

# **GRENZÜBERSCHREITENDE PENDLEREI, ERWERBSTÄTIGKEIT IM ÖSTERREICHISCH- UNGARISCHEN GRENZRAUM**

(Transborder Commuting, Employment on the Austrian-  
Hungarian Border Region)

**TAMÁS HARDI**

*Stichwörter:*

*Pendlerrei Arbeitswesen Arbeiten im Ausland grenzüberschreitende Kooperation*

*Für die Bevölkerung vom österreichisch-ungarischen Grenzraum ist es eine wichtige Möglichkeit, dass sie in der Nachbarschaft – in Österreich – um einen wesentlich höheren Lohn als in Ungarn einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Außerdem bringt das gelegentliche Arbeiten im Nachbarland für jene, die ansonsten hauptberuflich in Ungarn beschäftigt sind eine willkommene Gehaltsergänzung. Im Rahmen dieser Studie wird der Versuch unternommen die Tendenzen der grenzüberschreitenden Kooperationen im Bereich Arbeitswesen, nach der Wende, mit Hilfe von Interviews darzustellen. Ferner wird mit Hilfe eines spezifischen Fragebogens für die Bevölkerung versucht die legale und illegale Gruppe jener Ungarn zu erfassen, die in Österreich arbeiten ferner die Anzahl der betroffenen Gruppe zu schätzen, ihre Eigenschaften, Motivationen und Schwierigkeiten zu beschreiben.*

## *Einführung*

Eine der spezifischsten Phänomene der österreichisch-ungarischen Grenzregion ist die Möglichkeit auf der anderen Seite der Grenze einer Arbeit nachzugehen. Alle anderen Grenzstrecken von Ungarn haben auch selber mit Arbeitslosigkeit zu kämpfen, bzw. dort werden die ungarischen Arbeitnehmer durch den auf der anderen Seite der Grenze erzielbaren Lohn nicht motiviert eine Arbeitsstelle in einem fremden Land zu suchen. Im Gegensatz dazu ist das Burgenland-Österreich, seit der Wende attraktiv für die Ungarn und so wurde die legale und illegale Pendlerrei zu einem äußerst markanten Phänomen der Region.

Diese Tendenz hat bei den Einwohnern der Nachbarregion schon sehr früh Ängste erweckt, gleichzeitig wurde die Öffentlichkeit in Österreich in Verbindung mit der größeren Durchlässigkeit der Grenze von zahlreichen Meinungsbildern mit den angeblichen Heeren an ungarischen Arbeitnehmern geschreckt. Es ist keine Frage dass nach der Wende die Anzahl jener angestiegen ist, die jenseits der Grenze arbeiten und auch die illegale Arbeitsausübung war – insbesondere bei den Saisonarbeitern in der Landwirtschaft, im Baugewerbe usw. – zweifellos von nicht unbedeutendem Ausmaß. Im Laufe von Arbeitsinspektionen wurden auf der österreichischen Seite oft Unternehmen gefunden, die ungarische Mitarbeiter ohne die einschlägigen Genehmigungen beschäftigten (*Rechnitzer 2005*). Ende der neunziger Jahre haben wir die Anzahl jener Personen die tagtäglich die Grenze passierten auf etwa 10–15.000 geschätzt.

Vorausgehend kann gesagt werden, dass nach dem EU-Beitritt, mit dem Rückgang der trennenden Funktion der Grenze die Ausbildung von natürlichen, durch funktionelle Kontakte gekennzeichneten grenzüberschreitenden (integrierten) Regionen beginnt, wo die – aus den abweichenden Wirtschaftssystemen resultierenden – Positionsvorsprünge von Gesellschaft und Wirtschaft zu ihren Gunsten ausgeschöpft werden können. Die größte Chance besteht hierzu von allen Grenzgebieten Ungarns eben bei dieser Grenzstrecke und zwar besonders im nördlichen Teil (inklusive des slowakischen Grenzraumes), wo dieser Vorgang wegen den nahe gelegenen Ballungsräumen und der Wirtschaftsdynamik bereits angelaufen ist (Hardi 2004).

### *Kooperation über die Grenze im Bereich Arbeitswesen*

Durch das Phänomen der illegalen Arbeitsausübung waren die an beiden Seiten der Grenze betroffenen Organe bereits früh zur Kooperation motiviert. So wurde eine gemeinsame Strategie für Arbeitswesen ausgearbeitet und über die Pendlerei im Grenzraum verfügte ein eigenes Rahmenabkommen (Rechnitzer 1999; Csapó 1999).

Gehen wir auf die Geschichte der Arbeitsgepflogenheiten ein, so ist es ersichtlich, dass der Austausch von Arbeitskräften unter den Gemeinden des Grenzraumes traditionell vorhanden war. Früher war dies etwas ganz natürliches und zwar insbesondere zu jener Zeit als diese Gemeinden noch nicht durch eine Staatsgrenze getrennt waren. Auch nachdem die Grenze da war, wurde die zur Funktion der Wirtschaft notwendige Durchlässigkeit dieser durch bilaterale Regierungsabkommen noch über lange Zeit gesichert (Sallai 2003).

Die Verbindungen zwischen den beiden Seiten der Grenze bestanden mit dem Burgenland ab dem Entstehen der Arbeitsverwaltungsorganisation, aber eigentlich auch schon früher. Die ersten derartigen Kooperationen wurden in erster Linie von den Kammern organisiert. Ab 1991 wurden die fachlichen Kontakte von den Arbeitsämtern fortlaufend aufgebaut. Erst wurde mit den näher gelegenen österreichischen Arbeitsämtern und deren Zweigstellen Kontakt aufgenommen, später auch mit den Landeszentralen. Der erste Zeitraum war eher von den Besuchen zwecks Erfahrungsaustausches von ungarischer Seite – teilweise im Burgenland bzw. auch in sonstigen Gebieten von Österreich – gekennzeichnet. Ende 1993 hat in Graz ein zweitägiges Treffen der oberen Leitung der Arbeitsverwaltung der beiden Länder stattgefunden. Im Rahmen der Aktivitäten vom Grenzüberschreitenden Regionalrat (Határmenti Regionális Tanács) und später auch der EuRegion West/Nyugat-Pannónia wurde die Kooperation auch auf institutioneller Ebene realisiert. Im Regionalrat war der Vorsitz vom Komitat Vas besetzt, der Vorsitzende war sogar der Leiter des Arbeitsamtes vom Komitat Vas gewesen, daher war die Vertretung der Thematik in der Kooperation weitgehend gesichert. Die Rahmen wurden durch diese anfängliche Zusammenarbeit gegeben. Später kam es immer öfter zu gegenseitigen Besuchen, Diskussionen, zur Abstimmung von Aktivitäten, zum Beispiel diente die Teilnahme der österreichischen Organe aus dem Bereich Arbeitswesen auf der Oberwarther Messe als Beispiel und in der Folge hat auch das Arbeitsamt Vas an

der Internationalen Messe Szombathely teilgenommen. Ein anderes nützliches Beispiel war, dass ab 1998 aufgrund der oberwarter und salzburger Berufsorientierungsmessen solche auch in Szombathely bzw. ab dem nächsten Jahr auch in anderen Städten des Landes organisiert wurden und werden. Ab dem Anlaufen der Phare CBC Programme (1995) nahm von ungarischer Seite das Arbeitsamt Szombathely an der Ausführung der Phare-Projekte teil. Es wurden von der Arbeitsverwaltung insgesamt 4 Phare-Projekte mit folgenden Themenbereichen abgewickelt: Arbeitsmarkt-Schulungen, ferner die Ausbildung von Managern der Sozialökonomie bzw. der Berufsorientierung. Der grenzüberschreitende Charakter dieser Programme resultierte daraus, dass in den Bildungsmaßnahmen Erfahrungsaustausche und Besuche in Österreich enthalten waren. Andererseits war die Ausbildung von Trainern der Berufsorientierung von INTERREG und Phare co-finanziert, da von derartigen Fachleuten im Burgenland ebenso ein Mangel herrschte wie in Ungarn. So gab es also eine Gruppe in Oberwart und eine in Szombathely. Im Rahmen der Bildungsmaßnahmen kam es u. a. auch zur Schulung von Fachleuten für den Thermal-tourismus. Die österreichischen und ungarischen Thermen scheinen zwar gewissermaßen Konkurrenten zu sein, es gibt aber Segmente, in denen die Kooperation möglich ist, wie gegenseitige Schulungen von z.B. Wellness-Fachleuten, was in Österreich kein Problem darstellt, in Ungarn aber nicht gelöst ist. Einem bedeutenden Teil der heimischen Fachleute fehlt die Ausbildung, so können sie für ihre Arbeit nicht die volle Verantwortung übernehmen. In diesem Falle haben sich die Vertreter des Tourismussektors mit Hilfe des im Arbeitswesen bereits vorhandenen Beziehungssystems getroffen und den grenzüberschreitenden Dialog realisiert. Auch bei der Ausarbeitung der Arbeitsmarktstrategie der Grenzregion handelt es sich um ein wichtiges, von Phare gefördertes Programm (*Westungarn und ...* 1998). Ab 1995 wurde die österreichisch-ungarische Konferenz im Bereich Arbeitswesen jährlich veranstaltet. Die Finanzierung der Konferenz erfolgt gemeinsam. Inhaltlich widmet man sich drei Hauptbereichen:

- Einbezug der Zivilgesellschaft (des dritten Sektors) in den Bereich der Arbeitsmarktpolitik;
- Übernahme der Erfahrungen, Projekte und Techniken der EU;
- Handhabung benachteiligter Gruppen.

Einen wichtigen Entwicklungsschritt stellte der Anschluss an das Arbeitskräftevermittlungssystem der EU (EURES) dar. Es existiert bereits eine Homepage, wo sich Interessierte anmelden können und es liegen mittlerweile mehrere Fälle vor, in denen dadurch österreichische Arbeitgeber auf ungarische Arbeitnehmer gestoßen sind.

### *Pendlerei*

Es gibt zwei Möglichkeiten um legal in Österreich zu arbeiten. Seit 1997 kann man als Pendler arbeiten, im Rahmen dessen eine von den einschlägigen Organen beider Staaten festgelegte Anzahl von Personen aus den drei grenznahen Komitaten

in Burgenland arbeiten darf. Das theoretische Recht eröffnet sich wenn man seit mindestens einem Jahr einen ständigen oder provisorischen Wohnort in den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas oder Zala nachweisen kann. Es bestehen auch bestimmte, auf Berufsgruppen bezogene Einschränkungen, demnach kann man z. B. im Baugewerbe oder als Pädagoge in diesem Rahmen nicht tätig werden. Die Arbeitstätigkeit kann unbeschränkt verlängert werden. Die andere Möglichkeit ist als Praktikant tätig zu werden und diese erstreckt sich auf das ganze Land: mit Ausnahme vom Burgenland können ungarische Staatsbürger in allen anderen Bundesländern einer Arbeit nachgehen. Durch diese Konstruktion werden primär die Praktizierung des Berufes und der Sprache ermöglicht.

Anfangs waren die einschlägigen Abwicklungen noch relativ kompliziert. Die notwendigen Unterlagen wurden von den Mitarbeitern des Arbeitsamtes über die Grenze persönlich nach Eisenstadt gebracht. Heute ist bereits die IT-Verbindung aufgebaut. Es existieren Computerprogramme mit deren Hilfe die österreichischen und auch die ungarischen Sachbearbeiter Einsicht in den Stand der einzelnen konkreten Geschäftsfälle nehmen können wobei der österreichische Partner sieht, wer sich zur Arbeit in Österreich anmeldet und gegebenenfalls ist es auch möglich einzelne Arbeitnehmer abweichend von der Reihenfolge der Bewerbung zur Arbeit zu bestellen.

Der Rahmen wurde 2003 auf 1700 Personen erweitert, hiervon wird ein größerer Teil vom Komitat Győr-Moson-Sopron in Anspruch genommen, da im nördlichen Teil des Grenzraumes (Raum Mosonmagyaróvár und Neusiedler See) das Arbeiten in Ausland traditionell stärker verankert ist und auch die familiären Beziehungen stärker vorhanden sind, gleichzeitig ist der nördliche Teil vom Burgenland auch in wirtschaftlicher Hinsicht weiter entwickelt als der Südliche. Was die Landwirtschaft anbelangt war diese immer schon relativ fortschrittlich gewesen, das Gebiet galt als Speisekammer von Wien. Zwar ist auch das Komitat Zala zur Inanspruchnahme des Rahmens berechtigt, trotzdem können höchstens 10% dessen ausgenutzt werden. Infolge der geographischen Begebenheiten des Komitates ist das tagtägliche Pendeln zu aufwendig, bzw. ist das Gebiet das nahe an der österreichischen Grenze liegt nur schmal und außerdem gibt es hier keine wichtigen Ballungszentren, von wo es sich noch lohnte ins Burgenland zur Arbeit zu fahren.

Die Erwerbstätigkeit in Österreich wird stark durch die je nach Branche abweichenden Mindestlöhne beeinträchtigt. Im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft sind diese niedriger als generell im Dienstleistungssektor, die Branchen mit geringeren Löhnen sind für die österreichischen Arbeitnehmer weniger attraktiv, hier können die ausländischen Arbeitskräfte eher Fuß fassen. Eben deshalb wäre es im Interesse des Nachweises der Migrationprozesse sinnvoll eine Vergleichsanalyse über die Lohnunterschiede in den diversen Berufen durchzuführen, da diese im Vergleich von Westungarn und dem Burgenland in manchen Segmenten wahrscheinlich nicht mehr so bedeutend sind, wie die allgemeinen Einkommensunterschiede. Demnach kann heute z. B. schon nachgewiesen werden, dass hierzulande ein Mangel an diplomiertem Pflegepersonal herrscht. Die Gründe dieses Mangels liegen jedoch

weniger in der Erwerbstätigkeit im Burgenland, sondern eher in der Anziehung weiter entfernter Länder, wo die Gehälter höher sind (z. B. Italien.) Die höher entlohten, auf ungarische Kosten ausgebildeten Schweißer bzw. Facharbeiter vom Fach Eisenbearbeitung werden jedoch vom Burgenland abgesaugt. (Im Fachbereich Metallbearbeitung arbeiten im ungarischen Grenzraum auch heute schon viele jugoslawische, kroatische Gastarbeiter.)

Im ungarischen Grenzraum ist die Anzahl der ausländischen Arbeitnehmer ebenfalls bedeutend. Wie bereits erwähnt entstehen in mehreren Fällen eben wegen der Erwerbstätigkeit der ungarischen Pendler Mangelberufe. In dieser Hinsicht zielt die Strategie des Arbeitswesens in jene Richtung ab ausländische Arbeitnehmer nur in Bereichen zuzulassen, wo Engpässe entstehen, also man versucht zu vermeiden, dass durch die hereinströmenden ausländischen Arbeitskräfte eine überholte, auf niedrigen Lohnniveau basierende Wirtschaftsstruktur konserviert wird.

Natürlich haben sich Österreich und Ungarn auf Basis der Gegenseitigkeit zum Empfang von einer identischen Anzahl von Pendlern verpflichtet. Es liegt auf der Hand, dass die heimische Seite weniger Erfolge verzeichnen konnte, wie das Arbeiten von Ungarn in Österreich. Aber auch diese Richtung war nicht vollkommen sinnlos gewesen. Als Idee ist es seitens der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung bereits aufgekommen, dass nach genauer Erkenntnis der Lohnunterschiede in den einzelnen Berufen die Arbeitsausübung von Österreichern in Ungarn – in den Mangelberufen – in einer Art und Weise zu ermöglichen wäre, dass die Lohndifferenzen den in Westungarn tätigen Österreichern auf österreichischer Seite zum Ersatz gelangen würden. Dieses Instrument wurde bislang noch nicht entwickelt. 2003 waren von den 449, im Komitat Vas tätigen Arbeitnehmern 59 Österreicher, gleichzeitig kamen von den 1620 Ausländern im Komitat Győr-Moson-Sopron 35 aus Österreich.

Derzeit pendeln von Österreich überwiegend Inhaber von Unternehmen sowie die Managerschicht (z.B. Industriepart Heiligenkreuz/Szentgotthárd) nach Ungarn zur Arbeit. In diesem Falle erfolgt die Entlohnung der Betroffenen natürlich in Österreich. Es ist charakteristisch, dass die Manager mehrerer ausländischer Unternehmen lieber in Österreich leben und von hier täglich zu den ungarischen Standorten pendeln als nach Ungarn zu ziehen, denn die heimischen Lebensumstände sind für sie nicht entsprechend.

Schwarzarbeit ist rückläufig. Auch in der Presse werden immer mehr Informationen über Schwarzarbeit und die damit verbundene Ausgeliefertheit veröffentlicht, andererseits ist der durch Schwarzarbeit erzielbare Lohn heutzutage bereits weniger attraktiv. Auch die einschlägigen österreichischen Behörden sind besser vorbereitet. Wegen den angedrohten Sanktionen lohnt sich das Risiko für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer immer weniger. Es kann jedoch behauptet werden dass in der Sommersaison, in der Landwirtschaft bzw. infolge von familiären Verbindungen die Mitarbeit von ungarischer Seite als traditionell angesehen werden kann.

### *Wie sieht die Zukunft aus?*

Die Angst der Österreicher vor den ungarischen Arbeitskräften ist auch heute noch präsent. Es ist vor Augen zu halten, dass über den ungarischen Arbeitsmarkt doch relativ verzerrte Informationen an die österreichische Bevölkerung gelangen. Dadurch sind die Übergangsregelungen hinsichtlich der Freizügigkeit der Arbeitskräfte für den Zeitraum von 7 Jahren teilweise verständlich, andererseits aber diesen verzerrten Informationen zu verdanken. Anders gesehen wird durch diesen Übergangszeitraum gewissermaßen auch der Arbeitsmarkt des ungarischen Grenzraumes geschützt. Gäbe es eine vollkommene Freizügigkeit der Arbeitskräfte, könnte sich in diesen Gebieten teilweise starker Arbeitskräftemangel einstellen – insbesondere was junge, diplomierte Arbeitnehmer anbelangt (z.B. im Gesundheitswesen), wenn die Intellektuellen von Westungarn frei nach Österreich pendeln könnten. Was die Ängste der Österreicher anbelangt soll auch darauf hingewiesen werden, dass nur etwa 11% der ausländischen Arbeitnehmer in Österreich aus den Nachbarländern stammen, die überwiegende Mehrheit kommt aus anderen Teilen Europas bzw. aus Gebieten außerhalb von Europa.

Trotz der zahlreichen positiven Entwicklungen ist der Fluss der Informationen nicht auf alles ausgedehnt. Es verursacht z.B. Probleme, dass die österreichischen Behörden keine Auskünfte über die österreichische Arbeitsausübung bzw. hiesige Arbeitsverhältnisse der ungarischen Staatsbürger erteilen. So kann es durchaus vorkommen, dass jemand in Ungarn Arbeitslosenbeihilfe bezieht und dabei in Österreich legal, mittels Arbeitsvertrag angestellt ist und Einkommen bezieht. Dies kann von der ungarischen Arbeitsverwaltung nicht verhindert werden, auch nicht, wenn die Tatsache der Erwerbstätigkeit in Österreich eindeutig ist, da ihnen diesbezüglich keinerlei offizielle Beweise vorliegen. Die Zurückdrängung der Schwarzwirtschaft stünde jedoch im Interesse beider Parteien.

In der Epoche nach dem Beitritt ist die fortlaufende Erweiterung des Pendlerrahmens ein gehbarer Weg. Im Rahmen des Ausschusses für Beschäftigungsfragen der EuRegion ist es von österreichischer Seite aufgekommen, dass sich die Bedeutung der Pendlerei im Laufe des Übergangszeitraumes verstärken wird. Die Rahmen werden im Laufe der sieben Jahre fortlaufend erweitert, zwar war diese Konstruktion eigentlich für Tagespendler gedacht, doch diese Art der Arbeitsausübung soll sozusagen in Richtung der vollkommenen Freizügigkeit leiten.

### *Einwohner des Grenzraumes auf den österreichischen Arbeitsplätzen*

Mit Hilfe unseres an die Bevölkerung gerichteten Fragebogens haben wir in den grenznahen Komitaten rund 1500 Personen kontaktiert, wobei wir um Informationen in Bezug auf das Arbeiten in Österreich baten. (Die Erhebung war hinsichtlich der Bevölkerung und der diversen Grenzzonen repräsentativ. Hierzu sind die Details der Studie von Zoltán Csizmadia zu entnehmen [Csizmadia 2005].)

Im Rahmen dieser Auswertung möchten wir also die auf die Gesamtbevölkerung bezogenen Folgerungen vorstellen.

Von den Befragten haben 6,5% (97 Personen) bereits in Österreich gearbeitet. Es ist aus *Tabelle 1* klar ersichtlich, dass das Arbeiten in Österreich in erster Linie jene betrifft die im Grenzraum, also näher als 30 km von der österreichischen Grenze entfernt wohnen. Hier haben bereits 10% der Bevölkerung in der Nachbarschaft gearbeitet. Ferner Lebende nehmen im Vergleich dazu zu einem geringeren Anteil an der Pendlerei teil.

TABELLE 1  
*Haben Sie jemals in Österreich gearbeitet?*  
*(Have the Responsive Ever Worked in Austria?)*

	<i>Lage des Wohnortes im Verhältnis zur Grenze</i>			<i>Zusammen</i>
	<i>Innerhalb von 30 km</i>	<i>30–60 km</i>	<i>über 60 km</i>	
	%			
Haben schon in Österreich gearbeitet	10,2	4,4	0,7	6,5
Haben noch nicht in Österreich gearbeitet	89,8	95,6	99,3	93,5

*Quelle:* Fragebögen 2004.

Es sei hinzuzufügen, dass lediglich 1,1% der Befragten (17 Personen) angegeben haben dass sie auch derzeit über der Grenze arbeiten (mit der Ausnahme von einer einzigen Person wohnen alle in der unmittelbaren Grenzzone), die Mehrheit hat früher in Österreich gearbeitet, bzw. tut dies nur von Zeit zu Zeit. (Die Erhebung erfolgte nach der Saison.)

Werden die Resultate auf die Gesamtbevölkerung projiziert, so kann gesagt werden, dass aus den 3 grenznahen Komitaten bereits ca. 60–70.000 Personen seit der Wende in Österreich gearbeitet haben und das heute von der am stärksten betroffenen grenznahe Zone 7–8.000 Einwohner, bzw. aus den drei Komitaten rund 9.000 Personen nach Österreich arbeiten fahren (gilt für November, also nicht im Zeitraum der Saisonarbeiten).

Die Mehrheit derer die bereits irgendwann in Österreich gearbeitet haben (57,7%) tat dies auf illegale Weise, der Rest in Besitz einer Arbeitsgenehmigung (*Tabelle 2*). Die auf das Vorhandensein der Arbeitsgenehmigung gerichtete Frage bezog sich auf den letzten Arbeitsaufenthalt, diejenigen, die beim letzten Mal eine Genehmigung besaßen, haben abgesehen früher auch illegal arbeiten können. Auch im anderen Fragebogen – in jenem für Arbeitnehmer – haben wir Antworten auf diese Frage gesucht.

Im Sinne der Antworten ist das Arbeiten in Österreich primär für junge Erwachsene bzw. die Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren kennzeichnend, und zwar

eher für Männer als wie für Frauen. Innerhalb dessen sind von der illegalen Arbeit primär jene im jungen Erwachsenenalter (30–39 Jahre) betroffen. Das Resultat der gemeinsamen Erhebung des Wiener Ost- und Südosteuropa Institutes und MTA RKK NYUTI vom Jahre 1998 verlief ähnlich, im Laufe dessen das mentale Bild der ungarischen bzw. der österreichischen Einwohner über die andere Seite der Grenze untersucht wurde. Aufgrund dessen war es auf der ungarischen Seite die Altersgruppe von 30–50 Jahren die aus den zahlreichen Möglichkeiten bei Erwähnung der österreichischen Seite primär auf die Arbeitsmöglichkeiten assoziierte und dieser als mit der Grenznähe verbundenen Vorteil angegeben hatte (Nárai 1999).

TABELLE 2

*Verteilung der ungarischen Arbeitnehmer in Österreich mit Hinsicht auf Alter, Geschlecht und Art der Arbeitsausübung  
(Distribution of Employees in Austria According to Age, Sex and Type of Employment)*

Geschlecht	Art der Arbeitsausübung	Altersgruppen (Lebensjahre)						Alle
		60	50–	40–	30–	18–	17–	
		<i>Personen</i>						
Männlich	Legal	2	9	7	7	3	0	28
	Illegal	6	9	4	12	9	0	40
Weiblich	Legal	1	2	4	4	2	0	13
	Illegal	2	4	3	4	3	0	16
<i>Zusammen</i>		<i>11</i>	<i>24</i>	<i>18</i>	<i>27</i>	<i>17</i>	<i>0</i>	<i>97</i>

Quelle: Fragebögen 2004.

Wird gleichzeitig die schulische Ausbildung der Arbeitnehmer in Betracht gezogen, sind weder im Kreise der legal noch der illegal Arbeitenden maßgebliche Unterschiede vorzufinden, was ebenso für die Pendler und alle Befragten zutrifft (Tabelle 3). In der Gruppe jener die in Österreich arbeiten existiert von der Ausbildung her kein spezifisches Segment, es ist vielleicht nur der Anteil der Facharbeiter unter den legal Arbeitenden etwas höher, wobei die Gymnasialabsolventen bei den Pendlern unterrepräsentiert sind. Ein Abschluss bedeutet natürlich noch nicht, dass der Betroffene eine seiner Ausbildung gerechte Stelle gefunden hat. (Darauf beziehen sich die Resultate der in weiterer Folge zur Vorstellung gelangenden eigenen Erhebung.)

TABELLE 3  
Verteilung aller in Österreich Arbeitender je nach Ausbildung  
(Distribution of Employees in Austria and all Responsives According to  
Qualification)

Ausbildung	Von jenen die in Österreich arbeiten						Von allen Befragt
	legal	illegal	zus.	legal	illegal	zus.	
	Personen			%			%
weniger als Hauptschule		1	1	0,0	1,8	1,0	1,8
Hauptschule	8	11	19	19,5	19,6	19,6	19,6
Lehre	19	24	43	46,3	42,9	44,3	42,9
fachbildende Mittelschule	6	7	13	14,6	12,5	13,4	12,5
Gymnasium	3	7	10	7,3	12,5	10,3	12,5
Hochschule oder HTL	4	5	9	9,8	8,9	9,3	8,9
Universität	1	1	2	2,4	1,8	2,1	1,8
Zusammen	41	56	97	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Fragebögen.

### Befragung der Arbeitnehmer

Über die Bevölkerungsbefragung hinausgehend wurden im November 2004 mittels eines eigenen Fragebogens ausgesprochen Arbeitnehmer kontaktiert. Es handelt sich dabei um 500 Personen die auch derzeit in Österreich eine Anstellung haben. Wir konnten dabei nicht anstreben, dass die Erhebung repräsentativ ist, da wir nicht einmal die Charakteristika der Grundgesamtheit kennen. Demnach beziehen sich unsere Behauptungen primär auf die Gruppen unserer Befragten. Infolge der relativ hohen Anzahl an Elementen konnten wir jedoch hinsichtlich jener, die in Österreich arbeiten bzw. die Arbeitsausübung selbst auch allgemein schlussfolgern.

### Verteilung der legalen und illegalen Arbeitnehmer

Es ist schwer die Anzahl der illegalen Arbeitnehmer im österreichischen Grenzraum zu schätzen. Im Rahmen unserer früheren Erhebungen wurde die Anzahl jener die (in erster Linie im Zeitraum der Landwirtschaftssaison) tagtäglich zur Arbeit nach Österreich fahren über 10.000 geschätzt. Von schätzungsweise 60–70% haben wir angenommen, dass sie dort illegal gearbeitet haben.

Im Rahmen dieser Erhebung wurde die Gruppe der in Österreich arbeitenden unter die Lupe genommen, und zwar mittels Stichprobenauswahl. Von den 500 befragten Arbeitnehmern übten 46,4% (225 Personen) ihre Arbeit legal, bzw. 53,6% (275 Personen) illegal aus. (An dieser Stelle soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass diese Proportionen unseren Erfahrungen aus der

Bevölkerungsbefragung sehr nahe kommen.) Die Abweichungen unter den einzelnen Komitaten sind charakteristisch. Der Anteil der legal Arbeitenden ist im Komitat Győr-Moson-Sopron am höchsten (Tabelle 4), was auch vielleicht damit zusammenhängt, das aufgrund des Pendlerabkommens dieses Komitat den breitesten Pendlerrahmen bekommen hat. Was die Verteilung der Pendler anbelangt haben sich unsere früheren Schätzungen als mehr oder weniger richtig erwiesen. Der Anteil der Illegalen ist natürlich in der Landwirtschaftssaison höher (die Erhebung erfolgte Ende Oktober, Anfang November, also bereits nach der Saison).

TABELLE 4  
*Verteilung der legalen und illegalen Arbeitnehmer je nach Komitat*  
*(Distribution of the Illegal and Legal Employees by Counties)*

Komitat	Ungarische Arbeitnehmer in Österreich		
	hiervon		
		Illegale	Legale
	Personen	%	
Győr-Moson-Sopron	130	40,8	59,2
Vas	273	55,3	44,7
Zala	97	66,0	34,0
Zusammen	500	53,6	46,4

Quelle: Fragebögen 2004.

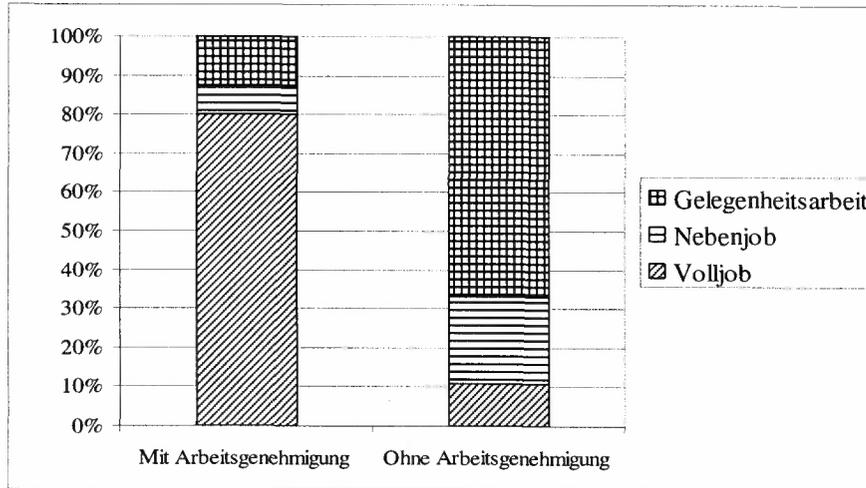
Es besteht – was die Art der Tätigkeit anbelangt – ein grundlegender Unterschied zwischen der Gruppe der legalen und illegalen Arbeitnehmer. Es sieht so aus, dass beide Gruppen stabil sind und keine bedeutenden Bewegungen zwischen diesen vorkommen:

- Von den illegalen Arbeitnehmern besaßen früher nur 10 eine Arbeitsgenehmigung, 4 von ihnen für 1 Jahr, 5 Personen 2 Jahre lang und eine Person 5 Jahre lang. 56 haben darauf hingedeutet dass sie gerne eine Arbeitsgenehmigung hätten. Bei 2 der Befragten war der Genehmigungsprozess im Gange, weitere 2 hatten aus irgendeinem Grund keine Genehmigung bekommen können. Einem Arbeitnehmer sagte der Arbeitgeber, dass er keine Genehmigung einholen soll. Zwei von ihnen haben mittlerweile in Ungarn Arbeit gefunden und gehen nur fallweise nach Österreich. Eine Dame ist in Karenz und ihre Arbeitsstelle ist aufgelöst worden. Die Mehrheit – 209 Personen – hatte weder früher eine Arbeitsbewilligung noch besteht ihrerseits die Absicht diese einzuholen.
- Etwa 12,4% haben früher zeitweise auch illegal in Österreich gearbeitet und zwar mehrheitlich aus administrativen Gründen. Von den 225 Befragten antworteten lediglich 28 Personen, dass sie früher bereits illegal tätig waren, im Durchschnitt über 3,5 Jahre, es ist aber charakteristisch, dass die meisten vor der Genehmigung 1–2 Jahre lang ohne diese arbeiteten.

Die Einstellung der beiden Gruppen ist also abweichend. Hinzu kommt noch, dass jene mit Arbeitsgenehmigung im Schnitt seit 69 Monaten bzw. jene ohne diese seit 40 Monaten über die Grenze arbeiten gehen, natürlich mit wechselnder Frequenz.

Legale Arbeitnehmer arbeiten primär hauptberuflich in Österreich, wobei bei Gelegenheitsarbeiten das Fehlen der Arbeitsgenehmigung eher charakteristisch ist (*Abbildung 1*).

ABBILDUNG 1  
*Art der Arbeitsausübung bei legalen bzw. illegalen Arbeitnehmern*  
(*The type of Employment by Legal and Illegal Workers*)



Quelle: Fragebögen 2004.

Es ist aus der Abbildung klar ersichtlich, dass die illegalen Arbeitnehmer in Österreich primär Nebenjobs oder Gelegenheitsarbeiten nachgehen. Der Anteil jener die ohne Arbeitsgenehmigung hauptberuflich tätig sind, liegt kaum über 10% und die meisten von ihnen haben auch nur vorübergehend, wegen administrativer Gründe keine Genehmigung. Im Gegensatz dazu gehen 80% derjenigen die eine Arbeitsgenehmigung besitzen einer Hauptbeschäftigung nach.

Die Entscheidung für legale Arbeitsausübung wurde in erster Linie mit der dadurch erreichbaren Sicherheit, den langfristigen Vorteilen, oder der Einwirkung des Umfeldes: Arbeitgeber, Inspektion, usw. begründet. Finanzielle Gründe wurden von einem Befragten angegeben, hier wurde die Genehmigung nämlich wegen sozialer und sonstiger Leistungen geholt.

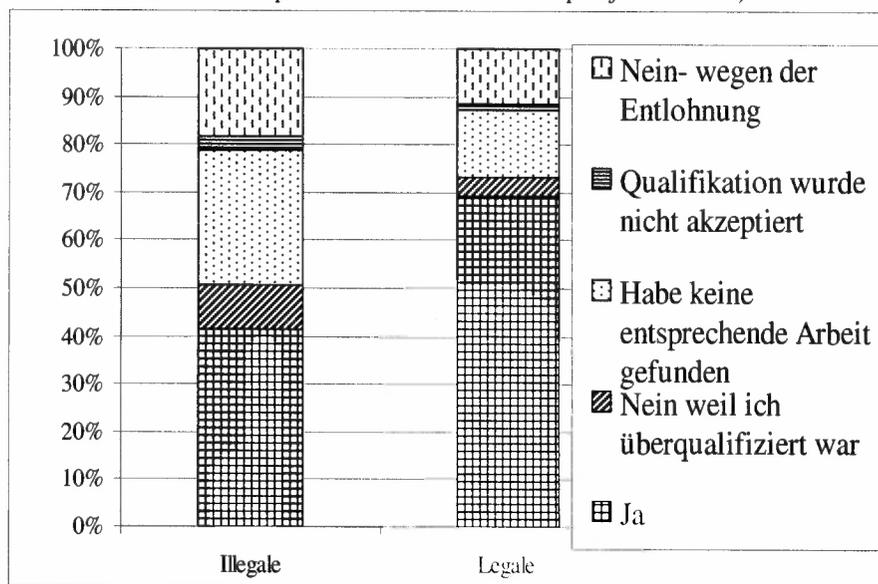
Von den Illegalen wurden folgende Bereiche als gewöhnliche Tätigkeitsfelder angegeben:

- Landwirtschaft
- Haushaltsangestellte
- Holzindustrie
- bzw. sonstige Branchen, in niedriger qualifizierten Jobs.

Wir haben einen Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Stelle und dem Einholen der Genehmigung gefunden. Bei Stellen die geschulter, verlässlicher Arbeitnehmer bedürfen (egal ob es sich um Facharbeit oder eine Managementtätigkeit handelt) stellt die Legalisierung der Beschäftigung ein gemeinsames Interesse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers dar, sie denken nämlich längerfristig, außerdem wird bei solchen Jobs auch vom Gesetz eher die Beschäftigung von Ausländern zugelassen (es ist leichter nachweisbar, dass es keine Interessenten, keine in Frage kommenden heimischen Arbeitgeber gibt.) Im Gegensatz dazu stellt im Falle von niedriger qualifizierten, bzw. Gelegenheitsarbeiten das Einholen der Genehmigung für beide Parteien eine überflüssige administrative Belastung dar. Es kann in solchen Fällen vorkommen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dazu bewegt wird illegal zu arbeiten – dies kann sogar zur Auflage der Anstellung werden. Die Befragten haben zwar nur über relativ wenige derartige Fälle berichtet (8 Erwähnungen) es kann jedoch eine höhere Latenzziffer angenommen werden.

Es weist auch auf einen Zusammenhang von Qualifikation und illegaler Arbeitsausübung hin, dass wobei nur 41% der Illegalen Stellen einnahmen die ihrer Qualifikation entsprachen, machte dieser Anteil bei den legalen Beschäftigten 69% aus (Abbildung 2). Im Allgemeinen finden jene die hauptberuflich in Österreich arbeiten eher eine Anstellung die ihrer Qualifikation entspricht.

ABBILDUNG 2  
 Entspricht Ihrer Anstellung Ihrer Qualifikation?  
 (Do the Respondents Work in Their Scope of Activities?)

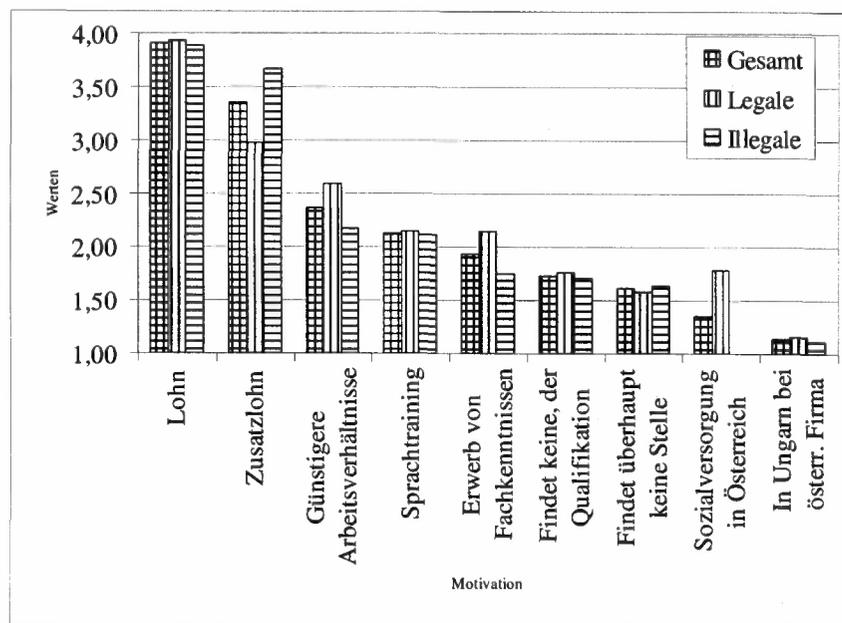


Quelle: Fragebögen 2004.

### Motivation

Auch wenn die ausländische Arbeitsstelle nur einige Kilometer weit entfernt liegt, erfordert diese vom Arbeitnehmer trotzdem größere Opfer als ein heimischer Arbeitsplatz (Vári 2002). Ausländische Arbeitnehmer sind in jedem Fall stärker ausgeliefert als Einheimische und können leichter in Schach gehalten werden. Dies trifft sogar zu, wenn die Einkommensunterschiede gering sind und besonders stark, wenn der Betroffene im Vergleich zu seinem ungarischen Einkommen viel mehr verdient. Nebst dem – übrigens im Vergleich zu den Österreichern nicht immer niedrigeren – Arbeitslohn ist dies ein wichtiges Motiv in der Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern. Was motiviert also die Ungarn zur Arbeit in Österreich? Die Befragten wurden von uns gebeten die diversen Motivationsfaktoren auf einer Skala von 1–4 zu bewerten, wobei 1 bedeutet, dass der Faktor überhaupt keine Rolle spielte und 4 auf eine wesentliche Rolle hindeutet. In der Abbildung ist der Durchschnitt der Antworten dargestellt und zwar aufgeteilt in Antworten je nach legalen und illegalen Arbeitnehmern (Abbildung 3).

ABBILDUNG 3  
 Motivation der Arbeitnehmer  
 (The Motivations of Employees)

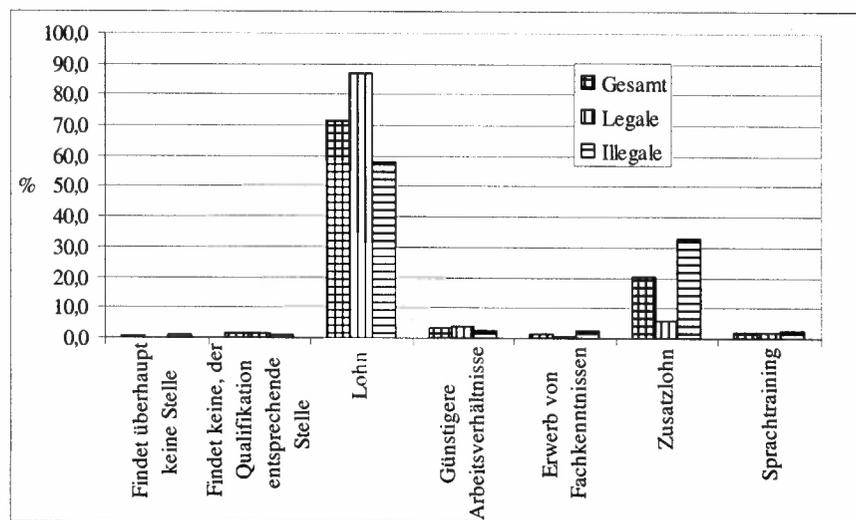


Quelle: Fragebögen 2004.

Das stärkste Motiv war – wie zu erwarten – bei beiden Gruppen das höhere Einkommen. Wir baten die Befragten zwecks Kontrolle jene Motivation zu markieren, welche die Wichtigste unter allen gewesen ist (Abbildung 4). Hier waren die Finanzen bereits in überwältigender Mehrheit, die Mitglieder beider Gruppen

haben die Kategorien “höheres Einkommen” bzw. “zusätzliches Einkommen” zu über 90% angegeben. Es ist also ersichtlich, dass hinsichtlich vom Pendeln nach Österreich in Abhängigkeit von der Art der Arbeitsausübung entweder das Einkommen oder das Zusatzeinkommen den wichtigsten Motivationsfaktor darstellt. Deshalb müssen wir uns die sonstigen Antworten ansehen. Aus diesen geht hervor, dass – primär bei den legalen Arbeitnehmern – nebst der finanziellen Motivation auch andere Motive ins Bild kommen. Es handelt sich dabei um diejenige für die die – im Vergleich zu Ungarn besseren – Arbeitsumstände, fachliche Aspekte, die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung (sie sind es ja, die in erster Linie in der Lage sind eine Anstellung zu finden die ihrer Ausbildung entspricht) aber auch die mögliche Inanspruchnahme der österreichischen Sozialversorgung eine Rolle spielt (diese können natürlich von den Illegalen nicht in Anspruch genommen werden, so kann dieser Motivationsfaktor in ihrem Falle nicht bewertet werden.) Da die Erwähnung der Inanspruchnahme der sozialen Versorgungsformen unter 2 lag, kann behauptet werden, dass dieser Aspekt im Rahmen der Arbeitsausübung in Österreich keine Rolle spielt.

ABBILDUNG 4  
Die wichtigsten Motive der Arbeitnehmer  
(The Most Important Motivations of Employees)



Quelle: Fragebögen 2004.

Im Gegensatz dazu erscheint bei beiden Gruppen – in fast gleichem Masse – die Möglichkeit die Sprache zu lernen als Motiv. Dies gilt insbesondere für jene Jugendlichen die auch ihre weitere Karriere in Österreich planen.

Gleichzeitig ist es interessant, dass keine der Gruppen besonders stark von den Schwierigkeiten in Ungarn eine Anstellung zu finden motiviert waren. Dieser Faktor kann als bedeutungslos eingestuft werden. Die Fragestellung erfolgte gleich in zwei Arten: einerseits was die Arbeitsfindung im eigenen Beruf anbelangt,

andererseits hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsmöglichkeiten. Als Resultat kam heraus, dass jene Mitbürger von uns die in Österreich einer Arbeit nachgehen auch hierzulande eine Anstellung finden würden und zwar überwiegend entsprechend ihrer Qualifikation.

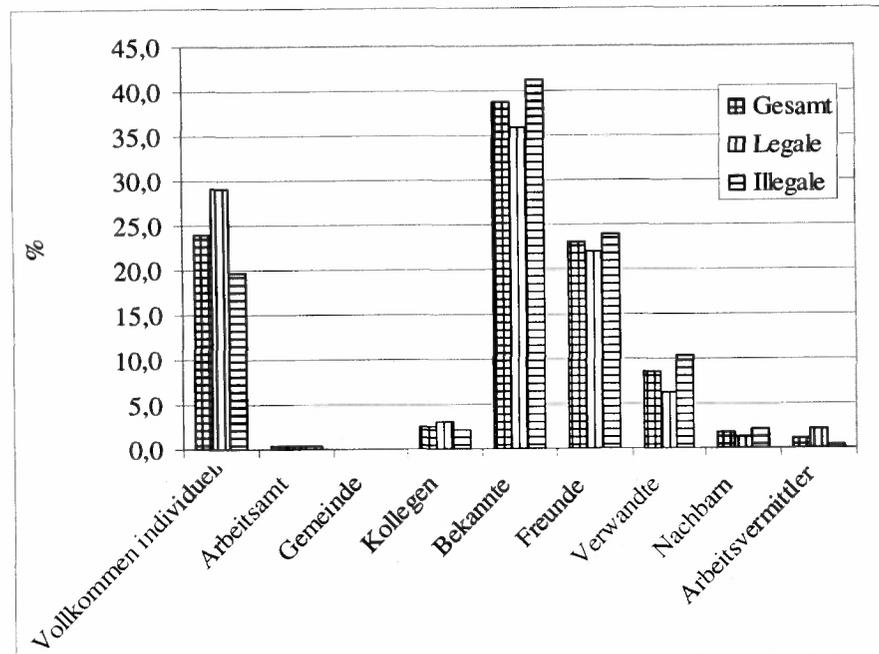
Es kann also festgestellt werden, dass hinsichtlich der Mehrheit der Pendler auch auf dem ungarischen Arbeitsmarkt Nachfrage besteht, sie wenden sich aber primär wegen der höheren Löhne, sekundär wegen der Arbeitsumstände und Karriere-möglichkeiten an die Arbeitgeber des Nachbarlandes. So ist es kein Wunder, dass auf ungarischer Seite in gewissen Berufen ein Mangel an entsprechenden Fachleuten entsteht.

### Wie findet man einen Arbeitsplatz in Österreich?

Die Strömung der Informationen über die Grenze kann entweder ein Hemmnis oder ein Helfer bei der Arbeitsfindung darstellen. Im Fragebogen sind wir darauf eingegangen welche Informationsquellen bei der Findung des Arbeitsplatzes eine Rolle spielten. Im Rahmen der geschlossenen Frage sollten die Arbeitnehmer unter diversen offiziellen und informellen Möglichkeiten auswählen (*Abbildung 5*).

#### ABBILDUNG 5

Wie sind die Arbeitnehmer auf ihren österreichischen Arbeitsplatz gestoßen?  
(How Did the Employee Find the Work Place in Austria?)



Quelle: Fragebögen 2004.

Es geht aus den Antworten hervor, dass die individuelle Arbeitssuche und die Informationen aus dem Freundes- Verwandten- und Bekanntenkreis dominieren.

Auch im Kreise der Gruppe mit Arbeitsgenehmigung sind Bekannte die primäre Informationsquelle, aber auch jene stellen einen bedeutenden Anteil dar, die ihren heutigen Arbeitgeber auf individuellem Wege gefunden haben. Dies bedeutet in erster Linie dass der Arbeitsplatz mittels Zeitungs- oder sonstiger Inserate gefunden wurde – ähnlich wie man es daheim tut.

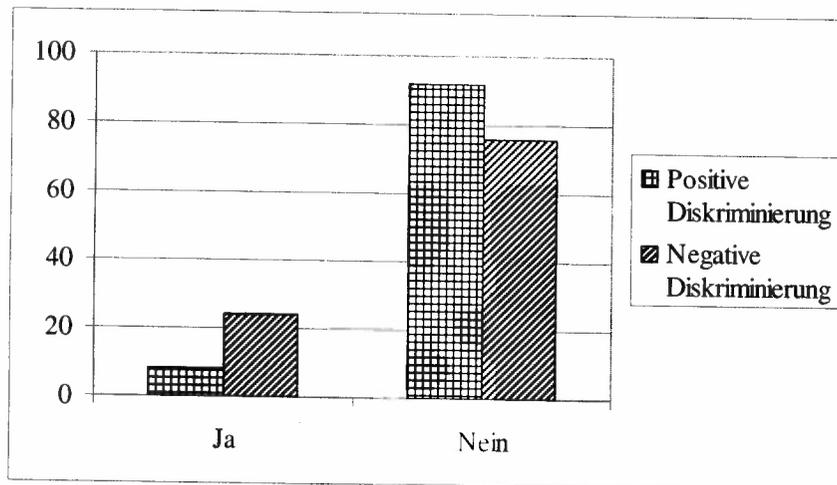
Bei den Illegalen wird weniger dieser Weg beschritten, hier wird die Arbeit eher über Informationen von Bekannten gefunden.

Gleichzeitig sticht es ins Auge, dass die Anzahl derer, die über offizielle Organe, das Arbeitsamt oder die Gemeinden den österreichischen Arbeitsplatz gefunden haben unbedeutend ist. Dies resultiert zweifelsohne aus jener, bereits früher erkannten Tatsache, dass im Burgenland nicht die ungarischen Arbeitslosen am Werk sind, sondern Menschen die entweder ihre hiesige Arbeit aufgegeben haben oder im Rahmen eines Nebenjobs über die Grenze pendeln. So treten sie im Laufe der Arbeitsplatzsuche mit den Ämtern nicht in Kontakt, oder nur in jener Phase, wenn schon die administrativen Belange zu erledigen sind, also nicht während der Arbeitssuche.

### *Schwierigkeiten, Diskriminierung*

Was die mit der Arbeitsausübung verbundenen Schwierigkeiten angeht wurde von uns zuerst hinterfragt ob unsere Befragten auf ihrem Arbeitsplatz irgendeine positive oder negative Diskriminierung erfahren haben (*Abbildung 6*).

ABBILDUNG 6  
*Positive und negative Diskriminierung*  
*(Positive and Negative Discrimination)*



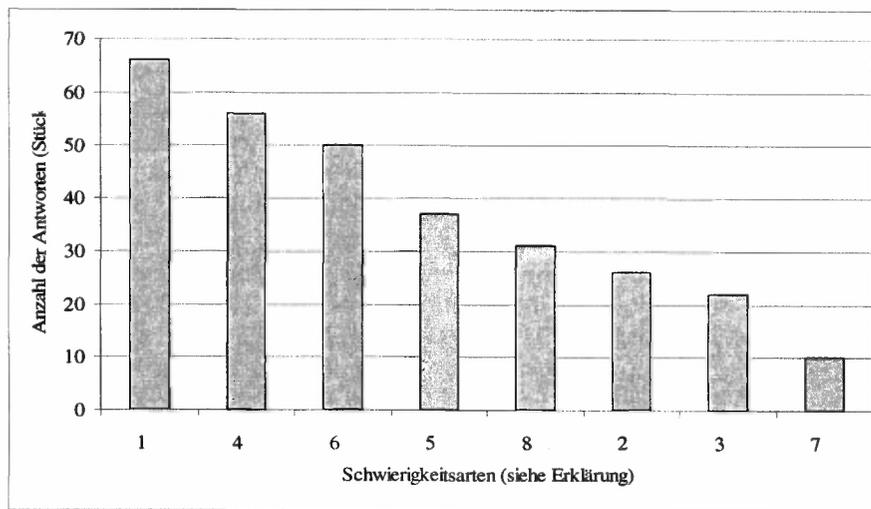
Quelle: Fragebögen 2004.

Derartige Fälle wurden relativ selten erwähnt. Auf eine positive Diskriminierung haben 8,4% der Befragten hingewiesen, unter der primären Bezugnahme, dass man die "Ungarn mag", sie schätzt, da sie als fleißige und brauchbare Arbeitskräfte angesehen werden.

Über negative Diskriminierung haben sich nahezu ein Viertel der Befragten (24%) beschwert, und interessanterweise lag deren Anteil bei den legal Beschäftigten etwas höher. Hinsichtlich der negativen Diskriminierung können zwei charakteristische Arten unterschieden werden: durch die Antworten unter dem Motto "schlechtere Arbeit für weniger Geld" wird die allgemeine Problematik der ausländischen Arbeitnehmer widerspiegelt. Andererseits werden die Ungarn im Sinne der häufigsten Antwort "die Ungarn werden verachtet" diskriminiert. Diese stereotype Antwort ist bereits oft, auch in anderen Zusammenhängen aufgetaucht (Hardi 1999).

Die Mehrheit berichtet aber darüber, dass ihnen im Laufe ihrer Arbeitsausübung in Österreich weder positive noch negative Diskriminierung widerfahren ist.

ABBILDUNG 7  
Schwierigkeiten im Rahmen der Anstellung  
(Difficulties of Employment)



Arten der Schwierigkeiten: 1= Sprachschwierigkeiten; 2= juristische Schwierigkeiten (z.B. Unkenntnis des österreichischen juristischen Umfeldes, der Rechte der Arbeitnehmer) 3= Schwierigkeiten in der Eingliederung als ausländische Arbeitskräfte; 4= negative Diskriminierung; 5= vom Ungarischen abweichende Arbeitskultur, Gepflogenheiten am Arbeitsplatz (z.B. Disziplin, Loyalität); 6= vom Ungarischen abweichende Gepflogenheiten, Denkweise im Allgemeinen; 7= familiäre Beziehungen litten/leiden unter der Abwesenheit; 8= Anreiseschwierigkeiten (von ständigem Wohnsitz zum Arbeitsplatz).

Quelle: Fragebögen 2004.

Im Laufe der Untersuchung der Schwierigkeiten ist die negative Diskriminierung wieder aufgetaucht, die nun als zweiwichtigstes Problem zur Erwähnung gelangte und seitens von 56 von 97 Antwortenden (Abbildung 7). Diese negative Diskriminierung resultiert wohl aus den fehlenden Sprachkenntnissen und den

abweichenden Gepflogenheiten, diese waren nämlich noch zwei weitere wichtige Faktoren unter den Schwierigkeiten. Das größte Problem (66 Antworten) wird durch die Sprachkenntnisse dargestellt, die abweichenden Gepflogenheiten tauchen erst am dritten Platz auf. Die Abweichungen in der Arbeitskultur bereiten den Arbeitnehmern bereits viel geringere Probleme. Gleichzeitig ist die Eingliederung in den juristischen Rahmen, in den Alltag wegen der relativ geringen Distanz und dem daraus resultierenden hohen Grad an Informiertheit viel weniger problematisch und die Arbeitsausübung im Ausland verursacht auch keine besonderen Probleme im familiären Umfeld, denn der Großteil der Arbeitnehmer pendelt ja auch daheim tagtäglich, aus der Sicht der Familie stellt es also keinen großen Unterschied dar, ob das Familienmitglied nun in Ungarn oder im Ausland einer Arbeit nachgeht.

### Fazit

Unsere Studie stellt die vorausgehende, bei weiten nicht vollständige Auswertung der Resultate von zwei Fragebögen dar. Wir hatten die Absicht die allgemeinen Arbeitsgepflogenheiten der Einwohner des österreichisch-ungarischen Grenzraumes vorzustellen. Mittels weiterer Analysen und Vergleichen kann diese Sphäre noch tiefergehend kennen gelernt werden, es können aber folgende vorläufige Folgerungen gezogen werden:

- 1) Vom Pendeln sind primär diejenigen Einwohnern von West-Transdanubien betroffen die in direkter Grenznähe leben, die bereits im Zeitraum nach der Wende diese Möglichkeit ausnützen konnten.
- 2) Die Anzahl derer, die aus der gesamten Region jemals in Österreich gearbeitet haben beträgt etwa 60–70.000 Personen. Es ist auch wahrnehmbar, dass die Pendler derzeit aus der engeren Grenzzone kommen und ihre Anzahl kann auf etwa 7-800 geschätzt werden. In der Saison kann diese Zahl auch wesentlich höher liegen, und in diesem Zeitraum neigt sich die Waage stärker in Richtung der illegalen Sphäre.
- 3) Es kann aufgrund mehrerer Quellen bestätigt werden, dass die Anzahl der illegalen Arbeitnehmer etwas über jenen mit Arbeitsgenehmigung liegt, auf keinen Fall können jedoch gewisse österreichische Meinungen hinsichtlich der explosionsartigen Änderung dieses Phänomens vor oder nach dem EU-Beitritt bestätigt werden.
- 4) Die Gruppen der legal oder illegal Arbeitenden sind stabil, von wenigen Querbewegungen gekennzeichnet, ohne Arbeitsgenehmigung passieren eher nur jene die Grenze die eine gelegentliche Ergänzung ihres Einkommens vorhaben und in diesem Kreise ist die Anstellung von weniger qualifizierten Arbeitskräften kennzeichnend.
- 5) Die finanziellen Motive sind eindeutig, es ist in erster Linie der höhere Lohn weswegen die Arbeitnehmer nach Österreich pendeln. Die Gruppe der Pendler würde mit großer Wahrscheinlichkeit auch in Ungarn Arbeit finden, bei vielen aktuellen Pendlerberufen zeigt sich ja auch ein Mangel.

- 6) Im Falle von höher qualifizierten Arbeitskräften wird von den Arbeitnehmern wie auch von den Arbeitgebern die Legalität angestrebt, der Angestellte soll längerfristig und in berechenbarer Weise beschäftigt werden.
- 7) Die mit der Arbeitsausübung verbundenen Probleme hängen in erster Linie mit den fehlenden bzw. schlechten Sprachkenntnissen zusammen, bzw. auch gewissermaßen mit kulturellen Verschiedenheiten. Die Beseitigung dieser ist durch entsprechende Ausbildung, Lernen und Kennenlernen möglich.

Es kann angenommen werden, dass sich mit der Realisierung der weitgehenden Freizügigkeit der Arbeitskräfte die Art der Arbeitsausübung immer mehr in Richtung der legalen Sphäre bewegen wird. Illegale Beschäftigung wird es immer geben, aber nicht so sehr in Verbindung mit Ausländern, sondern als allgemeines Wirtschaftsphänomen. Mit dem Anstieg der einheimischen Löhne und der Besserung der Arbeitsumstände ist anzunehmen dass sich die Anzahl der Pendler zwar erhöhen wird, aber nicht in spektakulären Ausmaßen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Möglichkeit der Arbeitsausübung jener Faktor ist, der in der Region am stärksten auf die Ausbildung eines integrierten Grenzraumes wirkt. Eine Menschenmenge von einer mittelgroßen Stadt hat auf diesem Wege bereits Erfahrungen über die Einwohner auf der anderen Seite der Grenze und ihrer Welt gesammelt, und es hat sich bereits jener Kreis ausgebildet, der legal oder illegal nach Österreich "wie zu Hause" zur Arbeit geht. Mit der Abnahme der trennenden Rolle der Grenze hinsichtlich des Arbeitsmarktes ist anzunehmen, dass diese Sphäre immer einheitlicher wird und entlang der Grenze jene Übergangszone entsteht, die diesen Landstrich des Karpatenbeckens immer schon kennzeichnete.

### Literatur

- Csapó T. (1999) Határ menti együttműködések a munkaerőpiac területén, különös tekintettel Vas és Zala megyére. (Grenzüberschreitende Kooperationen im Bereich des Arbeitsmarktes, mit besonderer Hinsicht auf die Komitate Vas und Zala.) – Nárai M.–Rechnitzer J. (szerk.) *Elválaszt és összeköt – a határ. Társadalmi-gazdasági változások az osztrák-magyar határ menti térségben*. MTA RKK, Pécs–Győr. 269–295. o.
- Csizmadia Z. (2005) Grenzüberschreitende Gesellschaftsbeziehungen in der Region West-Transdanubien. – *Tér és Társadalom*. 2. 181–198. o.
- Hardi T. (1999) A határ és az ember – Az osztrák-magyar határ mentén élők képe a határról és a „másik oldalról”. (Die Grenze und der Mensch – Vorstellungen der Einwohner des österreichisch-ungarischen Grenzraumes über die "andere Seite".) – Nárai M.–Rechnitzer J. (szerk.) *Elválaszt és összeköt – a határ*. MTA RKK, Győr–Pécs. 159–189. o.
- Hardi T. (2004) Az államhatáron átnyúló régiók formálódása. (Ausbildung von Regionen die die Staatsgrenze überschreiten.) – *Magyar Tudomány*. 9. 991–1001. o.
- Nárai M. (1999) A határ mente mint életér. (Grenzraum als Lebensraum.) – Nárai M.–Rechnitzer J. (szerk.) *Elválaszt és összeköt – a határ*. Győr–Pécs, MTA RKK. 129–158. o.
- Nyugat-Magyarország és Kelet-Ausztria közös munkaerőpiac-politikai stratégiája. (Die gemeinsame Arbeitsmarktstrategie von Westungarn und Ostösterreich.) (1998) Reginnov Tanácsadó Kft., Vasvár.
- Rechnitzer J. (1999) Az osztrák-magyar határ menti együttműködés a kilencvenes években. (Österreichisch-ungarische grenzüberschreitende Kooperation in den neunziger Jahren.) – Nárai M.–Rechnitzer J. (szerk.) *Elválaszt és összeköt – a határ*. MTA RKK, Győr–Pécs. 73–127. o.
- Rechnitzer J. (2005) Vergangenheit und Gegenwart der österreichisch-ungarischen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. – *Tér és Társadalom*. 2. 135–162. o.

- Sallai J. (2003) Az osztrák–magyar határ kijelölése utáni problémák rendezése. (Lösung der Probleme die nach der Festlegung der österreichisch-ungarischen Grenze aufgetreten sind.) – *Tér és Társadalom*. 4. 157–171. o.
- Vári A. (2002) A határon átnyúló munkavállalás jelentősége és problémái az Esztergom–párkányi régió példáján. (Bedeutung und Problematik der grenzüberschreitenden Arbeitsausübung anhand des Beispiels der Region Esztergom–Párkány.) – Kovács N.–Szarka L. (szerk.) *Tér és terep. Tanulmányok az etnicitás és az identitás kérdésköréből*. Az MTA Kisebbségkutató Intézetének Évkönyvei I. Akadémiai Kiadó, Budapest. 219–240. o.

## **TRANSBORDER COMMUTING, EMPLOYMENT ON THE AUSTRIAN–HUNGARIAN BORDER REGION**

TAMÁS HARDI

To enter employment for a much better payment is a great opportunity for people living next to the Austrian – Hungarian border. For this they do not even have to move, but they can commute every day. Besides, period employment can be a good extra payment for the ones who work in Hungary. This study shows by interviews the development of transborder work – cooperations set up after the Hungarian system – change. The study shows the groups of legal and illegal employees, appraises the number, describes the characteristics, motivation and difficulties of Hungarians working in Austria by the help of public-, and special employee questionnaires.