



EU – Erweiterung und die Auswirkungen auf ältere ArbeitnehmerInnen

**Sichtweise der ExpertInnen
Inputs aus der Praxis**

Juni 2007

Die Erfahrungen älterer Beschäftigter stellen eine wichtige Ressource für jedes Unternehmen dar. Mit dem Ziel, das Potential Älterer zu erkennen, wertzuschätzen und zu fördern, ist das Projekt **TEP_EQUAL_ELDERLY** darauf abgestellt, für alle gesellschaftlich relevanten Institutionen, Unternehmen, Interessensvertretungen und die Sozialpartner geeignete Instrumente und Methoden zu identifizieren und das erforderliche Know-how für die praktische Umsetzung zur Verfügung zu stellen. Der **TEP Burgenland** hat im Rahmen dieses EQUAL Projektes das Thema EU – Erweiterung behandelt.

Ziel des Projektes war durch Gespräche mit Unternehmen und Arbeitsämtern in drei Grenzregionen einen Input zu liefern, was ExpertInnen aus der Praxis von der EU – Erweiterung und in diesem Zusammenhang der bevorstehenden Aufhebung der Übergangsregeln erwarten und in welchem Ausmaß mögliche Ängste bzw. Befürchtungen bestehen. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen gelegt.

Als Einflussfaktoren der EU – Erweiterung auf Unternehmen und ArbeitnehmerInnen wurden folgende Punkte definiert, die in leitfadengestützten Interviews behandelt wurden:

- Übergangsregeln (Aufhebung der Übergangsregeln in Österreich spätestens im Jahr 2011)
- Fachkräftemangel
- Flexibilität
- Migrationströme
- Lohnniveauunterschiede

Ausgangssituation

Gemäß einer Eurobarometer-Umfrage, initiiert von der Europäischen Kommission und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, sei die Befürchtung, mit einer massiven Zuwanderung von ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten zu rechnen, unbegründet. Die Zahl der Personen, die in den neuen Mitgliedstaaten die feste Absicht bekundet haben, nach der Erweiterung in den EU-15-Mitgliedstaaten Arbeit zu suchen, beläuft sich lediglich auf 1 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, wobei das größte Migrationpotential in Bulgarien und Rumänien bestehe.¹

Aus diversen Studien ergibt sich, dass es sich bei diesen Personen im klassischen Regelfall um junge, hoch qualifizierte, ledige Menschen mit guten Bildungsabschlüssen handelt, oft um Frauen. Allerdings zeigen die Erfahrungen in der Vergangenheit, dass der Trend zur Emigration eher ab- als zunimmt. Je höher das Wirtschaftswachstum in den neuen Mitgliedstaaten, desto weniger ArbeitnehmerInnen sind an der Arbeitssuche in anderen Mitgliedstaaten der EU interessiert.²

Rechtliches

Im Beitrittsvertrag, der am 16. April 2003 unterzeichnet wurde, sind die besonderen Bedingungen für die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen in Zusammenhang mit der Erweiterung der Europäischen Union am 1. Mai 2004 geregelt. Die Übergangsregelung betrifft ausschließlich ArbeitnehmerInnen und gilt nicht für Zypern und Malta (Malta kann sich jedoch auf eine Schutzklausel beziehen – siehe weiter unten).

Die EU-15-Mitgliedstaaten, denen Österreich angehört, können den ArbeitnehmerInnen, die aus den neuen Mitgliedstaaten kommen, in vollem Umfang oder teilweise Freizügigkeit gewähren. Sie können somit diese Freiheit in der Übergangszeit einschränken, die am 1. Mai 2004 begann und höchstens sieben Jahre dauern darf. In den ersten zwei Jahren sollen die EU-15-Mitgliedstaaten ihr nationales Recht oder etwaige, mit den neuen Mitgliedstaaten geschlossene bilaterale Abkommen anwenden. Das bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten in den meisten Fällen für den Zugang zum Arbeitsmarkt in der EU 15 nach wie vor eine Arbeitserlaubnis brauchen. Die neuen Mitgliedstaaten dürfen ebenfalls für ArbeitnehmerInnen aus den EU-15-Mitgliedstaaten, die derartige Maßnahmen eingeführt haben, Einschränkungen vorsehen.

¹ Vgl. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/32/en/1/ef0432en.pdf> vom 24.05.2007

² Vgl. <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10524.htm> vom 25.07.2006

Das Übergangsarrangement gilt für zwei Jahre nach Beitritt, wobei es den EU-15-Mitgliedstaaten gestattet ist, um weitere drei Jahre zu verlängern. Im Anschluss besteht eine weitere Verlängerungsmöglichkeit bei ernsthaften Arbeitsmarktstörungen um weitere drei Jahre auf insgesamt maximal sieben Jahre.³

Nur sieben der alten EU-15-Mitgliedstaaten öffneten nach Ablauf der zweijährigen Übergangsphase am 1. Mai 2006 ihre Grenzen vollständig. Die wirtschaftlich stärksten Mitgliedstaaten werden auch weiterhin die Übergangsregeln bezüglich der Freizügigkeit mittel- und osteuropäischer ArbeitnehmerInnen aufrechterhalten. Österreich wird die Übergangsregeln vorerst bis Mai 2009 aufrechterhalten, ebenso Deutschland und Italien. Die schrittweise Aufhebung der Übergangsregeln innerhalb der nächsten drei Jahre findet in Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg und den Niederlanden statt. Vollständig geöffnet bleiben bzw. werden Finnland, Griechenland, Irland, Portugal, Spanien, Schweden und Großbritannien.⁴

Interviews

Befragt wurden Unternehmen und Arbeitsämter in grenznahen Regionen in einigen Nachbarländern Österreichs. Die Unternehmen kommen aus den verschiedensten Branchen. Kontaktiert wurden rund 50 Betriebe und öffentliche Stellen in Österreich, Ungarn, Slowakei und Tschechien. In Tschechien konnten leider keine Unternehmen gefunden werden, die bereit waren, an der Befragung teilzunehmen.

In **Österreich** wurden 3 Klein- und Mittelunternehmen aus dem Burgenland mit 50 – 85 MitarbeiterInnen befragt, sowie ein internationales Unternehmen mit ca. 670 MitarbeiterInnen. Des weiteren wurde ein Interview mit Frau Mag. Helene Sengstbratl, Geschäftsführerin des Arbeitsmarktservice Burgenland, geführt. In **Ungarn** wurden 3 Unternehmen befragt aus den Bereichen Automobilindustrie und Spanplattenproduktion, die zwischen 450 und 750 MitarbeiterInnen haben, sowie auf Grund der Nähe zum Burgenland das Komitatsarbeitsamt Győr-Moson-Sopron mit Frau Livia Mészárosné als Ansprechpartnerin. In der **Slowakei** wurden 2 Unternehmen aus den Branchen Elektrotechnik und Chemische Industrie befragt, die zwischen 470 und 590 MitarbeiterInnen haben sowie Gespräch Ing. Marián Hloza, Direktor der Sektion Beschäftigungsdienste vom Amt für Arbeit, Sozialwesen und Familie in Bratislava.

³ Vgl. <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10524.htm> vom 25.07.2006

⁴ Vgl. <http://www.euractiv.com/de/erweiterung/freizuegigkeit-ArbeitnehmerInnen-eu-25/article-129654> vom 08.01.2007

Folgende Themengebiete wurden in den Interviews behandelt:

- Status Quo: derzeitiger Umgang mit Älteren im Unternehmen
- Einflussfaktoren der EU – Erweiterung auf Unternehmen
- Erfahrungen mit ähnlichen Projekten wie TEP_EQUAL_ELDERLY

Status Quo: Umgang mit Älteren im Unternehmen

Beschäftigungssituation

In kaum einem anderen EU-Land ist die Beschäftigung der 55 bis 64jährigen geringer als in **Österreich**. Gemäß Arbeiterkammer Österreich waren im Jahr 2005 nur 33 % dieser Altersgruppe in Österreich beschäftigt. Zum Vergleich: in Schweden waren es 72 % und im EU-Schnitt 45 %.⁵ *Frau Mag. Sengstbratl* vom Arbeitmarktservice Burgenland erklärt, dass aus diesem Grund in den letzten Jahren bereits Akzente gesetzt wurden, wie beispielsweise die Anhebung des Pensionsalters. Problematisch in Österreich ist das Senioritätsprinzip. Dadurch haben es Ältere, die einmal aus dem Erwerbsleben herausfallen, zunehmend schwerer eine neue Stelle zu finden.

In **Ungarn** herrschen auf Grund des sogenannten zweiten wirtschaftlichen Strukturwechsels derzeit große Bewegungen und Veränderungen am Arbeitsmarkt. Die Situation der Älteren (ab 50 Jahren) ist äußerst ungünstig: 56 % von ihnen haben gar keine Fachausbildung, 48 % haben nur einen Grundschulabschluss, 45 % verfügen zwar über einen Fachschulabschluss und 4 % über einen Universitätsabschluss, allerdings entspricht die Struktur ihrer Qualifikationen meist nicht den Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes.

⁵ Vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-30221-IPS-3.html> vom 20.03.2007

Interessant ist die folgende Übersicht über die Beschäftigungsraten. Es herrscht wenig Unterschied zwischen der Beschäftigung von Jüngeren im Gegensatz zu Älteren.

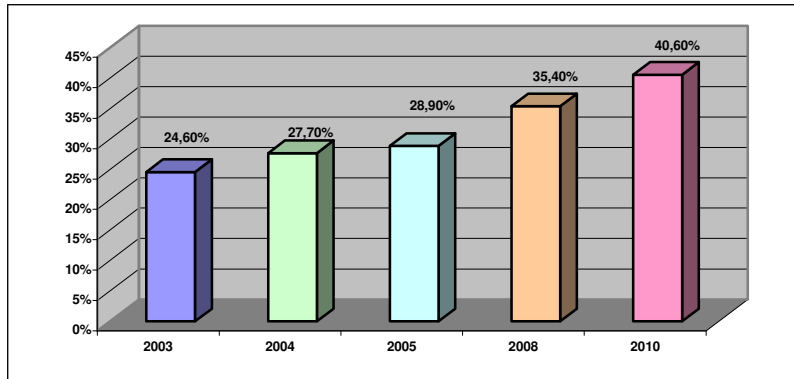
	Ungarn	EU-25	EU-15
55-64 Jahre	28,9	40,2	41,7
15-24 Jahre	26,8	36,7	39,7

Quelle: Livia Mészárosné, Arbeitsmarktzahlen Arbeitsamt Győr-Moson-Sopron

In der **Slowakei** ist die Beschäftigungssituation zwischen ländlichen Regionen und Bratislava zu unterscheiden. Laut *Herrn Ing. Hloza* vom Arbeitsamt ist Bratislava nicht repräsentativ für andere Regionen in der Slowakei. Die Beschäftigungssituation ist ausgesprochen gut. Die Arbeitslosenquote beträgt nur rund 2 % im Gegensatz zu ländlichen Regionen, wo es im Jahr 2005 rund 15 % Arbeitslose gab.⁶ Dementsprechend schlechter ist dort auch die Situation für ältere ArbeitnehmerInnen. In Bratislava beträgt der Anteil der Arbeitslosen über 50 Jahre rund 30 %. Zum Vergleich lag die Arbeitslosigkeit in der Slowakei bei den über 45jährigen im Jahr 2005 bei 34 %.

Sehr erfreulich ist der Anstieg der Beschäftigung Älterer seit dem Jahr 2003. Gemäß Lissabonziel der EU ist eine Beschäftigungsquote von 50 % bei den 55 bis 64jährigen bis zum Jahr 2010 in allen EU Ländern zu erreichen. Die Entwicklung in der Slowakei verläuft bisher sehr positiv:

⁶ Vgl. Präsentation von L'udovit Mlynarcik, ELP Consulting, s.r.o. vom 06.04.2006



Quelle: Präsentation von L'udovit Mlynarcik, ELP Consulting, s.r.o.

Ing. Róbert Záchej, HR-Specialist, Siemens Bratislava: „Grundsätzlich herrscht in der Slowakei hohe Loyalität dem Betrieb gegenüber. Die Bevölkerung ist durch das alte Regime geprägt, die Kultur noch in den Köpfen der Menschen verankert. Früher war es üblich 20 Jahre in einem Unternehmen zu bleiben. Die Leute wechseln nicht gerne, wir haben sehr wenig Fluktuation, sehr stabile Strukturen. Die meisten MitarbeiterInnen wechseln Ihren Arbeitsplatz auch dann nicht, wenn ihnen ein höherer Lohn angeboten wird. Es ist in der Slowakei nicht üblich, dass man oft den Arbeitsplatz wechselt.“

Bedeutung Älterer in Unternehmen

In allen befragten Unternehmen im **Burgenland** haben Ältere eine hohe Bedeutung, werden aber nicht spezifisch behandelt. Es gibt keine speziellen Programme, personalpolitische Maßnahmen, Strategien oder ähnliches.

Eva Maria Metzl, Personnel Manager, Masterfoods Austria: „Diversity ist für uns kein Thema. Wir wollen MitarbeiterInnen aus allen Nationen, männlich, weiblich, junge und alte, weiße und schwarze, weil auch unser Markt heterogen ist. Aus dieser Unternehmensphilosophie heraus, war Alter bisher kein Thema für uns, weil wir nicht unterscheiden. Es spricht gegen unsere Philosophie, eine Gruppe zu bevorzugen. Genau das ist jetzt für uns die große Herausforderung. Wir wissen auf der einen Seite, dass wir uns dem Thema widmen müssen, dass das Thema „Ältere“ wichtig ist, wollen aber auf der anderen Seite unsere Unternehmensgrundsätze nicht verletzen. Diversity gab es bisher bei uns nicht.“

Masterfoods hat sich im Gegensatz zu den Klein- und Mittelbetrieben bereits mit dem Thema „*elderly*“ auseinandergesetzt und ist sich dessen bewusst, dass es in Zukunft eine Strategie für Ältere geben muss. Die große Herausforderung besteht darin, die Leute längere Zeit motiviert zu halten. Man denkt derzeit darüber nach, hat aber noch keine konkrete Strategie. Bei der MitarbeiterInnenauswahl spielt das Alter meistens eine Rolle, was aber nicht heißt, dass Ältere nicht gesucht werden. Für bestimmte Positionen sucht man gezielt nach älteren MitarbeiterInnen, die über viel Erfahrung, stärkere Loyalität, mehr Verlässlichkeit, private Stabilität und mehr Ruhe verfügen, um nur einige der angesprochenen Vorteile zu nennen.

In letzter Zeit hat sich die Beschäftigung von Älteren in **Ungarn** einigermaßen verbessert. Auf Grund der demographischen Entwicklung nimmt die Bedeutung Älterer zu. Die Beschäftigung der 45-49jährigen liegt derzeit bei über 70%, dagegen erreicht die Beschäftigung der 55-59jährigen nicht einmal 40 %. Bei der Anstellung werden junge MitarbeiterInnen meist bevorzugt. Allerdings werden MitarbeiterInnen, die in jungen Jahren aufgenommen werden, häufig auch nach dem Alter von 45 Jahren beschäftigt. In höheren Führungspositionen ist die Beschäftigung Älterer höher, weil neben fachlichen Qualitäten auch viel Erfahrung verlangt wird.

Dr. Péter Sántha, HR Manager, BOS Automotive Products Ungarn: „Je älter, desto erfahrener. Das wissen wir und das nutzen wir! Bei vielen Stellen, die ausgeschrieben werden, bewerben sich über 60 % Ältere und das ist okay. Die Leute haben viel Erfahrung und wir benötigen sie. Sie sind herzlich willkommen bei uns!“

In Ungarn ist die Weiterbeschäftigung von Älteren, wenn sie bereits das Pensionsalter erreicht haben, üblich und wird von den Unternehmen auch begrüßt. Die älteren MitarbeiterInnen übernehmen Consultingfunktionen auf Honorarbasis bzw. als Teilzeitbeschäftigte und bleiben dem Unternehmen noch eine Zeit erhalten. Dies ist auch in der Slowakei der Fall. Als nachteilig wird der Gesundheitszustand angesprochen. In Ungarn ist die Lebenserwartung geringer als in den westlichen europäischen Ländern. In gewissen Bereichen und Branchen führt dies zu Schwierigkeiten, da sich Ausfallzeiten und Krankenstände ab einem gewissen Alter häufen.

Die allgemeine Bedeutung Älterer hängt in der **Slowakei** zum großen Teil von der Unternehmenspolitik ab. *Herr Ing. Marián Hloza* vom Arbeitsamt in Bratislava sieht als größtes Problem, wenn Ältere gekündigt werden und aus dem Erwerbsleben fallen, weil es dann sehr schwierig ist für diese Gruppe eine neue Stelle zu finden. Dies deckt sich mit den Erfahrungen in anderen Ländern. In Bratislava gibt es wie auch in Österreich und Ungarn diverse Maßnahmen für Ältere, wie z.B. die Refundierung von Lohnkosten für ArbeitgeberInnen, die ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren einstellen oder bestimmte Weiterbildungs- und Wiederqualifikationsmaßnahmen. Bei der Auswahl von MitarbeiterInnen wird leider häufig im ersten Schritt nur auf das Alter der Person geachtet. Es ist eine große Herausforderung, Betriebe von den Vorteilen Älterer zu überzeugen. Erwähnt wird auch die oft

zu hohen Erwartungshaltungen von Älteren, z.B. in Bezug auf ihr Einkommen. Veränderungen werden selten akzeptiert. Die Flexibilität der Slowaken ist nicht sehr hoch einzustufen und bei Älteren noch weniger vorhanden. Mangelnde Sprach- und Computerkenntnisse sind ebenfalls ein Hindernis. Dies wird auch von den befragten Unternehmen bestätigt.

Weiterbildung für Ältere

Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen werden in allen Unternehmen im **Burgenland** angeboten und es herrscht keine Differenzierung auf Grund des Alters. In den Unternehmen wird wenig Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren hinsichtlich Lernbereitschaft und –fähigkeit erkannt. Anders die Erfahrungen des Arbeitsmarktservices, wobei zu erwähnen ist, dass das Arbeitsmarktservice ausschließlich Arbeitslose anspricht und in den Unternehmen im Erwerbsleben tätige Personen geschult werden, was einen gewissen Unterschied bei der persönlichen Einstellung ausmacht.

Mag. Helene Sengstbratl, Geschäftsführerin Arbeitsmarktservice Burgenland: *„Es gibt mit keiner Gruppe so viele Probleme, so viel Widerstand. Häufig hört man Argumente, wie: „Investiert doch in eine andere Gruppe! Lasst uns in Ruhe! Wozu das noch?“ Die Leute sind teilweise schon in der inneren Pension, wollen ab einem gewissen Alter nicht mehr arbeiten. Häufig ist die Bereitschaft für Schulungen oder Weiterbildungsmaßnahmen aber nicht vom Alter abhängig, sondern viel mehr vom Bildungsniveau. Desto höher das Bildungsniveau, desto höher die Bereitschaft. Schlechter qualifizierte Menschen haben oft eine gewisse Schulungsangst, sie haben verlernt zu lernen. Der Widerstand ist groß. Letztendlich hängt es immer von der persönlichen Situation ab.“*

Weiterbildung in den Betrieben wird in **Ungarn** noch zu wenig durchgeführt. Auch bei Weiterbildungsmaßnahmen seitens des Arbeitsmarktservices ist der Anteil der über 45jährigen gering und das schon seit vielen Jahren. Je früher jemand gelernt hat und je niedriger der Schulabschluss, umso schwerer sind die Leute zu motivieren, und desto geringer ist die Bereitschaft zur Weiterbildung, genau wie in Österreich. Lebenslanges Lernen wird in Ungarn immer mehr ein wirtschaftliches Ziel und man ist sich dessen bewusst, dass der Zugang zur Bildung für Ältere geregelt werden muss. Geplant sind sogenannte unformale Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. e – learning in Unternehmen.

Im Jahr 2005 wurden in **Bratislava** rund 200 Personen weitergebildet und im Rahmen eines Arbeitsmarkt – Programms geschult. Davon waren 60 % über 50 Jahre. Differenzierungen in Unternehmen ausschließlich nach Alter können nicht bestätigt werden, sondern nach Qualifikation. Bezüglich Lernbereitschaft kann man keinen Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren feststellen,

sehr wohl aber hängt es von der Erfahrung und der persönlichen Einstellung der Personen ab. Wenn die Erfahrung sehr hoch ist, stößt man auf Widerstand.

Ing. Róbert Záchej, HR-Specialist, Siemens Bratislava: „MitarbeiterInnen, die relativ neu in der Branche sind, sind gierig nach Wissen. Wenn sie schon eine gewisse Erfahrung haben, ist die Bereitschaft meist gering. Sie wissen schon alles, das ist aber unabhängig vom Alter, sondern eher davon, wie lange sie in einem bestimmten Beruf tätig sind. Meistens wissen diese Leute mehr als der Trainer oder die Trainerin und daher ist der Widerstand groß. Bei Schulungen für Soft Skills ist der Widerstand Älterer ebenfalls enorm. Was bringt uns das jetzt noch?“

Einflussfaktoren der EU – Erweiterung auf Unternehmen

Die besten Fachkräfte wurden bereits vor 15 – 20 Jahren aus Ungarn abgezogen und sind bereits in **Österreich** tätig. Kein befragtes Unternehmen im Burgenland befürchtet Migrationströme oder große Veränderungen am Arbeitsmarkt mit Aufhebung der Übergangsregeln.

Ing. Oswald Hackl, Hackl Container (KMU): „Natürlich wird es ArbeitnehmerInnen geben, die nach Österreich kommen wollen, aber das gibt es auch derzeit schon. Ich glaube, dass es wenig Unterschied macht, ob es nun die Übergangsregeln gibt oder nicht. Jeder arbeitet lieber in der Nähe seines Heimatortes. Ich glaube nicht, dass sich viel ändern wird.“

Eva Maria Metzl, Personnel Manager, Masterfoods Austria: Ich denke schon, dass Ungarn und Slowenen es mehr versuchen werden nach Österreich zu kommen, aber das passiert jetzt auch schon. Wir schauen nie auf die Herkunft sondern immer auf die Qualifikation der MitarbeiterInnen. Kriterium für uns ist immer, glauben wir, dass er oder sie die Position machen kann oder nicht.“

Frau Mag. Sengstbratl vom Arbeitsmarktservice **Burgenland** meint, dass es auf jeden Fall zu einem zusätzlichen Druck kommen wird und zu gewissen Änderungsprozessen. Das Burgenland ist von der Lage her sehr nahe an dem zusätzlichen Arbeitskräftepotential und deshalb auch abhängig von den Regulierungen und rechtlichen Rahmenbedingungen in den Nachbarländern. Strukturreformen kann man jedoch erst machen, wenn man gewisse Erfahrungswerte hat.

Die Erfahrungen der derzeitigen Migrationstendenzen in **Ungarn** zeigen, dass meistens junge Leute zwischen 18 und 35 Jahren, die über Sprachkenntnisse des jeweiligen Landes verfügen, ins Ausland gehen. Ältere sind weniger mobil und entscheiden sich selten für Arbeiten im Ausland. Die Aufhebung der Übergangsregeln wird daher Ältere nur in wenigem Ausmaß beeinflussen. Vermutlich

wird das Interesse für einen Job in Österreich zunehmen, allerdings sind keine größeren Migrationströme zu befürchten. Hauptgrund dafür ist die Sesshaftigkeit und der Mangel an Mobilität in der Ungarischen Bevölkerung sowie auch Mangel an der Qualifikation für den ausländischen Arbeitsmarkt und Sprachkenntnissen, der vor allem bei Älteren sehr ausgeprägt ist.

Katalin Bíró, HR-Manager, Falco AG Ungarn: „Die Leute, die wirklich in Österreich arbeiten wollen, sind längst schon dort. Die werden nicht erst jetzt gehen. Vor allem Ältere haben ein großes Hindernis. Sie können die deutsche Sprache nicht und sind auch sehr unflexibel. Ich glaube nicht, dass es Migrationströme geben wird, das ganz sicher nicht.“

Nachdem es in den letzten 10 Jahren eine sehr hohe Anhebung der Lohnniveaus in Ungarn gegeben hat, rechnet man mit einer weiteren Angleichung der Lohnniveaus auf westliches Niveau nur sehr langsam. Im Jahr 2004 war das Lohnniveau in Ungarn um 40 % höher als noch vor 10 Jahren. Ein weiteres Wachstum ist daher vorerst nicht realistisch.

Dr. Péter Sántha, HR Manager, BOS Automotive Products Ungarn: „Wann sich die Niveaus angleichen werden, hängt stark von der wirtschaftlichen Lage in Ungarn ab. Ich denke, es wird noch sehr lange dauern, bis wir westliches Niveau erreichen. Vielleicht bin ich zu kritisch, aber meiner Meinung nach bestimmt noch 15 bis 20 Jahre.“

Die Situation in der **Slowakei** ist ähnlich der Situation in Ungarn. Die Bevölkerung ist nicht sehr flexibel, nicht sehr mobil, die Bereitschaft das Land zu verlassen äußerst gering. Aus den Interviews kommt sehr gut hervor, dass die Personen, die im Ausland arbeiten wollen, bereits dort sind und die Übergangsregeln keine große Rolle spielen. Es liegt großteils in der Kultur der Slowaken, dass die Flexibilität gering ist. Es wird sich auch mit Aufhebung der Übergangsregeln nicht viel ändern. Die Mobilität wird ein wenig ansteigen, es wird zu mehr Bewegung am Arbeitsmarkt kommen und auch zu einer gewissen Migration, allerdings nicht bedeutend. Selbst bei internationalen Konzernen, die den MitarbeiterInnen anbieten, ins Ausland zu wechseln, ist die Bereitschaft dazu gering. Als problematisch in diesem Zusammenhang wird erwähnt, dass junge Leute mit Universitätsabschluss, die noch am ehesten den Wunsch haben auszuwandern, häufig keine Berufserfahrung vorweisen können und daher nur sehr schwer eine Arbeit im Ausland finden können. Viele von ihnen absolvieren eine Ausbildung in einem anderen Land und kommen dann wieder zurück, da sie im eigenen Land wesentlich höhere Karrierechancen haben.

Bezüglich Lohnniveaus ist zu erwähnen, dass im Jahr 2009 der Euro in der Slowakei eingeführt wird und es dadurch zu Veränderungen bei Preisen und Löhnen kommen wird. Zu beachten sind die geringeren Lebenshaltungskosten in der Slowakei, welche die Differenz ein wenig aufwiegen.

Ing. Róbert Záchej, HR-Specialist, Siemens Bratislava: „Ich könnte mir vorstellen, wenn Sie einem unserer Mitarbeiter einen Job anbieten, wo er den doppelten Lohn bekommt, aber umziehen muss, dass er ihn dann ablehnt. Wir haben im Konzern die Möglichkeit, aber kaum MitarbeiterInnen nutzen die Chance ins Ausland zu gehen. Die MitarbeiterInnen wollen es nicht, es ist nicht so attraktiv, mehr zu verdienen.“

Wie auch in Österreich und Ungarn herrscht in der Slowakei ein Fachkräftemangel, der vor allem in der Automobilbranche zu verzeichnen ist. Weiters gibt es einen Mangel an Sales Repräsentanten und im Gesundheitsbereich, wo die Abwanderung gut qualifizierter Arbeitskräfte teilweise sehr stark verbreitet ist. Grund für den Fachkräftemangel ist unter anderem ein schlechtes Schulsystem im Facharbeiterbereich mit einer veralteten Ausbildung und zu wenig Praxisbezug.

Erfahrungen mit ähnlichen Projekten oder Ähnlichkeiten mit „Elderly Plans“?

Eine der häufigsten Aussagen zu diesem Thema war, dass man Mitarbeiter gemäß ihren Fähigkeiten und ihrem Alter einsetzen sollte. Das befragte internationale Unternehmen in Österreich möchte bis zum Jahr 2007 eine Strategie, ähnlich wie einen „Elderly Plan“, haben. Wichtig ist die gesamtgesellschaftliche Sicht, vor allem, wie man mit Älteren umgehen soll und wie man sie so lange wie möglich am Arbeitsplatz motiviert hält. Die Motivation wird von jedem Unternehmen als entscheidender Faktor angesprochen.

Beauftragt vom Ministerium für Beschäftigung und Arbeit hat das Beschäftigungsamt Ungarn laut dem Gesetz 1991. IV. 19/B § im Jahr 2005 mit dem Titel „Förderung der Anstellung von Arbeitslosen über 50 Jahren“ ein Arbeitsmarkt-Programm gestartet. Die Hauptzielsetzung des Programms ist die Steigerung der Beschäftigung von Personen über 50 Jahren durch maßgeschneiderte und komplexe Maßnahmen zur Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit und Förderung der Beschäftigung.

In allen Unternehmen sind Strategien zum Umgang mit Älteren noch nicht existent, obwohl man weiß, dass es in den nächsten Jahren ein wichtiges Thema sein wird. In Klein- und Mittelbetrieben ist das Bewusstsein dafür geringer als in größeren Betrieben. Ebenso ist es bei UnternehmerInnen geringer als bei öffentlichen Stellen. Unternehmen setzen sich derzeit kaum mit dem Thema auseinander.

Fazit

Zentrales Thema der Befragung war das Thema „**Einflussfaktoren der EU – Erweiterung auf Unternehmen und ArbeitnehmerInnen**“. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob es auf Grund der EU – Erweiterung und der Abschaffung der Übergangsregeln spätestens im Jahr 2011 zu einer **verstärkten Migration bzw. Abwanderung** in den Grenzländern kommen wird. Studien der Europäischen Union zeigen, dass diese Befürchtungen unbegründet sind und der **Trend zur Emigration eher ab- als zunimmt**. Speziell die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in diesem Zusammenhang war eine interessante Fragestellung, da laut der Eurobarometer-Umfrage im Regelfall junge, hoch qualifizierte, ledige Menschen mit guten Bildungsabschlüssen die Bereitschaft zur Migration hätten. Die Bedeutung älterer ArbeitnehmerInnen in den neuen Mitgliedstaaten könnte in diesem Fall zunehmen. Die Meinungen unter den befragten Unternehmen sowie den öffentlichen Stellen gehen nur sehr wenig auseinander und decken sich mit den Ergebnissen der erwähnten Eurobarometer-Umfrage:

*„**Es wird sich nicht viel ändern.** Die ArbeitnehmerInnen in den Grenzländern (Ungarn, Slowakei) sind nicht sehr mobil. Nur wenige haben den Wunsch ins Ausland arbeiten zu gehen. Es liegt in der Kultur, in der Mentalität in diesen Ländern. Österreich braucht sich nicht fürchten vor Migrationströmen. Diese wird es nicht geben. Am ehesten werden noch jüngere Leute versuchen ins Ausland zu gehen, aber es wird zu keiner massiven Abwanderung kommen.“*

Trotzdem wird es zu Bewegungen am Arbeitsmarkt kommen und der Druck steigen. Für Ältere in den Grenzländern bestehen häufig Schwierigkeiten im Hinblick auf Sprachkenntnisse und daher sind die Chancen für diese Altersgruppe geringer im Ausland einen Job zu finden als für Jüngere. Hinsichtlich Mobilität und Flexibilität sind Ältere weniger bereit ihr Land zu verlassen. Wenn es zu Strömungen kommt, dann vorwiegend von Jüngeren, aber auch diese Zahlen werden laut den Erkenntnissen aus den Gesprächen gering ausfallen.

Bezüglich unterschiedlicher **Lohnniveaus** besteht Einigkeit unter allen Befragten. Die Lohnniveaus zwischen den östlichen und westlichen Staaten werden sich nur sehr langsam angleichen. Ein höherer Lohn alleine reicht allerdings nicht als Motivation um ins Ausland zu gehen. Die sozialen Kosten (Wohnort wechseln, Freund, Familie verlassen etc.) spielen eine sehr große Rolle.

Zweifelsohne gibt es aber Bereiche, wie z.B. den Gesundheits- (Pflege, Ärzte, Krankenschwestern etc.) oder Tourismusbereich, wo es bereits eine gewisse Zu- und Abwanderung gibt. In diesen Branchen sind die Strömungen am Arbeitsmarkt schon jetzt höher einzustufen und werden mit einer weiteren Öffnung des Arbeitsmarktes noch mehr zunehmen.

Kontakt:

TEP Burgenland Paktkoordination
Wirtschaftsservice Burgenland AG
Mag. Tina Parits
Technologiezentrum Eisenstadt
Marktstraße 3
A – 7000 Eisenstadt

tel.: 059010 / 2324
fax.: 059010 / 2110
e-mail: tina.parits@wibag.at

Dieses Produkt ist ein Teil der Entwicklungspartnerschaft TEP_EQUAL_ELDERLY, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL umgesetzt wird. Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.

