichkeit in nicht angemeldeten Jobs arbeiten. Leider resultiert es aus der Natur der Befragung, dass Schwarzarbeiter nicht angesprochen werden können. Womöglich ist also die Zahl der niedrigqualifizierten Grenzgänger hieraus resultierend in Wirklichkeit höher.

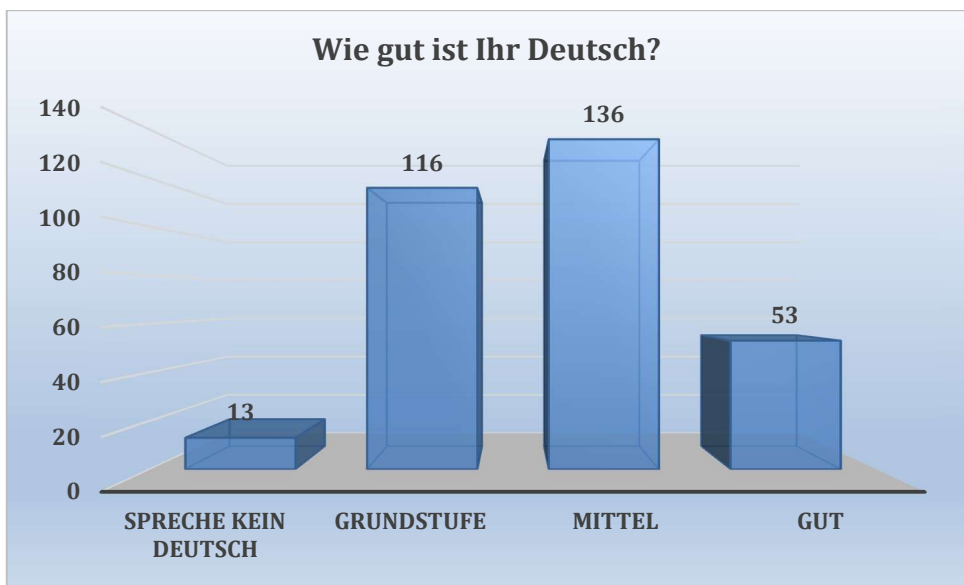


Abbildung 13 – Sprachkenntnisse der Befragten

Die Erkundung der Sprachkenntnisse der Befragten lässt ähnliche Schlüsse zu (Abbildung 15). Unqualifizierte Hilfsarbeiter brauchen nicht wirklich viel Sprachkenntnisse, die deutsche Sprache überhaupt nicht beherrschende Grenzgänger gab es aber in der Stichprobe kaum. Es ist davon auszugehen, dass die Meisten zu ihrer Arbeit ein gewisses Maß an deutschen Sprachkenntnisse benötigen, besonders, weil wir bald sehen werden, dass ein nicht unerheblicher Teil der ungarischen Grenzgänger zum Beispiel in der Gastwirtschaft tätig ist.

Natürlich kann es auch hier sein, dass manche Personen, die einfache Tätigkeiten schwarz verrichten, ihre Arbeit ohne jegliche Sprachkenntnisse ausüben.

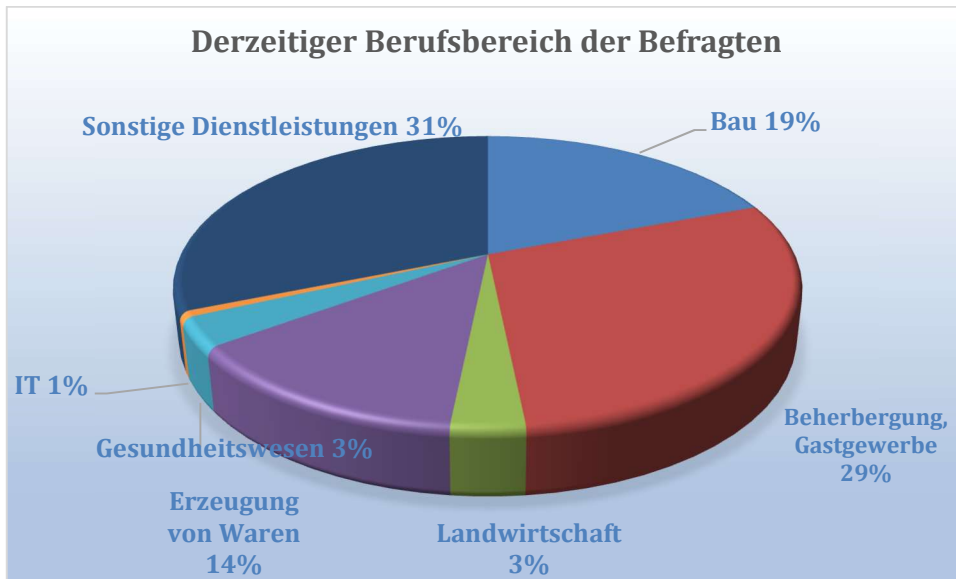
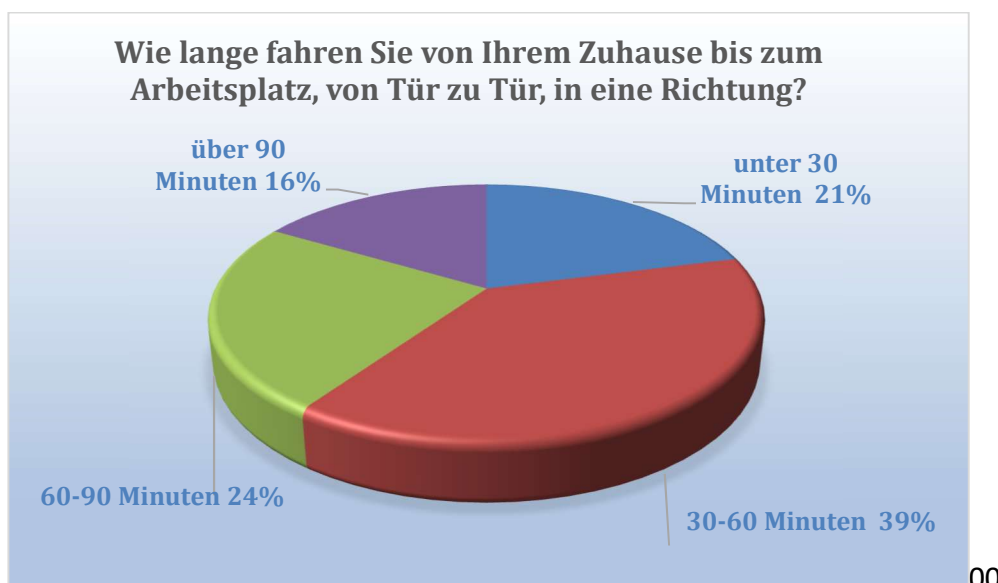


Abbildung 14– Arbeitsplätze der Befragten je nach Wirtschaftszweig

Was die Wirtschaftssektoren angeht, dominieren klar die Dienstleistungen, was umso weniger überrascht, als dass im allgemeinen Teil auf die geringe Bedeutung der Industrie, und die noch geringere Rolle der Landwirtschaft hingewiesen wurde. Im Dienstleistungssektor spielen die Beherbergung und die Gastwirtschaft eine herausragende Rolle (Abbildung 16).



00

Abbildung 15 – Tägliche Fahrzeiten von der Wohnung bis zum Arbeitsplatz (ein Weg)

Da viele seit langen Jahren pendeln, wurde es von uns angenommen, dass die ständige Fahrerei wohl sehr anstrengend sein muss. Daher wollten wir wissen, wie lang die Fahrtzeiten in eine Richtung sind (Abbildung 17). Laut den einschlägigen Angaben beträgt die typische Fahrdauer von Haus zu Haus 30-60 Minuten, was überhaupt nicht viel ist, solche Anfahrtszeiten kommen auch innerhalb von Großstädten regelmäßig vor. Einer von fünf Grenzgängern braucht sogar noch weniger Zeit, was bei Tagespendlern als ausgesprochen kurze Anfahrtszeit gilt.

Zu Fahrten von ein bis anderthalb Stunden in eine Richtung ist etwa jeder Vierte bereit, was täglich zweimal dann schon als ausgesprochen lang gilt. Rund 16 % der Befragten sind gezwungen mehr als anderthalb Stunden in eine Richtung zu fahren, was dann hin und zurück schon extrem viel ist. Derart lange Fahrten regelmäßig, über Jahre hindurch zu absolvieren kann sich auch auf die Gesundheit schädlich auswirken, worüber die Betroffenen laut der Fokusgruppenerhebung den Sachbearbeitern auf der ungarischen Seite auch berichteten.



Abbildung 16 – Pendlertage pro Woche

Dabei pendeln die Meisten laut den einschlägigen Antworten fünf Tage die Woche (Abbildung 18).

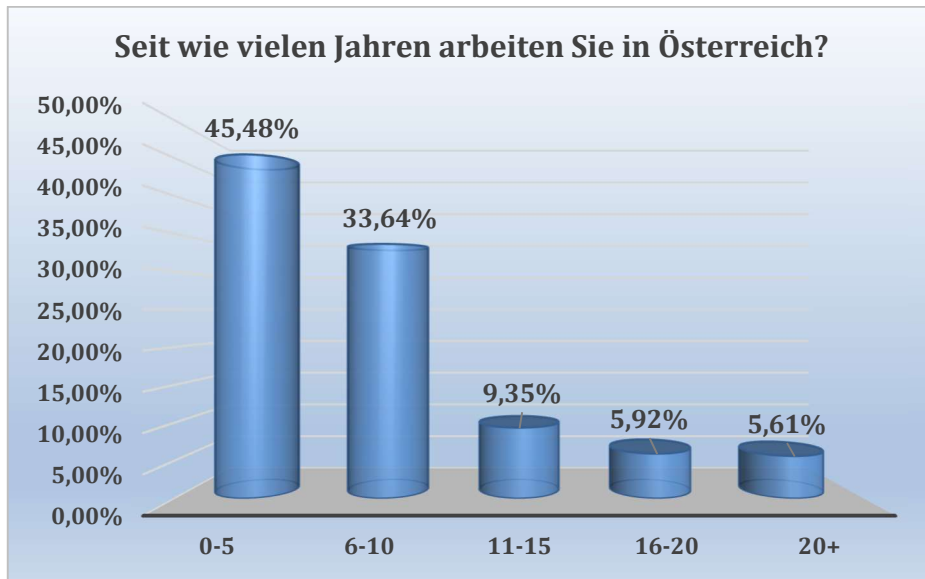


Abbildung 17 – Seit wie vielen Jahren arbeiten die Befragten in Österreich?

Hinzu kommt, dass die Mehrheit diese Fahrerei schon seit geraumer Zeit betreibt (Abbildung 19), mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet nämlich schon länger als fünf Jahre in Österreich, und es gibt sogar welche unter ihnen die dies seit mehr als 20 Jahren tun, auch wenn nicht alle während der gesamten Zeit täglich pendelten. Wir werden aber noch sehen, dass dies für die Meisten sehr wohl zutrifft, da es bei Personen, die schon einmal in Österreich arbeiteten, selten vorkommt, dass sie heimkehren.

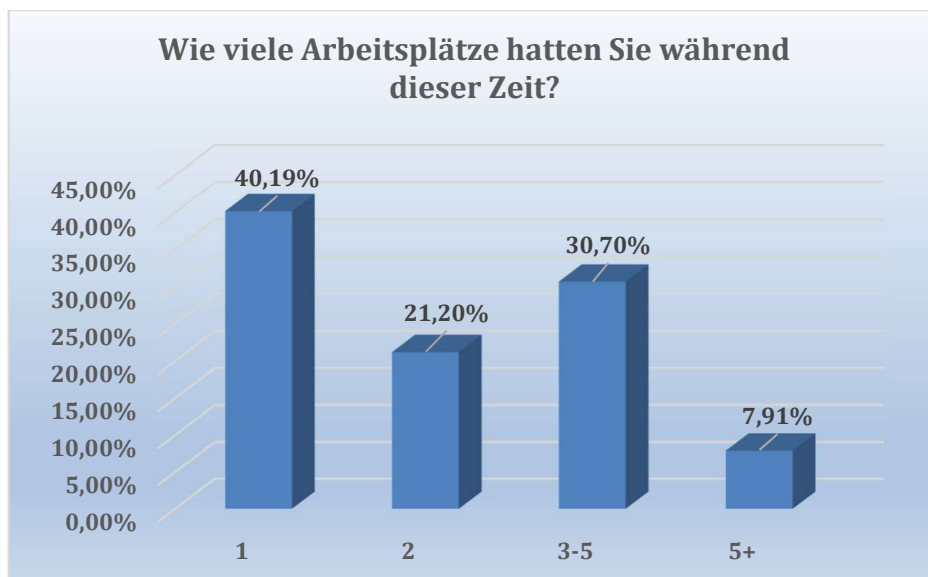
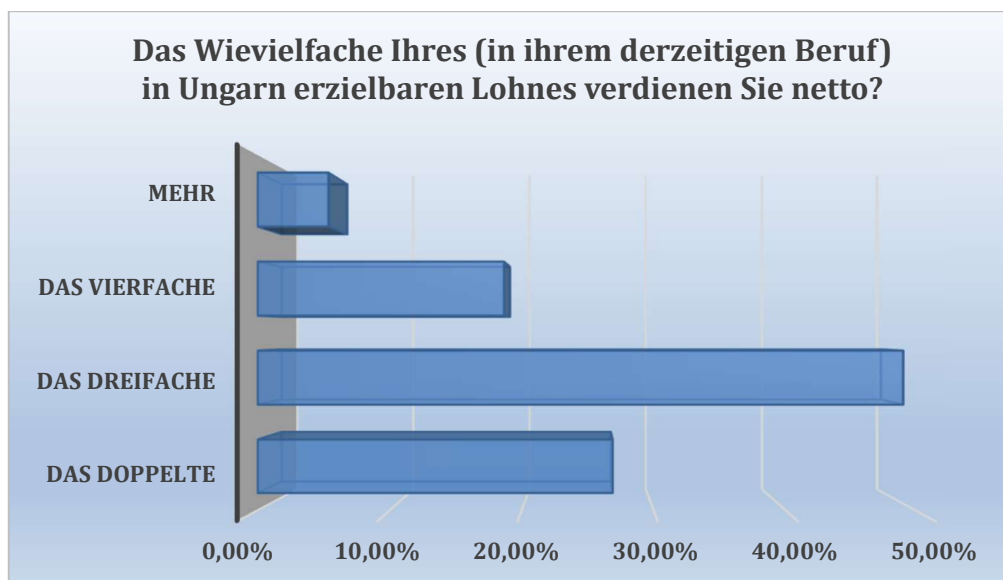


Abbildung 18 – Anzahl der bisherigen Arbeitsplätze der Befragten in Österreich

Während dieses Zeitraumes hatte die Mehrheit jedoch nicht allzu viele Jobwechsel vollzogen (Abbildung 20). Die Arbeitsplätze der ungarischen Grenzgänger scheinen stabil zu sein. Zwei von fünf hatten nur einen einzigen Arbeitsplatz, und nur ein sehr geringer Prozentsatz von ihnen hatte mehr als fünf Stellen inne.



**Abbildung 19– Dahingehende Schätzung der Befragten wie hoch ihr Gehalt im Vergleich zu ihrem potentiellen Einkommen in Ungarn in Österreich ist**

Offensichtlich ist das primäre Motiv der Jobsuche in Österreich der signifikant höhere Lohn (21. Abbildung). Im Rahmen der Vorstellung des Bundeslandes wiesen wir bereits darauf hin, dass es in der EU keinen zweiten Grenzraum mit so gravierenden Entwicklungsunterschieden gibt wie hier. Es wurde auch auf die Unterschiede im Durchschnittseinkommen hingewiesen.

Dessen ungeachtet könnte es aber sein, dass die Entlohnung der ungarischen Grenzgänger hiervon stark abweicht, einerseits, weil sie in anderen Branchen und auch auf anderen Ebenen als die österreichischen Arbeitnehmer tätig sind. Darüber hinaus ist auch ihre Durchsetzungsfähigkeit schwächer, wenn sie nicht unter die Wirkung eines Kollektivvertrags fallen, sondern Einzelvereinbarungen abschließen (wobei es in Österreich im Gegensatz zu Ungarn öfter einen Branchenkollektivvertrag gibt).

Aus obigen Gründen wollten wir erfahren wie viel die Grenzgänger im Verhältnis zu dem verdienen, was sie in einem ähnlichen Job in Ungarn erzielen könnten.

Die Antwortstruktur bestätigt im Großen und Ganzen die uns zum nationalen Durchschnitt vorliegenden Daten. Die häufigste Antwort lautete, aus Österreich einen Nettolohn in dreifacher Höhe zu beziehen als es in Ungarn möglich wäre. Niemand antwortete weniger als das Doppelte von Letzterem zu bekommen, gleichzeitig kam auch der Hinweis auf ein vierfaches Einkommen oft (und es gab sogar noch höhere Angaben).

Bei der Bewertung der Antworten sollte es mit in Betracht gezogen werden, dass der Unterschied auch dann gravierend wäre, wenn die Befragten in Österreich lebten, da im Preisniveau zwischen den beiden Ländern bei weitem kein dreifacher Unterschied vorliegt. Manche Produkte kosten in Österreich sogar weniger (Treibstoff oder Elektronik). Weil aber unsere Zielgruppe die an das Wohnen anknüpfenden Kosten in Ungarn zahlt und auch in anderen Produktkategorien im billigeren Ungarn einkaufen kann, ermöglicht dies ihnen nach Bezahlung der Lebenshaltungskosten äußerst schnell Ersparnisse zu erzielen.

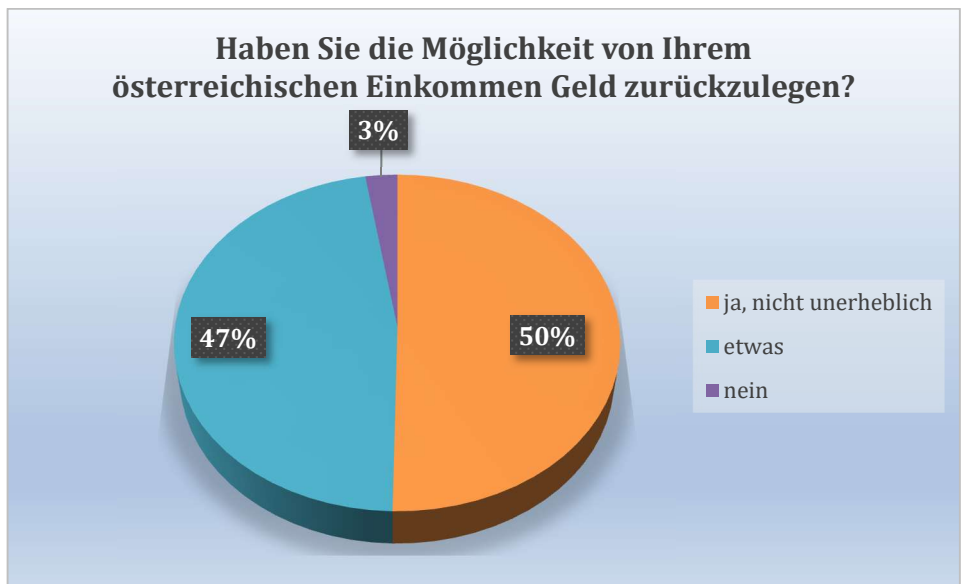


Abbildung 20– Die Möglichkeiten Ersparnisse zu erzielen

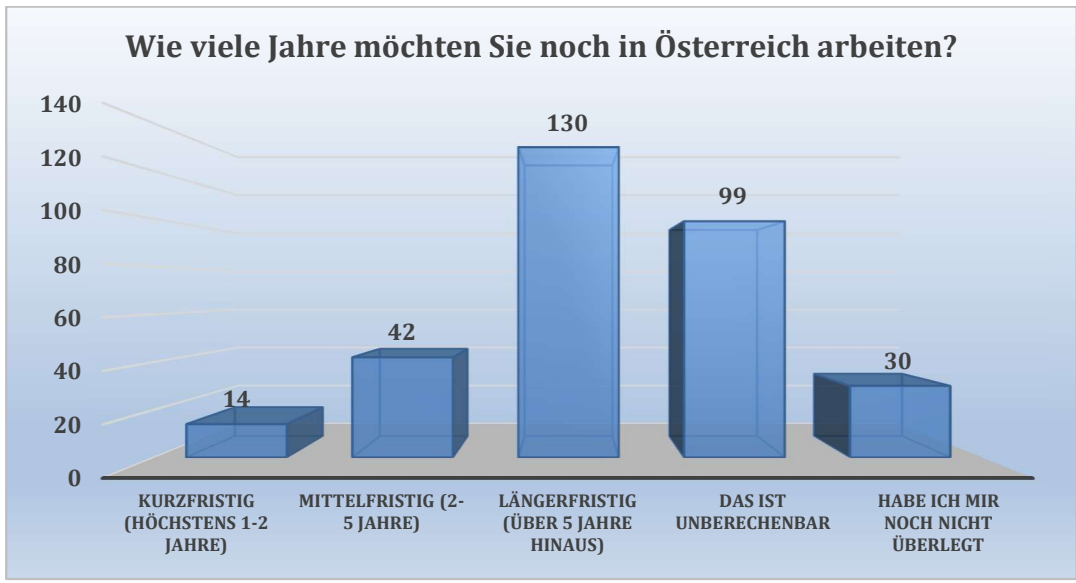
Diese Annahme wurde auch von den Befragten selbst bestätigt. Während in Ungarn laut einer regelmäßigen Umfrage von GfK Hungária vier ungarische Haushalte nicht in der Lage sind, von ihrem Einkommen zu sparen, gilt dies nur für ganz wenige (3%) derer, die in Österreich arbeiten (Abbildung 22). Wenn wir auch berücksichtigen, dass bei manchen Menschen die Unfähigkeit zu sparen keine Frage des Einkommens, sondern eine Frage der Persönlichkeit ist, trifft es praktisch zu, dass man durch einen Job in Österreich fast sicher zu Ersparnissen kommt. Zudem legt die Hälfte der Befragten sogar erhebliche Summen zurück.



Abbildung 21 – Haben die Befragten, seit sie in Österreich arbeiten, ein Haus gebaut oder eine Wohnung gekauft?

Auf das hohe Ansparpotenzial der ungarischen Grenzgänger in Österreich weist ferner hin, dass 39% seit ihrer Arbeitsaufnahme (Abbildung 23) eine Wohnung oder ein Haus gebaut oder gekauft haben. Dies ist eine mehrfache Häufigkeit im Vergleich zu dem, was jemand der in Ungarn arbeitet sich leisten kann, und zeigt deutlich den Unterschied im Lebensstandard der beiden Länder.

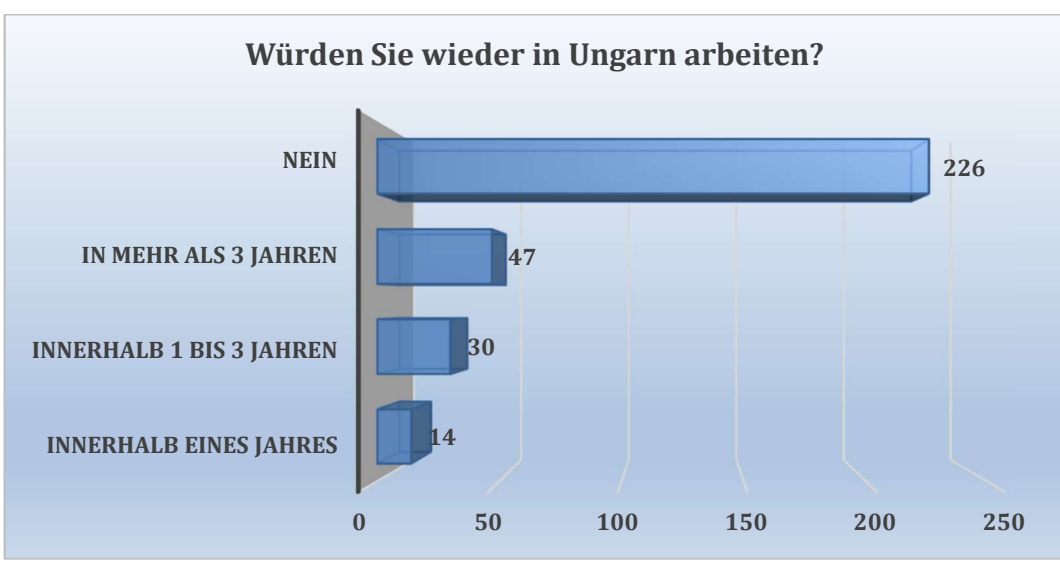
Offensichtlich stellen sich die Grenzgänger trotz dessen ihr Leben langfristig in Ungarn vor. Davon zeugt, dass nur ein Prozent von ihnen eine Wohnung/ein Haus auf der österreichischen Seite der Grenze gekauft oder gebaut hat. Im Gegensatz zu den Ungarn, die dauerhaft in Österreich leben und arbeiten (und oft nicht aus Westungarn kommen), scheinen sich die Grenzgänger permanent auf die Dualität des Wohnens in Ungarn bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in Österreich einzurichten.



**Abbildung 22 – Wie lange beabsichtigen die Befragten in Österreich zu arbeiten?**

Es wurde von uns konkret abgefragt in welcher Zeitperspektive die Grenzgänger sich diesen Status für die Zukunft vorstellen (Abbildung 24). Unsere Annahmen werden durch ihre Antworten bestätigt, sie denken nämlich an eine langfristige Erwerbstätigkeit in Österreich.

Es gibt auch viele, die die Lage als unberechenbar einschätzen. Man könnte dies auf die Angst ihren Job zu verlieren zurückführen, es scheint aber mit Hinsicht auf die Stabilität der österreichischen Wirtschaft eher unwahrscheinlich zu sein, dass dies so viele Menschen beschäftigt. Die Heimkehr wird offensichtlich nicht als Alternative betrachtet, kann also keine so hohe Unsicherheit verursachen. Es bedurfte einer eigenen Erhebung warum so viele der Ungarn die Lage als unberechenbar ansehen. Aller Wahrscheinlichkeit nach gibt es seit der Flüchtlingskrise mehr Zweifel in Bezug auf die Schengen-Grenzen. Wenn beispielsweise Österreich die Grenzkontrollen dauerhaft wiedereinführte, würde einer Reihe von Ungarn die Arbeit in Österreich ernsthaft erschwert, und für einige von ihnen sogar unmöglich gemacht.



**Abbildung 23– Überlegen die Befragten wieder in Ungarn zu arbeiten?**



Verglichen mit den ungarischen Arbeitnehmern befinden sich also diejenigen, die nach Österreich pendeln, in einer äußerst günstigen Lage. Die Frage liegt nahe ob sie denn diese vorteilhafte Situation aufgeben und nach Ungarn zurückkehren möchten (Abbildung 25)? Der Ausgang der Befragung ist wenig überraschend: Die meisten wollen nicht nach Ungarn zurück, oder höchstens langfristig.

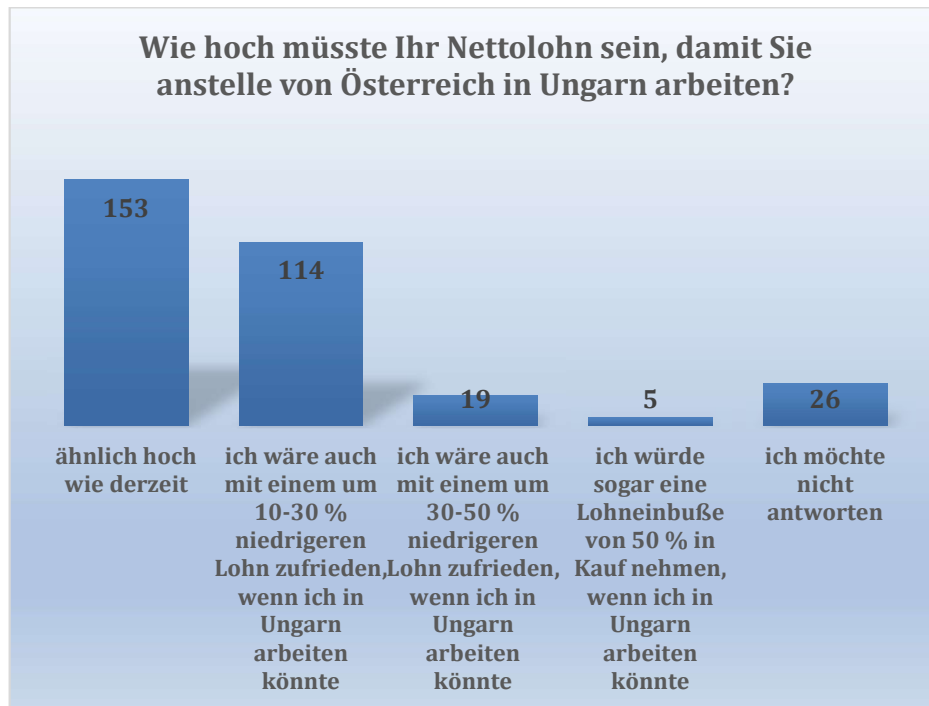


Abbildung 24– Bei welchem Nettolohn würden Sie anstatt von Österreich in Ungarn arbeiten?

Es wurde von uns angenommen, dass das Motiv der Ablehnung der Rückkehr in erster Linie auf die wesentlich bessere finanzielle Situation im Ausland zurückzuführen ist. Daher hinterfragten wir auch wie hoch ein Lohn sein müsste, bei dem sie dann trotzdem nach Ungarn zurückkehrten (Abbildung 26).

Die Antworten zeigten, dass die Mehrheit bei einem ähnlichen oder nur geringfügig niedrigeren Einkommen dann schon heimkehrte. Einen stärkeren Einkommensrückgang würden sie aber nicht akzeptieren. Daraus ist es klar ersichtlich, dass ihr wichtigstes Motiv finanzieller Natur ist und somit die Ergebnisse der Erhebung des Think Tanks „Policy Solutions“ von 2017 mit dem Titel „Ungarischer Traum“ bestätigen, in der die Antwort auf die Frage gesucht wurde wovon die Ungarn träumten. In dieser national repräsentativen Befragung zeichnete sich die Antwort ab, dass die Träume der Ungarn vor aller erst an einen angemessenen Lebensunterhalt anknüpfen.

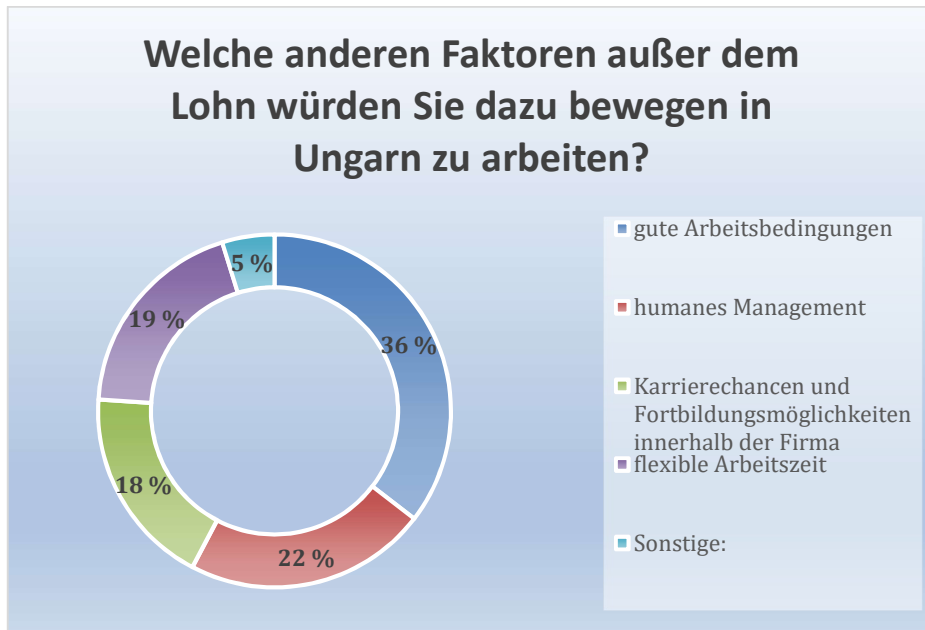


Abbildung 25– Unter welchen sonstigen Voraussetzungen würden die Befragten in Ungarn eine Arbeit aufnehmen?

Dessen ungeachtet wollten wir auch wissen welche sonstigen Faktoren über das Finanzielle hinaus im österreichischen Arbeitsleben im Vergleich zu Ungarn geschätzt werden (Abbildung 27). Auf unsere offene Frage erhielten wir eine hohe Zahl an Antworten mit Erwähnung des positiven Arbeitsumfeldes und des humanen Führungsstils. Zahlreiche Antworten bezogen sich auch auf den Karriereprung (Abbildung 28); aus den Antworten auf eine andere Frage hat es sich ja schon herausgestellt, dass ein Drittel der in Österreich beschäftigten Ungarn bereits einen Schritt voraus auf der Karriereleiter an seinem dortigen Arbeitsplatz machte.

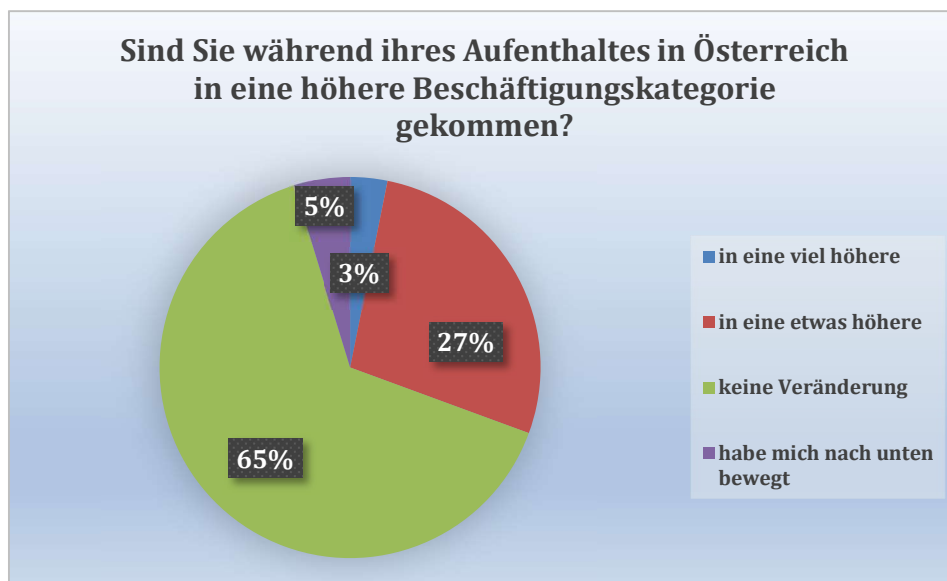


Abbildung 26 – Wurden die Befragten während ihrer Arbeitskarriere in Österreich befördert?

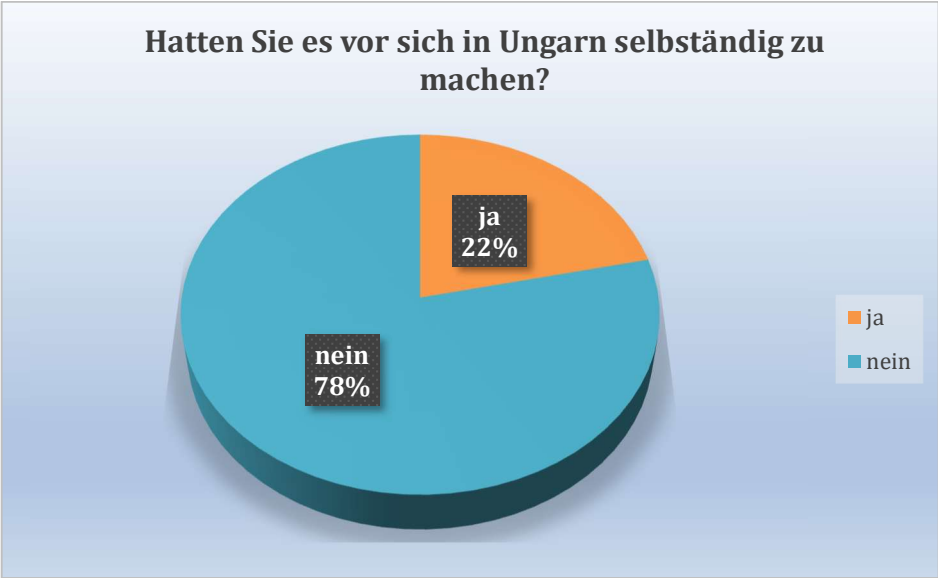


Abbildung 27– Haben es die Befragten vor, sich in Ungarn selbständig zu machen?

Sofern man während seiner Arbeitsausübung in Österreich erheblich Ersparnisse erzielen konnte, kann es sein, dass in späterer Folge anstatt unselbstständig in Ungarn zu arbeiten mit Hilfe dieses Startkapitals sich lieber selbständig machen zu wollen. Laut den Antworten ist es nicht unmöglich in ein paar Jahren das zu dem Starten eines kleineren Unternehmens nötige Kapital beiseite zu legen.

Aus diesem Grund stellten wir auch die Frage ob die Grenzgänger denn – wenn schon nicht als Arbeiter oder Angestellte – als Selbstständige nach Ungarn zurückkehren würden (Abbildung 29). Hier waren die Antworten nicht mehr so stark ablehnend wie hinsichtlich einer künftigen unselbständigen Erwerbstätigkeit in Ungarn, trotzdem antwortete nur etwa jeder fünfte Grenzgänger schon mal überlegt zu haben als Selbstständiger heimzukehren.



Abbildung 28– Haben Sie es vor in einem anderen Staat zu arbeiten?

Natürlich gibt es heutzutage für Grenzgänger nicht nur die Alternative nach Ungarn zurückzukehren, sondern können sie in einem beliebigen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EU plus Norwegen Schweiz und Island), von Portugal bis Finnland, von Island bis Bulgarien frei einer Arbeit nachgehen. Darüber hinaus sind im Zeitalter der Globalisierung auch Staaten wie die USA, China oder sonstige Drittstaaten nicht als Zieldestination der Arbeitsmigration ausgeschlossen. Daher stellten wir die Frage, ob es die Befragten es vorhatten in einem anderen Staat als Österreich zu arbeiten (Abbildung 30). Aus den Antworten ging es eindeutig hervor, dass die überwiegende Mehrheit ihr derzeitiges Grenzgängerdasein aufrechterhalten und nicht in einen anderen Staat wechseln wünscht. Von der Mehrheit derer, die schon mal überlegten anderswohin zu gehen, wurden ebenfalls primär deutschsprachige und relativ nahe gelegene Länder wie die Schweiz und Deutschland öfters genannt. Überraschenderweise wurde das im Kreise der im Ausland arbeitenden Ungarn generell sehr beliebte Vereinigte Königreich kaum erwähnt.

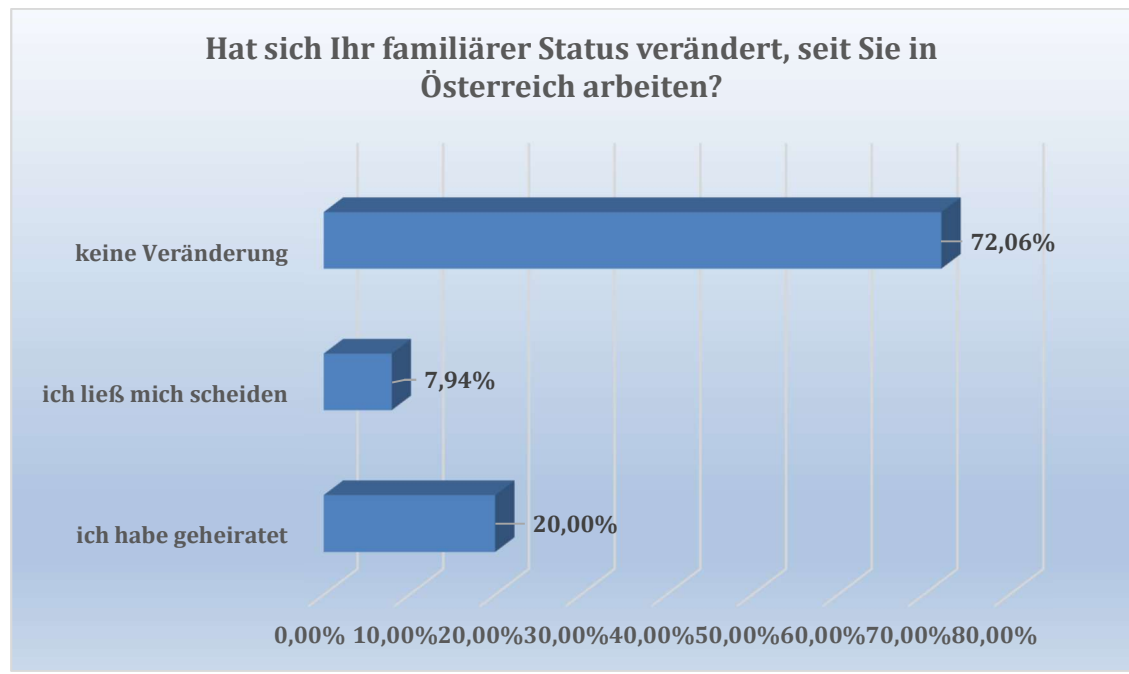


Abbildung 29 - Änderte sich der familiäre Status der Befragten seit ihrer Arbeitsaufnahme in Österreich?

Ein regelmäßiges 4-5-mal in der Woche stattfindendes Hin- und Herfahren über die Grenze kann sich negativ auf Ehen und Partnerschaften auswirken. Daher stellten wir die Frage ob das Arbeiten in Österreich sich auf die emotionale Beziehung der Paare niederschlug (Abbildung 31). Nur in wenigen Fällen führte die Verschlechterung der Beziehungen der Paare zur Scheidung, es gibt aber ausreichend Anekdoten darüber, dass das regelmäßige Grenzpendeln für die emotionale Bindung nicht förderlich sei. Das gehört aber dann schon zur persönliche Ebene der Beziehungen, die in einer derartigen Erhebung nicht erkundet werden kann.



Abbildung 30– Änderte sich der Gesundheitszustand der Befragten seit sie in Österreich arbeiten?

Ähnlich sieht es bei dem Gesundheitszustand aus (Abbildung 32). Man hört viele Anekdoten über eine angebliche Verschlechterung, was aber durch die Antworten nicht bestätigt wurde.

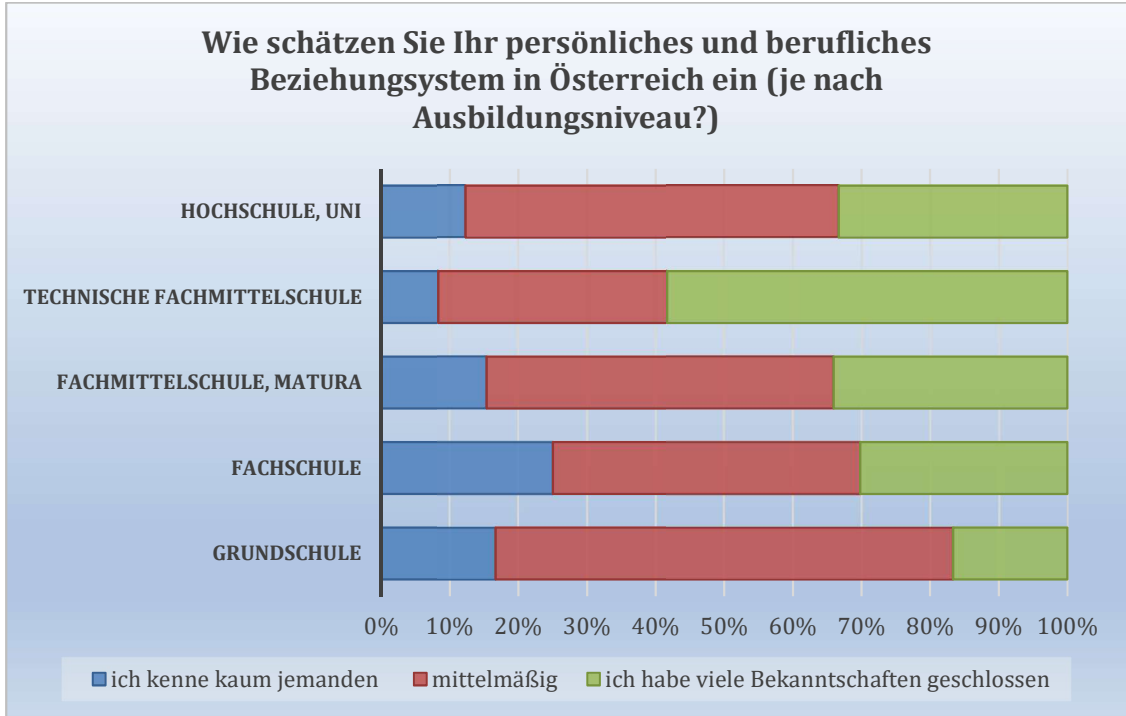


Abbildung 31 – Wie schätzen Sie Ihr persönliches und berufliches Beziehungssystem in Österreich ein (je nach Ausbildungsniveau?)

Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist es nützlich ein etabliertes Beziehungssystem in Österreich zu haben. Ebenso ist es wahrscheinlich, dass man seinen bisherigen Arbeitsplatz, den Grenzgängerstatus eher beibehält, wenn man in Österreich in der Arbeit nicht isoliert ist, sondern Leute kennen lernte und die beruflichen und persönlichen Beziehungen mit ihnen gegebenenfalls vertieft. Wir wollten also wissen, in welchem Maße es den Grenzgänger von verschiedenem Ausbildungsniveau gelungen ist jenseits der Grenze langfristige Beziehungen aufzubauen (Abbildung 33). Die Antworten fielen überraschend positiv aus. Praktisch ist die Mehrheit aller Qualifikationsebenen in der Lage Kontakte in Österreich zu pflegen. Eigentlich ist das Dasein in Österreich ohne dortige Beziehungen nur für die Minderheit der Grenzgänger kennzeichnend. Diejenigen mit HTL Abschluss haben besonders viele Menschen kennengelernt. Im Kreise der Niedrigqualifizierten sind es relativ wenige, die im Laufe der Zeit ausgesprochen viele Kontakte aufgebaut hatten, in dieser Gruppe gibt es aber überdurchschnittlich viele, die eine moderate Anzahl an Kontakten besitzen.

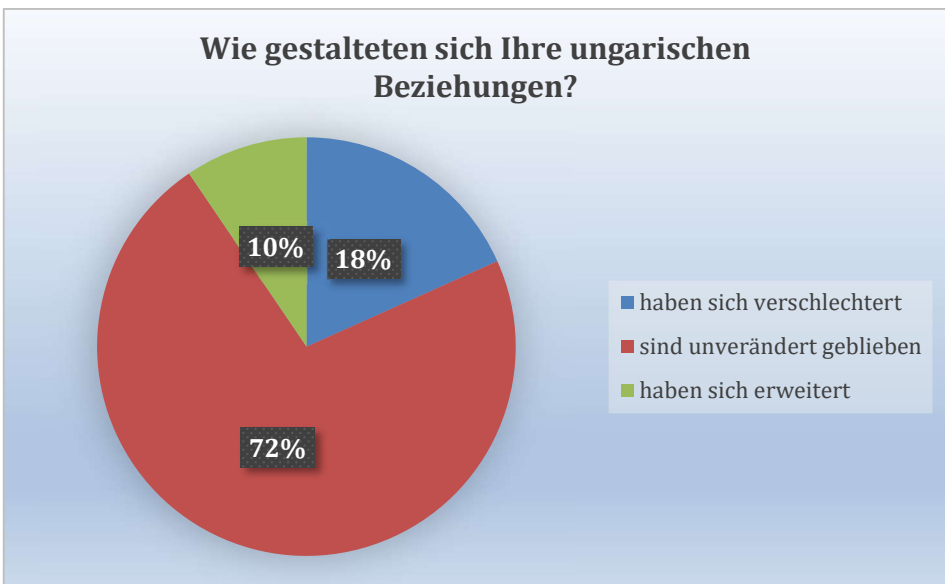


Abbildung 32 – Wie gestaltete sich das ungarische Beziehungssystem der Befragten?

Gleichzeitig berichtete nur jeder fünfte ungarische Grenzgänger darüber, dass sich sein ungarisches Beziehungsnetzwerk verschlechtert hätte (Abbildung 34). Die überwiegende Mehrheit konnte ihre Kontakte in Ungarn bewahren, einer von zehn sogar noch erweitern.

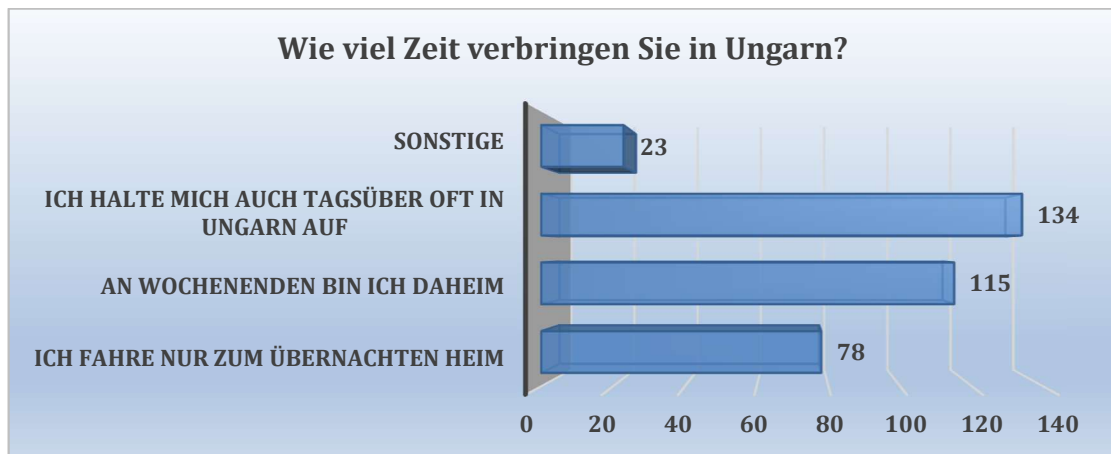


Abbildung 335 – Wie viel Zeit verbringen die Befragten in Ungarn?

Eine Erklärung dafür kann darin liegen, dass man sich das Pendeln nicht unbedingt so vorstellen muss, wie es in Legenden im Grenzraum erzählt wird. Laut diesen Storys führen die Grenzgänger nur zum Übernachten nach Hause, während sie sich tagsüber in Österreich aufhalten. Tatsächlich gibt es das auch, aber nur relativ selber. Die Meisten sind zumindest an den Wochenenden zu Hause, und pflegen dann auch ihre familiären, freundschaftlichen und beruflichen Beziehungen (Abbildung 35). Überraschenderweise sind es recht viele, die auch tagsüber in Ungarn sind! Dies mag daran liegen, dass die Teilzeitbeschäftigung in Österreich weiter als in Ungarn verbreitet ist, wodurch es ermöglicht wird, dass sich die Grenzgänger an bestimmten Tagen und zu bestimmten Tageszeiten auch während der Woche in Ungarn aufhalten, und somit ihre Beziehungen pflegen bzw. Angelegenheiten regeln können, und nicht vollständig aus dem ungarischen Leben gerissen werden.

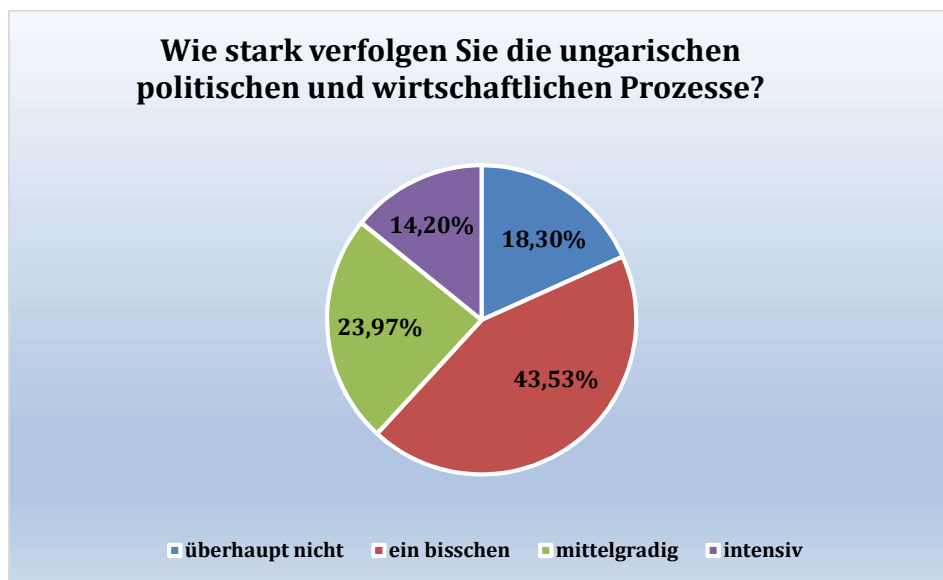


Abbildung 34 – In welchem Maße verfolgen die Befragten die ungarische Politik und die Vorgänge in der Wirtschaft?

Nach den vorigen Nennungen überrascht es wenig, dass die häufigste Antwort auf die Frage, inwieweit die Grenzgänger die politischen und wirtschaftlichen Vorgänge in Ungarn verfolgten, die häufigste Antwort „einigermaßen“ lautete (36. Abbildung).

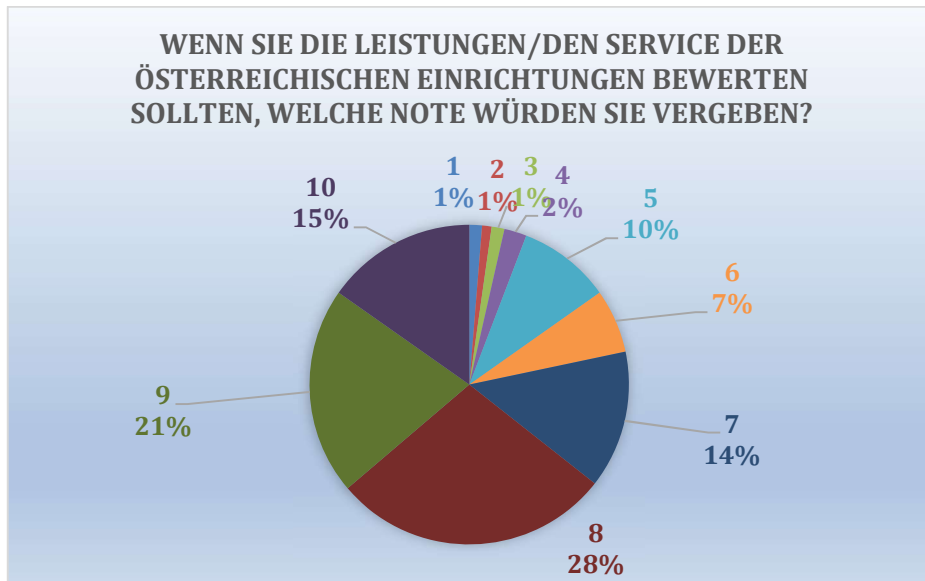


Abbildung 35– Wie werten die Befragten die Leistungen der österreichischen Einrichtungen?

Wir haben es auch hinterfragt, wie sehr die Ungarn die Leistungen der österreichischen Einrichtungen schätzen. Aus den Antworten geht es hervor, dass sie grundsätzlich zufrieden sind: Auf einer Zehnerskala wurden am öftesten die Punktezahlen 8-9-10 vergeben, dass von den stets kritischen Ungarn als ein sehr positives Ergebnis gilt (Abbildung 37).

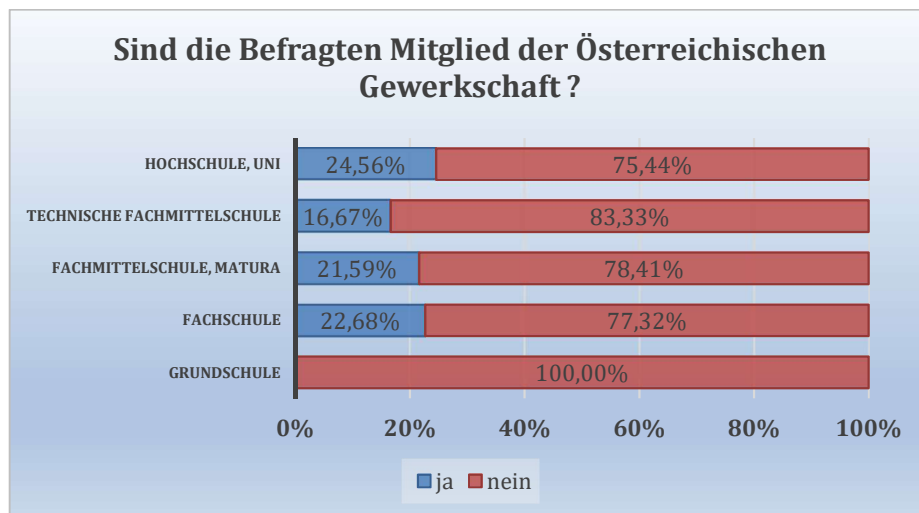


Abbildung 36– Ist der Befragte Mitglied einer österreichischen Gewerkschaft?

Es hat uns auch interessiert wie hoch der Anteil der Ungarn ist, die einer österreichischen Gewerkschaft beigetreten sind. Abgesehen von den am niedrigsten qualifizierten ungarischen Grenzgängern war etwa jeder fünfte Ungar Gewerkschaftsmitglied, was uns überraschte, da dies eine ziemlich hohe Quote im Vergleich zu den nur 9% Gewerkschaftsmitgliedern unter den Arbeitnehmern in Ungarn ist, auch wenn der vorige Prozentsatz nicht den noch höheren österreichischen Wert erreicht. Es wären weitere Untersuchungen erforderlich, um herauszufinden, ob der Aktivismus der österreichischen Gewerkschaften die Ungarn wirklich so stark motiviert, oder eventuell von einzelnen Ungarn die verpflichtende Mitgliedschaft in der österreichischen Arbeiterkammer fälschlicherweise als Gewerkschaftsmitgliedschaft fehlgedeutet wird. In jedem Fall sind sie hier häufiger vertreten als daheim in Ungarn.



## 3 ERHEBUNG DER EINRICHTUNGEN, DIE SICH MIT GRENZGÄNGERN AUSEINANDERSETZEN

Ein wesentlicher Teil unserer Erhebung setzte sich mit der Analyse der Beziehungen, der Praxis, der Probleme und der Mängel im Kontext Mensch und Behörde und der Einrichtungen, die tagtäglich mit Grenzgängern zu tun haben, auseinander. Die Befragung erfolgte bei den wichtigsten dieser Organisationen/Institutionen im Rahmen von persönlichen Interviews oder über schriftliche Anfragen. Es wurden von uns folgende Bereiche untersucht:

- die Qualität der institutionellen Zusammenarbeit innerhalb Österreichs und Ungarns, die Qualität der grenzüberschreitenden institutionellen Zusammenarbeit;
- allgemeine Erfahrungen während des Kontakts/der Arbeit mit ungarischen Arbeitnehmern;
- Zusammenfassung der wichtigsten Erfahrungen der Zeit seit der Arbeitsmarktöffnung (2011), und der Herausforderungen/möglichen Lösungen
- interkulturelle Unterschiede zwischen den beiden Ländern, Lösung von eventuellen Schwierigkeiten, Sammeln von Best-Practice Beispielen.

Diese Einrichtungen waren in Ungarn, in den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala

- Leiter/Generaldirektoren der Regierungsämter, die Hauptabteilungen für Beschäftigung, Familienförderung und Sozialversicherung, die Abteilungen für Arbeitsschutz und Verwendungsschutz;
- die Nationalen Finanz- und Zollämter in den Komitaten.

Zusätzlich zu den oben genannten Fragen haben wir die Leiter der österreichischen Partnerinstitute und die Sachbearbeiter zu folgenden Themen befragt:

- Inwieweit ist das österreichische Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping den Hoffnungen gerecht geworden?
- Einhaltung und Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften, Höhe der Geldbußen, Verstöße gegen die Regeln und die anknüpfenden Erfahrungen;
- Gibt es unter den ungarischen Grenzgängern oder derjenigen Ungarn, die einen Wohnsitz in Österreich haben, Personen die in prekären Arbeitsverhältnissen (Teilzeit, Heimarbeit, Wiedereinsteigerrinnen, usw.) beschäftigt werden?

### Anhänge zu diesem Kapitel:

- Fragebogen zur Erhebung im Kreise der Grenzgängereinrichtungen in Deutsch
- Fragebogen zur Erhebung im Kreise der Grenzgängereinrichtungen
- Fragebogen für ungarische Organisationen auf Ungarisch

### 3.3.1 ERHEBUNG IM KREISE DER ÖSTERREICHISCHEN EINRICHTUNGEN

Im Rahmen einer deutschsprachigen Erhebung wurden von uns auch im Kreise der österreichischen Einrichtungen die externen Faktoren, die die arbeitsmarktbezogene Mobilität, die Beschäftigung und Sozialversorgung der Grenzgänger beeinträchtigen, eruiert.

Im Laufe der Erhebung suchten wir zahlreiche Einrichtungen/Behörden auf, und befragten in erster Linie Experten, die täglich oder wöchentlich mit dem Themenbereich des Pendels über die Grenze zu tun haben. Brauchbare Antworten erhielten wir von folgenden Einrichtungen:

- Arbeiterkammer Niederösterreich
- BGKK - Burgenländische Gebietskrankenkasse
- AMS Burgenland

## Die Resultate der Erhebung

**Wir wollten erfahren, mit welchen Partnerorganisationen ständige Kontakte bestehen. Es sind folgende:**

- ungarische und österreichische Arbeitsmarktservices auf Länder- bzw. Komitatsebene
- Finanzämter
- Wirtschaftskammer
- Arbeiterkammer
- Sozialversicherungsanstalten
- Krankenkassen
- Land Burgenland

**Es ist natürlich wichtig zu sehen, welche aus Hinsicht der Arbeit dieser Einrichtungen die wichtigsten Partnerinstitutionen sind? Hier erhielten wir folgende Antworten:**

- ungarisches Arbeitsamt
- ungarische Finanzbehörde
- AMS, BMASK, Landesregierung
- Ämter der Burgenländischen Landesregierung

**Wir fragten, wie die Zusammenarbeit mit den ungarischen Partnerorganisationen eingeschätzt wird.**

Die Antworten lagen im Spektrum *gut, entsprechend, zufriedenstellend*. Niemand bezeichnete die Kooperation als nicht gut, schlecht oder unzulänglich.

**Die Befragten unterschieden sich in der Hinsicht, mit welcher Art von Aufgabenstellungen sie während ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sind:**

- an internationale Jobsuche anknüpfende Fragen (Anerkennung von Abschlüssen, Sprachkenntnisse, Vorbereitung auf das Einstellungsgespräch, usw.)
- Fragen juristischer Art (Allgemeine Rechtsfragen, an Arbeitsverträge anknüpfende Fragen, Anwendung des EU-Rechtes)
- Sozialversicherungsbelange

**In weiterer Folge wollten wir wissen, wie gut sich die ungarischen Klienten laut den Erfahrungen der Sachbearbeiter beim Thema Auslandsarbeit auskennen?**

Die häufigste Nennung lautete hier, dass die Klienten sich teilweise auskennen, die Sachbearbeiter aber allerlei Fälle antreffen.

Es interessierte uns auch *über welche Kanäle die Klienten die Informationen laut den Erfahrungen der Befragten einholen?* Als Informationsquellen gelten in erster Linie

- das direkte Umfeld (Familie, Freunde), oder
- selbstständige Recherchen (Internet, Medien, Broschüren), oder
- offizielle Kanäle (Berater, Ämter).

Als der österreichische Arbeitsmarkt 2011 für Ostarbeiter geöffnet wurde, verabschiedete das Parlament ein sogenanntes Lohn- und Sozialdumpinggesetz. Dies führte scharfe Kontrollen bei den Unternehmen zur Überprüfung der Einhaltung der österreichischen Arbeitnehmerrechte, vor allem der Mindestlohnregelungen, ein. Wir wollten wissen, *ob das Gesetz als wirkungsvoll erachtet wird.*

Es kamen zwar mehr „Ja“ als „Nein“-Antworten, viele der Befragten wollten aber auch nicht antworten. Die Einschätzung dieses Themas ist offensichtlich nicht einheitlich.

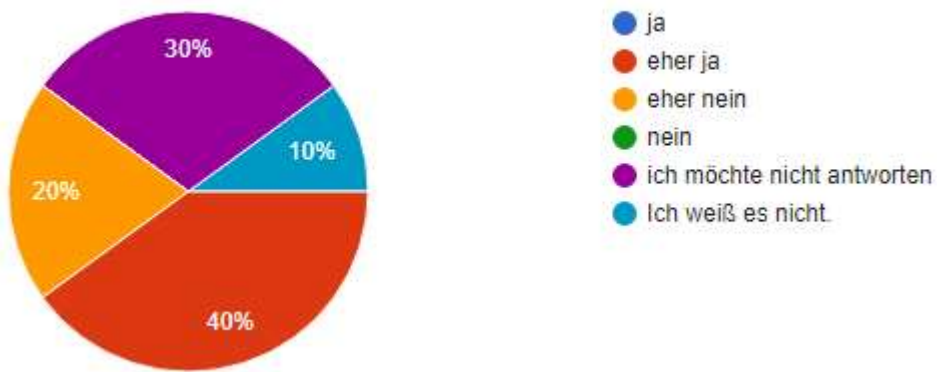


Abbildung 39– Hält der Befragte das Lohn- und Sozialdumpinggesetz für wirkungsvoll?

Eine weitere Frage lautete, *in welchem Maße aufgrund der Erfahrungen der Befragten die österreichischen Arbeitgeber die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften bei der Einstellung von ungarischen Mitarbeiter einhalten?*

Hier lautete die allgemeine Einschätzung, dass die Vorschriften eingehalten werden.

Die nächste Frage war, *wie stark unter den ungarischen Beschäftigten, die in Österreich einen ständigen Wohnsitz haben, eine atypische Beschäftigung (Teilzeit, Heimarbeit, Wiedereinsteigerrinnen, usw.) verbreitet ist?*

Laut Einschätzung der Befragten kommt dies selten oder überhaupt nicht vor. Zwar sind in Österreich atypische Beschäftigungsformen weit verbreitet und beliebt, wurde vom Befragungsergebnis unsere dahingehende Erfahrung bestätigt, dass die Ungarn nicht in Teilzeit oder Heimarbeit beschäftigt werden.

Eine wichtige Frage war, *wie die Zusammenarbeit mit den ungarischen Partnereinrichtungen eingeschätzt wird.*

Die Antworten waren eindeutig positiv. Dieser positive Absatz basiert auf Gegenseitigkeit, da wir in weiterer Folge sehen werden, dass die ungarischen Kollegen ihre österreichischen Partner ebenso positiv sehen.

***Wenn jemand die Zusammenarbeit als nicht so gut findet, sollte er dessen Gründe nennen.***

Die Gründe für eventuelle Schwierigkeiten können in folgenden Faktoren liegen:

- Kommunikationsschwierigkeiten (Sprache, interkulturelle Unterschiede)
- aus dem abweichenden juristischen Umfeld resultierende Schwierigkeiten
- administrative Schwierigkeiten

**Wir wollten auch wissen wie man den Informationsfluss/die Kommunikation zwischen den Einrichtungen verbessern könnte.**

Die Befragten plädierten eindeutig für regelmäßige persönliche Treffen, wie zum Beispiel:

- gemeinsame Fachveranstaltungen, Workshops
- Fortbildungen, Trainings
- interkulturelle Trainings

***Die Befragten wurden auch gebeten eine gut funktionierende, vorbildliche österreichisch-ungarische Kooperation, Initiative, oder ein derartiges Projekt aus ihrer Umgebung zu nennen.***

Es wurden ausschließlich im Rahmen einer Kooperation umgesetzte langjährige Programme/Projekte genannt, in denen die befragten Organisationen als Partner und ihre Mitarbeiter als aktive Teilnehmer mitwirkten. Durch diese waren die aktiven Jahre und die gemeinsamen Aktivitäten der beiden Staaten vor und nach der Arbeitsmarktöffnung 2011 bestimmt, und hinterließen bei den Mitwirkenden positive Erinnerungen. Es handelt sich um folgende Projekte:

- EURES-T Pannonia<sup>22</sup>
- IGR<sup>23</sup>
- Jobtour<sup>24</sup>
- NetLab<sup>25</sup>

**Natürlich wollten wir in der Folge auch die Gründe offenlegen weshalb die genannten Kooperationen Initiativen Projekte als beispielhaft erachtet wurde oder wird.**

Wir erhielten folgende Antworten:

- direkte Informationen von Experten für Interessenten
- es gab viele Organisationen und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch

<sup>22</sup> Österreichisch ungarische Arbeitsmarkt Kooperation im Grenzraum 2009-2016: [www.eures-pannonia.hu](http://www.eures-pannonia.hu)

<sup>23</sup> „IGR – Zukunft im Grenzraum“. 2008-2015, gemeinsames Grenzüberschreitendes AT-HU Projekt von ÖGB und MSZOSZ: [www.igr.at](http://www.igr.at)

<sup>24</sup> „Jobtour – Plattform für den grenzüberschreitenden Berufsvergleich“. Grenzüberschreitendes AT-HU Projekt, 2009-2011: [www.jobtour.eu](http://www.jobtour.eu)

<sup>25</sup> „Netlab – Partnerschaft für den Arbeitsmarkt in der Region“. Grenzüberschreitendes AT-HU Projekt, 2008-2012: [www.netlab-online.eu](http://www.netlab-online.eu)

- Jobtour, die Plattform die Vergleiche zwischen Berufen und Qualifikationen beider Länder ermöglicht, kann bei der Jobsuche nützlich sein
- praxisorientierte Projekte
- Vernetzung, Qualitätsberatung
- effektive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen
- Bereitstellung allumfassender Informationen und guter Vernetzungsmöglichkeiten zwischen den relevanten Akteuren

**Es interessiert der uns ferner, worin die an die Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 anknüpfende größte Herausforderung gesehen wird?**

- höhere Klientenzahlen
- instabile rechtliche Rahmenbedingungen in Ungarn
- die Qualität der Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen/Organisationen des Grenzraumes

### 3.3.2 ERHEBUNG IM KREISE DER UNGARISCHEN EINRICHTUNGEN

Ähnlich wie bei der österreichischen Erhebung haben wir auch parallel bei den ungarischen Hintergrundeinrichtungen, die aktiv an der Beratung und Vorbereitung der Grenzgänger beteiligt sind, nach denjenigen externen Faktoren gesucht, die die Arbeitsmarktmobilität, die Beschäftigung und die Sozialleistungen der ungarischen Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden grundlegend beeinflussen.

Im Verlauf der Umfrage interessierten uns vor allem die Meinungen von Experten, die täglich oder wöchentlich mit Grenzgängern oder mit dem Phänomen des Pendelns über die Grenze in Berührung kommen, oder als sachkundige Personen mit ihrer Einschätzung unsere Arbeit fördern konnten (insgesamt 37 Expertenantworten). Aus den drei westungarischen Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala waren folgende Organisationen, bzw. ihre Hauptabteilungen am Interview beteiligt:

Seitens des Regierungsamtes Komitat Győr-Moson-Sopron:

- Hauptabteilung für Sozialversicherung und Beschäftigung
- Hauptabteilung für Familienförderung und Sozialversicherung

Seitens des Regierungsamtes Komitat Vas:

- Hauptabteilung für Sozialversicherung und Beschäftigung
- Hauptabteilung für Beschäftigung, Familienförderung und Sozialversicherung
- Beschäftigungsabteilung
- Bezirksamt Szombathely, Hauptabteilung für Beschäftigung, Familienförderung und Sozialversicherung; die mit internationalen Angelegenheiten betrauten Mitarbeiter der Abteilung für Krankversicherung und Familienförderung

Seitens des Regierungsamtes Komitat Zala:

- Hauptabteilung für Sozialversicherung und Beschäftigung
- Hauptabteilung für Familienförderung und Sozialversicherung

## Erhebungsergebnisse

**Wir wollten einerseits herausfinden, wer die wichtigsten Partner/Partnerorganisation sind, mit denen ein ständiger Kontakt in mit den alltäglichen Aufgaben besteht. Das sind folgende:**

- Nationales Finanz-und Zollamt (NAV)
- Komitats-Regierungsämter (die verschiedenen Abteilungen dieser, wie zum Beispiel die Hauptabteilung für Sozialversicherung und Beschäftigung - zum Beispiel an Rentenversicherung anknüpfende Aufgaben)
- Bezirksämter, Gemeindeämter
- Amt für Migration und Asyl
- Nationale Krankenversicherungs-Fondsverwaltung (NEAK)
- Sonstige Anbieter aus dem Gesundheitsbereich

54

**Es erschien uns wichtig zu erfahren, welche von den oben aufgelisteten Einrichtungen durch die befragten Organe in Verbindung mit ihrer Arbeit als die drei wichtigsten angesehen werden und warum?**

Ungeachtet dessen, mit welchem Amt ein Sachbearbeiter aufgrund seiner Position den meisten Kontakt hat, nannten die Befragten folgende Einrichtungen am öftesten:

- Nationales Steuer-und Zollamt
- Regierungsämter, Bezirksämter
- NEAK – Nationale Krankenversicherungs-Fondsverwaltung

Zu einer institutionellen Kooperation kommt es naturgemäß am öftesten zwecks Datenvergleich, Datenlieferungen/Datenanfragen und zum Einholen von Bescheinigungen. Es tauchen aber auch Fälle auf, die einer Einzelbeurteilung bedürfen, wo Expertenrat gefragt ist. Es kommt auch hierbei zu persönlichen Besprechungen unter den betroffenen Einrichtungen. Einzelne Institutionen gewähren fachliche Aufsicht, versorgen ihre Mitarbeiter mit Instruktionen oder halten Kontakt mit ausländischen Partnern.

**Es wurde von uns hinterfragt, wie die Zusammenarbeit mit den österreichischen Partnerorganisationen eingeschätzt wird.**

Die Antworten besagten, dass die Zusammenarbeit *von hohem Niveau* oder *entsprechend* war. Niemand bezeichnete die Kooperation als nicht entsprechend.

**Die Antworten der Befragten fielen in der Hinsicht, mit welcher Art von Problemstellungen sie sich tagtäglich in der Arbeit beschäftigen, nicht einheitlich aus.**

Die meisten sind mit

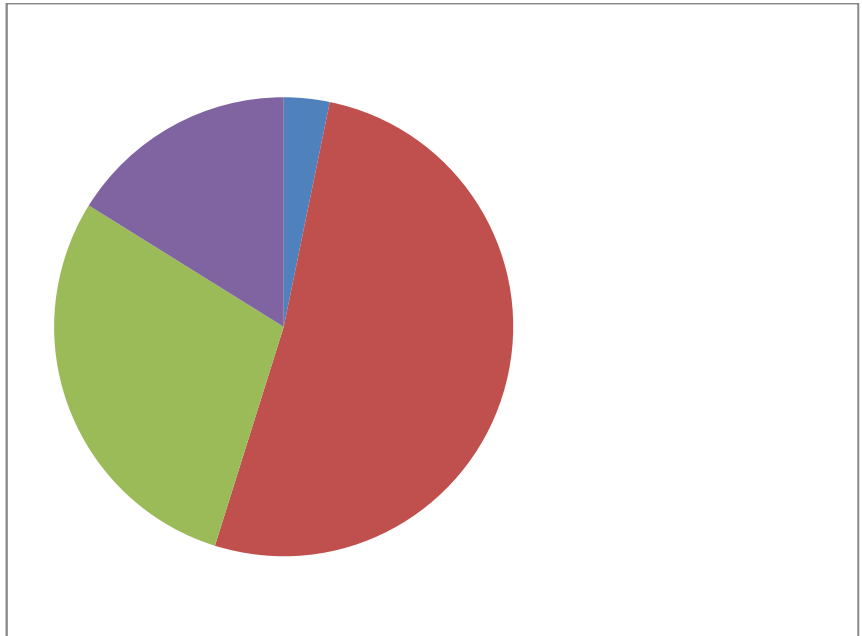
- an die Sozialversicherung anknüpfenden Fragen konfrontiert (Gesundheitsversorgung, Pension, Arbeitslosengeld, usw.).

Darüber hinaus tauchen Fragen

- an die Arbeitssuche in Österreich anknüpfend (Anerkennung von Abschlüssen, Sprachkenntnisse, Vorbereitung auf das Einstellungsgespräch, usw.) bzw.
- an das Arbeitslosengeld, an die Beantragung des U1 Formulars, an die Feststellung des Arbeitslosengeldes, die Beantragung des U1/E301 Formulars bei ausländischen Partnerorganisationen, auf.

**Danach erkundigten wir uns, wie sie den Informationsstand ihrer ungarischen Klienten hinsichtlich der Auslandsbeschäftigung einschätzen?**

Die häufigste Antwort lautete hier, dass diese *teilweise oder geringfügig* informiert sind, es wurden aber auch alle anderen Möglichkeiten genannt.



Ich denke, die Klienten kennen sich gut mit den Fragen der Auslandsbeschäftigung aus	Ich denke, die Klienten kennen sich teilweise mit den Fragen der Auslandsbeschäftigung aus	Ich denke, die Klienten kennen sich gering mit den Fragen der Auslandsbeschäftigung aus	Ich denke, die Klienten kennen sich gar nicht mit den Fragen der Auslandsbeschäftigung aus
--	--	---	--

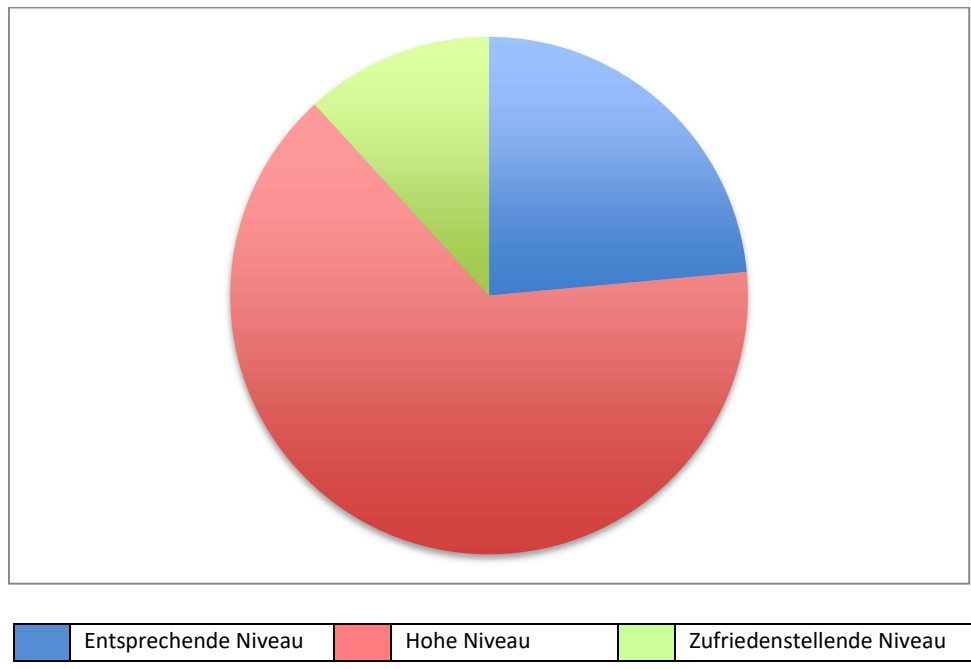
**Abbildung 40 – Was glauben die Befragten, wie gut kennen sich die Klienten mit den Fragen der Auslandsbeschäftigung aus?**

**Wir wollten auch wissen, über welche Kanäle ihrer Klienten ihren Erfahrungen nach Informationen einholen. Informationsquellen sind in erster Linie**

- das engere Umfeld (Familie, Freunde) oder
- selbstständig Recherchen (Internet, Medien, Broschüren) oder
- offizielle Kanäle (beratende Organisationen, Regierungsstellen)

**Wir fragten, wie die Kooperation mit den österreichischen Partnereinrichtungen eingeschätzt wird.**

Am öftesten kam die Nennung zum entsprechenden Niveau der Kooperation (65%), es gab aber auch mehrere Antworten laut denen das Niveau hoch (24%) bzw. befriedigend (11%) war.



**Abbildung 41– Wie schätzt die befragte Person das Niveau der Kooperation der Klienten mit den österreichischen Partnereinrichtungen ein?**

**Falls jemand die Qualität der Kooperation als nicht entsprechend erachtet, fragten wir in welchen Bereichen dies zur Geltung kommt.**

Es kommen folgende Gründe für eventuelle Schwierigkeiten infrage:

- Kommunikationsschwierigkeiten (Sprache, interkulturelle Unterschiede)
- aus dem abweichenden rechtlichen Hintergrund resultierende Schwierigkeiten
- administrative Schwierigkeiten

**Eine weitere Frage lautete, wie der Informationsfluss/die Kommunikation zwischen den Einrichtungen verbessert werden könnte?**

Ähnlich wie bei den österreichischen Kollegen strebten die Teilnehmer auch hier regelmäßige persönliche Treffen an. Hier kommen infrage:

- gemeinsame Fachveranstaltungen, Workshops
- Fortbildungen, Trainings
- interkulturelle Trainings

Darüber hinaus wurde auch die Bedeutung der Implementierung des digitalen Kontakthaltens betont, da hierdurch die Bearbeitungszeiten stark reduziert und auch die Effizienz verbessert werden könnten.



**Wir ersuchten die Befragten auch, eine *gut funktionierende, beispielhafte österreichisch-ungarische Kooperationen, Initiative oder ein derartiges Projekt aus ihrem Umfeld vorzustellen.***

Mehrere Mitarbeiter lobten

- den guten Kontakt mit den österreichischen Gebietskrankenkassen und ihre Sachbearbeitung
- die gemeinsamen Kontrollen im Bereich Arbeitsschutz und Verwendungsschutz
- „die Effizienz der Kommunikation über die EU Formulare mit dem Zeichen E“
- das Projekt „IGR-Zukunft im Grenzraum“
- „die Beantragung bzw. die postalische Zusendung der EU-Formulare funktioniert zwischen den beiden Staaten reibungslos, die Sachbearbeitung erfolgt präzise“
- „schnelle Bearbeitung bei ausländischen Formularen“
- EURES-T Pannonia

**In der Folge waren wir natürlich auch auf die Gründe gespannt, *aus welchem Grund also die genannten Kooperationen, Initiativen, Projekte als beispielhaft betrachtet werden/wurden.***

Was die täglichen Sachbearbeitungsabläufe bei den österreichischen Partnereinrichtungen angeht, betonten die Meisten die schnelle und effiziente Abwicklung und die präzise Informationslieferung (Anforderung von Daten, Handhabung von Formularen, Beantwortung von Fragen, usw.).

Diejenigen, die die grenzüberschreitenden Projekte (IGR und EURES-T Pannonia) erwähnten, unterstrichen in den meisten Fällen die Möglichkeit der direkten, teilweise auch persönlichen Kontaktaufnahme, das Networking, die hochwertige Beratung, die effiziente partnerschaftliche Zusammenarbeit, und außerdem auch noch, dass in zahlreichen Fällen „wir unsere Klienten bei derartigen Fragen an das am Projekt teilnehmende Gewerkschaftsbüro verweisen konnten“ (Entlastung der besagten Sachbearbeiterin).

**Wir ersuchten die Mitarbeiter auch *gegenteilige Beispiele, negative Erfahrungen, erfolglose Abläufe zu nennen.*** Hier wurden keine konkreten Beispiele genannt, es wurde lediglich über Verzögerungen bei der Zusendung einzelner Bescheinigungen berichtet.

„Es fand sich immer eine Lösung, wenn Probleme aufgetaucht sind“.

**Wir wollten wissen, *worin die Befragten die größte Herausforderung in der Zeit seit der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 sehen.***

In der Reihenfolge der Wichtigkeit erhielten wir folgende Antworten:

- gewachsener Kundenverkehr
- die Klienten schlecht informiert
- wechselnde rechtliche Rahmenbedingungen in Ungarn
- Qualität der grenzüberschreitenden institutionellen Zusammenarbeit
- Mangel der Kooperation zwischen den ungarischen Einrichtungen/Organisationen
- die Funktion von ungarischen Arbeitsvermittlern (nicht entsprechende Informationslieferung)
- Qualität des Datenverkehrs

**Schließlich baten wir die Teilnehmer, uns aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen kurz einige Vorschläge zu formulieren, die zum Erreichen der Ziele der Erhebung und somit zur Steigerung der Effizienz und zur Verbesserung der institutionellen Zusammenarbeit beitragen könnten.**

- „Aus Hinsicht der Kosteneffizienz und der Verringerung der Bearbeitungszeiten wäre es meines Erachtens sehr wichtig, dass die Einrichtungen auf digitalem Wege miteinander kommunizieren können“.
- „Es wäre sinnvoll mit den ausländischen Versicherungen anstelle des normalen Postweges, wie bisher, digital zu kommunizieren“.
- „Ich würde vorschlagen, dass die Klienten – schon vor der Arbeitsaufnahme – tiefergehend über ihre Rechte und Verpflichtungen in Verbindung mit der ungarischen und österreichischen Krankenversicherung informiert werden. Wege der Informationslieferung: Veranstaltungen, Publikationen, digitale Plattformen.“
- Einrichten von wechselseitig zugänglichen Datenbanken
- „Es wäre wichtig Möglichkeiten zum permanenten Kontakthalten, zu Schulungen oder gar interkulturellen Treffen mit den österreichischen Kollegen zu schaffen.“

## QUELLENVERZEICHNIS

A Kárpát-medence régiói 14. – Burgenland, Jankó Ferenc, Fábíán Attila, Hardi Tamás (szerk.), Nemzetstratégiai Kutatóintézet, Bp., 2017

Statistisches Jahrbuch 2017, Statistik Austria

Politische Ökonomie Österreichs – Kontinuitäten und Wandel seit dem EU-Beitritt, Beigewum (Hg.) 2015)

59

OECD Economic Surveys – Austria, Bock-Schappelwein és mtsai, OECD 2009

„Az osztrák-magyar határtérség EU-csatlakozás óta eltelt tíz évének munkaerőpiaci folyamatai, annak gazdasági és társadalmi háttérfolyamatai, illetve ajánlások a jövőre nézve”  
Kutatásvezető: Dr. Pogátsa Zoltán, Nyugat-Magyarországi Egyetem

A magyarországi európai uniós Quelleok felhasználásának és hatásainak elemzése a 2007-2013-as programozási időszak vonatkozásában, a GKI és a KPMG közös tanulmánya a Miniszterelnökség számára, 2017

Internet

<https://www.facebook.com/fairwork.at.hu/>

<https://www.hrportal.hu/hr/ausztriaba-ingazo-munkavallalokat-segito-projekt-indul-20171018.html>

[http://hvg.hu/gazdasag/20150621\\_Hallgassa\\_meg\\_hogyan\\_beszol\\_Orban\\_arrol\\_h](http://hvg.hu/gazdasag/20150621_Hallgassa_meg_hogyan_beszol_Orban_arrol_h)

[http://www.arbeitsmarktprofile.at/1/teil\\_08.html](http://www.arbeitsmarktprofile.at/1/teil_08.html)

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html)

[http://www.burgenland.at/media/file/2210\\_G6\\_Nettojahreseinkommen\\_Unselbstaendige.pdf](http://www.burgenland.at/media/file/2210_G6_Nettojahreseinkommen_Unselbstaendige.pdf)

<http://www.eures-pannonia.hu> - Osztrák-magyar határmenti munkaerő-piaci együttműködés 2009-2016 között

<http://www.igr.at> - „IGR – Jövő a határtérségben”. 2008-2015 között az ÖGB és az MSZOSZ közös AT-HU határmenti projektje

<http://www.jobtour.eu> - „Jobtour - szakmák határon átnyúló összehasonlításának platformja”. AT-HU határmenti projekt 2009-2011 között

<http://www.netlab-online.eu> - „Netlab - Partnerség a munkaerőpiacért a régióban”. AT-HU határmenti projekt 2008-2012 között: [www.netlab-online.eu](http://www.netlab-online.eu)

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 – Erwerbsquote Österreichs nach der Jahrtausendwende (Quelle: Eurostar) .....	16
Abbildung 2– Beschäftigungsquote Österreich [Quelle: Ergostat lfsq_ergan].....	17
Abbildung 5 – Preisindex realer Konsum pro Kopf nach 2000 E27=100% (Quelle: prc_ppp_ind) .....	19
Abbildung 6 – Lineare regressive Trennlinie zwischen der Produktivität/Stunde (EU27=100%) und dem nominalen Arbeitslohn (EUR), 2010 (Quelle: eigene Kalkulation auf Basis von Eurostar) .....	20
Abbildung 7 – Einkommen in Europa 2011, Kaufkraftparität (Quelle: EU SILC) .....	20
Abbildung 8 – Netto-Jahreseinkommen in Österreich und in den Bundesländern; Frauen = mittelblau, Männer = hellblau, Gesamt = dunkelblau, 2011 (Quelle: Statistik Burgenland) ....	21
Abbildung 9 – Anteil ausländischer Arbeitnehmer, Bundesland und Gesamtösterreich (Quelle: HV, WIFO) .....	22
Abbildung 10 – Ausländische Arbeitnehmer im Burgenland und in Gesamtösterreich, 2008 (Quelle: AMS, WIFO) .....	23
Abbildung 11– Die Befragten nach Geschlecht.....	31
Abbildung 12– Arbeitet Ihr Ehepartner/Partner ebenfalls in Österreich? .....	31
Abbildung 13– Altersstruktur der Befragten (Männer: blau, Frauen: rot).....	32
Abbildung 14–Abschlüsse der Befragten.....	32
Abbildung 15 – Sprachkenntnisse der Befragten .....	33
Abbildung 16– Arbeitsplätze der Befragten je nach Wirtschaftszweig.....	34
Abbildung 17 – Tägliche Fahrzeiten von der Wohnung bis zum Arbeitsplatz (ein Weg) .....	34
Abbildung 18 – Pendlertage pro Woche .....	35
Abbildung 19 – Seit wie vielen Jahren arbeiten die Befragten in Österreich?.....	36
Abbildung 20 –Anzahl der bisherigen Arbeitsplätze der Befragten in Österreich .....	36
Abbildung 21– Dahingehende Schätzung der Befragten wie hoch ihr Gehalt im Vergleich zu ihrem potentiellen Einkommen in Ungarn in Österreich ist .....	37
Abbildung 22– Die Möglichkeiten Ersparnisse zu erzielen.....	38
Abbildung 23 – Haben die Befragten, seit sie in Österreich arbeiten, ein Haus gebaut oder eine Wohnung gekauft? .....	39
Abbildung 24 – Wie lange beabsichtigen die Befragten in Österreich zu arbeiten?.....	40
Abbildung 25– Überlegen die Befragten wieder in Ungarn zu arbeiten? .....	40
Abbildung 26– Bei welchem Nettolohn würden Sie anstatt von Österreich in Ungarn arbeiten? .....	41
Abbildung 27– Unter welchen sonstigen Voraussetzungen würden die Befragten in Ungarn eine Arbeit aufnehmen?.....	42
Abbildung 28 – Wurden die Befragten während ihrer Arbeitskarriere in Österreich befördert? .....	42
Abbildung 29– Haben es die Befragten vor, sich in Ungarn selbständig zu machen? .....	43
Abbildung 30– Haben Sie es vor in einem anderen Staat zu arbeiten? .....	43
Abbildung 31 – Änderte sich der familiäre Status der Befragten seit ihrer Arbeitsaufnahme in Österreich? .....	44
Abbildung 32– Änderte sich der Gesundheitszustand der Befragten seit sie in Österreich arbeiten? .....	45

Abbildung 33 – Wie schätzen Sie Ihr persönliches und berufliches Beziehungssystem in Österreich ein (je nach Ausbildungsniveau?) .....	45
Abbildung 34 – Wie gestaltete sich das ungarische Beziehungssystem der Befragten? .....	46
Abbildung 35 – Wie viel Zeit verbringen die Befragten in Ungarn? .....	47
Abbildung 36 – In welchem Maße verfolgen die Befragten die ungarische Politik und die Vorgänge in der Wirtschaft? .....	47
Abbildung 37– Wie werten die Befragten die Leistungen der österreichischen Einrichtungen? .....	48
Abbildung 38– Ist der Befragte Mitglied einer österreichischen Gewerkschaft? .....	48

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1– Einkommen im Burgenland und in Gesamtösterreich im Jahr 2014 (Quelle: Statistisches Jahrbuch 2017) .....	21
Tabelle 2 – Registrierte unselbstständig Beschäftigte ungarische Arbeitnehmer im Burgenland (Quelle: AMS Burgenland) .....	24
Tabelle 3 – Die im Burgenland registrierten, unselbstständig Beschäftigten Ungarn je nach Wirtschaftsbranche, im Februar 2014 (Quelle: AMS) .....	24
Tabelle 4 – Ungarische Arbeitskräfte im Burgenland, Februar 2014 (Quelle: AMS Burgenland) .....	26

# ANLAGEN

## ANLAGE NR. 1

### Fragebogen zur Bewertung der persönlichen und familiären Situationen und der Strategien der Grenzgänger

62

1. **Wie lange fahren Sie von Ihrem Zuhause bis zum Arbeitsplatz, von Tür zu Tür in eine Richtung?**
  - a.) unter 30 Minuten
  - b.)
  - c.) 30-60 Minuten
  - d.) 60-90 Minuten
  - e.) über 90 Minuten
  
2. **An wie vielen Wochentagen?**
  - a.) an 5 Tagen
  - b.) an 4 Tagen
  - c.) an 3 Tagen
  - d.) an 2 Tagen
  - e.) an 1 Tag
  - f.) Sonstige:
  
3. **Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Österreich?**
  
4. **Wie viele Arbeitsplätze hatten Sie während dieser Zeit?**
  
5. **Seit wie vielen Jahren sind sie an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz beschäftigt?**
  
6. **Was glauben Sie, ist es in letzter Zeit schwerer geworden Ihren Arbeitsplatz zu halten oder eventuell einen neuen zu finden?**
  - a.) ja
  - b.) nein
  
7. **Das Wievielfache Ihres (in ihrem derzeitigen Beruf) in Ungarn erzielbaren Lohnes verdienen Sie netto?**
  - a.) das Doppelte
  - b.) das Dreifache
  - c.) das Vierfache
  - d.) mehr

**8. Überlegen Sie wieder in Ungarn zu arbeiten?**

- a.) innerhalb eines Jahres
- b.) innerhalb 1 bis 3 Jahren
- c.) in mehr als 3 Jahren
- d.) nein

**9. Sofern Sie wieder in Ungarn arbeiten würden, wo würden Sie das tun?**

- a.) ich würde zurück in die Stadt/Gemeinde ziehen von wo ich kam
- b.) ich würde in der Region West-Transdanubien bleiben
- c.) in Budapest oder in der Umgebung
- d.) ich möchte nicht antworten/ich weiß es nicht

**10. Wie hoch müsste Ihr Nettolohn sein, damit Sie anstelle von Österreich in Ungarn arbeiten?**

- a.) ähnlich hoch wie derzeit
- b.) ich wäre auch mit einem um 10-30 % niedrigeren Lohn zufrieden, wenn ich in Ungarn arbeiten könnte
- c.) ich wäre auch mit einem um 30-50 % niedrigeren Lohn zufrieden, wenn ich in Ungarn arbeiten könnte
- d.) ich würde sogar eine Lohneinbuße von 50 % in Kauf nehmen, wenn ich in Ungarn arbeiten könnte
- e.) ich möchte nicht antworten

**11. Welche anderen Faktoren außer dem Lohn würden Sie dazu bewegen in Ungarn zu arbeiten? (Mehrfachnennungen möglich)**

- a.) gute Arbeitsbedingungen
- b.) humanes Management
- c.) Karrierechancen und Fortbildungsmöglichkeiten innerhalb der Firma
- d.) flexible Arbeitszeit
- e.) Sonstige:

**12. Arbeitet auch ihr Ehepartner/Partner in Österreich?**

- a.) ja
- b.) nein
- c.) ich habe keinen Ehepartner/Partner
- d.) ich möchte nicht antworten

**13. Wo gehen Ihre Kinder zur Schule?**

- a.) in Ungarn
- b.) in Österreich
- c.) anderswo
- d.) ich habe keine Kinder
- e.) ich möchte es nicht sagen

**14. Hat sich Ihr familiärer Status verändert, seit Sie in Österreich arbeiten?**

- a.) ich habe geheiratet
- b.) ich ließ mich scheiden
- c.) keine Veränderung

**14/1. Falls ja, inwiefern hat Sie dies in der Absicht bestärkt, in Österreich zu bleiben?****15. Hat sich Ihr Gesundheitszustand verändert, seit Sie in Österreich arbeiten?**

- a.) ja, ich habe eine mit dem Pendeln zusammenhängende Krankheit bekommen
- b.) ja, ich bin erkrankt, aber nicht wegen dem Pendeln
- c.) keine Veränderung

**15/1. Falls ja, inwiefern hat dies Ihre Absicht in Österreich zu bleiben ins Wanken gebracht?****16. Haben Sie ein Haus/eine Wohnung gebaut oder gekauft, seit Sie in Österreich arbeiten?**

- a.) ja, in Ungarn
- b.) Ja in Österreich
- c.) nein

**17. Wie viele Jahre möchten Sie noch in Österreich arbeiten?**

- a.) kurzfristig (höchstens 1-2 Jahre)
- b.) mittelfristig (2-5 Jahre)
- c.) längerfristig (über 5 Jahre hinaus)
- d.) das ist unberechenbar
- e.) habe ich mir noch nicht überlegt



**18. Hatten Sie es vor sich in Ungarn selbständig zu machen?**

- a.) ja
- b.) nein

**19. Haben Sie die Möglichkeit aus Ihrem österreichischen Einkommen Geld zurückzulegen?**

- a.) in bedeutendem Maße
- b.) gewissermaßen
- c.) nein

**20. Wie schätzen Sie ihre deutschen Sprachkenntnisse ein?**

- a) ich spreche kein Deutsch
- b) Grundkenntnisse
- c) ich spreche Deutsch auf mittlerem Niveau
- d) ich spreche gut Deutsch

**21. Sind Sie während ihres Aufenthaltes in Österreich in eine höhere Beschäftigungskategorie gekommen?**

- a.) in eine viel höhere
- b.) in eine etwas höhere
- c.) keine Veränderung
- d.) habe mich nach unten bewegt

**22. Wurden Sie in Österreich in eine höhere Position befördert?**

- a.) ja
- b.) nein

**23. Sofern Sie es Vorhaben in einem anderen EU-Mitgliedstaat Arbeit zu suchen, welcher Staat ist das, und warum ausgerechnet dieser?**

**24. Wie beurteilen Sie Ihr persönliches und berufliches Beziehungsnetzwerk in Österreich?**

- a.) ich kenne kaum jemanden
- b.) mittel
- c.) ich habe in Österreich ausgesprochen viele Menschen kennengelernt

**25. Wie sieht es mit Ihren ungarischen Beziehungen aus?**

- a.) haben sich verschlechtert
- b.) sind unverändert geblieben
- c.) haben sich erweitert

**26. Wie viel Zeit verbringen Sie in Ungarn? (Mehrfachnennungen möglich)**

- a.) ich fahre nur zum Übernachten Heim
- b.) an Wochenenden bin ich daheim
- c.) ich halte mich auch tagsüber oft in Ungarn auf
- d.) Sonstiges:

**27. Wie stark verfolgen Sie die ungarischen politischen und wirtschaftlichen Prozesse?**

- a.) überhaupt nicht
- b.) ein bisschen
- c.) mittelgradig
- d.) intensiv

**28. Wenn Sie die Leistungen/den Service der österreichischen Einrichtungen bewerten sollten, welche Note würden sie vergeben? (1-ist überhaupt nicht zufrieden, 10-ist voll zufrieden)**

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5
- f) 6
- g) 7
- h) 8
- i) 9
- j) 10
- k) ich möchte nicht antworten

**29. Sind Sie inzwischen in der Lage mit den österreichischen Einrichtungen/Behörden selbstständig klarzukommen und Erledigungen vorzunehmen?**

- a.) ja, ich schaffe das in jedem Bereich alleine
- b.) nur mit vorheriger Unterstützung
- c.) ich versuche alleine klarzukommen
- d.) ich kenne die österreichischen Einrichtungen/Behörden nicht
- e.) Sonstiges:

**30. Sind Sie Mitglied einer österreichischen Gewerkschaft?**

- a.) ja
- b.) nein

**31. Ist Ihnen die Funktion der Gewerkschaften/deren Rolle am Arbeitsmarkt geläufig?**

67

- a.) ja, und ich nahm/nehme ihre Beratungsleistungen regelmäßig in Anspruch
- b.) ja, ich war aber nicht auf sie angewiesen, da ich meine Erledigungen selbstständig tätige
- c.) nein, ich würde sie aber brauchen
- d.) nein, ich möchte aber auch nicht mit ihnen in Kontakt treten
- e.) ich möchte nicht antworten

**32. In welchem Maße kennen Sie die Einrichtungen/Behörden in Ihrem eigenen Land?  
Glauben Sie, dass Sie Erledigungen alleine schaffen?**

- a.) ja, ich komme in allen Bereichen alleine klar
- b.) nur nebst vorausgehender Hilfe
- c.) ich versuche alleine klarzukommen
- d.) kenne ich nicht
- e.) Sonstiges:

## ANLAGE NR. 2

### Zusammenfassung der Fokusgruppen-Interviews

#### KONTROLLGRUPPE ARBEITNEHMER

Teilnehmer: primär Mitarbeitende der Großunternehmen des Komitates (siehe beigefügte Anwesenheitsliste).

Datum: 11. September 2017

Ort: Ungarischer Gewerkschaftsbund, Regionalvertretung West-Transdanubien, Szombathely, Deák F. u. 42.

#### An das Arbeiten in Österreich anknüpfende Erfahrungen

Nur wenige der Teilnehmer hatten früher in Österreich Gelegenheitsjob (Landwirtschaft, Baugewerbe). Die Erfahrungen zeigen, dass sie mit viel Arbeit hohes Einkommen erzielen konnten. Sinn und Zweck der Arbeitsaufnahme war das Ergänzen des ungarischen Einkommens.

#### Das Arbeiten in Ungarn im Vergleich zum Arbeiten in Österreich

Bei den multinationalen Konzernen herrschen in Ungarn geordnete Verhältnisse, die Lohnzahlung erfolgt offiziell, das Lohnniveau liegt über dem KMU-Niveau; fallweise gibt es Kollektivverträge, die eine höhere Sicherheit liefern, und auch ergänzende Zuwendungen. Laut Meinung der Befragten würden bei einem Nettolohn von 300.000 HUF schon sehr viele Grenzgänger daheimbleiben. Auf das Arbeiten in Österreich gerichtete Vorhaben werden teils auch durch persönliche und kulturelle Erfahrungen behindert (das Burgenland ist die am niedrigsten entwickelte Region Österreichs, und der Bildungsgrad der Bevölkerung ist hier niedriger als anderswo). Infolge der Flüchtlingskrise ist auch das Pendeln unsicherer geworden, die Grenzkontrollen wurden in letzter Zeit verschärft. Auch daran knüpft ein erhöhtes Risiko an. Außerdem sind weiter gelegene Arbeitsplätze durch tägliches Pendeln nicht zu erreichen, weshalb man sich dort eine Wohnung suchen muss, was mit recht hohen Kosten verbunden ist (ca. EUR 1000 inkl. Betriebskosten) und auch das Leben ist dort teurer. Die Sprachkenntnis der heutigen Dreißiger und Vierziger sind gering. Um in Österreich klarzukommen, um Karriereschritte zu machen und mit Arbeitskollegen Kontakte auszubauen ist man auf die deutsche Sprache angewiesen. Ohne dies kann man nur niedrige Jobs bekommen (zum Beispiel in Lederfabriken oder in der Landwirtschaft), viele sind aber auch damit zufrieden. Für diejenigen, deren Sprachkenntnisse schwach sind, ist die Inanspruchnahme der Beratung, die beim ungarischen Gewerkschaftsbund angeboten wird, besonders wichtig (dadurch kann auch arbeitsrechtlichen Streiten vorgebeugt werden und es ist auch sinnvoll sich mit der Sozialversicherung, im Steuerrecht, und mit den Regeln der Gesundheitsversorgung auszukennen). Darüber hinaus ist auch ein Führerschein eine Grundvoraussetzung des Grenzgängerdaseins, weil man die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht schafft.

Die um 20-30 % höhere Löhne motivieren die Mitarbeiter im (mittleren) Management von ungarischen Großunternehmen nicht dazu in Österreich zu arbeiten, weil sie dort eine ähnliche Position nicht bekämen. Sie finden es schwierig einen Job im eigenen Beruf zu bekommen, weil mit ungarischen und sonstigen ausländischen Arbeitnehmern typischerweise Stellen mit niedrigerem Prestige besetzt werden. Sie schaffen es auch in Ungarn ein entsprechendes

Lebensniveau zu erreichen, außerdem würde die Grenzgängerei die Zeit von der Familie rauben. (Es wurde jedoch auch erwähnt, dass die Jobs in Ungarn konzentriert verteilt sind, und daher viele Arbeitnehmer auch innerhalb des Komitates in die Ballungszentren pendeln müssen). Befragte mit Sprachkenntnissen erwähnten bei Verlust ihres derzeitigen Arbeitsplatzes primär in Österreich eine Arbeit suchen zu wollen. Wegen des auch in der Region West-Transdanubien vorhandenen Fachkräftemangels fanden bereits Lohnerhöhungen statt, was von den Großunternehmen bis zu einem gewissen Grad teilweise nicht zugegeben wird. Außerdem wird es bei den Operatoren, die eine große Masse bilden, zu keiner Veränderung in der Größenordnung des Lohnes kommen, da ja diese Unternehmen primär wegen des niedrigen Lohnes da sind. Bei den Großunternehmen ist es recht frustrierend sich damit abfinden zu müssen, dass aus mehrererlei Hinsicht effizienter und erfolgreicher funktionierende Standorte die Muttergesellschaften „erhalten“ und ihren Verlust ausgleichen müssen, während es gleichzeitig zwischen den Löhnen und Gehältern riesige Unterschiede gibt.

Die jungen Leute der Generationen Y und Z sind generell flexibler und mobiler, ohne familiäre Bindungen machen sie sich leichter auf den Weg und suchen sich eine Arbeit im Ausland. In Anbetracht der bei den Arbeitern erzielbaren Löhne ist es nachvollziehbar, dass Personen mit Sprachkenntnissen, die die Möglichkeit haben im Ausland zu arbeiten, von dieser auch Gebrauch machen. Viele Betroffene wohnen von Montag bis Freitag nahe am Arbeitsplatz in gemeinsamen Mietwohnungen, und verbringen dann die Wochenenden daheim. Natürlich ist das für die familiären Beziehungen nicht förderlich.

Infolge der geographischen Lage im Grenzraum ist es ein häufiges Familienmodell, dass der Ehemann in Österreich arbeitet, wobei ich die Ehefrau mit den familiären Angelegenheiten und den Kindern befasst ist. Die persönlichen Erfahrungen besagen, dass diese Frauen gerne arbeiten gehen würden, wenn es ein entsprechendes Jobangebot gäbe - eventuell auch in Form von flexibler Beschäftigung -, die es ermöglichen die Familie auch weiterhin managen zu können. Leider gibt es hier noch viel Handlungsbedarf, weil Teilzeitarbeit, Jobs für Frauen mit kleinen Kindern, geteilte Schichten bei den Unternehmen immer noch nicht verbreitet sind, außerdem sind unter den angebotenen Stellen nur wenige für höher Qualifizierte geeignet. Daher bleiben sie lieber daheim und erhöhen dadurch die Zahl der nicht Erwerbstätigen.

Die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen funktioniert in Österreich viel besser als in Ungarn, die Gewerkschaften sind stärker, die Einteilung der Arbeit berechenbarer. Auch die Feiertage werden ernster genommen und man achtet auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. In Ungarn verschlechterte sich die Position der Arbeitnehmer in letzter Zeit auch durch Gesetzesänderungen, die überwiegend den Arbeitgebern Vorteile brachten (z.B. Arbeitszeitrahmen).

## Bilanz des Arbeitens in Österreich und Ungarn, laut Einschätzung der Teilnehmer

	Vorteile +	Nachteile -
AT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- höherer Lohn</li> <li>- Feiertage</li> <li>- Sozialleistungen</li> <li>- stärkere Interessenvertretung der Arbeitnehmer</li> <li>- besser kalkulierbare Arbeitseinteilung</li> <li>- Gesundheitsleistungen von höherem Niveau</li> <li>- 13-14. Monatslohn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendeln</li> <li>- Sprache</li> <li>- Fern sein von der Familie</li> <li>- weniger Freizeit</li> <li>- Nachteile aufgrund der Herkunft</li> <li>- Diskriminierung</li> <li>- oft wird man in niedrigeren Jobs als der Abschluss beschäftigt</li> <li>- die Anerkennung von Qualifikationen ist umständlich und kostspielig</li> <li>- Amortisation der Autos</li> </ul>
HU	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familie</li> <li>- man ist daheim</li> <li>- vertrautere rechtliche Umgebung</li> <li>- Beziehungsnetz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- niedrigere Löhne</li> <li>- starke Arbeitgeberrechte</li> <li>- Schwäche der Interessenvertretung</li> <li>- schwächere Sozialleistungen und Zuwendungen</li> <li>- übermäßig flexible Arbeitszeiten</li> <li>- Amortisation der Autos</li> </ul>

### FACHLICHE KONTROLLGRUPPE

Die Erhebung im Kreise der Grenzgänger ließ uns Folgerungen bezüglich der Vielfältigkeit der Pendlersituationen zu. Diese Methodik ermöglicht es jedoch nicht, auch über den Ausprägungsgrad der einzelnen Probleme zu berichten. Aus diesem Grund führten wir nebst Beteiligung der Mitarbeiter von Einrichtungen, die sich mit den Grenzgängern beschäftigen, eine Fokusgruppenerhebung durch.

Es handelt sich um folgende Versorgungsgebiete:

- 1) Hauptabteilung für Familienförderung und Sozialversicherung (Regierungsamt - Bezirksamt)
- 2) Hauptabteilung für Sozialversicherung und Beschäftigung (Regierungsamt)
- 3) Abteilung für Krankenversicherung (Regierungsamt - Bezirksamt)
- 4) EURES Berater (Regierungsamt)
- 5) Fragen der Besteuerung (Komitat Vas)

Ziel der Fokusgruppenerhebung war es, die Eigenheiten der Grenzgänger besser kennen zu lernen. Beispiel: Es kann vorkommen, dass von einem Phänomen nur eine relativ geringe Zahl an Grenzgängern betroffen ist, durch die anknüpfenden Sachbearbeitungen sind jedoch die Kapazitäten der involvierten Ämter und Einrichtungen so stark belastet, dass es an das Pendeln anknüpfend als schwerwiegendes Problem wahrgenommen wird.

Die Ergebnisse der Fokusgruppenerhebung fassen wir wie folgt zusammen:

1.) Männer vor dem Pensionseintritt sind stark vertreten, Berufsunfähigkeitspension, Witwerstatus nach Todesfällen. Sie sind nicht immer angemeldet. Rechtsberatung nehmen sie üblicherweise bei spezifischen Sachverhalten in Anspruch, die sie alleine bei den österreichischen Behörden zu erledigen nicht in der Lage sind. Generell lautete die Einschätzung, dass normale Sachverhalte von den österreichischen Behörden klientenfreundlich und schnell bearbeitet werden, das System jedoch bei Spezialfällen ins Stocken gerät.  
*„Es ist eine derartige Rechtsberatung auf der ungarischen Seite notwendig.“*

2.) Die Erfahrungen zeigen, dass die österreichischen Sachbearbeiter zur Anwendung des EU-Rechts nur schwer zu bewegen sind, wenn die österreichischen Gesetze von den EU Vorschriften abweichen. Mit Hilfe des EU-Rechts könnten viele Fälle erledigt werden, die maßgeblichen EU Vorschriften sind ja eindeutig, die Österreicher weichen jedoch nur schwer von ihrer eigenen Rechtsauslegung ab.

3.) Laut den Erfahrungen der Mitglieder der Fokusgruppe ziehen mehr Personen als in der Fragebogenerhebung erfasst nach Österreich, und es gehen auch mehr ungarische Kinder in Österreich zur Schule. Zu Letzterem ist aber ein ständiger Wohnsitz in Österreich notwendig. Früher füllte man in den von Abwanderung betroffenen Ortschaften die österreichischen Schulen gerne mit ungarischen „Gastschülern“ auf, diese Schulen wurden jedoch später dafür bestraft, weshalb diese Praxis heutzutage praktisch nicht mehr existiert. Das Anbieten der Möglichkeit zur Anmeldung von Wohnsitzen wurde zur Einnahmequelle, die Behörden prüfen es jedoch mittlerweile sehr scharf, ob jemand seinen Lebensmittelpunkt tatsächlich in Österreich hat.

Die Mitglieder der Fokusgruppe berichteten über die negativen psychischen Auswirkungen dessen bei den Kindern: Sie werden nach der Schule nach Ungarn gebracht, dadurch aus ihrer schulischen Gemeinschaft gerissen und von ihren Freunden getrennt. In der Folge bauen sie weder in Österreich noch in Ungarn einen Freundeskreis auf, und auch ihre Bindungen bleiben schwach. Gleichzeitig berichtete die Fokusgruppe darüber, dass der Besuch von österreichischen Schulen mittlerweile wegen der hohen Zahl an ungarischen Schülern aus Hinsicht der Aneignung der deutschen Sprache nicht mehr so effizient ist, weil sie untereinander oft ungarisch reden. Vor zehn oder zwölf Jahren war das noch nicht so, da es damals noch weniger Schüler aus Ungarn gab.

4.) Junge Frauen im Alter von 20-25 Jahren sind im Gastgewerbe stärker vertreten. Bei Aufträgen von ungarischen Unternehmern in Österreich kommt es zeitweise zur Verletzung der Entsendungsvorschriften, weshalb es sogar schon mal ein Bußgeld in Höhe von 26.000 EUR gab.

5.) Bei den Abläufen kommen österreichische verfahrensrechtliche Fehler vor. Ungarische Unternehmer werden von den österreichischen Behörden in Österreich nicht entsprechend (über die notwendigen Genehmigungen, die Regeln im Verwendungsschutz) informiert bzw. bekommt man Information vom Ministerium, aber nur nach erfolgter Bestrafung.

Die Mitglieder der Fokusgruppe berichteten jedoch auch darüber, dass die Internet-Auskünfte in Österreich von einem viel höheren Niveau als in Ungarn gekennzeichnet sind. Generell gilt, dass aus Hinsicht der allgemeinen Informationslieferung sowohl in dem digitalen als auch bei dem gedruckten Info-Material Österreich viel besser ist (s. die oben genannten Beispiele), komplexere Sachverhalte werden aber viel schwerfälliger gehandhabt als in Ungarn.

6.) A1 Bescheinigung: Dieses Dokument ist zur Arbeitsaufnahme von ungarischen Beschäftigten in Österreich notwendig. Man kann höchstens zwei Jahre lang als Entsendeter beschäftigt werden. Hier wendet die österreichische Behörde Recht an, übt aber keine Beratungstätigkeit aus. Was die Informationslieferung angeht, kennen sie sich nicht gut genug aus. Die österreichischen Behörden wenden nicht das EU-Recht, sondern das nationale Recht an.

Der Wissensstand hat sich in größeren Unternehmen verbessert, es gibt aber immer noch viele Probleme und Mängel. Durch persönliche Treffen in Österreich können dies beseitigt werden. In Ungarn gab es bis 2011 Informationsmaßnahmen bei der Kammer, diese wurden jedoch mittlerweile eingestellt.

7.) Ein Problem stellt die Situation dar, wenn jemand in Österreich schon zum altersbegünstigten Pensionsantritt berechtigt ist, in Ungarn jedoch das Pensionsantrittsalter noch nicht erreicht. In solchen Fällen hat man - um Leistungen der Krankenkasse in Anspruch nehmen zu können - einen Beitrag (EHO) zu zahlen.

8.) Die EURES-Berater berichten aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen darüber, dass bei konzessionierten Gewerben (Maler/Anstreicher, Fliesenleger, Elektroinstallateur) bereits ein Rückkehrprozess anläuft. Unsere Fragebogenerhebung wies darauf hin, dass die hohen Löhne immer noch einen starken Motivationsfaktor darstellen. Die Rückkehr ist in Berufen kennzeichnend, wo die Arbeitnehmer auch in Ungarn ein nahezu gleichhohes Einkommen erzielen können.

9.) Was die Rückkehr angeht, ist auch das Kinderkriegen ein Scheidepunkt: danach kehren die Frauen entweder nicht nach Österreich zurück (insbesondere, wenn ihr Mann dort arbeitet, denn in diesem Fall erhalten sie auch so bedeutende Familienleistungen (Familienbeihilfe usw.), oder nur in Teilzeit. Frauen finden leichter einen Teilzeitjob in Österreich. Die Ungarn nehmen alle infrage kommenden Sozialleistungen in Anspruch. In Ungarn nicht erwerbstätige Ehepartner und die Kinder gelten in Österreich als mitversichert.

10.) Es ist in Mode gekommen in Österreich zu entbinden. Die Ungarn haben mehr Vertrauen in das dortige Gesundheitssystem. Komplikationen während der Entbindung sind risikobehaftet (es ist schon vorgekommen, dass eine Intensivbehandlung von zwölf Tagen eine Rechnung in Höhe von 12.000 EUR zur Folge hatte). In solchen Fällen können auch die Geburtsurkunde und der Meldezettel nicht ausgestellt werden.

Es kostet bei Heimkehrern auch Zeit den Anspruch auf Gesundheitsversorgung in Ungarn durchzusetzen, während dessen hohe Rechnungen eingehen können.

11.) Eine wichtige Information zu den Karriereschritten: Die Ungarn kommen oft auch von Gesetzes wegen in eine höhere Beschäftigungsgruppe.

12.) In den Fokusgruppengesprächen ging es auch um Personen, die keine Arbeit in Österreich aufnehmen. Die Gründe sind vielschichtig: Es ist keine Fahrerei notwendig, man muss sich keiner fremden Kultur anpassen, sich nicht mit den Behörden herumschlagen. Bei den „Daheimbleibenden“ handelt es sich primär um wertvolle Fachkräfte, die ihr Auskommen auch in Ungarn finden.

13.) Die Arbeitnehmer liefern einander auch über Facebook Informationen, was aber auch zu prekären Situationen führt. Oft kursieren im Internet falsche Nachrichten, es gibt



„Scharlatane“, außerdem existieren immer noch Beraterorganisationen in der Grauzone, von denen viele Klienten in die Irre geführt werden, die sich dann um Rechtshilfe an die österreichische Gewerkschaft oder die ungarischen EURES-Berater wenden. Eine offizielle, fachkundige persönliche Rechtsberatung wäre auch aus dieser Hinsicht wichtig.

14.) Hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Im Rahmen des IGR-Projektes war es ausgesprochen vorgesehen Mitglieder für die österreichische Gewerkschaft zu gewinnen (es gab etwa 2000 Neuzugänge), die Mitgliedsgebühr ist hier aber relativ hoch (1%). Bei der Arbeiterkammer muss man für den Rechtsschutz nicht bezahlen. Möglicherweise wurde die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft und bei der Arbeiterkammer teilweise verwechselt, die Frage also nicht klar verstanden. Laut Aussagen der Fokusgruppe werden die ungarischen Arbeitnehmer von den Rechtsvertretern der österreichischen Gewerkschaften weniger intensiv unterstützt.

15.) Im System der Familienförderungen verursachen Änderungen in den Rechtsverhältnissen Probleme, beide Staaten schützen nämlich ihre eigenen Finanzressourcen.

-----

Die Mitglieder der Fokusgruppe formulierten auch Vorschläge zu der behördlichen Kooperation:

1. Momentan laufen die Kontakte zwischen den Sachbearbeitern und Einrichtungen der beiden Staaten über E-Mail. Es hätte jedoch vielerlei Vorteile, wenn es quartalsweise regelmäßigen Möglichkeiten zu Treffen gebe. Früher gab es das im Rahmen des Projektes EURES Pannonia unter den Mitarbeitern der österreichischen und der ungarischen Arbeitsmarktservices, seit Ende dieses Projektes besteht aber diese Möglichkeit nicht mehr. Die Erfahrungen waren positiv, diese Treffen sollten wiedereingeführt werden.
2. Um die Effizienz zu verbessern und die Abläufe zu beschleunigen, sollten die Online-Sachbearbeitungssysteme verknüpft werden.
3. Bei den Partnerorganisationen sollten in beiden Staaten sowohl österreichische als auch ungarische Sachbearbeiter beschäftigt werden. Eine derartige Möglichkeit sollte geprüft werden.

## ANLAGE NR. 3

### Fragebogen zur Erhebung im Kreise der Einrichtungen, die mit Grenzgängern zu tun haben

#### *In Österreich gestellte Fragen, in deutscher Sprache*

#### **Erhebung bei den Institutionen im Rahmen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität im Auftrag des Projektes „FAIRWORK“**

74

Wichtiges Ziel der Erhebung ist die Untersuchung der Beziehung, täglicher Praxis, Probleme und eventuellen Mängel zwischen BürgerInnen und Ämtern, bzw. Institutionen bezüglich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität. Die Erhebung wird im Rahmen von persönlichen Interviews und schriftlichen Ansuchen im Kreis jener ExpertInnen durchgeführt, die regelmäßig Kontakt zu ungarischen PendlerInnen haben. Die Erhebung konzentriert sich auf folgende Bereiche und sucht Antworten auf folgende Fragen:

- Qualität der institutionellen Zusammenarbeit innerhalb Österreich und Ungarn, bzw. Qualität der grenzüberschreitenden institutionellen Zusammenarbeit
- allgemeine Erfahrungen über mit ungarischen ArbeitnehmerInnen
- wichtigste Erfahrungen seit der Arbeitsmarktöffnung von 2011, wichtige Herausforderungen/Antworten
- interkulturelle Unterschiede zwischen den beiden Ländern, Lösung der eventuellen Probleme, Sammlung von best-practice Beispielen.

In Ungarn werden folgende Institutionen in den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala einbezogen:

Führungskräfte der Regierungsämter, Hauptabteilungen der Beschäftigung, Familienförderung, Sozialversicherung und Arbeitsschutz.

Außer der og. Themen werden Führungskräfte bzw. operative tätige KollegInnen der österreichischen Partnerinstitutionen über folgende Themen befragt:

- Wie effektiv ist das österreichische Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping?
- Einhaltung von arbeitsrechtlichen Regelungen. Mass der Ordnungswidrigkeiten, diesbezügliche Erfahrungen;
- sind bei den PendlerInnen bzw. bei den ungarischen ArbeitnehmerInnen, die einen festen Wohnsitz in Österreich haben, atypische Beschäftigungsformen verbreitet (Teilzeitbeschäftigung, Home-Office, Wiedereinstieg nach der Karenz, etc.)
- Möglichkeiten und Herausforderungen der Einzelunternehmen auf dem österreichischen Markt;
- Lage und Herausforderungen der Fach- und Weiterbildung, bzw. Erwachsenenbildung (z.B. Mangelberufe, Änderungen von Berufen bezüglich der aktuellen technologischen Entwicklung).

## *Fragen für Österreich*

Grundlegende Angaben:

- Arbeitgeber der Befragten
- Sitz (oder Ort der Beratung)
- Position (in welcher Position wird die Beratung ausgeübt?)

75

1. Wie oft treffen Sie pendelnde ArbeitnehmerInnen und/oder Arbeitssuchende?

- täglich
- wöchentlich
- keine direkte Kontaktaufnahme
- ich möchte nicht antworten

2. Mit welchen Institutionen treten Sie während Ihrer täglichen Arbeit am meisten in Kontakt? (Beschreiben Sie die Art dieser Geschäftsbeziehung!)

2.a Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Institutionen für Ihre Arbeit.

3. Wie würden Sie die Kooperation mit den ungarischen Partnerinstitutionen beschreiben?

- gut
- angemessen
- befriedigend
- gar nicht gut
- Sonstiges: .....

4. In welchen Themenbereichen bekommen Sie die meisten Fragen während Ihrer täglichen Arbeit?

- Fragen bezüglich internationaler (auch ungarischer) Arbeitssuche (Zeugnisanerkennung, Sprachkenntnisse, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, etc.)
- rechtliche Fragen (allgemeine rechtliche Informationen, Dienstvertrag, EU-Richtlinien, Regelungen, etc.)
- Fragen bezüglich Sozialversicherung (medizinische Versorgung, Rente, Arbeitslosengeld, etc.)
- Fragen bezüglich Steuern (Einkommensteuer, Unternehmenssteuer, etc.)
- Sonstiges: .....

5. Was denken Sie, wie gut informiert sind ungarische ArbeitnehmerInnen bezüglich grenzüberschreitender Arbeit im Allgemeinen?

- ich glaube, die KundInnen sind angemessen über die internationale/ungarische Arbeitssuche informiert
- ich glaube, die KundInnen sind teilweise über die internationale/ungarische Arbeitssuche informiert

- ich glaube, die KundInnen sind befriedigend über die internationale/ungarische Arbeitssuche informiert
  - ich glaube, die KundInnen sind gar nicht über die internationale/ungarische Arbeitssuche informiert
6. Laut Ihrer Erfahrungen welche Informationskanäle benutzen Ihre KundInnen am meisten? (mehrere Antworten möglich)
- Erfahrungen der unmittelbaren Umgebung (Familie, Freunde, etc.)
  - die Informationen werden selbstständig recherchiert (Internet, Medien, Broschüren, etc.)
  - die Informationen werden durch offizielle Quellen eingeholt (Beratungsstellen, Ämter, etc.)
  - Sonstiges: .....
7. Was denken Sie, hat das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping in der Praxis die Ziele des Gesetzgebers erreicht?
- ja
  - eher ja
  - eher nein
  - nein
  - ich möchte nicht antworten
  - Sonstiges: .....
8. In welchem Mass werden nach Ihrer Erfahrung die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen bei ArbeitgeberInnen, die ungarische ArbeitnehmerInnen beschäftigen, eingehalten?
- in hohem Mass
  - in eher hohem Mass
  - in niedrigem Mass
  - gar nicht
  - ich möchte nicht antworten
9. Wie verbreitet sind laut Ihrer Erfahrung bei den ungarischen ArbeitnehmerInnen, die einen festen Wohnsitz in Österreich haben, atypische Beschäftigungsformen (z.B. Teilzeitbeschäftigung, Home Office, Rückkehr in die Arbeit nach der Karenz)?
- sehr verbreitet
  - eher verbreitet
  - eher selten
  - selten
  - kommt gar nicht vor
  - ich möchte nicht antworten
10. Wie würden Sie die Qualität der Zusammenarbeit mit den ungarischen Partnerinstitutionen beschreiben?
- sehr gut
  - eher gut

- eher schlecht
- schlecht
- ich möchte nicht antworten
- ich weiss es nicht

11. Falls Sie die Qualität der Zusammenarbeit nicht für angemessen halten, welche Mängel können Sie benennen? (mehrere Antworten möglich)

- Schwierigkeiten in der Kommunikation (Sprache, interkulturelle Unterschiede)
- Schwierigkeiten aufgrund der Verschiedenheit der rechtlichen Rahmenbedingungen
- administrative Schwierigkeiten
- Sonstiges: .....

12. Wie könnte nach Ihrer Meinung die Kommunikation und Informationsfluss zwischen den verschiedenen Institutionen verbessert werden? (mehrere Antworten möglich)

- gemeinsame fachliche Veranstaltungen, Workshops
- Weiterbildungen, Trainings
- interkulturelle Trainings
- Sonstiges: .....

13. Stellen Sie ein österreich-ungarisches best-practice Beispiel, Projekt, oder Kooperation aus Ihrer Umgebung vor.

13.a Aus welchem Grund halten Sie die angegebene Kooperation beispielhaft? (Bitte fassen Sie Ihre Gedanken in paar Sätzen zusammen)

14. In welchen Bereichen sehen Sie die grösste Herausforderung seit der Arbeitsmarkteröffnung von Mai 2011? (mehrere Antworten möglich)

- angestiegener Kundenverkehr
- mangelnde Informationen der KundInnen
- zu schnelle Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich
- zu schnelle Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen in Ungarn
- Qualität der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der zuständigen Institutionen
- mangelhafte Zusammenarbeit zwischen den Institutionen in Österreich
- Sonstiges: .....

15. Falls Sie weitere Erfahrungen oder Vorschläge haben, die zum Ziel unserer Erhebung beitragen können, bitte fassen Sie dies in paar Sätzen zusammen.

Wir bedanken uns, dass Sie sich für das Ausfüllen des Fragebogens Zeit genommen haben und mit Ihrer Expertise zum Erfolg unserer Erhebung beigetragen haben.

Wir werden bei Bedarf gerne Sie und Ihre KollegInnen über die Ergebnisse der Erhebung informieren.

Mit freundlichen Grüßen,

Péter Csizmár – Forschungsleiter und Csaba Horváth – Projektleiter

## ANLAGE NR. 4

### Fragebogen zur Erhebung im Kreise der Einrichtungen, die mit Grenzgängern zu tun haben

#### *Erhebung im Kreise der Einrichtungen, die mit Grenzgängern zu tun haben, im Rahmen des FAIRWORK Projektes*

Einen wichtigen Teil der Erhebung bildet die Analyse der Beziehungen zwischen Mensch und Behörden, außerdem die Analyse der Beziehungen zwischen den Ämtern, die sich tagtäglich mit Pendlern auseinandersetzen, ferner die Analyse der einschlägigen Praxis, der Probleme und Mängel. Die Erhebung wird von uns mit den Organisationen/Einrichtungen, die sich tagtäglich mit Grenzgängern befassen, im Rahmen von persönlichen Interviews oder auf Basis von schriftlichen Ersuchen vorgenommen. Wir werden auf folgende Bereiche fokussieren und hier Antworten suchen:

- Qualität der institutionellen Zusammenarbeit innerhalb Österreichs und Ungarns, bzw. Qualität der grenzüberschreitenden institutionellen Zusammenarbeit
- allgemeine Erfahrungen aus dem Kontakt/Kundenverkehr mit ungarischen ArbeitnehmerInnen
- wichtigste Erfahrungen seit der Arbeitsmarktöffnung von 2011, wichtige Herausforderungen/Antworten
- interkulturelle Unterschiede zwischen den beiden Ländern, Lösung von eventuellen Problemen, Sammlung von Best-Practice Beispielen.

Die betroffenen Institutionen sind in Ungarn, in den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala:

Leiter/Generaldirektoren der Regierungsämter, ferner deren Hauptabteilungen für Beschäftigung, Familienförderung und Sozialversicherung, und die Abteilungen für Arbeitsschutz und Verwendungsschutz.

Über die obige Fragengruppe hinaus ersuchten wir zu folgenden Themenbereichen um die Stellungnahme der bei den österreichischen Partnereinrichtungen tätigen verantwortlichen Leiter und Sachbearbeiter:

- Ist das österreichische Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping den Hoffnungen gerecht geworden?
- Einhaltung und Durchsetzung der Arbeitsrechtsvorschriften, Höhe der Bußgelder, Ausmaß der Ordnungswidrigkeiten, diesbezügliche Erfahrungen.
- Sind bei den Pendlern bzw. bei den ungarischen Arbeitnehmern, die einen festen Wohnsitz in Österreich haben, atypische Beschäftigungsformen verbreitet (Teilzeitbeschäftigung, Home-Office, Wiedereinstieg nach der Karenz, etc.)?
- Möglichkeiten und Herausforderungen für Selbstständige auf dem österreichischen Markt.
- Die Lage und die Herausforderungen in der Berufs- und Fortbildung und in der Erwachsenenbildung (zum Beispiel Mangelberufe, oder durch die technologische Entwicklung gefährdete Berufe).

## Fragen für Ungarn

Grundlegende Angaben:

- Arbeitgeber des Befragten
  - Sitz (oder Ort der Beratung)
  - Position (in welcher Position haben Sie mit Grenzgängern zu tun?)
1. Wie oft treffen Sie nach Österreich pendelnde ArbeitnehmerInnen und/oder Arbeitssuchende an?
    - täglich
    - wöchentlich
    - habe keinen direkten Kontakt
    - ich möchte nicht antworten
  2. Mit welchen ungarischen Einrichtungen treten Sie während Ihrer täglichen Arbeit am öftesten in Kontakt? Nennen Sie bitte die aus Hinsicht Ihrer Arbeit wichtigsten drei Einrichtungen.
  3. Wie würden Sie die Qualität der Kooperation mit den ungarischen Partnerinstitutionen beschreiben?
    - gut
    - angemessen
    - befriedigend
    - gar nicht gut
  4. Mit welcher Art von Fragen befassen Sie sich während ihrer täglichen Arbeit am häufigsten?
    - an die Arbeitssuche in Österreich anknüpfende Fragen (Anerkennung von Abschlüssen, Sprachkenntnisse, Vorbereitung auf die Einstellungsgespräche, usw.)
    - Fragen juristischer Art (allgemeine Rechtsinformationen, an Arbeitsverträge anknüpfende Fragen, Anwendung des EU-Rechts)
    - Sozialversicherungsfragen (Gesundheitsversorgung, Pension, Arbeitslosengeld, usw.)
    - an die Besteuerung anknüpfende Fragen (Einkommenssteuer, Unternehmenssteuern, usw.)
    - Sonstige, und zwar: ....
  5. Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich des Informationsgrades der Klienten gesammelt, die sich an Sie wenden?
    - ich habe das Gefühl, dass die Klienten sich ausreichend mit Auslandsbeschäftigung auskennen
    - ich habe das Gefühl, dass die Klienten sich mit Auslandsbeschäftigung teilweise auskennen

- ich habe das Gefühl, dass die Klienten sich nur geringfügig mit Auslandsbeschäftigung auskennen
  - ich habe das Gefühl, dass die Klienten sich mit Auslandsbeschäftigung überhaupt nicht auskennen
6. Aus welchen Quellen informieren sich Ihre Klienten Ihren Erfahrungen nach primär? (Mehrfachnennungen möglich)
- Erfahrungen aus dem engeren Umfeld (Familie, Freunde)
  - selbständige Recherche (Internet, Medien, Info-Broschüren)
  - offizielle Quellen (Beratungsorganisationen, Regierungsämter)
  - Sonstige, und zwar: .....
7. Wie würden Sie die Qualität der Zusammenarbeit mit den österreichischen Partnereinrichtungen beschreiben?
- sehr gut
  - entsprechend
  - befriedigend
  - überhaupt nicht entsprechend
8. Falls Sie die Qualität der Zusammenarbeit für nicht entsprechend halten, welche Bereiche sind von diesen Mängeln betroffen? (Mehrfachnennungen möglich)
- Schwierigkeiten in der Kommunikation (Sprache, interkulturelle Unterschiede)
  - Schwierigkeiten aufgrund der Verschiedenheit der rechtlichen Rahmenbedingungen
  - administrative Schwierigkeiten
  - Sonstiges, und zwar: .....
9. Wie könnten Ihrer Meinung nach die Kommunikation und der Informationsfluss zwischen den verschiedenen Einrichtungen verbessert werden? (Mehrfachnennungen möglich)
- gemeinsame Fachveranstaltungen, Workshops
  - Weiterbildungen, Vorbereitungstrainings
  - interkulturelle Trainings
  - Sonstiges: .....
10. Stellen Sie bitte eine gut funktionierendes, beispielhafte österreich-ungarische Kooperation, eine Initiative oder ein derartiges Projekt aus Ihrer Umgebung vor. Aus welchem Grund halten Sie die/das besagte Kooperation/Initiative/Projekt für beispielhaft? (Bitte fassen Sie Ihre Gedanken in ein paar Sätzen zusammen).
11. In welchen Bereichen sehen Sie die größte Herausforderung seit der Arbeitsmarkteröffnung im Mai 2011? (Mehrfachnennungen möglich)
- angestiegene Klientenzahlen
  - Klienten sind schlecht informiert



- zu häufige Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich
- zu häufige Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen in Ungarn
- Qualität der grenzüberschreitenden institutionellen Zusammenarbeit
- mangelhafte Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen in Ungarn
- Sonstiges: .....

12. Was glauben Sie, in welche Maße wäre eine Kooperation mit NGOs für Ihre Arbeit förderlich?

- in hohem Maße
- in geringerem Maße
- ich halte es überhaupt nicht für notwendig
- ich weiß es nicht

13. Falls Sie weitere Erfahrungen oder Vorschläge haben, die zum Erreichen des Ziels unserer Erhebung beitragen könnten, fassen Sie diese bitte kurz zusammen.

---

Wir bedanken uns, dass Sie sich für das Ausfüllen des Fragebogens Zeit genommen haben und mit Ihrer Expertise zum Erfolg unserer Erhebung beigetragen haben.  
Wir werden bei Bedarf gerne Sie und Ihre KollegInnen über die Ergebnisse der Erhebung informieren.

Mit freundlichen Grüßen,  
Csizmár Péter – Leiter der Erhebung, und Horváth Csaba – Projektleiter