Momentum 2017

Praxisbericht „Vom interregionalen Gewerkschaftsrat bis Fairwork“

Stefanie Kern, MSc (WU) BSc (WU)
Dorottya Kickinger, BA
Mag. **Gabi Tremmel-Yakali**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3

2. Die Entwicklung des burgenländischen Arbeitsmarktes 6

3. Einkommen 10

4. Ergebnisse aus der empirischen Sozialforschung 14

5. Erfahrungsberichte aus der Rechtsberatung von AK und ÖGB 20

6. Beschreibung der Projekte 21

6.1. Ausgangssituation 1989 in Burgenland 21

6.2. Projekt IGR – Interregionaler Gewerkschaftsrat 22

6.3. Projekt IGR – Zukunft im Grenzraum 24

6.4. Beratungsprojekte des ÖGB Burgenland 28

6.5. Projekt Fairwork 31

7. Resümee 32

7.1. Nachhaltigkeit vs. Innovation 32

7.2. Vielfalt und Solidarität 33

8. Quellen 35

1. Einleitung

Der Praxisbericht soll eine Zusammenschau der Initiativen von AK und Gewerkschaften im Burgenland zur besseren Vertretung und Organisation von ausländischen Kolleginnen und Kollegen liefern.

Im Jahr 2016 waren im Burgenland 100.929 Menschen unselbstständig beschäftigt. Darunter waren 23.027 Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Das entspricht 22,8 % aller im Burgenland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die größte Gruppe unter den ausländischen Beschäftigten sind seit Jahren Ungarinnen und Ungarn. 2016 waren im Burgenland 14.907 ungarische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Der Großteil von ihnen kommt als Tagespendlerinnen und Tagespendler zum Arbeitsplatz ins Burgenland. Aus der Beratungsleistung der AK und der Gewerkschaften sowie aus Befragungen und Erhebungen wissen wir, dass viele ungarische Kolleginnen und Kollegen nach wie vor um wesentliche Bestandteile ihrer Entlohnung betrogen werden. Das reicht vom Nichtbezahlen von Weihnachts- und Urlaubsgeld bis hin zu Falschmeldungen bei der Gebietskrankenkasse. Dieses Lohndumping schlägt sich auch im Medianeinkommen der im Burgenland beschäftigten ArbeitnehmerInnen nieder: Dieses beträgt mittlerweile nur noch 84 % des durchschnittlichen österreichischen Medianeinkommens – hat sich also in den letzten Jahren nicht verbessert, sondern weiter verschlechtert. Soviel zur derzeitigen Situation.

Der Praxisbericht soll zeigen, dass sich sowohl der ÖGB als auch die Fachgewerkschaften und die Arbeiterkammer angesichts des sich verändernden Europas sehr früh zum Ziel gesetzt haben, neue Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu vertreten, sie in die gewerkschaftliche Arbeit einzubinden (zB als BetriebsrätInnen) und gleichzeitig die Strukturen und Standards auf beiden Seiten nachhaltig zu verbessern. In welchen Bereichen das gelungen beziehungsweise wo man regional an Grenzen gestoßen ist, das soll anhand einer Zusammenschau sämtlicher Initiativen, Aktivitäten und Projekte der letzten 20 Jahre gezeigt werden. Und tatsächlich wird Vielfalt im Burgenland in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen ungarischen und burgenländischen KollegInnen seit rund 20 Jahren bewusst organisiert.

Im Zuge der Errichtung einer Europa-Region (Euregio) Burgenland-Westungarn im Jahre 1998 machten sich auch die Gewerkschaften in beiden Ländern auf, um eine gemeinsame Plattform für den Austausch und die bessere Zusammenarbeit zu

gründen. Bereits im Jahr 1999 wurde der erste Vertrag zur Errichtung des Interregionalen Gewerkschaftsrates unterzeichnet. Seither haben sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeiterkammer im Burgenland zahlreiche Initiativen und Projekte gestartet. Zwischen 2002 und 2007 lag der Fokus auf den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialstandards, ArbeitnehmerInnenschutz, Gleichberechtigung von Frauen, Jugendlichen und behinderten ArbeitnehmerInnen sowie den bestehenden Unterschieden bei der Entlohnung. Eine zentrale Projektmaßnahme war der Aufbau einer zweisprachigen Rechtsberatung. 2007 bis 2013 galt das Projekt „Zukunft im Grenzraum“ bereits den Vorbereitungen auf den Wegfall der Übergangsfristen. Während dieser Zeit lag die Lohndifferenz zwischen Österreich und Ungarn noch immer bei 1:5. Gleichzeitig stellte das IFES-Institut fest, dass legal beschäftigte ungarische ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu burgenländischen ArbeitnehmerInnen für dieselbe Tätigkeit um bis zu 30 % weniger Lohn erhalten. Bereits 2007 war daher damit zu rechnen, dass es im Zuge des Wegfalls der Übergangsfristen zu einem verstärkten Druck auf den burgenländischen Arbeitsmarkt durch Lohndumping und dem Unterlaufen von arbeits- und sozialrechtlichen Standards kommen wird. Vor allem das nach wie vor bestehende Informationsdefizit ungarischer ArbeitnehmerInnen betreffend ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche wurde neuerlich als Problem identifiziert. Zwischen 2007 und 2013 setzte man daher verstärkt auf zweisprachige Rechtsberatungen, zweisprachige Informationsveranstaltungen sowie zweisprachige Publikationen. Als ein Folgeprojekt wird die Beratung mittlerweile auch auf Rumänisch angeboten (MIG). Vor allem Sprache als Hürde macht sich auch in der arbeitsrechtlichen Beratung der AK bemerkbar – umso intensiver ist daher die Zusammenarbeit zwischen den ProjektmitarbeiterInnen und der Rechtsberatung der AK. Auf Seiten der AK gibt es außerdem seit 2013 eine ungarische Ausgabe der AK-Zeitung „AKInfo“, die regelmäßig per Post an die Wohnadressen der Kolleginnen und Kollegen nach Ungarn verschickt wird.

Damit sind die Projekte und Initiativen nur angerissen. Der Praxisbericht soll bei Fertigstellung nicht nur die Projekte ausführlicher beschreiben, sondern auch dokumentieren, wie sich diese Initiativen in den Zahlen niederschlagen: Wie steht es um die aktuelle Lohndifferenz? Wie geht’s in der Beratung? Welche Probleme sind aus der Beratung verschwunden? Welche sind neu aufgetaucht? Wie schlagen sich Schulungsmaßnahmen nieder? Wie viele ungarische Kolleginnen und Kollegen sind

mittlerweile als BetriebsrätInnen aktiv? Wie viele sind als Gewerkschaftsmitglieder engagiert? usw. All das muss noch aufgearbeitet werden. Ebenso wie die Fragestellung: Wo stoßen regionale Initiativen zwischen Burgenland und Westungarn an Grenzen? Und wie weit sind wir von Fairwork (Projekttitel Interreg 2014-2020) noch entfernt?

2. Die Entwicklung des burgenländischen Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt in Österreich und vor allem im Burgenland hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Durch den EU-Beitritt unserer Nachbarländer 2004 hat sich das Angebot an Arbeitskräften in den vergangenen Jahren in Österreich deutlich erhöht. Besonders das Burgenland ist durch seine Grenznähe (Slowenien, Slowakei und Ungarn) ein attraktiver Standort für ausländische ArbeitnehmerInnen. Ein genauerer Blick auf die Entwicklung des burgenländischen Arbeitsmarktes seit 2000 lohnt sich also.

Vom Arbeitsmarkt in Österreich und auch im Burgenland konnten in den letzten Jahren nicht viele positive Nachrichten vernommen werden. Die Lage ist angespannt. Jedoch nahm in Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen und die Arbeitslosenquote der Arbeitsmarkt im Jahr 2016 und auch zu Beginn 2017 eine erfreuliche Entwicklung.

In den letzten 17 Jahren stieg die Zahl der unselbstständig Beschäftigten im Burgenland von 80.263 im Jahr 2000 auf 100.929 im Jahr 2016 an. Das ist ein Anstieg von 25,75 %. Im Österreich-Schnitt hingegen ist die Zahl nur um 15,16 % gestiegen. Diese Zahlen verlaufen parallel zum Anstieg des Bruttoregionalproduktes im Burgenland. Machte dieses noch 4.768 Mio. Euro im Jahr 2000 aus, liegt es 2015 schon bei 7.962 Mio. Euro. Dies ist ein Anstieg von fast 67 %. (vgl. Statistik Austria)

Im Jahr 2004 wurde die große EU-Osterweiterung durchgeführt. Alle naheliegenden Nachbarn des Burgenlandes (Ungarn, Slowenien, Slowakei) sind seit jeher EU Mitgliedsstaaten. Mit dieser Erweiterung gingen auch einige Übergangsfristen einher. Die komplette Öffnung des Arbeitsmarktes erfolgte im Jahr 2011. ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU Mitgliedsstaaten können seither in Österreich ohne Einschränkungen arbeiten. Die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit hat den Wettbewerb um die Arbeitsplätze im Burgenland stark verschärft. Dieser Konkurrenzkampf hat auch Einfluss auf die burgenländische Wirtschaft. Betrachtet man die Zahlen des AMS Burgenland, sieht man, dass einzelne ArbeitnehmerInnengruppen (vor allem jene über 50 Jahren) einem massiven Verdrängungsdruck ausgesetzt sind. Dies spiegelt sich in den Arbeitslosenzahlen wider.

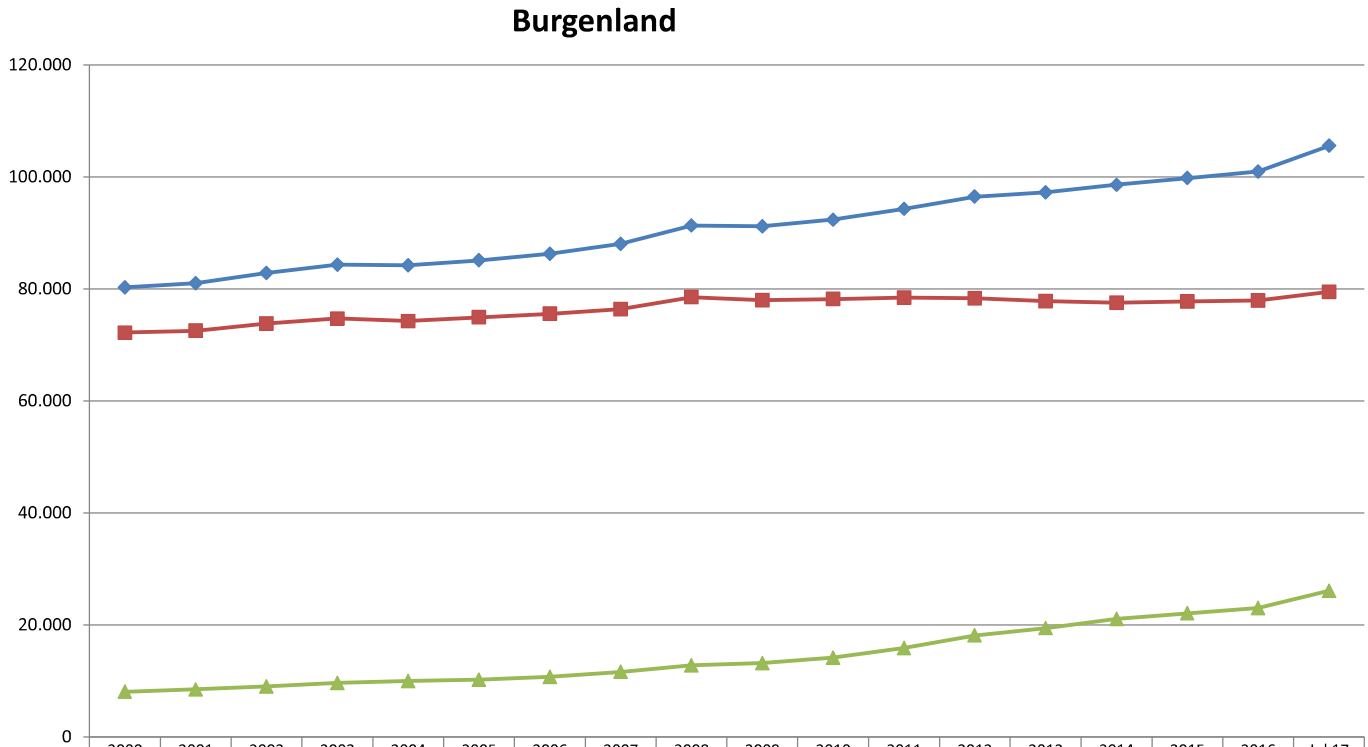
Die Anzahl der ausländischen Beschäftigten im Burgenland ist seit 2000 von 8.074 auf 23.027 im Jahr 2016 angestiegen. Dies entspricht einem Anstieg von über 185 %. Seit dem Jahr der Arbeitsmarktöffnung (2011 – 15.841 ausländische ArbeitnehmerInnen) ist eine Steigerung bei den ausländischen unselbstständig Beschäftigten von 45,36 % zu verzeichnen. Diese über 23.000 Personen ohne

österreichische Staatsbürgerschaft entsprechen einem 22,8 %igen Anteil aller im Burgenland beschäftigen ArbeitnehmerInnen. Der Hauptteil kommt aus Ungarn. Auch die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen stieg in dieser Zeit deutlich an, nämlich um 50,67 %. Die Arbeitslosenquote ist von 7,9 % im Jahr 2000 auf 9,3 % im Jahresdurchschnitt 2016 gestiegen. Selbst 2011 lag sie noch bei 7,5 %. Auch im Krisenjahr 2009 gab es im Burgenland um über 2.000 Arbeitslose weniger als 2016. Im Vergleich 2000 zu 2016 ist die Zahl der inländischen ArbeitnehmerInnen um nur 7,91 % gestiegen. Von 2011 auf 2016 sogar um fast 1 % gesunken. Die neu geschaffenen Jobs im Burgenland sind also hauptsächlich von ausländischen ArbeitnehmerInnen angenommen worden. Unternehmen versuchen hier oft billige Arbeitskräfte anzulocken und umgehen nicht selten arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards. (vgl. Arbeitsmarktservice Burgenland, 2017 und Statistik Burgenland, 2016, S. 127)

Nachfolgend die Tabelle mit den Jahreszahlen zum burgenländischen Arbeitsmarkt von 2000 bis 2017.

Arbeitsmarkt Burgenland 2000-2017

	unselbstständig Beschäftigte	inländische Beschäftigte	ausländische Beschäftigte	vorgemerkte Arbeitslose	Arbeitslosen-quote
2000	80.263	72.189	8.074	6.840	7,9%
2001	80.994	72.520	8.474	7.236	8,2%
2002	82.816	73.813	9.003	7.802	8,6%
2003	84.304	74.689	9.615	7.946	8,6%
2004	84.215	74.244	9.971	7.978	8,7%
2005	85.110	74.916	10.194	8.412	9,0%
2006	86.248	75.544	10.704	7.997	8,5%
2007	88.011	76.395	11.616	7.277	7,6%
2008	91.304	78.511	12.793	7.213	7,3%
2009	91.146	77.983	13.163	8.297	8,3%
2010	92.341	78.188	14.153	7.810	7,8%
2011	94.276	78.435	15.841	7.663	7,5%
2012	96.455	78.326	18.129	8.149	7,8%
2013	97.211	77.790	19.421	9.085	8,5%
2014	98.565	77.528	21.037	9.598	8,9%
2015	99.796	77.749	22.047	10.263	9,3%
2016	100.929	77.902	23.027	10.306	9,3%
Jul 17	105.565	79.455	26.110	8.549	7,1%



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Jul 17
unselbstständig Beschäftigte	80.263	80.994	82.816	84.304	84.215	85.110	86.248	88.011	91.304	91.146	92.341	94.276	96.455	97.211	98.565	99.796	100.929	105.565
inländische Beschäftigte	72.189	72.520	73.813	74.689	74.244	74.916	75.544	76.395	78.511	77.983	78.188	78.435	78.326	77.790	77.528	77.749	77.902	79.455
ausländische Beschäftigte	8.074	8.474	9.003	9.615	9.971	10.194	10.704	11.616	12.793	13.163	14.153	15.841	18.129	19.421	21.037	22.047	23.027	26.110

Betrachtet man die Branchen in denen die meisten ausländischen Beschäftigten arbeiten, sieht man eine enorme Konzentration auf vier Wirtschaftszweige. Die meisten sind im Jahr 2016 bei vorbereitenden Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstigen Ausbaugewerben tätig (2.348 Personen). 2.340 ausländische ArbeitnehmerInnen sind in der Gastronomie, 2.115 im Einzelhandel beschäftigt. In der Landwirtschaft, Jagd und damit verbundenen Tätigkeiten arbeiten 1.741 ausländische Beschäftigte. Inländische ArbeitnehmerInnen arbeiten hingegen in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, im Einzelhandel und im Gesundheitswesen. Die Wirtschaftszweige sind also klar zwischen In- und Ausländern verteilt.

Dass der Arbeitsmarkt im Burgenland ein dynamischer ist, zeigt die folgende Grafik. Vom Jahr 2015 auf 2016 hat sehr viel Bewegung stattgefunden, die meiste bei der „Out of Labour Force". Hier sind rund 14.000 Personen von Karenz, Ausbildung, Präsenzdienst etc. in die unselbstständige Beschäftigung gekommen. Aber auch 18.544 unselbstständige Beschäftigte gehen von einer unselbstständigen Beschäftigung in die „Out of Labour Force" oder gar 15.154 in die AMS-Vormerkungen. Zwischen Dezember 2015 und 2016 wurden rund 43.000 neue unselbstständige Arbeitsverhältnisse sowie 6.100 neue selbstständige Beschäftigungen im Burgenland geschaffen. Nähere Dynamiken können der Abbildung 1: Arbeitsmarktdynamik – Eigene Darstellung (Quelle: Arbeitsmarktservice Burgenland, 2017) entnommen werden.

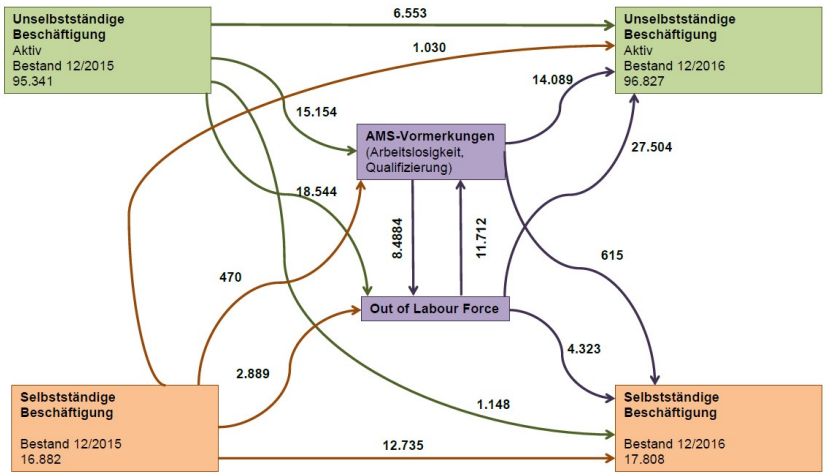


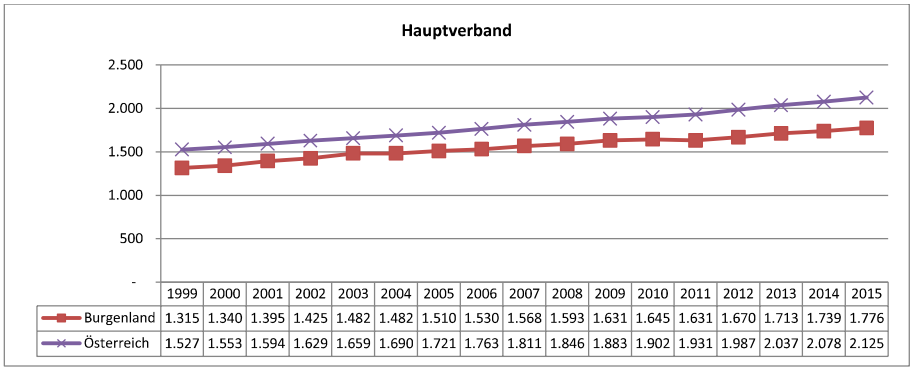
Abbildung 1: Arbeitsmarktdynamik – Eigene Darstellung (Quelle: Arbeitsmarktservice Burgenland, 2017)

3. Einkommen

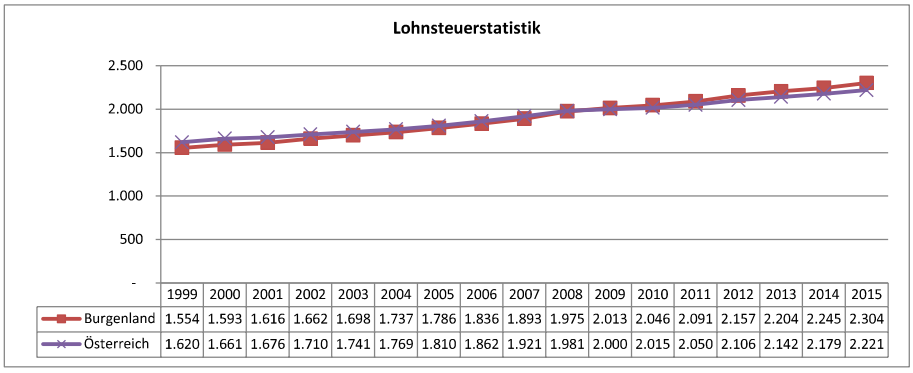
Betrachtet man die Einkommen und analysiert diese für eine bestimmte Region, muss man auf zwei verschiedene Datenquellen zurückgreifen. Einerseits auf die Daten des Finanzamtes (Lohnsteuerdaten), andererseits auf die Daten der Sozialversicherung (SV-Daten). Bei ersteren werden all jene erfasst, die in der zu analysierenden Region leben. Bei den SV-Daten werden jene Personen erfasst, die in dieser Region arbeiten. Für das Burgenland ist dieser Unterschied enorm wichtig, da im Burgenland viel deutlicher als in den anderen Bundesländern eine Kluft zwischen den Einkommen der Beschäftigten (arbeitsortbezogen) und den Einkommen der BurgenländerInnen (wohnsitzbezogen) zu erkennen ist.

Die Grundlage der Analyse für die Beschäftigten im Burgenland sind also die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungen. Das monatliche Bruttomedianeinkommen kann für jeden Bezirk (als gewichtetes Jahreseinkommen inklusive Sonderzahlungen durch 14) errechnet werden. Im Jahr 2015 lag das Medianeinkommen der im Burgenland Beschäftigten bei 1.776 Euro brutto pro Monat. Die Bezirke im Burgenland selbst variieren hier sehr stark. In Eisenstadt-Stadt verdienen die Beschäftigten am meisten (1.960), in Neusiedl am See am wenigsten (1.508). Im Vergleich zum Jahr 2014 hat sich allerdings das Bruttomedianeinkommen ein wenig gesteigert (2,1 %), im Österreich-Schnitt jedoch nur unterdurchschnittlich (2,3 %). Betrachtet man den Bundesländer-Vergleich genauer, ist das Burgenland trotzdem noch immer auf der letzten Stelle mit einem Medianeinkommen von nur 84 % des österreichischen Durchschnitts. Vor fünf Jahren, 2010, waren es noch 86,5 % - die Tendenz ist also sinkend. Zwischen den Geschlechtern ist ebenfalls ein großer Unterschied festzustellen. Die burgenländischen Arbeiterinnen verdienen mit 1.166 Euro brutto monatlich am wenigsten in ganz Österreich. Gesamt gesehen verdienen die im Burgenland arbeitenden Frauen (über alle Beschäftigungsverhältnisse hinweg) 1.438 Euro. Die Bezirke variieren auch hier sehr stark (Neusiedl: 1.269 Euro; Eisenstadt Stadt: 1.641 Euro). Die Männer hingegen verdienen im Burgenland 2.060 Euro, am wenigsten wieder in Neusiedl mit 1.725 Euro, am meisten in Eisenstadt (Stadt) mit 2.408 Euro. Da der Bezirk Neusiedl am See durchwegs den wenigsten Verdienst bietet, liegt die Vermutung nahe, dass durch die Teilzeitbeschäftigung im Outletcenter Parndorf der Verdienst, besonders bei den Frauen, in der Statistik gedrückt wird. Ebenso wie die zahlreichen SaisonarbeiterInnen in der Landwirtschaft.

Analysiert man hingegen die burgenländische Wohnbevölkerung, also die Daten der Lohnsteuerstatistik, liegt das Burgenland im Österreich-Vergleich 2015 auf Platz 2. Im Durchschnitt verdienen die BurgenländerInnen im Jahr 2.304 Euro, um 2,6 % mehr als im Vorjahr (2.245 Euro). Nur die NiederösterreicherInnen konnten mit durchschnittlich 2.397 Euro ein höheres Bruttomonatseinkommen erwirtschaften. Auch der Unterschied zwischen den Burgenländerinnen und den Burgenländern ist groß. Burgenländische Frauen verdienen durchschnittlich nur 1.753 Euro im Jahr 2015, burgenländische Männer hingegen 2,795 Euro. Sieht man sich die Pendelsituation im Burgenland an, liegt die Interpretation nahe, dass die BurgenländerInnen ihre hohen Einkommen aus andern Bundesländern „importieren“. (vgl. Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und Lohnsteuerstatistik der Statistik Austria in Das Burgenland in Zahlen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland, 2017, S. 24ff)



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Burgenland	1.315	1.340	1.395	1.425	1.482	1.482	1.510	1.530	1.568	1.593	1.631	1.645	1.631	1.670	1.713	1.739	1.776
Österreich	1.527	1.553	1.594	1.629	1.659	1.690	1.721	1.763	1.811	1.846	1.883	1.902	1.931	1.987	2.037	2.078	2.125



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Burgenland	1.554	1.593	1.616	1.662	1.698	1.737	1.786	1.836	1.893	1.975	2.013	2.046	2.091	2.157	2.204	2.245	2.304
Österreich	1.620	1.661	1.676	1.710	1.741	1.769	1.810	1.862	1.921	1.981	2.000	2.015	2.050	2.106	2.142	2.179	2.221

Betrachtet man den Zeitvergleich, merkt man, dass 2011 (Jahr der Arbeitsmarktöffnung) der Lohn der im Burgenland Beschäftigten wieder auf das Niveau von 2009 zurückgefallen ist. Diesen Einbruch gab es auf österreichischer Ebene nicht. Auch bei den Daten der Lohnsteuerstatistik ist zu sehen, dass durch die Öffnung 2011 das Bruttomonatsgehalt nicht zurückgegangen ist. Auch von 2003 auf 2004 gab es für die burgenländischen ArbeitnehmerInnen keine Erhöhung der Monatseinkommen – sie stagnierten.

Betrachtet man die Einkommensunterschiede zwischen Ungarn, Slowenien, der Slowakei und Österreich ist klar ersichtlich, dass unsere Nachbarländer einen großen Nachholbedarf besitzen. Der aktuelle Mindestlohn in Ungarn liegt bei 2,35 Euro pro Stunde, in Slowenien bei 4,65 Euro und in der Slowakei bei 2,5 Euro (vgl. Statista, 2017). Das ergibt einen Mindestlohn pro Monat von 412,66 Euro in Ungarn, von 435 Euro in der Slowakei und von 804,96 in Slowenien (vgl. Eurostat, 2017). Nimmt man die durchschnittlichen Einkommen in Österreich und setzt sie als 100 % an, verdienen die Menschen in Ungarn nur 23,8 % des österreichischen Durchschnitts. In der Slowakei ist dies etwas besser mit 25,6 % und in Slowenien ist das Lohngefälle am geringsten mit 44,6 % (vgl. WIIW, 2017). Trotzdem sind diese Gefälle sehr deutlich und vergrößern somit den Wettbewerb am burgenländischen Arbeitsmarkt. Sie drücken somit auch das durchschnittliche Einkommen der burgenländischen Beschäftigten. Es ist wichtig, dass die Einkommen in unseren Nachbarländern weiter steigen und sich somit der Wettbewerb am burgenländischen Arbeitsmarkt etwas entspannt und die ArbeitnehmerInnen mehr Verhandlungsmacht bekommen.

Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger				
Bezirk (Gesamt)	**2014**	**2015**	**+/- absolut**	**+/- in %**
Eisenstadt(Stadt)	1.935	1.960	26	1,3
Eisenstadt-Umgebung	1.722	1.795	73	4,2
Güssing	1.624	1.716	92	5,6
Jennersdorf	1.758	1.792	34	2,0
Mattersburg	1.837	1.876	39	2,1
Neusiedl am See	1.477	1.508	31	2,1
Oberpullendorf	1.793	1.827	34	1,9
Oberwart	1.785	1.833	48	2,7
Burgenland	**1.739**	**1.776**	**37**	**2,1**

Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger				
Bezirk (Männer)	**2014**	**2015**	**+/- absolut**	**+/- in %**
Eisenstadt(Stadt)	2.389	2.408	19	0,8
Eisenstadt-Umgebung	1.939	1.986	47	2,4
Güssing	1.972	2.067	95	4,8
Jennersdorf	2.040	2.096	56	2,7
Mattersburg	2.062	2.110	48	2,3
Neusiedl am See	1.689	1.725	37	2,2
Oberpullendorf	2.064	2.116	52	2,5
Oberwart	2.107	2.145	38	1,8
Burgenland	**2.025**	**2.060**	**34**	**1,7**

Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger				
Bezirk (Frauen)	**2014**	**2015**	**+/- absolut**	**+/- in %**
Eisenstadt(Stadt)	1.623	1.641	19	1,2
Eisenstadt-Umgebung	1.362	1.422	60	4,4
Güssing	1.268	1.323	55	4,3
Jennersdorf	1.330	1.360	30	2,3
Mattersburg	1.397	1.415	18	1,3
Neusiedl am See	1.233	1.269	37	3,0
Oberpullendorf	1.295	1.299	3	0,3
Oberwart	1.402	1.416	14	1,0
Burgenland	**1.409**	**1.438**	**29**	**2,1**

Lohnsteuerstatistik der Statistik Austria				
Bezirk	**2014**	**2015**	**Männer**	**Frauen**
Eisenstadt (Stadt)	2.557	2.640	3.176	2.103
Eisenstadt-Umgebung	2.413	2.489	3.043	1.881
Mattersburg	2.295	2.340	2.859	1.763
Neusiedl am See	2.298	2.355	2.861	1.797
Oberpullendorf	2.206	2.262	2.744	1.693
Güssing	2.101	2.157	2.601	1.640
Oberwart	2.447	2.147	2.606	1.628
Jennersdorf	2.036	2.089	2.494	1.614
Burgenland	**2.245**	**2.304**	**2.795**	**1.753**

4. Ergebnisse aus der empirischen Sozialforschung

2007 IFES-Umfrage

Das IFES hat 2007 eine Studie zur Arbeitssituation ungarischer Beschäftigter im Burgenland präsentiert, die im Auftrag des IGR durchgeführt wurde. Zielsetzung war bereits damals, mögliche Entwicklungen des burgenländischen Arbeitsmarktes nach Ende der Übergangsregelungen abzuleiten.

Neben einer Auswertung der Versicherungsdaten stützte sich die Studie auf eine Befragung von 504 ungarischen ArbeitnehmerInnen im Burgenland.

Bereits 2006 stellten ungarische ArbeitnehmerInnen 45 % aller Beschäftigten in der burgenländischen Land- und Forstwirtschaft sowie 27 % aller Beschäftigten in der Beherbergung und Gastronomie. Nach Berufsstatus waren 93 % aller ungarischen ArbeitnehmerInnen ArbeiterInnen und nur 7 % Angestellte. Der Großteil der ungarischen Beschäftigten verfügte über eine höhere formale Ausbildung wie Lehre, Fachschule oder Matura – wobei nur 4 von 10 ungarischen ArbeitnehmerInnen im Burgenland in ihrem ursprünglich erlernten Beruf arbeiteten.

82 % der ungarischen ArbeitnehmerInnen haben nach eigenen Angaben die letzte Arbeitsstelle in Ungarn selbst aktiv beendet um ein Arbeitsverhältnis in Österreich beginnen zu können. Hauptgrund für die Arbeitsaufnahme im Burgenland war wenig überraschend das höhere Einkommen: 74 % gaben an, dass das höhere Einkommen sehr wichtig war – für weitere 21 % war das Einkommen wichtig. Sehr wichtig (23 %) und wichtig (43 %) waren für die meisten Befragten auch die besseren Arbeitsbedingungen.

Bei der Befragung 2007 gab die überwiegende Mehrheit (72%) an, nach eigener Wahrnehmung immer zur Gänze angemeldet gewesen zu sein. Bereits damals gab IFES zu bedenken, dass die Anteile der nicht korrekt und vollständig angemeldeten Beschäftigten unterschätzt werden und tatsächlich höher sein dürften. Bei der Frage nach Benachteiligungen gegenüber österreichischen KollegInnen gaben 76 % an, dass sie schlechter bezahlt werden. Diese Frage steht wiederum im Gegensatz dazu, dass insgesamt 77 % (37 % sicher und 43 % eher schon) davon ausgingen, vom Dienstgeber korrekt behandelt zu werden und alles zu bekommen, was ihnen zusteht.

In Hinblick auf das Einkommen stellte das IFES fest: Ungarische Beschäftigte verdienten im Schnitt um 20 % weniger als BurgenländerInnen. In der Landwirtschaft lag die Differenz sogar bei rund 30 %. Und obwohl ungarische Beschäftigte bei

gleicher Qualifikation und Arbeitszeit nur rund 80 % des burgenländischen Einkommensniveau erreichten, lag das erzielbare Einkommen im Burgenland immer noch deutlich über jenem Einkommen, das für eine vergleichbare Stelle in Ungarn möglich war. Im Durchschnitt konnte man 2006/2007 etwa ein Drittel des burgenländischen Einkommens in Ungarn verdienen.

Zur Frage der Gewerkschaft: 27 % der Befragten gaben an Mitglied der österreichischen Gewerkschaft zu sein. Die höchsten Werte erreichte hierbei die Sachgütererzeugung/Produktion mit 42 %. Am niedrigsten war der Organisationsgrad wenig überraschend in der Landwirtschaft und im Tourismus. Mehr als der Mitgliederanteil – nämlich vier von zehn ungarischen Beschäftigten im Burgenland – hatte 2007 bereits einmal Kontakt mit dem IGR.

Obwohl durch die Aufhebung der Übergangsfristen mehr Konkurrenz befürchtet wurde, sprachen sich 59 % der befragten ungarischen ArbeitnehmerInnen für eine Abschaffung der Übergangsfristen aus. Die Hoffnung lag hier vor allem darin, die Chance auf eine Arbeitsstelle im erlernten Beruf zu erhalten.

Eine dauerhafte Niederlassung war für den überwiegenden Anteil der Befragten 2007 kein Thema – obwohl 61 % der Befragten bei Verlust des Arbeitsplatzes wieder eine neue Arbeitsstelle im Burgenland annehmen wollten.

2010 L&R-Research

Im September 2010 präsentierte L&R Sozialforschung eine Studie zu ungarischen GrenzgängerInnen in Österreich im Auftrag von EURES-T Pannonia – einer Grenzpartnerschaft zwischen Burgenland, Niederösterreich, Westungarn und Teilen der Steiermark. Analysiert wurden einerseits Hauptverbandsdaten und Eigenstatistiken des AMS sowie zehn qualitative Interviews mit ungarischen GrenzgängerInnen.

2003 waren laut AMS-Erwerbskarrieren-Monitoring 4.795 UngarInnen unselbstständig im Burgenland beschäftigt. 2009 waren es im Burgenland 6.327 Personen. Ungarische Beschäftigte stellten bereits damals den größten Anteil an ausländischen Beschäftigten im Burgenland dar: Zwischen 2004 und 2009 stieg der Anteil von 57 % auf 61 %. In der Gesamtregion Burgenland, NÖ und Teilen der Steiermark lag der Anteil der ungarischen ArbeitnehmerInnen an der Gesamtzahl der ausländischen unselbstständig Beschäftigten bei nur 25 % im Jahr 2009.

Auch 2009 war die Beschäftigung ungarischer ArbeitnehmerInnen im Burgenland mehrheitlich männlich: 73 % Männer und 27 % Frauen. Die ungarischen Arbeitnehmerinnen waren 2009 im Burgenland vor allem im tertiären Sektor im Bereich Handel, Beherbergung und Gastronomie tätig (73 %). Eine geringere Rolle spielte die Landwirtschaft und die Produktion. Anders bei den Männern, hier waren 44 % im sekundären Sektor beschäftigt. Neben Produktion und dem Bau spielte vor allem der Bereich Verkehr eine große Rolle für die männlichen Beschäftigten im Burgenland.

Zu den Motiven für die Arbeitsmigration: Hier steht auch in der L&R-Studie 2010 der Faktor „höhere Verdienst“ ganz oben. Das Motiv wurde von allen 10 InterviewpartnerInnen genannt. Demgegenüber spielten berufliche Perspektiven aber kaum eine Rolle. Tatsächlich arbeiteten auch nur 3 von jenen 9 ungarischen Grenzgängerinnen, die ihre Berufsausbildung in Ungarn abgeschlossen hatten, in ihrem ursprünglich erlernten Berufsfeld.

Die Arbeitssituation in Österreich war für die meisten befragten ArbeitnehmerInnen geprägt durch hohe physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Hinzu kam eine – oft mangels Sprachkenntnisse – hohe Abhängigkeit vom/von der ArbeitgeberIn.

Obwohl für die Studie nur zehn ArbeitnehmerInnen interviewt wurden, zeigten sich bereits 2010 deutlich jene illegalen Praktiken, die unter Kapitel 5 mit Zahlen und vor allem Beträgen aus der Rechtsberatung unterlegt werden:

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

- Keine tätigkeitsadäquate Einstufung in die kollektivvertragliche Verwendungsgruppe

Im Zusammenhang mit den arbeitsrechtlichen Problemen gaben 4 der 10 befragten Personen an, bereits einmal das Angebot des IGR in Anspruch genommen zu haben. Über die Einstellung zur Gewerkschaft oder die etwaige Mitgliedschaft gibt die Studie aus dem Jahr 2010 keine Auskunft.

2013 SORA

Im Jahr 2013 führte SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Burgenland eine schriftliche Befragung durch, die sich an alle ungarischen ArbeitnehmerInnen richtete, die zu diesem Zeitpunkt im Burgenland beschäftigt waren. Für die Auswertung konnten 969 Fragebögen erfasst werden. 66 % der Befragten waren Männer, 34 % Frauen.

Ähnlich wie in der IFES-Studie stellte sich die Struktur der Befragten nach Ausbildung wie folgt dar: 47 % gaben an über den Abschluss einer Berufsausbildung oder Fachschule zu verfügen. 38 % hatten Matura. Die Mehrzahl der Befragten (52 %) arbeitete länger als 5 Jahre im Burgenland und hatte noch nie (70 %) in einem anderen österreichischen Bundesland gearbeitet.

16 % gaben an Mitglied der österreichischen Gewerkschaft zu sein. 1 % war Mitglied einer ungarischen Gewerkschaft. 19 % gaben an in einem Betrieb beschäftigt zu sein, der über einen Betriebsrat verfügt. 5 % gaben an, selbst als Betriebsrat aktiv zu sein. Eine Gewerkschaftliche Vertretung hielten 87 % für sehr bzw. ziemlich wichtig. Gleichzeitig gaben aber auch 60 % an, dass „jeder seines eigenen Glückes Schmied“ ist.

Mit Blick auf die Branchenzugehörigkeit sind ungarische Arbeitnehmer auch 2013 vor allem in der Industrie beschäftigt, währen ungarische Arbeitnehmerinnen vor allem im Gastgewerbe und im Tourismus tätig sind.

Das unschlagbare Argument für die Beschäftigung im Burgenland – das zeigt auch die SORA-Umfrage – ist die Entlohnung. Auf die Frage „Warum arbeiten Sie im Burgenland?“ antworteten 86 %, weil sie „hier mehr verdienen“. Bessere Arbeitsbedingungen waren für 35 % ein Motiv. Und obwohl die Entlohnung das Hauptmotiv für das Arbeitspendeln darstellt, sagte auch 2013 die Mehrheit der Befragten, dass Schwierigkeiten im Alltag vor allem durch die geringere Entlohnung

im Vergleich zu burgenländischen KollegInnen entstehen. Fahrtzeiten und die nicht ausbildungsadäquate Arbeit spielen eine geringere Rolle.

Das Unterstützungsangebot des IGR bzw. ÖGB war 65 % der Befragten zumindest in Form von Broschüren bereits geläufig. Auch die Druckwerke der AK waren 50 % der Befragten bekannt. Wurde persönliche Beratung (von AK oder ÖGB) in Anspruch genommen, so wurde diese von 70 % der befragten als sehr hilfreich eingestuft. Vor allem Fragen zu Überstunden und Entlohnung generell waren für die ungarischen ArbeitnehmerInnen von großer Bedeutung. Darüber hinaus stellte die physische und psychische Belastung für viele ArbeitnehmerInnen ein Thema im Betrieb dar. So sahen sich 31 % oft Stress und psychischen Belastungen ausgesetzt. Und 28 % gaben an, dass oft körperliche Belastung ein Thema an ihrer Arbeitsstelle ist.

Direkt abgefragt wurde auch, die korrekte Bezahlung von Überstunden bzw. ob es bei der Entlohnung generell zu Problemen im Betrieb kommt. Hier gaben 40 % an, dass es bei der Abrechnung von Überstunden oft bzw. gelegentlich zu Problemen kommt. Die Lohnzahlung generell sorgt bei 25 % der Befragten oft oder zumindest gelegentlich für Probleme.

Da im geschlossenen Teil des Fragebogens sehr wenig Raum für die Erfassung von konkreten arbeitsrechtlichen Problemen gegeben war, nutzten verhältnismäßig viele Befragte die Möglichkeit noch handschriftliche Notizen anzuführen. Die Auswertung von SORA ergab hier folgende Problemstellungen:

- Vorenthalt von Weihnachts- und Urlaubsgeld – mit dem Hinweis durch den Arbeitgeber, diese Zahlungen stünden nur österreichischen ArbeitnehmerInnen zu: wurde mit Abstand am häufigsten angemerkt.
- Keine korrekte Entlohnung für Sonn- und Feiertagsdienste
- Keine korrekte Meldung über das tatsächlich geleistete Stundenausmaß (20 Stunden gemeldet, 40-45 Stunden arbeiten)
- Keine Bezahlung von Überstunden
- Keine Verrechnung von Diäten
- Falsche Angaben zum Urlaub (bei Teilzeitbeschäftigten)
- Keine Auszahlung von Resturlaub
- Keine Entlohnung im Urlaub
- Keine Entlohnung bzw. Abmeldung im Krankenstand
- Fehlende Lohnzettel
- Fehlende Arbeitsschutzmaßnahmen und Sicherheitseinweisungen

Zusammenfassender Vergleich

Das Hauptargument für die Arbeitsaufnahme in Österreich sind in allen drei Studien die höheren Verdienstmöglichkeiten für ungarische ArbeitnehmerInnen im Burgenland. Das hat sich zwischen 2007 und 2013 nicht verändert. Gleichzeitig ist das genau jener Bereich, der deutlich als Problemfeld wahrgenommen wird: Sowohl die Unterentlohnung generell als auch die Einkommensdiskriminierung im Vergleich zu österreichischen KollegInnen. Die gewerkschaftlichen Beratungs- und Unterstützungsangebote sind durchaus bekannt und werden bei Problemen auch in Anspruch genommen. Stützt man sich rein auf die Angaben der befragten ArbeitnehmerInnen, so waren 2007 noch 27 % ÖGB-Mitglied, während 2013 nur noch 16 % angaben Gewerkschaftsmitglied in Österreich zu sein.

Strukturell hat sich insofern etwas verändert, als dass der ursprünglich wichtige Sektor der Landwirtschaft an Bedeutung für die ungarischen ArbeitnehmerInnen verloren hat. Teilweise auch, weil hier nach und nach ArbeitnehmerInnen aus weiter östlich liegenden EU-Mitgliedsstaaten wie Rumänien und Bulgarien Arbeitsstellen angenommen haben. Auch hat sich das Geschlechterverhältnis bei der Arbeitsmigration verschoben und ist kein rein männliches Phänomen mehr. Die Hoffnung darauf, nach der Arbeitsmarktöffnung und nach Wegfall der Übergangsfristen in einem der Ausbildung entsprechenden Job tätig sein zu können, hat sich jedoch für viele ungarische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht erfüllt.

5. Erfahrungsberichte aus der Rechtsberatung von AK und ÖGB

Die Arbeiterkammer Burgenland, der ÖGB Burgenland und die Fachgewerkschaften legen jedes Jahr gemeinsam Bilanz über die Rechtsschutztätigkeiten im Burgenland. 2016 wurden 63.654 Beratungen durchgeführt und für 5.287 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden insgesamt 11,6 Millionen Euro gemahnt, angemeldet oder auch gerichtlich erfolgreich eingeklagt.

Die Branchen mit den meisten arbeitsrechtlichen Problemen waren im Jahr 2016 das Bau- und Baunebengewerbe an erster Stelle gefolgt von Tourismus und Gastronomie an zweiter Stelle. Beides Branchen, in denen ungarische Kolleginnen und Kollegen in großem Ausmaß beschäftigt sind.

Seite Jahren machen Anfragen zu vorenthaltenen Lohn- und Gehaltsbestandteilen den Großteil der Problemfälle aus. Nicht vollständig oder gar nicht bezahlte Überstunden, vorenthaltene Zuschläge oder nicht ausbezahlte Sonderzahlungen müssen mit Abstand am häufigsten eingeklagt werden. Parallel dazu hat sich in den letzten Jahren die Praxis etabliert vor allem ungarische ArbeitnehmerInnen nicht Vollzeit anzumelden, sondern nur Teilzeitbeschäftigungen bei der Gebietskrankenkasse zu melden – obwohl dann weit über das gemeldete Stundenausmaß hinaus gearbeitet wird.

Ein Problem im Zusammenhang mit nicht ausbezahlten Lohn- und Gehaltsbestandteilen sind in vielen Fällen die Verfallsfristen. Hier könnte eine rechtliche Änderung Abhilfe schaffen. Oft geht es um beträchtliche Summe, die ArbeitnehmerInnen erst dann geltend machen, wenn ein Arbeitsverhältnis zur Auflösung kommt. Eine verstärkte Kontrolle und eine Verbesserung der Meldedaten macht in Hinblick auf die nicht korrekte Anmeldung zur Sozialversicherung Sinn. Hier fordert etwa die Gewerkschaft Bau-Holz mittlerweile, dass nicht nur das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung bekannt gegeben werden muss, sondern auch die Lage. Gerade in Hinblick auf die Praxis in der eigenen Branche, in der immer häufiger ungarische Kollegen (mehrheitlich Männer) nur mehr 15 oder 20 Stunden als Bauarbeiter gemeldet sind, durchaus nachvollziehbar.

6. Beschreibung der Projekte

6.1. Ausgangssituation 1989 in Burgenland

Die burgenländischen Gewerkschaften hatten schon einige Jahre vor dem Fall der Berliner Mauer begonnen mit ungarischen KollegInnen zusammen zu arbeiten. Im Sommer 1990 besuchte eine ungarische Delegation den ÖGB in Eisenstadt, um Vorbereitungen für eine gemeinsame Gewerkschaftsschule in Ungarn zu treffen. Dazu wurden GewerkschafterInnen aus dem Burgenland als Vortragende nach Mosonmagyaróvár, Sopron und Györ entsandt. Von Anfang an war klar, dass die Förderung der neu entstehenden Gewerkschaftsbewegung in Ungarn eine wichtige sei. Das Erreichen eines Aufschwunges in beiden Ländern war das Ziel der Zusammenarbeit.

1989 waren im Jahresdurchschnitt 66.341 Beschäftigte im Burgenland gemeldet, davon 37.932 Männer und 28.408 Frauen, der Anteil ausländischer Arbeitskräfte betrug 1,9%. Der ÖGB zählte 48.385 Mitglieder. Die Zahl der Arbeitslosen betrug durchschnittlich 5.100 Personen, das waren 8,2%.

Ab 1998 war der ÖGB in Interreg IIA Österreich-Ungarn vertreten und konnte im Burgenland intensiv mit der Ausarbeitung verschiedener Maßnahmen beginnen. Die stärkste Motivation zur Installierung des ersten Projektes dieser Art bestand darin, sowohl Ungarn, als auch Österreich auf den EU-Beitritt Ungarns im Mai 2004 vorzubereiten. In diesem Sinne entstand eine rege Kooperation und Koordination zwischen den ungarischen und österreichischen Gewerkschaften, um einen möglichst sanften und konstruktiven Erweiterungs- und wechselseitigen Integrationsprozess anzustreben. Schnell wurde klar, dass die Tätigkeiten des IGR Burgenland-Westungarn mit dem EU-Beitritt Ungarns nicht abgeschlossen werden würden. Durch die intensive Betroffenheit der Grenzregion Burgenland und Westungarn, durch die EU-Osterweiterung entstandenen Herausforderungen am Arbeitsmarkt, wurde das Ausweiten der Maßnahmen nach den ursprünglich gesetzten Zielen zur dringenden Aufgabe. Die wichtigsten Ziele waren und sind daher:

- Sozial- und arbeitsrechtlich korrekte Gestaltung von grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen

- Angleichung der Kollektivverträge, des Lohnniveaus und der Arbeitsbedingungen
- Harmonisierung des Arbeitsrechts- und der Sozialversicherungssysteme
- Sicherung des sozialen Mindeststandards von ArbeitnehmerInnen
- Grenzüberschreitende Bildungsmaßnahmen
- Aufbau und permanente Weiterentwicklung der Kooperations- und Koordinationsnetzwerke
- Abbau von „Barrieren“ in den Köpfen der Menschen

Um diese Ziele zu erreichen wurden kontinuierlich Konzepte und Handlungsstrategien entwickelt, die zum einen mögliche negative Auswirkungen der EU-Expansion abfedern, zum anderen mittels entsprechender Strategien das zweifelsohne große Potential der EU auf regionaler Ebene fördern sollten.

6.2. Projekt IGR – Interregionaler Gewerkschaftsrat

Der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) Burgenland-Westungarn war ein INTERREG-IIIA-Projekt des ÖGB Burgenland mit einer Projektlaufzeit von Juli 2002 bis Dezember 2007. Das Projekt wurde von der EU, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und dem Land Burgenland finanziert.

In diesem Sinne arbeitete der IGR mit den verschiedensten grenzüberschreitenden **Maßnahmen:**

- Zweisprachige Rechtsberatungen
- Aufklärungs- und Bildungskampagnen auf allen Ebenen der Arbeitswelt
- Öffentlichkeits- und Lobbying
- Öffentliche Informationsveranstaltungen
- Diskussionsforen und ExpertInnenzirkel
- Know-How-Transfer

Ziel

Das Projektziel bestand darin, im Zuge des EU-Beitrittes Ungarns im Mai 2004 auf den Arbeitsmarkt in der Grenzregion positiv einzuwirken und negative Auswirkungen der Erweiterung abzufedern. Es war die wichtigste Maßnahme, die im Burgenland gesetzt wurde, um allen Herausforderungen eines künftig geöffneten Arbeitsmarktes wirksam begegnen zu können. Neben dem ÖGB Burgenland waren die Gewerkschaften der ungarischen Komitate Györ-Moson-Sopron, Vas und Zala am Projekt beteiligt.

Maßnahmen

- Dem angesprochenen Informationsdefizit der ungarischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen versuchte der IGR durch verschiedenste Informationsmaßnahmen entgegenzuwirken. Der IGR startete im März 2004 eine regelmäßige ungarisch-sprachige Rechtsberatung, die nicht nur in Eisenstadt, sondern auch in den restlichen Bezirken des Burgenlandes angeboten wurde. Im Rahmen der ungarisch-sprachigen Rechtsberatung konnten ungarische ArbeitnehmerInnen in Fragen zur Ausländerbeschäftigung, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht in ihrer Muttersprache Beratung in Anspruch nehmen bzw. wurden bei Bedarf auch bei der Durchsetzung dieser Rechte unterstützt.
- Begleitend zur individuellen Beratung organisierte der Interregionale Gewerkschaftsrat regelmäßig unterschiedlichste Informationsveranstaltungen, um über aktuelle Themen und Problemstellungen eine breite Masse an Interessierten zu erreichen. Diese Informationsveranstaltungen wurden einerseits branchenspezifisch für die Beschäftigten einer bestimmten Branche wie zum Beispiel Berufskraftfahrer, Beschäftigte in der Landwirtschaft oder Gastronomie, andererseits aber auch branchenunabhängig, über alle Branchen rechtsgültigen Themenstellungen angeboten.
- Ein Großteil der Ratsuchenden, die sich an das IGR-Büro wandten, waren in der Landwirtschaft beschäftigt. Die Beratungstätigkeit hat gezeigt, dass vor allem in dieser Branche sehr große Missstände vorherrschen. Um auf diese Missstände zu reagieren, startete der IGR Infoaktionen an der Grenze. Vor allem während der Hochsaison, in der die ArbeitnehmerInnen aufgrund des zeitintensiven Arbeitseinsatzes keine Rechtsberatung aufsuchen konnten, wurde an den frequentierten Grenzübergängen zu den Stoßzeiten in der Früh und am Abend Informationsbroschüren verteilt und bei Bedarf vor Ort individuelle Rechtsberatung angeboten.
- Der IGR hat im Laufe seiner Projekttätigkeit mehrere Publikationen herausgebracht:
- Ratgeber für ungarische ArbeitnehmerInnen im Burgenland
- Arbeitswelt-Wörterbuch
- Kollektivvertrag für die Beschäftigten in der Landwirtschaft

- Handbuch für Berufskraftfahrer
- Die Betriebsratswahl
- Rechte und Pflichten des Betriebsrates
- Nicht zuletzt bot die zweisprachige IGR-Homepage (www.igr.at) umfassende Informationen zum Projekt, zu laufenden Veranstaltungen und zu verschiedenen Rechtsthemen an.

Zurückgreifend auf die Erfahrungswerte des abgeschlossenen Projektes und in Hinblick auf die aktuelle Wirtschats- und Arbeitsmarktsituation wurde bei der Ausarbeitung des Folgeprojektes bereits gezielter, vielschichtiger und gleichzeitig größer geplant.

6.3. Projekt IGR – Zukunft im Grenzraum

Beschreibung

Das EU geförderte ETZ-Projekt IGR - Zukunft Im GrenzRaum war ein grenzüberschreitendes Projekt des ÖGB Burgenland und der MSZOSZ Westtransdanubien. Das Projekt mit einer Laufzeit von 7 Jahren wurde von der EU, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie aus ungarischen Staatsmitteln finanziert.

Durch die Projektmaßnahmen sollte ein Beitrag zur positiven, integrativen und reibungslosen Gestaltung, sowie zur zielgerichteten effizienten Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Grenzregion Burgenland – Westungarn geleistet werden.

Die Grenzregion Burgenland – Westungarn war auch dreieinhalb Jahre nach dem EU-Beitritt Ungarns geprägt von wirtschaftlichen und sozialen Disparitäten. Dem burgenländischen Arbeitsmarkt mit ca. 90.000 ArbeitnehmerInnen stand der westungarische Arbeitsmarkt mit ca. 460.000 ArbeitnehmerInnen gegenüber. Die Lohndifferenz zwischen Österreich und Ungarn betrug 1:3 bis 1:5. Die Bereitschaft von ungarischen Arbeitskräften, einer Beschäftigung im Burgenland nachzugehen, war weiter steigend, obwohl sie in den meisten Fällen nicht ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt wurden und für dieselbe Tätigkeit um bis zu 40 % weniger Lohn bekamen als burgenländische Arbeitnehmer. Im Zuge der schrittweisen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes konnte damit gerechnet werden, dass einerseits der Druck auf den burgenländischen Arbeitsmarkt durch Lohndumping und Verdrängungswettbewerb wächst. Andererseits die Abwanderung von FacharbeiterInnen ins Ausland zu einem massiven Fachkräftemangel in Westungarn führt, der sich negativ auf die Entwicklung der ungarischen Wirtschaft auswirkt.

Dies waren nur einige jener Herausforderungen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, denen sich das Projekt mit seinen vielfältigen grenzüberschreitenden Maßnahmen stellen sollte und somit einen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Verminderung der regionalen Disparitäten zu leisten.

Ziel

Das grenzüberschreitende Projekt „Zukunft Im GrenzRaum“ sollte in sieben Jahren entsprechende Maßnahmen gegen die Probleme, die durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes entstehen, setzen. Ein 17-köpfiges Projektteam betreute ArbeitnehmerInnen an 11 Standorten im Burgenland und Westungarn.

Die wichtigsten Ziele des Projektes waren:

- Information der ArbeitnehmerInnen in der Region Burgenland – Westungarn in Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung
- Maßnahmen zur Abfederung des Fachkräftemangels im Burgenland und Westungarn
- Sicherung des sozialen Mindeststandards von ArbeitnehmerInnen
- Entwicklung von ordnungsgemäßen und konstanten Beschäftigungsverhältnissen
- Grenzüberschreitende Bildungsmaßnahmen
- Aufbau von nachhaltigen Kooperations- und Koordinationsnetzwerken
- Abbau von Vorurteilen

Maßnahmen

1. Information

Durch die umfangreichen Informations- und Beratungstätigkeiten des IGR-Projektes sollte eine umfassende Information von ungarischen und österreichischen ArbeitnehmerInnen und somit die Beschäftigung zu ordnungsgemäßen Arbeits- und Lohnbedingungen erreicht werden. GrenzgängerInnen wurden tagtäglich mit ähnlichen Fragen und Problemstellungen wie dieser konfrontiert: Brauche ich eine Arbeitsgenehmigung? Wann habe ich Anspruch auf Abfertigung? Muss ich meine Steuern in Österreich oder Ungarn zahlen? Wo kann ich Ärztliche Versorgung in Anspruch nehmen? Bei einer Beschäftigung in einem fremden Land stellt sich den ArbeitnehmerInnen die Problematik, einerseits oftmals die Sprache nicht zu beherrschen und andererseits die rechtlichen Rahmenbedingungen einer Beschäftigung im Nachbarstaat nicht zu kennen. Dies führt sehr häufig dazu, dass vor allem ausländische ArbeitnehmerInnen nicht ordnungsgemäß angemeldet bzw.

entlohnt werden. Dem dadurch entstehenden Lohndumping und Verdrängungswettbewerb wollte das Projekt mit seiner breitgefächerten Informations- und Beratungstätigkeit entgegenwirken.

- Zweisprachige (deutsch und ungarisch) Rechtsberatung für ArbeitnehmerInnen an verschiedenen Standorten im Burgenland und Westungarn. Das JuristInnenteam tätigte bis zu 250 Beratungen von ArbeitnehmerInnen pro Woche persönlich, schriftlich oder telefonisch in der jeweiligen Muttersprache zu Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung. Die Beratungen umfassten Fragen des Arbeits-, Sozial-, Steuer-, Familiensozialrechts als auch Fragen der Ausländerbeschäftigung und erstreckten sich von der Erstberatung bis zur Intervention. Die Beratungen wurden bei Bedarf auch vor Ort in den Betrieben und an von der Zielgruppe stark frequentierten Orten, wie z. B. Grenzübergängen durchgeführt.
- Zweisprachige Informationsveranstaltungen in den verschiedenen Branchen wie etwa Landwirtschaft, Tourismus, Güterbeförderung aber auch in branchenübergreifenden Themen wie Familienleistungen, Sozial-, Steuer- und Pensionsrecht. Ein Beispiel für diese regelmäßigen Informationsveranstaltungen stellt das sogenannte „Berufskraftfahrer-frühschoppen“ dar. Bei dieser Veranstaltung wurden sowohl österreichische als auch ungarische Berufskraftfahrer über aktuelle Themen (wie z. B. Ladegutsicherung, Gefahrguttransport, etc.) informiert. Durch die Teilnahme von Lenkern beider Nationalitäten an einer gemeinsamen Veranstaltung konnten gegenseitig Kontakte geknüpft und dadurch in weiterer Folge Vorurteile und Vorbehalte abgebaut werden.
- Zweisprachige Publikationen, Informationsdatenbanken (Homepage: www.igr.at)

2. Netzwerkbildung

Der tagtägliche Kontakt mit betroffenen ArbeitnehmerInnen in der Grenzregion ermöglichte es dem Projektteam, Probleme und Schwachstellen am Arbeitsmarkt schnell und aus erster Hand wahrzunehmen. Die so gewonnenen Informationen und Erfahrungen konnten durch die grenzüberschreitenden Kooperationen mit arbeitsmarktrelevanten Behörden, Institutionen und Sozialpartnern dazu genützt

werden, gemeinsam entsprechende Instrumente zu entwickeln, um Diskrepanzen zu beseitigen. Durch seinen grenzüberschreitenden und zweisprachigen Charakter bot das Projekt eine Plattform für die Vernetzung und Kooperation von österreichischen und ungarischen Interessensvertretungen, Behörden und Institutionen, wodurch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit erleichtert, eine Vereinfachung von Verfahrensabläufen bewirkt und somit in weiterer Folge auch eine qualitativ hochwertige Betreuung von ArbeitnehmerInnen erreicht wurde.

3. Schulung/Qualifizierung

Fach- und Sprachkurse erleichterten nicht nur den ArbeitnehmerInnen das Zurechtfinden am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, sondern unterstützten auch die VertreterInnen von Behörden, Institutionen und Sozialpartnern einerseits bei der Überwindung von sprachlichen Barrieren und fördern andererseits das Kennenlernen der jeweiligen Systeme und rechtlichen Hintergründe im Nachbarland.

4. Schwerpunkte

Schwerpunkte wurden insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Jugendliche ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmerschutz gesetzt. Besonderes Augenmerk sollte in dieser schwierigen Arbeitsmarktsituation den jugendlichen ArbeitnehmerInnen geschenkt werden. Die ohnehin bereits hohe Jugendarbeitslosigkeit in beiden Ländern hatte durch die Wirtschaftskrise neue beängstigende Dimensionen erreicht. Die Problematik der Jugendarbeitslosigkeit wurde als Gefahr für das Ziel des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhaltes in der Grenzregion gesehen. Der Erfolg des Zusammenwachsens der Grenzregion Burgenland-Westungarn war und ist vor allem davon abhängen, ob das Projekt der europäischen Integration von den Jugendlichen dieser Region mitgetragen wird. Dies ist jedoch zum Scheitern verurteilt, wenn aufgrund von existenziellen Ängsten und Vorbehalten die Jugendlichen sich dieser Öffnung verschließen. Neben dem Abbau dieser Vorbehalte war es erforderlich, den jugendlichen Arbeitskräften Chancen aufzuzeigen, wie sie beruflich eben diese spezielle Arbeitsmarktsituation im Grenzgebiet nützen können und sie bei der Ergreifung und Durchsetzung dieser Chancen zu unterstützen. Infotage für BerufsschülerInnen und BerufsanfängerInnen, grenzüberschreitende Lehrlingsschnupperprogramme, Qualifizierungs-kurse und grenzüberschreitende

Kennenlernprogramme waren einige jener Aktivitäten, mit denen dieses Ziel erreicht werden sollte.

5. Öffentlichkeitsarbeit

Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollten einerseits die Ziele und Aktivitäten des Projektes und andererseits die verschiedenen Fragestellungen und Wirkungszusammenhänge am Arbeitsmarkt der breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht und somit in weiterer Folge Vorurteile abgebaut werden.

6.4. Beratungsprojekte des ÖGB Burgenland

Beschreibung

Ziel des ÖGB Burgenland war es durch die Aktivitäten des Beratungsprojekts auch für ausländische ArbeitnehmerInnen im Burgenland einen leichten, muttersprachlichen Zugang zu Informationen über ihre Rechte sicherzustellen und dadurch das Lohn- und Sozialdumping einzudämmen. Das Projekt sollte als zentrale Anlaufstelle für ungarische und rumänische ArbeitnehmerInnen funktionieren, wo sie sich über ihre Rechte und Pflichten informieren können, wohin sie sich bei Problemen am Arbeitsplatz wenden können und auch Unterstützung zur Geltendmachung ihrer Rechte erhalten können. Ziel war, dass für ArbeitnehmerInnen diese Informationen leicht zugänglich werden: dazu sollten verschiedene Maßnahmen und Wege genutzt bzw. aufgebaut werden, um die ArbeitnehmerInnen gezielt erreichen zu können.

1. Beratungsprojekt MIG – Mehrsprachige Beratungsstelle im Grenzraum (01.04.2015 – 30.06.2017)
2. Beratungsprojekt BLD – Beratung gegen Lohndumping (01.07.2017 – 30.06.2019)

Ziel

Allgemeine Ziele:

- Durch die Projektmaßnahmen sollte ein Beitrag zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping sowie zum Erhalt der sozialen Standards (Arbeits- und Lohnbedingungen) geleistet werden.
- Das Projekt sollte die zentrale Anlaufstelle für rumänische und ungarische ArbeitnehmerInnen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten werden.
- Das Projekt sollte darüber hinaus auch als Kompetenzzentrum und Drehscheibe / Plattform für InteressenvertreterInnen und Behörden dienen

hinsichtlich der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen in Österreich.

- Durch direkten Zugang zu den ArbeitnehmerInnen sollten etwaige Probleme am Arbeitsmarkt rasch erkannt und beseitigt werden.

Spezifische Ziele:

- Rumänische und ungarische ArbeitnehmerInnen im Burgenland wurden durch vielfältige Informations- und Beratungsmaßnahmen über die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich informiert. Das sollte dazu dienen, dass ungarische und rumänische Arbeitnehmer über den gleichen Wissensstand verfügen, wie ihre österreichischen Kollegen, und durch diesen höheren Wissensstand Lohndumping und Ausbeutung erkennen und dagegen Schritte unternehmen können.
- Das Projekt etablierte eine Kooperation mit allen arbeitsmarkt- und sozialrelevanten Bundes-, Landes- und Bezirksbehörden und Institutionen, wie zum Beispiel: Arbeitsinspektorat, AMS, Sozialversicherung (Gebietskrankenkassen, Pensions-versicherungsanstalten, AUVA), Finanzpolizei, Finanzamt, Arbeiterkammer, Gewerkschaften, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Arbeitsmarktprojekte, usw.
- Dieses Kooperationsnetzwerk ermöglichte, dass die Erkenntnisse und Erfahrungen der Maßnahmen des Projekts gleich für alle Partner zugänglich wurden, um Handlungsbedarf am Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen und um Maßnahmen zu setzen.
- Spezielles Augenmerk wurde im Projekt auf ArbeitnehmerInnen gelegt, die mit besonderen Herausforderungen kämpfen müssen, wie ältere oder junge ArbeitnehmerInnen, Frauen, Behinderte.
- Eine Projekthomepage sollte Informationen zum Projekt, den Projektzielen und Projektaktivitäten als auch eine umfangreiche Datenbank mit rechtlichen Informationen zu den Themen Arbeits- und Sozialrecht enthalten. Die Homepage diente damit als umfassende Informationsplattform für ArbeitnehmerInnen, weitere AkteurInnen am Arbeitsmarkt, den Medien als auch der Öffentlichkeit und am Projekt Interessierten. Durch laufende Aktualisierung der Projekthomepage wurde

eine permanente interaktive Darstellung der Projektaktivitäten und Projektergebnisse erreicht.

- Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollte einerseits dazu dienen, die Projektaktivitäten und Projektziele in der breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen und somit zur Schaffung von Transparenz beitragen als andererseits auch dazu, die Öffentlichkeit über die verschiedenen Fragestellungen und Wirkungszusammenhänge am Arbeitsmarkt zu informieren und so in weiterer Folge Vorurteile abzubauen.
- Maßnahmen
- Installierung und Bekanntmachung der Informations- und Kontaktstelle für PendlerInnen und ArbeitnehmerInnenmit Migrationshintergrund im Burgenland in Ungarisch und Rumänisch
- Installierung und Bekanntmachung der mehrsprachigen (rumänisch, ungarisch, deutsch) Rechtsberatung zu festgelegten Beratungszeiten an verschiedenen Orten im Burgenland
- Regelmäßige mehrsprachige Beratungstätigkeit zu arbeitsrechtlichen Themen: persönlich, telefonisch und schriftlich
- Vor-Ort Beratung von ArbeitnehmerInnen direkt in Betrieben, in denen mehrere rumänische / ungarische ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind
- Übersetzungstätigkeit und zweisprachige Aufbereitung der Informationsmaterialien von Partnern (Fachgewerkschaften, AK, arbeitsmarktrelevante Behörden)
- Dolmetschtätigkeit zwischen Partnerorganisationen und ArbeitnehmerInnen
- Begleitung von Arbeitsrechtsfällen (Dolmetschtätigkeit und Kontakthaltung) für ÖGB und AK
- Kooperation mit BetriebsrätInnen im Burgenland und Unterstützung bei der Betreuung von ungarischen und rumänischen ArbeitnehmerInnen: vor Ort Beratungen für die Belegschaft bzw. Einschulung fachliche / sprachliche Unterstützung von BetriebsrätInnen
- Implementierung eines mehrsprachigen Informationsportals in Form einer Webseite und bei sozialen Netzwerken. Dadurch haben ArbeitnehmerInnen zu den wichtigsten Informationen rund um die Uhr und von überall her Zugang. Weiters dient die Webseite auch dazu, über

aktuelle Themen, Termine und über die Tätigkeit des Projektes die breite Öffentlichkeit zu informieren.

6.5. Projekt Fairwork

Beschreibung

Der Arbeitsmarkt der Grenzregion Burgenland-Westungarn erlebt eine dynamische Entwicklung, die auf beiden Seiten der Grenze positive, aber auch negative Auswirkungen hat und welche die arbeitsmarktrelevanten Behörden vor Herausforderungen stellen. Es pendeln täglich bis zu 20.000 ungarische ArbeitnehmerInnen über die Grenze, viele von Ihnen haben saisonal wechselnde Arbeitsplätze in Ungarn und in Österreich. Das bedeutet grenzüberschreitende und teils oft wechselnde Zuständigkeit und Relevanz für die Sozialversicherung, Besteuerung und sonstigen Regelungen betreffend GrenzgängerInnen.

Ziel des Projekts ist, die bereits bestehende Kooperationen zwischen arbeitsmarktrelevanten Behörden zu institutionalisieren, um eine nachhaltige grenzüberschreitende Kooperation und eine verbesserte Kommunikation zu erreichen. Durch diese Kooperation kann eine bessere Integration von grenzüberschreitenden Sachverhalten in die Arbeitsabläufe der ungarischen und österreichischen Behörden erreicht werden, und auch eine Vereinfachung und bessere Verständnis der Amtswege für die GrenzgängerInnen. Die Einbindung von allen arbeitsmarktrelevanten Behörden und Institutionen auf beiden Seiten der Grenze sowie die Fokussierung auf die spezielle Situation der Region durch den großen Anteil der TagespendlerInnen am Arbeitsmarkt sind wichtige Aspekte für das Projekt.

Neben langjährigen Erfahrungen der Projektpartner in der Beratung von GrenzpendlerInnen bildet eine umfassende Studie zur Situation der GrenzpendlerInnen die Grundlage für die weiteren Projektaktivitäten und für die Verbesserung der institutionellen Kooperation.

Ziel

Übergeordnetes Projektziel: Nachhaltige grenzüberschreitende Kooperation und eine verbesserte Kommunikation zwischen arbeitsmarktrelevanten Behörden und Institutionen sowie ArbeitnehmerInneninteressensvertretungen. Verbesserung der Kommunikation zwischen Behörden und Grenzpendlern und Optimierung der Abläufe für eine bessere Integration.

Hauptergebnis des Projekts: Eine institutionalisierte grenzüberschreitende Kooperationsstruktur zwischen den strategischen Partnerbehörden und Institutionen, mit Fokus auf die spezielle Lage und Bedürfnisse von GrenzgängerInnen, um die Integration langfristig sichern zu können.

Maßnahmen

1. Vorbereitung
2. Projektmanagement
3. Kommunikation

o Laufende Medienarbeit und Berichterstattung

o Projekthomepage

o Publikationen

4. Implementierung

- Ausbau von festen grenzüberschreitenden Kommunikationskanälen zwischen Partnerbehörden
- Ausbau von Kooperationsstrukturen von Behörden und Institutionen
- ExpertInnenstammtische zu aktuellen Themen
- Informationskampagnen für die GrenzgängerInnen (Informationsveranstaltungen, Broschüren)
- Schulungen zur Ausbildung von MultiplikatorInnen
- Erhebung: Computer Research

7. Resümee

7.1. Nachhaltigkeit vs. Innovation

Bei Förderungen der Europäischen Union ist Voraussetzung, dass Projekte innovativ sein müssen, das heißt, es müssen immer wieder neue Maßnahmen umgesetzt werden. Propagiert werden hauptsächlich Projekte mit relativ kurzer Laufzeit (höchstens 2-3 Jahre). Dadurch werden viele gute Maßnahmen sehr schnell in die Kategorie „nicht mehr förderbar“ gereiht.

Die ProjektträgerInnen leiden darunter, dass jene Maßnahmen, die erfolgreich und effektiv in der Adressierung von Herausforderungen am Arbeitsmarkt waren, nur für relativ kurze Zeit eingesetzt werden können – so auch der ÖGB mit seinen Partnergewerkschaften in Ungarn.

Gute Instrumente zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping gehen verloren und können nicht weitergeführt werden. Das wirkt sich negativ auf die Entwicklungen der Arbeitsmärkte in den betroffenen Regionen aus. Die entstehenden Probleme können nicht effektiv und nachhaltig zielorientiert behandelt werden.

Solche regionalen Disparitäten haben teilweise auch zum Brexit geführt. Es wäre also unbedingt notwendig, die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping in der EU als eine unerlässliche Aufgabe für die Zukunft der EU auf die Agenda zu setzen und zu fördern.

Die selbst nach mehr als 13 Jahren bestehenden extremen Lohndifferenzen ebenso wie kaum vorhandene Angleichungen in den sozialen Sicherungssystemen zeigen, dass hier die regionalen Initiativen definitiv an ihre Grenzen gestoßen sind. Zwar konnten auf Organisationsebene – in den Gewerkschaften und auch bei den Arbeitsinspektoraten in den Regionen – strukturelle Angleichungen durch gegenseitiges Lernen erzielt werden. Für die großen Fragen der fairen Arbeit, der Einkommen und der sozialen Absicherung braucht es jedoch gesamteuropäische Lösungen.

7.2. Vielfalt und Solidarität

Leider verfügt der ÖGB nur über sehr unzureichendes Datenmaterial in Hinblick auf die Mitgliederstruktur auf Länderebene. Wie sich daher die Mitgliedzahlen bei den ungarischen Kolleginnen und Kollegen im Burgenland entwickelt haben, ist leider nicht nachvollziehbar. Österreichweit waren jedenfalls mit Stichtag 7. September 2017 insgesamt 4.689 Mitglieder registriert, die die ungarische StaatsbürgerInnenschaft angegeben haben. Auch gibt es keine Zahlen zu den Betriebsrätinnen und Betriebsräten. Was bleibt ist die SORA-Umfrage aus dem Jahr 2013, in der immerhin 16 % angaben, Mitglied der Gewerkschaft in Österreich zu sein bzw. 5 % sagten selbst als Betriebsrat/Betriesbrätin tätig zu sein.

Die Beratungen und Angebote der einzelnen Projekte (sowie von ÖGB und AK) werden den Umfragen und Beratungszahlen zufolge seitens der ungarischen Kolleginnen und Kollegen sehr geschätzt. Auch die Erfahrung aus der Beratung zeigt: Wurde einmal Kontakt aufgenommen und konnte in einer Problemsituation Hilfestellung geboten werden, finden die ungarischen ArbeitnehmerInnen immer wieder ihren Weg in die Beratungsbüros. Ausschlaggebend für die wiederkehrende Inanspruchnahme der Angebote sind die Sprache und die Durchsetzung der

Interessen. Liegt ein Fall in einem anderen Bundesland auf, wird über die Beratungsbüros im Burgenland versucht Kontakt aufzunehmen.

Und obwohl diese Vertretungsarbeit geschätzt und in Anspruch genommen wird, gehen die meisten ungarischen Kolleginnen und Kollegen dennoch davon aus, auf sich selbst gestellt zu sein. Das Beratungsangebot wird daher auch nicht als die Leistung einer Solidargemeinschaft verstanden. Viele ungarische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vielmehr sogar bereit Geld für Beratungstätigkeiten zu zahlen. Immer wieder tauchen bei AK und ÖGB Meldungen von weniger seriösen Agenturen und Beratungsbüros auf, die hauptsächlich beim Ausfüllen und der Einreichung von Formularen für Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld und der ArbeitnehmerInnenveranlagung behilflich sind und als Gegenleistung prozentuell am erhaltenen Betrag beteiligt werden wollen.

Ungarische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben den Gewerkschaften gegenüber nicht selten Vorbehalte, die auf die Erfahrungen im eigenen Land zurück zu führen sind. Bereits kurze aufklärende Gespräche und der Überblick über die Tätigkeiten der ArbeitnehmerInnenvertretung verändern die Einstellung. Vertrauen in ein System bzw. in Strukturen spielt daher bei der Organisation von ausländischen Kolleginnen und Kollegen ebenso eine große Rolle wie die Sprache.

Obwohl es kaum Zahlen zum tatsächlichen Organisationsgrad ungarischer Kolleginnen und Kollegen im Burgenland gibt, soll hier abschließend auf ein Beispiel verwiesen werden, das zugleich Chancen wie auch Schwierigkeiten in der gewerkschaftlichen Organisation von Vielfalt aufzeigt: Ein burgenländischer Tourismusbetrieb mit knapp 200 Beschäftigten – davon 50 % ungarische ArbeitnehmerInnen – ist gewerkschaftliche organisiert. An der Spitze des Betriebsratsteam steht eine österreichische Kollegin, ihr Stellvertreter ist Ungar. Die Organisationsdichte liegt bei etwa 70 % Gewerkschaftsmitglieder. Das Betriebsratsteam vor Ort schafft es – trotz aller Schwierigkeiten in der Branche – für ein gutes Klima im Betrieb zu sorgen und die Belegschaft auch regelmäßig für gewerkschaftliche Aktionen zu mobilisieren. Was in diesem Betrieb aber sowohl österreichische als auch ungarische KollegInnen ebenfalls verbindet: Die Angst davor, den Arbeitsplatz zu Gunsten anderer ausländischer ArbeitnehmerInnen (aus Rumänien, aus Syrien etc.) zu verlieren. Diese Entwicklung aufzulösen ist eine enorme Herausforderung und reicht weit über die regionalen Projekte dieses Praxisberichts hinaus.

8. Quellen

Arbeitsmarktservice Burgenland, 2017

Eurostat, 2017, Monatliche Mindestlöhne - halbjährliche Daten, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-076596_QID_4DAF0C9A_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;CURRENCY,L,Z,0;INDICATORS,C,Z,1;&zSelection=DS-076596CURRENCY,EUR;DS-076596INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=CURRENCY_1_2_-1_2&rankName2=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName3=TIME_1_0_0_0&rankName4=GEO_1_2_0_1&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=DE&cfo=%23%23%23.%23%23%23%2C%23%23%23 abgerufen am 11.9.2017 16:07

IFES: Entwicklung des Arbeitsmarktes im Grenzraum Burgenland-Westungarn. Studie im Auftrag des IGR. Michenthaler, Georg. 2007.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland, Mai 2017, Das Burgenland in Zahlen; Zahlen, Daten, Fakten 2016, S. 24-26

L&R Sozialforschung: Ungarische GrenzgängerInnen in Österreich. Studie im Auftrag von EURES-T Pannonia. Lechner, Ferdinand / Major, Andrea / Matt, Ina / Willsberger, Barbara. 2010.

SORA: Arbeiten im Burgenland. Erhebung unter ungarischen TagespendlerInnen im Auftrag der Arbeiterkammer Burgenland. Putz, Ingrid. 2013.

Statista, 2017, Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde in Ländern der Europäischen Union (Stand: Januar 2017*) https://de.statista.com/statistik/daten/studie/37401/umfrage/gesetzliche-mindestloehne-in-der-eu/ abgerufen am 11.9.2017 16:02

Statistik Burgenland, 2016, Jahrbuch 2015, S. 127

Steiger-Moser, Susanna: "Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung im Burgenland von ihren Anfängen bis heute"; ÖGB Verlag 2017.

WIIW, 2017 in derstandard.at, Wie sich die Einkommen in Osteuropa entwickelt haben, http://derstandard.at/2000055076383/Wie-sich-die-Einkommen-in-Osteuropa-entwickelt-haben abgerufen am 11.9.2017 16:07