

**Ein aktuelles Bild der Situation tschechischer Fachkräfte  
am oberösterreichischen Arbeitsmarkt**

JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Institut für Soziologie

**D I P L O M A R B E I T**

zur Erlangung des akademischen Grades

Mag. <sup>a</sup> rer.soc.oec. im Diplomstudium Soziologie

eingereicht von

**Natalie Hantak**

bei

Mag. Dr. a.Univ.-Prof. i.R. Josef Gunz

im Mai 2008

## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Linz, im Mai 2008

## **Vorwort**

Als gebürtiger Tschechin war es mir ein Anliegen, das Soziologie-Studium an der Johannes-Kepler-Universität in Linz mit einer sowohl für Österreich als auch für Tschechien relevanten Diplomarbeit abzuschließen. Die thematische Anregung von PhDr. Jana Vavrečková vom Forschungsinstitut für Arbeit und soziale Angelegenheiten in Prag und ihre anschließende engagierte Unterstützung boten mir die Gelegenheit, die Situation der tschechischen Fachkräfte in Österreich zu erforschen, wobei mir die Sprach- und Ortskenntnisse in beiden Ländern zu Gute kamen.

Mein Dank gilt Herrn Professor Dr. Josef Gunz für das Interesse, mit dem er mich bei meiner Diplomarbeit begleitet hat, sowie Herrn Magister Hermann Reinelt für die aufwändigen Korrekturen der „feinen grammatikalischen Unterschiede unserer beider Sprachen“ und die laufende Reflexion.

Allen beteiligten Experten, oberösterreichischen Unternehmern und tschechischen Fachkräften, sowie den vermittelnden Personen verdanke ich, dass meine Diplomarbeit vielseitige Informationen über die Situation von ArbeitsmigrantInnen aus der Tschechischen Republik zu bieten hat.

# Inhaltsverzeichnis

	SEITE
1. Einleitung .....	1
2. Modelle der Migration unter Berücksichtigung der Situation tschechischer Arbeitskräfte.....	4
2.1. Theorien der Arbeitsmigration.....	4
2.1.1. Neoklassische Migrationstheorie .....	4
2.1.2. Die neue Ökonomie der Migration.....	5
2.1.3. Theorie des dualen Arbeitsmarktes .....	5
2.2. Migrationsmodelle in Bezug auf tschechische ArbeitsmigrantInnen .....	5
2.3. Charakteristika der Migration aus der Tschechischen Republik nach Österreich ....	7
3. Das Migrationspotential der tschechischen Arbeitskräfte im Bezug zu Österreich.....	9
4. Beschäftigung von tschechischen Arbeitskräften am österreichischen bzw. oberösterreichischen Arbeitsmarkt.....	13
4.1. Die bewilligungspflichtig beschäftigten tschechischen Arbeitskräfte .....	13
4.2. Aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten von tschechischen Arbeitskräften in Österreich .....	16
4.2.1. Beschäftigungsbewilligung für tschechische Arbeitskräfte .....	16
4.2.2. Beschäftigungsbewilligung für Schlüsselkräfte .....	17
4.2.3. Grenzgängerbewilligung .....	17
4.2.4. Zulassung von PraktikantInnen .....	18
4.2.5. Saisonbeschäftigungsbewilligung .....	18
4.2.6. Entsendebewilligung .....	18
4.2.7. Beschäftigungsbewilligung für Pflegekräfte .....	19
4.2.8. Fachkräfte-Verordnung von 2007 .....	19
4.2.9. Fachkräfte-Verordnung von 2008 .....	20

5. Befragung von Experten der südböhmischen Arbeitsämter.....	23
5.1. Einführung .....	23
5.2. Die teilnehmenden Arbeitsämter der Bezirke Budweis und Krumau.....	23
5.3. Der Interviewablauf .....	24
5.4. Die Ergebnisse (teilweise im Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2003).....	24
5.5. Zusammenfassung der Ergebnisse .....	27
6. Ergebnisse der Untersuchung auf der Basis von Interviews mit tschechischen Fachkräften in Oberösterreich .....	29
6.1. Allgemeines zu Interviews mit tschechischen Fachkräften .....	29
6.1.1. Aufbau des Leitfadens .....	29
6.1.2. Auswahl von InterviewpartnerInnen .....	31
6.1.3. Die Formen des Zugangs zu den InterviewteilnehmerInnen .....	32
6.1.4. Ablauf der Interviews.....	34
6.1.5. Vorgehen und Methoden bei der Auswertung .....	36
6.2. Demographische Daten .....	37
6.2.1. Geschlechterverhältnis .....	37
6.2.2. Alter der Befragten.....	37
6.2.3. Staatsbürgerschaft .....	38
6.2.4. Höchste abgeschlossene Ausbildung .....	39
6.2.5. Berufsfelder.....	40
6.2.6. Herkunftsorte.....	41
6.2.7. Wohn- und Arbeitsorte.....	42
6.3. Die Situation in der Zeit der Entscheidung für die Migration nach Österreich .....	43
6.3.1. Zeitpunkt der Migration nach Österreich.....	45
6.3.2. Alter der Befragten bei ihrer Ankunft in Österreich .....	46
6.3.3. Ausbildung .....	47
6.3.4. Berufliche Laufbahn.....	49
6.3.5. Erfahrungen mit dem Leben und Arbeiten im Ausland .....	49
6.3.6. Gründe für die Entscheidung in Österreich zu leben bzw. zu arbeiten .....	50
6.3.7. Familiensituation vor der Migration nach Österreich .....	53
6.3.8. Sprachkenntnisse.....	55

6.3.9. Erwartungen und Befürchtungen im Zusammenhang mit dem Leben bzw. Arbeiten in Österreich .....	56
6.3.10. Ursprünglich geplante Aufenthaltsdauer in Österreich .....	60
6.4. Die aktuelle Situation.....	62
6.4.1. Dauer des bisherigen Aufenthaltes in Österreich.....	62
6.4.2. Wohnsitz.....	63
6.4.3. Anzahl der Fahrten in die Tschechische Republik.....	64
6.4.4. Tschechische Familienangehörige in Österreich.....	65
6.4.5. Arbeitssuche der tschechischen Fachkräfte in Österreich.....	66
6.4.6. Berufliche Felder der tschechischen Fachkräfte in Österreich.....	69
6.4.7. Gehalt .....	71
6.4.8. Unterschiede in den Arbeitsbedingungen in der Tschechischen Republik und Österreich .....	73
6.4.9. Persönliche Vorteile und Nachteile des Lebens und Arbeitens in Österreich .....	77
6.4.10. Das „Fremd-Sein“ in Österreich .....	85
6.4.11. Erfüllung der Erwartungen vom Leben und Arbeiten in Österreich .....	86
6.5. Die Zukunftspläne.....	89
6.5.1. Die aktuell geplante Aufenthaltsdauer in Österreich .....	89
6.5.2. Gründe für die Entscheidung weiterhin in Österreich zu leben und zu arbeiten .....	90
6.5.3. Potentielle Gründe für eine vorzeitige Rückkehr in die Tschechische Republik .....	92
6.5.4. Weitere berufliche Pläne .....	94
6.5.5. Initiativen der Tschechischen Republik für die Rückgewinnung der Fachkräfte.....	97
6.5.6. Persönliche Empfehlungen für die Motivation zur Rückkehr der qualifizierten Arbeitskräfte nach Tschechien .....	99
6.6. Zusammenfassung und Interpretation der wichtigsten Untersuchungsergebnisse .....	102

7. Befragung von Geschäftsführern dreier oberösterreichischer Unternehmen .....	117
7.1. Einführung .....	117
7.2. Interviewablauf .....	117
7.3. Interview Nr. 1: Malerwerkstätte Hirsch .....	119
7.4. Interview Nr. 2: Mayr Franz Schlosserei .....	121
7.5. Interview Nr. 3: Wipro Türen- und Treppenwerk.....	123
7.6. Zusammenfassung der Ergebnisse .....	125
8. Fazit.....	128
9. Begriffserklärung .....	131
10. Abkürzungsverzeichnis .....	132
11. Literaturverzeichnis.....	133

## 1. Einleitung

Nach der Wiederöffnung der Grenze zwischen der Tschechischen Republik und Österreich im Jahr 1989 wurden die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Beziehungen der Nachbarländer fortgesetzt. Die Mitgliedschaft der Tschechischen Republik in der Europäischen Union seit Mai 2004 hatte eine verstärkte Zusammenarbeit und eine Steigerung der gemeinsamen Aktivitäten, aber auch Verpflichtungen in allen genannten Bereichen zur Folge.

Kurz nach dem Sturz des kommunistischen Regimes in der ehemaligen Tschechoslowakei kamen die ersten ArbeitsmigrantInnen nach Österreich. Handwerker, medizinisches Personal, Arbeitskräfte aus dem Bau- und Gastgewerbe, SaisonarbeiterInnen und Personen aus weiteren Berufsgruppen nutzten die Gelegenheit, ein vielfach höheres Einkommen zu erzielen und die „westliche“ Welt kennenzulernen.

Österreich wurde für tschechische ArbeitsmigrantInnen zu einem der beliebtesten Zielländer einerseits wegen seiner geographischen Nähe, die vor allem den Bewohnern aus den angrenzenden tschechischen Regionen tägliches oder wöchentliches Pendeln ermöglichte. Andererseits waren gesamt gesehen die Deutschkenntnisse der tschechischen Bevölkerung auf einem besseren Niveau als beispielsweise die Kenntnisse in Englisch, daher lag eine Neigung zur Arbeitssuche im deutschsprachigen Raum auf der Hand.

Eine legale Beschäftigung von tschechischen Arbeitskräften wurde in all den Jahren durch viele Einschränkungen geprägt und nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Medienberichte und politische Diskurse über einen Ansturm von Fachkräften aus dem Osten verstärkten sich noch mehr vor dem geplanten EU-Beitritt der mittel- und osteuropäischen Staaten. Trotz beruhigender Argumente vieler tschechischer und österreichischer ExpertInnen blieb der österreichische Arbeitsmarkt weiterhin teilweise geschlossen. Österreich hält sich an den volkstümlichen Ausspruch „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“. Die Einplanung und strenge Einhaltung von Übergangsfristen wurde zum fixen Sicherungsfaktor der österreichischen Regierung, um die Stabilität des heimischen Arbeitsmarktes zu schützen und medial geschürte Ängste der Bevölkerung zu dämpfen.



Ein zunehmender Fachkräftemangel in vielen Berufen in Österreich forderte rasches Handeln, in dessen Konsequenz der Arbeitsmarkt seit 1. Jänner 2008 für tschechische Fachkräfte aus etwa 50 festgelegten, vor allem handwerklichen, Berufsgruppen offen steht.

Mit einer großen Hilfe aus Tschechien ist dabei nicht zu rechnen. Die Tschechische Republik und speziell die an Österreich angrenzenden Regionen haben selbst mit zu wenig Arbeitskräften in denselben Professionen zu kämpfen. Ein Handlungsbedarf und Gegenmaßnahmen bezüglich schwer zu besetzender Arbeitsstellen sind in der Tschechischen Republik ähnlich wie in Österreich gegeben.

Wegen dieser Entwicklung werden in Tschechien nun notgedrungen ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, vor allem aus der Slowakei, Ukraine und Bulgarien. Zudem sieht sich die Tschechische Republik seit mehreren Jahren mit einem Brain-Drain von hoch qualifizierten Arbeitskräften ins Ausland konfrontiert.

Fachkräfte aus Tschechien wurden zu Synonymen widersprüchlicher Abbildungen. Zum einen werden sie in Österreich als Bedrohung am heimischen Arbeitsmarkt wahrgenommen, zum anderen stellen sie für die österreichischen Betriebe ein Potenzial von dringend gebrauchten Arbeitskräften in vielen Berufsfeldern dar. Außerdem ist die Auswanderung für die Tschechische Republik mit einem nicht unterschätzbaren Verlust verbunden, denn neben einem Fachkräftemangel verursachen qualifizierte Arbeitsemigrantinnen hohe Ausbildungskosten ohne bzw. mit geringerem Leistungsrückfluss im produktiven Alter.

Zum Thema der tschechischen ArbeitsmigrantInnen in Österreich wurden trotz der vermeintlichen wirtschaftspolitischen Bedeutung in beiden Ländern nur wenige Untersuchungen durchgeführt und bisher kaum Fachliteratur herausgegeben. Außerdem gehen die Ergebnisberichte und Schlussfolgerungen dabei oft weit auseinander. Auch wenn in den Medien zu bestimmten Anlässen, wie etwa bei Änderungen im österreichischen Arbeitsrecht im Zusammenhang mit ausländischen Arbeitskräften verschiedene Prognosen und statistische Schätzungen veröffentlicht werden, fehlen belegbare Erfahrungsberichte. Mehr Informationen aus dem Leben der MigrantInnen würden jedoch den Prophezeiungen und Maßnahmen zur Steuerung der Migration einen realistischen Touch geben.

Mein Anliegen ist, mit Hilfe von realen Beispielen und aktuellen Daten verschiedene Facetten der Migration aus der Tschechischen Republik nach Österreich zu beleuchten. Um die Vorstellungen über die Migration von Tschechien nach Österreich zu konkretisieren, habe

ich einen Überblick über das Migrationspotential, die Anzahl der am österreichischen bzw. oberösterreichischen Arbeitsmarkt beschäftigten Arbeitskräfte und der Beschäftigungsmöglichkeiten im Laufe der letzten Jahre erstellt.

In Anknüpfung an eine Studie der Johannes-Kepler-Universität Linz aus dem Jahr 2004 wurden Experten aus südböhmischen Arbeitsämtern erneut befragt, um zu erfahren, inwieweit sich ihre damaligen Prognosen über die Migration nach (Ober)Österreich erfüllt haben und welche Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt sie drei Jahren nach dem EU-Beitritt Tschechiens spüren.

Das Herzstück der Diplomarbeit ist jedoch eine qualitative Befragung von 25 qualifizierten, tschechischen ArbeitnehmerInnen, die in Oberösterreich beruflich erfolgreich Fuß gefasst haben und bereit waren, über ihre Entscheidung zu Migration, ihre aktuelle Berufstätigkeit in Österreich und ihre Zukunftspläne zu berichten.

Ein weiterer Teil der Diplomarbeit vermittelt die langjährigen Erfahrungen dreier oberösterreichischer Unternehmer mit der Beschäftigung von tschechischen Fachkräften in ihren Betrieben.

Alle empirischen Untersuchungen in dieser Arbeit behandeln den Arbeitsmarkt im Bundesland Oberösterreich. Eine österreichweite Studie wäre für eine Diplomarbeit zu umfangreich und praktisch unfinanzierbar; außerdem handelt es sich bei Oberösterreich um das Bundesland, das von tschechischen ArbeitsmigrantInnen am häufigsten gewählt wird.

Im Rahmen der Diplomarbeit war aufgrund der vielen aufgestellten Kriterien an geeignete BefragungsteilnehmerInnen nur die Durchführung als qualitative Untersuchung möglich. Anstatt einer Aufstellung von Hypothesen und deren Bestätigung oder Widerlegung sollten die Recherchen und die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen ein wahrhaftes Bild über die tschechischen Fachkräfte in Österreich liefern und verdeutlichen, welche Befürchtungen berechtigt erscheinen und wo tatsächlich ein Handlungsbedarf besteht. Ferner soll diese Diplomarbeit als explorative Studie für eine geplante quantitative Untersuchung der Arbeitsmigration aus der Tschechischen Republik nach Österreich dienen.

## **2. Modelle der Migration unter Berücksichtigung der Situation tschechischer Arbeitskräfte**

### **2.1. Theorien der Arbeitsmigration**

Migration bzw. Arbeitsmigration ist ein Phänomen, das tiefe historische Wurzeln hat und auch in der Neuzeit nicht an Aktualität verloren hat. Zum Thema der Arbeitsmigration wurde eine Vielzahl an Fachliteratur herausgegeben und unterschiedliche Theorien aufgestellt. Große Unterschiede in vielerlei Hinsicht bei den einzelnen Ein- und Auswanderungsländern verhindern die Anwendung einer einzigen, allgemeingültigen Theorie.

Zu den bekanntesten Theorien der Arbeitsmigration, die auf europäische Arbeitsmarktverhältnisse anwendbar sind, gehören folgende Modelle:<sup>1</sup>

#### **2.1.1. Neoklassische Migrationstheorie**

Die „Neoklassische Migrationstheorie“ auf der Makroebene versucht die Arbeitsmigration als Auswirkung unterschiedlicher ökonomischer Prozesse in den betroffenen Ländern zu erklären. Faustregel dieser Theorie ist eine Bewegung der Bevölkerung aus Ländern mit großem Arbeitskräftepotential, geringem Kapital und niedrigen Lohnbedingungen in Länder mit Arbeitskräftemangel, hohem Kapital und ebensolchen Lohnbedingungen. Die einkommensmotivierte Kumulation der Arbeitskräfte hat zur Folge, dass das Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften verschwindet, die Einkommensunterschiede angeglichen werden und die Migration anhält. Arbeitsmarkt-Kontrollmechanismen der Einwanderungsländer regeln das Ausmaß der Migration.

Auf der Mikroebene der neoklassischen Theorie geht es bei der Migration um die individuelle Maximierung der Netto-Gewinne. Einzelne MigrantInnen vergleichen vor der Entscheidung zur Auswanderung alle Kosten (finanzielle sowie psychosoziale) mit dem erwarteten Nutzen. Anschließend werden die Länder mit dem höchsten Nutzenpotential und entsprechendem Arbeitsplatzangebot gewählt.

---

<sup>1</sup> Vgl. Baštyř 2001/Nr.1 zit. nach Šelepová 1198, Beilage S. 1ff.

### 2.1.2. Die neue Ökonomie der Migration

Dieses Modell sieht im Unterschied zur neoklassischen Mikro-Theorie kein Individuum, sondern ein Kollektiv von Menschen (meistens Familie, Haushalt usw.) als Entscheidungsträger. Neben besseren Verdienstmöglichkeiten spielt eine Absicherung der Familie (bzw. anderer Lebensgemeinschaft) bei der Migration in ein Land mit funktionierender, stabiler Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Rolle.

Unerwünschter Abwanderung kann die Regierung mit dem Aufbau guter Versicherungssysteme wie etwa Arbeitslosenversicherung entgegensteuern.

### 2.1.3. Theorie des dualen Arbeitsmarktes

Im Sinne dieser Theorie wird die Migration in moderne Industriegesellschaften durch Nachfrage bedingt. Ein typisches Merkmal der Arbeitsmärkte in hoch entwickelten Ländern ist die Aufteilung in zwei Sektore. Qualifizierte, gute Arbeitsplätze im primären Sektor werden von der einheimischen Bevölkerung besetzt, für den sekundären Bereich, das heißt für schlechte, niedrig entlohnte Jobs, werden ausländische Arbeitskräfte aus „ärmeren“ Ländern angeworben.

## **2.2. Migrationsmodelle in Bezug auf tschechische ArbeitsmigrantInnen**

Die Struktur der Neoklassischen Migrationstheorie entspricht zum Teil der Auslandsbewegung von tschechischen (bzw. tschechoslowakischen) Arbeitskräften seit Ende 1990-er Jahre. Die Aussicht auf finanzielle Vorteile lockte mehrere Tausend TschechInnen nach Österreich, Deutschland und in weitere Länder. Die nur langsam liberaler werdende Beschäftigungsfreiheit von ausländischen Arbeitskräften in diesen Staaten erlaubt jedoch nicht den Kreislauf ökonomischer Angleichung, welcher in der Neoklassischen Theorie prophezeit wurde.

Das Zutreffen des kritischen Ansatzes der „Neuen Ökonomie der Migration“ ist vom Familienstand bzw. von den Familienverhältnissen der MigrantInnen abhängig. Es ist anzunehmen, dass Personen mit familiären Bindungen eine gemeinsame Entscheidung über die Arbeitsmigration treffen, während alleinlebende Personen individuellen Entscheidungsfreiraum haben.

Für tschechische Arbeitskräfte, die täglich oder wöchentlich zu ihren Familien in die Heimat pendeln, steht das ökonomische Motiv in der Regel im Vordergrund. Nicht ausschlaggebend für die Migration aus der Tschechischen Republik ist ein wichtiger Aspekt der Theorie der Neuen Ökonomie, nämlich die Wahrnehmung der Migration in Länder mit sicherer Arbeitsmarktpolitik und gut ausgebauten Versicherungsmärkten als Absicherung eines Familienbundes.

Wie im Modell des dualen Arbeitsmarktes ist auch in Österreich eine Segmentierung erkennbar. Jedoch nur ein Teil der tschechischen MigrantInnen zeigt sich bereit, in den sekundären Arbeitsmarkt einzusteigen und kurzfristig unqualifizierte Arbeit auszuüben. Viele tschechische Fachkräfte fügen sich dagegen gut in den primären Sektor des österreichischen Arbeitsmarktes ein. In Österreich werden Arbeitsplätze der „zweiten Kategorie“ vor allem von klassischen MigrantInnen<sup>2</sup> besetzt.

Ein weiterer theoretischer Ansatz – die Netzwerktheorie – erwähnt den Einfluss der bereits ausgewanderten MigrantInnen auf Entstehung von Minderheits-Kommunitäten in Einwanderungsländern. Die Vermittlung von Informationen an Verwandte, Freunde und Bekannte und anschließende Unterstützung beim „Neubeginn im fremden Land“ hat einen Schneeballeffekt für Migration weiterer MitbürgerInnen.

Im Unterschied zu MigrantInnen vieler anderer Nationalitäten ist bei den TschechInnen keine Tendenz zur Bildung von Netzwerken in Österreich zu verzeichnen. Bei längerfristigen oder dauerhaften Aufenthalten ist die gemeinsame Migration oder der Nachzug von engen Familienangehörigen, das heißt von PartnerIn oder Kindern durchaus üblich, jedoch kein Regelfall.

Verwandtschafts- oder breitere Freundschaftskommunitäten in Österreich werden von tschechischen BürgerInnen normalerweise nicht gepflegt. Beratungsanlaufstellen für AusländerInnen werden von tschechischen Migranten nur selten aufgesucht. Regelmäßige Treffpunkte – zum Beispiel Stammtische – finden vereinzelt statt, auch in der Form von kulturellen Veranstaltungen mit tschechischer Thematik. In großen österreichischen Städten werden Kirchenmessen in tschechischer Sprache abgehalten.

---

<sup>2</sup> z. B. MigrantInnen aus der Türkei und ehemaliges Jugoslawien

## 2.3. Charakteristika der Migration aus der Tschechischen Republik nach Österreich

Seit dem Fall des kommunistischen Regimes in der ehemaligen Tschechoslowakei kommen tschechische Migranten hauptsächlich zum Arbeiten nach Österreich. Obwohl die Relation der Einkommensverhältnisse in beiden Ländern immer kleiner wird, sind die Verdienstmöglichkeiten in den meisten Berufsbranchen und auch der Lebensstandard in Österreich immer noch höher als in der Tschechischen Republik.

Baštýř sieht als Schmerzgrenze bei der Entscheidung zur Migration ins Ausland ein mindestens zweifaches Gehalt, bzw. eine um zumindest 50 % höhere Entlohnung beim täglichen bzw. wöchentlichen Pendeln.<sup>3</sup>

Vor allem junge Menschen wollen in erster Linie in ein anderes Land gehen, um Auslandserfahrungen zu sammeln und Fremdsprachen zu erlernen. Auch hier steht das finanzielle Motiv in Hintergrund. Diese Personen wollen bei der Rückkehr in ihre Heimat die erworbenen Fertigkeiten beruflich umsetzen und ihre Chancen auf das Erlangen eines attraktiven, gut bezahlten Arbeitsplatzes erhöhen. Auch im Falle einer Angleichung der ökonomischen Situation ist jedoch zu erwarten, dass Auslandsaufenthalte im beruflichen oder auch persönlichen Interesse praktiziert werden.

Ein kleinerer Teil der tschechischen MigrantInnen, wobei es sich zum großen Teil um Frauen oder Kinder handelt, folgt den Partnern bzw. der Verwandtschaft ins Ausland nach. Eine Abwanderung aus religiösen oder politischen Gründen aus der demokratischen Tschechischen Republik kommt kaum zustande.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftepotential aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten werden zwei Typen von Migration beschrieben.<sup>4</sup> Erstens die „Angebotsmigration“, bei der benötigte SpezialistInnen mittels vorteilhaften Arbeitsbedingungen zur Migration in „reiche“ Staaten bewogen werden. Die Abwanderungsländer werden durch den Verlust von hoch qualifizierten Arbeitskräften mit Brain-Drain und anschließender Bedrohung der Arbeitsmarkt-Stabilität konfrontiert.

Zweitens kann es sich um sogenannte „Nachfragemigration“ handeln, indem sich Arbeitskräfte aus verschiedenen Professionen um Verwirklichung einer Migration in ein gewünschtes Zielland mit guten Verdienstmöglichkeiten bemühen. Die Arbeitssuche erfolgt entweder auf

---

<sup>3</sup> Vgl. Baštýř 2001/Nr.1, S. 4 und 6

<sup>4</sup> Vgl. Baštýř 2001/Nr.1, S. 2 ff.

direktem Weg, das heißt durch persönliche Nachfrage bei den ArbeitgeberInnen oder mittels Anzeigen, Agenturen, Bekannten usw.

Weiters wird zwischen einer Aufenthalts- und einer „Pendelmigration“ unterschieden. AufenthaltsmigrantInnen verlassen ihre Heimat, um ihren Lebensmittelpunkt in ein anderes Land zu verlegen. Der Aufenthalt kann einen dauerhaften, langfristigen<sup>5</sup> oder kurzfristigen Charakter haben. Die Umsiedelung ins Ausland soll den MigrantInnen einen höheren Lebensstandard gewährleisten. Bei kurzfristig ausgewanderten Arbeitskräften ist auch ein Transfer der Ersparnisse ins Heimatland nicht selten.

Über „Pendelmigration“ wird gesprochen, wenn MigrantInnen nicht ihr Domizil sondern den Arbeitsort wechseln. Vor allem die geographische Entfernung bestimmt ob täglich oder wöchentlich (in bestimmten Berufen auch 10 oder 14-tätig) gependelt wird. Bei Berechnung der Vorteile einer Beschäftigung im Ausland müssen PendlerInnen hohe Transportkosten bzw. Kosten für eine Unterkunft einkalkulieren.

---

<sup>5</sup> Als langfristige Migration wird ein zumindest 3-jähriger Aufenthalt, jedoch keine dauerhafte Auswanderung bezeichnet.

### **3. Das Migrationspotential der tschechischen Arbeitskräfte im Bezug zu Österreich**

Eine groß angelegte Studie über das Migrationspotential der tschechischen Bevölkerung wurde in den Jahren 2000, 2003 und 2005 vom Prager Forschungsinstitut für Arbeit und soziale Angelegenheiten durchgeführt. Die Befragung erfolgte im Rahmen einer vom tschechischen Fremdenverkehrsministerium veranlassten Untersuchung über die Folgen des EU-Beitrittes der Tschechischen Republik auf die Beziehungen mit Österreich, mit besonderem Augenmerk auf Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Migration.<sup>6</sup> Das heißt, die zwei ersten Etappen der Datensammlung datieren auf die Zeit vor der EU-Mitgliedschaft Tschechiens, die dritte Phase reflektiert die Einstellung der TschechInnen zur Migration ein Jahr nach dem Eintritt in die Europäische Union.

Insgesamt 6.953 UntersuchungsteilnehmerInnen wurden in drei Zeiträumen als repräsentative Stichprobe befragt. Der prozentuelle Anteil derjenigen Personen, die eine positive Einstellung zu Migration ins Ausland haben, ist zu jedem Befragungszeitpunkt mit ungefähr 15 Prozent konstant geblieben. Dabei ist zu vermerken, dass die Anzahl von tatsächlich realisierten Auslandsaufenthalten noch wesentlich kleiner ist als die hypothetischen Überlegungen zu einer Migration. Das bedeutet, dass nur ein Bruchteil der tschechischen Bevölkerung in Wirklichkeit bereit ist, in ein anderes Land auszuwandern. Für ein eher schwaches Migrationspotential der tschechischen Bevölkerung spricht auch die Tatsache, dass ein Jahr nach dem Beitritt der Tschechischen Republik in die EU kein spürbar höheres Interesse für eine Migration zu verzeichnen war, obwohl einige Länder ihre Arbeitsmärkte für Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten eröffnet haben.<sup>7</sup>

Parallel zum Aufstieg der englischen Sprache zur meist beherrschten Fremdsprache in Tschechien steigt auch der Wunsch nach Migration in englischsprachige Länder, vor allem nach Großbritannien und Irland.<sup>8</sup>

Die zuletzt durchgeführte Untersuchung zeigte, dass 7,6 % der potentiellen Migranten eine Beschäftigung in Österreich bevorzugen würden, bzw. 14,7 % nannten Österreich als eines der möglichen Zielländer. Die geringe räumliche Entfernung und die Möglichkeit zu pendeln,

---

<sup>6</sup> Vgl. Vavrečková und Andere, 2000/Nr.1, S. 2

<sup>7</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 6 und 13

<sup>8</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 14 f. und 21



dürften dabei eine bedeutende Rolle spielen, da die meisten Personen aus den an Österreich angrenzenden tschechischen Regionen Südböhmen und Südmähren stammen.<sup>9</sup>

Eine Studie des Institutes für soziale Geographie und regionale Entwicklung (Naturwissenschaftliche Universität in Prag), die sich mit dem Migrationspotential in den tschechisch-österreichischen Grenzregionen auseinandersetzte, verzeichnete ähnliche Trends. Obwohl das Migrationspotential als gering geschätzt wird, zeigte die Befragung eine interessante Feststellung - durchschnittlich 40 %<sup>10</sup> der Bewohner der tschechischen Grenzgebiete würden eine Beschäftigung in Österreich annehmen, wenn sie ein Arbeitsangebot erhielten.<sup>11</sup>

Der Geschlechteranteil ist beim Wunsch ins Ausland zu gehen beinahe gleich. Während bei der ersten Untersuchung im Jahr 2000 migrationswillige Männer noch leicht in der Überzahl waren, wurden sie in den darauffolgenden Jahren von den weiblichen Befragten eingeholt.

Bei nahezu 50 % der potentiellen tschechischen MigrantInnen handelt es sich um junge Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren. Mit zunehmendem Alter der Befragten sinkt auch ihre Bereitschaft zur Migration.

Die im Durchschnitt höchste abgeschlossene Ausbildung der UntersuchungsteilnehmerInnen mit Migrationspotential übersteigt das österreichische Ausbildungsniveau. Das Vorhaben, ihre Heimat zumindest für eine Zeitlang zu verlassen, äußern etwa 35 % der Personen mit Lehrabschluss bzw. Mittelschule ohne Matura, über 40% mit abgeschlossener Matura und cirka 15 % mit akademischem Abschluss. Weniger als 10 % der Befragten mit Migrationsabsichten haben lediglich einen Pflichtschulausbildung bzw. keinen Schulabschluss. Die überwiegende Mehrheit der untersuchten tschechischen Bevölkerung mit Auswanderungsplänen war in der Zeit der Untersuchung beschäftigt, nur für die wenigsten arbeitslosen Personen wäre ein Arbeitsverhältnis im Ausland vorstellbar.<sup>12</sup>

Aus der Untersuchung im Jahr 2005 geht hervor, dass ungefähr jede zweite Person, die beabsichtigt zu migrieren, ihr Vorhaben innerhalb eines Jahres realisieren möchte. Im Vergleich zu beiden vorhergehenden Befragungen ist die Zeitspanne bis zur geplanten

---

<sup>9</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 6 f.

<sup>10</sup> In der an Oberösterreich angrenzenden Region Krumau würden 55,7 % der Befragten ein Arbeitsangebot aus Österreich annehmen.

<sup>11</sup> Vgl. Havlíček, 2002, <http://www.kge.zcu.cz/veda/migrace/trh.htm>, downloaded am 25.03.2008

<sup>12</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 16 f.

Verwirklichung der Migration kürzer geworden und damit sind die Durchführungschancen besser.

Die Vorstellungen der potentiellen tschechischen MigrantInnen über die Dauer ihres Auslandsaufenthaltes haben eher einen kurzfristigen Charakter. Knapp die Hälfte der befragten Personen möchten ein bis zwei Jahre in einem anderen Land verbringen, ein Viertel war zum Zeitpunkt der Befragung unentschlossen und lediglich rund 4% migrationswilligen TschechInnen bevorzugen eine dauerhafte Auswanderung.<sup>13</sup>

Die UntersuchungsteilnehmerInnen wurden auch über ihre bisherigen Erfahrungen mit Beschäftigungen im Ausland befragt. Laut den Untersuchungsergebnissen haben seit Ende des kommunistischen Regimes im Jahr 1989 cirka zehn Prozent der TschechInnen außerhalb ihrer Heimat gearbeitet. Besonders männliche Arbeitskräfte im Alter von 30 bis 40 Jahren mit akademischer Ausbildung, Unternehmer mit höherem Einkommen bzw. Personen mit Wohnsitz in Prag gehören zur stärksten Gruppe der ehemaligen ArbeitsmigrantInnen.

Mehr als 40% der tschechischen BürgerInnen mit Auslandserfahrung waren in Deutschland tätig. Österreich befindet sich mit etwa dreizehn Prozent an vierter Stelle unter den am häufigsten gewählten Zielländern. Die Attraktivität der englischsprachigen Länder steigt vor allem in den letzten Jahren deutlich an.

Nicht ganz 40 % der tschechischen Bevölkerung waren im Ausland in ihrem Fachgebiet beschäftigt, die Mehrheit übte jedoch eine geringer qualifizierte, bzw. unqualifizierte Tätigkeit aus. Am besten konnten sich auf den ausländischen Arbeitsmärkten hoch qualifizierte Arbeitskräfte durchsetzen. Viele Personen mit Auslandserfahrung sind im Falle einer erneuten Migration bereit, wieder unter ihrer Qualifikation zu arbeiten. Die Gesamteinstellung der untersuchten tschechischen Bevölkerung mit und ohne Migrationsabsichten vom Jahr 2005 zeigt aber, dass für 67 % Personen eine Arbeit unter dem jeweiligen sozialen bzw. Ausbildungsniveau nicht in Frage kommt.<sup>14</sup>

Das häufigste Argument von jenen Befragten, die eine Arbeitsmigration ausschließen, ist ihre starke Bindung an Familie, Freundes- und Bekanntenkreis. Ein weiterer oft genannter Grund sind ungenügende Fremdsprachenkenntnisse, wenig Mut zu Auswanderung, aber auch berufliche Zufriedenheit in der Tschechischen Republik. Über ein Viertel jener Personen, die

---

<sup>13</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 8, und S. 15 f.

<sup>14</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 18 ff.

bereits in einem anderen Land gearbeitet haben, lehnt aufgrund schlechter Erfahrungen eine weitere Beschäftigung im Ausland ab.<sup>15</sup>

Mit rund 15 % von potentiellen und einem noch kleineren Anteil von realen ArbeitsmigrantInnen bleibt die Tschechische Republik in einer eher zurückhaltenden Position im Vergleich zu den anderen mittel- und osteuropäischen Staaten. Auch eine vollständige Öffnung der Arbeitsmärkte in allen EU-Ländern wird laut Prognosen an der Situation nur wenig ändern. Die bisherige Entwicklung deutet darauf hin, dass Arbeitskräfte aus Tschechien für ausländische Arbeitsmärkte keine Bedrohung darstellen. Im Gegenteil – das Profil eines typischen tschechischen Migranten (einer tschechischen Migrantin) - jung, gut gebildet und mit kurzfristigen Migrationsvorhaben - lässt ahnen, dass die Zielländer vom Arbeitseinsatz dieser MigrantInnen sicher profitieren werden.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 11 f.

<sup>16</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 24 f.

## 4. Beschäftigung von tschechischen Arbeitskräften am österreichischen bzw. oberösterreichischen Arbeitsmarkt

### 4.1. Die bewilligungspflichtig beschäftigten tschechischen Arbeitskräfte

Aus dem persönlichen Gespräch mit Herrn Magister Wolfinger aus der Arbeitsmarktservice Landesgeschäftsstelle Linz am 1. April 2008, sowie anhand der statistischen Daten des AMS kann ein genaues Bild über die legal beschäftigten tschechischen Arbeitskräfte in Österreich bzw. Oberösterreich vermittelt werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen für tschechische StaatsbürgerInnen, wobei es sich um Erstanträge handelt. Saisonbewilligungen sind nicht miteinbezogen.

**Tabelle 1: Erteilte Beschäftigungsbewilligungen für tschechische StaatsbürgerInnen<sup>17</sup>**

Erstanträge, keine Saisonbewilligungen											
Region	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bgld	1	2	1	1	1	2	1	1	0	4	2
Ktn	2	1	1	5	2	3	18	61	4	6	25
NÖ	28	28	28	26	28	60	94	123	131	126	115
OÖ	3	9	6	20	13	16	188	213	203	241	298
Sbg	5	1	6	2	4	9	6	26	18	62	110
Stmk	2	6	2	8	5	6	6	28	50	33	30
Tirol	28	4	13	10	14	4	8	35	18	16	21
Vbg	4	6	5	2	1	3	20	3	1	0	2
Wien	23	21	33	46	48	54	24	44	82	58	56
<b>Summe</b>	<b>96</b>	<b>78</b>	<b>95</b>	<b>120</b>	<b>116</b>	<b>157</b>	<b>365</b>	<b>534</b>	<b>507</b>	<b>546</b>	<b>659</b>

Aus den Daten ist klar abzulesen, dass Oberösterreich bei der Beschäftigung von tschechischen BürgerInnen der Spitzenreiter ist. Während es bis zum Jahr 2002 pro Jahr lediglich zwischen 3 und 20 erteilte Arbeitsbewilligungen waren, betrug die Anzahl im Jahr

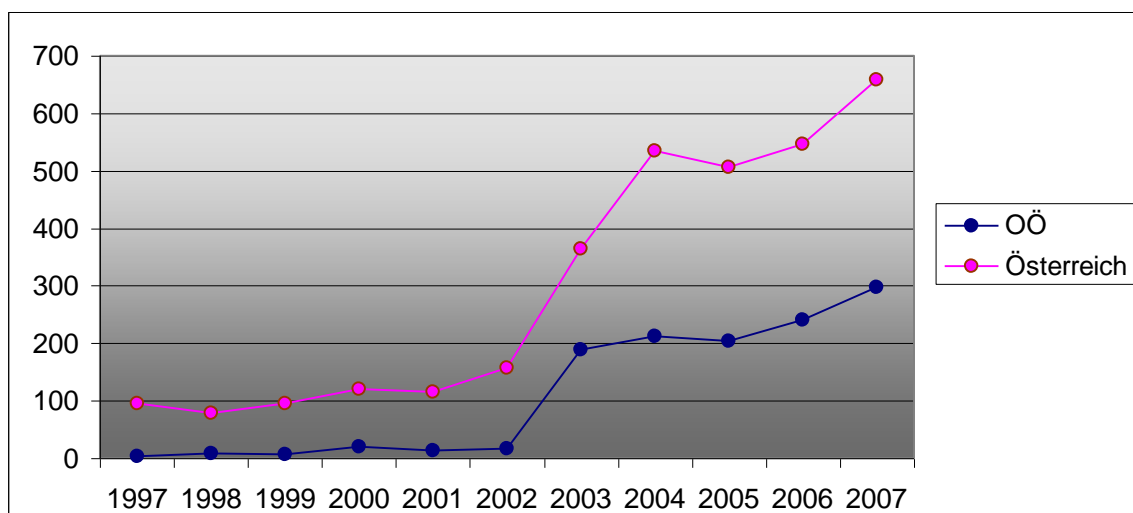
<sup>17</sup> Tabelle übernommen. Quelle AMS Linz, Mag. Wolfinger, 01.04.2008

2003 bereits 188. 2007 wurde beinahe die Hälfte aller Beschäftigungsbewilligungen für tschechische ArbeitnehmerInnen in diesem Bundesland ausgestellt.

An zweiter Stelle bei der Zulassung von tschechischen Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt liegt Niederösterreich. Im Bundesland Salzburg bekamen im Jahr 2007 - im Vergleich zu der kleinen Anzahl der ausgestellten Bewilligungen in den Vorjahren - mehr als 100 tschechische BürgerInnen eine Beschäftigungsbewilligung. Die wenigsten Arbeitskräfte aus Tschechien sind in Vorarlberg und Burgenland zu verzeichnen. In diesen Bundesländern wurden im gesamten Beobachtungszeitraum nur vereinzelt Arbeitsbewilligungen an TschechInnen vergeben.

Während die Anzahl der in Oberösterreich erteilten Bewilligungen im Jahr 2007 gegenüber dem Jahr 1997 nahezu um das Hundertfache angestiegen ist, blieben im Vergleich dazu die Zahlen in Wien relativ konstant – die ausgestellten Beschäftigungsgenehmigungen bewegten sich stets in Zehnern.

**Abbildung 1: Erteilte Beschäftigungsbewilligungen für tschechische StaatsbürgerInnen in Österreich und Oberösterreich (Erstanträge, keine Saisonbewilligungen)<sup>18</sup>**



Die Anzahl der in Österreich pro Jahr ausgestellten Arbeitsbewilligungen für tschechische Arbeitskräfte wuchs seit 1997 kontinuierlich und war zehn Jahre später mit 659 ausgestellten Zulassungen nahezu siebenmal so hoch. Ein steiler Anstieg ist vor allem in den Jahren 2003, 2004 und 2007 deutlich zu beobachten.

<sup>18</sup> Quelle: AMS Linz, Mag. Wolfinger. Grafik nach vorliegendem Zahlenmaterial erstellt, 01.04.2008

Herr Mag. Wolfinger beschreibt<sup>19</sup>, worauf die Verdoppelung der Bewilligungen gegenüber dem vorangegangenen Jahr im Jahr 2003 zurückzuführen ist: *„Die sehr starke Steigerung der Beschäftigungsbewilligungen für tschechische Staatsbürger findet ihre Erklärung in dem Umstand, dass aufgrund einer mit 1.1.2003 in Kraft getretenen Novelle des Fremden-Gesetzes für Angehörige von Nachbarstaaten eine quotenfreie Aufenthaltsbewilligung für Grenzgänger bzw. Pendler (mindestens Rückkehr in den Heimatstaat einmal pro Woche) möglich wurde. In der parallel dazu erfolgten Novelle des Ausländerbeschäftigungsgesetzes wurde die Möglichkeit geschaffen, bei fehlender Ersatzkraftstellung und einhelliger Zustimmung des Regionalbeirates für solche Personen eine Beschäftigungsbewilligung zu erteilen. Für tschechische Staatsbürger wurden unter diesem Titel im Jahr 2003 in Oberösterreich 146 (Österreich: 242) Bewilligungen für Pendler und 24 (Österreich: 133) Bewilligungen für Grenzgänger ausgestellt. Diese Art der Beschäftigungsbewilligung für Grenzgänger hatte aber mit dem Grenzgängerabkommen, das zu dieser Zeit ja noch nicht in Kraft war, nichts zu tun.“*

Weitere Personen nutzten die einfachere Zulassungsmöglichkeit offensichtlich auch während des EU-Beitrittsjahres 2004. Die Erhöhung der erteilten Bewilligungen im Jahr 2007 ist mit der Einführung der Fachkräfte-Verordnung nachvollziehbar.

Nach den letzten statistischen Daten vom Februar 2008 sind in Österreich 5.669 tschechische Arbeitskräfte beschäftigt. 1.380 Personen, das sind circa 25 %, arbeiten in Oberösterreich.

Der Anteil der am oberösterreichischen Arbeitsmarkt beschäftigten TschechInnen kann im Vergleich zur Anzahl der in Oberösterreich erteilten Arbeitsbewilligungen als gering erscheinen. Diese aktuellen Zahlen beinhalten jedoch alle Beschäftigungsberechtigungen einschließlich der Saisonbewilligungen, die hauptsächlich in Bundesländern mit starkem Fremdenverkehr ausgestellt werden.

---

<sup>19</sup> Wolfinger, Karl (2008) Re: Bewilligungserteilung für tschechische Staatsbürger. E-mail: karl.wolfinger@ams.at, 08.04.2008

## **4.2. Aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten von tschechischen Arbeitskräften in Österreich**

Der EU-Beitritt der Tschechischen Republik am 1. Mai 2004 bedeutete für tschechische Arbeitskräfte keine automatische Zulassung zum österreichischen Arbeitsmarkt. Eine siebenjährige Übergangsregelung, das sogenannte „2+3+2 Modell“, sowie die Höchstzahl der ausländischen ArbeitnehmerInnen in Österreich sollte den österreichischen Arbeitsmarkt vor einem Ansturm von Billigkräften schützen.

In der ersten Phase der Übergangsfrist, also von 2004 bis 2006, wurden die Arbeitsbewilligungen weiterhin nur in Übereinstimmung mit dem geltenden Ausländerbeschäftigungsgesetz erteilt, wobei die Zulassung von Schlüsselkräften und Pendlern in der Novelle ab 01. Jänner 2003 festgelegt wurde. Gegenwärtig befindet sich die Übergangsfristen-Regelung in der zweiten Phase, welche eine Verlängerung oder Aufhebung der Beschäftigungseinschränkungen erlaubt. Österreich hat sich für die Fortsetzung der Arbeitsmarkt-Schutzmaßnahmen entschieden, die Beschäftigungsmöglichkeiten jedoch um die Fachkräfte-Verordnung im Jahr 2007 bzw. 2008 erweitert.

Die dritte Phase zwischen 2009 und 2011 ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen eine letzte Anwendung von nationalen Arbeitsmarkt-Zulassungsbeschränkungen, bevor es zur verpflichtenden Freizügigkeit für ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Ländern kommt.<sup>20</sup>

### **4.2.1. Beschäftigungsbewilligung für tschechische Arbeitskräfte (ausgenommen Schlüsselkräfte)<sup>21</sup>**

Eine Beschäftigungsbewilligung ist bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS vom Arbeitgeber für eine bestimmte Arbeitskraft und für den vorgesehenen Arbeitsplatz zu beantragen. Die Arbeitsbewilligung wird höchstens für zwölf Monate ausgestellt. Verlängerungsmöglichkeit. Die Erteilung einer Bewilligung ist nur dann möglich, wenn für diese Arbeitsstelle keine österreichische bzw. gleichgestellte ausländische Arbeitskraft zur Verfügung steht, alle in Österreich geltenden gesetzlichen Bestimmungen<sup>22</sup> erfüllt werden und der Regionalbeirat des AMS der Erteilung zustimmt.

---

<sup>20</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2004, S. 9 ff.

<sup>21</sup> Personen mit anderen Berechtigungen, wie etwa Familienangehörige, sind in der Aufzählung der Arbeitsbewilligungen nicht berücksichtigt.

<sup>22</sup> Unter anderem gilt die Entlohnung in Mindesthöhe von 40 Prozent der ASVG Höchstbeitragsgrundlage

Nach mindestens zwölf ununterbrochenen Beschäftigungsmonaten können tschechische Arbeitskräfte einen Antrag auf freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt stellen.<sup>23</sup>

#### 4.2.2. Beschäftigungsbewilligung für Schlüsselkräfte

Wesentlich höhere Beschäftigungschancen haben sogenannte Schlüsselkräfte, das heißt jene Personen, die für den österreichischen Arbeitsmarkt einen besonderen Beitrag leisten. Tschechische Schlüsselkräfte müssen über eine entsprechende Ausbildung, Kenntnisse und/oder berufliche Erfahrungen verfügen, ihre österreichischen ArbeitgeberInnen sind wiederum zur Auszahlung eines monatlichen Bruttolohnes in einer Mindesthöhe von 60 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage<sup>24</sup> verpflichtet. Bei Erfüllung aller erforderlichen Kriterien werden Beschäftigungsbewilligungen an die Schlüsselkräfte praktisch automatisch vergeben. Die für maximal 18 Monate ausgestellten Beschäftigungsbewilligungen gelten ausschließlich für den im Antrag angeführten Arbeitgeber.<sup>25</sup>

#### 4.2.3. Grenzgängerbewilligung

Das Grenzgängerabkommen ermöglicht Personen aus den Grenzregionen Jindřichův Hradec, České Budějovice, Český Krumlov und Prachatice bzw. Břeclav und Znojmo eine Beschäftigung in den oberösterreichischen Bezirken Freistadt, Rohrbach und Urfahr-Umgebung bzw. Gänserndorf, Gmünd, Hollabrunn, Horn, Mistelbach und Waidhofen/Thaya in Niederösterreich. Tschechische GrenzgängerInnen müssen seit mindestens 12 Monaten ihren Wohnsitz in einer der genannten tschechischen Regionen haben und in ihre österreichischen Arbeitsstätten täglich pendeln. Bei Beantragung der Grenzgängerbewilligung ist eine Bestätigung über eine entsprechende Qualifikation des bzw. der ArbeitnehmerIn, sowie Angaben über Arbeits- und Lohnbedingungen und Höhe des Einkommens beim österreichischen Arbeitgeber erforderlich. Die Erledigung von Grenzgängerbewilligungsanträgen verläuft weitgehend schneller und unbürokratischer als andere Beschäftigungsbewilligungen.

---

<sup>23</sup> Vgl. <http://www.compass-mobility.com/sitex/index.php/page.21/sitelang.de/sitelang.de/>, Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus SB im MV.pdf [2950 KB], downloaded am 21.04.2008

<sup>24</sup> Im Jahr 2008 beträgt der Mindest-Bruttolohn 2.358 € monatlich, zuzüglich Sonderzahlungen.

<sup>25</sup> Vgl. <http://www.help.gv.at/Content.Node/93/Seite.930300.html#beschaeftigung>, downloaded am 23.04.2008 und [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko/#02](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/#02), downloaded am 24.04.2008



Die Grenzgängerbewilligung ist maximal zwölf Monate gültig, danach kann eine Freizügigkeitsbestätigung für den österreichischen Arbeitsmarkt ausgestellt werden.<sup>26</sup>

#### 4.2.4. Zulassung von PraktikantInnen

Im Rahmen eines PraktikantInnenabkommens können junge tschechische BürgerInnen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren berufliche Erfahrungen in Österreich sammeln und ihre Sprachkenntnisse verbessern. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Ausbildung bzw. berufliche Praxis im Fachgebiet und Zusage eines österreichischen Arbeitgebers für eine Praktikantenstelle. Die maximale Dauer eines Praktikums ist mit 50 Wochen (und einer Verlängerungsmöglichkeit auf 18 Monate) beschränkt, nach Ende der Beschäftigung entsteht jedoch kein Anspruch auf Arbeitsmarkt-Freizügigkeit.<sup>27</sup>

#### 4.2.5. Saisonbeschäftigungsbewilligung

Saisonbewilligungen werden in der Tourismus-, Land- und Forstwirtschaftsbranche mit einer Gültigkeit bis zu 6 Monaten vergeben. BürgerInnen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten werden gegenüber Arbeitskräften aus Drittländern vorrangig behandelt.<sup>28</sup>

#### 4.2.6. Entsendebewilligung

Tschechische Unternehmen, die in Österreich einen Auftrag erledigen, aber keinen Betriebssitz in diesem Land haben, können für ihre ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen eine Entsendebewilligung erhalten. Die Entsendungsdauer der einzelnen Arbeitskräfte darf vier Monate nicht überschreiten, die maximale Projektdauer ist mit sechs Monaten begrenzt. Verpflichtend ist die Einhaltung von österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Baubereich und verwandte Tätigkeiten sind aus der Erteilung von Entsendebewilligungen ausgenommen und bedürfen weiterhin einer Beschäftigungsbewilligung.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Vgl. [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko/#02](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/#02), downloaded am 24.04.2008

<sup>27</sup> Vgl. [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko/#02](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/#02), downloaded am 24.04.2008

<sup>28</sup> Vgl. <http://www.compass-mobility.com/sitex/index.php/page.21/sitelang.de/sitelang.de/>, Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus SB im MV.pdf [2950 KB], downloaded am 21.04.2008

<sup>29</sup> Vgl. <http://www.compass-mobility.com/sitex/index.php/page.21/sitelang.de/sitelang.de/>, Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus SB im MV.pdf [2950 KB], downloaded am 21.04.2008 und <http://www.help.gv.at/Content.Node/93/Seite.930300.html#beschaeftigung>, downloaded am 23.04.2008

#### 4.2.7. Beschäftigungsbewilligung für Pflegekräfte

Ein Teil der tschechischen Arbeitskräfte, insbesondere Frauen, sind in Österreich im Pflegebereich tätig. Während diese Branche in den letzten Jahren aufgrund einer hohen Rate an illegal Beschäftigten und lückenhaftem Regelungssystem als problematisch galt, können PflegerInnen seit 1. Jänner 2008 ihre Tätigkeit selbständig oder in einem Arbeitsverhältnis ausüben.<sup>30</sup>

#### 4.2.8. Fachkräfte-Verordnung von 2007

Auf den wachsenden, für Österreichs Wirtschaft bedrohlichen Fachkräftemangel bzw. auf Grund von Berichten der WKO und des AMS, nach denen bis 2009 etwa 50.000 qualifizierte Arbeitskräfte fehlen würden, reagierte der österreichische Arbeitsminister Martin Bartenstein mit einer (erweiterbaren) Fachkräfte-Verordnung.<sup>31</sup>

Ab 1. Mai 2007 durften in Österreich bis zu 800 Arbeitsbewilligungen für ausgebildete DreherInnen, FräserInnen sowie SchweißerInnen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten<sup>32</sup> ausgestellt werden. Die Gültigkeit einer Fachkraft-Bewilligung wurde auf höchstens 50 Wochen beschränkt.

Von Mai bis Ende Dezember 2007 wurden 508 ArbeitnehmerInnen aus den drei genannten Berufsgruppen in Österreich beschäftigt, davon 47 in Oberösterreich. Die festgelegte Quote von maximal 800 Arbeitsbewilligungen wurde daher nur zu 63,5 % erfüllt.

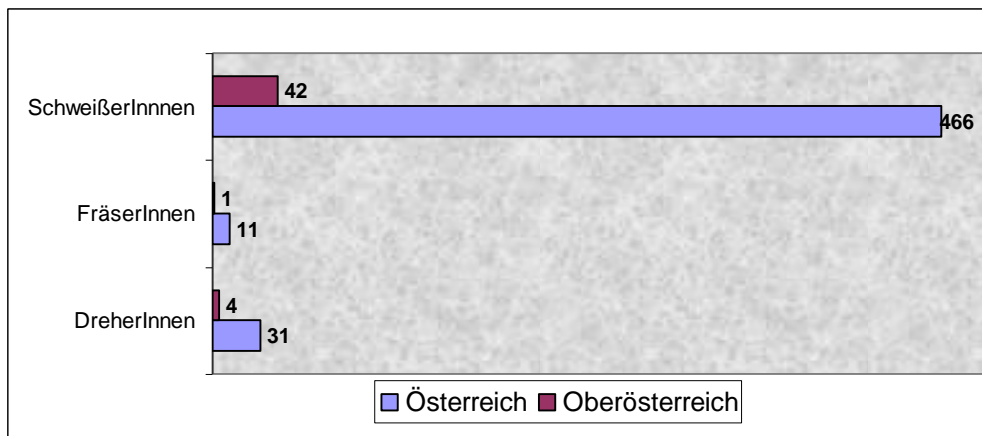
---

<sup>30</sup> Vgl. <http://www.help.gv.at/Content.Node/93/Seite.930300.html#pflege>, downloaded am 23.04.2008

<sup>31</sup> Vgl. [http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011\\_01.htm](http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011_01.htm), downloaded am 24.02.2008

<sup>32</sup> Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, Polen, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen.

**Abbildung 2: Anzahl der erteilten befristeten Fachkräfte-Bewilligungen<sup>33</sup>**



#### 4.2.9. Fachkräfte-Verordnung von 2008

Am 1. Jänner 2008 wurde die Fachkräfte-Verordnung um weitere Mangelberufe erweitert. Derzeit können nach dieser Verordnung Arbeitsbewilligungen für Fachkräfte in folgenden Berufsgruppen ausgestellt werden:

MaurerInnen, Stukkateur(e)Innen, Zimmer(er)Innen, BetonbauerInnen, Pflaster(er)Innen, TiefbauerInnen, DachdeckerInnen, Platten- und FliesenlegerInnen, GlaserInnen, Bau- und LüftungsspenglerInnen, BautischlerInnen, MöbeltischlerInnen, LackiererInnen, SchmiedInnen und KunstschmiedInnen, BauschlosserInnen, MaschinenschlosserInnen, SchlosserInnen, Land- und BaumaschinentechnikerInnen, Werkzeug- und SchnittmacherInnen, DreherInnen, FräserInnen, GWH-Installateur(e)Innen, SchweißerInnen, KraftfahrzeugmechanikerInnen, Elektroinstallateur(e)Innen und -monteur(e)Innen, Baugeräte- und KranführerInnen, ServicestationsarbeiterInnen, BautechnikerInnen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), Maschinenbauingenieur(e)Innen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), StarkstromtechnikerInnen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), HeizungstechnikerInnen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), VerkaufstechnikerInnen, DatentechnikerInnen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), ServicetechnikerInnen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), TriebfahrzeugführerInnen, FlughafenarbeiterInnen und

<sup>33</sup> Eigene Darstellung – Datenquelle AMS: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, downloaded am 03.04.2008

DispatcherInnen, FahrzeugfertigerInnen, AugentoptikerInnen, Reifenmonteur(e)Innen, FleischerInnen, Gaststättenköch(e)Innen.<sup>34</sup>

Die längste Gültigkeit der Arbeitsbewilligungen beträgt 52 Wochen, nach einem Jahr können die Fachkräfte eine Freizügigkeitsbestätigung für den EU-Arbeitsmarkt beantragen.

Um eine Fachkraft aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten beschäftigen zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Erstens ist eine fachliche Qualifikation der ArbeitnehmerInnen in Form einer abgeschlossenen Lehre bzw. vergleichbaren Berufsausbildung und gegebenenfalls Zusatzqualifikationen notwendig. Zweitens darf eine Arbeitsstelle mit einer ausländischen Fachkraft nur dann besetzt werden, wenn keine österreichische Arbeitskraft (unter Mithilfe des AMS) gefunden wurde. Drittens unterliegt die Fachkräfte-Zulassung dem Ausländerbeschäftigungsgesetz mit einer verpflichtenden Sozialversicherung und Einhaltung von geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen.<sup>35</sup>

Seit dem Inkrafttreten der Fachkräfteverordnung wurden im Zeitraum vom 1. Jänner bis 31. März 2008 in ganz Österreich 949 Arbeitsbewilligungen an entsprechend qualifizierte ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten erteilt.

Der höchste Anteil an ausgestellten Fachkräfte-Bewilligungen haben UngarInnen (503), SlowakInnen (156) und PolInnen (100). Lediglich 39 FacharbeiterInnen aus Tschechien erhielten innerhalb dieser drei Monate eine Arbeitsbewilligung, davon höchstens 16 Personen in Oberösterreich.<sup>36</sup>

Nach den Worten von Mag. Karl Wolfinger ist die Auswirkung der Fachkräfte-Verordnung in Oberösterreich auch deswegen kaum spürbar, weil bereits vor ihrem Inkrafttreten die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für Arbeitskräfte aus Mangel-Professionen relativ problemlos abgewickelt wurde.

---

<sup>34</sup> Siehe: [http://www.ams.at/\\_docs/Fachkraefte-Zulassung\\_08.pdf](http://www.ams.at/_docs/Fachkraefte-Zulassung_08.pdf), downloaded am 06.04.2008

<sup>35</sup> Vgl. [http://www.ams.at/\\_docs/Fachkraefte-Zulassung\\_08.pdf](http://www.ams.at/_docs/Fachkraefte-Zulassung_08.pdf), downloaded am 06.04.2008

<sup>36</sup> Auch wenn in der Datenquelle des AMS (Übersicht über die erteilten Arbeitsbewilligungen) keine Zuordnung von Nationalitäten zu einzelnen Bundesländern vorliegt, habe ich die Tabelle mit der Berufsaufteilung nach Nationalitäten und die Berufsaufteilung nach Bundesländern miteinander verglichen und konnte auf diese Maximalanzahl schließen.

Aus der Tabelle Nr. 2 ist die Aufteilung der tschechischen Arbeitskräfte nach Berufsgruppen ersichtlich:

**Tabelle 2: Erteilte Arbeitsbewilligungen für tschechische StaatsbürgerInnen nach Berufsgruppen (Österreich)<sup>37</sup>**

<b>Beruf:</b>	<b>Anzahl:</b>
Gaststättenköch(e)Innen	21
MaurerInnen	6
FleischerInnen	2
KraftfahrzeugmechanikerInnen	1
BautischlerInnen	7
ÖlerInnen, SchmiererInnen und verwandte Berufe	1
Sonstige TechnikerInnen für Wirtschaft	1
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>

Herr Wolfinger ist überzeugt, dass trotz aller Befürchtungen keine massive Bewegung von Arbeitskräften aus der Tschechischen Republik bevorsteht.

Eine ähnliche Meinung äußerte der tschechische Staatspräsident Václav Klaus während seines zweitägigen Besuches in Deutschland vom 23. bis 24. April 2008. Auf die Überlegungen der deutschen Regierung, die dritte Übergangsfrist aufrechtzuhalten und die volle Freizügigkeit am Arbeitsmarkt erst im Jahr 2011 einzuführen, reagierte Klaus reserviert. Der Staatspräsident betonte, dass tschechische Arbeitskräfte weder im Jahr 1989 noch beim EU-Beitritt im Jahr 2004 massenweise abgewandert wären und sich an diesem Trend auch bei freiem Zugang auf die EU-Arbeitsmärkte nichts ändern werde.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Eigene Darstellung – Datenquelle AMS, 01.04.2008.

<sup>38</sup> Radiosendung Český rozhlas 1 - Radiožurnál, Nachrichten am 23.04.2008 um 10 Uhr und 2 Minuten.

## **5. Befragung von Experten der südböhmischen Arbeitsämter**

### **5.1. Einführung**

Im Jahr 2003/2004 wurde unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Josef Gunz eine Studie über die klassischen und neuen ArbeitsmigrantInnen durchgeführt, in welcher unter anderem die Chancen und Risiken der EU-Erweiterung untersucht wurden. In einem Teil dieses Beitrages wurden im Mai 2003 drei Direktoren der südböhmischen Arbeitsämter in Budweis, Prachatice und Krumau befragt. Die Experten haben sich einerseits zur Problematik der Arbeitsmigration aus ihren Regionen nach Österreich geäußert, andererseits zum bevorstehenden Beitritt der Tschechischen Republik in die Europäische Union und den damit verbundenen Vorteilen und Nachteilen der Mitgliedschaft.

Exakt vier Jahre später wurde im Rahmen dieser Diplomarbeit mit den Arbeitsamtdirektoren der tschechischen Bezirke Krumau und Budweis wieder Kontakt aufgenommen, um zu erfahren, welche Situation auf dem Arbeitsmarkt in dem jeweiligen Bezirk herrscht und inwieweit sich ihre ehemaligen Annahmen bestätigt haben.

### **5.2. Die teilnehmenden Arbeitsämter der Bezirke Budweis und Krumau**

Die an Oberösterreich<sup>39</sup> unmittelbar angrenzenden Bezirke Krumau und Budweis befinden sich im südböhmischen Landkreis. Der Bezirk Budweis mit seinen ca. 178.000 Einwohnern fungiert gleichzeitig als Landkreishauptstadt, der Nachbarbezirk Krumau zählt ungefähr 59.600 Einwohner<sup>40</sup>.

Das Arbeitsamt in Budweis wird von Herrn Direktor Dipl. Ing. Ivan Loukota geleitet, die aktuellen Fragen hat in seiner Vertretung der Arbeitsamtanalytiker Jiří Beran beantwortet. Der

---

<sup>39</sup> Die Bezirke Krumau und Budweis grenzen an die oberösterreichischen Bezirke Rohrbach, Urfahr-Umgebung und Freistadt.

<sup>40</sup> Südböhmen ist einer der „eigenverwalteten“ 14 tschechischen Landkreise mit einer Einwohnerzahl von 630.487 Einwohnern (vorläufige Ergebnisse 31.03.2007) Vgl. download aus dem Internet: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/home>, downloaded am 07.07.2007

zweite angesprochene Experte, der Arbeitsamtdirektor František Petera, hat zur Situation in der Region Krumau Stellung genommen.

### **5.3. Der Interviewablauf**

Der Kontakt erfolgte wie im Jahr 2003 auf dem elektronischen Weg per E-mail. Den beiden Interviewpartnern wurde ein Fragenkatalog übermittelt und von diesen ausgefüllt retourniert. Die Befragung wurde in tschechischer Sprache durchgeführt und ins Deutsche übersetzt.

Behandelt wurden dieses Mal folgende Themenbereiche<sup>41</sup>:

- Die aktuelle Anzahl der Tages- bzw. Wochenpendler<sup>42</sup>
- Der prozentuelle Anteil dieser Pendler, die erst nach dem EU-Beitritt der Tschechischen Republik in Österreich zu arbeiten begonnen haben
- Die erwartete Erhöhung der Zahl von Arbeitsmigranten aus Tschechien nach der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes
- Abfluss der qualifizierten Arbeitskräfte nach Österreich; Auswirkungen auf die Stabilität des tschechischen Arbeitsmarktes
- Regionale Lösungen für den Arbeitskräftemangel
- Bemühungen um Rückkehr der Fachkräfte in die Tschechische Republik

### **5.4. Die Ergebnisse (teilweise im Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2003)<sup>43</sup>**

Die aktuelle Zahl der Migranten aus der jeweiligen Region wird vom Arbeitsamt Krumau und Budweis<sup>44</sup> ähnlich geschätzt: Während K von 300-500 Personen spricht, erklärt B: „Die

---

<sup>41</sup> Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich in Antworten erhaltene Daten und Zahlen jeweils auf die Region des zuständigen Arbeitsamtes.

<sup>42</sup> Pendler aus den Bezirken Budweis und Krumau, die in Österreich arbeiten

<sup>43</sup> Vergleich mit den Antworten der Direktoren der Arbeitsämter Budweis und Krumau, nicht jedoch Antworten des Arbeitsamtes Prachatice

<sup>44</sup> Als Abkürzung für den Interviewpartner aus der Region Krumau wird der Buchstabe „K“ und aus der Region Budweis der Buchstabe „B“ verwendet

*Anzahl der Personen, die wegen der Arbeit aus Südböhmen nach Österreich pendeln, kann man nicht genau bestimmen. Dieser Zustand ist von mehreren Tatsachen beeinflusst. Eine der Hauptursachen ist der Fakt, dass ein tschechischer Arbeitnehmer nach einjähriger Dauer seines Arbeitsverhältnisses in Österreich einen so genannten „unbegrenzten Zutritt auf den österreichischen Arbeitsmarkt“ erhält. Daher ist es weiterhin nicht möglich, diese Arbeitnehmer statistisch zu beobachten. Auf der Ebene einer Schätzung kann angenommen werden, dass in Oberösterreich mehrere Hundert Personen aus Südböhmen arbeiten.“*

Bereits vor vier Jahren wurde im Zusammenhang mit dem EU-Beitritt der Tschechischen Republik kein größerer Abfluss von Arbeitskräften nach Österreich erwartet. Das Migrationspotenzial aus Krumau wurde auf weniger als hundert Personen geschätzt, in Budweis wurde mit mehreren Hundert Personen gerechnet.<sup>45</sup> Aus heutiger Perspektive führt K an, dass 80% der 300 bis 500 Arbeitskräfte erst nach dem 1.5.2004 in Österreich zu arbeiten begonnen haben. B berichtet über die Anzahl der offiziell eingereichten Anträge für eine Arbeitserlaubnis in Österreich: „...wenn wir von der Tatsache ausgehen, dass aufgrund der Bilateralübereinkommen mit Österreich über Beschäftigung ca. 35 Anträge auf Erledigung von Arbeitserlaubnissen auf den südböhmischen Arbeitsämtern gestellt worden sind, können wir einschätzen, dass aus der Gesamtzahl ca. 10-30 % der Arbeitnehmer erst nach dem Beitritt in die EU in Österreich zu arbeiten begonnen haben.“

Einen weiteren Abgang der Arbeitskräfte nach der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes prophezeit K mit höchstens 400 bis 500 Personen. B begründet, warum er keine stärkere Zunahme der Pendler erwartet: „Aufgrund der früheren Erfahrungen vor dem Beitritt der Tschechischen Republik in die EU (als es zu keinem größeren Abfluss von Arbeitskräften aus dem tschechischen Arbeitsmarkt gekommen ist) und aufgrund der jetzigen Situation, als die Anzahl der Interessenten für eine Beschäftigung in Österreich nicht gravierend die Anzahl der Interessenten für Beschäftigung in anderen nahen EU-Ländern übersteigt, setzen wir keine bedeutende Erhöhung der Anzahl von Personen, die zur Arbeit nach Österreich pendeln, voraus.“ B nennt auch eine weitere Auswirkung des freien Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt: „Andererseits steigt sicher zumindest das Interesse seitens der Öffentlichkeit für mehr Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich.“

---

<sup>45</sup> vgl. Gunz 2004, S. 366 ff.



Gewisse Befürchtungen vor dem künftigen Verlust der qualifizierten Arbeitskräfte wurden in beiden Regionen im Jahr 2003 geäußert.<sup>46</sup> Erneut darauf angesprochen, um zu erfahren, inwieweit ein Rückgang der qualifizierten Arbeitskräfte tatsächlich spürbar ist, antwortete K: *„Es besteht ein dauerhaftes Interesse für qualifizierte Arbeitskräfte und das vor allem in Professionen, für die auch auf der österreichischen Seite Interesse besteht.“* Er bezeichnet gleichzeitig auch die betroffenen Berufsfelder: *„Abgang: Schweißer, Maurer, Werkzeugmacher, Fleischhauer, Köche, Kellner, auch Hilfsarbeiter, Gesundheitspersonal.“* B sieht die aktuelle Entwicklung im Gegensatz zu den damaligen Erwartungen optimistisch: *„Einen durch den Abfluss nach Österreich bedingten Rückgang von qualifizierten Arbeitskräften spüren wir beinahe nicht. Es ist unter anderem auch dank der Tatsache, dass die Situation am südböhmischen Arbeitsmarkt im Bereich der qualifizierten Professionen und Hilfsprofessionen im Gesundheitswesen und sozialen Dienstleistungen, im Baugewerbe, im Maschinenbau, im Dienstleistungssektor und im Handel im Grunde genommen die selbe ist, wie sie im Jahr 2003 beschrieben worden ist“<sup>47</sup>. Es handelt sich also um einen Zustand, dessen Ursachen eher anderswo gefunden werden können, als im Abfluss der Arbeitskräfte nach Österreich.“* In der Fortsetzung der Aussage von B wird auch die Frage nach Gefährdung der Arbeitsmarktstabilität durch den Abfluss von Fachkräften geantwortet: *„Bestätigt hat sich damit auch die ehemalige Annahme, dass es zu einer ausgeprägten Destabilisierung des Arbeitsmarktes in unserer Region infolge einer größeren Arbeitsmigration nach Österreich nicht kommt.“* K stimmt mit B überein: *„Auf die Stabilität des Arbeitsmarktes in unserer Region hat der Abgang dieser Arbeitsnehmer keinen entscheidenden Einfluss gehabt.“*

Welche Arbeitskräfte in der Region Krumau fehlen, schildert K: *„Zur Zeit handelt es sich um Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor (Köche, Kellner, Verkäufer, Helfer) und weiter auch um Professionen aus dem Bauwesen. Ein dauerhafter Mangel ist im Maschinenbaugewerbe, Nähwerkstätten und Montagewerkstätten zu verzeichnen.“* Auch B erwähnt, dass: *„...vor allem in den Professionen wie zum Beispiel Schlosser, Dreher, Maschineneinrichter, Werkzeugmacher, Schneiderin - Näherin, Verkäufer, Maurer, Spengler, Zimmermann, Koch, Kellner – Serviererin und ähnliche“* ein Arbeitskräftemangel herrscht.

In weiterer Folge wurden regionale Maßnahmen für das Beheben des Arbeitskräftemangels genannt. Die Situation in schwer zu besetzenden Berufen werden nach K *„...durch eine*

---

<sup>46</sup> vgl. Gunz 2004, S. 367 ff.

<sup>47</sup> Bereits im Jahr 2003 hatte die Region Budweis mit einem Arbeitskräftemangel in den gleichen Professionen zu kämpfen. Vgl. Gunz 2004, S. 369.

*Arbeitserlaubnis für Ausländer und durch Umschulungen gelöst“.* Über Mitwirkung der Arbeitsämter bei den Problemlösungen berichtet B: *„Die Arbeitsämter haben keine festgesetzte bzw. erwiesene Form der Lösungen von Arbeitskräftemangel in genannten Berufsfeldern. Nichtsdestoweniger beteiligen sich die Arbeitsämter bei den Lösungen von Problemen auf diesem Gebiet (vor allem in der Rolle als Partner) im Rahmen von Projekten, die aus Finanzmitteln der Strukturfonds (vor allem etwa aus dem Europäischen Sozialfond) realisiert werden. Zum Beispiel in der Form von Vorbereitung von Umschulungskursen für gefragte Berufsfelder usw. Auch die Bildungseinrichtungen in der Region bereiten vor und realisieren Programme für eine lebenslange Weiterbildung, damit Personen auf dem Arbeitsmarkt bessere Beschäftigungsmöglichkeiten haben.“*

Laut den Aussagen von Mai 2003 wurden anlässlich des EU-Beitrittes keine besonderen Initiativen seitens der Arbeitsämter entwickelt, um einen Abgang von tschechischen Fachkräften zu verhindern.<sup>48</sup> An dieses Thema anknüpfend wurden nun die Experten gefragt, ob in ihren Regionen Bemühungen existieren, die Fachkräfte zurückzugewinnen. Auch dieses Mal sind die Antworten aus Krumau und Budweis etwa gleich lautend. K: *„Das müssen Arbeitgeber lösen, das Arbeitsamt hat keine Instrumente für die Rückgewinnung dieser Arbeitnehmer.“* B: *„In unserer Region existiert keine (durch die Arbeitsämter geförderte) Bemühung, um die Fachkräfte und qualifizierte Arbeitnehmer in gegebenen Berufsgebieten zurückzulocken.“* B weist jedoch darauf hin, dass in Firmen eigene Maßnahmen verwirklicht werden: *„... ähnliche Bemühungen gibt es ziemlich oft im Privatsektor, wo die Arbeitgeber bestrebt sind, neue qualifizierte Arbeitskräfte durch das Angebot zum Beispiel von einer lebenslangen Weiterbildung, Umschulungen oder verschiedenen Arbeitnehmervorteilen zu gewinnen und zu erhalten.“*

## **5.5. Zusammenfassung der Ergebnisse**

Die damaligen Annahmen der Experten und ihre Beschreibung der aktuellen Situation gehen nicht weit auseinander. Wie vorausgesehen, kam es nach dem Beitritt der Tschechischen Republik in die EU zu keinem gravierenden Abfluss der Arbeitskräfte nach Österreich, obwohl die Grenzlage beider Regionen gute Pendlermöglichkeiten bietet.

---

<sup>48</sup> vgl. Gunz 2004, S. 367 ff.

Auch in der Zukunft, etwa nach dem Aufheben der Arbeitnehmerfreizügigkeitssperre, wird keine massive Abwanderung erwartet. Eine Destabilisierung des Arbeitsmarktes im Bezirk Krumau oder Budweis wird weiterhin nicht vermutet. Als problematisch wird eher die Tatsache gesehen, dass in beiden Ländern ein Fachkräftemangel in den gleichen Berufgebieten besteht, wobei es sich etwa um die gleichen Professionen handelt wie vor vier Jahren. Maßnahmen wie Umschulungen, Weiterbildungen oder Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern sollen diesen Zustand ausgleichen.

Obwohl in der Tschechischen Republik seit mehreren Jahren an Projekten zum Verhindern des Brain-Drain ins Ausland gearbeitet wird, werden von den Arbeitsämtern keine Schritte unternommen, um die Fachkräfte zurück in die Region zu locken. Initiativen werden laut Expertenaussage aus Budweis vielmehr im privaten Wirtschaftsbereich umgesetzt.

## **6. Ergebnisse der Untersuchung auf der Basis von Interviews mit tschechischen Fachkräften in Oberösterreich**

### **6.1. Allgemeines zu Interviews mit tschechischen Fachkräften**

Das Ziel dieses empirischen Teiles der Diplomarbeit ist, unter Anwendung des qualitativen Leitfadenterviews, ein aktuelles, reales Bild der Situation einiger tschechischer Fachkräfte in Oberösterreich wiederzugeben. Nicht eine repräsentative Studie oder Zusammenfügen von statistischen Daten, sondern Berichte der InterviewpartnerInnen über ihre Erfahrungen mit dem Leben und Arbeiten in Österreich standen im Vordergrund. Das Anliegen war, durch die Ergebnisse einer solchen Befragung Material zu beschaffen, das bisher in dieser Form noch nicht vorliegt und möglicherweise für Institutionen sowie interessierte Personen aus beiden Ländern brauchbar sein kann bzw. nützliche Informationen für manche Fragestellungen bestehender und zukünftiger länderspezifischer oder bilateraler Projekte bieten kann.

Was führt die tschechischen Bürgerinnen und Bürger dazu, in Österreich zu arbeiten? Ist es den MigrantInnen gelungen, ihr Fachwissen und ihre Fertigkeiten in einem anderen Land umzusetzen? Wie unterscheiden sich in der Realität Arbeitsbedingungen in Österreich und in Tschechien? Welche Faktoren würden die Fachkräfte zu einer Rückkehr in ihre Heimat motivieren?

Diese und viele andere Fragen wurden den GesprächspartnerInnen in einem auf drei Zeitperspektiven<sup>49</sup> gegliederten Leitfadenterview gestellt, um einige Etappen ihres Arbeitslebens zu verfolgen und in weiterer Folge in einem Gesamtbild zu skizzieren.

#### **6.1.1. Aufbau des Leitfadens**

Die eigene Erforschung der aktuellen Situation von tschechischen Fachkräften in Oberösterreich und die damit verbundene Durchführung von Interviews mit diesen Personen galt seit Beginn der Auseinandersetzung mit dem Thema der Diplomarbeit als wesentlicher Teil des empirischen Beitrages.

---

<sup>49</sup> Beschreibung der drei Zeitdimensionen: siehe S. 30-31.

Im Bewusstsein, dass es nicht leicht sein würde, beliebig viele GesprächspartnerInnen zu finden, wurde eine wünschenswerte Anzahl der potentiellen Interviewpartner realistisch auf 25 festgelegt, wobei eine Reduzierung auf 20 Interviews im Falle einer mangelnden Partizipation für ausreichend gehalten wurde. Das ursprüngliche Vorhaben ist schließlich in einem achtmonatigen Zeitraum vollzogen worden und die Interviews wurden mit 25 Personen erfolgreich geführt.

Aufgrund der relativ geringen Anzahl von Untersuchungspersonen wurde eine qualitative Forschungsmethode gewählt, das heißt, Einzel- bzw. Gruppeninterviews mit überwiegend offenen Fragen, ergänzt durch Anwendung von Häufigkeitsverteilungen bei der Auswertung der strukturierten Fragestellungen.

Als Leitfaden für die Interviews wurde ein bereits entwickelter Fragebogen von Dr. Jana Vavrečková, Expertin aus dem Forschungsinstitut für Arbeit und soziale Angelegenheiten in Prag, verwendet, umgestaltet und um einige Fragen ergänzt.

Konzipiert wurde schließlich ein „Teilstrukturierter Leitfaden“, der eine gute Vergleichbarkeit der Antworten bei der Analyse ermöglichte und genug Raum für individuelle Antworten bot. In weiterer Folge wurde ein Pre-Test durchgeführt und analysiert, anschließend kleine Änderungen in der Endversion des Interviewleitfadens vorgenommen.

Eine wichtige Rolle hat die Doppelperspektive der Fragestellungen gespielt, indem versucht wurde, für die österreichische sowie für die tschechische Seite interessante Thematiken einzubringen. Viele der Fragen bieten wertvolle Informationen für beide Länder, wie zum Beispiel ein Vergleich der Arbeitsbedingungen. Andere Fragen richten sich wiederum eher an den aktuellen Diskurs im jeweiligen Land.

Der Leitfaden wurde in drei Zeitdimensionen aufgeteilt:

- Die Zeit der Entscheidung für das Leben bzw. Arbeiten in Österreich, die Erwartungen und Befürchtungen
- Die aktuelle Situation im Bezug auf Leben und Arbeiten in Österreich, die Erfüllung von Erwartungen und Befürchtungen

- Die Zukunftspläne (Motive und Barrieren für die Rückkehr in die Tschechische Republik)

Für diejenigen Befragungsteilnehmer, welche kein persönliches Interview geben konnten, wurde eine Alternative vorbereitet, ein Fragebogen mit gleichem Inhalt in ausgedruckter Form, welcher von den Befragten schriftlich auszufüllen war.

Die wesentlichen Fragen nach demografischen Daten befinden sich am Anfang des Fragebogens. Alle TeilnehmerInnen waren bei der Befragung namentlich bekannt, ihre Aussagen jedoch anonym veröffentlicht bzw. nummeriert oder unter Angabe ihrer Berufe präsentiert.

### 6.1.2. Auswahl von InterviewpartnerInnen

Nach dem Fertigstellen des Leitfadeninterviews wurde die Suche nach geeigneten GesprächspartnerInnen gestartet. Die Problematik des Zugangs zu den tschechischen Fachkräften liegt darin, dass es weder eine Anlaufstelle noch ein aufgebautes Netzwerk gibt, wo Kontakte mit diesen Personen geknüpft werden könnten. Aus diesem Grund war mit einer längeren Zeitspanne zu rechnen, bis die vorgenommene Anzahl der Interviewpartner gefunden werden könnte. Auch ein hoher Zeitaufwand musste in Kauf genommen werden, erforderlich war unter anderem die Teilnahme an Veranstaltungen, wo die Anwesenheit von Tschechinnen und Tschechen wahrscheinlich war. Durch die festgelegten Kriterien wurde die Auswahl dementsprechend kleiner.

Kriterien bei der Suche von InterviewpartnerInnen:

- tschechische Staatsbürgerschaft
- Geburtsort in der Tschechischen Republik
- Lebensalter zwischen 20 und 60 Jahren<sup>50</sup>
- eine abgeschlossene Fachausbildung (mindestens ein Lehrabschluss)
- Ausüben einer qualifizierten Arbeit in Oberösterreich
- Mindestaufenthaltsdauer von drei Monaten

---

<sup>50</sup> Die befragten Personen sollten nicht jünger als 20 Jahre sein und die Altersgrenze von 60 Jahren nicht überschreiten. Diese Empfehlung für die Festlegung des produktiven Alters in den Industriestaaten wurde dem Berliner Institut für Bevölkerung und globale Entwicklung entnommen:  
[http://www.berlin-institut.org/pages/fs/fs\\_lexikon.html](http://www.berlin-institut.org/pages/fs/fs_lexikon.html), downloaded am 20.11.2007

Ein gleichzeitiger Besitz der tschechischen sowie der österreichischen Staatsbürgerschaft wurde gleichwertig als der alleinige Besitz der tschechischen Staatsbürgerschaft behandelt und Personen mit einer Doppelstaatsbürgerschaft wurden als InterviewpartnerInnen nicht ausgeschlossen. Die Nationalität war kein Kriterium für die Auswahl der Befragten.

Auch andere Aspekte haben die Auswahl der InterviewpartnerInnen beeinflusst. Einerseits wurde darauf geachtet, dass die Fachkräfte aus möglichst unterschiedlichen Branchen kommen, wobei die von TschechInnen in Österreich besonders häufig ausgeübten Berufe auch mehrmals vertreten sein können, andererseits wurden Personen mit einer höheren Qualifikation bevorzugt. Angesprochen worden sind vor allem Migranten, die erst nach der Grenzöffnung, bzw. nur wenige Jahre vor dem Fall des Eisernen Vorhanges nach Österreich gegangen sind. Die Fachkräfte wurden in ganz Oberösterreich gesucht, die Wohn- oder Arbeitsorte hatten aber keine repräsentative Bedeutung.

### 6.1.3. Die Formen des Zugangs zu den InterviewteilerInnen

Ein wichtiger Aspekt der ersten Überlegungen bei der Auseinandersetzung mit dem Forschungsthema war die Frage, wie geeignete tschechische Fachkräfte in Österreich gefunden bzw. für ein Interview gewonnen werden könnten.

Der Zugang erfolgte durch:

- eigene bereits bestehende Kontakte
- durch Bekannte vermittelte Kontakte
- Teilnahme an Veranstaltungen mit tschechischer Thematik
- E-Mailaussendungen, Suchannonce in einem Studentenforum
- Schneeballeffekt – über die Interviewpartner geknüpfte Kontakte zu weiteren Personen

Obwohl ein Geschlechtergleichgewicht keine Voraussetzung für die Auswahl der InterviewpartnerInnen war, waren die Interviewteilerinnen in der Mehrzahl. Trotz der Tatsache, dass in Österreich bzw. Oberösterreich mehr tschechische Männer als Frauen

beschäftigt sind<sup>51</sup>, konnten qualifizierte weibliche Arbeitskräfte leichter gefunden werden. Dies könnte auch daran liegen, dass Männer aus Tschechien im Ausland oft unqualifizierte Arbeiten ausüben, zum Beispiel Hilfsarbeiten im Bauwesen. Auch gelernte Schlosser, Fleisshauer oder andere männliche Facharbeiter sind häufig in oberösterreichischen Betrieben tätig. Aufgrund des Konzepts der Diplomarbeit mit hohen Anforderungen an Qualifikation der InterviewpartnerInnen wurden lediglich zwei Männer mit Lehrabschluss befragt. Berücksichtigt wurde auch der ungleich hohe Anteil der Frauen, die nach Österreich geheiratet haben und nur wenige wurden exemplarisch in die Befragung miteinbezogen, weil ihr Verbleiben in Österreich vorausgesetzt wird.

Insgesamt wurden in der Zeit von Anfang September 2006 bis Ende April 2007 Interviews mit 16 Frauen und 9 Männer gemacht. Nach der etwas mühsamen Kontaktaufnahme war die Zusammenarbeit mit den Fachkräften problemlos und angenehm. Alle kontaktierten Personen waren bereit, ein Interview zu geben, zeitlich für einen Termin entgegenzukommen und gegebenenfalls stellten sie auch eigene Räumlichkeiten für ein ungestörtes Gespräch zur Verfügung. Sämtliche TeilnehmerInnen waren mit einer Tonbandaufnahme ihrer Interviews einverstanden.

**Tabelle 3: Kurzprofile der InterviewpartnerInnen**

<b>Nr.</b>	<b>Geschlecht<sup>52</sup></b>	<b>Alter</b>	<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>	<b>Derzeitiger Beruf</b>
1.	W	51	Matura	Dipl. Krankenschwester
2.	W	53	Fachhochschule	Dipl. Krankenschwester
3.	W	54	Fachhochschule	Dipl. Krankenschwester
4.	W	47	Fachhochschule	arbeitslos <sup>53</sup> , Pflegerin
5.	W	32	Universität	Meinungsforscherin
6.	M	41	Lehre	Selbständiger Kaufmann
7.	W	44	Matura	Angestellte-Telefonistin
8.	W	30	Matura	Finanzberaterin

<sup>51</sup> Vgl. AMS Arbeitsmarktdaten, Beschäftigungspflichtig beschäftigte Ausländer nach Nationalität (Männer, Frauen), <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, downloaded am 03.04.2008

<sup>52</sup> Geschlecht wird jeweils mit Buchstabe „W“ für weiblich und „M“ wie männlich bezeichnet

<sup>53</sup> Die Interviewpartnerin ist eine Diplomkrankenschwester, bezieht in Österreich Arbeitslosengeld und arbeitet nebenbei als Pflegerin ohne Arbeitsgenehmigung.



9.	W	31	Matura <sup>54</sup>	JUS-Studentin, Studentenjob
10.	W	57	Fachhochschule	Radiologie-Technologin
11.	M	28	Lehre	Automechaniker
12.	M	53	Mittler ohne Matura	Techniker
13.	M	38	Universität	Oberarzt
14.	W	33	Universität	Produktentwicklung (Bankwesen)
15.	W	58	Universität	Informatikerin
16.	M	44	Universität	Oberarzt
17.	M	34	Matura	Bankangestellter
18.	W	49	Fachhochschule	Pflegerin
19.	W	40	Fachhochschule	radiologische Laborantin
20.	M	30	Universität	Manager (Energieversorgungs- unternehmen)
21.	W	47	Matura	Sprachtrainerin, Dolmetscherin
22.	W	28	Fachhochschule	Back Office Angestellte
23.	M	45	Konservatorium	Speditionsangestellter
24.	W	41	Matura	Goldschmiedin
25.	M	50	Universität	Speditionsangestellter

#### 6.1.4. Ablauf der Interviews

Die durchschnittliche Dauer der Interviews lag bei ungefähr 20 Minuten. 21 GesprächspartnerInnen wurden einzeln befragt, vier Personen in einem Doppelinterview. Mit Ausnahme eines Ehepaares standen die Personen in keinem Verwandtschaftsverhältnis bzw. einer Lebensgemeinschaft.

In einem Fall wurde der Fragebogen nach telefonischer Besprechung an die zu befragende Person verschickt, von dieser ausgefüllt und auf dem Postweg retourniert. Es handelte sich

---

<sup>54</sup> Eine Jura-Studentin, welche in der Zeit der Befragung unmittelbar vor dem Universitätsabschluss stand.

um einen Arzt mit dem ein persönlicher Termin aufgrund der beruflichen Auslastung schwer zu vereinbaren war.

Der Großteil der Gespräche fand in den Wohnungen der InterviewpartnerInnen statt, fünf Personen wurden direkt an ihrem Arbeitsplatz befragt und sechs weitere in öffentlichen Plätzen, meistens in Kaffeehäusern.

Die Mehrheit der befragten Fachkräfte ist in den größten Städten Oberösterreichs beschäftigt. Viele Personen haben zwar ihren Wohnsitz außerhalb der österreichischen Landeshauptstadt, ihr Arbeitsplatz befindet sich aber in Linz.

Die Interviews wurden ausschließlich in tschechischer Sprache durchgeführt. Diese Vorgehensweise war nicht nur bei der Suche von InterviewpartnerInnen vorteilhaft, sondern durch die gemeinsame Sprache konnte schnell eine große Offenheit bei den Befragten erzielt werden und auch eine gewisse Verbundenheit war zu spüren.

Die Deutschkenntnisse der GesprächspartnerInnen können als gut bezeichnet werden. Einige Personen kamen bereits mit Kenntnissen dieser Sprache nach Österreich, viele nahmen an Deutschkursen teil und alle Befragten verwenden die deutsche Sprache in ihrem Beruf. Trotzdem kann vermutet werden, dass durch die Gesprächsführung in der Muttersprache der Befragten ein gewisser Informationsverlust verhindert werden konnte. Einerseits im Sinne der feinen Unterschiede in Ausdruckweise der Personen in einer Fremdsprache und andererseits besteht immer die Gefahr, dass Aussagen einfacher formuliert werden, oder gar ausgelassen werden, wenn noch Defizite in der fremden Sprache bestehen.

Im Hinblick auf den strukturierten Leitfaden kann gesagt werden, dass dieser weitgehend eingehalten wurde und dass die InterviewpartnerInnen nur minimal vom Thema abgewichen sind. Bei manchen Personen mussten aufgrund einer besonderen Arbeits- oder Lebenssituation Fragen geändert, ausgelassen oder weitere Fragen eingefügt werden. Verständigungsprobleme bei den gestellten Fragen sind nur selten aufgetreten.

### 6.1.5. Vorgehen und Methoden bei der Auswertung

Die aufgenommenen Gespräche wurden vom Digitaltonband in den Computer überspielt und wörtlich transkribiert. Die mehr als 200 Seiten sind in tschechischer Sprache transkribiert und die zitierten Aussagen, die in der Diplomarbeit präsentiert sind, wurden ins Deutsche übersetzt.

Zur Anonymisierung wurden den InterviewpartnerInnen fortlaufende Nummern in der Reihenfolge der Befragung vergeben. Zitierte Aussagen wurden mit den jeweiligen Interviewnummern versehen, geschlechtsspezifisch unterschieden und gegebenenfalls in Verbindung mit der beruflichen Tätigkeit wiedergegeben. Im Falle von diskreten Themen wurde auf diese Zuordnung verzichtet.

Die ermittelnde und informative Funktion des Forschungsgegenstandes, sowie eine relativ geringe Anzahl der UntersuchungsteilnehmerInnen (25 Personen) waren ausschlaggebende Punkte für die Anwendung von überwiegend qualitativen Methoden. Der teilstrukturierte Leitfaden-Fragebogen enthält offene, halboffene sowie geschlossene Fragen. Antworten der InterviewpartnerInnen wurden einer vergleichenden Textanalyse unterzogen und durch aussagekräftige Zitate unterstrichen.

Bei einigen Fragestellungen wurde leicht in das Gebiet der „Quantitativen Auswertung“ übergewechselt, um eindimensionale Häufigkeitsverteilungen bei den geschlossenen Fragen erfassen zu können. Die meistens in Form einer Grafik dargestellten Daten sollen den LeserInnen bessere Überschaubarkeit bringen. Die statistischen Ergebnisse erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität der Gesamtsituation von tschechischen Fachkräften in Oberösterreich.

Schritte des methodischen Vorgehens:

- Zuerst wurden demographische Daten ausgewertet und danach einzelne Fragen aus dem Leitfadeninterview in gemeinsamen Sequenzen zusammengefasst und zu den drei zeitlich unterschiedenen Dimensionen des Fragebogens zugeteilt.
- Für die einzelnen Fragen bzw. Aussageblöcke wurden Antworten aus dem Textmaterial herausgesucht, verglichen, kommentiert und teilweise zitiert. Zu den geschlossenen Fragen wurden absolute oder prozentuelle Häufigkeitsverteilungen erstellt. Weitere, öfters von den InterviewpartnerInnen angesprochene Themen wurden definiert und neu aufgenommen.

- Die Ergebnisse der Untersuchung wurden mit einem Resümee abgeschlossen. Dieses beinhaltet eine Zusammenfassung der Befragungsergebnisse, sowie ihre Interpretation.

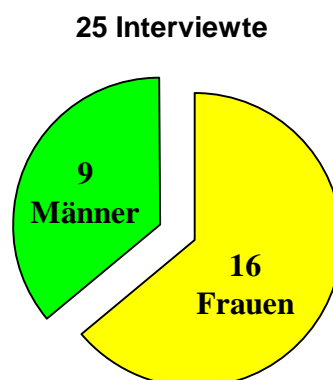
## 6.2. Demographische Daten

Die ersten Fragestellungen in diesem Leitfaden beziehen sich auf demographische Daten um das Geschlecht, Geburtsjahr, Nationalität bzw. Staatsbürgerschaft, sowie die höchste abgeschlossene Ausbildung der Befragten festzustellen. Auch die Fragen nach dem derzeit in Österreich ausgeübten Beruf, dem aktuellen Wohnsitz und Arbeitsort, sowie dem tschechischen Herkunftsort, die dem Themengebiet der aktuellen Lebens- und Arbeitssituation zugeordnet sind, wurden demographisch erfasst und ausgewertet.

### 6.2.1. Geschlechterverhältnis

An der Untersuchung haben 25 TeilnehmerInnen mitgewirkt, davon 16 Frauen und 9 Männer.

**Abbildung 3: Geschlechterverhältnis**



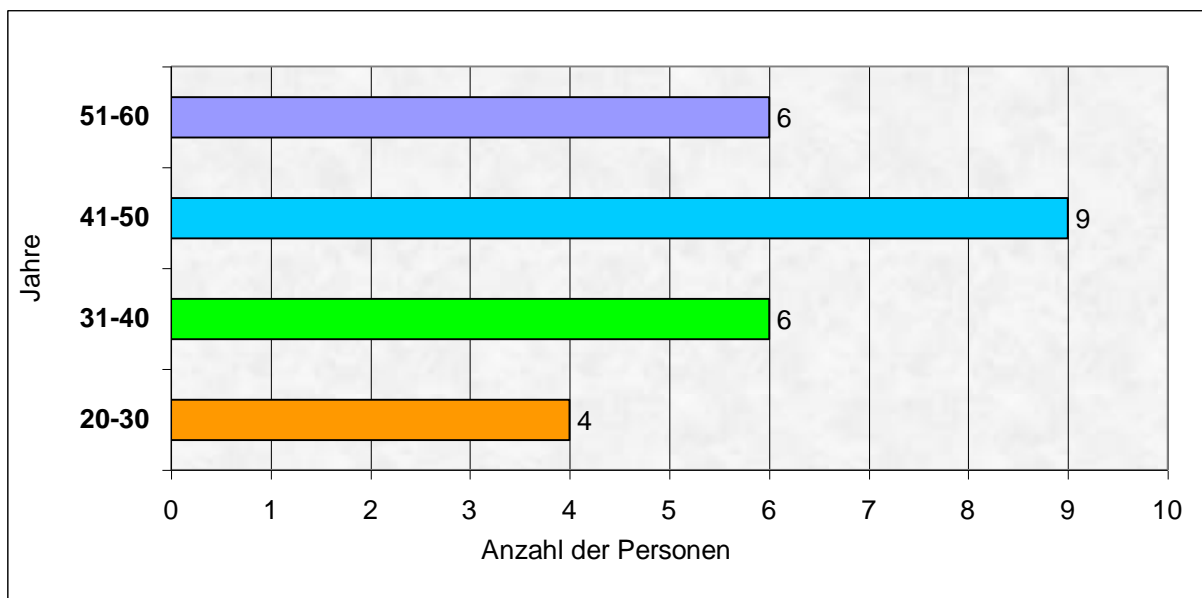
### 6.2.2. Alter der Befragten

Die GesprächspartnerInnen wurden nach einem Alterskriterium von 20 bis 60 Jahren ausgewählt und im Interview nach ihrem Geburtsjahr gefragt. Zum Zeitpunkt der Auswertung, also im Jahr 2007, bewegte sich das Alter dieser Personen zwischen 28 und 58

Jahren. Die männlichen Befragten waren durchschnittlich 42 Jahre alt, der Altersdurchschnitt der Frauen war um drei Jahre höher.

Um eine größere Übersichtlichkeit zu erhalten, wurden die Personen nach ihrem Alter in vier Gruppen unterteilt. Aus der folgenden Abbildung ist ersichtlich, dass die Gruppe der 41- bis 50- Jährigen mit neun Personen am stärksten vertreten ist. Die Gruppe der Über- Vierzigjährigen machte drei Fünftel aus, die Gruppe der Jüngeren zwei Fünftel.

**Abbildung 4: Altersgruppen**



### 6.2.3. Staatsbürgerschaft

Ein Kriterium bei der Auswahl von InterviewpartnerInnen war der Besitz der tschechischen bzw. der tschechischen und österreichischen Doppelstaatsbürgerschaft. Personen, die auf die tschechische Staatsbürgerschaft zu Gunsten einer österreichischen verzichtet haben, fallen nicht in die Eigendefinition über „Tschechische Fachkräfte“.<sup>55</sup>

22 befragte Personen haben die tschechische Staatsbürgerschaft, drei weitere besitzen eine Doppelstaatsbürgerschaft<sup>56</sup>, das heißt tschechische und österreichische Staatsbürgerschaft.

<sup>55</sup> siehe S. 131

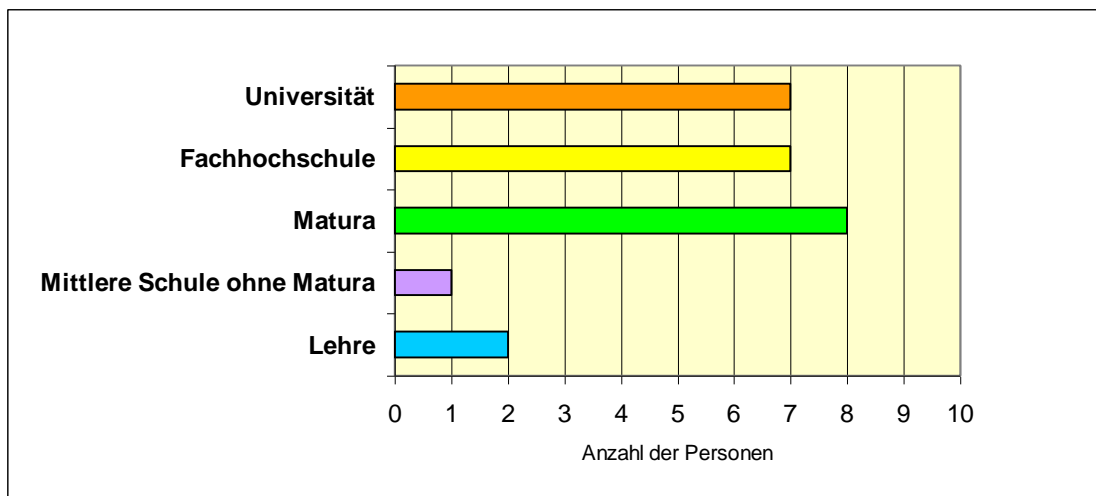
<sup>56</sup> Für nähere Informationen über die Doppelstaatsbürgerschaft siehe [http://www.mvcr.cz/rady/zakladni/stat\\_o2.html](http://www.mvcr.cz/rady/zakladni/stat_o2.html), downloaded am 20.11.2007

## 6.2.4. Höchste abgeschlossene Ausbildung

Die Palette an Ausbildungen der InterviewpartnerInnen reicht von einer abgeschlossenen Lehre bis zu postgraduellem Universitätsstudium. Für die Interviews konnten zwei Personen mit Lehrabschluss, eine mit Mittelschule ohne Matura, acht mit Matura<sup>57</sup>, sieben mit abgeschlossener Fachhochschule, fünf mit Universitätsstudium und zwei mit postgraduellem Studium gewonnen werden.<sup>58</sup>

Ein Interviewpartner hat sein Studium in Oberösterreich absolviert, eine weitere Person stand kurz vor dem Abschluss ihres Diplomstudiums an der Johannes-Kepler Universität in Linz. Alle übrigen UntersuchungsteilnehmerInnen haben ihre Ausbildungen in der Tschechischen Republik abgeschlossen.

**Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Ausbildung**



<sup>57</sup> Davon eine Jura-Studentin unmittelbar vor dem Universitätsabschluss.

<sup>58</sup> Eine detaillierte Übersicht über die Fachausbildungen der Befragten ist noch auf der S. 44 f. ausgeführt.

## 6.2.5. Berufsfelder

Die InterviewpartnerInnen sind in unterschiedlichen Branchen tätig. Stark vertreten ist in dieser Untersuchung das Gesundheitswesen. Einerseits aufgrund der relativ hohen Beschäftigungsrate von tschechischen Fachkräften in diesem Bereich, andererseits stellen manche dieser Berufsgruppen einen Gegenstand der politischen Diskurse in beiden Ländern dar. In der Tschechischen Republik wird seit längerer Zeit nach Lösungen für den Mangel an qualifiziertem medizinischem Personal gesucht, in Österreich ist die Diskussion in den Medien über die Legalisierung der Beschäftigung ausländischer PflegerInnen<sup>59</sup> zu erwähnen. Daher wurden auch zwei Tschechinnen in die Befragung einbezogen, die Diplomkrankenschwestern mit zusätzlicher höherer Fachbildung sind und in Oberösterreich ohne Arbeitsbewilligung als Pflegerinnen arbeiten.

Eine höhere Anzahl der Befragten ist in verschiedenen Positionen in Banken beschäftigt, weitere Personen arbeiten in Büros von internationalen Firmen. Auch technische und andere Berufe sind in der Untersuchung vertreten. Eine genauere Beschreibung ist der Tabelle Nr. 3 zu entnehmen.

Die Anknüpfung der im Heimatland ausgeübten Profession an die weitere Berufstätigkeit in Österreich hängt von mehreren Faktoren ab, auf den folgenden Seiten wird darauf näher eingegangen werden. Es zeigte sich jedoch, dass je spezialisierter, qualifizierter und gefragter die Fachkraft ist, umso eher kann die Person eine vergleichbare Tätigkeit in Österreich ausüben oder sogar einen beruflichen Aufstieg erreichen.

**Tabelle 4: Berufsfelder**

Branchen	Berufe
Gesundheitswesen	Oberarzt (2x): Kinderherzchirurgie, Röntgenologie Radiologie-Technologin Radiologische Laborantin Dipl. Krankenschwester 2 Dipl. Krankenschwester mit Spezialisierung: Dialyse

<sup>59</sup> Für nähere Informationen siehe: <http://www.pflegedaheim.at/>, downloaded am 02.12.2007

	OP-Schwester 2 Pflegerinnen
<b>Technische Berufe</b>	Betriebstechniker Automechaniker
<b>Bürokräfte und Dienstleistungen</b>	Management (Energieversorger) Meinungsforscherin Telefonistin Back-Office Angestellte 2 Speditionsangestellte
<b>Bankwesen und Finanzdienstleistungen</b>	Management: Produktentwicklerin Bankangestellter Informatikerin Finanzberaterin
<b>sonstige Berufe</b>	Sprachtrainerin/Dolmetscherin selbständiger Handelsvertreter Goldschmiedin Jurastudentin

### 6.2.6. Herkunftsorte

Die InterviewteilnehmerInnen kamen nach Oberösterreich aus verschiedenen Gebieten der tschechischen Republik. Beinahe die Hälfte aller Befragten kommt aus dem an Oberösterreich angrenzenden Südböhmischen Landkreis, sieben Personen davon direkt aus Budweis. Eine hohe Anzahl der GesprächspartnerInnen wohnt oder hatte ihren letzten Wohnsitz in Prag, die übrigen fünf Personen stammen aus dem Norden Tschechiens bzw. aus dem Südmährischen Landkreis.



**Abbildung 6: Herkunftslandkreise**

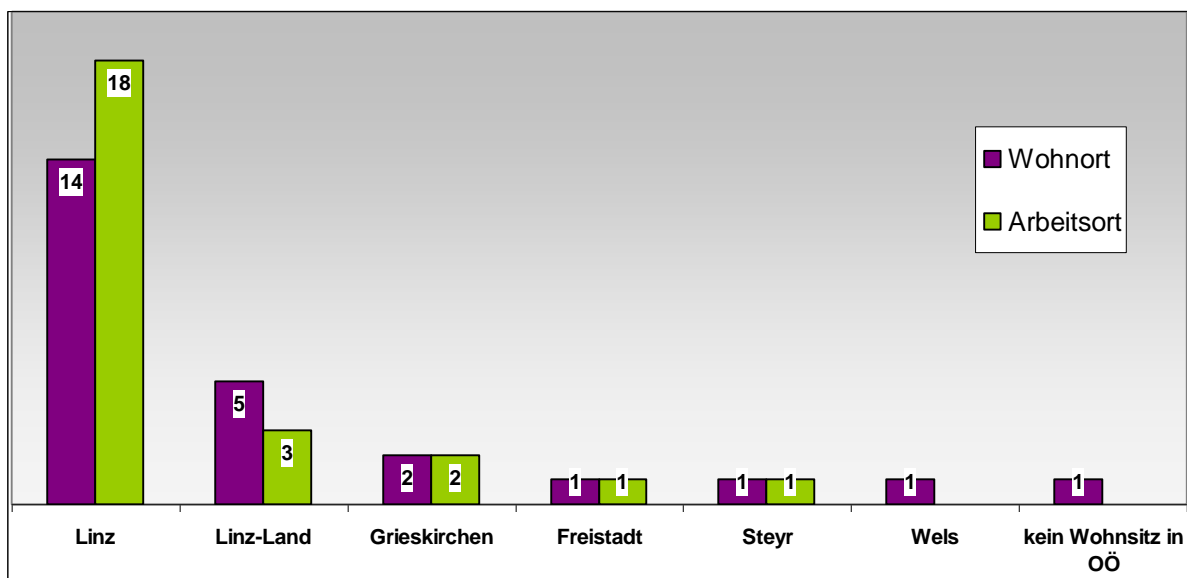


### 6.2.7. Wohn- und Arbeitsorte

Sämtliche befragten Personen arbeiten in Oberösterreich und alle, mit Ausnahme einer Tagespendlerin, die jedoch eine Übernachtungsmöglichkeit in Österreich hat, haben in diesem Bundesland ihren Wohnsitz. 18 InterviewpartnerInnen haben einen Arbeitsplatz in Linz gefunden, viele von ihnen wohnen auch in dieser Stadt. Ein Teil der UntersuchungsteilnehmerInnen fährt täglich zur Arbeit aus den nahe gelegenen oberösterreichischen Bezirken in die Landeshauptstadt. Weitere befragte Personen sind in den oberösterreichischen Städten Ansfelden, Traun, Freistadt und Steyr bzw. im Bezirk Grieskirchen beschäftigt.

Die Konzentration der Fachkräfte auf Linz beruht auf mehreren Faktoren. Erstens war der Zugang zu Tschechen und Tschechinnen aus der Umgebung von Linz leichter, weil hier die Mehrheit der Veranstaltungen mit tschechischer Thematik stattfindet. Zweitens sind in dieser Industriestadt viele große, internationale Betriebe angesiedelt und drittens befinden sich in Linz die wichtigsten Gesundheitseinrichtungen des Bundeslandes, in denen auch die meisten der befragten medizinischen Fachkräfte beschäftigt sind.

**Abbildung 7: Wohn- und Arbeitsorte in oberösterreichischen Bezirken**



### **6.3. Die Situation in der Zeit der Entscheidung für die Migration nach Österreich**

Der erste Teil des Fragebogens widmet sich der Zeit der Entscheidung für die Migration bzw. skizziert die Situation unmittelbar vor dem Lebens- bzw. Arbeitsbeginn im oberösterreichischen Raum. In diesem Themenblock sollte in Erfahrung gebracht werden, mit welchem Alter die Befragten die Tschechische Republik verlassen haben, welche Gründe sie dazu geführt haben, mit welcher Ausbildung, beruflichen Erfahrungen und Sprachkenntnissen sie nach Österreich gegangen sind und welche Erwartungen und Befürchtungen sie dabei hatten. Einige Fragen wurden so konzipiert, dass die Antworten mit den anderen zwei Zeitdimensionen, nämlich mit der aktuellen Situation und den Zukunftsplänen vergleichbar sind.

Folgende Tabelle bietet eine Übersicht an Kurzprofilen der Befragten zum Zeitpunkt ihrer Ankunft in Österreich:

**Tabelle 5: Kurzprofil der Befragten bei der Migration nach Österreich**

Nr.	Jahr der Migration	Alter zum Zeitpunkt der Migration	Höchste abgeschlossene Ausbildung	Letzter in der Tschechischen Republik ausgeübter Beruf	Berufliche Erfahrung (Jahre)
1.	1992	36	Matura	Dipl. Krankenschwester	16, 5
2.	1990	36	Fachhochschule	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Dialyse)	18,5
3.	1992	39	Fachhochschule	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: OP)	20
4.	2000	40	Fachhochschule	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Audiometrie)	17
5.	2002	27	Universität	facility management Angestellte	1,5
6.	1989 <sup>60</sup>	23	Lehre	selbständig – Bauarbeiten	2
7.	1991	29	Matura	Schichtleiterin im öffentlichen Personen- Verkehrsunternehmen	11
8.	2004	28	Matura	Assistentin der Geschäftsleitung	8
9.	1997	21	Matura	Familienbetrieb (Gastgewerbe)	1,5
10.	1992	43	Fachhochschule	Radiologische Spezialistin	23
11.	1999	20	Lehre	Automechaniker	--
12.	1976	22	Mittelschule ohne Matura	Radiomechaniker	3
13.	2004	35	Universität	Assistenzarzt (Chirurgie)	11

<sup>60</sup> im Juni 1989, das heißt nicht ganz vier Monate vor dem Fall des Kommunistischen Regimes in der damaligen ČSSR

14.	2004	30	Universität	Account Managerin	5
15.	1988	39	Universität	Informatikerin	15
16.	2001	38	Universität	Oberarzt (Röntgenologie)	13
17.	2004	31	Matura	Bankdirektor	12,5
18.	2004	46	Fachhochschule	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Hebamme)	22
19.	1991	24	Fachhochschule	Radiologische Laborantin	3
20.	1990	13	--	--	--
21.	1983	23	Matura	Raumplanerin	4
22.	2004	25	Fachhochschule	Handelsmanagerin	1,5
23.	1991	29	Konservatorium	Balletttänzer	9
24.	1992	26	Matura	Goldschmiedin	3
25.	1990	33	Universität	Fußballspieler	11

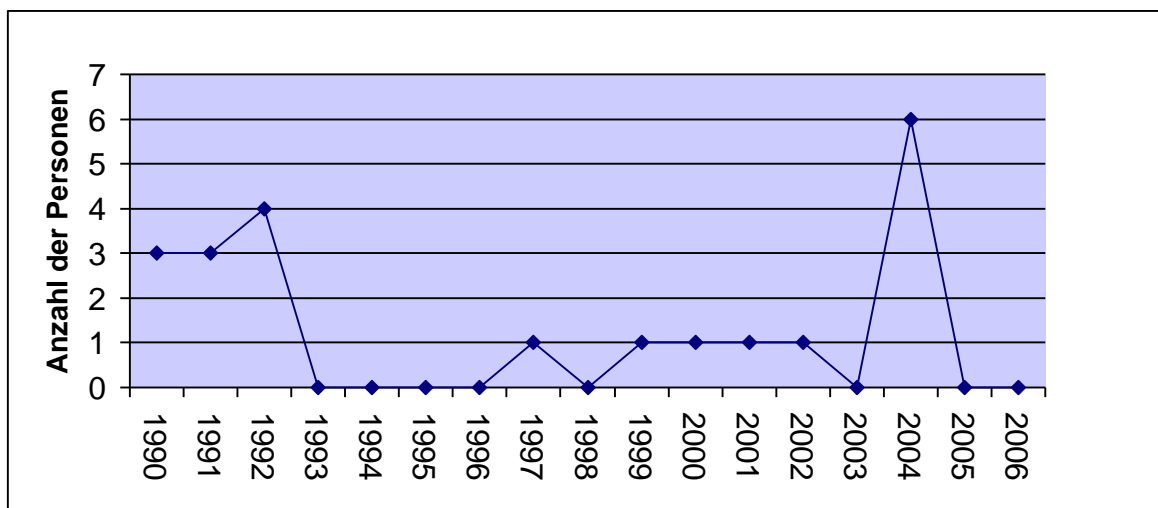
### 6.3.1. Zeitpunkt der Migration nach Österreich

Der Zeitpunkt der Migration nach Österreich war kein primäres Kriterium für die Auswahl der GesprächspartnerInnen. Obwohl auch vier Personen befragt wurden, die in der Zeit vor der politischen Wende im Jahr 1989 aus der ehemaligen Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik nach Österreich gekommen waren, wurden vor allem Fachkräfte gesucht, die erst nach der Grenzöffnung migriert sind. Einerseits sind viele der frühen Emigranten bereits pensioniert und erfüllen daher nicht die vorgegebene Altersgrenze, andererseits ist die Aktualität der Vergleichbarkeit des Arbeitslebens im Interesse dieser Untersuchung.

Drei Personen sind vor der „Samtenen Revolution“ aus politischen Gründen nach Österreich emigriert und eine Befragte ist im Jahr 1983 nach der Verheiratung mit einem Österreicher in dessen Heimat umgezogen. Einer der drei Emigranten flüchtete als 22-Jähriger mit Hilfe seiner Verwandtschaft im Jahr 1974 nach Oberösterreich, zwei weitere Personen kamen unmittelbar vor der tschechischen Revolution im Jahr 1988 bzw. 1989 in dieses Land.

Die Verlegung des Lebensmittelpunktes von 21 „nachrevolutionären“ Migranten fand in drei Zeitspannen statt. Die erste und gleichzeitig in dieser Untersuchung stärkste Welle mit zehn Personen kam bald nach dem Fall des Kommunismus in den Jahren 1990-1992. Fünf weitere Befragte entschieden sich für das Leben bzw. Arbeiten in Österreich zwischen den Jahren 1997 und 2002. Eine interessante Übereinstimmung im Zeitpunkt der Ankunft zeigte sich bei den „neuen“ Migranten, die alle im Jahr 2004 nach Österreich gekommen sind. Obwohl sämtliche sechs Fachkräfte erst nach dem offiziellen Beitrittsdatum der Tschechischen Republik in die EU gekommen sind, gab nur die Hälfte der Personen einen direkten Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt ihrer Ankunft und dem EU-Beitritt an.

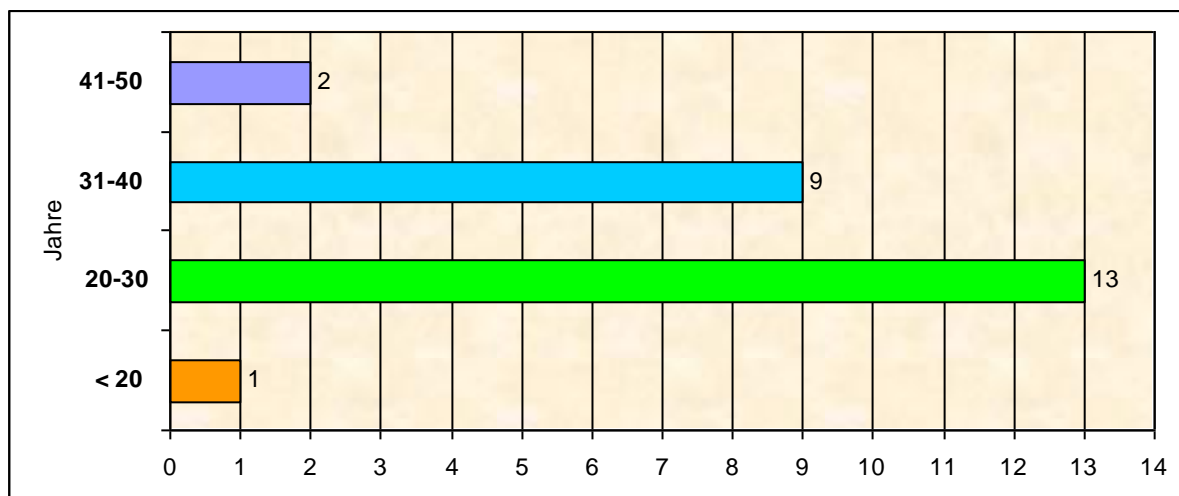
**Abbildung 8: Zeitpunkt der Ankunft in Österreich nach dem Jahr 1989**



### 6.3.2. Alter der Befragten bei ihrer Ankunft in Österreich

Die InterviewpartnerInnen waren bei ihrer Ankunft in Österreich zwischen 12 und 46 Jahre alt. Die größte Anzahl der Befragten, genau 13 Personen, zählten zur Gruppe der 20- bis 30-Jährigen, das Alter von neun weiteren Personen bewegte sich zwischen 31 und 39 Jahren. Zwei Befragte waren zum Zeitpunkt ihres Arbeitsbeginnes in Österreich über 40 Jahre alt, ein Untersuchungsteilnehmer zog als Teenager zu seinen emigrierten Eltern nach.

**Abbildung 9: Alter der Befragten bei der Ankunft in Österreich**



### 6.3.3. Ausbildung

Eine überwiegende Anzahl der befragten Personen hat ihre Ausbildung in der Tschechischen Republik vollständig abgeschlossen. Zwei InterviewpartnerInnen haben ihre Schulbildung in Österreich vervollständigt. Die Befragte Nr. 9 legte in ihrem Heimatland die Matura ab und begann in Österreich an einer Universität zu studieren und Untersuchungsteilnehmer Nr. 20 ist bereits in der Kindheit nach Österreich ausgewandert und hat nach dem Hauptschulabschluss und der Handelsakademie Wirtschaftswissenschaften studiert. Interviewpartner Nr. 23 kam zwar mit einer abgeschlossenen Matura an einem Konservatorium nach Österreich, hat jedoch nach dem altersbedingten Ende seiner künstlerischen Karriere eine vom österreichischen Arbeitsamt geförderte Umschulung zum Bürokaufmann in Anspruch genommen. Manche Befragte haben eine private oder durch den Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung absolviert.

Zwei Krankenschwestern, die beide Radiologie-Spezialistinnen sind und ein Arzt haben in Österreich eine Nostrifikation<sup>61</sup> benötigt, damit sie ihren Beruf ausüben können. Die Pflicht, diese Ergänzungsausbildung abzulegen, war nach Aussagen der Betroffenen von dem Jahr des

<sup>61</sup> Nostrifikation: Anerkennung und Zulassung von im Ausland absolvierten Ausbildungen in einem Gesundheitsberuf gemäß § 32 GuKG, Vgl. <http://www.agk.at/dl/GuKG-Novelle2003.pdf>, downloaded am 15.08.2007

Beschäftigungsbeginns bzw. der Ankunft in Österreich abhängig. Je nach Arbeitgeber wurde das medizinische Personal nur mit einer vorliegenden Nostrifikation aufgenommen, oder es wurde ihnen ermöglicht, diese während der Beschäftigung nachzuholen.

Die InterviewpartnerInnen haben vor ihrer Ankunft verschiedene tschechische Bildungsanstalten besucht. Während die Fachkräfte mit einem Lehrabschluss bzw. Mittelschule ohne Matura über technische Ausbildungen verfügen, haben Personen, die Matura als höchste Ausbildung angegeben haben, hauptsächlich Schulen mit wirtschaftlicher Spezialisierung besucht.

Bei den Personen mit abgeschlossener Fachhochschule handelt es sich um Frauen, die auf einem Gymnasium oder einer Krankenschwesternschule maturiert haben und danach eine zwei- bis dreijährige Fachausbildung im Gesundheitswesen absolvierten. Lediglich eine Interviewpartnerin wählte kein medizinisches Fach und studierte drei Jahre einen ökonomischen Zweig, nämlich Wirtschaft und Marketing.

Von den Fachkräften mit einem „akademischen Bildungsgrad“ haben zwei in Österreich an der Johannes-Kepler-Universität in Linz Rechts- bzw. Wirtschaftswissenschaften studiert<sup>62</sup>, sechs weitere AkademikerInnen haben in der Tschechischen Republik folgende Studienrichtungen absolviert:

- Tschechische Landwirtschaftsuniversität in Prag; Studienrichtung: Marketing und Management.
- Medizinische Fakultät der Karlsuniversität in Prag; Studienrichtung: Allgemeine Medizin
- Medizinische Fakultät der Karlsuniversität in Pilsen; Studienrichtung: Allgemeine Medizin
- Wirtschaftshochschule (VŠE) in Prag; Studienrichtung: Internationale Beziehungen
- Wirtschaftshochschule (VŠE) in Prag; Studienrichtung: Informatik
- Wirtschaftshochschule (VŠE) in Prag; Studienrichtung: Industrieökonomik

---

<sup>62</sup> Eine Interviewpartnerin war in der Zeit der Befragung unmittelbar vor dem Studienabschluss.

#### 6.3.4. Berufliche Laufbahn

Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen kam mit mehreren Jahren praktischer Erfahrung in ihrem Fachgebiet nach Österreich. Lediglich zwei Personen sind vor ihrer Ankunft in Österreich keiner Beschäftigung nachgegangen - ein Befragter ist mit zwölf Jahren ausgewandert und ein anderer junger Mann konnte nach seinem Lehrabschluss als Automechaniker keine Stelle in der Tschechischen Republik finden und machte sich daher hinter der Grenze auf Arbeitssuche.

Die Zeiten der Beschäftigung von 23 TeilnehmerInnen mit Berufspraxis bewegen sich von eineinhalb bis 23 Jahre<sup>63</sup>, das sind im Durchschnitt fast 10 Jahre pro Person. Die Dauer der früheren Beschäftigung steht natürlich im direkten Verhältnis zum Alter der Befragten. In Betracht muss auch gezogen werden, dass ältere Jahrgänge, mit Ausnahme politischer Flüchtlinge, erst nach dem Fall des Kommunismus nach Österreich kommen konnten und daher im Heimatland bereits viele Jahre beschäftigt waren.

#### 6.3.5. Erfahrungen mit dem Leben und Arbeiten im Ausland

Bei der Befragung über die Zeit vor der Entscheidung, nach Österreich zu gehen, konnte festgestellt werden, dass 15 Personen<sup>64</sup>, das sind 60% aller InterviewpartnerInnen, bereits Auslandserfahrungen gemacht haben. Die meisten von ihnen hatten die Möglichkeit, Österreich oder Deutschland näher kennenzulernen, drei Personen sammelten Erfahrungen auch außerhalb dieses deutschsprachigen Raums.

Am stärksten vertreten unter Fachkräften mit Auslandserfahrungen war das medizinische Personal. Eine Krankenschwester war ein Jahr in einem privaten Altersheim in Deutschland beschäftigt, eine andere Kollegin aus diesem Bereich verbrachte dort ein Jahr als Pflegerin. Einer der befragten Ärzte sprach von einem dreijährigen Aufenthalt als Sekundararzt in der Chirurgie in Deutschland und sein Kollege aus der Röntgenologie absolvierte ebenfalls in Deutschland ein 14-tägiges Forschungspraktikum. Eine Radiologie-Spezialistin nahm an diversen Symposien in Österreich teil.

---

<sup>63</sup> Manche Teilnehmerinnen haben in Wirklichkeit weniger Jahre gearbeitet, weil sie wegen ihrer Kinder in Karenz waren.

<sup>64</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 23, 25.



Auch Personen aus anderen Berufsgebieten sprachen über ihre Erfahrungen im Ausland. Eine Untersuchungsteilnehmerin ging ein ganzes Schuljahr in Deutschland an die Hauptschule, ein Befragter besuchte mit 14 Jahren sechs Wochen lang seine österreichische Verwandtschaft. Ein Bankangestellter wurde in Österreich eineinhalb Jahre eingeschult und eine weitere im Bankwesen beschäftigte junge Frau verbrachte mehrere Monate in Österreich, England und Amerika mit Sommerjobs. Als frischgebackene Studienabsolventin arbeitete eine Interviewpartnerin ein Jahr als Au-Pair in Österreich, eine andere Frau lernte durch ein einmonatiges Praktikum während ihrer Ausbildung an der Landwirtschaftsschule einen österreichischen Zoo kennen. Eine Büroangestellte hat zuvor zwei Monate in Deutschland unqualifizierte Arbeit in einer Fabrik gemacht, eine andere Befragte arbeitete gelegentlich in Österreich ohne Arbeitserlaubnis. Erfahrungen in anderen Ländern haben auch ein Künstler und ein Berufssportler gemacht. Der Erstgenannte war über zehn Jahre lang regelmäßig in den Ferien in Italien, Frankreich und Deutschland als Balletttänzer tätig, der zweite Befragte lernte als Profi-Fußballer verschiedene Länder kennen.

#### 6.3.6. Gründe für die Entscheidung in Österreich zu leben bzw. zu arbeiten

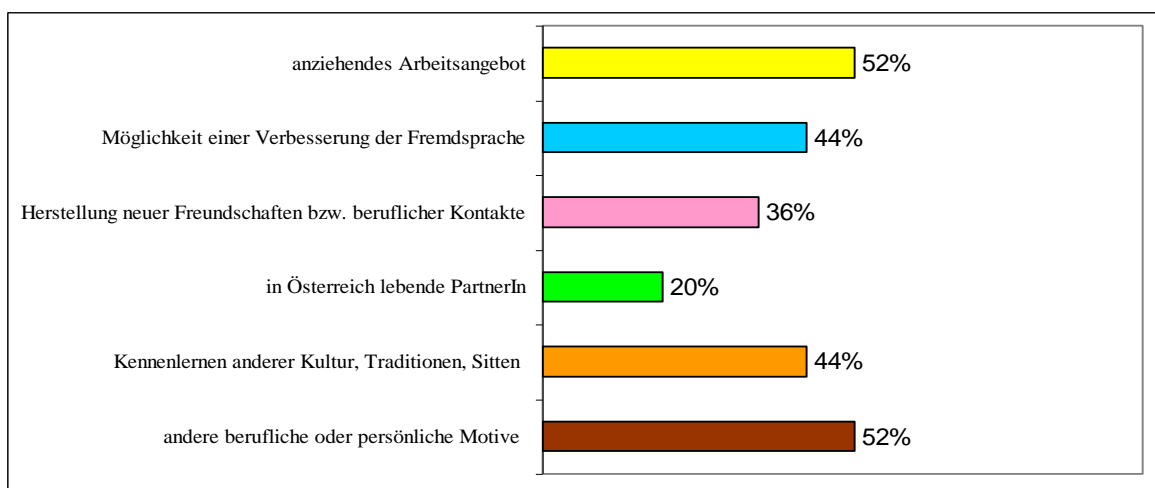
Sämtliche InterviewpartnerInnen wurden befragt, warum sie sich entschlossen haben, nach Österreich zu gehen. Angeboten wurden ihnen verschiedene Antwortmöglichkeiten, welche sie nach persönlicher Wichtigkeit bewertet haben. In den meisten Fällen haben mehrere Aspekte dazu beigetragen, das Heimatland beruflich oder auch privat zu verlassen.

**Tabelle 6: Wichtigkeit der einzelnen Motive für das Leben und Arbeiten in Österreich**

Motive:	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
anziehendes Arbeitsangebot	11	2	1	11
Möglichkeit zur Verbesserung der Fremdsprache	5	6	6	8
Herstellung neuer Freundschaften bzw. beruflicher Kontakte	2	7	7	9
in Österreich lebende PartnerIn	5	0	0	20
Kennenlernen anderer Kultur, Traditionen, Gebräuche	5	6	4	9

Folgende Grafik veranschaulicht, für wieviel Prozent der 25 Befragten einzelne Gründe eine wichtige Rolle gespielt haben.<sup>65</sup>

**Abbildung 10: Gründe für die Auswanderung nach Österreich**



Ein anziehendes Arbeitsangebot war für mehr als die Hälfte aller Befragten wichtig. Besonders finanzielle Vorteile wurden mehrmals hervorgehoben, wie auch in der Aussage eines Arztes (Interview Nr. 16): „Also der Hauptgrund ... etwa die finanzielle Situation

<sup>65</sup> Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ wurden zusammengefügt.

*und...Unzufriedenheit mit solchen alltäglichen, ja, eingependelten Lebensstil“.* Manche Personen sind nach Österreich gegangen, nachdem sie einen guten Arbeitsplatz gefunden hatten, andere haben wiederum gehofft, nach der Ankunft eine gute Arbeit zu finden.

Erlernen bzw. Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache beeinflusste die Entscheidung von über 40 % der Interviewpartner. In vielen Fällen handelte sich um Personen, bei denen auch das Kennenlernen der österreichischen Kultur im Vordergrund stand.

Neue Freundschaften, oder auch berufliche Kontakte zu knüpfen haben zwei Befragte für sehr wichtig und weitere sieben Personen für eher wichtig gehalten. Insgesamt war diese Option für 36 % Personen von Bedeutung.

Zwei klar abgegrenzte Gruppen von Antworten haben sich bei der Frage nach PartnerIn in Österreich als Grund der Auswanderung ergeben. Für fünf weibliche Personen war ein Partner der Hauptgrund, warum sie nach Österreich umgezogen sind, wobei es sich in vier Fällen um einen Österreicher handelte. Eine Frau folgte ihrem tschechischen Ehemann, der seit einem Jahr in Österreich arbeitete. Für alle übrigen GesprächspartnerInnen war „Partner“ als Motiv irrelevant.

Auch das Kennenlernen einer anderen Kultur, anderer Traditionen und Gebräuchen hat beinahe die Hälfte aller interviewten Personen als wichtig oder eher wichtig eingestuft. Manche Befragten bewerteten diese Möglichkeit als unwichtig, weil sie bereits Erfahrungen im deutschsprachigen Raum gemacht haben, andere GesprächspartnerInnen wiesen auf eine Ähnlichkeit der tschechischen und österreichischen Mentalität hin. Befragte Nr. 4 meint: *„...wir sind ja fast gleich, nicht wahr, mit den Österreichern...“.*

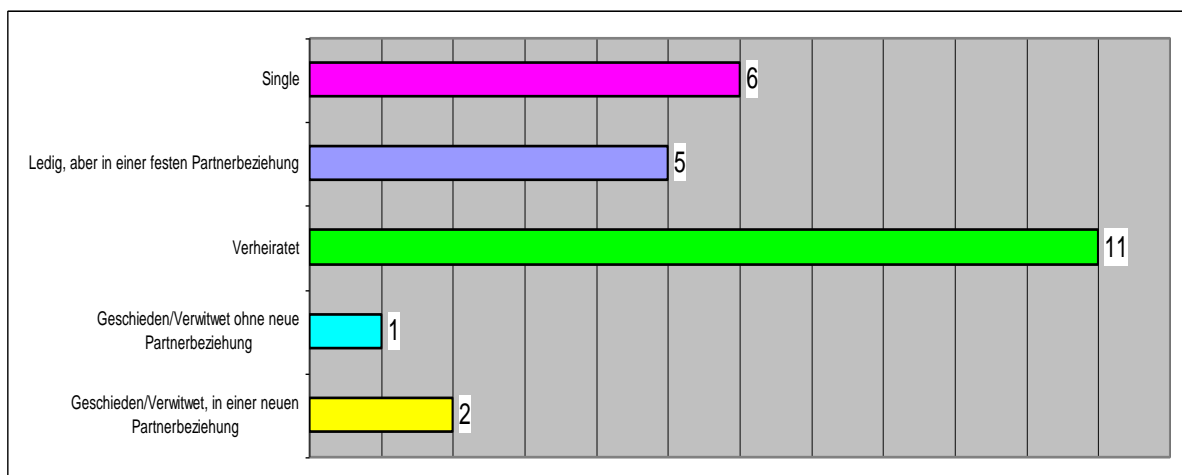
Drei der befragten Personen gaben an, dass auch andere Arbeitsmotive die Entscheidung zur Migration nach Österreich beeinflusst haben. Bei einer Krankenschwester waren die Probleme mit ArbeitskollegInnen am Arbeitsplatz für die Suche nach einer Beschäftigung in Österreich ausschlaggebend, ein gelernter Automechaniker konnte in seinem Heimatland keinen Arbeitsplatz finden und eine dritte Person wollte ihre beruflichen Fähigkeiten durch die Auslandserfahrung weiterentwickeln.

Andere als die zur Auswahl gestellten persönlichen Motive haben zehn InterviewpartnerInnen genannt. Bei der Hälfte davon handelt es sich um Frauen, die durch Beschäftigung in Österreich ihre familiären Probleme bewältigen wollten, vor allem die mit der Trennung vom Partner verbundene eigene finanzielle Versorgung und die der Kinder. Befragte Nr. 9 gab ein Studium als Hauptgrund der Entscheidung für Österreich an: „...*Ich wollte nicht nach Prag gehen, weil ich die deutsche Sprache nicht vergessen wollte...*“ In einem Fall war das alleinige Motiv der Auswanderung der Nachzug zu den Eltern, die während des Kommunismus nach Österreich geflüchtet waren. Die vor dem Jahr 1989 herrschenden kommunistischen Regimes haben weitere drei Personen für ihre Emigration ins Ausland verantwortlich gemacht. Die Absenz von politischer und religiöser Freiheit, das Reiseverbot oder Beschränkungen bei selbständiger Berufstätigkeit wurden von den Betroffenen als Gründe für die Flucht genannt. Für eine Person und ihre Familie war Österreich zunächst kein Zielland der Emigration, sondern ein Zwischenstopp auf der Reise nach Amerika, wobei das ursprüngliche Vorhaben wegen der „Samtenen Revolution“ in der Tschechoslowakei nicht verwirklicht wurde.

### 6.3.7. Familiensituation vor der Migration nach Österreich

Die Familiensituation spielt für die meisten Menschen eine wichtige Rolle, wenn es um die Entscheidung geht, die Heimat zu verlassen. Daher wurden der Familienstand und die Anzahl der Kinder vor Ankunft der UntersuchungsteilnehmerInnen in Österreich erfragt.

**Abbildung 11: Familienstand in der Zeit der Entscheidung**



Sechs Personen hatten zur Zeitpunkt der Entscheidung keine dauerhafte Partnerbeziehung. Die befragten Singles waren unter 30 Jahre alt, als sie nach Österreich gekommen sind. Weitere fünf ledige Interviewte, alle weiblich, die jedoch eine dauerhafte Partnerschaft hatten, waren bei dem Umzug aus der Heimat nicht älter als 32 Jahre. Drei der Frauen zogen zu ihren österreichischen Partnern nach Österreich um und zwei Migrantinnen waren mit Tschechen liiert, wobei ihre Lebensgefährten in der Tschechischen Republik geblieben sind.

Elf Personen, das heißt 44% der Befragten waren verheiratet, als sie nach Österreich kamen. Eine Interviewpartnerin hatte einen österreichischen Staatsbürger als Ehepartner, zehn Personen tschechische EhepartnerInnen. Nur zwei Untersuchungsteilnehmer sind mit ihren tschechischen Partnerinnen gemeinsam nach Österreich gegangen. Zwei weitere Befragte holten später ihre Ehefrauen mit Kindern nach Oberösterreich. Beide Gattinnen haben hier auch zu arbeiten begonnen, eine als Goldschmiedin<sup>66</sup>, die andere als Ärztin für Anästhesiologie.

Drei weibliche Befragte waren zum Zeitpunkt der Ankunft in Österreich geschieden, eine weitere Interviewpartnerin befand sich in einem Scheidungsverfahren. Drei der betroffenen Frauen gaben an, dass die partnerschaftlichen Probleme einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung, nach Österreich zu gehen, hatten. Eine Person sagte sogar, dass die räumliche Entfernung ihre Partnerschaft gerettet hat.

Bedeutende Entscheidungsfaktoren bei der Migration in ein anderes Land sind zweifellos die Kinder. 13 Befragte waren kinderlos, als sie nach Österreich gegangen sind, zwölf InterviewpartnerInnen hatten bereits ein oder zwei Kinder. Nur zwei Befragte lebten von Anfang an mit ihren Kindern in Österreich. Eine Migrantin ist mit ihrer ganzen Familie während des Kommunismus aus der Tschechischen Republik nach Österreich geflüchtet und eine zweite Interviewte zog mit den Kindern zu ihrem Mann nach seinem einjährigen Aufenthalt in Österreich nach. Die übrigen zehn Befragten, sechs davon weiblich und vier männlich, kamen ohne Kinder nach Österreich. Kinder, die in der Tschechischen Republik geblieben sind, waren bei der Arbeitsmigration eines Elternteiles im Kleinkindalter oder Schulalter. Das jüngste Kind war ein Jahr, das älteste ca. 18 Jahre alt.

---

<sup>66</sup> Ehepaar (Interview Nr. 24 und 25).

### 6.3.8. Sprachkenntnisse

Im Gespräch über die Zeit der Entscheidung zum Leben bzw. Arbeiten in Österreich haben die InterviewpartnerInnen ihre Fremdsprachenkenntnisse bewertet. Aus der Tabelle ist ersichtlich, wieviele Personen welche Sprachen vor der Ankunft in Österreich beherrscht haben, und wie gut sie ihre damaligen Kenntnisse eingeschätzt haben.

**Tabelle 7: Sprachkenntnisse**

Sprachen:	fließend	aktiv	passiv	keine Kenntnisse
Deutsch	5	10	7	3
Englisch	4	2	6	13
Französisch	0	0	0	25
Russisch	7	6	6	4
andere Sprachen		1x Ungarisch	2x Spanisch 1x Italienisch	

Für die Berufschancen in Österreich war die Beherrschung der deutschen Sprache von größter Bedeutung. Fast 90% der Befragten kamen mit Vorkenntnissen nach Oberösterreich, wobei fünf Personen fließend deutsch gesprochen haben, zehn haben ihre Deutschkenntnisse als aktiv bezeichnet und sieben weitere Personen als passiv. Drei Personen gaben an, dass sie nie zuvor Deutsch gelernt haben, davon waren zwei Emigranten und ein Befragter, der im Kindesalter nach Österreich gekommen ist. Im Interview haben manche Personen darauf hingewiesen, dass sie trotz Erfahrungen mit der deutschen Sprache anfangs Schwierigkeiten mit dem oberösterreichischen Dialekt hatten. Dieses bestätigt auch die Befragte Nr. 2: *„Wiener, wenn die gesprochen haben, das war, wie wenn man streichelt.“* Andere betonten die Notwendigkeit der Sprachkenntnisse im Beruf. Radiologie-Technologin (Interview Nr. 10) sagte: *„...Österreicher benutzen alles in Deutsch, nicht wahr, die haben es mit dem Latein nicht so...“*

Einige Personen, unabhängig von der Stufe ihrer Vorkenntnisse, erzählten, dass sie freiwillig verschiedene Deutschkurse und Sprachzertifikate gemacht haben, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Interviewpartner Nr. 6, der ohne Deutschkenntnisse nach Österreich emigriert ist, war das Erlernen der Sprache im Zielland ein großes Anliegen: *„drei Viertel Jahr hatte*

*ich etwa den Status eines Emigranten hier. Das heißt, dass ich ein Dach über den Kopf hatte, Essen bekommen habe und nicht arbeiten musste. Diese Zeit habe ich unter anderem dazu genutzt, um Deutsch zu lernen, was die Basis ist, wenn du in einem anderen Land als in Tschechien leben willst.“*

Bei der Frage nach anderen wichtigen Weltsprachen zeigte sich, dass sich nur sechs Personen in Englisch fließend oder aktiv verständigen können. Meistens handelt sich dabei um jüngere Befragte und Akademiker. Mehr als die Hälfte der Interviewten gab zu, keine Kenntnisse dieser Sprache zu haben. Die französische Sprache hat noch schlechter abgeschnitten, indem keine einzige befragte Person diese Sprache gelernt hat. Nur vier InterviewpartnerInnen haben Kenntnisse von weiteren Sprachen genannt.

Dafür konnten viele TschechInnen in der Kenntnis der russischen Sprache punkten. Vor allem ältere Jahrgänge haben Russisch bei ihrer Ankunft nach Österreich gut beherrscht. Ein etwa 50-Jähriger Befragter (Interview Nr. 25) äußerte sich dazu: *„In unseren Zeiten war russisch noch praktisch eine Muttersprache“*. Überrascht waren einige Personen aus dem Gesundheitswesen von der in den letzten Jahren immer größer werdenden Verwendung der russischen Sprache im Beruf. Krankenschwester (Interview Nr. 4) sagte über ihre Russischkenntnisse: *„ich frische sie erst jetzt wieder auf..., ...sie wollen es jetzt von uns, wenn die Russen kommen“* Auch eine Radiologie-Laborantin (Interview Nr. 19) sprach über ähnliche Erfahrungen: *„Russisch, ich verwende es jetzt viel hier im Krankenhaus“*

### 6.3.9. Erwartungen und Befürchtungen im Zusammenhang mit dem Leben bzw. Arbeiten in Österreich

In der ersten Themenreihe wurden die InterviewpartnerInnen gefragt, mit welchen Erwartungen und/oder Befürchtungen sie nach Österreich gegangen sind. Insgesamt sind die Befragten häufiger auf ihre Besorgnisse eingegangen als auf die Erwartungen. Jüngere UntersuchungsteilnehmerInnen machten sich vor der Migration weniger Sorgen als ihre älteren Genossen. Auch Personen mit Auslandserfahrungen waren gegenüber dem Neubeginn in Österreich mutiger eingestellt, weil sie bereits Vorstellungen über andere Kulturen hatten und meistens über gute Sprachkenntnisse verfügten.

Neun von 25 Befragten erzählten, welche Erwartungen sie bezüglich des Lebens und Arbeitens in Österreich hatten. Manche Äußerungen zu dieser offenen Frage hatten einen ähnlichen Inhalt. Drei Interviewte<sup>67</sup> haben einen finanziellen Vorteil des Arbeitens in Österreich erwähnt, drei andere<sup>68</sup> hofften auf einen höheren Lebensstandard in diesem Land. Einen neuen Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung erwartete neben der höheren Entlohnung der Bankangestellte (Interview Nr. 17). Meinungsfreiheit und religiöse Freiheit versprach sich von seiner Emigration nach Österreich der Befragte Nr. 12.

Auch das Erlernen der deutschen Sprache hat in den Erwartungen mehrerer<sup>69</sup> Personen eine wichtige Rolle gespielt. Die Aussage des Interviewpartners Nr. 16 enthält sowohl den finanziellen, als auch den sprachlichen Aspekt. *„Erwartungen: Dass ich hier mehr verdienen werde, dass ich hier die Sprache gut erlerne und dass es auch ein Profit für die Zukunft meiner Kinder sein wird, weil sie in einer zweisprachigen Umgebung aufwachsen werden“*.

Interviewpartnerin Nr. 18 erwartete neben dem Perfektionieren der deutschen Sprache, dass sie die österreichische Kultur und Mentalität erkunden und aus diesen Erfahrungen bei ihrer Arbeit schöpfen könnte. Auf eine Möglichkeit beruflicher Umsetzung ihrer Muttersprache in der Kombination mit Kenntnissen der deutschen Sprache glaubt Untersuchungsteilnehmerin Nr. 9: *„Weil dank dem, dass ich die tschechische Sprache beherrsche, werde ich hier eine Verwendung haben. Dann auch größere Arbeitschancen...“*

Sechzehn Personen gaben an, dass sie gewisse Befürchtungen im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Lebens- bzw. Arbeitsbeginn in Österreich hatten. Motive der Ängste können in drei großen Gruppen unterteilt werden. Erstens waren einige Befragte am Überlegen, ob sie sich in Österreich überhaupt verständigen können würden. Zweitens waren sich manche unsicher, ob sie tatsächlich eine Arbeit finden würden, die ihren Vorstellungen entspräche. Und drittens waren manche Interviewte über ihr „Fremdsein“ in Österreich besorgt. Viele fügten sogar zu ihren Aussagen aus jetziger Perspektive ein, inwiefern sich ihre Befürchtungen bestätigt haben.

Acht InterviewteilnehmerInnen<sup>70</sup> befürchteten ein mögliches Auftreten von Sprachschwierigkeiten. Gesprächspartner Nr. 20, der mit zwölf Jahren nach Österreich kam,

---

<sup>67</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 10, 16, 18.

<sup>68</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 4, 8, 22.

<sup>69</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 7, 10, 16, 18.

<sup>70</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 16, 18, 20, 22, 25.



erinnert sich an seine Angst: *„Dass ich mich hier nicht verständigen kann, und dass ich niemanden, keine Freunde finde...“*

Diplom-Krankenschwester (Interview Nr. 1) sagte über ihre anfänglichen Kommunikationsprobleme am Arbeitsplatz: *„Na und jetzt muss der Mensch schnell, schnell kommunizieren, ins Telefon spricht jeder Arzt anders... Am Anfang „gemma“, „hamma“, ich habe überhaupt nicht verstanden, was es ist.“*

Auch Interviewpartner Nr. 25 beschreibt seine sprachbedingten Befürchtungen: *„Na vor allem wegen der Sprache, ...wegen dem Dialekt, und bis der Mensch sich einpasst, dann kann er nur die Sachen, die er für die Arbeit braucht oder die deutsche Umgangssprache..., aber mit der Zeit, muss ich sagen, ging es.“*

Teilnehmerin Nr. 18, die als Pflegerin arbeitet, war sich denkbaren Konsequenzen wegen mangelnder Sprachkenntnisse bewusst: *„Ich habe befürchtet, dass ich mich hier vielleicht nicht verständigen können werde, dass ich die Leute nicht verstehen werde und deshalb Konflikte vorkommen...“*

Befragte Nr. 16 stellte in kurzer Zeit fest, dass Sorgen wegen der Sprache nur nebensächlich sind: *„Die Befürchtungen waren natürlich bezüglich der Sprachbarriere, und weitere Befürchtungen, die sich bald als die hauptsächlichen gezeigt haben, waren diejenigen, wie sich hier die ganze Familie gewöhnen wird, ob es weiterhin möglich sein wird, hier zu bleiben...“*

Künftige Beschäftigung war die zweithäufigste genannte Befürchtung<sup>71</sup> vor der Migration nach Österreich. Befragte, die ohne fixe Arbeitszusage nach Österreich gegangen bzw. geflüchtet sind, machten sich Sorgen, ob sie überhaupt eine Arbeit finden, und wenn, ob sie ihrer Qualifikation entsprechen würde. Obwohl sich diese Ängste bei den meisten Betroffenen als nicht berechtigt gezeigt haben, konnte Interviewpartnerin Nr. 21, eine ehemalige Raumplanerin, die nun als Dolmetscherin und Sprachtrainerin arbeitet, keine entsprechende Beschäftigung finden: *„Es war eher mein Wunsch, eine Arbeit im Fach zu finden, was mir nicht gelungen ist.“*

Fachkräfte, die wegen ihrer neuen Arbeit nach Österreich gegangen sind, wussten manchmal nicht genau, was sie am künftigen Arbeitsplatz erwarten würde. Befragte Nr. 3 hatte keine konkreten Vorstellungen, welche Tätigkeit im Krankenhaus sie ausüben wird: *„...Sie haben uns zwar bei den Aufnahmegesprächen gefragt, wo wir arbeiten und danach haben sie uns*

---

<sup>71</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 3, 5, 7, 12, 14, 17, 21

*dann auf die Abteilungen aufgeteilt. Ich habe mir aber gedacht, ich werde dort eine Putzfrau machen oder Ähnliches. Und ich habe seit dem ersten Tag, vom ersten Tag an als OP-Krankenschwester gearbeitet“.*

Eine abwechslungsreiche Arbeit war offensichtlich ein Anliegen des Befragten Nr. 17, welcher in Österreich seine berufliche Tätigkeit im Bankwesen fortgesetzt hat: *„Na und die Befürchtungen waren ein wenig daraus, dass die Arbeit nicht zu Routine wird.“*

Wohnsituation und Arbeitsablauf waren Gegenstände der Befürchtungen der jungen Bankangestellten (Interview Nr. 14): *„Erstens war es Wohnen, weil ich nicht so genau die Bedingungen kannte, wie man es besorgen kann und so weiter, und die zweite Sache war überhaupt, überhaupt der Arbeitsinhalt..., das Kollektiv einfach.“*

Vier weibliche Befragte<sup>72</sup> waren besorgt, wie sie von ihrer Umgebung in Österreich angenommen werden bzw. wie ihre Eingewöhnungsphase hier verlaufen wird.

Eine Krankenschwester (Interview Nr. 3) sagt: *„Aber die größte Befürchtung war natürlich wegen den Menschen, ja, also wie sie mich als Ausländerin annehmen würden.“*

Auch eine weitere medizinische Angestellte (Interview Nr. 10) erzählt, dass sie ähnliche Ängste hatte, die jedoch aus späterer Sicht nicht notwendig waren: *„Befürchtungen hatte ich natürlich, wie sie mich als Ausländerin annehmen werden, das hatte ich, aber ich bin wiederum, ich denke, so ein kommunikativer Typ, ..., dass ich hier wirklich keine Probleme hatte. Mit niemanden. Mit den Arbeitsgebern nicht, mit Patienten auch nicht.“*

Ebenfalls positiv beschreibt Interviewte Nr. 2 das Verhalten ihrer österreichischen Arbeitskollegen: *„...sie haben uns ziemlich angenehm überrascht, oder mindestens mich haben sie gut angenommen...“* und fügt hinzu, dass auch die ähnliche Arbeitsweise in beiden Ländern ihre Ängste genommen hat: *„Dieselben Geräte, die wir bei uns hatten, dasselbe System war hier. Also ich war überhaupt nicht, also für mich war es nichts Neues. Im Gegenteil.“*

Befragte Nr. 8 schildert, dass ihr die die Trennung von der Heimat nicht leicht gefallen ist: *„Natürlich sind auch die Zweifel aufgetaucht, nicht wahr, weil: Fremde Menschen, fremde Umgebung und vor allem ohne Familie. Die schwierigste Erfahrung für jeden.“*

Die Antwort der Gesprächspartnerin Nr. 22 beinhaltet den Anpassungswunsch an die österreichische Mentalität: *„Dass ich mich nicht schnell genug integriere. Ich wollte mich so sehr schnell an die Leute anpassen und es geht eigentlich.“*

---

<sup>72</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 2, 3, 10, 22.

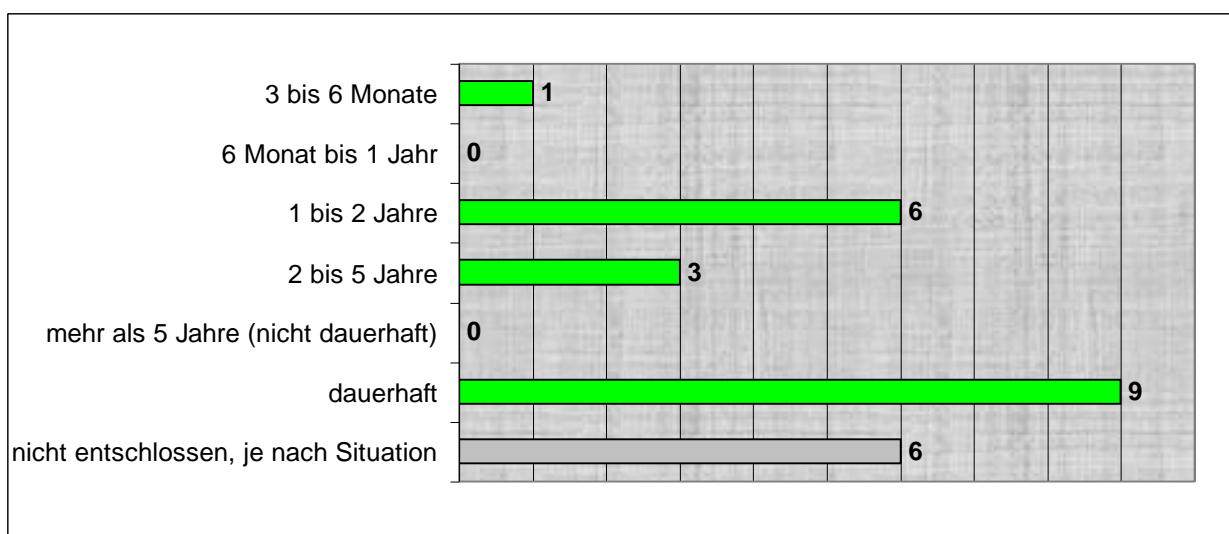
Mehrere Befragte haben keine Befürchtungen im Zusammenhang mit dem Leben und Arbeiten in Österreich geäußert. Manche argumentierten auch, warum sie nach Österreich ohne jegliche Bedenken gegangen sind. Einerseits waren es vorhandene Auslandserfahrungen, die den Befragten den Anfang in Österreich erleichtert haben. Andererseits neigten vor allem Migranten, die in jungen Jahren nach Österreich gekommen sind, zu einer eher sorgloseren Einstellung. Interviewpartner Nr. 6, der kurz vor der „Samtenen Revolution“ aus Tschechien emigriert ist, war mit seinen 23 Jahren optimistisch: *„Dach über den Kopf geben sie dir und ein Stück Brot verdienst du irgendwo. Also ich habe damit keine Probleme gehabt.“*

Eigene Naivität in den jungen Jahren beschreibt Befragte Nr. 19: *„Ich war eine 25-Jährige, eigentlich eine blöde Gans, wenn ich das so anfasse. Ich habe es irgendwie probiert, wirklich ja, ich habe mir gesagt sechs Monate - und erst später erfuhr ich zum Beispiel über die Nostrifikation, dass es so lange dauert...“*

### 6.3.10. Ursprünglich geplante Aufenthaltsdauer in Österreich

In weiterer Folge wurden die InterviewteilnehmerInnen gefragt, wie lange sie in Österreich arbeiten bzw. leben wollten. Auf die Abweichungen zwischen dem damaligen Vorhaben und der Realität bzw. den Zukunftsplänen wird noch näher eingegangen. Diese Grafik soll veranschaulichen, mit welcher Aufenthaltsdauer die Befragten ursprünglich gerechnet, wenn sie beschlossen haben, nach Österreich zu gehen.

**Abbildung 12: Geplante Aufenthaltsdauer in Österreich**



Insgesamt kann gesagt werden, dass sich die meist gewählte Option für die voraussichtliche Aufenthaltsdauer in Österreich einerseits zwischen einem und fünf Jahren bewegte, andererseits haben viele der befragten Personen vorgehabt, in Österreich dauerhaft zu leben. Sechs Personen<sup>73</sup> waren zur Zeit der Entscheidung für den Wohn- bzw. Arbeitswechsel ins Ausland nicht entschlossen, wie lange sie in Österreich bleiben werden. Zum Beispiel der Interviewpartner Nr. 16 wollte sich erst nach einer gewissen Probezeit über die Dauer seiner Tätigkeit in Österreich entscheiden: *„...ich habe von der Leitung des Krankenhauses in Budweis eine unverbindliche Zusage gehabt, dass ich in dem Fall zurück kommen kann, wenn ich will. Also dass sie mich zurück in die Abteilung nehmen.“*

Nur Interviewpartnerin Nr. 19 hatte vor, bis zu einem halben Jahr in Österreich zu arbeiten. Die Aufenthaltsdauer in der Zeitspanne von 6 Monaten bis zu einem Jahr wurde von keiner/m Befragten als zutreffend gewählt.

Eine mittelfristige Verweildauer haben insgesamt neun Personen angegeben, indem sechs<sup>74</sup> von ihnen ein bis zwei Jahre in Österreich arbeiten wollten und drei InterviewpartnerInnen<sup>75</sup> ihre Berufstätigkeit in diesem Land auf zwei bis fünf Jahre geschätzt haben. Auch der Gesprächsteilnehmer Nr. 25 wollte nur ein paar Jahre in Österreich bleiben: *„Ich habe zwei, drei Jahre geplant, solange ich Fußball spielen kann, und dann komme ich zurück.“*

Neun Befragte<sup>76</sup> haben einen langfristigen Aufenthalt vorausgesetzt. Alle diese Personen nahmen an, dass sie in Österreich für immer leben und/oder arbeiten werden. Die Option „fünf und mehr Jahre, jedoch nicht dauerhaft“ wurde von niemanden gewählt. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass die Antwort von vier der neun Personen zwingend mit dem Zeitpunkt ihrer Ankunft in Österreich zusammenhängt. Drei Befragte haben als EmigrantInnen ihre Heimat verlassen und eine Gesprächsteilnehmerin heiratete noch vor der Wende nach Österreich. Die betroffenen Personen haben laut ihren Aussagen angenommen, dass ihnen der Weg zurück in die Tschechische Republik aufgrund des kommunistischen Regimes für immer versperrt bleiben würde. Der Interviewpartner Nr. 6 sagte: *„Ich war entschlossen, nicht zurück zu kommen, nicht zurück nach Tschechien zu kommen.“*

---

<sup>73</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 7, 10, 11, 13, 16, 18.

<sup>74</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 4, 23, 24.

<sup>75</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 14, 17, 19.

<sup>76</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 5, 6, 8, 9, 12, 15, 20, 21, 22.

Fünf der neun Antworten stammen von InterviewpartnerInnen, die erst nach dem Jahr 1989 nach Österreich gekommen sind. Die Befragte Nr. 8, die vor zwei Jahren nach Österreich umzog, antwortete auf die Frage, wie lange sie bleiben will, mit: „*Dauerhaft. Das war wirklich mein Ziel*“.

Eine junge Interviewpartnerin (Interview Nr. 9) begründet ihre Entscheidung, in Österreich auf Dauer zu arbeiten, mit der geringen Entfernung ihres tschechischen Wohnsitzes: „*...wenn ich pendeln kann, also so nahe, dann für immer, wahrscheinlich*“.

## **6.4. Die aktuelle Situation**

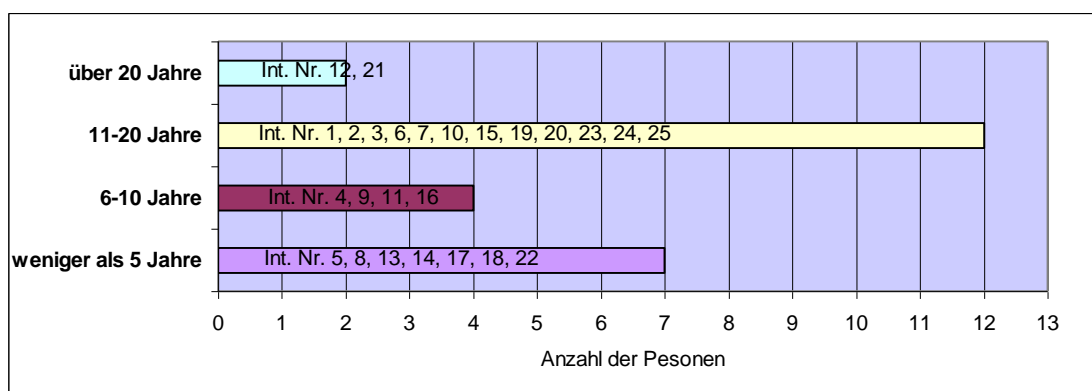
Im zweiten Abschnitt des Fragebogens wurden die Fachkräfte über ihre aktuelle berufliche und außerberufliche Situation in Österreich befragt. Die Antworten sollten einerseits einen Überblick über faktische Daten und individuelle Einzelheiten zur Berufstätigkeit der InterviewpartnerInnen und ihr Alltagsleben in Österreich verschaffen, andererseits war interessant zu erfahren, inwieweit die anfänglichen Vermutungen dieser Personen ihre Erwartungen bestätigt oder widerlegt haben.

### **6.4.1. Dauer des bisherigen Aufenthaltes in Österreich**

Zum Zeitpunkt der Befragung, also zwischen September 2006 und April 2007, waren die befragten Fachkräfte durchschnittlich zwölf Jahre in Österreich. Die kürzeste Zeit von allen Befragten, nicht ganz zwei Jahre, hat die Interviewte Nr. 8 in Österreich verbracht, am längsten, nämlich seit 30 Jahren ist der Befragte Nr. 12 in diesem Land. Somit wurde das Kriterium „Mindestaufenthalt über drei Monate“ bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen erfüllt.

Aus dem Diagramm Nr. 11 ist ersichtlich, dass 14 Personen, also mehr als die Hälfte aller Befragten mehr als zehn Jahre in Österreich leben bzw. arbeiten. Vier Personen sind hier mittelfristig tätig, das heißt zwischen fünf und zehn Jahren und sieben Personen kamen vor weniger als fünf Jahren nach Österreich.

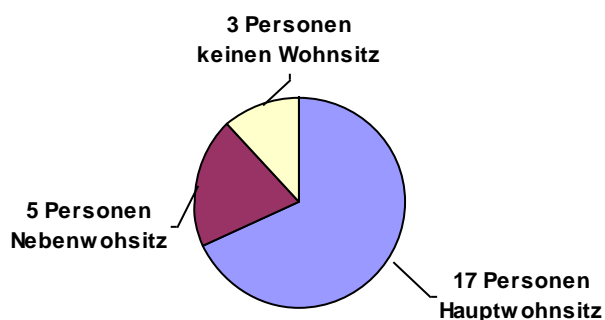
**Abbildung 13: Bisherige Aufenthaltsdauer**



### 6.4.2. Wohnsitz

Neben einem Wohnsitz in der Republik Österreich haben die meisten Befragten einen Haupt- oder Nebenwohnsitz in der tschechischen Heimat. 17 Personen gaben an, dass sie in der Tschechischen Republik einen Hauptwohnsitz haben und fünf InterviewpartnerInnen haben dort einen sogenannten Nebenwohnsitz. Drei Befragte haben laut eigener Auskunft keinen Wohnsitz mehr in Tschechien.

**Abbildung 14: Wohnsitz in der Tschechischen Republik**



Bei der Frage nach einem tschechischen Wohnsitz war bei den InterviewpartnerInnen ersichtlich, dass in vielen Fällen Unklarheit bezüglich der gesetzlichen Bestimmungen herrscht. Nach Aussagen der GesprächspartnerInnen wurden ihnen auf tschechischen Ämtern unterschiedliche Informationen vermittelt. Ein Teil der Befragten hat einen Hauptwohnsitz in

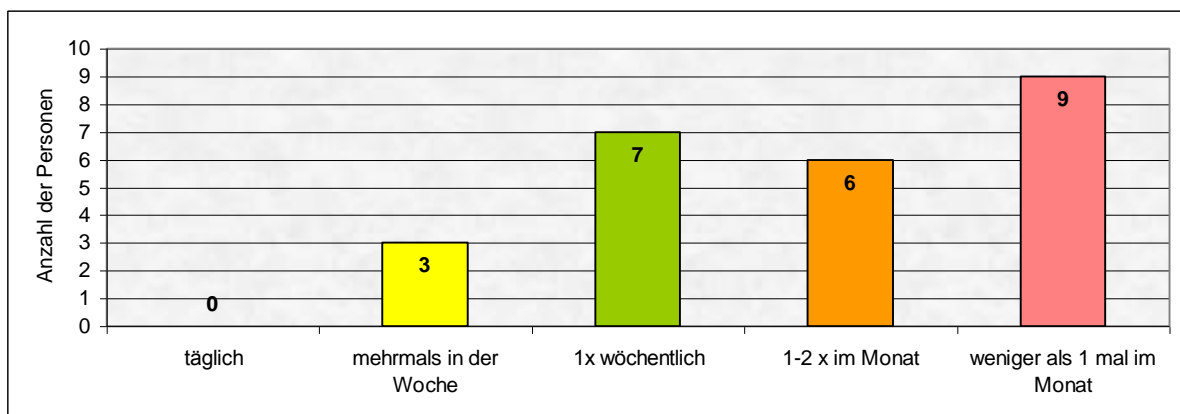
beiden Ländern, das heißt sowohl in Österreich als auch in Tschechien. Während manche Personen an der Legalität dieser Vorgehensweise offensichtlich nicht zweifeln, weisen andere Befragte auf die Illegalität zweier Hauptwohnsitze hin: „Wir haben auch einen Hauptwohnsitz, aber das darf man nicht sagen“.<sup>77</sup>

Mehrere UntersuchungsteilnehmerInnen haben diese Situation auch mit einem Nebenwohnsitz in Tschechien gelöst, wie die Interviewpartnerin aus Prag Nr. 5: „...Sie haben dort eine Notiz dazugeschrieben, dass ich dauerhaft im Ausland lebe. Weil auf dem Amt, auf dem Gemeindeamt haben sie mir gesagt, wenn ich etwa, wenn ich hier den Wohnsitz abmelde, auch den letzten, den ich in Tschechien habe, also wenn ich dann zurück nach Tschechien gehen möchte, ich werde schlimme Probleme mit dem Beweisen haben, dass ich hier irgendwo wohne und dass ich irgendwelches Eigentum habe, ja.“ Weitere Personen gaben an, in der Tschechischen Republik einen Hauptwohnsitz und in Österreich einen Nebenwohnsitz zu haben.

### 6.4.3. Anzahl der Fahrten in die Tschechische Republik

Alle befragten Personen fahren mindestens mehrmals im Jahr in ihre tschechische Heimat. Die Ergebnisse der nachfolgenden Grafik zeigen, in welchem Zeitabstand die InterviewpartnerInnen von Österreich nach Tschechien fahren. Die vorgegebenen Antwortkategorien reichen von täglichem Pendeln bis zu weniger als einmal monatlich.

**Abbildung 15: Anzahl der Fahrten nach Tschechien**



<sup>77</sup> Diese Aussage wurde aufgrund des Personenschutzes vollständig anonymisiert.

Keine der befragten Personen pendelt täglich nach Hause in die Tschechische Republik. Am häufigsten fahren drei InterviewpartnerInnen<sup>78</sup>, in der Regel zwei bis drei Mal in der Woche, Interviewpartnerin Nr.7 sogar öfter. Sieben Befragte<sup>79</sup> sind Wochenpendler, die ihre Familien am Wochenende besuchen und fünf Personen<sup>80</sup> fahren ein bis zwei Mal im Monat. Weniger als einmal monatlich fahren neun InterviewpartnerInnen<sup>81</sup>, das heißt 36% aller Befragten. Diese Personen fahren nach eigenen Angaben zwei bis sechs Mal im Jahr in die Tschechische Republik.

#### 6.4.4. Tschechische Familienangehörige in Österreich

Zum Zeitpunkt der Befragung lebten acht InterviewpartnerInnen mit ihren tschechischen Familienangehörigen in Österreich. Sechs Personen, davon ein befragtes Ehepaar, haben hier die ganze Familie, das heißt EhepartnerInnen und Kinder. Ein Interviewpartner hat in Österreich seine Eltern, mit denen er mittlerweile nicht mehr zusammenlebt, und eine Befragte ihre Mutter, mit welcher sie aber nie zusammen gewohnt hat.

17 UntersuchungsteilnehmerInnen, das sind 68 % der Befragten, haben keine tschechischen Familienmitglieder in Österreich. Zwei interviewte Frauen führten jedoch an, dass sie hier in der Vergangenheit eine Zeit lang mit ihrem Kind zusammenlebten. Die Befragte Nr. 10 berichtet: *„Mein Sohn war hier etwa ein halbes Jahr mit mir, aber das ist schon ein paar Jahre her, weil er hier Deutschkurse besucht hat...“*

Eine Krankenschwester (Interview Nr. 2) spricht über den Arbeitsaufenthalt ihrer Tochter: *„Ich habe hier meine Tochter gehabt, sie war aber bereits selber Krankenschwester. Sie hat die Schule abgeschlossen und ist zu mir gegangen. ... Zehn Jahre hat sie hier gearbeitet.“* Wie diese Befragte weiter im Gespräch erzählte, hat ihre Tochter später einen Tschechen geheiratet und mit ihm in Tschechien eine Familie gegründet. Sie schließt aber nicht aus, nach der Elternkarenz wieder in Österreich zu arbeiten.

---

<sup>78</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 7, 9, 17.

<sup>79</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 5, 8, 10, 21, 25.

<sup>80</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 3, 12, 14, 15, 16, 18.

<sup>81</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 4, 6, 11, 13, 17, 20, 22, 23, 24.



#### 6.4.5. Arbeitssuche der tschechischen Fachkräfte in Österreich

Alle 25 Fachkräfte gehen in Österreich einer Beschäftigung nach. 23 Personen sind offiziell, das heißt mit einer Arbeitsbewilligung beschäftigt. Eine weitere Interviewpartnerin bezieht nach der Kündigung Arbeitslosengeld in Österreich, absolviert die durch das Arbeitsamt angebotenen Umschulungskurse und arbeitet nebenbei als Pflegerin und eine weitere Befragte arbeitet ebenfalls als Pflegerin, besaß aber zur Zeit der Befragung aufgrund der österreichischen Gesetzlage keine Arbeitsgenehmigung. Die Frau gab an, sie würde hoffen, dass ihr Arbeitsverhältnis nach den in Österreich geplanten Pflegegesetzänderungen<sup>82</sup> legalisiert wird.

16 Personen, das sind 64 % aller Befragten, haben bereits eine fixe Beschäftigungszusage in Österreich gehabt bevor Sie in dieses Land gekommen sind. Drei Emigranten, die aus der sozialistischen Tschechoslowakei geflüchtet sind, konnten erst nach einer bestimmten Zeit und einem Asylverfahren zu arbeiten beginnen. Der Interviewte Nr. 20 war zum Zeitpunkt seiner Auskunft noch nicht im erwerbsfähigen Alter und Befragte Nr. 9, die wegen des Studiums nach Linz kam, begann erst nach längerem Aufenthalt zu suchen. Vier Personen, alle weiblichen Geschlechts, sind nach Österreich zu ihren österreichischen oder tschechischen Partnern gezogen und begaben sich erst später auf Arbeitssuche.

Sämtliche InterviewteilnehmerInnen wurden gefragt, wie sie ihre erste Beschäftigung in Österreich gefunden haben. Sieben Personen<sup>83</sup> gaben an, dass sie eine Arbeit mit Hilfe von Bekannten oder Verwandten bekommen haben. Interviewteilnehmer Nr. 25, ein ehemaliger Fußballer berichtet, wie ihm nach Beendigung seiner sportlichen Karriere seine erste Beschäftigung außerhalb des Fußballfeldes angeboten wurde: *„unser Klubpräsident war praktisch ein Chef in Steyr, das war eine Firma - Transportunternehmen, ..., also er hat mich beschäftigt, bei sich in der Firma. ... Da war ich ganz normal im Büro, ich war ein Mädchen für alles – kaufmännischer Angestellter...“*. Eine Finanzberaterin (Interview Nr. 8) gab an, dass sie erst mit Hilfe ihres österreichischen Lebensgefährten eine Arbeit bekommen hat, nachdem sie sich vergeblich selbst mit Schreiben beworben hatte: *„...ich habe vorher 250 Bewerbungen geschrieben, auf die ich genau fünf (negative, Anm. Autorin) Antworten bekommen habe.“*

---

<sup>82</sup> Für nähere Informationen siehe: <http://wko.at/wknoe/rp/Leitfadenpersonenbetreuer.pdf>, downloaded am 12.01.2008

<sup>83</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 6, 7, 8, 11, 12, 21, 25.

Ein Automechaniker (Interview Nr. 11) bekam seine erste Beschäftigung dank der Empfehlung eines Verwandten, seine jetzige Arbeitstelle hat er bereits selbst gefunden. Der junge Mann erzählt, warum er rasch einen Arbeitsplatz gefunden hat: *„Wenn du in einer Berufsschule in Österreich lernst, du kommst zu Mercedes, oder zu Scania, das ist egal wohin, sie lernen dich Teile austauschen und nicht zu reparieren. Das ist ein Unterschied. ...Wenn du kommst und beginnst zu arbeiten, dann stellen sie dich an, weil du kannst es reparieren, nicht nur umtauschen...“*

Weitere sieben InterviewpartnerInnen<sup>84</sup> haben selber ihre künftigen ArbeitgeberInnen angesprochen. Der Erstkontakt erfolgte in den meisten Fällen in Form einer schriftlichen Bewerbung. Auch eine Krankenschwester (Interview Nr.1) versuchte auf „eigene Faust“ eine Arbeit zu bekommen: *„ ... ich habe Briefe versendet. ... Dann habe ich ein Avis bekommen, dass ich kommen soll, also bin ich gekommen.“* Nachdem der Versuch der radiologischen Laborantin Nr. 19 mittels einer Agentur Arbeit zu finden, gescheitert war, nahm sie die Suche in die eigene Hand: *„...Dann habe ich schon begonnen alleine Briefe zu schreiben, auf der Landkarte habe ich alle großen Städte in Österreich gefunden und habe einfach Krankenhaus und die Stadt aufgeschrieben. ...und dann hat sich Salzburg gemeldet, der wollte sofort eine abgelegte Nostrifikation und Steyr hat gesagt, ich kann die Nostrifikation hier machen, nachdem ich zum Arbeiten anfangen.“*

Zwei Befragte haben sich gleich persönlich beworben. Interviewpartnerin Nr. 24 erzählt, wie sie ihre Arbeitstelle gefunden hat: *...ich bin in die Firma in die Personalabteilung gegangen und habe gefragt, ob sie für mich etwas Interessantes haben.“* Eine medizinische Angestellte (Interview Nr. 2) versuchte gemeinsam mit einer Kollegin ihr Glück: *„ ...wir sind in alle Krankenhäuser gegangen, überall haben wir Bewerbungen gelassen, Lebensläufe..., ...wir haben dann sogar zwei Arbeitsangebote bekommen. “*

Ebenfalls sieben InterviewteilnehmerInnen haben den Arbeitsplatz mit Hilfe einer geschalteten Anzeige gefunden. Vier Personen<sup>85</sup> haben sich für eine in der Presse veröffentlichten Stellenausschreibung beworben und zwei<sup>86</sup> haben im Internet ein Arbeitsangebot gefunden. Ein Arzt (Interview Nr. 16) wurde in Österreich angestellt, nachdem er auf eine Stellenausschreibung geantwortet hat: *„Kinderklinik hat in tschechischen*

---

<sup>84</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1,2,4,14,19,23,24.

<sup>85</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 5,13,15,16.

<sup>86</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 9,22.

*medizinischen Zeitschriften inseriert,..., in der Zeitschrift von der Ärztekammer, genau eine Stelle für Radiologen in der Kinderklinik...“*

In einem südböhmischen Krankenhaus waren Stellenangebote an der Pinnwand ausgehängt. Befragte Nr. 3 berichtet: *„...ich habe im Spital in Jindřichův Hradec gearbeitet und dort ist ein Angebot vom AKH Linz gewesen, dass sie 70 Krankenschwestern benötigen.“*

Nur Interviewte Nr. 18 nutzte das Angebot einer österreichischen Agentur und bekam dadurch eine Stelle als Pflegerin. Befragte Nr. 19, die schließlich ihre Stelle als radiologische Laborantin durch Eigeninitiative gefunden hat, beschreibt ihre Erfahrungen mit einer Arbeitsvermittlungsagentur in Österreich und wie sie dadurch eine Arbeitsbewilligung bekommen hat: *„... Es war irgendwelche private Agentur, die aber Krankenschwestern gesucht hat. Und ich habe eigentlich nicht gesagt, dass ich eine radiologische Laborantin bin... Wir sind dann extra nach Wien gefahren, dort haben wir die Papiere erledigt, wirklich legal, auf dem Gesundheitsministerium... ich habe drinnen dem Beamten gesagt, dass ich keine Krankenschwester bin..., der Beamte sagte, dass ist kein Problem, ..., wir schreiben eine Röntgenassistentin. Und ich bin nach draußen gekommen und der aus der Agentur sagte: „ Nein, ich brauche Krankenschwestern, Sie haben Pech.“ Aber ich hatte das Papier... Also ich hatte es in der Hand und habe dann alleine zu suchen begonnen.“*

Zwei tschechische Fachkräfte haben ihre Arbeitsstellen direkt vom Arbeitgeber angeboten bekommen<sup>87</sup>. Interviewpartner Nr. 17 arbeitete in der Tschechischen Republik elf Jahre in einer Bank, zuletzt auf dem Posten als Filialdirektor, als er ein Arbeitsangebot aus Österreich erhalten hat. Auch die Radiologie-Technologin Nr. 10 wurde angeworben: *„...als ich in Wien war..., das war ein Europäisch-Asiatischer Kongress für Radiologie und dort haben sie mir die Stelle angeboten....“*

Seinen jetzigen Arbeitgeber hat der Befragte Nr. 20 bereits während des Studiums auf einer Karrieremesse kennengelernt. Der Akademiker berichtet, wie sein erster Kontakt zu diesem großen österreichischen Energieversorgungsunternehmen zustande kam: *„...dort haben sie genau jemanden gesucht, der E-learning und Wissensmanagement studiert hat, genau das, und dann, als ich noch gesagt habe, dass ich Tschechisch kann....“*

---

<sup>87</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 10, 17.

#### 6.4.6. Berufliche Felder der tschechischen Fachkräfte in Österreich

Folgende Tabelle beinhaltet einen Überblick über die Berufstätigkeit der befragten tschechischen Fachkräfte in Österreich. Zum Vergleich stehen die zuletzt in der Tschechischen Republik ausgeübten Berufe und die derzeitigen Arbeitsstellen in Österreich. Mit einfachen Symbolen wird bei den InterviewpartnerInnen individuell ein beruflicher Aufstieg, Abstieg oder Ausüben eines ähnlichen Berufes oder Position gekennzeichnet.

**Tabelle 8: Beruflicher Status der Befragten in Österreich im Vergleich mit der letzten Arbeitsstelle in Tschechien**

Erklärung der Symbolzeichen:

↑ - höhere Position

↓ - niedrigere Position

↔ - gleichwertige Position

≈ - keine Vergleichbarkeit möglich

Nr.	Letzter Beruf in Tschechien	Vergleich beider Positionen	Derzeitiger Beruf in Österreich
1.	Dipl. Krankenschwester (Altersheim)	↑	Dipl. Krankenschwester (Krankenhaus)
2.	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Dialyse)	↔	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Dialyse)
3.	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: OP)	↔	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: OP)
4.	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Audiometrie)	↓	arbeitslos <sup>88</sup> , Pflegerin
5.	facility management Angestellte	↔	Meinungsforscherin
6.	selbständig – Bauarbeiten	↔	selbständiger Kaufmann
7.	Schichtleiterin im großem Transportunternehmen	↓	Telefonistin (Angestelltenverhältnis)
8.	Assistentin der Geschäftsleitung	↑	Finanzberaterin
9.	Familienbetrieb (Gastgewerbe)	≈	JUS-Studentin, Studentenjobs/Praktiken
10.	Radiologische Spezialistin	↔	Radiologie-Technologin

<sup>88</sup> Die Interviewpartnerin ist eine Dipl. Krankenschwester, bezieht in Österreich Arbeitslosengeld und arbeitet nebenbei als Pflegerin ohne Arbeitsgenehmigung.

11.	Automechaniker	↔	Automechaniker
12.	Radiomechaniker	↑	Techniker
13.	Assistenzarzt (Herzchirurgie)	↑	Oberarzt (Kinderherzchirurgie)
14.	Account Manager	↑	Produktentwicklerin (Bankwesen)
15.	Informatikerin	↔	Informatikerin
16.	Oberarzt (Röntgenologie)	↔	Oberarzt (Röntgenologie)
17.	Bankdirektor	↓	Bankangestellter
18.	Dipl. Krankenschwester (Spezialisierung: Hebamme)	↓	Pflegerin
19.	Radiologische Laborantin	↔	Radiologische Laborantin
20.	--	≈	Manager (Energieversorgungsunternehmen)
21.	Raumplanerin	↓	Verkäuferin im Fachhandel (erster Beruf in Österreich)
		≈	Sprachtrainerin, Dolmetscherin
22.	Handelsmanagerin	↑	Back Office (große intern. Firma)
23.	Balletttänzer	↔	Balletttänzer (erster Beruf in Österreich)
		≈	Speditionsangestellter
24.	Goldschmiedin	↓	Goldschmiedin (Arbeiterin im Schichtbetrieb)
25.	Fußballspieler	↔	Fußballspieler (erster Beruf in Österreich)
		≈	Speditionsangestellter

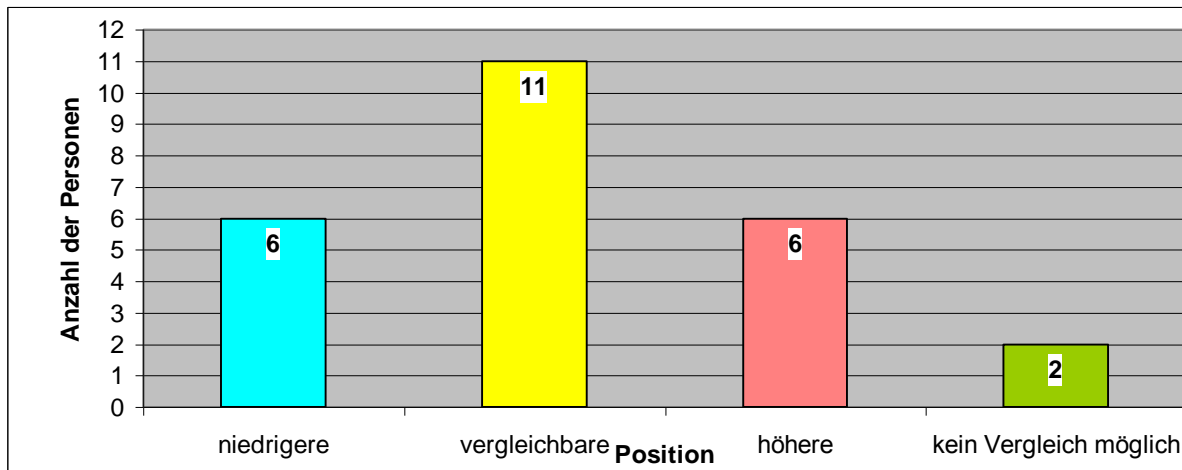
Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, hat die Mehrheit der Befragten ihre Berufstätigkeit in der gleichen oder zumindest artverwandten Branche fortgesetzt. Um festzustellen, wie sich ihre berufliche Laufbahn mit der Migration nach Österreich entwickelt hat, wurden die GesprächspartnerInnen außerdem nach ihren Arbeitspositionen gefragt. Die Befragten sagten nach eigener Einschätzung, ob ihre derzeitige Position vergleichbar, höher, oder niedriger im Vergleich mit der Position im zuletzt ausgeübten Beruf in Tschechien ist.<sup>89</sup>

Elf Personen haben ihre berufliche Position in Österreich als vergleichbar mit der Position in Tschechien bezeichnet. Sechs Personen gaben an, dass sie in Österreich einer niedrigeren

<sup>89</sup> Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurde bei den InterviewpartnerInnen Nr. 21, 23 und 25 ihre letzte Arbeitsstelle in der Tschechischen Republik und erste (nicht derzeitige) Arbeitsstelle in Österreich gegenübergestellt.

Position zugeordnet sind, weitere sechs Befragte haben hingegen höhere berufliche Position als in Tschechien erreicht. Befrage Nr. 20 und Nr. 9 waren in der Tschechischen Republik nicht berufstätig bzw. nur kurz vor dem Studienbeginn im Familienbetrieb tätig, daher wurde keine Vergleichbarkeit möglich.

**Abbildung 16: Berufliche Position in Österreich im Vergleich mit Position in Tschechien**



#### 6.4.7. Gehalt

Der finanzielle Faktor bei der Beschäftigung in Österreich wurde als einer der Hauptgründe für die Migration genannt.<sup>90</sup> Im Gespräch über die aktuelle Arbeitssituation wurden InterviewpartnerInnen über die Einkommenshöhe im Vergleich zum Gehalt in der letzten Arbeitsstätte in Tschechien befragt<sup>91</sup>.

Die gewonnenen Daten über Gehaltunterschiede der InterviewpartnerInnen sind nicht miteinander vergleichbar und werden daher auch nicht graphisch dargestellt. Die Gründe dafür sind unterschiedliche Zeitpunkte des Arbeitsbeginnes in Österreich. Rapider Anstieg der Inflationsrate und stetig wachsende Einkommen auf dem tschechischen Arbeitsmarkt seit dem Ende des Kommunismus bewirken, dass die Kluft zwischen den Gehältern in beiden Ländern immer kleiner wird. Dass auch kürzere Zeitabschnitte bedeutende Auswirkungen haben,

<sup>90</sup> Siehe S. 50 ff. - Gründe für die Entscheidung in Österreich zu leben bzw. zu arbeiten.

<sup>91</sup> Die Antwortmöglichkeiten auf die Frage, wie hoch der aktuelle Gehalt im Vergleich zum letzten Einkommen in der Tschechischen Republik ist: a) vergleichbar; b) weniger als zweifach, c) ungefähr zweifach, d) drei- bis vierfach; e) höher; f) trifft nicht zu (in Tschechien habe ich nicht gearbeitet).

bestätigt nach seinem zweieinhalb-jährigen Aufenthalt ein Bankangestellter (Interview Nr. 17). Er behauptet: *„Meine Gehaltssituation hat sich um 15 % verschlechtert.“*

Alle befragten Personen, die vor dem Jahr 1989 und wenige Jahre danach nach Österreich gekommen sind, gaben an, dass sie mehr als das vierfache Einkommen haben als vor ihrer Emigration. Manche Beteiligte fügten ihrer Antwort hinzu, wie viel Geld üblicherweise ihre Branchenkollegen heutzutage verdienen. Eine Krankenschwester (Interview Nr. 2) berichtet: *„Wenn wir hier hingekommen sind und wir hatten in Tschechien 3000 Kronen und hier 10.000 Schilling, dann war das zehnmal so viel. Da waren wir wie Alice im Wunderland, nicht wahr? Ich hätte eher gesagt, dass das Gehalt in der Gegenwart zweimal so hoch ist..., circa 15.000 Kronen hätte ich gesagt, ist der Durchschnitt bei Krankenschwestern.“*

Radiologie-Technologin (Interview Nr. 10), die auch in den ersten Jahren nach der Revolution aus Tschechien weg gegangen ist, erzählt über Entwicklung ihres Einkommens: *„Damals war es etwa sieben Mal so hoch. ...und jetzt ist es so,..., ich habe circa zweieinhalb Mal so viel als dort.“*

Dass ihr Gehalt in Österreich höher als in Tschechien ist, aber in der Relation immer niedriger wird, schildert auch die Befragte Nr. 24: *„Damals war das zum Beispiel das Zehnfache und jetzt ist es die Hälfte. Weil meine Schwester ist auch Goldschmiedin und verdient 15.000 Kronen.“*

Mit der aktuellen Situation vergleichbar und daher als brauchbare Informationen können Antworten der neun UntersuchungsteilnehmerInnen angesehen werden, die im Zeitraum von 2001 bis 2004 nach Österreich gekommen sind und bereits berufliche Erfahrungen in der Tschechischen Republik hatten. Interviewpartnerin Nr. 5 sagte aus, dass ihr Gehalt in Österreich weniger als zwei Mal so hoch ist wie das letzte in Tschechien, Befragte Nr. 7, 13, 17 und 18 verdienen ungefähr zwei Mal so viel bei ihrer Tätigkeit in Österreich. Fachkräfte Nr. 8, 14 und 16 haben hier ein drei- bis vierfaches Einkommen im Vergleich mit der letzten Arbeit in der Heimat und Interviewte Nr. 22 gab sogar einen höheren als vierfachen Gehalt an.

Gesprächspartnerin Nr. 9 sammelte als Jus-Studentin ihre ersten Erfahrungen in der juristischen Praxis und spricht über unterschiedliche Entlohnung der zukünftigen Juristen in beiden Ländern: *„...im Vergleich mit der Tschechischen Republik, was die dort, die*

*Konzipienten verdienen, dass ist überhaupt unvergleichbar. Hier, für die Praxis bekam ich mindestens fünfmal, viermal so viel“.*

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass das Arbeiten in Österreich für alle InterviewpartnerInnen weiterhin rentabel ist. Keine der Befragten verdient weniger oder vergleichbar viel wie in ihrer letzten Arbeitsstelle in der Tschechischen Republik. Obwohl die Lohndifferenzen in beiden Ländern laufend sinken, ist auch der befragte Arzt Nr. 16 von seinen finanziellen Vorteilen in Österreich überzeugt: *„Wenn ich davon ausgehe, wie ich mich dort fachlich und gehaltsmäßig weiterentwickeln würde, dann habe ich hier trotzdem noch einen mindestens dreifachen Gehalt.“*

#### 6.4.8. Unterschiede in den Arbeitsbedingungen in der Tschechischen Republik und Österreich

In einer offenen Frage wurden die Interviewpartner um Äußerung zu den Unterschieden zwischen tschechischen und österreichischen Arbeitsbedingungen gebeten. Mit Ausnahme der Befragten Nr. 9, 20 und 21, die in Österreich einen völlig unterschiedlichen Beruf haben bzw. in Tschechien vor der Migration noch nicht gearbeitet haben, konnten alle 22 betroffenen InterviewpartnerInnen anhand eigener beruflicher Praxis Differenzen in beiden Ländern feststellen und beschreiben. Die GesprächspartnerInnen haben diese Frage unterschiedlich erfasst und ihre Antworten können nur grob einzelnen Themengebieten zugeordnet werden. Einige UntersuchungsteilnehmerInnen sprachen über mehrere Aspekte des Arbeitens in Österreich, manche Personen machten allgemeine Aussagen zu den Arbeitsbedingungen, andere sind eher auf Spezifika ihres Berufes eingegangen.

Das medizinische Fachpersonal hebt den höheren Standard beim Arbeiten in Österreich hervor. Nach Aussagen der Befragten waren vor allem in den ersten Jahren nach dem Fall des Kommunismus in Tschechien die Unterschiede sehr groß. Eine Krankenschwester war vom ausreichend vorhandenen medizinischen Material am österreichischen Arbeitsplatz positiv überrascht: *„Hier wurde nicht gespart und alles war vorhanden, was der Patient gebraucht hat. Alles war. Solche Pflaster, die ich nicht mal gekannt habe...“*

Der Interviewten Nr. 4 fällt ein Unterschied in den medizinischen Einrichtungen im jeweiligen Land auf: *„...ich glaube, dass es eigentlich nur an der Ausstattung liegt und an der Zugänglichkeit sowie der Menge der erforderlichen Hilfsmittel...“*



Nr. 3 spricht über ihre Erfahrungen als OP-Krankenschwester: „...also als ich hierher gegangen bin<sup>92</sup>, also da haben wir in Tschechien mit den endoskopischen Operationen erst begonnen... Wir hatten nicht einmal so viele Instrumente, wir haben sie also von der ersten Operation weg geben müssen, damit wir sie noch für die zweite Operation sterilisieren könnten. Hier schmeißt du einfach Schmutziges zum Sauberen dazu und nimmst du alles neu für die zweite Operation. ...Aber nach sechs Jahren bin ich in einem Spital in Tschechien gewesen und die Bedingungen waren dort auch schon anders, was Instrumente und dieses betrifft, das war schon vergleichbar. Natürlich ist das Gehalt nicht so hoch, wie ich hier habe.“

Erst nach ihrem Arbeitsbeginn in Österreich konnte die radiologische Laborantin (Interview Nr. 19) einige medizinische Geräte in der Praxis kennenlernen: „...die technischen Sachen die wir hier hatten, wie die Computertomographie und mit der Zeit die magnetische Resonanz..., also diese Ausbildung, die habe ich hier ausgeweitet. Die Kurse, damit ich überhaupt mit den Geräten arbeiten kann.“

Die Radiologie-Technologin (Interview Nr. 10) meint, dass das Niveau der technischen Ausstattung vom Typ der Gesundheitseinrichtung abhängt: „Also ich hatte es ganz gut, weil wir unsere Arbeitsstelle mit der neusten Technik ausstatten hatten, weil wir eine Spitzenarbeitsstelle in Budweis waren..., also als ich von dort weg gegangen bin<sup>93</sup>, dann war die Gerätetechnik bereits vergleichbar, ja.“

Ausreichende finanzielle Mittel für eine optimale Alterspflege in Österreich erwähnt die Interviewte Nr. 18: „...hier ist das Geld und bei uns ist das Geld nicht, also hier können sich die Leute vieles leisten, vieles bezahlen. Bei uns ist, glaube ich, kein so gutes System wie hier.“

Anders als das medizinische Personal bewertet der Befragte Nr. 11 die Ausstattung seines Arbeitsplatzes. Während seiner beruflichen Laufbahn als Automechaniker in beiden Ländern stellte er fest: „...wir haben in Tschechien vielleicht eine besser ausgestattete Werkstätte gehabt.“

Ein weiterer Schwerpunkt einiger Aussagen stellt die Arbeitseinstellung und Arbeitsleistung dar. Die Interviewpartnerin Nr. 24 meint: „gefordert ist eine viel höhere Leistung und hohe Qualität.“

---

<sup>92</sup> Befragte Nr. 1 kam im Jahr 1992 nach Österreich.

<sup>93</sup> Befragte Nr. 10 kam im Jahr 1992 nach Österreich.

Der Befragte Nr. 25, der zuerst in Tschechien und später auch in Österreich ein Berufssportler war, kommt in seiner derzeitigen Tätigkeit als Speditionsangestellter zu täglichem Kontakt mit tschechischen Kooperationspartnern: *„...der Zugang zur Arbeit ist ein wenig anders. Wir sitzen hier täglich zwölf Stunden, und das existiert bei uns, also in Tschechien nicht, oder vielleicht heutzutage auch schon... Ich habe große Probleme im Kontakt mit tschechischen Firmen, mit denen ich arbeite, weil ich nach zwei oder drei Uhr (nachmittags, Anm. der Autorin) in Tschechien niemanden erwische“*.

Befragte Personen aus dem Gesundheitswesen schildern einen vorbildlichen Zugang des medizinischen Personals zu den Patienten in Österreich. Krankenschwester Nr. 2 zeigt auf einen weiteren positiven Aspekt der zwischenmenschlichen Verhältnisse *„...und nicht nur der Zugang zu Patienten, sondern auch der Zugang der Patienten, etwa zum Personal.“*

Die Interviewpartnerin Nr. 1 weiß auch die gute Patientenpflege zu schätzen: *„Ich habe selber oft gesagt, wenn ich irgendwo sterben werde, dann möchte ich hier sterben. Weil wir sie umbetten, massieren, wir widmen uns dem wirklich.“*

Die Befragte Nr. 19 setzte sich ebenfalls mit der unterschiedlichen Arbeitsweise in Österreich auseinander: *„...was am Anfang war, das war sicher die Arbeitsmoral, die ist hier viel besser. Und in dieser Zeit<sup>94</sup> musste ich alles über die Beziehung zu Patienten lernen. Das war nicht so in Tschechien.“*

Manche InterviewpartnerInnen gingen in ihren Antworten auf bessere finanzielle und soziale bzw. andere vorteilhafte Arbeitsbedingungen in Österreich ein. Der Befragte Nr. 23, der als Balletttänzer im tschechischen Nationaltheater und später im Landestheater in Linz tätig war, bekam in Österreich mehr Geld für weniger Arbeit: *„Wenn ich hier nur zehn Vorstellungen im Monat hatte, dort hatte ich zum Beispiel zwanzig. Doppel so viel... und was das Gehalt betrifft wieder umgekehrt.“*

Interviewte Nr. 22 erzählt über Arbeitsgeberleistungen, welche sie in Österreich im Unterschied zu ihrem tschechischen Arbeitsplatz erhält: *„Und das sind hauptsächlich Überstunden, entweder bezahlte, oder kann ich mir frei nehmen... Und dann auch um eine Woche längerer Urlaub. Und dann haben wir auch Gleitarbeitszeit, das hatte ich auch nie.“*

Eine bestimmte berufliche Freiheit im Großbetrieb genießt ein Techniker (Interview Nr. 12): *„Dass ich mein eigener Herr bin in etwa. Das bedeutet, dass ich mir die Arbeit selber einteile... und der größte Vorteil ist, das ich eine Gleit-Arbeitszeit habe.“*

---

<sup>94</sup> Befragte Nr. 19 kam im Jahr 1991 nach Österreich.

Der Befragte Nr. 6, der seit wenigen Jahren eine selbständige Tätigkeit im österreichischen Handelsgewerbe ausübt, meint: *„...hier sind Bekannte nicht so notwendig dazu, dass du ein Geschäft aufbauen kannst“*

Einige Vorzüge bei der Tätigkeit in einer österreichischen Bank erwähnt Interviewpartnerin Nr. 14: *„Also, ich arbeite im Bankwesen, wo ein Kollektivvertrag besteht, wie sie vielleicht wissen, also das beeinflusst überhaupt das Arbeitsumfeld und es ist sehr sozial. Es ist große Arbeitsplatzsicherheit, die ich also in Tschechien in der Werbebranche nicht erlebt habe, und das ist ein gutes Gefühl.“*

*„Größerer Verlass bei mündlicher Vereinbarung“* und *„bessere Bedingungen für das Familienleben“* zählte Untersuchungsteilnehmer Nr. 13 in seinem schriftlich ausgefüllten Fragebogen auf.

Über das Kollektiv, Atmosphäre und Umgangsweise am österreichischen Arbeitsplatz haben im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen mehrere InterviewpartnerInnen gesprochen. Die Interviewte Nr. 15 spricht über einem gewissen Abstand unter ihren ArbeitskollegInnen, Befragungsteilnehmerin Nr. 7 fühlt sich unwohl auf ihrem Arbeitsplatz: *„Hier sind Leute, das sind Leute im Grunde mir immer noch fremd... Ganz furchtbare Distanz, na du weißt, einerseits sind wir Ausländer...“*

*„...Hier kannst du dich nicht selbst entwickeln, in dieser Firma. Und du kannst einfach nicht deine Ideen und Gedanken in den Prozess einführen...“* beklagt sich Interviewpartnerin Nr. 5 über die Beschränkungen seitens ihres Vorgesetzten.

Der Befragte Nr. 16 macht auf die Nachteile einer Arbeit in einem kleinen Team aufmerksam: *„Hier besteht der Hauptunterschied darin, dass wir in einem Kollektiv waren und hier habe ich einen Chef, einen mir gleichen Oberarzt und dann nur einen Assistenten... In Tschechien war ein Kollektiv von siebzehn Ärzten auf fast gleichem Niveau, oder sagen wir zehn auf gleichem Niveau und sieben jüngere, die fachlich erst herangewachsen sind. Also ich hätte gesagt, dass das größere Kollektiv besser ist, weil man dort eine größere Möglichkeit der Vertretung im Falle eines Urlaubes, Schulung, Erkrankung und so weiter hat.“*

Als *„funktionierende, aber fast unveränderbare Beziehungen am Arbeitsplatz“* kommentiert Interviewpartner Nr. 13 die Situation unter seinen ArbeitskollegInnen.

Gesprächspartnerin Nr. 1 freut sich, dass österreichische Ärzte die Krankenschwestern als *„gleichwertige“* Arbeitskolleginnen behandeln. Sie versuchte zunächst wie es in ihrer Heimat üblich war, den Ärzten ständig behilflich zu sein, wurde aber nach einiger Zeit von einer

Arbeitskollegin belehrt: „*Kapiere endlich, dass du nicht in Tschechien bist, der Doktor öffnet sich genauso die Türklinden, wie du es für ihn machst*“.

Die Radiologie-Technologin (Interview Nr. 10) kann sich laut ihrer eigenen Worte auf ihre Tätigkeit in Österreich besser konzentrieren: „*...ich habe mehr Ruhe für die Arbeit als dort, weil dort waren solche Sachen, ... die die Arbeit irgendwie, hätte ich gesagt, gestört haben.*“ „*...Kultur in der Firma, kann man sagen, ist einfach besser, auf einem höherem Niveau*“ lobt Befragte Nr. 22 ihren österreichischen Arbeitsplatz.

Ähnlich positive Erfahrungen sammelte während seiner Berufstätigkeit in Österreich Untersuchungsteilnehmer Nr. 17: „*Ein besseres Kollektiv, weiters auch höhere Angestelltenvorteile..., auch das Verhältnis zwischen dem Untergebenem und dem Vorgesetzten ist besser...*“

Finanzberaterin Nr. 8 nimmt ihren Aufenthalt und die Arbeitsbedingungen in Österreich sehr optimistisch wahr: „*...ich bin davon überzeugt, dass hier eine größere Chance ist. Wenn du willst, kannst du dich durchsetzen. Und hier ist trotzdem auch ein besserer Zugang zur Arbeit. Eine größere Möglichkeit einfach.*“

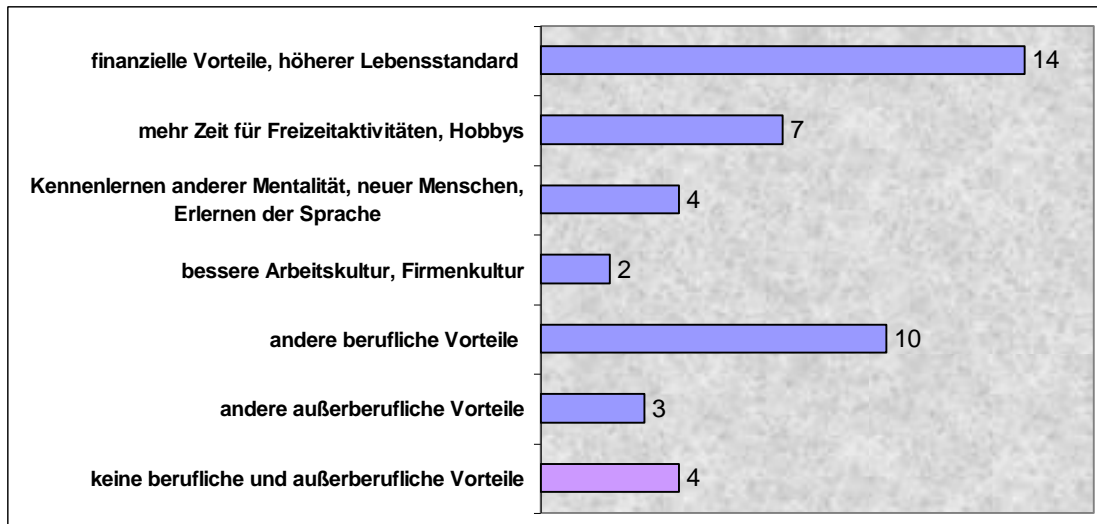
#### 6.4.9. Persönliche Vorteile und Nachteile des Lebens und Arbeitens in Österreich

Um die nähere persönliche Einstellung der Befragten zum Leben und Arbeiten in Österreich zu erfahren, wurden ihnen zwei offene Fragen gestellt. Erstens wurden die InterviewpartnerInnen gebeten, berufliche Vorteile und Nachteile in Österreich und Tschechien zu vergleichen, in der zweiten Frage ging es um die Gegenüberstellung der Vorteile und Nachteile im außerberuflichen Leben. Die Antworten auf beide Fragen überschneiden sich oft und werden daher nicht getrennt wiedergegeben. Die Separierung der beruflichen und außerberuflichen Ebene wurde während der Interviews notwendig, damit die UntersuchungsteilnehmerInnen beide Aspekte ansprachen.

Abbildung Nr. 15 veranschaulicht die in den offenen Fragen öfter genannten Vorteile des Lebens und Arbeitens in Österreich, die nachfolgende Abbildung präsentiert wiederum die Nachteile. Die Antworten stammen von 24 Personen, der Interviewpartner Nr. 20 konnte nicht einbezogen werden, da er ohne Berufserfahrung im Kindesalter nach Österreich kam.

Ausgesuchte Zitate sollen eine nähere Vorstellung über positive und negative Gesichtspunkte des Lebens und Arbeitens in Österreich verschaffen.

**Abbildung 17: Vorteile des Lebens und Arbeitens in Österreich<sup>95</sup>**



Von 24 befragten Personen erwähnten 58%<sup>96</sup> die finanziellen Vorteile oder einen höheren Lebensstandard in Österreich. Ein besseres Einkommen bedeutete für Interviewte Nr. 19 neue Lebensqualitäten: „...*ich habe am Anfang gar keinen Führerschein gehabt. Ich wusste, dass ich mir nie im Leben in Tschechien ein Auto kaufen kann. Und auf einmal habe ich hier begonnen zu verdienen*<sup>97</sup>, und was soll ich mit dem Geld machen, na dann muss ich mir ein Auto kaufen...

Mehr Geld, aber auch mehr Ausgaben hat Untersuchungsteilnehmerin Nr. 8: „*Vorteil ist hier sicher der höhere Lebensstandard, das in jedem Fall, aber das hat natürlich zur Folge, dass man mehr Geld ausgibt...*“

Der Befragte Nr. 25 ist überzeugt, dass die finanzielle Lage in beiden Ländern immer ähnlicher wird: „*Also die finanzielle noch immer, auch wenn sich das schon sehr angeglichen hat, muss ich sagen. Weil was ich zum Beispiel für Angebote nach Tschechien habe, also dieselbe Arbeit zu machen, dann kann man sagen, heute ist es gleich...*“

<sup>95</sup> Antworten von 24 Befragten, Mehrfachnennungen möglich.

<sup>96</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 25.

<sup>97</sup> Interviewpartnerin Nr. 19 verdient laut ihre Aussage ca. 2000 € netto.

Sieben Mal<sup>98</sup> wurde die Freizeitgestaltung als Vorteil des außerberuflichen Lebens in Österreich genannt. Vor allem Befragte, die ihre Familien in Tschechien haben, können während der Woche intensiv ihren Hobbys nachgehen. Manche Personen loben auch das gute Angebot an Freizeitaktivitäten. So fand Interviewpartnerin Nr. 19 für ihr musikalisches Hobby in Oberösterreich bessere Bedingungen: *„Zum Beispiel in Litoměřice, von wo ich stamme und wo ich sicher geblieben wäre, ist kein Orchester. Und hier spiele ich im Orchester.“*

Befragte Nr. 24 sieht im Allgemeinen die Situation der Freizeitbetätigung in Österreich positiv: *„Ich hätte gesagt, dass hier die Leute mehr Möglichkeiten haben, die Freizeit aktiv zu nutzen...“*

Vier Personen<sup>99</sup> gaben an, dass sie das Kennenlernen anderer Mentalität, Sprache oder neuer Menschen als Vorteil betrachten. Gesprächspartnerin Nr. 3 sprach gleich über mehrere Perspektiven: *„...obwohl Englisch wahrscheinlich besser wäre als Deutsch, aber ich habe Deutsch gelernt und das ist ein weiterer Vorteil. Und dass du das Leben irgendwo anders kennenlernst, die menschliche Mentalität in einem anderen Staat...“*

Eine bessere Firmen- und Arbeitskultur in Österreich empfinden zwei Befragte<sup>100</sup> als besonders vorteilhaft. Die Befragte Nr. 22, die in einem großen Kollektiv arbeitet, erklärt: *„...warum ich gerne in die Arbeit gehe und was ich sehr schätze, ist, wenn ein Problem auftaucht, für das ich auch verantwortlich bin, zum Beispiel wird etwas falsch erzeugt, dann ist es keine Tragödie. Niemand beschuldigt mich und niemand schreit auf mich und das ist wahrscheinlich ziemlich wichtig.“*

Zehn Befragte nannten verschiedene individuelle Vorteile bei der Berufstätigkeit in Österreich. Eine Krankenschwester (Interview Nr. 3), die in Österreich die gleiche Profession wie in Tschechien ausübt, bezeichnet ihre Arbeit in Österreich als einfacher und vor allem qualifizierter. Sie sagt rückblickend über ihre Arbeitsstelle in Tschechien: *„Wir haben uns selbst mechanisch die Instrumente sterilisieren müssen. Ich musste früher einfach alles machen, Saal wischen, alles. Hier hast du, jeder hat einen eigenen Bereich und macht sich das eigene.“*

---

<sup>98</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 10, 12, 14, 17, 18, 19, 24.

<sup>99</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 3, 14, 18, 24.

<sup>100</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 17 und 22.

Die Befragte Nr. 8 meint, dass sie es in Österreich als Frau leichter hat, mindestens in ihrer Branche als Finanzberaterin. Interviewpartnerin Nr. 9 sieht wiederum die tschechische Muttersprache als Vorteil bei der Arbeitssuche. Eine freie Arbeits- und Zeiteinteilung empfindet ein Techniker (Interview Nr. 12) als großes Plus bei seiner Berufstätigkeit in Österreich und auch Interviewte Nr. 22 ist über flexible Arbeitszeiten und um eine Woche längeren Urlaub als in Tschechien begeistert.

Keine Abhaltung von Nachtdiensten bei seinem österreichischen Arbeitgeber, dafür eine Telefonbereitschaft begrüßt ein Arzt (Interview Nr. 16). Für eine radiologische Laborantin (Interview Nr. 19) ist die bessere technische Ausstattung ihres Arbeitsplatzes wichtig: *„...die Technik und das alles, also das sehe ich hier, dass ich das, was ich hier mache, in Tschechien sicher nicht machen könnte.“* Ein Vorteil für Interviewpartnerin Nr. 21 ist die Tatsache, dass ihr die Arbeit als Sprachtrainerin und Dolmetscherin Spaß macht, obwohl sie in diese Branche aus einer Not heraus gewechselt ist.

Goldschmiedin Nr. 24 preist die Tätigkeit der Gewerkschaft in ihrer österreichischen Arbeitsstätte: *„Bei uns wird sehr genau das Arbeitsgesetzbuch verfolgt und die Arbeiter sind wirklich geschützt, es wird alles erfüllt, wie es sein sollte.“*

Untersuchungsteilnehmer Nr. 13 teilt in seinem schriftlich ausgefüllten Fragebogen gleich drei berufliche Vorteile mit. Erstens nennt der Arzt eine bessere Konzentration auf die Leistung ohne lästige Administration, zweitens den näheren Kontakt zur Fachwelt dank der Benutzung der deutschen Sprache und drittens klare Regeln beim Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Drei befragte Personen gaben auch weitere Vorteile im alltäglichen Leben in Österreich an. Interviewter Nr.13 listet auf: *„höheres Prestige der akademischen Ausbildung“*, *„ein Funktionieren der Institutionen“* und *„das Einhalten aller Vorschriften durch die Bürger“*.

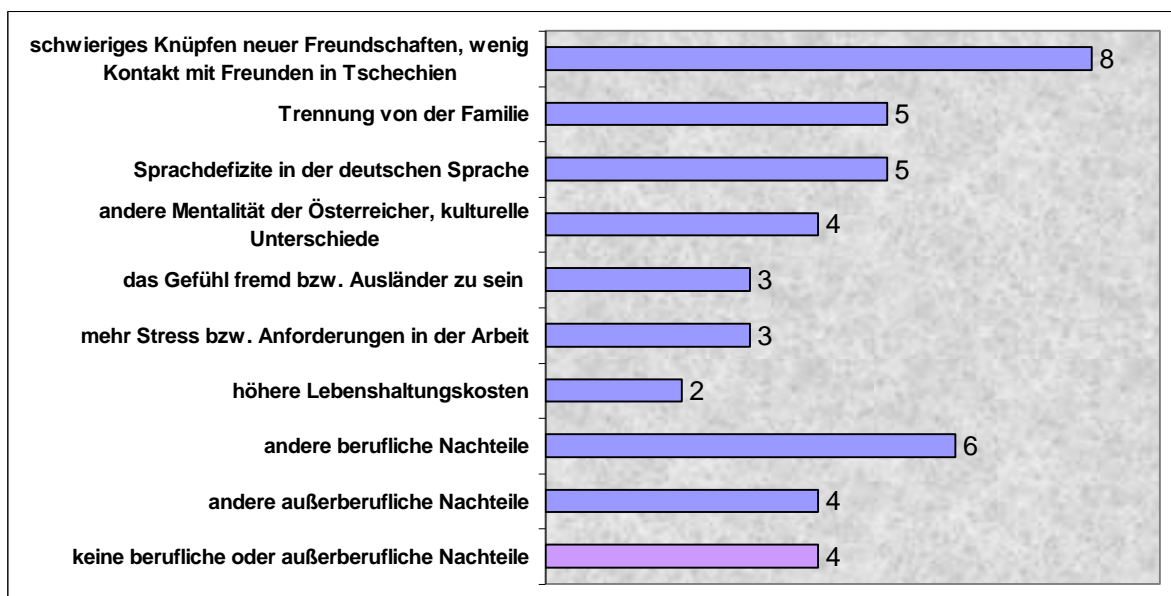
Gesprächspartner Nr. 16 spricht über Vorteile für Konsumenten in Österreich: *„Vorteile sehe ich darin, dass man hier besser einkaufen kann. Damit meine ich, dass sie sich hier in Geschäften wesentlich anständiger und ich meine auch professioneller und fachlicher als in Tschechien verhalten...“*

*„Freundlichere Menschen, und insgesamt die, ich nenne es Sauberkeit auf den Straßen, wie das hier alles schön gepflegt ist...“* schwärmt die Befragte Nr. 22 über das Leben in Oberösterreich.

Vier Personen<sup>101</sup> konnten keine beruflichen oder außerberuflichen Vorteile in Österreich im Vergleich zu Tschechien feststellen. Interviewpartner Nr. 11 sagt: „*Ich lebe hier einfach normal. Wie jeder, wie jeder Österreicher. Wie wenn mein Leben hierher von Klein auf gewesen wäre.*“

Eine Informatikerin (Interview Nr. 15) teilt ihre Erfahrung mit: „*Ich bin fast 20 Jahre weg und es ist ein wenig so, wie es der österreichische Botschafter gesagt hat „Tschechen und Österreicher sind sich in vielen Sachen ähnlich“ ...*“

**Abbildung 18: Nachteile des Lebens und Arbeitens in Österreich<sup>102</sup>**



Acht Personen<sup>103</sup> sind sich einig, dass ihre langjährigen Freundschaften in Tschechien unter der Entfernung leiden bzw. dass es schwierig ist, neue feste Freundschaftsbeziehungen in Österreich aufzubauen. Auch Befragte Nr. 5 sagt: „*Der einzige Nachteil ist, dass ich hier nicht Freunde habe. Wenig Freunde.*“

Interviewpartner Nr. 12 bedauert, dass auf seinem Arbeitsplatz Distanz herrscht: „*...Mitarbeiter gleichzeitig als Freunde, also dass wir auch über den privaten Bereich sprechen, das ist hier nicht. Das ist der einzige Nachteil.*“

<sup>101</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 5, 6, 11, 15.

<sup>102</sup> Antworten von 24 Befragten, Mehrfachnennungen möglich.

<sup>103</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 4, 5, 12, 13, 14, 15, 16, 21.



Dass die Trennung eine Belastung für die Familie darstellt, sagen fünf der betroffenen InterviewpartnerInnen aus<sup>104</sup>. Während lediglich die Eltern von Befragter Nr. 19 in Tschechien geblieben sind, haben die andere vier UntersuchungsteilnehmerInnen ihre LebenspartnerInnen und Kinder zurückgelassen und sind meistens nur am Wochenende nach Hause gependelt. Rückblickend betrachtet, zweifelt der Befragte Nr. 25, ob seine Entscheidung, weg zu gehen, richtig war: *„Heute sagt man sich, wenn man älter ist, warum habe ich es überhaupt gemacht, weil die Kinder werden groß, ohne dass man sie sieht...“*

Interviewpartnerin Nr. 1, Mutter zweier Kinder, die damals im Alter von fünf und zehn Jahren waren, macht sich ähnliche Vorwürfe und sagt: *„...mir ist leid, dass ich nicht gesehen habe, wie die Kinder aufgewachsen sind, wie ich es immer wollte...“*

Eine Krankenschwester (Interview Nr. 2), die gleichzeitig mit ihrer Kollegin (Interview Nr. 1) befragt wurde, erlebte zwar eine ähnliche arbeitsbedingte Trennung von der Familie, bewertet diese Entscheidung aber nicht negativ. Sie argumentiert: *„...ich habe mich bemüht, also jedes Mal, wenn ich frei hatte, bin ich nach Hause gefahren, auch zum Beispiel unter der Woche. ...wenn ich in der Heimat geblieben wäre, was hätte ich gemacht? Ich hätte zwei Jobs haben müssen, damit ich das Lebensniveau ein wenig halten könnte und was wäre? Sowieso wäre ich nicht zu Hause.“*

Als einen Nachteil beim Leben in Österreich gaben fünf Personen ihre Sprachdefizite in der deutschen Sprache an<sup>105</sup>. Eine Informatikerin (Interview Nr. 15) hat das Gefühl, dass Lücken in der Beherrschung des einheimischen Jargons einen Abstand seitens der österreichischen Arbeitskollegen schaffen. Für Interviewpartner Nr. 17 stellt Deutsch als Fremdsprache ein Hindernis in seinem Beruf als Bankangestellte dar: *„Also ein Nachteil ist die Sprachbarriere. Zwar ist sie minimal, aber trotzdem gibt es Ausdrücke, die man nicht versteht und kann deshalb nicht die gleiche Arbeit wie die Österreicher ausüben. Aus diesen Grund konzentriere ich mich auf den tschechischen Markt.“*

Befragte Nr. 14, die in einer österreichischer Bank Produkte für die tschechische Filialen entwickelt, verweist zudem auf Schwierigkeiten bei der Verwendung der tschechischen Sprache im Beruf: *„...Nachteil ist manchmal natürlich die Sprache, manchmal sind Österreicher natürlich misstrauisch, wenn sie es nicht in Deutsch haben, also es ist vielleicht etwas anstrengend, alles zu übersetzen, mündlich, was passiert, aber das ist wahrscheinlich die Mentalität...“*

---

<sup>104</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 17, 18, 19, 25.

<sup>105</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 9, 13, 14, 15, 17.

Auch weitere BefragungsteilnehmerInnen sprechen über Nachteile, welche sie auf die Mentalität der Österreicher zurückführen. Befragte Nr. 8 glaubt: *„Menschen sind hier mehr verschlossen, was das Private betrifft und mehr verschlossen, was das Freizeitleben betrifft.“*

Gesprächspartnerin Nr. 3 beschreibt persönliche Schwierigkeiten mit der Unterhaltung in Österreich: *„...Die Mentalität ist einfach anders. Ich zum Beispiel kann noch nicht Deutsch singen, deutsche Lieder kenne ich nicht, Witze erzählen auch nicht und sie lachen oft über einen Witz und mir kommt es gar nicht witzig vor.“*

*„Wenig Sinn für Humor“* bemerkt Interviewpartner Nr. 13 bei den Österreichern und als weitere Eigenschaft spricht er ihnen *„die Ungefälligkeit der Österreicher etwas außerhalb der Arbeitszeiten zu tun“* zu.

Drei InterviewpartnerInnen meinen, dass „Ausländer sein“ in Österreich einen Nachteil bedeutet. *„Eine Verachtung der Österreicher gegenüber den Ausländern“* verspürt der Befragte Nr. 13.

Interviewte Nr. 3 sagt: *„Man ist hier immer nicht zu Hause, immer, immer fühlt man sich wie ein Ausländer“*...

Gesprächspartnerin Nr. 24 fühlt sich beruflich als Ausländer benachteiligt: *„...im Ausland bekommt man immer schlechtere Arbeit als der Einheimische.“*

Die Ausländerproblematik wird auch von vielen anderen UntersuchungsteilnehmerInnen während des Interviews angesprochen und daher wird auf dieses Thema in weiterer Folge noch näher eingegangen.

Eine größere Arbeitsleistung wird in Österreich laut Aussagen dreier InterviewpartnerInnen gefordert. Während Untersuchungsteilnehmerin Nr. 7, die als Telefonistin beschäftigt ist, über Stress am Arbeitsplatz berichtet, erzählt eine radiologische Laborantin (Interview Nr. 19): *„...das Arbeitstempo ist schrecklich. Das ist wirklich maximal. Da, was ich hier sehe ist in Tschechien nicht so...“*

Auch die Interviewte Nr. 9, die während eines Studienpraktikums in einer großen Anwaltskanzlei gearbeitet hat, spricht über ihre Erfahrungen: *„...die Arbeitszeiten waren sehr anstrengend... Konzipienten waren dort von acht Uhr in der Früh bis sieben abends...“*

Über höhere Lebenshaltungskosten in Österreich beklagen sich Befragte Nr. 9 und Nr. 17. Erstgenannte. Interviewpartnerin Nr. 9 senkt ihre Ausgaben, indem sie beinahe täglich nach

Tschechien pendelt: „*Na, es ist alles teurer hier, das ist ziemlich ein Nachteil, deshalb fahre ich auch nach Hause...*“

Weitere berufliche Nachteile wurden von sechs GesprächspartnerInnen genannt. Eine Krankenschwester (Interview Nr. 4) bevorzugte die in Tschechien üblichen 12-Stundendienste, ein Röntgenologe (Interview Nr. 16) darf wiederum während seines telefonischen Bereitschaftsdienstes ungefähr zwölf Mal im Monat seinen Arbeitsort Linz nicht verlassen. Als beruflicher Nachteil sieht Kardiologe (Interview Nr. 13) „*Notwendigkeit einer absoluten Anpassung samt Fehlern*“.

Als weniger qualifiziert bezeichnet eine ausgebildete Krankenschwester ihre Arbeit als Pflegerin (Interview Nr. 18). Eine ehemalige Raumplanerin (Interview Nr. 21) konnte in Österreich keine Arbeit in ihrem Fach finden. Befragte Nr. 8 wiederum bedauert, dass sie ihre tschechische Muttersprache in Österreich wenig verwenden kann.

Vier Mal wurden auch andere außerberufliche Nachteile geäußert. Während Gesprächspartner Nr. 13 schlechte Erfahrungen mit dem Konsumentenschutz in Österreich hat, betrachtet es der Befragte Nr. 16 als Nachteil, dass er nur wenig am kulturellen Leben teilnimmt, seitdem er in Österreich lebt.

Das kulturelle Angebot in der tschechischen Hauptstadt Prag und in oberösterreichischen Bundeshauptstadt Linz vergleicht Interviewte Nr. 15: „*...wir sind in der Großstadt groß geworden und hier als Kleinstadt hat es eine begrenzte Kultur. ...hier pflegt man so genannte Gasthauskultur.*“

Über Nachteile des ständigen Pendelns zwischen zwei Ländern erzählt Gesprächspartnerin Nr. 10. „*...man hat zwei Heime..., man lebt quasi zwei Leben, man ist immer auf dem Weg, ewig packt man die Taschen ein und aus, dabei ist Österreich ein sehr schönes Land, Tschechien natürlich auch, aber wenn man ewig so reist, dann hat man am Wochenende keine Zeit dafür, Österreich oder Tschechien kennenzulernen.*“

Vier InterviewpartnerInnen<sup>106</sup> gaben an, dass sie keine beruflichen, oder außerberuflichen Nachteile in Österreich im Vergleich zu Tschechien empfinden. Zum Beispiel sagt der Befragte Nr. 6 aus: „*...ich habe mich auf solche Weise angepasst, dass ich nicht weiß, was mir fehlen sollte und was nicht...*“

---

<sup>106</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 2, 6, 22, 23.

„*Nachteile habe ich keine*“ lautete die Reaktion von Untersuchungsteilnehmerin Nr. 22. Sie sagt weiter mit einem Lachen: „*Jesus Maria, ich bin so ein Pro-Österreicher*“.

#### 6.4.10. Das „Fremd-Sein“ in Österreich

Das Thema der Integration der InterviewpartnerInnen in Österreich, oder ihre Akzeptanz durch die österreichische Bevölkerung stand nicht im Hauptinteresse der durchgeführten Untersuchung. Trotz dieser Tatsache äußerte sich die Mehrheit der InterviewpartnerInnen im Laufe des Gespräches zum Fremd-Sein in Österreich. Drei Personen haben ihre Herkunft als Nachteil des Lebens in Österreich angeführt, wobei Befragte Nr. 3 im gleichen Atemzug anführt, dass sie objektiv gesehen von ihrer Umgebung nicht als Ausländerin behandelt wird: „*Ich bin hier immer noch nicht zu Hause, ich fühle mich wie, wie Ausländerin, auch wenn ich keine Probleme hatte, dass sie mich diskriminieren würden...*“

Inhalte der Bemerkungen anderer GesprächspartnerInnen sind eher positiv und betreffen hauptsächlich drei Aspekte der Anpassungsbereitschaft der tschechischen Fachkräfte:

Erstens war einigen InterviewpartnerInnen ein Anliegen, ihre gute Integration in die österreichische Gesellschaft und die Akzeptanz ihrer Umgebung zu betonen. Als Beispiel dienen zutreffende Aussagen. Befragte Nr. 22 schildert: „*Ich habe wirklich niemals erlebt, dass mir jemand sagen würde, dass ich eine Ausländerin bin. Das zeigt mir niemand. Wenn man sich eingliedern will, dann gliedert man sich einfach ein.*“

„*Sie behandeln mich nicht so, als ob ich Ausländerin wäre*“ erzählt Interviewpartnerin Nr. 5 und sagt weiter über ihre Position im Betrieb: „*Hier habe ich manchmal das Gefühl, dass ich es noch besser habe als die Österreicherinnen.*“

Zweitens haben manche Befragte sogar ein Heimatgefühl in Österreich entwickelt. Krankenschwester (Interview Nr. 2), die ihre Familie in Tschechien hat und nach Österreich nur wegen der Arbeit gekommen ist, fühlt sich sichtlich wohl in diesem Land. Sie sagt: „*Mir kommt es so vor, wie wenn ich nach Hause fahren würde.*“

Interviewte Nr. 11 hebt die österreichische Mentalität hervor: „*Ich denke mir zum Beispiel, dass hier die Leute besser sind. Dass sie nicht die Angst haben, dass ihnen jemand etwas stehlen wird oder ähnliches...*“

Drittens berichten einige Personen über ihre Freundschaftsbeziehungen mit Österreicherinnen. Einer davon ist Untersuchungsteilnehmer Nr. 23. Er trifft auch nach der Beendigung seiner künstlerischen Karriere ehemalige Arbeitskollegen: „*Ich hatte im Theater viele Freunde, bis jetzt pflegen wir eine Freundschaft, sogar mit dem Chef...*“

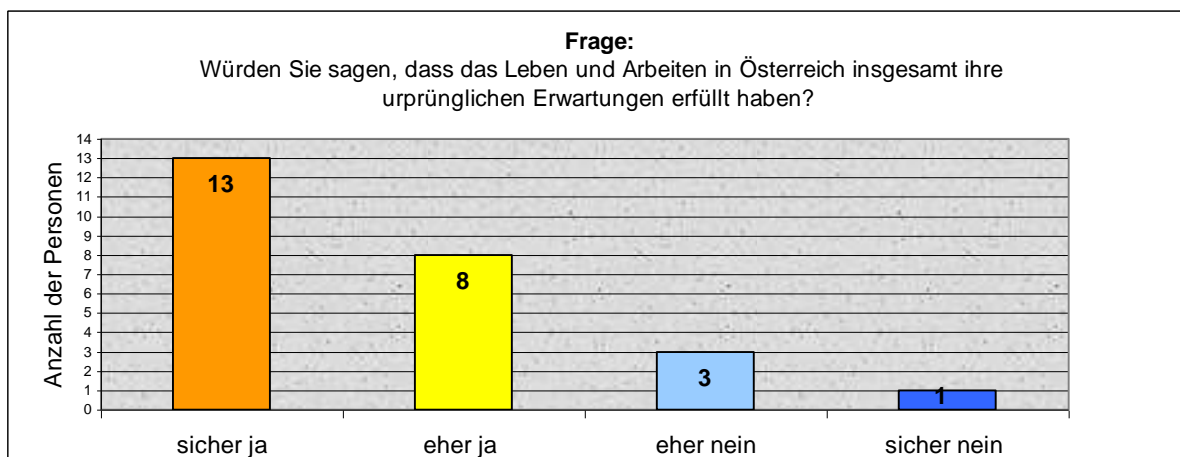
Interviewpartnerin Nr. 21 baute sich in Österreich einen neuen Freundschaftskreis auf: „*Ich bin ein gesellschaftlicher Mensch, ich habe keine Probleme Kontakte zu knüpfen, also habe ich auch hier Bekannte. Natürlich ist es so, dass man immer Ausländer ist, aber ich muss sagen, dass ich auch gute Bekannte unter Österreichern habe.*“

Aus den Transkriptionen der durchgeführten Interviews konnte abgelesen werden, dass sich vor allem Frauen vor ihrer Ankunft nach Österreich Sorgen gemacht haben, wie sie von den ÖsterreicherInnen, vor allem am Arbeitsplatz, angenommen und akzeptiert werden. Obwohl sich laut Aussagen der Befragten diese negativen Befürchtungen nicht bestätigt haben, gehen viele Personen im Gespräch auf das Thema „Fremdsein“ weiterhin ein.

#### 6.4.11. Erfüllung der Erwartungen vom Leben und Arbeiten in Österreich

Im Abschluss der Befragung zur aktuellen Situation wurden InterviewpartnerInnen nach Erfüllung ihrer ursprünglichen Erwartungen gefragt. Mit vier vorgegebenen Antworten und einer offenen Ergänzungsmöglichkeit ihrer Aussagen haben die Befragten rückblickend ausgedrückt, inwieweit sich ihre Vorstellungen vom Leben und Arbeiten in Österreich bestätigt haben.

**Abbildung 19: Erfüllung der Erwartungen**



13 Personen<sup>107</sup>, das sind 52% aller Befragten, sagten aus, dass ihre damaligen Erwartungen über die Migration nach Österreich vollständig in Erfüllung gegangen sind. Manche InterviewpartnerInnen erzählten sogar, dass die Realität ihre Erwartungen positiv übertroffen hätte. Zu erwähnen ist die Aussage der Befragten Nr. 8: *„...ich habe nicht einmal so viel erwartet, was sich alles erfüllt hat. Und ich denke, es hat viel mit der Person selbst zu tun. ...weil du bekommst eine Chance und entweder nutzt du sie, oder nicht.“*

Auch das Studium in Österreich entspricht den Vorstellungen von Gesprächspartnerin Nr. 9, obwohl sie zuerst mit weniger Aufwand gerechnet hat. *„Es war also schwerer, als ich dachte, na, aber das ist wahrscheinlich immer so, wenn ein Mensch auf die Uni geht, dass er nicht weiß, was ihn erwartet.“*

Als „eher erfüllt“ bezeichneten ihre Erwartungen vor der Migration acht Personen<sup>108</sup>. Die Hälfte davon schilderte erfüllte Vorstellungen, oder auch konkrete Vorbehalte. *„Ich bin hier wegen dem Geld gegangen, aber das hat meine Erwartungen erfüllt“*, erzählt Interviewpartnerin Nr. 3 und setzt mit der Kehrseite des Lebens im fremden Land fort: *„Während den fünfzehn Jahren, obwohl ich hier auch schon Freunde habe und ich keine Probleme in der Arbeit habe, passierte auch, dass ich also, dass ich mich immer als Ausländerin fühle. Also das einzige, was sich wirklich erfüllt hat ist, dass ich beiden Kindern ein besseres Leben in Tschechien ermöglicht habe...“*

Die Erwartungen von Untersuchungsteilnehmerin Nr. 21 wurden bis auf die berufliche Ebene erfüllt. Eine Arbeit im Fach konnte die ehemalige Raumplanerin, trotz ihrer anfänglichen optimistischen Einstellung in Österreich nicht finden. Interviewpartner Nr. 11 findet in vieler Hinsicht eine positive Entwicklung seiner Erwartungen; die negativen Erfahrungen führt er jedoch nicht näher aus: *„Bei mir hat sich erfüllt, dass ich hier Arbeit bekommen habe, Geld verdient habe und dass ich hier ein normales Leben begonnen habe, nicht wahr? Andererseits, was ich zum Beispiel von Österreich erwartet habe, und was ich bisher erlebt habe, hat mich ziemlich überrascht.“*

Die ursprüngliche Erwartung, die gleichzeitig einer der Hauptgründe seiner Emigration war, beschreibt Gesprächspartner Nr. 6: *„...ich habe im Grunde das durchgereist, was ich durchreisen wollte, also ist mir im Grunde genommen das erfüllt worden, was ich wollte.“*

---

<sup>107</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 25.

<sup>108</sup> Interviewpartnerinnen Nr. 3, 5, 6, 11, 13, 18, 21, 23.

Drei Personen<sup>109</sup>, alle weiblich, gaben an, dass eher nicht in Erfüllung gegangen ist, was sie sich vom Leben und Arbeiten in Österreich versprochen haben. Gesprächspartnerin Nr. 7 macht für diesen Zustand ihre familiäre Situation verantwortlich. Mehr Zusammenhalt unter den tschechischen Migranten in Österreich erwartete Befragte Nr. 15, die auf ein geldorientiertes Verhalten mancher ihrer Mitbürger hinweist. Eine Goldschmiedin (Interview Nr. 24) rechnete zuerst nicht mit großen Schwierigkeiten auf der beruflichen Ebene: *„... überall, wo ich hingekommen bin und sie gesehen haben, was ich kann und was ich studiert habe, und was für Preise ich gewonnen habe, sie hätten mich sofort angestellt. Sie haben für mich aber keine Arbeitserlaubnis bekommen. Und das hat acht Jahre gedauert. Und dann drei Jahre Karenz, das sind elf Jahre. Und wenn du nach elf Jahren in einem handwerklichen Beruf wieder einsteigst, dann dauert das ein Monat, oder zwei, bis es sich wieder einpendelt. Aber jeder Chef, jeder Goldschmied wollte, dass ich seit erstem Tag maximale Leistung von mir gebe. Aber das konnte ich nicht, weil mir die elf Jahre gefehlt haben...“*

Enttäuscht zeigte sich Untersuchungsteilnehmerin Nr. 4, die Probleme mit der Anerkennung ihrer Ausbildung hatte und eine ungewollter Abqualifizierung von einer Diplomkrankenschwester zur Pflegehelferin erleben musste: *„Drei Kolleginnen haben auf der chirurgischen Abteilung gearbeitet und die Oberschwester hat ihnen ganz normal in die Augen gesagt, dass sie keine Krankenschwestern brauchen, dass das Krankenhaus eine eigene Schwesternschule hat und sie würden uns als Pflegehelferinnen einsetzen...“*

Die Mehrheit der interviewten Personen hat mit zeitlichem Abstand ihre damaligen Erwartungen als gänzlich oder zumindest teilweise erfüllt bewertet. Dabei sollte in Betracht gezogen werden, dass die Befragten meistens jahrelang in Österreich tätig sind und daher eine gewisse Zufriedenheit mit dem Leben bzw. Arbeiten vorausgesetzt wird.

---

<sup>109</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 7, 15, 24.

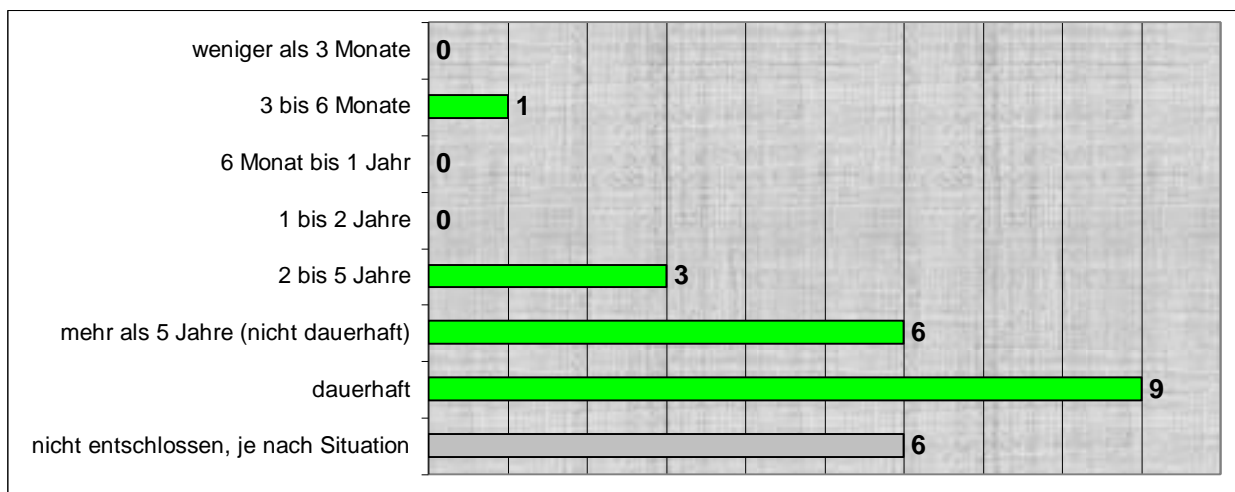
## 6.5. Die Zukunftspläne

Im Vordergrund des abschließenden Teils des Fragebogens standen die Zukunftspläne der 25 BefragungsteilnehmerInnen. Angesprochen wurden die geplante Verweildauer in Österreich, potentielle Gründe für eine vorzeitige Rückkehr nach Tschechien und weitere berufliche Vorhaben. Fragen nach der Meinung von InterviewpartnerInnen zu etwaigen Initiativen der Tschechischen Republik bezüglich Rückgewinnung der ausgewanderten Fachkräfte rundeten die Interviews ab. Ebenfalls äußerten sämtliche UntersuchungsteilnehmerInnen ihre persönlichen Empfehlungen, wie qualifizierte Arbeitskräfte zur Rückkehr motiviert werden könnten.

### 6.5.1. Die aktuell geplante Aufenthaltsdauer in Österreich

Im ersten Teil des Fragebogens wurden die InterviewpartnerInnen gefragt, wie lange sie ursprünglich in Österreich bleiben wollten. Ob sich während des jahrelangen Aufenthaltes in Österreich ihre damaligen Vorhaben geändert haben, sollte die Frage nach der aktuell geplanten Aufenthaltsdauer klären.

**Abbildung 20: Die aktuell geplante Aufenthaltsdauer in Österreich**



Nur Interviewpartnerin Nr. 14 hat vor, in Österreich kürzer als zwei Jahre zu bleiben. Diese Untersuchungsteilnehmerin gab in der Zeit der Befragung an, dass sie voraussichtlich in sechs Monaten ihre österreichische Arbeitsstätte verlassen und zurück nach Prag gehen wird. Die Bankangestellte wird den Arbeitgeber jedoch nicht wechseln, sondern nimmt eine Beschäftigung in der tschechischen Bankfiliale an.



Noch zwei bis fünf Jahre wollen drei InterviewpartnerInnen in Österreich bleiben. Befragte Nr. 3 und 10 werden ungefähr in vier bis fünf Jahren Anspruch auf Pension haben und wollen das Alter mit ihren Familien in Tschechien verbringen. Gesprächspartner Nr. 25 möchte ein paar Jahre vor der Pensionierung zurück in die Heimat gehen, wobei er noch einige Jahre in Österreich Geld verdienen will um die Überbrückungszeit bis zum Pensionsalter aus den Ersparnissen finanzieren zu können.

Sechs befragte Personen<sup>110</sup> haben die Absicht in Österreich langfristig, also länger als fünf Jahre, jedoch nicht dauernd, zu bleiben. Alle diese InterviewpartnerInnen nannten den Pensionseintritt als Zeitpunkt der geplanten Rückkehr.

Neun befragte tschechische Fachkräfte wollen in Österreich dauernd leben.<sup>111</sup> Die überwiegende Anzahl der Betroffenen sind jüngere UntersuchungsteilnehmerInnen, die vor ihrem Umzugs aus der Tschechischen Republik nach Österreich keine eigene Familie gegründet haben.

Als unentschlossen gaben sich sechs InterviewpartnerInnen<sup>112</sup> aus. Diese Personen wollen vorerst keine Entscheidung treffen und die Dauer ihres Aufenthaltes in Österreich den beruflichen und außerberuflichen Umständen anzupassen.

### 6.5.2. Gründe für die Entscheidung weiterhin in Österreich zu leben und zu arbeiten

Mit Ausnahme der Befragten Nr. 14, die zur Zeit des Interviews nur noch wenige Monate in Österreich verbringen wollte, nannten 24 InterviewpartnerInnen persönliche Gründe<sup>113</sup>, warum sie in absehbarer Zeit nicht in die Heimat zurückkehren wollen.

Neun Personen<sup>114</sup> haben den finanziellen Aspekt des Arbeitens in Österreich erwähnt. Erstens sprachen die UntersuchungsteilnehmerInnen über das vorteilhafte Lohnverhältnis in

---

<sup>110</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 4, 6, 15, 16.

<sup>111</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 5, 8, 9, 12, 13, 19, 20, 21, 22.

<sup>112</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 7, 11, 17, 18, 23, 24.

<sup>113</sup> Einige Personen haben mehrere Gründe genannt.

<sup>114</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 4, 5, 8, 11, 15, 17, 18, 22, 25.

Österreich und zweitens über einen höheren Lebensstandard in diesem Land. Die Gesprächspartnerin Nr. 5 erwartet, dass Österreich ein Wohlfahrtsstaat bleibt: *„Also es sind bessere soziale und ökonomische Bedingungen in Österreich, für die Zukunft vor allem“*.

Der Befragte Nr. 11 nennt praktische Gründe, warum er sich für ein dauernde Leben und Arbeiten in Österreich entschieden hat: *„Weil ich mir hier etwas aufgebaut habe, weil ich meine Lebensversicherung läuft und so weiter, weil ich hier schon einen Pensionsanspruch habe.“*

Neun InterviewpartnerInnen<sup>115</sup> sagten, dass sie sich an Österreich einfach schon gewöhnt haben bzw. sich hier einen neuen Freundeskreis aufgebaut haben, kurz gesagt, eine zweite Heimat gefunden haben.

Die Befragte Nr. 10 fasst in ihrer Aussage beide Aspekte zusammen: *„...ich habe hier viele Freunde, auch wenn ich immer auch Kontakte und Freundschaften mit ehemaligen Kollegen habe, aber irgendwie, man sich hier eingewöhnt in gewisser Weise.“*

Die Interviewpartnerin Nr. 19 schildert: *„...ich bin hier sehr lange. Ich habe hier schon Freunde..., ich kann hier mein Hobby machen, ich habe hier einen Freund und seine Familie, ja, also ich habe hier einfach mein Leben“*.

Auch der Untersuchungsteilnehmer Nr. 20 fühlt sich hier zu Hause: *„Na, ich bin schon mehr Österreicher als Tscheche. Ich habe hier meinen Freundeskreis, Geld, Wohnung, Eltern, alles.“*

Die ausgeübte Berufstätigkeit war ein oft genannter Grund für den weiteren Verbleib in Österreich. Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und berufliche Befriedigung gaben acht befragte Personen<sup>116</sup> an. Der Interviewpartner Nr. 25 argumentiert: *„...ich muss sagen, dass die Arbeit hier prima ist. Das man dazu auch Tschechisch nutzen kann...“*

Der Befragte Nr. 13, ein Herzchirurg sagt, dass ihm keine vergleichbare Arbeitsstelle in Tschechien angeboten wurde. Die Interviewpartnerin Nr. 9 gibt wiederum an, dass mit einem in Österreich abgeschlossenes Jurastudium bessere berufliche Chancen hierzulande bestehen als in ihrer tschechischen Heimat, wo sie für das unterschiedliche Rechtssystem eine weitere Ausbildung benötigen würde. Außerdem nennt sie ihren persönlichen Vorteil bei der Arbeitssuche in Österreich: *„Ich denke, dass hier wenige Österreicher sind, die tschechisch können und dabei diese Ausbildung haben.“*

---

<sup>115</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 6, 8, 10, 16, 19, 20, 21.

<sup>116</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 3, 7, 9, 10, 13, 16, 23, 25.

Die Interviewte Nr. 3 möchte bis zu ihrer Pensionierung in Österreich bleiben, weil sie überzeugt ist, dass Krankenschwestern mit Auslandserfahrungen in Tschechien nicht willkommen sind und sie daher bei ihrer Rückkehr in einem schlechten Arbeitsklima arbeiten müsste.

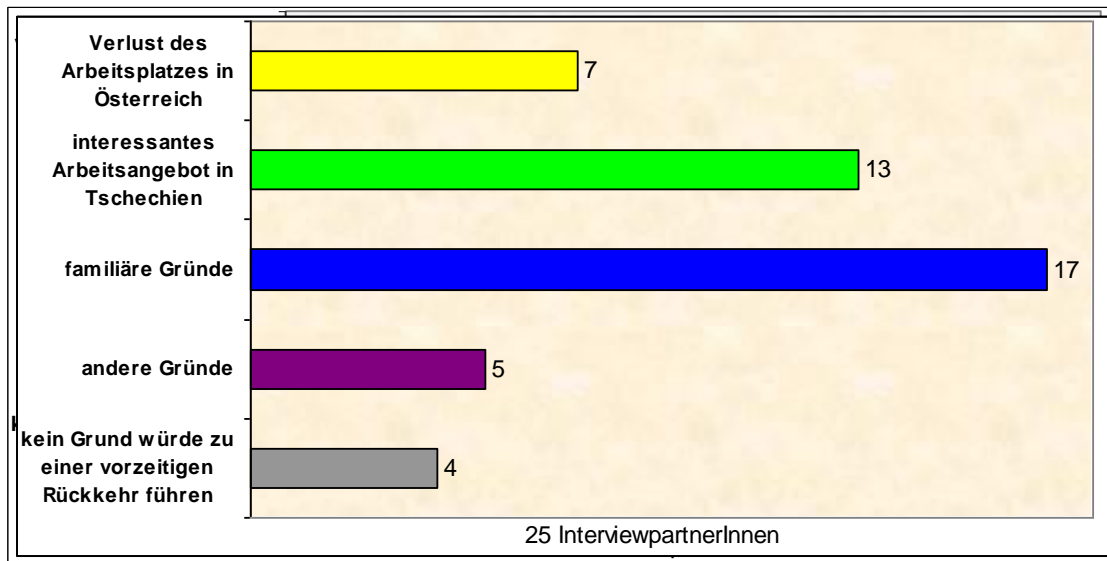
Die nicht zufriedenstellende politische Situation in Tschechien trägt laut Aussagen von zwei Interviewpartnern dazu bei, dass sie nicht zurück gehen wollen. Der Befragte Nr. 13 spricht über „*nicht funktionierende tschechische Gesellschaft (Politik, Bankwesen...)*“, der Gesprächspartner Nr. 12 kritisiert hingegen die derzeitigen Verhältnisse in der tschechischen Politik: „*...weil dort die gleichen in der Regierung sind, die ehemaligen Kommunisten, und für mich ist es kein stabiles Land*“.

Die InterviewpartnerInnen Nr. 16 und 24 nennen als Hauptgrund ihres längerfristigen Aufenthaltes in Österreich die Ausbildung der Kinder. Der Nachwuchs beider befragten Personen kam im Vorschulalter nach Österreich und begann wegen der Berufstätigkeit ihrer Eltern hier in die österreichische Volks- bzw. Hauptschule zu gehen. Befragte Nr. 16 sagt: „*Ich hätte gerne, wenn die Kinder hier so lange wie möglich in die Schule gehen, mindestens in die Pflichtschule, damit sie die Sprache gut erlernen...*“

### 6.5.3. Potentielle Gründe für eine vorzeitige Rückkehr in die Tschechische Republik

Ein weiterer Interessenspunkt der Befragung über die Zukunftspläne waren mögliche Ursachen, welche zu einer vorzeitigen Rückkehr der befragten Personen aus Österreich in ihre Heimat führen können. Konkret befragt wurden drei Modellsituationen, nämlich der Verlust der Arbeit in Österreich, ein interessantes Arbeitsangebot in der Tschechischen Republik und familiäre Gründe. Eine Mehrfachnennung, Nennung weiterer potenzieller Gründe oder die Verneinung aller Gründe waren möglich.

**Abbildung 21: Potentielle Gründe für vorzeitige Rückkehr in die Tschechische Republik**



Sieben<sup>117</sup> Befragte gaben an, dass sie beim Verlust ihres Arbeitsplatzes in Österreich dieses Land verlassen würden. Meistens handelt es sich dabei um Personen, die die Rückkehr in die Tschechische Republik mit dem Pensionseintritt planen.

Für andere InterviewpartnerInnen wäre der Verlust ihres Arbeitsplatzes kein Grund, zurück nach Tschechien zu gehen. Manche Befragte führten zusätzlich an, dass sie in diesem Fall eine neue Arbeit in Österreich suchen würden. Sie zeigen sich zuversichtlich, dass sie auch wieder eine geeignete Anstellung finden.

Ein interessantes, verlockendes Arbeitsangebot in Tschechien wählen als mögliche Option für ihre Heimkehr 13<sup>118</sup> InterviewpartnerInnen.

Die anderen UntersuchungsteilnehmerInnen würden eine gute Arbeitsstelle in der Tschechischen Republik nicht annehmen; Befragte Nr. 1, 2 und 3 berichten, solche Angebote bereits bekommen zu haben.

Familiäre Gründe sind eine der am häufigsten genannten Ursachen für einen vorzeitigen Abschied von Österreich. 17 Personen<sup>119</sup>, das sind 68 % der Befragten, gaben an, dass sie beim Auftreten verschiedener familiärer Probleme umgehend bereit wären, nach Hause zu

<sup>117</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 10, 13, 15, 17, 23, 24, 25.

<sup>118</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 4, 5, 7, 9, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25.

<sup>119</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 5, 7, 8, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25.

gehen. Auch für die Interviewpartnerin Nr. 14, die in wenigen Monaten zurück nach Tschechien geht und ihren Dienstvertrag früher als geplant beendet hat, war ihre Familiensituation bei der Entscheidung primär.

Weitere potentielle Ursachen für die Heimkehr wurden von fünf InterviewpartnerInnen genannt. Viermal wurden gesundheitliche Gründe erwähnt (InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3 und 17).

Gesprächspartnerin Nr. 4, eine Krankenschwester sagte, dass sie dann zurück nach Tschechien kommen wird, wenn die Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen im allgemeinen besser werden.

Vier InterviewpartnerInnen<sup>120</sup>, drei davon männlich, nehmen an, dass sie nichts zu einer vorzeitigen Rückkehr nach Tschechien bewegen könnte. Davon wollen drei Befragte für immer in Österreich bleiben, einer möchte seine Pension in Tschechien verbringen.

#### 6.5.4. Weitere berufliche Pläne

Nach der zukünftigen Berufstätigkeit gefragt, gaben 18 befragte Personen an, noch weitere berufliche Pläne zu haben und schilderten ihre Vorstellungen über Weiterbildung, Aufstiegsziele bzw. berufliche Veränderungen.

Den Wiedereinstieg in das ursprünglich erlernte und in Tschechien ausgeübte Fachgebiet möchten in der Zukunft die Interviewpartnerinnen Nr. 4, 18 und 24 schaffen. Eine Diplomkrankenschwester (Interview Nr. 4), die in Österreich mit der Anerkennung ihrer in Tschechien abgeschlossenen Ausbildung für Audiometrie Schwierigkeiten hat, wünscht sich *„Ausbildung abschließen und somit Diplom erhalten... Ich habe in Verhandlung die Audiometrie, es sieht hoffnungsvoll aus, dass sie mich auch ohne Annerkennung beschäftigen, weil sie mich brauchen...“*

Die Untersuchungsteilnehmerin Nr. 18, die als Pflegerin in Österreich arbeitet, würde gerne nicht nur ihre Spezialisierung als Geburtsassistentin wieder ausüben, sie überlegt sogar eine eigene Schule für werdende Mütter zu eröffnen. Befragte Nr. 24, eine Goldschmiedin, die zwar in einem Betrieb mit künstlerischem Hintergrund, aber in der Massenfertigung tätig ist, sucht eine kreative und selbständige Arbeit: *„Ich möchte meiner Ausbildung gemäß arbeiten,*

---

<sup>120</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 6, 11, 12, 19.

*weil bis jetzt habe ich das gemacht, was ich musste, aber nicht das, was ich möchte oder kann. Und jetzt versuche ich es. Aber ich glaube, es ist höchste Zeit“*

Eine höhere Position beim jetzigen Arbeitgeber wünschen sich fünf UntersuchungsteilnehmerInnen. Der Befragte Nr. 12, der als Techniker in einer internationalen Elektrizitätsgesellschaft beschäftigt ist, würde eine Stelle mit direkter Zusammenarbeit mit Tschechien begrüßen. Der Aufbau eines Klientenzentrums für die Tschechische Republik in der österreichischen Zentrale könnte dem Bankangestellten (Interview Nr. 17) eine leitende Position bringen. Die Gesprächspartnerin Nr. 22 will unbedingt in der Handelsabteilung der Stahlhandelsfirma bleiben, würde aber gerne den Abteilungsleiterinposten erreichen. Der Befragte Nr. 20 möchte zum Assistenten der Geschäftsführung in seinem Betrieb aufsteigen, wobei der junge Akademiker mit der gewünschten Position noch weitere Pläne schmiedet: *„Während der Arbeit die Dissertation schreiben, das ist sicher möglich, wie ich erfahren habe.“*

Für die Interviewpartnerin Nr. 14 bedeutet ihre baldige Rückkehr nach Tschechien zwar keinen Wechsel des Arbeitgebers, jedoch einen erheblichen beruflichen Aufstieg und verantwortungsvollere Tätigkeit.

Einen anderen, besseren Arbeitsplatz zu finden, ist Anliegen von vier befragten Personen. Die Interviewpartnerin Nr. 19, die als radiologische Laborantin in einem Krankenhaus beschäftigt ist, sucht einerseits eine Anstellung in Graz, wo ihr Lebensgefährte lebt, andererseits würde sie eine weniger anstrengende Arbeit im Fach bevorzugen. Sie erzählt: *„Ich bin jetzt 40 und ich möchte, das ist klar, nicht mehr mit einem so schrecklichen Tempo arbeiten. Das sind zum Beispiel die Nachtdienste, die ich nicht mehr machen will. Also am liebsten in einem Ambulatorium oder etwas ähnlichem“.*

Keine konkrete Vorstellung äußerte der Interviewpartner Nr. 23, er würde jedoch eine neue, interessantere Arbeitstelle anstreben. Die Untersuchungsteilnehmerin Nr. 5 plant, den Arbeitgeber zu wechseln, damit sie mehr Entwicklungsfreiheit bekommt und ihre Ideen umsetzen kann.

Neben einer ständigen Weiterbildung, die den Beruf eines Röntgenologie-Arztbes begleitet, plant der Interviewpartner Nr. 16 nach Möglichkeit, von seiner derzeitigen Tätigkeit in der Kinder-Medizin in die Erwachsenen-Medizin zurückzukehren bzw. beide Tätigkeiten zu verbinden. Als Grund für diese Entscheidung nennt der Befragte den Wunsch nach

Anwendung mehrere Untersuchungsmethoden, da diese in der Kindermedizin ziemlich beschränkt sind.

Schritte in die berufliche Selbständigkeit bzw. deren Erweiterung wollen vier InterviewpartnerInnen wagen. Die Befragte Nr. 21, die als Sprachtrainerin, Übersetzerin und Dolmetscherin arbeitet, möchte demnächst eine Prüfung für gerichtlich beeidete DolmetscherInnen ablegen. Der Gesprächspartner Nr. 6 sprach über die geplante Erweiterung von einer Ein-Mann-Firma auf ein Unternehmen mit fünf bis sechs Angestellten. Die Untersuchungsteilnehmerin Nr. 8 hat bereits in der Zeit der Befragung mit ersten Vorbereitungen zur Gründung einer eigenen Finanzberatungsfirma in der Tschechischen Republik begonnen, wobei sie weiterhin als Finanzberaterin in Österreich tätig sein wird.

Ein Herzchirurg (Interview Nr. 13) hat die Absicht, in seinem Fach selbständig zu werden, will aber in einem englischsprachigen Land seine berufliche Laufbahn fortsetzen.

Die Befragte Nr. 9, die bei Aufnahme des Interviews vor dem Studienabschluss der Rechtswissenschaften stand, schildert persönliche Vorstellungen über die zukünftige Karriere: *„Also ich möchte eine gute Stelle finden, die mir Spaß machen würde, wo es mir gefallen würde, im Fachgebiet. Zum Beispiel auch in der Raiffeisenbank. Ich habe mir schon überlegt, dass ich mich dort für die Arbeit interessieren werde, das wäre angenehm dort.“*

Interviewpartner Nr. 11 hat noch keine konkreten Vorstellungen über seine künftige Karriere. Keine Veränderungen in der Arbeit oder einen beruflichen Aufstieg haben sieben InterviewpartnerInnen geplant.<sup>121</sup> Bis auf eine Ausnahme (Interviewpartnerin Nr. 7) handelt es sich um die älteste Gruppe der befragten Personen, also um die über 50-Jährigen. Das Nichtvorhandensein weiterer beruflicher Pläne wird meistens mit der näher rückenden Pensionierung begründet. Interviewte Nr. 15 gab zudem an, dass sie *„keine Nerven“* für die Annahme einer leitenden Position hat.

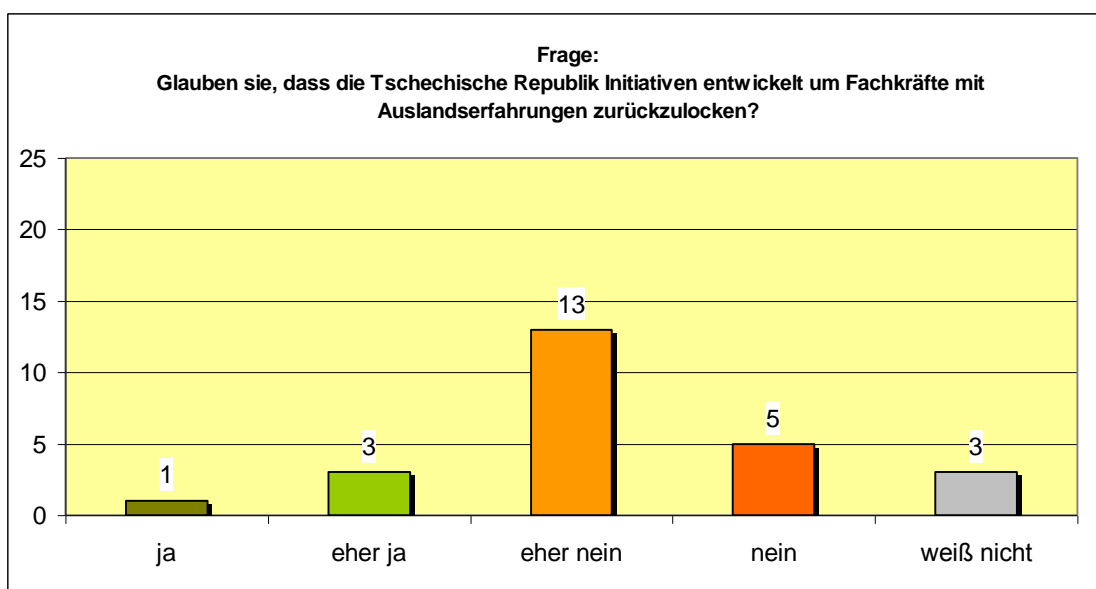
---

<sup>121</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 7, 10, 15, 25.

### 6.5.5. Initiativen der Tschechischen Republik für die Rückgewinnung der Fachkräfte

Zum Abschluss des Interviews wurden den BefragungsteilnehmerInnen zwei allgemeine Fragen zur Situation der im Ausland lebenden Fachkräfte gestellt. Die erste Fragestellung war die Meinung der befragten Personen, ob und wie sich die Tschechische Republik um eine Rückgewinnung von ausgewanderten qualifizierten Arbeitskräften bemüht.

**Abbildung 22: Meinung über Initiativen zur Rückgewinnung von Fachkräften**



Vier Personen<sup>122</sup> haben sich positiv über die Initiativen der Tschechischen Republik zur Rückkehr der tschechischen Fachkräfte geäußert. Die Befragte Nr. 14 glaubt, dass qualifizierte Personen mit Auslandserfahrungen umworben werden, bezieht jedoch ihre Antwort nur auf das Gebiet des Bankwesens. Weitere drei InterviewpartnerInnen weisen darauf hin, dass in letzter Zeit vermehrt Initiativen zur Rückkehr der Fachkräfte in die Tschechische Republik stattfinden.

Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen ist der Ansicht, dass die tschechische Regierung entweder gar nichts oder nicht viel unternimmt, um ausgewanderte Fachkräfte zurückzugewinnen. Dreizehn Personen<sup>123</sup>, das sind 52 % der Befragten, meinen, dass diese

<sup>122</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 14, 18, 22, 23.

<sup>123</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 15, 16, 17, 19, 25.



Initiativen eher nicht entwickelt werden. Die Befragte Nr. 10 sagt: „*Einerseits kommt es mir vor, sie haben nicht einmal ein Interesse etwas zu tun. Und immer kommt es mir vor, dass bei uns (in Tschechien) noch überwiegt, wo wer welchen Bekannten hat...*“ Die Radiologie-Technologin beobachtet aber, dass Firmen teilweise selbst die Initiative übernehmen um Personen mit Auslandserfahrungen und Fremdsprachenkenntnissen zu gewinnen.

Fünf andere GesprächsteilnehmerInnen<sup>124</sup> gaben an, dass seitens der Tschechischen Republik überhaupt keine Maßnahmen zur Anwerbung von ausgewanderten SpezialistInnen bemerkbar sind.

Die Interviewpartnerinnen Nr. 1, 3 und 15 haben einen weiteren, mit der Rückkehr von tschechischen Fachkräften in ihre Heimat verbundenen Aspekt, erwähnt. Beide Befragten befürchten, dass Menschen mit Auslandserfahrungen mit einer Gehässigkeit seitens ihrer ArbeitskollegInnen konfrontiert werden. Eine andere Arbeitsweise, Neuigkeiten und Verbesserungen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit im Kollektiv nicht entgegen genommen, sondern als Versuch zur Belehrung und Zeichen von Überlegenheit betrachtet. Die Krankenschwester (Interview Nr. 1) erinnert sich an ein zufälliges Treffen mit dem Primar der Krankenhausabteilung ihrer letzten Arbeitsstätte in Tschechien. Der Mediziner sagte zu ihr ehrlich im privaten Gespräch: „*Weißt du, wir warten nicht auf jene, die aus Österreich kommen*“.

Wegen des erwarteten Neids von ArbeitskollegInnen lehnte Befragte Nr. 3, die als Krankenschwester in Österreich arbeitet, ein gutes Angebot für die Stelle als Oberschwester in einem tschechischen Krankenhaus ab.

Auch die Informatikerin (Interview Nr. 15) sagt: „*Ich habe schon über die normalen Menschen oder Schauspieler nachgedacht, die zurück gekommen sind, dass sie manchmal nicht einmal die Gelegenheit hatten, die vorhandenen Erfahrungen weiterzugeben, die auch ich und jeder anderer hat, der lange im Ausland lebt ...*“ Die Befrage hält für wichtig, dass sich die Einstellung der TschechInnen gegenüber den zurückgekehrten Kollegen ändert und dass diese Fachkräfte nicht als unwillkommene Eindringlinge betrachtet werden.

---

<sup>124</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 5, 8, 13, 20, 22.

### 6.5.6. Persönliche Empfehlungen für die Motivation zur Rückkehr der qualifizierten Arbeitskräfte nach Tschechien

Um Anregungen für Maßnahmen zur Rückgewinnung der tschechischen Fachkräfte zu erfahren, wurden die InterviewpartnerInnen nach Motivationsgründen gefragt. 22 befragte Personen<sup>125</sup> haben eigene Empfehlungen formuliert, welche Faktoren ihrer Meinung nach qualifizierte Arbeitskräfte zurück in die Tschechische Republik locken würden.

14 BefragungsteilnehmerInnen<sup>126</sup>, also mehr als die Hälfte aller Interviewten, haben den finanziellen Faktor als größte Motivation für die Rückkehr von qualifizierten Arbeitskräften nach Tschechien genannt. Ausgesuchte Zitate repräsentieren die Meinung vieler Befragter, dass die Entscheidung im Ausland zu bleiben oder zurück in die Heimat zu kommen, zu einem großen Teil oder zur Gänze von finanziellen Mitteln abhängt. Auch der Befragte Nr. 16 äußert sich in diesem Sinne: *„Ich denke, dass ihnen vergleichbare Arbeitsbedingungen geschaffen werden sollten, wie sie diese im Ausland haben und das Gehalt angleichen. Weil hier, denke ich, dass die meisten von ihnen vor allem aus finanziellen Gründen weg gehen. Heute können wir irgendeine Emigration aus politischen Gründen eigentlich vergessen, ... wenn man sich an einen gewissen Standard gewöhnt, einen materiellen meine ich, dann kann es ein wenig Probleme geben, bei der Rückkehr das Niveau zu senken.“*

Der Befragte Nr. 13 meint, dass dazu eine Gehalterhöhung auf das europäische Niveau notwendig ist. Der Interviewpartner Nr. 12 ist sogar überzeugt, dass qualifizierte Personen nur dann zurück nach Tschechien kommen, wenn ihnen höhere Löhne als im „Westen“ angeboten werden. Auch die Interviewte Nr. 5 ist der Ansicht, dass viele qualifizierte Arbeitskräfte aus Tschechien auswandern, bzw. keine zurückkommen, wenn sich die Gehaltsbedingungen nicht bessern. Die Akademikerin sagt: *„...die Fachkräfte sind in Tschechien irgendwie unterdrückt. Wenn du auf einem sehr hohen Niveau bist, dann ist es besser in ein anderes Land zu gehen, weil du dort bessere Entlohnung hast. ...wenn wir zum Beispiel über die Forscher sprechen, welche Gehälter sie hier haben und wieviel die Forscher bei uns (in Tschechien) haben, da kommt keiner zurück. Niemand.“*

---

<sup>125</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 10, 14 und 15 haben auf die Frage reagiert, jedoch keine Empfehlungen geäußert.

<sup>126</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13, 16, 18, 21, 22, 23, 25.

Die Gesprächspartnerin Nr. 4 zeigt die schlechte Entlohnung der Fachkräfte im Gesundheitswesen auf. Die Interviewte Nr. 9 erwähnt niedrige Gehälter von LehrerInnen in der Tschechischen Republik und meint, dass auch die Qualität des schulischen Unterrichtes darunter leidet. Dem Untersuchungsteilnehmer Nr. 6 ist bewusst, dass eine rapide Erhöhung der Gehälter nur schwer umzusetzen ist: *„...hier sind viele qualifizierte Köpfe aus Tschechien aus einem einzigen Grund, das ist das Geld. Keiner, der gewisse Qualifikation besitzt und weiss, dass sein Kopf etwas wert ist, wird sich nicht um 30.000 Kronen verkaufen lassen. .... Die ökonomische Situation in Tschechien verhindert, dass dort die Qualifizierten bleiben. Sie können nicht überbezahlt werden, sie können nicht unendlich viel Geld bekommen, weil in dem Moment wird die Firma Pleite machen, weil sie nicht fähig ist, dies zu finanzieren.“*

Der Interviewpartner Nr. 25 hält zwar den finanziellen Faktor für die Entscheidung in der Tschechischen Republik zu bleiben oder auszuwandern als ausschlaggebend, er sieht die jetzige Situation in Tschechien aber nicht so schwarz: *„...Heutzutage gibt es sicher Arbeitsplätze für solche Menschen, die Sprachen beherrschen und qualifiziert sind, also denke ich mir, dass es heute Firmen gibt, die sie auch bezahlen können.“*

Sechs Mal<sup>127</sup> wurde als Motivationsgrund für die tschechischen Fachkräfte in der Heimat zu arbeiten, ein Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen vorgeschlagen. Die Befragte Nr. 7 findet die Schaffung von geeigneten Arbeitsstellen in der Tschechische Republik als notwendig, um brain-drain zu verhindern: *„Sie sollen dort Arbeitsplätze für die Spezialisten haben, damit ihnen die Fachkräfte nicht weglaufen. Damit sie diese nicht fertig studieren lassen und diese dann weggehen.“*

*„Ich denke, dass solche ‘Köpfe‘ sicher in schöne Forschungsinstitute gehen würden. Das denke ich mir sicher, wenn die Möglichkeit wäre...“* erzählt die Befragte Nr. 19 und begründet diese Ansicht mit eigener Erfahrung: *„Weil das hat mich selbst ganz am Anfang gereizt. Das, was mich bei uns (in Tschechien, Anm. Autorin) gestört hat, war, dass dort die Technik fehlt...“*

Auch die Interviewpartnerin Nr. 24 betrachtet interessante Stellen, wo sich hochqualifizierte Personen verwirklichen können, aber auch das Vorhandensein eines guten technischen Hintergrundes als besonders wichtig voraussetzt.

Der Befragte Nr. 20 nennt wiederum Bausteine eines attraktiven Stellenangebotes für Fachkräfte in der Tschechischen Republik: Angebot an internationalen Fachgebieten,

---

<sup>127</sup> InterviewpartnerInnen Nr. 7, 8, 17, 19, 20, 24.

westeuropäischer Arbeitsstil, gute Qualität der Arbeitsstellen und Zusammenarbeit mit internationalen Firmen sollen die Menschen mit Auslandserfahrungen zurück in die Heimat zu locken.

Gesprächspartnerin Nr. 8 glaubt, dass auch im wirtschaftlichen Bereich vieles nachzuholen ist, um qualifizierte Personen zurückzugewinnen. *„...Der Standard steigt und die Leute können zurück kommen. Es ist aber mehr Offenheit notwendig, um den Menschen mehr anbieten zu können... Es geht nicht so um das Geld, sondern um sich verwirklichen zu können. Jeder möchte sich irgendwelche Ziele erfüllen, sich realisieren und das geht momentan nicht. Und die weitere Sache, die hier fehlt, hier ist keine oder nur wenig Unterstützung für Jung-Unternehmer.... Ihnen sollte der Start erleichtert werden... Wenn man diese Sachen macht, dann kommen viele Leute zurück und viele Leute werden sich dafür interessieren.“*

Ein Einführen von funktionierenden staatlichen Dienstleistungen (Interview Nr. 13) und funktionierende Gesetzgebung und Gerichtswesen in Tschechien (Interview Nr. 18) wurden als weitere Aspekte zur Zurückgewinnung der Fachkräfte von den befragten Personen angegeben.

Der Untersuchungsteilnehmer Nr. 11 ist überzeugt, dass sich die staatlichen Initiativen nicht auf Zurücklocken von ausgewanderten SpezialistInnen konzentrieren sollten, sondern auf die Vorbeugung weiterer Arbeitsmigration in andere Länder. Er argumentiert: *„Wenn sich jemand im Ausland etwas aufgebaut hat, dann wird er nicht zurück gehen... Es sollte darauf geschaut werden, dass die Daheimgebliebenen zufrieden sind, damit sie dort bleiben. Weil wer weggeht, kommt nicht mehr zurück.“*

## 6.6. Zusammenfassung und Interpretation der wichtigsten Untersuchungsergebnisse

Insgesamt 25 tschechische Fachkräfte haben als InterviewpartnerInnen an der Untersuchung teilgenommen. Neun Männer und 16 Frauen berichteten in einem persönlichen Interview Fragen über ihre Entscheidung nach Österreich zu gehen, über ihre aktuelle Lebens- und Arbeitsituation und sprachen über die Zukunftspläne.

Während am Anfang dieses Jahrtausends noch deutlich mehr Männer als Frauen ins Ausland ausgewandert sind<sup>128</sup>, glich sich vor wenigen Jahren der Geschlechteranteil bei der Migration aus der Tschechischen Republik aus.<sup>129</sup> Bei der Suche von tschechischen InterviewpartnerInnen mit qualifizierter Beschäftigung in Österreich waren Frauen leichter zu finden als männliche Fachkräfte. Dies lässt sich dadurch erklären, dass im Gesundheitssektor viele tschechische Frauen mit Fachausbildungen beschäftigt sind und – im anderen Fall – die Männer vor allem in handwerklichen Berufen tätig sind.

Das Alter der GesprächspartnerInnen lag zur Zeit der Befragung zwischen 28 und 58 Jahren. Bei Frauen waren es durchschnittlich 45 Jahre, bei Männern 42 Jahre. Obwohl nach einer großen Untersuchung, die in der Tschechischen Republik durchgeführt wurde, junge Menschen als besonders migrationswillig gelten<sup>130</sup>, waren für diese Befragung nur wenige InterviewpartnerInnen unter 30 Jahren zu finden. Mehrere Personen waren jedoch in der Zeit der Migration zwischen 20 und 30 Jahre alt. Zu bemerken ist auch, dass die jüngere Generation in Tschechien aktuell englischsprachige Zielländer bevorzugt.<sup>131</sup>

Befragt wurden sieben Personen mit akademischer Ausbildung, sieben mit abgeschlossener Fachhochschule, acht mit Matura, eine mit Mittelschule ohne Matura und zwei mit Lehrabschluss. Alle Befragten arbeiten in Oberösterreich und üben eine qualifizierte Tätigkeit aus.<sup>132</sup> Berufe der InterviewpartnerInnen gehören in die Sphäre des Gesundheitswesens, Bankwesens und Finanzdienstleistungen, weiters sind technische Berufe sowie Büro- und Dienstleistungsbereich und vereinzelt auch weitere Berufe vertreten.

---

<sup>128</sup> Vgl. Vavrečková und Andere, 2000/Nr.1, S. 33

<sup>129</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 17

<sup>130</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 16 f.

<sup>131</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 7 f.

<sup>132</sup> Interviewpartnerin Nr. 9 war zur Zeit der Befragung kurz vor Abschluss eines Jura-Studiums und ihre beruflichen Erfahrungen in Österreich beschränkten sich auf Studienpraktiken und weitere Studentenjobs.

Tschechische Bildungsabschlüsse der InterviewpartnerInnen wurden großteils mit österreichischen als gleichwertig anerkannt. Nur wenige medizinische Fachkräfte mussten eine sogenannte Nostrifikation ablegen. Eine Untersuchungsteilnehmerin wurde wegen Problemen bei der Anerkennung ihrer Diplomkrankenschwester-Ausbildung und der Ausbildung an einer Fachhochschule mit Spezialisierung für Audiometrie in Österreich beruflich herabgestuft.

Vier der befragten Personen verließen die sozialistische Tschechoslowakei vor dem Jahr 1989. Zehn InterviewpartnerInnen kamen knapp nach der tschechischen Revolution, also in den Jahren 1990-1992, nach Österreich; weitere fünf Fachkräfte zwischen 1997 und 2002. Sechs Befragte wählten das Jahr 2004 als Zeitpunkt der Migration.

In jedem der vier genannten Zeiträume kamen weibliche sowie männliche Fachkräfte, mit verschiedenen Bildungsgraden nach Österreich. Bestimmte Spezifika können nur in der Gruppe der nachrevolutionären Migranten verzeichnet werden, indem die Hälfte von ihnen im Gesundheitswesen tätig war.

Die InterviewpartnerInnen waren bei ihrer Migration durchschnittlich 30 Jahre alt. Das Alter von mehr als Hälfte der Befragten bewegte sich zwischen 20 und 30 Jahren, viele weitere Personen waren bei ihrer Ankunft in Österreich 30 bis 40 Jahre alt. Nur vereinzelt entschlossen sich auch unter 20-jährige bzw. über 40-jährige InterviewpartnerInnen zur Migration. Der jüngste Untersuchungsteilnehmer zog mit 13 Jahren zu seinen, unter dem kommunistischen Regime aus der Tschechoslowakei, geflohenen Eltern. Die älteste Befragte war 46 Jahre alt, als sie ihren Entschluss, in Österreich zu arbeiten, realisierte.

Die Untersuchungsergebnisse über das Alter zum Zeitpunkt der Migration stimmen mit den Ergebnissen einer empirischen Untersuchung überein, die im Jahr 2000 in der Tschechischen Republik über das Migrationspotential der tschechischen Bevölkerung durchgeführt wurde.<sup>133</sup> Eine Abweichung besteht darin, dass das Alter der jüngsten Migranten in der vorliegenden Untersuchung um etwa fünf Jahre höher ist als in der tschechischen Studie. Nur die wenigsten InterviewpartnerInnen kamen mit weniger als 24 Jahren nach Österreich. Der Grund könnte in vielen Fällen an der längeren Ausbildungszeit der befragten Personen liegen, sowie daran, dass oft von einer Überlegung oder Entscheidung ins Ausland zu gehen bis zur Realisierung der Migration mehrere Jahre vergehen können.

---

<sup>133</sup> Vgl. Vavrečková und Andere, 2000/Nr.1, S. 18 f.

Der Familienstand der UntersuchungsteilnehmerInnen dürfte beim Entschluss zur Migration nicht entscheidend gewesen sein. Elf Personen waren verheiratet, als sie nach Österreich gekommen sind, wobei die Mehrheit ihre Familie in Tschechien zurück gelassen hat und in der Regel einmal wöchentlich nach Hause pendelt. Nur zwei InterviewpartnerInnen kamen mit ihren Familien gemeinsam nach Österreich; ein längerfristiger Nachzug der EhepartnerInnen und Kinder fand in zwei weiteren Fällen statt.

Mit Ausnahme von zwei InterviewpartnerInnen kamen alle tschechischen Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach Österreich. Die Tatsache, dass im Raum Oberösterreich trotz des schwierigen Zugangs einige qualifizierte bzw. hochqualifizierte tschechische Fachkräfte ausfindig gemacht werden konnten, korrespondiert mit den Ergebnissen der in der Tschechischen Republik in den Jahren 2000, 2003 und 2005 durchgeführten Untersuchungen. Diese Studien zeigen, dass mehr als die Hälfte der potentiellen tschechischen MigrantInnen die Matura oder eine höhere bzw. akademische Ausbildung hat.<sup>134</sup>

Die überwiegende Mehrheit, genau 23 Befragte, haben vor ihrer Migration nach Österreich berufliche Erfahrung in der Tschechischen Republik gesammelt. 60 % aller InterviewpartnerInnen haben im Ausland gearbeitet, bzw. eine Ausbildung absolviert. Unter den Befragten mit Auslandserfahrungen waren Personen aus allen Altersschichten und Berufssparten vertreten. Es könnte angenommen werden, dass auch künftig jene Personen für eine Migration offen sind, die bereits über Erfahrung mit dem Arbeiten und/oder Leben im Ausland verfügen.

Zu den Zielländern der früheren Auslandsaufenthalte der befragten Personen zählte hauptsächlich der deutschsprachige Raum. Entscheidung für die aktuelle Migration nach Österreich ist aufgrund der Erfahrungen mit Kultur und Sprache in deutschsprachigen Ländern nachvollziehbar.

Der Anteil an InterviewpartnerInnen mit vorheriger Auslandserfahrung ist im Vergleich mit Untersuchungen, die über die Auslandserfahrungen der tschechischen Bevölkerung gemacht wurden<sup>135</sup>, sehr hoch. Nur jede/r neunte Befragte gab in der repräsentativen Untersuchung des Forschungsinstituts für Arbeit und soziale Angelegenheiten in Prag an, berufliche Erfahrungen außerhalb der Tschechischen Republik zu haben.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 17

<sup>135</sup> Stichprobenauswahl = 1078 Personen über 18 Jahre

<sup>136</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 18

Kenntnisse der deutschen Sprache bzw. weiterer Fremdsprachen, spielen ohne Zweifel eine wichtige Rolle bei erfolgreicher Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt. Nach ihrer eigenen Einschätzung sprachen 15 Befragte bei ihrer Ankunft in Österreich fließend oder aktiv Deutsch, weitere sieben Personen konnten mindestens geringe Kenntnisse aufweisen.

Gute Beherrschung der deutschen Sprache von GesprächspartnerInnen, die sich zu einer Migration nach Österreich entschlossen haben, bedeutet kein überraschendes Ergebnis dieser Untersuchung. Ohne Verständigungsmöglichkeit wäre es für die Fachkräfte im Zielland nur schwer möglich, eine qualifizierte Arbeit zu finden.

Im Laufe der Interviews war zu bemerken, dass tschechische Fachkräfte an ihre Deutschkenntnisse einen hohen Wertanspruch stellen. Einige InterviewpartnerInnen führten sogar an, in Österreich freiwillig Deutschkurse zu besuchen, um ihre Sprachkenntnisse zu perfektionieren. Die guten Deutschkenntnisse der tschechischen Bevölkerung sind in Österreich mittlerweile allgemein bekannt.<sup>137</sup>

Die meisten Befragten können sich auf unterschiedlichem Niveau in russischer Sprache verständigen, da Russisch vor 1989 verpflichtend unterrichtet wurde. In den Interviews kam zu Tage, dass Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen die russische Sprache in Österreich immer öfter anwenden können, weil vermehrt russische PatientInnen behandelt werden.

Nur wenige Personen, vor allem jüngere Befragte und AkademikerInnen, können problemlos in englischer Sprache kommunizieren. Mehr als die Hälfte der Befragten hat Englisch nie gelernt. Nur vereinzelt nannten die UntersuchungsteilnehmerInnen auch Kenntnisse anderer Weltsprachen. Ein ähnlicher Trend war ebenfalls bei der repräsentativen Studie über Fremdsprachkenntnisse der tschechischen Bevölkerung im Jahr 2005 zu verzeichnen.<sup>138</sup>

Ungefähr 50 % der Befragten nutzen ihre tschechische Muttersprache im Beruf in Österreich. Die Arbeitsstellen mancher Personen erfordern nicht nur perfekte Kenntnisse der tschechischen Sprache, sondern auch die tschechische Herkunft. Diese Arbeitsplätze können kaum von österreichischen Bürgern ohne Migrationshintergrund besetzt werden.

Integration und Akzeptanz der tschechischen Fachkräfte in Österreich wurden in den teilstrukturierten Leitfadenterviews zwar nicht thematisiert, dennoch sprachen die meisten UntersuchungsteilnehmerInnen diese Problematik an.

---

<sup>137</sup> Siehe auch Gunz und Andere, 2004, S 354

<sup>138</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 21 f.



Mehrere weibliche Befragte erzählen, dass sie bei ihrer Ankunft in Österreich Angst hatten von österreichischen ArbeitskollegInnen nicht angenommen bzw. schlecht behandelt zu werden. Die betroffenen Personen geben zu, dass sich ihre Befürchtungen in der Wirklichkeit nicht bestätigt haben und sie mit keiner Ausländerfeindlichkeit konfrontiert waren. Auch andere InterviewpartnerInnen erwähnten die überraschend leichte Anpassung in die österreichische Gesellschaft, sprechen über aufgebaute Freundschaften mit ÖsterreicherInnen und manche sogar über ein Heimatgefühl.

Nicht alle Personen können sich trotz der positiven Erfahrungen in Österreich wie zu Hause fühlen. Aus den Interviews entsteht der Eindruck, dass die Einstellung vor allem mit individuellem Charakter und Selbstbewusstsein der jeweiligen Person zusammenhängt. Für diese Annahme sprechen auch die im Widerspruch stehenden Aussagen diverser InterviewpartnerInnen. Während die einen die österreichische Mentalität ähnlich wie die eigene empfinden, finden die anderen zwischen den Eigenschaften beider Völker große Unterschiede.

Zu den meist genannten Erwartungen der InterviewpartnerInnen an ihre Migration nach Österreich zählten finanzielle Vorteile, ein höherer Lebensstandard und das Erlernen der deutschen Sprache.

64 % der befragten Personen, vor allem Frauen, ältere Befragte bzw. Menschen ohne Auslandserfahrungen gingen mit gewissen Befürchtungen nach Österreich. Die Bewältigung der Kommunikation in deutscher Sprache, berufliche Zufriedenheit und das Fremd-Sein in Österreich waren Hauptgründe ihrer Sorgen.

UntersuchungsteilnehmerInnen, die in der Zeit der Migration nach Österreich nur wenig über 20 Jahre alt waren, zeigten sich meistens unbesorgt und betrachteten ihren Auslandsaufenthalt bloß als eine Lebenserfahrung .

Mit zeitlichem Abstand konnten die UntersuchungsteilnehmerInnen beurteilen, inwiefern sich ihre ursprünglichen, im Zusammenhang mit der Migration nach Österreich vorhandenen Erwartungen bestätigt haben.

13 Personen meinen, dass sich ihre damaligen Erwartungen vollständig erfüllt haben, weitere acht Personen bezeichneten sie als eher erfüllt.

Drei InterviewpartnerInnen geben an, dass ihre Erwartungen eher nicht in Erfüllung gegangen sind, eine Person bezeichnet sie als nicht erfüllt. Die enttäuschten Erwartungen stehen im Zusammenhang mit nicht erfüllten beruflichen Wünschen.

Bei langjährigen Migranten kann eine gewisse Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit in Österreich vermutet werden. Wesentlich schlechter bewerten die Teilnehmer der repräsentativen Untersuchung unter der tschechischen Bevölkerung ihren Auslandsaufenthalt. Aus der Studie geht hervor, dass 27,5 % der tschechischen Arbeitskräfte mit Auslandserfahrung in verschiedenen Ländern negative berufliche Erfahrungen haben.<sup>139</sup>

Anhand weiterer Ergebnisse der tschechischen Studie ist bekannt, dass eher Männer im Alter von 30 bis 40 Jahren mit akademischer Ausbildung im Ausland tätig waren. Nur circa 30 % von diesen Personen übten qualifizierte Arbeiten im fremden Land aus, bei denen zumindest Maturaniveau erforderlich war.

Qualifizierte Berufstätigkeit in Oberösterreich war ein Kriterium bei der Auswahl von 25 tschechischen InterviewpartnerInnen, damit eine Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen in beiden Ländern möglich ist. Die meisten der befragten Personen arbeiten in der gleichen Branche wie früher in der Tschechischen Republik. Die Mehrheit blieb dabei auch ihrem Beruf treu, besonders Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen. Ärzte, radiologische Spezialistinnen, sowie Diplom-Krankenschwestern mit einer Fachhochschulausbildung konnten ihre ursprüngliche Tätigkeit in Österreich meistens fortsetzen.

23 InterviewpartnerInnen<sup>140</sup> haben ihre letzte berufliche Position in Tschechien mit der jetzigen in Österreich verglichen. Elf von ihnen haben eine gleiche bzw. vergleichbare Funktion auf ihrem österreichischen Arbeitsplatz. Sechs Personen sind in Österreich beruflich aufgestiegen und weitere sechs Befragte arbeiten in einer niedrigeren Position als zuvor in ihrem Heimatland. Zu erwähnen ist, dass alle Personen mit akademischem Bildungsabschluss entweder einen ähnlichen oder höheren Posten in Österreich bekleiden.

Interviewte Fachkräfte gaben einen Einblick in ihre Entlohnung, indem sie die aktuelle Gehaltssituation in Österreich mit dem letzten Gehalt in Tschechien verglichen haben.<sup>141</sup> Alle InterviewpartnerInnen haben in Österreich einen höheren Lohn als sie in ihrer Heimat hatten bzw. hätten, die Mehrheit verdient hier mindestens doppelt so viel wie in Tschechien. Die InterviewpartnerInnen erwarten, dass in den nächsten Jahren in Österreich ein höheres Lohnniveau erhalten bleibt.

---

<sup>139</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 12

<sup>140</sup> Zwei junge InterviewpartnerInnen konnten aufgrund mangelnder beruflicher Erfahrungen in Tschechien keinen Vergleich machen.

<sup>141</sup> Jene InterviewpartnerInnen, die vor dem Jahr 1989 oder kurz danach aus Tschechien ausgewandert sind, haben ihr Gehalt mit dem Gehalt verglichen, welches ihre tschechischen Kollegen in derselben Berufsbranche üblicherweise erhalten.

Einen besonderen Einblick in die Berufstätigkeit der tschechischen Fachkräfte in Österreich bietet der Vergleich der Arbeitsbedingungen. Die Mehrzahl der zurzeit in Österreich beschäftigten InterviewpartnerInnen hat zuvor in Tschechien gearbeitet und konnte daher ihre Erfahrungen aus der beruflichen Praxis in beiden Ländern mitteilen.

Das medizinische Fachpersonal berichtete über bessere materielle und technische Ausstattung auf ihren Arbeitsplätzen und Anwendung fortschrittlicher Behandlungsmethoden in den Gesundheitseinrichtungen in Österreich.<sup>142</sup> Mehrere Personen zeigten sich vom vorbildlichen Zugang ihrer österreichischen ArbeitskollegInnen zu den Patienten beeindruckt. Befragte Personen aus unterschiedlichen Berufsbranchen glauben, dass in Österreich einerseits eine bessere Arbeitsmoral als in Tschechien besteht, andererseits fordern hier die österreichischen ArbeitsgeberInnen höhere Leistung und Arbeitsqualität.

Einige UntersuchungsteilnehmerInnen sprachen beim Vergleich von Arbeitsbedingungen über bessere Entlohnung und weitere vorteilhafte soziale Leistungen bei der Arbeit in Österreich. Erwähnt wurden unter anderem die bezahlten Überstunden, Gültigkeit des Arbeits- bzw. Kollektivvertrages und Flexibilität der Arbeitszeiten.

Geteilte Meinungen haben die InterviewpartnerInnen im Bezug auf Kollektiv und Klima am Arbeitsplatz. Eine Gruppe beklagt sich über Distanz, die unter den ArbeitskollegInnen in Österreich herrscht. Nur selten führen die Befragten diese Erscheinung auf ihre Herkunft zurück, sondern behaupten, dass im Gegensatz zu Tschechien auf den Arbeitsplätzen kaum Freundschaftsbeziehungen gepflegt werden. Im Laufe mancher Interviews wurde sogar eine gewisse Rivalität unter den Beschäftigten angedeutet. Andere Befragte loben wiederum gute Firmenkultur und einen besseren KollegInnenkreis als sie früher in Tschechien hatten. Aufgrund der widersprüchlichen Ansichten der GesprächspartnerInnen ist wahrscheinlich, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima nicht landesspezifisch ist und eher von der Situation am jeweiligen Arbeitsplatz bzw. von der Persönlichkeit der bzw. des Befragten abhängt. Möglicherweise tragen auch das vorher mit Österreich in Zusammenhang gebrachte hohe Arbeitstempo und der Leistungsdruck dazu bei, dass Bedingungen für Annäherung der ArbeitskollegInnen nicht einmal geschaffen werden.

---

<sup>142</sup> Auch jene MigrantInnen, die bereits viele Jahre in Österreich tätig sind, haben die aktuelle Situation bezüglich der Arbeitsbedingungen bewertet. Die befragten Personen haben in den meisten Fällen Einblick in die Entwicklung ihrer Branche in Tschechien, Kontakt zu ihrer ehemaligen Arbeitsplätzen bzw. ArbeitskollegInnen, oder haben auch in Österreich mit Tschechien weiterhin berufliche Verbindung.

In weiterer Folge nahmen die befragten Fachkräfte Vorteile des Lebens und Arbeitens in Österreich unter die Lupe. Diverse Aspekte der Berufstätigkeit wurden bereits bei der Beschreibung von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen angesprochen, wie etwa die finanziellen Vorteile oder Arbeits- und Firmenkultur.

Viele Befragte schätzen den höheren Lebensstandard in Österreich. Öfters genannt wurden auch die erworbenen Deutschkenntnisse und das Kennenlernen einer anderen Kultur und Mentalität.

Über ein Viertel der InterviewpartnerInnen sieht in Österreich die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung als sehr positiv. Fachkräfte, die gemeinsam mit ihren Kindern in Oberösterreich leben, heben das breite Angebot an Freizeitaktivitäten hervor. WochenpendlerInnen freuen sich wiederum über genügend Zeit für ihre Hobbys während der Arbeitswoche.

Im Zusammenhang mit außerberuflichen Vorteilen in Österreich wurden unter anderem die besseren Einkaufsmöglichkeiten samt professioneller Beratung, Sauberkeit der Umgebung und gute Erfahrungen mit den verschiedenen öffentlichen Institutionen genannt.

Ebenso unterzogen die InterviewpartnerInnen die Nachteile des Lebens und Arbeitens in Österreich ihrer Kritik. Beruflich, aber auch im Alltag fühlt sich ein Fünftel der befragten Personen aufgrund ihrer Defizite in der deutschen Sprache benachteiligt, wobei sie die genannten Mängel auf das Verstehen von Feinheiten des lokalen Jargons oder spezieller Fachausdrücke beschränken.

Das hohe Arbeitstempo und Stress am Arbeitsplatz kamen nicht nur im Gespräch über Arbeitsbedingungen zum Vorschein, sondern wurden mehrmals auch als Nachteil bei der Berufstätigkeit in Österreich angeführt.

Geäußert wurden auch andere individuelle Nachteile beim Arbeiten in Österreich, wie etwa die problematische Suche nach einer Beschäftigung im eigenen Fach. Der meist genannte außerberufliche Nachteil in Österreich ist das schwierige Knüpfen neuer Freundschaften bzw. wenig Kontakt mit Freunden in Tschechien. Weitere befragte Personen betrachten die Trennung von ihrer Familie als großen Nachteil. Obwohl die Migration der betroffenen InterviewpartnerInnen durch diese Aspekte nicht verhindert wurde, wird der tschechischen Bevölkerung eine allgemein große Bindung an ihre Familien, Freunde und Bekannten zugeschrieben.<sup>143</sup> Interessant ist die Feststellung, dass nur wenige Befragte in Österreich Kontakte zu anderen tschechischen Migranten suchen.

---

<sup>143</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 11 f.

Eine andere Mentalität der ÖsterreicherInnen, besonders dann den unterschiedlichen Sinn für Humor, erwähnen mehrere InterviewpartnerInnen als Nachteil bei ihren Unternehmungen in der Freizeit. Öfters wurde auch die allgemeine feindliche Einstellung der österreichischen Bürger gegenüber Ausländern negativ bewertet.

Weitere Meldungen betreffen höhere Lebenshaltungskosten in Österreich und die Tatsache, dass das Pendeln zwischen den beiden Ländern großen Zeitverlust und hohe Fahrtkosten, vor allem durch die gestiegenen Treibstoffpreise, zur Folge hat.

Alle InterviewpartnerInnen halten den Kontakt zu ihrer Heimat aufrecht und fahren mindestens mehrmals im Jahr nach Tschechien. Jene Befragten, die ihren engen Familienkreis in der Tschechischen Republik haben, pendeln regelmäßig, meistens wöchentlich. Personen, die mit ihren Familien in Österreich leben, oder eine(n) österreichischen PartnerIn haben, fahren nur selten in ihre alte Heimat. Arbeitszeiten von medizinischem Personal wirken sich auf die Häufigkeit der Fahrten aus, indem die Betroffene(n) nur noch zwei Mal im Monat fahren, dafür aber mehrere Tage in der Tschechischen Republik bleiben. Wie oft ein(e) UntersuchungsteilnehmerIn nach Tschechien fährt, hängt nicht mit der Tatsache zusammen, wie lange diese Person bereits in Österreich lebt.

Im Gegensatz zu klassischen Migranten<sup>144</sup> ist bei den tschechischen Fachkräften die Tendenz zur Übersiedlung ganzer Familien oder der Verwandtschaft nach Österreich sehr niedrig. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen lebt ohne Familienmitglieder in Österreich. Jene erwachsenen Familienangehörigen, die mit befragten Personen in Österreich leben, sind ebenfalls berufstätig in diesem Land.

Aus der nachfolgenden Tabelle ist ersichtlich, zu welchem Zeitpunkt und mit welchen Vorstellungen über die Länge ihres Aufenthaltes die befragten tschechischen Fachkräfte nach Österreich gegangen sind, wie viele Jahre sie hier bereits leben bzw. arbeiten und wie lange sie noch zu bleiben beabsichtigen.

---

<sup>144</sup> MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Türkei usw.

**Tabelle 9: Übersicht über die ursprüngliche, aktuelle und geplante Aufenthaltsdauer in Österreich**

<b>Int. Nr.</b>	<b>ursprünglich geplante Aufenthaltsdauer</b>	<b>Jahr der Migration</b>	<b>bisherige Aufenthaltsdauer</b>	<b>aktuell geplante Aufenthaltsdauer</b>
1.	1-2 J.	1992	11-20 J.	über 5 J. (nicht dauernd)
2.	1-2 J.	1990	11-20 J.	über 5 J. (nicht dauernd)
3.	1-2 J.	1992	11-20 J.	2-5
4.	1-2 J.	2000	6-10 J.	über 5 J. (nicht dauernd)
5.	dauernd	2002	2-5 J.	dauernd
6.	dauernd	1989 <sup>145</sup>	11-20 J.	über 5 J. (nicht dauernd)
7.	nicht entschlossen	1991	11-20 J.	nicht entschlossen
8.	dauernd	2004	2-5 J.	dauernd
9.	dauernd	1997	6-10 J.	dauernd
10.	nicht entschlossen	1992	11-20 J.	2-5 J.
11.	nicht entschlossen	1999	6-10 J.	nicht entschlossen
12.	dauernd	1976	über 20 J.	dauernd
13.	nicht entschlossen	2004	2-5 J.	dauernd
14.	2-5 J.	2004	2-5 J.	3-6 Monate
15.	dauernd	1988	11-20 J.	über 5 J. (nicht dauernd)
16.	nicht entschlossen	2001	6-10 J.	über 5 J. (nicht dauernd)
17.	2-5 J.	2004	2-5 J.	nicht entschlossen
18.	nicht entschlossen	2004	2-5 J.	nicht entschlossen
19.	3-6 Monate	1991	11-20 J.	dauernd
20.	dauernd	1990	11-20 J.	dauernd
21.	dauernd	1983	über 20 J.	dauernd
22.	dauernd	2004	2-5 J.	dauernd
23.	1-2 J.	1991	11-20 J.	nicht entschlossen
24.	1-2 J.	1992	11-20 J.	nicht entschlossen
25.	2-5 J.	1990	11-20 J.	2-5 J.

In der Zeit der Entscheidung für die Migration hatte die Mehrheit der InterviewpartnerInnen zumindest ungefähre Vorstellungen über die Länge ihres Aufenthaltes in Österreich. Nur sechs Personen, Frauen gleich wie Männer, ohne bildungsspezifische Merkmale und mit unterschiedlichem Zeitpunkt der Migration, waren bei der Ankunft in Österreich über ihre Aufenthaltsdauer in Österreich nicht entschlossen. Die Hälfte von ihnen blieb auch in der Zeit der Interviews unentschieden und wollte den weiteren Verbleib der Entwicklung ihrer beruflichen und privaten Situation in Österreich anpassen.

Im Gegensatz zu Gebietsuntersuchungen aus der Tschechischen Republik, wo in den Jahren 2000 und 2005 circa ein Drittel der potentiellen Migranten höchstens ein Jahr im Ausland verbringen wollte<sup>146</sup>, wünschte sich nur eine Person drei bis sechs Monate in Österreich zu arbeiten.

Der Anteil der Befragten, die ein bis zwei Jahre im Ausland verbringen wollten, ist wiederum mit rund 25 % der Untersuchungsteilnehmer in beiden Studien ähnlich. Sechs von 25 InterviewpartnerInnen, darunter vier Diplomkrankenschwestern und ein Ehepaar, gingen ursprünglich von einem kurzfristigen Aufenthalt aus. Bis auf eine Ausnahme kamen die UntersuchungsteilnehmerInnen zwischen 1990 und 1992 nach Österreich und waren somit einige der „nachrevolutionären tschechischen Pioniere der neuen Arbeitsmigration“. Obwohl die letztgenannten InterviewpartnerInnen ein bis zwei Jahre Auslandserfahrung geplant haben, sind sie nun in Österreich seit etwa 15 Jahren berufstätig.

Drei Befragte rechneten bei der Entscheidung nach Österreich zu gehen mit einem zwei- bis fünfjährigen Aufenthalt. Nur eine Interviewpartnerin hielt ihr damaliges Vorhaben ein und plante in der Zeit des Interviews eine baldige Rückkehr in das Heimatland.

Ein interessantes Resultat kam beim Vergleich der anfänglichen Vorstellungen über Aufenthaltsdauer und ihre tatsächliche Verwirklichung zum Vorschein. Kein(e) Interviewpartner(in) hatte bei der Migration nach Österreich die Absicht, mehr als fünf Jahre, jedoch nicht dauerhaft zu bleiben. Die Realität und Fragen zur aktuell geplanten Aufenthaltsdauer zeigten aber, dass diese Option häufig zutrifft. Neun Personen verbrachten bereits über fünf Jahre in Österreich, planen jedoch spätestens mit Pensionsalter zurück nach Tschechien zu gehen. Bei diesen UntersuchungsteilnehmerInnen kann eine Gemeinsamkeit mit dem familiären Hintergrund beobachtet werden. Ein Teil der Befragten sind WochenpendlerInnen, die ihre Familien in der Tschechischen Republik haben, ein zweiter

---

<sup>146</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 15

Teil lebt mit ihren tschechischen Familienmitgliedern in Österreich, will jedoch das Alter in ihrem Heimatland verbringen.

Während Ergebnisse der tschechischen Studie darauf hinweisen, dass nur ein geringer Teil der tschechischen Bevölkerung mit Migrationspotential eine langfristige Migration zulässt<sup>147</sup>, rechneten in dieser Untersuchung gleich neun InterviewpartnerInnen mit einem dauerhaften Leben in Österreich. Bei vier Befragten handelt sich jedoch um Personen, die vor dem Jahr 1989 nach Österreich gekommen sind. Die übrigen Personen zählen zu den jüngsten GesprächspartnerInnen, die ohne familiäre bzw. partnerschaftliche Bindungen in ihrer Heimat sind, das heißt, sie hatten noch keine eigene Familie in Tschechien gegründet.

Jahrelanger Aufenthalt in Österreich, sowie das Ende des Kommunismus in der Tschechoslowakei änderten nur wenig am ursprünglichen Vorhaben der InterviewpartnerInnen. Sieben Personen haben weiterhin nicht vor, nach Tschechien zurück zu gehen. Zwei befragte Personen, ehemalige EmigrantInnen, wollen bis zum Pensionseintritt bleiben.

Eine Befragte, die als einzige der Befragten zuvor nur wenige Monate in Österreich arbeiten wollte, lebt mittlerweile über 15 Jahre lang in Österreich und beabsichtigt für immer hier zu bleiben.

Ein weiterer Gesprächspartner, der anfangs nicht entschlossen war, wie lange er in Österreich leben und arbeiten wird, will nun im Ausland dauerhaft zu leben. Er möchte jedoch in der Zukunft die Auswanderung in ein englischsprachiges Land realisieren.

Neben zwei „vorrevolutionären“ MigrantInnen, befinden sich viele junge Menschen ohne Rückkehrpläne unter den InterviewpartnerInnen. In der Regel haben diese Personen LebenspartnerInnen in Österreich gefunden und haben somit einen familiären Hintergrund in diesem Land.

Aus der Nebeneinanderstellung der anfangs geplanten, tatsächlichen und aktuell geplanten Aufenthaltsdauer ist zu erkennen, dass in vielen Fällen zwischen anfänglichen Vorstellungen und der Realität größere Differenzen bestehen. So wandelte sich beispielsweise die ursprünglich kurzfristige Aufenthaltsdauer mancher Fachkräfte in eine langjährige Berufstätigkeit in Österreich. Ob jüngeren Migranten ihr Vorhaben, in Österreich dauerhaft zu leben erhalten bleibt, wird die Zukunft zeigen. Letztendlich können Faktoren wie vergleichbare ökonomische Situation und Arbeitsbedingungen in beiden Ländern, sowie mit

---

<sup>147</sup> Vgl. Vavrečková, 2006, S. 17



zunehmendem Alter die „Sehnsucht nach den eigenen Wurzeln“ ihre Entscheidung noch beeinflussen.

Befragt nach weiteren beruflichen Plänen und Karrierewünschen gaben 18 InterviewpartnerInnen einen Positionsaufstieg, Arbeitsplatzwechsel oder Umstieg in die Selbständigkeit an.

Sieben UntersuchungsteilnehmerInnen, davon sechs weiblichen Geschlechts, erklärten, keine weiteren beruflichen Pläne zu haben. Diese Befragten sind seit circa fünfzehn Jahre in Österreich tätig und werden in der Regel innerhalb der nächsten zehn Jahre einen Pensionsanspruch haben. 24<sup>148</sup> tschechische Fachkräfte wollten zum Zeitpunkt der Befragung ihre Tätigkeit in Österreich fortsetzen. Als Gründe für den weiteren Aufenthalt wurde am häufigsten die bessere finanzielle Situation und der höhere Lebensstandard in diesem Land genannt. Gleich oft führten die InterviewpartnerInnen an, dass sie sich nach jahrelanger Berufstätigkeit in Österreich einfach an das Land und die Menschen gewöhnt bzw. sich hier bereits einen Freundeskreis aufgebaut haben. Mehrere Befragte bindet eine große berufliche Zufriedenheit an Österreich. Zwei männliche Befragte begründeten ihre Entscheidung zu bleiben mit der schlechten politischen Situation in der Tschechischen Republik. Andere GesprächspartnerInnen wollen den Abschluss der schulischen Ausbildung ihrer Kinder in Österreich abwarten.

Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen ist nach eigenen Angaben bereit, im Falle eines unvorhergesehenen Ereignisses früher als geplant nach Tschechien zu gehen. Auch hier bestätigt sich der stark ausgeprägte Zusammenhalt der tschechischen Familien, indem 68 % der Interviewpartner bei Auftreten verschiedener familiärer Probleme umgehend zurück in die Heimat gehen würden.

Ungefähr die Hälfte der GesprächspartnerInnen würde möglicherweise ein interessantes Arbeitsangebot nach Tschechien zurücklocken. Sieben Personen können sich vorstellen, den Aufenthalt in Österreich bei Verlust ihres Arbeitsplatzes frühzeitig zu beenden. Mehrere InterviewpartnerInnen nannten gesundheitliche Probleme als potenziellen Grund für eine Rückkehr nach Tschechien.

Vier Befragte, davon drei Männer, können sich unter keinen Umständen vorstellen, Österreich vorzeitig zu verlassen.

---

<sup>148</sup> Für Interviewpartnerin Nr. 14 stand in der Zeit der Befragung die Rückkehr in die Tschechische Republik fest.

Neben den persönlichen Motiven für eine Rückkehr in ihre Heimat wurden die InterviewpartnerInnen über ihre Meinung zu einer etwaigen Initiative der Tschechischen Republik für die Rückgewinnung der qualifizierten Arbeitskräfte befragt. Anschließend gaben die UntersuchungsteilnehmerInnen allgemeine Empfehlungen ab, in welche Richtung sich solche Aktivitäten bewegen sollten.

Nur vier befragte Personen meinen, dass in der Tschechischen Republik Initiativen zur Rückkehr von Fachkräften stattfinden. Hingewiesen wird vor allem auf die positive Entwicklung der Situation in den letzten Jahren.

Die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen glaubt, dass die tschechische Regierung nichts bzw. eher nichts für die Zurückgewinnung der qualifizierten Arbeitskräfte unternimmt. Besonders Personen mit akademischer Ausbildung kritisieren diese Untätigkeit und betonen, dass Bemühungen zur Rückgewinnung von SpezialistInnen notwendig wären um den Brain-Drain aus der Tschechischen Republik zu stoppen.

Manche Befragte sind sogar überzeugt, dass die Auslandserfahrungen der zurückgekehrten Fachkräfte in Tschechien nicht erwünscht sind und diese Personen mit Abneigung seitens ihrer tschechischen ArbeitskollegInnen rechnen müssen.

Anregungen der InterviewpartnerInnen zu Initiativen für die Rückkehr der im Ausland lebenden tschechischen Fachkräfte betreffen hauptsächlich zwei Aspekte.

Einerseits empfindet mehr als die Hälfte der befragten Personen, dass vergleichbare finanzielle Entlohnung und Arbeitsbedingungen wie in westeuropäischen Staaten unumgänglich sind um ausgewanderte Fachkräfte zurück nach Tschechien zu locken.

Andererseits wurde als Motivationsgrund das Angebot an geeigneten Arbeitsplätzen genannt. Vor allem hoch qualifizierten Personen sollten Entfaltungsmöglichkeiten, berufliche Weiterentwicklung und ein gutes technologisches Umfeld gewährleistet werden.

Geäußert wurde die Überzeugung, dass sich die Initiativen vor allem auf eine Vorbeugung des Brain-Drain aus der Tschechischen Republik ins Ausland konzentrieren sollten.

Auch Ergebnisse dieser Untersuchung weisen darauf hin, dass Maßnahmen zur Verhinderung der Auswanderung von qualifizierten Arbeitskräften sinnvoll wären. Denn sobald eine Migration und nachfolgende Etablierung der qualifizierten Arbeitskraft im Ausland erfolgt, ist deren langfristige Aufenthaltsdauer hoch wahrscheinlich.

Die durchgeführten Interviews zeigten, dass Österreich aus finanziellen Motiven für die tschechischen Fachkräfte weiterhin attraktiv ist. Einige von ihnen würden bei einem Angebot von gleichwertigen Arbeitsbedingungen zurück nach Tschechien zu gehen.

Anhand der Untersuchung kann gesagt werden, dass Österreich von der Migration der tschechischen Fachkräfte in vielerlei Hinsicht profitiert. Einerseits entfallen die Kosten für die langjährige Ausbildung von qualifizierten Fachkräften, andererseits bringen die meisten der tschechischen BürgerInnen berufliche Erfahrung mit.

Die oft durch Medien (künstlich) angeheizten Befürchtungen der oberösterreichischen Bevölkerung scheinen nicht berechtigt zu sein. Erstens sind viele tschechische Arbeitskräfte in Branchen beschäftigt, in denen ein Arbeitskräftemangel herrscht. Zweitens erfordern attraktive Arbeitsplätze, die von tschechischen Fachkräften in Oberösterreich besetzt sind, die perfekte Kenntnis der tschechischen Sprache.

Eine freiwillige Perfektionierung der meistens schon bei der Ankunft vorhandenen Deutschkenntnisse, das Interesse für die österreichische Kultur und freundschaftliche Beziehungen mit ÖsterreicherInnen gehören zu den typischen Merkmalen der befragten tschechischen Fachkräfte.

Die auffallende Integrationswilligkeit, die sicher in der kulturellen Nähe – um nicht zu sagen, der historischen Verwandtschaft der beiden Völker – begründet ist, unterscheidet nicht nur die tschechischen MigrantInnen von den übrigen MigrantInnen in Österreich, sondern bildet den Grundstein für gute Beziehungen und ein gegenseitiges Verständnis der beiden benachbarten Länder.

## **7. Befragung von Geschäftsführern dreier oberösterreichischer Unternehmen**

### **7.1. Einführung**

Ein erheblicher Teil der tschechischen Arbeitskräfte ist in Oberösterreich in handwerklichen Berufen beschäftigt. Medienberichte in der Tschechischen Republik, wie auch Ergebnisse der Interviews mit Experten aus den tschechischen Regionen Krumau und Budweis weisen auf einen Arbeitskräftemangel in verschiedenen Berufsbranchen hin. Ein dringender Bedarf an Fachkräften in ähnlichen Berufsgruppen ist in Österreich ebenfalls zu verzeichnen. Betroffen sind unter anderem das Maschinenbaugewerbe, die Metallbauindustrie, das Bauwesen und der Dienstleistungsbereich.

Während der österreichische Arbeitsmarkt nach dem EU-Beitritt Tschechiens nur für Dreher, Schweißer und Fräser offen war, wurde ab 1. Jänner 2008 die Fachkräfte-Verordnung auf insgesamt 50 Professionen erweitert.<sup>149</sup>

Mit Unterstützung von Herrn Mag. Stefan Schöfl von der Wirtschaftskammer Oberösterreich gelang es, Geschäftsführer dreier Unternehmen mit einem Bezug zu Tschechien zu ihren Erfahrungen mit tschechischen Fachkräften zu befragen. Alle drei Betriebe rekrutieren sich aus den von Facharbeitermangel betroffenen Branchen.

### **7.2. Interviewablauf**

Die Eigentümer der drei mittelgroßen oberösterreichischen Unternehmen wurden persönlich in ihren Betrieben in Leonding, Gramastetten und Vorderweißenbach interviewt. Der Zeitraum der Befragungen war Februar und März 2007. Die Gespräche wurden in deutscher Sprache geführt und auf Tonband aufgenommen.

Da in den drei Betrieben ausschließlich männliche tschechische Arbeitnehmer beschäftigt sind, wurde in den Interviews das Maskulin verwendet.

---

<sup>149</sup> Vgl. [http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011\\_01.htm](http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011_01.htm), downloaded am 24.02.2008

Die Fragen wurden anhand eines selbst entwickelten, teilstrukturierten Fragebogens gestellt, wobei die jeweilige Firmenstruktur beachtet wurde. Im Vordergrund der Befragung standen die tschechischen Handwerker aus der Sichtweise ihrer österreichischen Arbeitgeber.

Neben einer Beschreibung des Tätigkeitsbereiches des Unternehmens, internationaler Standorte und Betriebsgröße wurden folgende Themen angesprochen:

- Die Anzahl der tschechischen Fachkräfte im österreichischen Betrieb und/oder in den tschechischen Filialen
- Die erforderliche Ausbildung der tschechischen ArbeitnehmerInnen; Anerkennung der tschechischen Lehrabschlüsse
- Suche von tschechischen Fachkräften und Strategien zu ihrer Anwerbung
- Erfahrungen mit der Beantragung von Arbeitsbewilligungen für tschechische Fachkräfte in Österreich
- Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der tschechischen ArbeitnehmerInnen
- Deutschkenntnisse der tschechischen Fachkräfte
- Beurteilung von Qualifikation bzw. Fachkenntnissen, Leistung und Arbeitsmoral, Flexibilität und Mobilität der tschechischen MitarbeiterInnen
- Zusammenarbeit von tschechischen und österreichischen ArbeitnehmerInnen im Betrieb und ihre außerberuflichen Kontakte
- Berufliche Aufstiegschancen der tschechischen ArbeitnehmerInnen
- Geplante Beschäftigung von tschechischen Fachkräften nach Aufheben der Beschäftigungseinschränkungen

### 7.3. Interview Nr. 1: Malerwerkstätte Hirsch

Erster Gesprächspartner, Herr Otto Hirsch, ist Inhaber des international tätigen Unternehmens Malerwerkstätte Hirsch. Die Firma wurde vor mehr als 100 Jahren gegründet, ihre Zentrale befindet sich in Leonding. Im Jahr 1994 entstand eine Tochterfirma in der Hauptstadt der Tschechischen Republik, später expandierte das Unternehmen nach Polen, Kroatien und Ukraine. Weitere Länder werden von unterschiedlichen Filialen betreut, wie zum Beispiel die Slowakei aus Tschechien. Otto Hirsch betont: *„Ich verstehe unsere Aufgabe als wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Auftrag.“*

Bei der Eröffnung der Tochterfirma in der Tschechischen Republik wollte die Malerwerkstätte ausgebildete tschechische Facharbeiter<sup>150</sup> auch in Österreich beschäftigen. Dieses Vorhaben wurde aufgrund mehrerer Faktoren nicht realisiert. Einerseits nennt der Geschäftsführer den Mangel an tschechischen Fachkräften mit Malerausbildung und den Bedarf dieser Facharbeiter für die tschechische Filiale: *„Wir holen keine Malerkräfte aus Tschechien nach Österreich, sondern wir beschäftigen in Tschechien die Arbeitskräfte, wobei in Tschechien es sehr schwer ist, für Dienstleistungsmalerei Fachkräfte im Raum Prag zu bekommen, sodass dort ein Großteil der Fachkräfte aus der Slowakei kommt. ...wir haben den Ursprungsgedanken, in der Tschechei und in Polen die Firmen zu gründen und die Arbeitskräfte herüber zu holen schon lange fallen gelassen, weil wir sehr gute Kunden haben und auch bessere Erträge in der Tschechei und Polen machen als in Österreich. Und wenn wir jetzt die tschechischen Arbeitskräfte herüber holen, wäre das äußerst dumm. Wir würden zwar den Lohn ein bisschen senken können, aber nur kurzfristig, der gesenkte Preis bleibt aber der gleiche. So dass wir sagen, wir bleiben mit unseren Leuten in den jeweiligen Ländern.“*

Andererseits zeigt Otto Hirsch auf die Hindernisse aufgrund der Abgeschlossenheit des österreichischen Arbeitsmarktes: *„Erstens werden wir keine Arbeitsgenehmigung bekommen zum jetzigen Zeitpunkt, eine offizielle Arbeitsgenehmigung. Und das mit „Ein-Mann-Firma selbständig machen und dann in Österreich arbeiten, das sind alles so ... so komische Lösungen, die meiner Meinung nach langfristig sowieso nicht standhalten können.“*

---

<sup>150</sup> Da in den drei Betrieben ausschließlich männliche tschechische Arbeitnehmer beschäftigt sind, wurde in den Interviews das Maskulin verwendet.

Schulungen von tschechischen Fachkräften finden ebenfalls nicht in Österreich statt. Herr Hirsch erzählt: *„Funktioniert auch nicht, da tun wir uns sehr schwer, weil natürlich bei jeder Schulungsmaßnahme unterstellt wird, dass wir zuerst billige Arbeitskräfte hier einsetzen werden...“* Eine internationale Schulung, die dreisprachig geführt wird, ist ausschließlich für das Managementpersonal bestimmt.

Herr Hirsch schließt jedoch in der Zukunft eine Zusammenarbeit von Facharbeitern aus mehreren Ländern an größeren Projekten nicht aus. Zudem ist er überzeugt, dass in absehbarer Zeit die wirtschaftlichen Bedingungen für das Unternehmertum in all seinen Standortländern angeglichen werden: *„Wir sind derzeit noch in der Situation, wo eine Regiestunde in Tschechien zwölf Euro kostet, in Österreich kostet sie derzeit 38 Euro. Also wir haben in etwa die dreifachen Kosten, aber das wird sich in nächster Zeit angleichen. ...das wird 2012, mag es 2015 sein, eigentlich überall die gleichen Preise und die gleiche Qualität gefordert wird. Das heißt, dass wir heute in Warschau, Prag, Wien, Budapest, Zagreb, München die gleiche Qualität zum gleichen Preis verhandeln werden.“*

In der Tschechischen Republik waren im Frühjahr 2007 45 Mitarbeiter beschäftigt. Als erforderliche Berufsausbildungen nennt Otto Hirsch gelernte Maler, Fassader und Trockenbauer und fügt hinzu, dass diese Fachkräfte kaum zu finden sind. Die Qualifikation der tschechischen Fachkräfte hält der österreichische Unternehmer für gut. Gefragt nach Arbeitsmoral und Leistung der tschechischen Arbeitnehmer, hebt Herr Hirsch den Einsatz und die Arbeitsqualität hervor. Dabei erwähnt er die Wichtigkeit eines intensiven Schulungsprozesses. Anschließend bezeichnet der Geschäftsführer tschechische Arbeitskräfte als *„wesentlich beweglicher als Polen, mobiler und flexibler.“*

Jede im Management tätige Person muss die deutsche Sprache beherrschen. Auch die Bauleiter sollen sich Deutsch verständigen können, weil in Tschechien viele deutsche bzw. österreichische Firmen Kunden sind.

Auch nach der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitskräfte rechnet Otto Hirsch nicht mit einer Beschäftigung von tschechischen Fachkräften in seinem österreichischen Unternehmen. Er ist überzeugt, dass der Mangel an Fachkräften im Malergewerbe weiterhin bestehen bleiben wird bzw. sich noch verstärken wird.

#### 7.4. Interview Nr. 2: Mayr Franz Schlosserei

Das zweite Interview wurde mit dem Geschäftsführer Franz Mayr der gleichnamigen Schlosserei in Gramastetten durchgeführt. Der Schlossereibetrieb entstand im Jahr 1990, vier Jahre später wurde eine Tochterfirma in Kaplitz eröffnet. In der südböhmischen Stadt Kaplitz befindet sich die Produktionshalle mit Produktionstätigkeit für Tschechien und Österreich. Das österreichische Unternehmen konzentriert sich auf Montage und Verkauf.

Im Jahr 2007 arbeiteten in der tschechischen Filiale von Franz Mayrs Schlosserei 25 Arbeitskräfte. Beschäftigt sind Bauschlosser, Schlosser, Schweißer und Techniker. Eine höhere Arbeitslosenrate im südböhmischen Grenzgebiet und auch die bessere Entlohnung lockten die tschechischen Fachkräfte in den Betrieb. Ein weiterer positiver Aspekt war die ganzjährige Beschäftigung, das heißt, die Firma Mayr arbeitet auch im Winter. Nach den Worten von Herrn Mayr wurde die Suche nach ausgebildeten Fachkräften mit den Jahren immer schwieriger. Der Geschäftsführer meint: *„Ich denke, dass jetzt die Konjunktur steigt, erstens weil viel Arbeit in der Tschechei ist. Das zweite ist, dass manche, oder sehr viele sogar in Österreich Arbeit gefunden haben. Also die pendeln nach Österreich oder auch vielleicht nach Deutschland.“*

Wenn der Mangel an Fachkräften weiterhin bestehen bleiben wird, denkt Herr Mayr daran, slowakische Arbeitskräfte in den tschechischen Produktionsstätten zu beschäftigen.

Befragt nach der Qualität der Fachausbildung seiner tschechischen Arbeitskräfte im Vergleich mit den österreichischen Arbeitern antwortet Franz Mayr: *„Teils ist sie besser. Das ist zum Beispiel Schweißen und die Fachausbildung, das ist zum Teil besser, nur das logische Denken, das ist bei den Unseren besser... Dass es rationell und einfach geht, das ist meistens dann nicht der Fall.“* Mit der Arbeitsmoral der tschechischen Fachkräfte zeigt sich der Geschäftsführer auch zufrieden: *„Die Arbeitsmoral ist schon sehr gut, also es wollen die meisten arbeiten.“*

Mehrere Facharbeiter haben zumindest geringe Deutschkenntnisse, diese werden jedoch bei der Aufnahme der Arbeitskräfte nicht verlangt.

Die Mobilität seiner tschechischen Fachkräfte stuft der Unternehmer eher schlecht ein. Er sagt: *„Die meisten wollen in der warmen Werkstatt arbeiten.“* Die Bereitschaft zu Auswärtseinsätzen sieht er vor allem bei den jüngeren Arbeitnehmern.



Herr Mayr erwähnt eine weitere Eigenheit der tschechischen Arbeitskräfte - die mangelnde Flexibilität. Seiner nach Ansicht sind geregelte Arbeitszeiten und ihre Einhaltung für die Tschechen im Gegensatz zu österreichischen Arbeitskräften ausschlaggebend.

Zur Zeit der Befragung war der Arbeitsbeginn von zwei tschechischen Fachkräften in der Schlosserei in Gramastetten fix geplant. Da die Arbeitsstellen von österreichischen Arbeitskräften nicht besetzt werden konnten, erhielt Franz Mayr die Arbeitsbewilligungen für beide Tschechen ohne Probleme. Der Geschäftsführer war von der raschen Abwicklung durch das Arbeitsamt überrascht. In nur drei Wochen bekam die Firma die Bewilligung für die Beschäftigung der tschechischen Mitarbeiter. Zwei Probetage haben bereits erfolgreich stattgefunden.

Herr Mayr erwartet keine größeren Konflikte bei der Zusammenarbeit von tschechischen und österreichischen Arbeitnehmern, berichtet jedoch über Unsicherheit seitens der Österreicher: *„Ich persönlich habe keine Angst, aber die Unseren haben Angst. Also das ist ein bisserl nur, Eifersuchtsdenken ist natürlich da, aber das wissen jetzt auch die unseren Leute schon, dass einfach auf unserem Markt niemand da ist.“* Die tschechischen Facharbeiter müssen sich wiederum darauf einstellen, dass in Österreich bei Bedarf auch länger gearbeitet wird.

Beschäftigung von weiteren tschechischen Facharbeitern in Österreich wäre für Franz Mayr willkommen. Mayrs Meinung nach wird aber der Fachkräftemangel in der Tschechischen Republik immer größer, sodass er mit einer Anwerbung der tschechischen Fachkräfte für Österreich nicht rechnen kann.

## 7.5. Interview Nr. 3: Wipro Türen- und Treppenwerk

Der dritte Interviewpartner, Herr Robert Wipplinger senior, ist der Geschäftsführer der Firma Wipro. Das Unternehmen befindet sich im oberösterreichischen Vorderweißenbach, einem ca. 15 km von der Grenze zur tschechischen Region Krumau entfernten Ort und beschäftigt sich mit der Entwicklung, Konstruktion, Fertigung und Montage von Dachbodentritten, Türen und Haustüren. Der gesamte Betrieb und die Produktion haben den Standort in Österreich. In der Tschechische Republik und weiteren Ländern werden die Produkte über Händler vertrieben.

Firma Wipro beschäftigt 96 Arbeitskräfte, davon zehn aus Tschechien. Es handelt sich um Pendler, die täglich nach Vorderweißenbach zur Arbeit fahren. Die meisten von ihnen wohnen nahe der Grenze zu Oberösterreich, die weiteste Strecke legen Pendler aus Budweis zurück. Die tschechischen Arbeitnehmer sind ausgebildete Schlosser oder Tischler und arbeiten auch in Österreich in ihrem Fach.

Robert Wipplinger erkennt zwar einen Fachkräftemangel in seiner Region, fügt jedoch hinzu, dass es nicht der einzige Grund ist, warum er tschechische Arbeitnehmer beschäftigt. Einerseits spielt die geringe Entfernung von Tschechien eine Rolle, andererseits gibt der Geschäftsführer an, dass Nachfrage seitens der Tschechen vorhanden war: *„ Es hat sich einfach so ergeben, ja. Auch in Zeiten, in denen kein Facharbeitermangel war, die haben gefragt und ich war da sehr offen schon vom Anfang an, wo man gesagt hat ja, sollte man probieren...“* Unproblematisch zeigte sich auch die Beantragung von Arbeitsbewilligungen für qualifizierte Arbeitskräfte aus Tschechien. Herr Wipplinger sagt dazu: *„Wir haben die Bewilligung immer relativ schnell bekommen, weil eben trotzdem ein gewisses Manko an ausgebildeten Leuten in der Region ist“*. In den früheren Jahren nahm die Erledigung aller Formalitäten 14 Tage bis drei Wochen in Anspruch, mittlerweile dauert der Weg bis zum Erhalt einer Arbeitsbewilligung lediglich eine Woche.

Herr Wipplinger glaubt, dass trotz des wachsenden Arbeitskräftemangels in Tschechien der bessere Verdienst in Österreich ein Lockmittel bleibt. Der Unternehmer weist jedoch darauf hin, dass die höhere Entlohnung für die tschechische Bevölkerung nicht gleichzeitig als Ursache zur Arbeitsmigration ins Ausland gilt. Er meint: *„So flexibel sind die Tschechen auch nicht, dass sie sagen- weg, ja.“*

Die Fluktuation bei den tschechischen Arbeitnehmern bezeichnet Robert Wipplinger als gering. In der Regel bleiben die Tschechen langfristig im Arbeitsverhältnis. Die ersten sechs Personen sind seit 1993 bei der Firma Wipro beschäftigt, die anderen kamen im Laufe der weiteren Jahre dazu. Alle tschechischen Arbeitskräfte sprechen und verstehen Deutsch, die Mehrheit eignete sich die Sprachkenntnisse erst während der Beschäftigung in Österreich an. Ein Facharbeiter mit perfekter Kenntnis der deutschen Sprache galt seit Anfang an als Dolmetschhilfe für seine tschechischen Kollegen.

Die Arbeitskräfte kommen mit einer abgeschlossenen Ausbildung aus der Tschechischen Republik, die als gleichwertige mit österreichischen im Betrieb anerkannt wird. Nach der Aussage von Herrn Wipplinger dauert die Eingewöhnungsphase und Kennenlernen der modernen Technologien in der Produktion zwei bis drei Monate und dann sind die Beschäftigten in vollem Einsatz. Die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs der tschechischen Arbeitnehmer hängen völlig von ihrem Engagement ab, die Herkunft wird dabei nicht berücksichtigt. Auch Weiterbildungskurse werden von österreichischen sowie tschechischen Arbeitern absolviert.

Der Unternehmer bezeichnet seine tschechischen Arbeiter als lernfähig, integriert und lobt ihr Interesse für betriebliche Angelegenheiten („Sie interessieren sich für die für sie neuen Sachen.“) Ihre Arbeitsleistung und Moral unterscheidet sich nicht von jener der österreichischen Arbeitnehmer. Den beruflichen Umgang von Tschechen und Österreichern in seinem Betrieb bezeichnet der Geschäftsführer als *„komplett problemlos“*. Herr Wipplinger teilt seine Erfahrung mit: *„Also das hat mich selbst auch gewundert, aber die integrieren sich voll und unsere Leute wissen, sie müssen langsamer sprechen...“* Er beobachtet weder Rivalität noch einen Konkurrenzdruck zwischen den Mitarbeitern. Auch außerberufliche Kontakte der Arbeitnehmer finden vereinzelt statt, indem die Österreicher ihre tschechischen Arbeitskollegen in ihrer Heimat besuchen.

Die bevorstehende Freigabe des österreichischen Arbeitsmarktes für Arbeitnehmer aus allen EU-Ländern beeinflusst die Beschäftigungsrate von tschechischen Arbeitern bei der Firma Wipro kaum. Das Unternehmen genießt aufgrund seiner Grenzlage zu Tschechien ein sogenanntes „Grenzgänger-Abkommen“. Robert Wipplinger fügt hinzu: *„Wir sind in dem*

*Bereich, wo einfach die Grenzgängerschaft erlaubt ist und es ist jederzeit möglich. Also wenn ich sage, ich brauche einen Grenzgänger, kann ich wieder einen Tschechen einstellen“*

Herr Wipplinger äußert außerdem seine Idee, wie das Potential von tschechischen Fachkräften genutzt werden könnte und damit auch für Belebung der regionalen Wirtschaft gesorgt würde: *„Das wäre auch halt die große Chance für unsere Region hier, ja, diese Betriebe, die keine Facharbeiter bekommen und so, die könnten sich zum Teil hier in der Nähe ansiedeln, dann wäre das leichter“.*

## **7.6. Zusammenfassung der Ergebnisse**

Aus den Interviews mit den drei oberösterreichischen Unternehmern konnte man herausfinden, dass ihre Firmen trotz der Zugehörigkeit zu verschiedenen Branchen mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sind.

Die Malerwerkstätte Hirsch aus Leonding beschäftigt ausgebildete Maler, Fassader und Trockenbauer und hat vor allem in der tschechischen Tochterfirma mit einer ungenügenden Anzahl von Fachkräften zu kämpfen. Die Gegenmaßnahme ist der Einsatz von ausländischen, hauptsächlich slowakischen Facharbeitern in Tschechien. Der Bedarf an Arbeitnehmern im tschechischen Betrieb hat zur Folge, dass keine tschechischen Fachkräfte in die österreichische Zentrale „exportiert“ werden können. Zudem berichtet Otto Hirsch über die Hindernisse bei der Beantragung von Arbeitsbewilligungen für tschechische Malerfachkräfte.<sup>151</sup>

Zunehmend schwieriger gestaltet sich die Suche nach gelernten Bauschlossern, Schlossern, Schweißern und Technikern für die Firma „Mayr Franz Schlosserei“ in Gramastetten und in der tschechischen Filiale in Kaplitz. Aufgrund des Fachkräftemangels in Oberösterreich bekam das Unternehmen bereits im Jahr 2007 relativ schnell und unkompliziert Arbeitsbewilligungen für zwei tschechische Arbeitskräfte.<sup>152</sup> Auch in Zukunft möchte Herr Mayr weitere Fachkräfte aus Tschechien in Gramastetten anstellen, er macht sich jedoch über die Verfügbarkeit der tschechischen Facharbeiter keine Illusionen.

Die günstige Grenzlage zu Südböhmen lässt zu, dass bei der Firma Wipro in Vorderweissenbach seit 15 Jahren Tischler und Schlosser aus Tschechien beschäftigt werden können. Die Regelung für Grenzgänger ermöglicht einen reibungslosen Ablauf bei der

---

<sup>151</sup> In der Fachkräfteverordnung 2008 des österreichischen Wirtschaftsministeriums sind Maler nicht angeführt.

<sup>152</sup> Für Bau- bzw. Maschinenschlosser und Schweißer sind die Übergangsfristen für die Beschäftigung der Arbeitskräfte aus den neuen EU-Staaten in Österreich im Jahr 2007 bzw. 2008 gefallen.

Beantragung von Arbeitsbewilligungen. Auch wenn qualifizierte Arbeitskräfte aus den genannten Berufsgruppen in den Regionen Krumau und Budweis fehlen, punktet das oberösterreichische Grenzgebiet mit höherer Entlohnung und geringer Entfernung von der Heimat der tschechischen Pendler.

Qualität der Ausbildung, Arbeitsleistung und Arbeitsmoral der tschechischen Arbeiter sind für ihre Arbeitsgeber zufriedenstellend und mit dem Standard der österreichischen Arbeitnehmer vergleichbar. Neben ausreichenden Deutschkenntnissen der tschechischen Fachkräfte wird ihre Integrationswilligkeit, die Bereitschaft, sich an den Betriebsablauf anzupassen, aber auch langjährige Firmentreue erwähnt.

Als Schwachpunkt von Arbeitskräften aus Tschechien wird von den oberösterreichischen Unternehmern einstimmig die geringe Flexibilität bzw. Mobilität genannt. Starre Arbeitsgewohnheiten (Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten) und Bindung an die Heimat werden in Zusammenhang mit tschechischen BürgerInnen genannt. Eine Umstellung an die westliche Denkweise wird hauptsächlich bei der jüngeren Generation beobachtet.

Die Zusammenarbeit von tschechischen und österreichischen Arbeitnehmern in derselben Arbeitsstätte erwies sich als unproblematisch, auch wenn eine anfängliche Unsicherheit der Österreicher teilweise auftreten kann.

Anhand der durchgeführten Interviews kann man über positive Erfahrungen der befragten Unternehmer mit den tschechischen Arbeitskräften sprechen. Erwartungsgemäß wird die künftige Beschäftigungsrate von qualifizierten Arbeitnehmern aus Tschechien nicht an dem Unwillen von oberösterreichischen Firmeneigentümern scheitern, sondern eher am wachsenden Fachkräftemangel in vielen handwerklichen Berufen. Dazu kommt die immer näher rückende Angleichung der Lohnverhältnisse in beiden Ländern und somit sinkende Motivation in ein anderes Land auszuwandern oder zu pendeln.

Trotz der wachsenden Mobilität der jüngeren Arbeitnehmer aus Tschechien weist die Situation auf dem tschechischen und österreichischen Arbeitsmarkt darauf hin, dass mit keinem Ansturm von qualifizierten Arbeitskräften nach Österreich zu rechnen ist. Die Tatsache, dass in Österreich und in der Tschechischen Republik Fachkräfte aus den beinahe gleichen Berufsgruppen benötigt werden, könnte einen Anstoß zu einer Entwicklung von gemeinsamen effizienten Lösungen geben. Mit einem Zusammenschluss beider Länder bei der Durchführung von Projekten zu Ausbildung und Austausch von fehlenden Fachkräften, oder Förderungen für die Ansiedelung von Betrieben in Gebieten mit höherer

Arbeitslosenrate und einem Arbeitskräftepotential, könnten in wenigen Jahren wirtschaftliche Verbesserungen erreicht werden, bei gleichzeitiger Reduzierung des Bedarfs von Arbeitskräften aus Drittländern.

## 8. Fazit

Die Befragungsergebnisse mit österreichischen sowie tschechischen Experten haben einen gemeinsamen Nenner – die Überzeugung, dass Österreich nach der vollständigen Öffnung seines Arbeitsmarktes keinen Ansturm von tschechischen Arbeitskräften befürchten muss.

Nach Einführung der Schlüsselkräfte- bzw. Pendlerabkommen im Jahr 2003 hat sich die Einwanderungsrate der tschechischen ArbeitsmigrantInnen zwar deutlich erhöht; die Anzahl der jährlich neu zugelassenen Arbeitskräfte bewegt sich jedoch stets im Rahmen von mehreren Hundert Personen. Im Vergleich zu weiteren MOEL, beispielsweise Ungarn oder Polen, ist der Anteil von tschechischen ArbeitsmigrantInnen in Österreich sehr gering. Die im Jahr 2007 in Kraft gesetzte und ein Jahr später erweiterte Fachkräfte-Verordnung änderte daran nur wenig. Das Fehlen von qualifizierten Arbeitskräften besteht in beiden Ländern in den gleichen Berufsgruppen, dazu kommt noch die niedrige Mobilität vieler tschechischer BürgerInnen.

Über Probleme bei der Suche von ArbeitnehmerInnen mit bestimmten Qualifikationen berichten auch die befragten oberösterreichischen Unternehmer. Der zunehmende Fachkräftemangel hat zur Folge, dass nicht nur für in Österreich angesiedelte Betriebe Arbeitskräfte schwer zu finden sind, sondern auch in den tschechischen Filialen Arbeitskräfte aus Drittländern beschäftigt werden müssen.

Untersuchungen über das Migrationspotential aus der Tschechischen Republik bestätigen, dass nur ein Bruchteil der tschechischen Bevölkerung eine Migration vor hat. Bei den potentiellen MigrantInnen handelt es sich zu einem großen Teil um junge Personen mit mindestens Matura-Niveau und guten Fremdsprachenkenntnissen. In den letzten Jahren ist außerdem eine klare Tendenz zur Auswanderung in englischsprachige Länder zu verzeichnen. Österreich wird vor allem von BürgerInnen aus nahe zur Grenze gelegenen tschechischen Regionen als Zielland der Arbeitsmigration, meist in der Form von täglichem oder wöchentlichem Pendeln, bevorzugt.

Bei der Übertragung der oben genannten Schlussfolgerungen auf die österreichische Arbeitsmarkt-Übergangsregelung bin ich der Meinung, dass keine Verlängerung der Einschränkungen notwendig ist und eine Freizügigkeit für tschechische Arbeitskräfte ohne Bedenken bereits im Jahr 2009 eingeführt werden kann.

Das steigende durchschnittliche Einkommen in der Tschechischen Republik und die mittlerweile langfristig anhaltende Stabilität der tschechischen Krone sind ausreichende Argumente für die Annahme, dass ein Interesse der tschechischen BürgerInnen an der Ausübung von unqualifizierter, mäßig oder schlecht bezahlter Arbeit in Österreich minimal wird. Finanziell anziehend könnten hingegen - zumindest in den nächsten Jahren - Arbeitsplätze für Personen mit besonderen beruflichen Fachkenntnissen bleiben. Die Einwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte ohne die Kosten für ihre jahrelange Ausbildung tragen zu müssen, bedeutet für Österreich einen unbestreitbaren Gewinn.

Eine medial unterstützte Aufklärung würde zur Auflösung etwaiger Ängste der österreichischen Bevölkerung bzw. der klassischen MigrantInnen in Österreich beitragen. Denn tschechische Fachkräfte besetzen in der Regel nicht ihre Arbeitsplätze, sondern füllen Lücken am Arbeitsmarkt aus bzw. werden in solchen Bereichen eingesetzt, wo spezielle Ausbildung bzw. perfekte Kenntnisse der tschechischen Sprache erforderlich sind.

In Reaktion auf die Problematik der Abwanderung von tschechischen Arbeitskräften aus ihrer Heimat kann gesagt werden, dass der Verlust von Fachkräften trotz eines gering geschätzten Migrationspotentials und der Abwesenheit einer akuten Bedrohung der Arbeitsmarktstabilität in Tschechien nicht unterschätzt werden soll.

Die mit tschechischen ArbeitsmigrantInnen durchgeführte Befragung deutet auf eine gute Adaptationsfähigkeit und problemlose Eingliederung der TschechInnen in den österreichischen Arbeitsprozess. Hohe berufliche, aber auch private Zufriedenheit in Oberösterreich führt in vielen Fällen anstatt des, einst geplanten, kurzen Auslandsaufenthalts zu einer langfristigen, oft bis zum Pensionsalter dauernden Migration.

Kostspielige Projekte zur Rückgewinnung von migrierten SpezialistInnen könnten um Maßnahmen zur Vorbeugung einer Abwanderung ergänzt oder ersetzt werden. Attraktive Einkommen, Schaffung eines entsprechenden Arbeitsangebotes mit Aufstiegs- und Entfaltungsmöglichkeiten und Ermöglichung von beruflichen Auslandsaufenthalten könnten junge, hoch qualifizierte Arbeitskräfte zum Verbleib in ihrem Heimatland motivieren und den Brain-Drain aus der Tschechischen Republik verhindern.

Eine Intensivierung der Zusammenarbeit beider Länder im Bereich der bilateralen Ausbildungsprogramme und des unbürokratischen Austausches von Praktikanten und Fachkräften würde zum Erwerb neuer beruflicher Fertigkeiten und Sprachkenntnissen der



österreichischen und tschechischen ArbeitnehmerInnen führen und dadurch ihren Wert am Arbeitsmarkt erhöhen, ein weiterer positiver Effekt wäre ihre Einsetzbarkeit in beiden Ländern.

Eine repräsentative, österreichweite Untersuchung über tschechische ArbeitsmigrantInnen würde die Auswirkungen der bisherigen Arbeitsmarkt-Regelungen evaluieren und Konturen für optimale arbeitsmarktpolitische Schritte in beiden Ländern setzen.

## **Begriffserklärung**

Erklärung folgender Schlüsselbegriffe, wie sie im Rahmen dieser Diplomarbeit verwendet werden:

### **ArbeitsmigrantInnen**

Alle tschechischen Arbeitskräfte mit tschechischer bzw. doppelter (tschechischer und österreichischer) Staatsbürgerschaft, die in Österreich legal beschäftigt sind.

### **Fachkräfte**

Tschechische BürgerInnen, die eine abgeschlossene Ausbildung, d.h. mindestens einen Lehrabschluss haben. Hoch qualifizierte Arbeitskräfte verfügen über eine Hochschul- bzw. einen Universitätsabschluss.

### **PendlerInnen**

Tschechische Arbeitskräfte, die in Österreich täglich oder wöchentlich (in einem kurzen, regelmäßigen Abstand) in die Tschechische Republik pendeln und dort ihr Hauptdomizil haben.

### **GrenzgängerInnen**

Siehe S. 17 – Grenzgängerbewilligung

## Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
EU	Europäische Union
f.	und die folgende
ff.	fortfolgend; und die folgenden
JKU	Johannes Kepler Universität Linz
MOEL	Mittel- und Osteuropäische Länder
vgl.	vergleiche
VÚSPV	Forschungsinstitut für Arbeit und soziale Angelegenheiten (Prag)
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
zit.	Zitiert

## Literaturverzeichnis

Baštýř, I., Fischlová D. (2000). Sociálně-ekonomická charakteristika příhraničních českých krajů a rakouských regionů. Komparativní analýza. Analytická část – svazek 4. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Praha: VÚPSV.

Baštýř, I. (2001/Nr.1). Migrační potenciál obyvatelstva České republiky. Model migračního potenciálu. Analýza vztahů a souvislostí. Analytická část – svazek 1a. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Praha: VÚPSV.

Baštýř, I. a kolektiv (2001/Nr.2). Závěrečná zpráva. Shrnutí analýz vztahů a poznatků. Syntetická část – svazek 1a. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Praha: VÚPSV.

Baštýř, I. a kolektiv (2001/Nr.3). Závěrečná zpráva. Shrnutí, závěry a doporučení. Syntetická část – svazek 1b. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Praha: VÚPSV.

Český statistický úřad (2006). Cizinci v České republice. Foreigners in the Czech Republic. Praha: Český statistický úřad.

Drbohlav, D. (2001). Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt (Alenky v kraji divů). In T. Šišková (Hrsg.), Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století (S. 17-30). Praha: Portál.

Giddens, A. (1999). Soziologie. 2. Auflage. Graz: Nausner & Nausner.

Girtler, R. (2001). Methoden der Feldforschung. 4. Auflage. Wien: Böhlau Verlag.

Gunz, J., Hatschenberger G. (2002). EU-Osterweiterung. Aus der Perspektive der theoretischen Soziologie. Linz: Johannes Kepler Universität.

Gunz, J., Hatschenberger, G., Leonhartsberger, A. & Yeprem, Ch. (2004). *Erweitertes Europa – Ambivalente Erwartungen. Miteinander arbeiten und leben. Studie über klassische und neue ArbeitsmigrantInnen*. Linz: Johannes Kepler Universität.

Hofstadler, B. (2005/06). *Zur Methodik qualitativer Sozialforschung. Eine Einführung in Erhebung und Auswertung*. Linz: ÖH Skript.

Horáková, M. (2000). *Migrační politika České republiky, Rakouska a Evropské unie. Charakteristika mechanismů a postupů. Analytická část – svazek 6. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková, J. a kolektiv */...und Andere/* (2000/ Nr.1). *Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Analytická část – svazek 1b. Migrační potenciál obyvatelstva České republiky (Výsledky empirického šetření)*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková J., Fischlová, D., Janata, Z. & Michalička, L. (2000/Nr.2). *Migrační potenciál obyvatelstva České republiky. Výsledky empirického šetření. Analytická část – svazek 1 b. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková J., Janata, Z. (2000/Nr.3). *Migrační potenciál příhraničí České republiky s Rakouskem. Výsledky empirického šetření. Analytická část – svazek 2. Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková, J. (2006). *Migrationspotential nach dem EU-Beitritt der CZ. Ergebnisse der Gebietsuntersuchungen. Deutsche Auflage*. Prag: VÚPSV.

Vavrečková, J. a kolektiv (2007). *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV.

Trattner, H. (2000). *ABC der Ausländerbeschäftigung*. Wien: Linde Verlag.

## Web-Seiten:

Havlíček, T. (2002): Trh práce a pracovně podmíněná migrace v česko-rakouském pohraničí.

<http://www.kge.zcu.cz/veda/migrace/trh.htm>, downloaded am 25.03.2008

[http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011\\_01.htm](http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011_01.htm),

downloaded am 24.02.2008

<http://www.compass-mobility.com/sitex/index.php/page.21/sitelang.de/sitelang.de>,

downloaded am 21.04.2008

<http://www.help.gv.at/Content.Node/93/Seite.930300.html#beschaeftigung>,

downloaded am 23.04.2008

<http://www.help.gv.at/Content.Node/93/Seite.930300.html#pflege>,

downloaded am 23.04.2008

[http://lidovky.zpravy.cz/tiskni.asp?r=ln\\_eu&c=A070228\\_153647\\_ln\\_eu\\_hlm](http://lidovky.zpravy.cz/tiskni.asp?r=ln_eu&c=A070228_153647_ln_eu_hlm),

downloaded am 02.03.2007

[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko/#02](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/#02),

downloaded am 24.04.2008

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>,

downloaded am 03.04.2008

[http://www.ams.at/\\_docs/Fachkraefte-Zulassung\\_08.pdf](http://www.ams.at/_docs/Fachkraefte-Zulassung_08.pdf),

downloaded am 06.04.2008

<http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/home>,

downloaded am 07.07.2007

[http://www.berlin-institut.org/pages/fs/fs\\_lexikon.html](http://www.berlin-institut.org/pages/fs/fs_lexikon.html),

downloaded am 20.11.2007

[http://www.mvcr.cz/rady/zakladni/stat\\_o2.html](http://www.mvcr.cz/rady/zakladni/stat_o2.html),  
downloaded am 20.11.2007

<http://www.pflegedaheim.at/>,  
downloaded am 02.12.2007

<http://www.agk.at/dl/GuKG-Novelle2003.pdf>,  
downloaded am 15.08.2007

[http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=294839&DstID=678#](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=294839&DstID=678#),  
downloaded am 16.02.2007

<http://wko.at/wknoe/rp/Leitfadenpersonenbetreuer.pdf>,  
downloaded am 12.01.2008

### **Sonstige Quellen:**

EU-Erweiterung 2004. Übergangsfristen (2. überarbeitete Auflage). Wien:  
Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung EU-Koordination.

Radiosendung Český rozhlas 1 - Radiožurnál, Nachrichten am 23.04.2008 um 10 Uhr und 2  
Minuten.

### **Periodische Druckwerke:**

Der Standard

Die Wirtschaft (Das Servicemagazin für Unternehmer und Manager)

Hospodářské noviny

Lidové noviny

Mladá fronta DNES

OÖ Nachrichten