



Regiolab

Grenzüberschreitendes Arbeitsmarkt-Monitoring-System
für urba
Tschechische Republik-Slowakei-Ungarn
für städtische Regionen im Grenzraum

▶▶▶ Endbericht ◀◀◀

Projektteam:



▶ L&R Sozialforschung

Ferdinand Lechner
Walter Reiter
Monika Höklova



▶ ÖIR - Informationsdienste GmbH

Cornelia Krajasits
Gerhard Zanetti
Anton Hendrich

Wien ▶ November 2001

StadT  Wien
Magistratsabteilung 26
Wirtschafts- und Technologieentwicklung



Gefördert im Rahmen von INTERREG Ila

EXECUTIVE SUMMARY

Gegenstand des Projektes waren die Entwicklung eines Arbeitsmarktmonitorings für die Grenzregionen in Österreich, Tschechien, der Slowakei und Ungarn sowie die Erarbeitung geeigneter institutioneller Formen zur Nutzung dieses Monitorings. Ziel des Vorhabens war es, die konzeptuellen Grundlagen für eine kontinuierliche Beobachtung und Diskussion der arbeitsmarktpolitisch relevanten Bewegungen in den Grenzräumen zu legen. Das Projekt wurde aus nationalen und europäischen Mitteln im Rahmen des Programms INTERREG II a gefördert.

1. Arbeitsmarktsituation

Nach einer bis etwa 1993 andauernden Transformationsrezession erzielten die mitteleuropäischen Staaten ein in Summe beachtliches Wirtschaftswachstum, das sich mittlerweile wieder etwas abgeschwächt hat. Allerdings hatte der damit einhergehende Strukturwandel weitreichende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Die Zahl der Beschäftigten ist sowohl in der Landwirtschaft als auch im sekundären Sektor stark zurückgegangen, während im Dienstleistungssektor durchwegs Beschäftigungszuwächse erreicht werden konnten. Der Anteil der Industriebeschäftigten ist in der Tschechischen Republik, in Slowenien und in der Slowakei immer noch weit über den EU-Durchschnittswerten. Lediglich in Ungarn nähert er sich bereits diesen an.

Eine Besonderheit ist auch das regional stark differenzierte Niveau der Arbeitslosigkeit. Hier sind die stärksten Differenzen in Polen (zwischen 9,5 und 20%) und in der Tschechischen Republik (4 bis 14%) festzustellen. Günstige regionale Arbeitsmärkte befinden sich in der Region Bratislava, Westungarn, der Region Budapest, Prag und Krakau. Insgesamt verzeichnen ehemalige Schwerindustrieregionen die höchsten Raten, etwa in Slowenien die Region um Maribor, Nord- und Nordostböhmen sowie der Nordwesten und Nordosten Polens. Die Arbeitslosenraten in den Zentralregionen bewegen sich demgegenüber um 5% und darunter, was allerdings nicht für Slowenien gilt.

In den Hauptstädten entwickelt sich der Dienstleistungssektor besonders dynamisch, wobei neugegründeten Klein- und Mittelbetrieben die größte Bedeutung als Beschäftiger zukommt. Die Hauptstadtregionen weisen denn auch die höchsten Lohnniveaus und die geringsten regionalen Arbeitslosenraten auf. Auch in den Grenzregionen zur EU ist die Arbeitsmarktsituation im allgemeinen überdurchschnittlich günstig.

2. Arbeitsmarktpolitik und -akteure

In der **Tschechischen Republik** ist das Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten für die Arbeitsmarktpolitik verantwortlich. Dem Ministerium unterstehen 77 Bezirksarbeitsämter und 238 lokale Arbeitsämter, die für die Vermittlung und Abwicklung arbeitsmarktpolitischer Projekte zuständig sind. Zwischenebenen sind im Gegensatz zur Slowakei und Ungarn nicht eingeschaltet. Die Verteilung der Mittel erfolgt projektbezogen. Die Kompetenzen der Bezirksarbeitsämter wurden mit dem Nationalen Beschäftigungsplan von 1999 ausgeweitet. Mit Anfang 2000 wurden in der Tschechischen Republik insgesamt 14 neue Verwaltungseinheiten auf NUTS III Ebene geschaffen. Diese Regionalräte werden in Zukunft ebenfalls Aufgaben in der regionalen Arbeitsmarktpolitik übernehmen, etwa in den Bereichen Problemerkörterung und Lösungsvorbereitung.

In einer Phase der Umstrukturierung und einem hohen Niveau der Arbeitslosigkeit ist insbesondere die aktive Arbeitsmarktpolitik im Bereich Arbeitsvermittlung und Beratung gefordert, was eine Ausweitung der Dienstleistungen der entsprechenden Institutionen bedingt. Vor allem in strukturell benachteiligten Regionen ist es von besonderer Bedeutung, dass gekündigte ArbeitnehmerInnen einen schnellen Zugang zum Arbeitsservice haben, damit sie frühzeitig in den Genuss von Trainings- und Vermittlungsmaßnahmen kommen. Dies gilt insbesondere für bestimmte Zielgruppen wie Jugendliche, Behinderte, MigrantInnen und Roma. Weitere Schwerpunkte sind die Schaffung von Mobilitätsanreizen, um die Flexibilität der Arbeitssuchenden zu erhöhen und die Förderung von Unternehmensgründungen.

Ein besonderes Anliegen der tschechischen Arbeitsmarktpolitik in den nächsten Jahren wird auch der Ausbau des Weiterbildungsinstrumentariums entsprechend der Herausforderungen im Bereich der neuen Technologien und der Wissensgesellschaft sein.

Bei der Umsetzung dieser arbeitsmarktpolitischen Aufgaben spielen bereits jetzt informelle Strukturen eine wichtige Rolle, wobei allerdings starke Unterschiede zwischen den Regionen bestehen. Besonders ausgeprägt ist diese informelle Kooperation in der grenznahen Region Budejovicky, in der sich eine nunmehr schon seit längerem funktionierende Arbeitsgruppe „Humanressourcen“ zusammengefunden hat. Mitglieder sind sowohl öffentliche Institutionen der Regional- und Arbeitsmarktpolitik als auch Sozialpartner, Firmen und Bildungsinstitutionen.

In **Ungarn** befindet sich die Arbeitsmarktverwaltung seit Jahren in einem Umstrukturierungsprozess, dessen Ende noch nicht absehbar ist. Das institutionelle Problem der 90er Jahre war die fehlende Koordination der Arbeitsmarktpolitik, was letztlich bedeutete, dass die Arbeitsämter in den Komitaten auf sich gestellt waren und auch relativ unkontrolliert handeln konnten. Diese Probleme konnten auch mit der Auflösung des Arbeitsministeriums und der Eingliederung der Arbeitsmarktverwaltung in das Wirtschaftsministerium nicht gelöst werden, nicht zuletzt deshalb, weil eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Agenden auch von anderen Ministerien wahrgenommen wurde.

Für die Arbeitsmarkt- und Berufsausbildung beispielsweise war das Unterrichtsministerium zuständig. Im Zuge dieser Entwicklung wurden auch die Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner auf die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik eingeschränkt.

Für die zweite Hälfte des Jahres 2001 sind weitere, gravierende Veränderungen im institutionellen und im inhaltlichen Bereich der ungarischen und westungarischen Arbeitsmarktpolitik geplant. Entsprechend dieser Konzepte ist folgendes vorgesehen:

- Es wird ein Nationales Beschäftigungsamt eingeführt, das in seiner Funktion dem schon vor 1998 abgeschafften Nationalen Arbeitsamt entspricht. Die Komitatsarbeitsämter als bisherige regionale Einheiten der Arbeitsmarktverwaltung werden aufgelöst.
- Die Komitate werden zu größeren, insgesamt sieben ungarischen Regionen zusammengefasst, denen jeweils auch ein regionales Arbeits- bzw. Beschäftigungsamt entsprechen soll. Die Kompetenzen der Regionalen Beschäftigungsämter sind noch ungeklärt. Mit dieser Neustrukturierung der Komitate würde die regionale Gliederung der NUTS III Systematik entsprechen.
- Die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala werden zum Komitat bzw. zur Region Westungarn zusammengefasst und haben daher nur mehr eine und nicht mehr drei relativ unabhängig voneinander agierende Institutionen der Arbeitsmarktverwaltung.

Die Komitatsverwaltung selbst verfügt nicht über finanzielle Mittel für arbeitsmarktpolitische Agenden und ist im wesentlichen in koordinativer und beratender Funktion für die Gemeinden tätig. Demgegenüber hat der Rat für Raumentwicklung, der sowohl auf lokaler als auch regionaler Ebene angesiedelt ist und dessen Leitung jedes Jahr von einem anderen Komitat gestellt wird, auch ein Budget für arbeitsmarktpolitische Agenden. Die Mitglieder dieses Gremiums kommen aus unterschiedlichen Organisationen, beispielsweise aus den Gemeinden, den Gewerkschaften und den Ministerium.

Auch wenn die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik institutionell noch nicht völlig geklärt ist, wurden auf der Grundlage der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU bereits entsprechende Schwerpunktsetzungen für die arbeitsmarktpolitischen Interventionen vorgenommen:

- Förderung der Arbeitssuche von SchulabgängerInnen und Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit,
- Förderung der Mobilität und der Flexibilität der Arbeitskräfte
- Unterstützung der Unternehmensgründungen
- Erhöhung der Employability von benachteiligten Gruppen (Roma, Behinderte, Langzeitarbeitslose),
- Reduktion der regionalen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt,
- Förderung der Chancengleichheit.

In der **Slowakei** wurden 1997 mit der Gründung des slowakischen Arbeitsmarktservice mehrere bis dahin unabhängig von einander arbeitende Behörden zusammengefasst und damit Finanzierung, Leistungsbereich und Kontrolle in einer Institution vereint. Die Führung und das Management der neuen Organisation wurde entsprechend dem

Selbstverwaltungsprinzip unter Einbeziehung der Sozialpartner gestaltet. Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt über Versicherungsbeiträge und damit unabhängig von den Budgets der öffentlichen Hand.

Auf gesamtstaatlicher Ebene wurde ein Verwaltungsrat eingerichtet, der dem Arbeitsmarktservice als Selbstverwaltungsorgan vorsteht und aus jeweils fünf Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen sowie aus fünf VertreterInnen der öffentlichen Hand besteht. Diesem Verwaltungsrat steht ein Aufsichtsrat als Kontrollorgan zur Seite, der ebenfalls nach dem tripartistischen Prinzip besetzt ist. Ähnlich dieser Konstruktion sind auch die Selbstverwaltungsorgane auf regionaler und lokaler (Distrikt-)Ebene organisiert.

Entsprechend dieser Gliederung in gesamtstaatliche, regionale und lokale Selbstverwaltungsorgane sind auch die ausführenden Organe des slowakischen Arbeitsmarktservice gegliedert. Dieses besteht aus dem Nationalen Arbeitsamt sowie 8 regionalen und 79 lokalen Arbeitsämtern. Die gesamtstaatliche Leitung wird durch die Generaldirektion in Bratislava wahrgenommen, der die entsprechenden Regional- und Bezirksarbeitsämter unterstellt sind.

Die slowakische Arbeitsmarktpolitik steht angesichts einer Arbeitslosenrate von rund 18% vor gravierenden Herausforderungen im Bereich ihrer Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten:

- Es müssen große Anstrengungen zur Verbesserung von Effizienz und Effektivität der Vermittlungstätigkeiten auf lokaler Ebene unternommen werden, um damit auch die Zufriedenheit der Arbeitslosen und der Unternehmen als KundInnen der Arbeitsmarktverwaltung zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wird auch versucht, die Reichweite der Arbeitsvermittlung durch die Zulassung von privaten Vermittlungsagenturen zu verbessern. Als institutionelle Ergänzungen der Vermittlungsagenturen des slowakischen Arbeitsmarktservice wurden auch Job Clubs sowie Informations- und Beratungszentren eingerichtet.
- Darüber hinaus werden den KundInnen kostenfreie Beratungen auf freiwilliger Basis angeboten. Diese finden mehrheitlich in individuellen Beratungsgesprächen statt, zunehmend werden aber auch Gruppenberatungen angeboten. Diese Gruppen werden entsprechend gemeinsamer Kriterien, etwa eines bestimmten Arbeitsmarktrisikos, zusammengestellt.
- Beide Beratungsformen werden auch den Unternehmen angeboten, wobei die Schwerpunkte hier neben der Vermittlung von Arbeitskräften in der Beratung in rechtlichen Angelegenheiten hinsichtlich Förderungsmöglichkeiten und Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen.

3. Nutzen eines institutionalisierten Vernetzungssystems (Regiolab) der Grenzregionen

Die Ergebnisse der im Rahmen des vorliegenden Interreg Projektes durchgeführten Erhebungen zeigen, dass ein institutionalisiertes Vernetzungssystem der Grenzregionen im wesentlichen auf folgenden Ebenen nutzbringend wäre:

- Mit dem Aufbau eines systematischen Arbeitsmarktmonitorings und einer entsprechenden fachlichen Diskussionsstruktur würde eine kontinuierliche Informations- und Orientierungsbasis für die Gesamtregion geschaffen.
- Eine für die gesamte Grenzregion bedeutsame Option wäre in diesem Zusammenhang ein von Regiolab initiiertes und anfänglich auch betreuter Aufbau eines grenzüberschreitenden Weiterbildungsnetzwerkes. Diese Aktivitäten müssen nicht auf den engeren arbeitsmarktpolitischen Bereich beschränkt bleiben, sondern können darüber hinaus Erfahrungen im Bereich von Ausbildungskooperationen aufgreifen und zumindest die entsprechenden Konzepte und Erfahrungen im Netzwerk auch anderen Grenzregionen zugänglich machen. Dies gilt auch für die Vernetzung der bestehenden informellen Arbeitsgruppen.
- In manchen Regionen werden auch Unternehmen aktiv und schließen sich zu Arbeitsgruppen zusammen. Regiolab als Netzwerk kann einerseits die Erfahrungen von Firmenvernetzungen dokumentieren, sie hinsichtlich ihrer Wirkungen diskutieren und daraus Anleitungen zum Aufbau ähnlicher Ansätze in anderen Regionen ableiten und den Akteuren zur Verfügung stellen.
- In der gegenwärtigen Situation hängt die grenzüberschreitende Kooperation zwischen den lokalen und regionalen Institutionen des jeweiligen Arbeitsmarktservice noch stark vom individuellen Engagement einzelner Akteure ab. Entsprechend unterschiedlich ist daher auch die Dichte und die Qualität der grenzüberschreitenden Kontakte ausgeprägt. Regiolab könnte daher einen Beitrag zur grenzüberschreitenden Systematisierung der Kooperation zwischen den regionalen Organisationen des Arbeitsmarktservice leisten.

4. Regiolab als kontinuierliches Informations- und Diskussionsforum

Aus der Sicht der Akteure in den osteuropäischen Grenzregionen besteht ein hoher Bedarf an einem Gremium, das ein quantitatives Arbeitsmarktmonitoring mit einem systematischen Diskussionsforum verbindet, in dem strategische Optionen, konkrete Konzepte und Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet werden. In Brünn wurde beispielsweise bereits ein Gemeinderatsbeschluss gefällt, der die offizielle Teilnahme der Stadt an den Aktivitäten von Regiolab vorsieht.

Die im folgenden dargestellte Organisationsskizze entspricht dieser grundsätzlichen Option und beruht auf den Ergebnissen einer Vielzahl von Gesprächen, die in den tschechischen, slowakischen und ungarischen Grenzregionen durchgeführt wurde.

Entsprechend der Erhebungsergebnisse wäre Regiolab zu verstehen als **institutionalisierte Kooperationsform der Grenzregionen**, die die folgenden Komponenten systematisch verknüpft:

- ein internetgestütztes Datensystem, das laufend fortgeschrieben wird und daher ständig aktualisierte, arbeitsmarkt- und regionalpolitisch relevante Informationen enthält und
- eine durch Anerkennung der relevanten Instanzen der öffentlichen Hand aller beteiligter Grenzregionen formalisierte Arbeitsgruppe, in der arbeitsmarkt- und regionalpolitische Strategien, Programme und Maßnahmen, insbesondere wenn sie grenzüberschreitende Relevanz haben, diskutiert, entwickelt und in ihrer Umsetzung begleitet werden, wobei das Arbeitsmarktmonitoring die wesentliche empirische Grundlage darstellt.

Regiolab als permanente Institution könnte nach folgenden Funktionen gegliedert sein: Steuerungsgruppe, Organisationsbüro, Betreuung des Arbeitsmarktmonitorings, Fachgruppen, Country Manager, Permanent Workshops.

Die **Steuerungsgruppe** – bestehend aus VertreterInnen der Regionen und des Projektträgers - übernimmt die Gesamtleitung von Regiolab und ist damit insbesondere für die Entwicklung von Vorschlägen für die Fachgruppen, Finanzierungsfragen und die Kontrolle des Arbeitsmarktmonitorings zuständig.

Das **Organisationsbüro** ist für alle organisatorischen Schritte verantwortlich, die erforderlich sind, um den Betrieb von Regiolab als permanente Arbeitsgruppe aufrecht zu erhalten, also für Dokumentationen, Organisation der Meetings und Veranstaltungen sowie Abrechnung der Mittel.

Das **Arbeitsmarktmonitoring** als empirische Informationsgrundlage für die Diskussionen und Aktivitäten der Fachgruppen und anderer organisatorischer Einheiten von Regiolab muss laufend betreut werden und hat folgende Aufgaben:

- Laufendes Updating der im Monitoring verwalteten Statistiken,
- Entwicklung von Vorschlägen zur zunehmenden Abstimmung der Arbeitsmarktstatistiken,
- Entwicklung und Betreuung einer Regiolab-website.

Die **Fachgruppen** sind die wesentliche inhaltliche Instanz von Regiolab. Insgesamt sollen drei Fachgruppen gegründet werden und zwar für die tschechische, die slowakische und die ungarische Grenzregion. An allen Fachgruppen sind jeweils auch die österreichischen Grenzregionen beteiligt. Entsprechend der im vorigen Kapitel aufgeschlüsselten konkreten Nutzungsperspektiven einer institutionalisierten, laufenden Arbeitsgruppe mit dem oben definierten Charakter hätte diese im wesentlichen die folgenden Aufgabensetzungen:

- Interpretation der Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings, Erfahrungsaustausch sowie Entwicklung von Maßnahmekonzepten und grenzüberschreitenden Kooperationen,
- Vernetzung von lokalen Arbeitsgruppen und ähnlichen Vereinigungen,

- Veranstaltung von Konferenzen mit Themen, die für alle an Regiolab beteiligten Regionen von Relevanz sind.

Um eine optimale Integration der jeweiligen Grenzregionen und auch die Abstimmung der Akteure innerhalb dieser Regionen zu gewährleisten, wird es notwendig sein, entsprechende Funktionen zu schaffen. Die **Country Manager** sollen daher für eine anforderungsgerechte Information der Akteure in ihren Regionen sorgen, neue arbeitsmarktpolitische Akteure über Regiolab informieren und zur Mitarbeit einladen und die Entwicklung in ihren Regionen, soweit sie für die Thematik von Regiolab relevant ist, beobachten und auf den unterschiedlichen Ebenen in die Aktivitäten von Regiolab einbringen.

Wie die Erhebung in den osteuropäischen Grenzregionen gezeigt hat, besteht in bestimmten Problemfeldern ein besonders dringlicher arbeitsmarktpolitischer Entwicklungsbedarf. Dies ist insbesondere im Bereich der Weiterbildung der Fall. Hier ist eine intensivere Zusammenarbeit erforderlich, was vor allem auch zeitlich mehr Engagement erfordern wird. Die **Permanent Workshops** sollen daher nur bei entsprechendem Bedarf gebildet werden und sich auf ein bestimmtes Thema, wie zum Beispiel die Entwicklung von bedarfsgerechten Weiterbildungsprogrammen, konzentrieren.

5. Die REGIOLAB – Datenbank als fachlich und statistisch fundiertes Informationsinstrument

Mit dem Aufbau der REGIOLAB-Datenbank wird das Ziel verfolgt arbeitsmarktrelevante Daten und Informationen für die Grenzregion Österreich-Tschechien, Österreich-Slowakei und Österreich-Ungarn in einer strukturierten Form und jederzeit abrufbar zur Verfügung zu stellen. Dabei wurde auf verschiedene Datenquellen zurückgegriffen, die im wesentlichen von den jeweiligen Statistischen Ämtern bzw. den Institutionen der Arbeitsmarktverwaltung bereitgestellt werden. Weiters wurden der Vergleichbarkeit wegen auch Daten von EUROSTAT in die Datenbank aufgenommen.

Geografischer Bezugsrahmen

Die REGIOLAB – Datenbank ist ein **vierstufiges Daten- und Informationserfassungsmodell**, das die nationale Ebene, die NUTS II, NUTS III und die Städteebene einbezieht. In Österreich wurden Daten für die Bundesländer Niederösterreich, Wien und Burgenland erfasst, in der Tschechischen Republik wurden die Grenzregionen Südböhmen und Südmähren einbezogen, in Ungarn die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala, in der Slowakei die Westslowakei mit den Bezirken Bratislava, Trnava, Trenčín und Nitra. Über diese „Kernregion“ hinaus wurden aber auch noch Regionen mitberücksichtigt, bei denen vermutet werden kann, dass sie aufgrund geographischer Nähe entweder als potenzielle Einzugsgebiete für den ostösterreichischen Arbeitsmarkt von Interesse sein könnten oder aber aufgrund der regionalen Problemlagen als Abwanderungsgebiete einzustufen sind. Diese Regionen sind beispielsweise die südpolnischen Regionen, die Region Kosice sowie die ostmährischen Gebiete. Um

Städtevergleiche abbilden zu können, werden auch die jeweiligen Hauptstädte Prag, Bratislava, Budapest, Warschau sowie Berlin mit in die Datenbank aufgenommen.

Technische Umsetzung

Ziel der REGIOLAB-Datenbank ist es, in optimaler Weise Grundlagen zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation und aktuelle Informationen in „nutzergerechter“ Form anzubieten.

Die Datenbank war ursprünglich als Access Datenbank gedacht. Doch im Zuge der Diskussion um die Zukunft von REGIOLAB erschien die Entwicklung eines internetbasierten Prototyps sinnvoller. Auf diese Weise kann sehr rasch ein breiterer Zugriff geschaffen werden und die Datenbank somit als Informations- aber auch als Arbeitsinstrument zum Einsatz kommen.

Inhaltliche Ausrichtung

Als Inputs fließen in die REGIOLAB-Datenbank ein:

Daten:

Die REGIOLAB Datenbank wird mit quantitativen Informationen im Sinne von Rohdaten gespeist, die für die Berechnung der Indikatoren benötigt werden. Die Indikatoren werden unter einzelnen Kapitel wie beispielsweise Demografie, Arbeitslosigkeit, Wirtschaft, Bildung, Beschäftigung zusammengefasst und in tabellarischer Form dargestellt.

Beschreibung der Daten und Indikatoren:

Erhebungsmethode, unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingung usw. erschweren oftmals die Interpretation nationaler Datenbestände. Um dies zu erleichtern, wurde eine eigener Bereich für die Beschreibung der Indikatoren und Daten in der Datenbank vorgesehen.

Informationen über die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssituation im gesamten Grenzraum:

Diese Informationen basieren auf aktuellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstudien. Für jedes Land stehen raumbezogene Infoblätter zur Verfügung, die jederzeit und auch nach speziellen Vorgaben periodisch für REGIOLAB erarbeitet und bereitgestellt werden könnten.

Kartographische und graphische Übersichten:

Zur Abrundung des Informationsangebotes wurden einige der Indikatoren in Form von Karten und Grafiken visualisiert. Grundsätzlich besteht technisch auch die Möglichkeit eine direkte Verbindung zwischen dem Datenset und der kartografischen Umsetzung herzustellen, sodass die NutzerInnen auch eigene thematische Karten erstellen können.

Inhalt

EXECUTIVE SUMMARY	2
Vorbemerkung	12
Teil I:	14
DIE ARBEITSMARKTSITUATION IN DEN GRENZREGIONEN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK, SLOWAKEI UND UNGARN	14
1 Analyse der aktuellen Arbeitsmarktsituation in städtischen Agglomerationen in den MOEL	15
1.1 Generelle Situation	15
1.2 Regionale Differenzen	16
2 Das Migrations- und Pendel-Interesse von Arbeitskräften und Arbeitslosen in den osteuropäischen Grenzregionen	21
2.1 Bilaterale Grenzgänger-Abkommen	21
2.2 Erfahrungen mit dem österreichisch-ungarischen Grenzgängerabkommen	22
2.3 Migrationsinteressen in den tschechischen Grenzregionen	25
2.4 Rahmenbedingungen der Arbeitskräftemobilität	27
Teil II	29
AKTEURE UND PROBLEME DER ARBEITSMARKTPOLITIK IN DEN OSTEUROPÄISCHEN GRENZREGIONEN	29
3 Tschechische Republik	30
3.1 Arbeitsmarktverwaltung	30
3.2 Aktuelle arbeitsmarktpolitische Herausforderungen	30
3.3 Der nationale Beschäftigungsplan in Tschechien	31
3.4 Schwerpunkt Weiterbildung	32
3.5 Regionale Akteure	33
4 Ungarn	35
4.1 Die Arbeitsmarktsituation in der westungarischen Grenzregion	35
4.2 Ungarische und westungarische Arbeitsmarktpolitik	37
4.3 Institutionen und Ansätze der ungarischen Arbeitsmarktpolitik	38
4.4 Rat für Regionalentwicklung	44
5 SLOWAKISCHE REPUBLIK	46
5.1 Neugestaltung der Verwaltungsorganisation im Bereich der slowakischen Arbeitsmarktpolitik	46
5.2 Vermittlung und Beratung	46
5.3 Aktive Arbeitsmarktpolitik	47
5.4 Vorbereitung auf die Teilnahme am Europäischen Sozialfonds	48

Teil III	49
REGIOLAB: NUTZEN UND INSTITUTIONALISIERUNG EINES INTEGRIERTEN VERNETZUNGSMODELLS	49
6 Konkreter Bedarf	51
6.1 Kontinuierliche Informations- und Orientierungsbasis für die gesamte Grenzregion	51
6.2 Unterstützung der osteuropäischen Partner bei der Entwicklung von Kooperationsprojekten	52
6.3 Beitrag zur Vereinheitlichung und Kompatibilität der arbeitsmarktpolitischen Datenstrukturen	52
6.4 Standardisierung der Evaluierungsmethoden von arbeitsmarktpolitischen Interventionen	53
6.5 Grenzüberschreitende Einbeziehung und Abstimmung der Sozialpartner	53
6.6 Systematisierung der Weiterbildungsstrukturen	53
6.7 Vernetzung bereits bestehender Arbeitsgruppen	55
6.8 Förderung von regionalen und grenzüberschreitenden Firmenkooperationen	56
6.9 Beschäftigungsmöglichkeiten für österreichische Arbeitsuchende in den osteuropäischen Regionen	56
6.10 Systematisierung der Kooperation zwischen den regionalen Organisationen des Arbeitsmarkt-service	57
6.11 Vorbereitung auf eine gemeinsame Standortqualität	58
Teil IV	59
REGIOLAB ALS KONTINUIERLICHES INFORMATIONS- UND DISKUSSIONS-FORUM	59
7 Die Organisation von Regiolab als Kooperationseinrichtung	60
7.1 Regiolab als institutionalisierte Arbeitsgruppe: grundlegende Komponenten	60
7.2 Organisatorische Konstruktion	61
Teil V	64
DATENBANK	64
Teil VI	114
LISTE DER KONTAKTPERSONEN	114
Teil VII	119
LITERATUR	119

Vorbemerkung

Seit der Ostöffnung 1989 ist es zu einer beträchtlichen Intensivierung der grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Beziehungen gekommen. Durch die mittelfristige Erweiterung der Europäischen Union um ost- und südosteuropäische Länder wird die Verflechtung der Wirtschaftsräume deutlich zunehmen. Für die österreichische Arbeitsmarktpolitik insbesondere in den jeweiligen Grenzregionen sind Kenntnisse über die zu erwartenden Auswirkungen der Erweiterung von größter Bedeutung, um negative Entwicklungen frühzeitig erkennen, diesen gegensteuern sowie positive Prozesse durch geeignete Instrumentarien und Maßnahmen verstärken zu können.

Gegenstand des im folgenden Bericht dargestellten Projektes waren die Entwicklung eines Arbeitsmarktmonitorings für die Grenzregionen in Österreich, Tschechien, der Slowakei und Ungarn sowie die Erarbeitung geeigneter institutioneller Formen zur Nutzung dieses Monitorings. Ziel des Vorhabens war es, die konzeptuellen Grundlagen für eine kontinuierliche Beobachtung und Diskussion der arbeitsmarktpolitisch relevanten Bewegungen in den Grenzräumen zu legen. Das Projekt wurde aus nationalen und europäischen Mitteln im Rahmen des Programms INTERREG II a gefördert.

Vor der Realisierung dieses Monitorings waren die organisatorischen und statistischen Voraussetzungen abzuklären. Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie wurde zunächst analysiert, inwieweit die für den Aufbau eines Arbeitsmarktmonitorings notwendigen Informationen verfügbar und in welchem Ausmaß diese auch vergleich- und harmonisierbar sind. Ergebnis dieses ersten Schrittes war die Erarbeitung eines Indikatorengerüsts, das die zentralen Kennzahlen zur ökonomischen und demografischen Entwicklung beinhaltet. Die verfügbaren Informationen wurden gesammelt, abgestimmt und in die Datenbank eingespeist.

Damit stellt REGIOLAB eine detaillierte Informationsbasis zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt für den gesamten Grenzraum Österreich-Tschechische Republik-Slowakei-Ungarn dar und setzt einen speziellen Schwerpunkt auf die Entwicklung in urbanen Regionen. Die Informationen bestehen aus einer Kombination von quantitativen Indikatoren und qualitativen Analysen sowie graphischen und kartografischen Aufbereitungen. Damit erfüllt REGIOLAB die Funktion eines zentralen Informationssystems, das für alle arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Grenzregion zugänglich sein wird.

In weiterer Folge soll REGIOLAB dazu dienen, die interregionale Kooperation bei der Entwicklung arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Interventionen zu fördern. Aufbauend auf den von REGIOLAB bereit gestellten Erkenntnissen sollen gemeinsame politische Vorhaben auf interregionaler Ebene diskutiert, formuliert und umgesetzt werden. Um die Rahmenbedingungen für die Nutzung des Aktivierungspotentials von REGIOLAB abzuklären, wurde mit zahlreichen in die Arbeitsmarktpolitik involvierten Akteuren aus

den Grenzregionen Gespräche zum Bedarf und zu den Umsetzungsbedingungen für eine formale Kooperations- und Kommunikationsstruktur geführt. Es kristallisierte sich ein großes Interesse an der institutionellen Implementierung eines Diskussionsforums, das sich mit der Entwicklung der Arbeitsmärkte sowie den Zielen und Wirkungen von Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beschäftigt, heraus. Die konkrete Umsetzung kann allerdings erst im Rahmen einer Weiterführung dieses Vorhabens in Form von REGIO-LAB 2 erfolgen.

Teil I:

**DIE ARBEITSMARKTSITUATION IN DEN
GRENZREGIONEN DER TSCHECHISCHEN
REPUBLIK, SLOWAKEI UND UNGARN**

1 Analyse der aktuellen Arbeitsmarktsituation in städtischen Agglomerationen in den MOEL

1.1 Generelle Situation

Die langfristige Entwicklung der Ökonomien der ostmittel- und südosteuropäischen Transformationsländer nach dem „Wendejahr“ 1989 war durch einen teilweise sehr deutlichen Schrumpfungsprozeß in den späten achtziger und frühen neunziger Jahren geprägt. Die reale Wirtschaftsleistung sank in den MOEL im Zeitraum 1989 bis 1992 um rund 20%.

Die Transformationsrezession in den MOEL war bis etwa 1993 festzustellen. Seitdem erzielen die MOEL-Länder in Summe recht kräftiges Wirtschaftswachstum. Der ab etwa 1993 einsetzende Aufholprozeß verlief in Polen und der Slowakei am dynamischsten. Die größte Wachstumsdynamik weist langfristig betrachtet Polen auf. Konjunkturell war allerdings 1998 und 1999 ein gewisser Konjunkturabschwung festzustellen. Lediglich Slowenien und mit gewissen Einschränkungen Ungarn bilden in dieser Beziehung eine Ausnahme. Das BIP verzeichnete im ersten Halbjahr 1999 in Ungarn (+3,6%), Slowenien (+4,5%), Polen (+2,3%) und der Slowakei (+2,4%) einen teilweise abgeschwächten Anstieg. In der Tschechischen Republik ging es sogar um 1,8% zurück.¹

Das BIP zu Kaufkraftparitäten der 3 MOEL-Nachbarstaaten Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn lag 1999 zwischen 54% und 63%. Die Arbeitslosenrate lag 1999 zwischen 6,9% und 15,8%.

Die Löhne in den MOEL entsprachen 1997 13% von Österreich, wobei Slowenien mit 38% noch am besten abschnitt. Die Entstehung des BIP 1995 zeigt einen Anteil des produzierenden Sektors von knapp unter 40%. Lediglich in der Slowakei und in Ungarn ist er mit 33% nahe an den österreichischen Wert von 31% bzw. den EU-Wert von 30% gerückt

Sowohl was die Wirtschaftsentwicklung, das Wirtschaftsniveau als auch die Beschäftigungs- und Arbeitslosenentwicklung betrifft, bestehen große regionale Unterschiede innerhalb der MOEL. (vgl. Regiolab-Machbarkeitsstudie)

Die Prognosen gehen in den nächsten Jahren von einem Wirtschaftswachstum in den MOEL-Ländern von durchschnittlich 4-6% aus. Am günstigsten in der Slowakei mit 6,6%. Die Wirtschaftsleistung wird 2000 in Polen um etwa 30%, in Slowenien um 10%,

¹ Eurostat, Beschäftigung und Arbeitsmarkt in den Ländern Mitteleuropas 2/2000, Luxemburg 2000, S. 7.

in Ungarn und der Slowakei um 5% über dem Wert von 1989 liegen. In der Tschechischen Republik wird das Ausgangsniveau erreicht werden. Institutionelle Defizite dürften den Wachstumspfad jedoch mindestens um rund 1,5%-Punkte schwächen.

Der durch den Konjunkturabschwung ausgelöste bzw. verschärfte Rückgang der Beschäftigung nahm vor allem in der Slowakei deutlichere Formen an (erstes Halbjahr 1999: -3,6%).

In allen MOELs hat mit der Transformation ein bedeutender Strukturwandel mit weitreichenden Konsequenzen für den Arbeitsmarkt eingesetzt. Die Zahl der Beschäftigten ist sowohl in der Landwirtschaft als auch im sekundären Sektor stark zurückgegangen, während im Dienstleistungssektor durchwegs Beschäftigungszuwächse erreicht werden konnten. Der Anteil der Industriebeschäftigten ist in der Tschechischen Republik, in Slowenien und in der Slowakei immer noch weit über den EU-Durchschnittswerten. Lediglich in Ungarn nähert er sich bereits diesen an. Die Frage, die sich hier stellt, inwieweit es im sekundären Sektor bereits zu einem upgrading der Produktion gekommen ist, oder ob mit weiterem Beschäftigungsabbau gerechnet werden muss.

1.2 Regionale Differenzen

Die Erwerbsquoten der 15 bis 64jährigen lagen 1998 in der Tschechischen Republik bei 73%, in Ungarn bei 59%, in der Slowakei bei 70%, in Polen bei 68%. Zum Vergleich dazu: in den EU-15 betrug der Wert 68%. Insbesondere in Ungarn ist Erwerbsbeteiligung noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Bei der Frauenerwerbstätigkeit überwiegen allerdings überdurchschnittliche Werte, so in Polen mit 61%, der Slowakei mit 62% und der Tschechischen Republik mit 65% gegenüber 58% in den EU-15-Ländern. Überraschenderweise gibt es in den Ländern Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei und Slowenien keinen eindeutigen Abwärtstrend der weiblichen Erwerbsquoten.²

Die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten differieren regional innerhalb der einzelnen MOEL-Länder beträchtlich, z.B. in Ungarn zwischen 42 und 55%, in Slowenien zwischen 48 und 62%.

Ähnliches gilt für das regionale Niveau der Arbeitslosigkeit. Hier sind die stärksten Differenzen in Polen (zwischen 9,5 und 20%) und in der Tschechischen Republik (4 bis 14%) festzustellen. Günstige regionale Arbeitsmärkte befinden sich in der Region Bratislava, Westungarn, der Region Budapest, Prag und Krakau.

Lediglich die Arbeitslosenrate in der slowenischen Zentralregion ist relativ hoch. Die höchsten Raten verzeichnen ehemalige Schwerindustrieregionen, etwa in Slowenien die Region um Maribor, Nord- und Nordostböhmen sowie der Nordwesten und Nordosten Polens. Die Arbeitslosenraten in den Zentralregionen bewegen sich um 5% und darunter.

² Hermine Vidovic, Recent Labour Market Developments in CEECs. in: wiiw, Monthly Report 4/2000, S. 12.

In den Hauptstadtregionen entwickelt sich der Dienstleistungssektor - nicht weiter verwunderlich - besonders dynamisch, wobei neugegründeten Klein- und Mittelbetrieben die größte Bedeutung als Beschäftiger zukommt. Die Hauptstadtregionen weisen daher auch die höchsten Lohnniveaus und die geringsten regionalen Arbeitslosenraten auf.

Im Vergleich einiger EU-Außengrenzmetropolen wie Wien, Berlin und Helsinki mit MOEL-Hauptstädten ergibt sich ein eindeutiges Bild:

Während sich die Preisniveaus bereits beträchtlich angenähert haben und etwa 50-70% der EU-Hauptstädte erreichen, liegen die Löhne auf maximal 20% von Berlin und Wien, teilweise jedoch noch deutlich darunter. Am höchsten sind die Löhne noch in Warschau und Prag. Dies bei einem Jahresarbeitsstundensatz der im Schnitt über dem der EU-Städte liegt.

Untersuchungen für einzelne Berufszweige lassen eine Zweiteilung des großstädtischen Arbeitsmarktes in den MOEL-Hauptstädten erkennen: während die Nettojahreseinkommen in Dienstleistungsberufen vergleichsweise außerordentlich niedrig sind, haben sie bei Facharbeitern bereits ein den EU-Hauptstädten ähnlicheres Niveau. Aber selbst Facharbeiter in Prag und Warschau müssen mit etwa einem Sechstel des Wiener Nettoeinkommens auskommen. Es liegt auf der Hand, dass solche Lohndifferentiale Auswirkungen auf die Mobilitätsbereitschaft im Zuge einer EU-Osterweiterung haben werden.

In den Grenzregionen zur EU ist die Arbeitsmarktsituation im allgemeinen auch überdurchschnittlich günstig. Kleinräumige Verflechtungen führten hier zu grenzüberschreitender Arbeitsteilung mit entsprechenden Wachstumsimpulsen.

Die Situation in den einzelnen städtischen Regionen bzw. Agglomerationen läßt sich folgendermaßen beschreiben

Bratislava

Die Bevölkerungsentwicklung in Bratislava war in den neunziger Jahren durch lediglich geringfügige Veränderungen gekennzeichnet. Deutlich zugenommen hat allerdings die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. So stieg die Zahl der 15 bis unter 60jährigen um 11,5% bei den Männern und 10,2% bei den Frauen im Zeitraum 1990-1998. Die erwerbstätige Bevölkerung ist von 1991 bis 1998 um 3,4% angestiegen, die weibliche um 3,2%. Sie ist demnach unterdurchschnittlich gewachsen.

Das regionale Bruttourbanprodukt pro Kopf lag 1996 bei 17.500 und 1997 bei 19.900 EURO zu Kaufkraftparitäten. Es lag damit deutlich über dem nationalen Durchschnitt.

Von der erwerbstätigen Bevölkerung arbeiten 70,5% im Dienstleistungssektor, 26,8% im Produktionssektor und 2,7% im Grundstoffsektor. Bei den männlichen Erwerbstätigen sind immerhin 34,4% noch im Produktionssektor tätig. Die Tertiärisierung der Pressburger Wirtschaft ist demnach bereits vorangeschritten, hat jedoch noch nicht das Niveau von EU-Stätten erreicht.

Die Arbeitslosenrate ist von der Tendenz zwar steigend und zwar von 0,89% 1990 auf 5,78% 1999, bleibt aber noch immer unter nationalen und westlichen Niveaus.

Das Ausbildungsniveau der Pressburger Bevölkerung ist hoch. 22% der 15jährigen und älteren besitzen eine höhere Schulbildung. Bratislava bietet 5 Universitäten mit 24 Fakultäten. Die Zahl der Studenten liegt derzeit bei 41.978 (1997), das entspricht 93 auf 1.000 Einwohner.

Prag

Ähnlich wie in Bratislava hat auch in Prag die erwerbsfähige Bevölkerung im letzten Jahrzehnt zugenommen. Die Zahl der 15 bis unter 60jährigen stieg von 1991 bis 1998 um 11%. Hingegen ging die Gesamtbevölkerung im gleichen Zeitraum um 1,9% zurück.

Das Bruttourbanprodukt pro Kopf in Kaufkraftparitäten lag 1996 mit 21.700 EURO über jenem von Bratislava.

Deutlich angestiegen ist seit 1990 die Beschäftigung und zwar um 17,8% im Zeitraum 1990-1996.

Die Arbeitslosigkeit zeigt ebenfalls eine steigende Tendenz, allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau. Die Arbeitslosenrate betrug 1998 3,6%. Zum Vergleich dazu lag sie in Nordböhmen bei etwa 12%.

Das Ausbildungsniveau der 15jährigen und älteren Personen zeigt die Konzentration von Humankapital in der tschechischen Hauptstadt. 21,9% dieser Personen weist höhere Bildungsabschlüsse auf. Dies bei einer Zahl von 8 Universitäten mit 38 Fakultäten. Die Zahl der Studenten betrug 1997 65.370. Das entspricht 54 pro 1.000 Einwohner.

Brünn

In Brünn stagnierte im letzten Jahrzehnt die Bevölkerung. Wie in den anderen behandelten Städten ist jedoch der Anteil der 15 bis unter 60jährigen nicht unerheblich angestiegen und zwar um 10,9% von 1991 bis 1998. Die Zahl der Erwerbstätigen ist in der ersten Hälfte der neunziger Jahre zwar zurückgegangen, stagniert seitdem jedoch.

Das Bruttourbanprodukt pro Kopf ist mit 10.400 EURO 1996 vergleichsweise niedrig. Dies gilt sowohl im nationalen Vergleich mit der Hauptstadt Prag als auch mit anderen MOEL-Regionen, nicht jedoch mit den alten Industriezonen in Nordböhmen bzw. Nordmähren.

Die Anteile der einzelnen Sektoren betragen: 0,5% Grundstoffsektor; 33,2% sekundärer Sektor und 66,3% tertiärer Sektor. Der Tertiärisierungsgrad der Brünnener Wirtschaft hat also ebenso noch nicht jenen vergleichbarer EU-Städte erreicht.

Einen deutlichen Anstieg ist bei der Zahl der unterstützten Arbeitslosen zu vermerken und zwar um 458% im Zeitraum 1996-1998. Die Arbeitslosenrate ist vor allem 1998 auf 8,2% explodiert, während sie zuvor um 2% pendelte. Im Jahr 2000 konnte die Steigerung der Arbeitslosigkeit eingebremst werden. Die Zahl der Vorgemerkten beläuft sich im Schnitt auf etwa 17.000. Der Anteil der Frauen liegt bei 52%. Der Anteil der

LeistungsbezieherInnen an den Vorgemerkten lag im Jahr 2000 bei 33%. Die durchschnittliche Höhe des Leistungsbezugs betrug bei 2.864 CZK.

Zu den Risikogruppen am Brünner Arbeitsmarkt zählen zum einen Roma, die einen Anteil an den Vorgemerkten von 12% haben. Ein Großteil von ihnen hat nur höchstens Pflichtschulabschluß oder ist behindert. Behinderte machen einen Anteil von 11% aus. Ihre Beschäftigungschancen haben sich zunehmend verschlechtert, da sich Arbeitgeber zunehmend ihrer Einstellungspflicht entziehen. Die anteilmäßig größte Risikogruppe stellen allerdings die Langzeitarbeitslosen dar. Fast 60% der Vorgemerkten sind länger als ein Jahr arbeitslos. Diese Gruppe wird angesichts der damit verknüpften sozialen Problematik als vordringliche Zielgruppe für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gesehen. Als weitere Problemgruppe gelten unqualifizierte Arbeitslose, die etwa 31% der beim Arbeitsamt Registrierten ausmachen.

Eine ungünstige Bedingung für die Verbesserung der Arbeitsmarktlage ist die Diskrepanz zwischen der Qualifikationsstruktur der Vorgemerkten und jener der offenen Stellen. Während die Nachfrage stark auf qualifizierte Arbeitskräfte gerichtet ist, bilden Unqualifizierte die höchste Vorgemerktengruppe. So werden für 4.960 Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation nur 74 freie Stellen angeboten.

Budapest

Die demographische Entwicklung Budapests ist – wie in Gesamtungarn - rückläufig. Der Einwohnerstand hat im Zeitraum 1990-1998 um 7,7% abgenommen. Ebenso rückläufig war im gleichen Zeitraum die Zahl der Erwerbsfähigen und zwar um 3,1%.

Das Bruttourbanprodukt pro Kopf in Kaufkraftparitäten betrug 1997 17.214 EURO. Es zeigt seit den frühen neunziger Jahren eine deutlich steigende Tendenz, liegt aber beispielsweise recht deutlich unter jenem von Prag.

Der sektorale Anteil der unselbständig Beschäftigten verteilt sich folgendermaßen: 0,3% Grundstoffsektor, 28,7% sekundärer Sektor und 71,0% tertiärer Sektor.

Die Arbeitslosenrate betrug in Budapest 1998 5,5. Sie ist damit im regionalen und im internationalen Vergleich als niedrig zu bezeichnen.

Die Zahl der Studenten an Universitäten und Colleges in Budapest betrug 1998 91.477 oder 49 auf 1.000 der Bevölkerung.

Die Zahl der Kindergartenplätze bezogen auf 100 3 bis 5jährige lag 1998 bei 89 und ist seit Beginn der neunziger Jahre sinkend (1990: 100).

Győr

Die demographische Entwicklung Györs war in den neunziger Jahren durch einen leichten Rückgang der Einwohnerzahl geprägt. Der Rückgang betrug im Zeitraum 1991 bis 1999 1,8%. Die erwerbsfähige Bevölkerung stieg im Gegensatz dazu im gleichen Zeitraum um 3,2% an.

Das Bruttoregionalprodukt für die Region Győr-Moson-Sopron betrug 1997 10.056 EURO pro Kopf in Kaufkraftparitäten, und ist damit zweitstärkste Wirtschaftsregion in Ungarn.

Der Anteil der im primären Sektor Beschäftigten ist in Győr ungewöhnlich hoch. Er betrug 1997 2,0%. Noch ungewöhnlicher ist jener der in Industrie und Bauwesen bzw. Energiewesen Beschäftigten, nämlich 53,2%. Győr ist also eine klassische „Industriestadt“.

Die Zahl der Studenten in Győr betrug 1998 6.806 oder 53 pro 1.000 Einwohner. Es gibt in Győr 5 Universitäten bzw. Colleges.

2 Das Migrations- und Pendel-Interesse von Arbeitskräften und Arbeitslosen in den osteuropäischen Grenzregionen

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt und der gesamtwirtschaftlichen Situation wird auch die Diskussion um die Beschäftigungsfolgen im Zuge der EU-Osterweiterung geführt. In diesem Zusammenhang spielt die Analyse des Migrationspotentials in den Grenzregionen der MOEL eine zentrale Rolle.

Hier sind im wesentlichen zwei Ebenen zu unterscheiden, die unterschiedlichen Gesetzmäßigkeiten folgen. Einerseits ist es die Migration, die Verlagerung des Lebensmittelpunktes von einem Land in ein anderes und andererseits die grenzüberschreitende Pendelwanderung.

2.1 Bilaterale Grenzgänger-Abkommen

Neben dem Bewilligungssystem der Ausländerbeschäftigung, das die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Angehörigen aus Drittstaaten regelt, hat sich die Grenzgänger-Migration als relativ neue Form der temporären Arbeitsmigration herausgebildet. Allerdings hat Österreich entsprechende zwischenstaatliche Abkommen noch nicht mit allen angrenzenden MOEL unterzeichnet.

Mit der Republik Tschechien beispielsweise besteht derzeit noch kein Grenzgängerabkommen, ein solches ist jedoch bereits fertig ausverhandelt und inhaltlich analog zu jenem mit Ungarn gestaltet. Da es sich beim Grenzgängerabkommen um einen bilateralen Staatsvertrag handelt, bedarf es noch eines Ministerratsbeschlusses, der Unterzeichnung sowie der Genehmigung durch das Parlament. Mit dem Inkrafttreten des Grenzgängerabkommens mit der Republik Tschechien ist daher erst im Laufe des Jahres 2001 zu rechnen. Die Kontingente für die Bewilligungen stehen noch nicht fest.

Mit der slowakischen Republik besteht kein Grenzgängerabkommen.

Seit 1998 gibt es ein Grenzgängerabkommen mit Ungarn, das die gegenseitige Beschäftigung von Staatsangehörigen der Vertragsstaaten in den Grenzbezirken regelt. Auf ungarischer Seite betrifft dies das Komitat Győr-Moson-Sopron, das Komitat Vas, das Komitat Zala. Auf österreichischer Seite sind hiervon die politischen Bezirke Bruck an der Leitha, Neusiedl am See, Eisenstadt (einschließlich der Statutarstädte Eisenstadt und Rust), Mattersburg, Güssing, Oberpullendorf und Oberwart erfasst.

Die jährlichen Bewilligungskontingente werden in einer ungarisch-österreichischen Kommission festgesetzt und wurden bisher jedes Jahr zur Gänze ausgeschöpft. Das

Kontingent für 2000 betrug 900 (bereits ausgeschöpft), das Kontingent für das Jahr 2001 wird noch ausverhandelt.

Die Grenzgängerbewilligung wird den GrenzgängerInnen (und nicht dem Beschäftigerbetrieb) für maximal ein halbes Jahr erteilt. Eine Verlängerung um jeweils ein weiteres halbes Jahr ist möglich. Ein Antrag auf ungarischer Seite kann gestellt werden, wenn die Person einen ständigen Wohnsitz oder seit mindestens einem Jahr einen vorübergehenden Wohnsitz in den Komitaten Westungarns hat. Eine Einstellzusage eines österreichischen Unternehmens ist ebenfalls erforderlich.

Zu den wichtigsten Zulassungsvoraussetzungen zählen die Einhaltung der lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften desjenigen Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt werden soll, sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers in einem Grenzbezirk seines Heimatstaates. Auf Grund von Beschäftigungsverhältnissen als GrenzgängerIn können keine weiterführenden Ansprüche nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz abgeleitet werden, wie dies auf Grund von normalen Beschäftigungsbewilligungen der Fall ist. Die Administration und Antragsentgegennahme in Österreich erfolgt durch das Arbeitsmarktservice.

Von österreichischer Seite wurden bestimmte Berufsfelder von der Grenzgänger-Beschäftigung ausgenommen. So werden keine Zulassungen im Baugewerbe, in der Textil- und Metallindustrie erteilt. Diese Begrenzung betrifft allerdings nicht die Nebengewerbe wie etwa Dachdeckerei, Fliesenlegern, Malerbetriebe.

2.2 Erfahrungen mit dem österreichisch-ungarischen Grenzgängerabkommen³

Die Möglichkeit der Grenzgänger-Beschäftigung beruht im Prinzip auf Gegenseitigkeit. Bis dato wurde kein einziger Antrag eines/einer ÖsterreicherIn eingereicht, obwohl die Arbeitslosenrate in der österreichischen Grenzregion nahezu doppelt so hoch wie im Österreichschnitt liegt. Die geringe Attraktivität für österreichische Arbeitskräfte liegt im niedrigen ungarischen Lohnniveau begründet.

Im Rahmen einer schriftlichen Befragung der ungarischen GrenzgängerInnen wurde vom Komitatsarbeitsamt Vas und der Nationalen Stelle für Arbeitswesen, Forschung und Methodik erhoben, welche Erfahrungen im Rahmen der Beschäftigung in Österreich gemacht wurden.⁴

³ Die folgenden Ausführungen basieren auf der Publikation von Teréz Laky über die österreichisch-ungarische Grenzgänger-Migration.

⁴ Es wurden 248 Fragebögen ausgewertet, was einer Rücklaufquote von 29% entspricht.

2.2.1 Sozioökonomische Merkmale

Die Mehrheit der GrenzgängerInnen sind Männer (66%). Die meisten sind in der Altersgruppe der 30-39-jährigen, bei den Frauen bei den 20-29-jährigen zu finden. Etwa 90% der RespondentInnen haben eine berufliche Fachausbildung absolviert, lediglich 6% haben nur die Grundschule absolviert. Allerdings zeigt sich, dass nur 65% eine Facharbeit ausgeübt haben, für die eine berufliche Grundausbildung erforderlich ist. Es kommt also im Rahmen der Grenzgänger-Beschäftigung zu einer Fehlallokation der Qualifikationsressourcen, da in zahlreichen Fällen eine Verwendung unterhalb des Qualifikationsniveaus erfolgt.

Der überwiegende Teil der befragten GrenzgängerInnen war als Tischler, im Handel, im Gastgewerbe (v.a. Köche), als Maler/ Anstreicher, Schlosser, Elektrotechniker, Maurer (ausserhalb des Baugewerbes) beschäftigt. Unqualifizierte waren vorwiegend im Bereich der Landwirtschaft tätig.

Viele der Dienstgeber beschäftigen zusätzlich zu den ungarischen Grenzgängern regelmäßig noch andere Ausländer. Ein Teil scheint sich auf die Beschäftigung von AusländerInnen eingerichtet zu haben.

Mehr als 2/3 der GrenzgängerInnen, die geantwortet haben, waren zuvor in Ungarn unselbständig beschäftigt oder arbeiteten selbständig. Arbeitslos gemeldet waren nur wenige. Es zeigt sich also, dass nicht vorwiegend arbeitslose Personen Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland suchen, sondern jene, die beschäftigt sind und eine besser bezahlte Arbeit oder eine Beschäftigung suchen, die Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg bieten. Die finanzielle Orientierung ist vor allem bei jenen stark vertreten, bei denen sich ein entsprechender Bedarf aus den familiären Hintergrund ergibt. Untersuchungen haben ergeben, dass der typische ungarische Arbeitnehmer, der in Österreich Arbeit sucht, aus einer Kernfamilie mit zwei Kindern kommt und einen höheren Finanzbedarf für Haushaltsgründung und Existenzsicherung hat.

2.2.2 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeit der ungarischen GrenzgängerInnen ist gekennzeichnet durch häufige Überstunden und Wochenendarbeit. So gaben 35% der Befragten an, dass sie täglich länger als 9 Stunden arbeiten, teilweise bis zu 16 Stunden. Etwa die Hälfte arbeitet regelmässig am Wochenende, insbesondere jene, die in Saisonberufen beschäftigt sind. Die Entlohnung der Überstunden ist nach Angabe der Befragten oftmals ein Anlaß für Konflikte mit dem Dienstgeber. So wurde auch öfters von Arbeitgebern berichtet, die die Grenzgänger zu einer geringeren Wochenarbeitszeit anmelden, als ihnen tatsächlich abverlangt und entgolten wird.

Die durchschnittliche Fahrtzeit zum und vom österreichischen Dienstgeber liegt bei 1,8 Stunden.

Die GrenzgängerInnen wurden auch zur Zufriedenheit mit der Entlohnung befragt. Die Antwortverteilung zeigt, dass 59% der Befragten mit dem Einkommen zufrieden waren,

33% teilweise und 9% gar nicht. Gemäß dem Abkommen sind österreichische Firmen verpflichtet, den GrenzgängerInnen zumindest den im Kollektivvertrag festgelegten Mindestlohn zu gewähren⁵. Die Befragten sind sich zwar darüber im klaren, dass sie im allgemeinen nicht mit viel mehr als dem Mindestlohn rechnen können, eine zentrale Quelle der Unzufriedenheit ist jedoch die Erkenntnis, dass sie weniger als österreichische KollegInnen verdienen, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten. Die Entlohnung der GrenzgängerInnen erfolgt nicht nach Leistung und Verwendung sondern nach dem Arbeitsmarktstatus.

Trotz Mindestlohn und unkorrekter Entlohnung von Überstunden liegt das Monatseinkommen für ungarische Verhältnisse an der Spitze der Einkommenspyramide. Ein Monatslohn von 13.000 ATS entspricht etwa 245.000 Ft. Demgegenüber lag der ungarische Durchschnittslohn im Jahr 2000 bei rund einem Drittel dieser Summe. Angesichts der im Vergleich zu Österreich günstigeren Preise für Lebensmittel und Dienstleistungen, ergeben sich daraus erhebliche materielle Vorteile.

Die gelegentliche Unzufriedenheit mit der Entlohnung wird noch verstärkt durch geringe Wertschätzung von KollegInnen oder Vorgesetzten. So sind 13% unzufrieden mit der Behandlung am Arbeitsplatz, wobei auffällt, dass diese Unzufriedenheit vor allem in größeren Betrieben wesentlich höher ausfällt als in Familienbetrieben. Das Verhalten der KollegInnen bewegt sich den Schilderungen der GrenzgängerInnen zufolge oft im Bereich der fremdenfeindlichen Äußerungen oder der herablassenden Behandlung.

Kritik wurde von 9% der Befragten auch an den schlechten Arbeitsbedingungen vorgebracht, wobei es sich oftmals um unzureichende Hygienebedingungen handelte (fehlende Umkleidemöglichkeiten oder Toiletten).

2.2.3 Hinweise auf das Migrationspotential in Ungarn

Wie die Untersuchung zeigt, neigen vor allem jene Personen zur Migration, die Bekannte mit guten Informationen über Arbeitsmöglichkeiten im Ausland haben. Deren Meinung und Empfehlung stellt eine wichtige Entscheidungsgrundlage für potentielle ArbeitsmigrantInnen dar. Ein weiterer Teil der GrenzgängerInnen sind jene, die bereits Erfahrungen mit der Erwerbstätigkeit im Ausland haben. So haben etwa ein Drittel der jetzigen TagespendlerInnen bereits vor dem Fall des Eisernen Vorhangs im Ausland gearbeitet, die Hälfte von ihnen in Österreich. Diese sind als professionelle Migrantinnen zu bezeichnen, die auch bereit sind, illegal einer Beschäftigung nachzugehen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich aus den Erfahrungen mit der Grenzgänger-Migration Hinweise auf die Migrationsbereitschaft ableiten lassen. Es kursieren unterschiedliche Annahmen zur Migrationsbereitschaft der ungarischen Arbeitskräfte. Auf der Basis einer Gallup-Umfrage aus dem Jahr 1996 wurde das Potential auf 1,7 Mio. Ungarn geschätzt, was etwa einem Viertel der Bevölkerung im Erwerbs-

⁵ Die wichtigsten im Rahmen der Grenzgänger-Beschäftigung zum Tragen kommenden Mindestlöhne: Saisonarbeitskraft in der Landwirtschaft (63,9 ATS/H im ersten Jahr); Koch brutto 13.610 ATS / Monat; LKW-Fahrer: 81 ATS / h; Maler / Anstreicher: 91,7 ATS /h; Schlosser, Spengler: 108,9 ATS/h

alter entspricht. Grundlage der Schätzung war der Anteil der zustimmenden Antworten auf die Frage, ob sie im Ausland arbeiten würden. Unberücksichtigt blieben aber persönliche Umstände und die wirtschaftliche Lage des Landes.

Schätzungen des Instituts TÁRKI (eines der größten Meinungsforschungsinstitute Ungarns) zufolge ist der Anteil jener, die zu einer dauerhaften Beschäftigung im Ausland bereit sind, seit Anfang der 90er Jahre relativ konstant geblieben und liegt bei 2,8 % (1997). Nur 1,5 % allerdings würden auch auswandern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Migrationsneigung nicht allein von den individuellen Dispositionen abhängt, sondern entscheidend vom Arbeitskräftebedarf und dem Lohnniveau im Einwanderungsland.

2.3 Migrationsinteressen in den tschechischen Grenzregionen

Im Juni 2000 wurde vom tschechischen Institut IIMC (International Institute for Marketing, Communication and Entrepreneurship) in den tschechischen Grenzregionen eine Befragung von 1.200 Personen durchgeführt.⁶ Im Rahmen dieser Untersuchung wurden auch Fragen zur Arbeitsmigration gestellt.

Von den Befragten gaben 18% an, dass sie sich eine Migration ins Ausland vorstellen können. Dabei handelt es sich vor allem um Jüngere im Alter von 15-24 Jahren, sowie Alleinstehende und Personen, die bereits Arbeitserfahrung gesammelt haben. Umgelegt auf die Population in diesen Regionen entspricht dies etwa 114.000 Personen, wobei hier die Altersstruktur der Stichprobe nicht berücksichtigt werden konnte. Allerdings machen die Ergebnisse deutlich, dass es sich dabei nicht um jene Gruppe handelt, die als MigrantInnen in Österreich zu erwarten sind.

Für den Großteil der Befragten (65%) ist die schlechte wirtschaftliche Lage ein wichtiges Motiv für das Interesse an einer Beschäftigung im Ausland. Der bei weitem aber wichtigste Grund (92%) ist die Möglichkeit, im Ausland mehr zu verdienen als in Tschechien. Aber auch die besseren Arbeitsbedingungen und die Aussicht auf eine berufliche Karriere sind wichtige Faktoren (78%). Bei fast einem Viertel der Befragten spielt für Migrationsüberlegungen eine Rolle, dass sie Verwandte im Ausland haben.

Von jenen, die sich eine Auswanderung vorstellen können, würde ein Drittel die Bundesrepublik Deutschland, ein Viertel Österreich als Zielland präferieren. Weitere Zielländer sind USA / Kanada (15%), Großbritannien (12%) und Frankreich (2%).

Die Gründe für die Wahl dieser Länder sind bestehende Sprachkenntnisse, die positive Situation am Arbeitsmarkt und die politische Stabilität. Etwa 45% der Befragten, die sich eine Migration überlegen, verfügen über gute oder ausreichende Kenntnisse in der deutschen Sprache. Die Mehrheit allerdings (77%) spricht Englisch.

⁶ Es handelte sich um Bewohner dieser sieben Bezirke: Prachatice, Ceske Budejovice, Cesky Krumlov, Jindrichuv Hradec, Znojmo, Trebic und Breclav.

Hinsichtlich der Form der Migration bevorzugen die wenigsten (13% der prinzipiell Migrationsbereiten) einen dauernden Aufenthalt im Zielland. Berücksichtigt man die Präferenzen für ein bestimmtes Zielland, so ergeben sich etwa 3.700 MigrantInnen, die sich einen dauerhaften Aufenthalt in Österreich vorstellen können. Etwa ein Drittel würde statt einem dauerhaften Aufenthalt ein Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsstätte im Ausland bevorzugen. Die übrigen können sich zumindest eine zeitlich befristete Arbeitsmigration vorstellen.

Konkrete Schritte zur Suche eines Arbeitsplatzes im Ausland haben erst 56% der von den prinzipiell an einer Migration Interessierten ergriffen. Mehr als ein Drittel (36%) besorgte sich bereits notwendige Informationen, weitere 7% haben eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis beantragt. Eine Wohnmöglichkeit haben sich 6% gesichert, die Zusage eines Arbeitgebers haben bereits 7% erhalten. Auffallend ist, dass über eine Zusage vor allem Personen im Alter zwischen 40 und 59 Jahren verfügen.

Im Falle einer Migration würden dies 39% alleine tun, 18% würden diesen Schritt mit Familie oder PartnerIn wagen.

Hinsichtlich des Zeitpunktes besteht bei fast der Hälfte noch keine klare Vorstellung. Etwa 6% wollen erst nach dem Beitritt der Tschechischen Republik zur EU ins Ausland gehen. Bei den übrigen wird ein kurz- (16%) bis mittelfristiger (30%) Termin ins Auge gefasst.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen auch wurde deutlich, dass Migrationsbereite in hohem Maße eine Arbeitsstelle in Kauf nehmen würden, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen: 61% würden eine unterqualifizierte Arbeitsstelle ins Auge fassen.

Die Bedeutung eines im Vergleich zum Inland deutlich höheren Arbeitseinkommens für die Migrationsbereitschaft zeigt sich an den Einkommenserwartungen der Befragten. Etwa 14% wären mit einem doppelt so hohem Einkommen als dem jetzigen zufrieden, 30% erwarten sich ein 3 mal höheres, weitere 16% ein 3-5mal höheres Einkommen. Mehr als den 5-fachen Verdienst möchten 6% der Auswanderungsbereiten erzielen.

Bei den Gründen, die gegen eine Beschäftigungsaufnahme im Ausland sprechen, überwiegen die familiären Bindungen (86%). Ein sicherer Arbeitsplatz spricht für 68% der Befragten gegen einen Wechsel ins Ausland. Fehlende Fremdsprachenkenntnisse (44%), zu hohe Unkosten (44%) und befürchtete administrative Probleme (38%) wurden als weitere Faktoren genannt.

Für den Großteil der Befragten wäre eine Arbeitsaufnahme im Ausland eine völlig neue Erfahrung. Nur 14% haben bereits im Ausland gearbeitet, die Hälfte von ihnen in Österreich. Bei den ausgeübten Tätigkeiten handelt es sich zu 44% um eine un- oder angelernte Tätigkeit. Leitende oder hochqualifizierte Positionen hatten 14% inne.

Die Befragung von BewohnerInnen aus den tschechischen Grenzregionen zeigt, dass sich insgesamt 18% Gedanken machen, im Ausland eine Beschäftigung aufzunehmen. Bei Erörterung der näheren Umstände fällt auf, dass sich der Kreis jener, die als potentielle MigrantInnen anzusehen sind, doch weiter einschränkt. Die meisten bevorzugen das Tagespendeln oder eine kürzere Erwerbsperiode im Ausland. Daneben wirken eine Reihe von Bremsfaktoren – vor allem familiäre Bindungen, sicherer Arbeitsplatz –

die viele letztlich doch von einem Wechsel ins Ausland abhalten. Angesichts dieser Faktorenbündel zeigt sich doch eine eher verhaltene Bereitschaft, eine Erwerbstätigkeit im Ausland zu suchen.

2.4 Rahmenbedingungen der Arbeitskräftemobilität

Die Mobilitätsbereitschaft der Bevölkerung in den MOEL wird von den Interviewpartnern in Ungarn, Tschechien und der Slowakei meist als gering eingestuft. So wird beispielsweise angeführt, dass ausländische Unternehmen, die sich in Tschechien oder der Slowakei ansiedeln, Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften haben, selbst wenn in einer Entfernung von etwa 30 Kilometern massive Beschäftigungsprobleme angesichts von Umstrukturierungen etwa in der Stahlindustrie oder im Kohlebergbau herrschen und zahlreiche Arbeitsuchende zu verzeichnen sind. Konkrete Beispiele haben gezeigt, dass auch in diesem Fall die betreffenden Arbeitslosen nicht bereit sind, innerhalb des Landes zu pendeln oder zu übersiedeln. Die Sesshaftigkeit wird nicht nur als Mentalitätsmerkmal gesehen, sondern auch als sozial bedingte Verhaltensweise interpretiert. So wird etwa von ungarischen Interviewpartnern angeführt, dass als Wanderungshemmnis – selbst innerhalb Ungarns ist ein geringes Wandlungspotential von Ostungarn nach Westungarn festzustellen - die Tatsache anzusehen ist, dass ein sehr hoher Anteil der Erwerbstätigen zur Sicherung des Lebensunterhalts auf Mehrfachbeschäftigung angewiesen ist, weil das Haupteinkommen allein dafür nicht ausreicht. Eine Übersiedlung würde das bestehende Arrangement von Haupt- und Nebenjobs jedoch zerschlagen.

Hinzu kommt, dass gerade Personen, die in ländlichen Regionen leben, einen Großteil der Lebensmittel aus dem eigenen Anbau beziehen. Dieses Natureinkommen fiel bei einer Übersiedlung in urbane Zentren weg und würde die Lebenshaltungskosten beträchtlich ansteigen lassen. Insbesondere auch deswegen, weil es in Westungarn zu einem deutlichen Anstieg der Preise für Lebensmittel gekommen ist.

Ähnlich verhält es sich mit den Mietkosten. Gerade in den prosperierenden Zentren in Westungarn ist es zu einem deutlichen Anstieg der Wohnungsmieten gekommen, die selbst höhere Arbeitseinkommen auf geringe verfügbare Nettoeinkommen reduzieren würden. Ein Tagespendeln ist aber angesichts der hohen Transportkosten sowie der gestiegenen Benzinpreise für BewohnerInnen Ostungarns nahezu unerschwinglich.

Ein Wechsel von Arbeitslosen aus Krisenbranchen in aufstrebende Wirtschaftszweige erfordert aber vor allem eine umfassende Adaption des Qualifikationsbestands durch entsprechende Umschulungsmaßnahmen. Dafür stehen jedoch keine ausreichenden Mittel der Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung.

Von den ungarischen InterviewpartnerInnen wurde auch ins Feld geführt, dass die in den prosperierenden Regionen angebotenen Arbeitsplätze in hohem Ausmaß Tätigkeitsfelder für Angelernte mit hoher Arbeitsbelastung und relativ geringer Entlohnung seien. Vor diesem Hintergrund biete das Arbeitsplatzangebot in den Regionen Westungarns oft wenig Anreiz für innerstaatliche Arbeitskräftemobilität.

Angesichts der beschriebenen geringen innerstaatlichen Mobilitätsbereitschaft in Tschechien, der Slowakei und Ungarn wird auch die Neigung zur Migration in EU-Staaten im Falle eines EU-Beitritts als eher gering eingeschätzt.

Für die Entwicklung der Tagespendlerströme wird die Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur als wesentlicher Einflussfaktor gesehen. Beispielsweise sei zu erwarten, dass sich nach Fertigstellung der Autobahntrasse Wien-Brno der Anteil der Tageseinpender aus der Brünner Region nach Wien erhöht.

Teil II

AKTEURE UND PROBLEME DER ARBEITSMARKTPOLITIK IN DEN OSTEUROPÄISCHEN GRENZREGIONEN

3 Tschechische Republik

3.1 Arbeitsmarktverwaltung

Die Arbeitsmarktpolitik liegt in der Tschechischen Republik in der Kompetenz des Ministeriums für Arbeit und Soziale Angelegenheiten. Dem Ministerium unterstehen 77 Bezirksarbeitsämter und 238 lokale Arbeitsämter, die für die Vermittlung und Abwicklung arbeitsmarktpolitischer Projekte zuständig sind. Zwischenebenen sind im Gegensatz zur Slowakei und Ungarn nicht eingeschaltet. Die Verteilung der Mittel erfolgt projektbezogen.

Die Direktoren der Bezirksarbeitsämter wurden nicht mit Bediensteten aus der staatlichen Verwaltung besetzt, sondern wurden aus Bewerbern ausgewählt, die sich auf Ausschreibungen gemeldet haben. Es hat sich gezeigt, dass die Direktoren eine dominierende Funktion bei der Umstrukturierung und dem Aufbau der lokalen Wirtschaft eingenommen haben. Von einigen Interviewpartnern wurden diesen Direktoren eine Pionierrolle zugeschrieben, da es ihnen gelungen ist, durch die Förderung von Existenzgründungen den Aufbau eines Kleingewerbes und von Dienstleistungsbetrieben (Banken, sonstige persönlichen Dienstleistungen) voranzutreiben. Auf diese Weise wurden ehemals staatlich Angestellte zu neuen Selbständigen. Diese Pionierarbeit war verbunden mit einem deutlichen Zugewinn an Einfluss und die Fluktuation im Bereich dieser Positionen ist nicht zuletzt deshalb gering. Die Kompetenzen der Bezirksarbeitsämter wurden mit dem Nationalen Beschäftigungsplan von 1999 ausgeweitet.

Derzeit wird auf eine Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der staatlichen Hoheitsverwaltung nach österreichischem Muster hingearbeitet. Der Generaldirektor der Arbeitsmarktverwaltung ist seit jeher für eine Ausgliederung eingetreten, da die Entscheidungen der Ministerialbeamten oft als hindernd für die Arbeit der Ämter gesehen wurden. Allerdings standen dem seitens des Arbeitsministeriums starke Bedenken gegenüber, weil ein Verlust der Gestaltungsmöglichkeit seitens der gesamtstaatlichen Instanzen befürchtet wurde.

3.2 Aktuelle arbeitsmarktpolitische Herausforderungen

In der gemeinsam von der Europäischen Kommission und dem tschechischen Arbeits- und Sozialministerium vorgenommenen Bewertung der tschechischen Beschäftigungs-

politik wird die Notwendigkeit einer Reform der Strukturen der Arbeitsmarktverwaltung⁷ festgehalten, insbesondere auf der lokalen Ebene.

In einer Phase der Umstrukturierung und einem hohen Niveau der Arbeitslosigkeit ist insbesondere die aktive Arbeitsmarktpolitik im Bereich Arbeitsvermittlung und Beratung gefordert, was eine Ausweitung der Dienstleistungen der entsprechenden Institutionen bedingt. Vor allem in strukturell benachteiligten Regionen ist es von besonderer Bedeutung, dass gekündigte ArbeitnehmerInnen einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarktservice haben, damit sie frühzeitig in den Genuss von Trainings- und Vermittlungsmaßnahmen kommen. Gerade hier ist ja die Gefahr der strukturell sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit besonders groß. Um den künftigen Herausforderungen begegnen zu können, müssen daher aus Sicht der Europäischen Kommission die bereits bestehenden arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen verstärkt und weiterentwickelt sowie auf den unterschiedlichen Ebenen des tschechischen Arbeitsmarktservice die Sozialpartner in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch Maßnahmen zum Schutz der Lohnansprüche von Beschäftigten im Fall von Firmenzusammenbrüchen. Um die Ausweitung der Aufgabenstellungen bewältigen zu können, wird zudem eine erhebliche Aufstockung des Personals erforderlich sein.

Neben der Angleichung der Lohnentwicklung an den Verlauf der Arbeitsproduktivität gilt es in der Tschechischen Republik insbesondere, neue Anreize zur Ausweitung der Beschäftigung zu schaffen. So wurden beispielsweise auf Anregung der Europäischen Kommission die Mindestlöhne auf ein höheres Niveau gehoben, was der Beschäftigung im Bereich der unqualifizierten Arbeit neue Impulse geben soll. Zudem wird versucht, die Unternehmen zu motivieren, dieser Zielgruppe Trainingsmöglichkeiten zur Höherqualifizierung anzubieten.

Eine weitere arbeitsmarktpolitische Herausforderung stellt auch die Erhöhung der Mobilität insbesondere von jenen Arbeitssuchenden dar, die, wie bereits in den voranstehenden Analysen angemerkt wurde, aus unterschiedlichen Gründen kein Interesse haben oder keine Möglichkeiten sehen, für bessere berufliche Optionen einen Umzug zu akzeptieren. Die Ursachen der geografischen Immobilität können zwar von der Arbeitsmarktpolitik nur bedingt beeinflusst werden, dennoch wird es notwendig sein, auch auf dieser Ebene den Zugang zu Arbeitsplätzen durch entsprechende Mobilitätsanreize zu verbessern. Insgesamt wird diese Problematik aber – auch aus der Sicht der Europäischen Kommission – eine verstärkte Aufmerksamkeit der politischen Instanzen erfordern.

3.3 Der nationale Beschäftigungsplan in Tschechien

Im Nationalen Beschäftigungsplan (NEP), der Anfang 1999 verabschiedet wurde, wird versucht, den festgestellten arbeitsmarktpolitischen Problemen durch den Ausbau ei-

⁷ Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of the Czech Republic. May 2000

nes differenzierten Instrumentariums und einer beträchtlichen Ausweitung der finanziellen Mittel zu begegnen. Dieses orientiert sich an den vier Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie:

- Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sollen insbesondere das berufliche und ausbildungsbezogene mismatching auf den Arbeitsmärkten entschärft werden. Zielgruppen sind in diesem Zusammenhang vor allem Jugendliche und hier ganz besonders SchulabgängerInnen, aber auch Behinderte und MigrantInnen. Besondere Beachtung soll in diesem Zusammenhang der Beschäftigungsfähigkeit der Roma geschenkt werden.
- Im Bereich der Förderung von neuen Unternehmen soll die Gründung und Weiterentwicklung von Firmen durch Beratung und Training unterstützt werden. In diesem Zusammenhang spielen die lokalen Akteure eine Schlüsselfunktion.
- Durch Anreize für Unternehmen, die ihren Arbeitskräften Möglichkeiten zur Weiterbildung eröffnen, soll die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft an den strukturellen Wandel und damit auch an die mit dem Beitritt zur Europäischen Union verbundenen Herausforderungen erhöht werden. Insbesondere eine Erhöhung der Flexibilität von Unternehmen und Arbeitskräften gehört zum Ziel dieser Aktivitäten.
- Die vierte Säule des NEP ist der Abbau der Diskriminierung auf den Arbeitsmärkten. Dementsprechend sind die arbeitsmarktpolitischen Akteure angehalten, auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zur Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern beizutragen.

3.4 Schwerpunkt Weiterbildung

Ein besonderer Schwerpunkt der tschechischen Arbeitsmarktpolitik in den nächsten Jahren wird der Ausbau des Weiterbildungsinstrumentariums entsprechend der Herausforderungen im Bereich der neuen Technologien und der Wissensgesellschaft sein. Hier gilt es insbesondere, für unterschiedliche Zielgruppen bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme auf lokaler Ebene zu entwickeln und geeignete Durchführungsmöglichkeiten zu schaffen. Dies bedeutet auch, dass die Versorgung der lokalen Ebene mit Trägern und Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen gesichert sein muss. Zugleich ist beabsichtigt, die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Bereich von Weiterbildung und Training auch auf lokaler Ebene zu erweitern und zu vertiefen. Damit soll gewährleistet werden, dass die entwickelten Konzepte und Programme sowohl dem Bedarf der Wirtschaft als auch dem Bedarf der Beschäftigten und Arbeitsuchenden angepasst wird.

3.5 Regionale Akteure

3.5.1 Reorganisation der Verwaltungsstrukturen

In der Tschechischen Republik wurden mit 1.1.2000 insgesamt 14 neue Verwaltungseinheiten (Kraje) geschaffen, die den NUTS III-Einheiten laut EUROSTAT-Definition entsprechen.⁸ Das entsprechende Gesetz regelt die Rechtsstellung, die Organisationsstrukturen und die Zuständigkeiten der 14 kraj und dehnt die Übertragung staatlicher Verwaltungsbefugnisse auf die NUTS-III-Regionen aus.

Im Zuge der Gespräche mit den Akteuren in den Grenzregionen hat sich gezeigt, dass zwar eine formale Reorganisation stattgefunden hat, die Regelung der Kompetenzen und die Einrichtung einer entsprechenden Infrastruktur (personelle Ressourcen, Räume etc.) in der Praxis noch nicht optimal erfolgt ist. Es zeichnet sich jedoch ab, dass aktuell (Sommer 2001) ein intensiver Klärungsprozeß stattfindet, in dessen Verlauf die Kompetenzverschiebungen umgesetzt und die Entscheidungsstrukturen adaptiert werden.

Im Zuge dieses Prozesses ist zu erwarten, dass auch eine Reihe von Agenden der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in den Kompetenzbereich der Regionalräte wandern. Es zeichnet sich ab, dass vor allem Prozesse der Problemerkörterung und Lösungsvorbereitung dort angesiedelt werden. Diese Bereiche werden derzeit im Rahmen informeller Strukturen behandelt, haben damit aber eher nur empfehlenden Charakter. Mit der Übertragung an die Regionalräte werden diese Abläufe formalisiert.

Es empfiehlt sich, im Rahmen einer Fortführung eines grenzüberschreitenden Monitorings (Regiolab2) diese informellen Strukturen einzubinden. Dies vor allem auch deshalb, da es sowohl thematische als auch personelle Querverbindungen von bestehenden informellen und den neuen sich konstituierenden regionalen Strukturen ergeben.

3.5.2 Informelle Strukturen

Auf formeller Ebene sind für die Arbeitsmarktpolitik die Bezirksarbeitsämter zuständig, die direkt dem Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten unterstellt sind. Neben der formellen Ebene, haben sich auch informelle Strukturen herausgebildet, die für die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik in den Regionen eine wichtige Funktion haben.

⁸ Zentrale Arbeitsmarktdaten sind bereits auf NUTS-III-Ebene verfügbar. (siehe dazu: Czech Statistical Office: Employment and Unemployment in the Czech Republic as Measured by the Labour Force Sample Survey. Volume 2000. Prague: 2000). Regionale Analysen stützen sich allerdings derzeit noch auf 77 Bezirke (Okresy), von denen einer der Hauptstadt Prag entspricht. Sie sind identisch mit der NUTS-Ebene 4. Auf Grund ihrer Abgrenzung werden sie wohl auch in Zukunft für kleinräumige Analysen - insbesondere was die Entwicklung in den großen Städten bzw. Agglomerationen anlangt - statistisch unverzichtbar sein.

Diese informellen Strukturen sind stark regional ausgeprägt. Es bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen.

Eine ausgeprägte Struktur ist in der grenznahen Region Budejovický anzutreffen, wo sich eine informelle Arbeitsgruppe ‚Humanressourcen‘ konstituiert hat. Dieser gehören VertreterInnen folgender Einrichtungen an:

- Regionalamt Budejovický
- Magistrat Budweis
- zuständiger Regionalrat für Bildung und Schulwesen
- Arbeitsamtsleiter Budweis (Koordinator der Arbeitsgruppe)
- Wirtschaftskammer Südböhmen
- Regionale Entwicklungsagentur
- Uni Südböhmen
- Fachschulen
- Gewerkschaften
- MICB (Holding der größten Arbeitgeber mit 2.500 Beschäftigten, aus der Industrie und der Automobilindustrie)
- mehrere Firmen

Diese informelle Arbeitsgruppe versucht bereits, mit Partnereinrichtungen in Oberösterreich gemeinsame Projekte vorzubereiten, die mit EU-Mitteln finanziert werden sollen. Eines der Projekte ist der Aufbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitskräfte. Das Ziel besteht darin, Ausbildungsprojekte zu entwickeln und durchzuführen, an denen Arbeitslose und Arbeitskräfte aus der Region teilnehmen können. Dabei soll das Know-How der oberösterreichischen Partner einfließen.

Im Zuge der regionalen Umstrukturierung werden die Agenden der Arbeitsgruppe Humanressourcen letztlich an das Regionalamt Budejovický übergehen. Aufgrund der bestehenden Kooperationsbeziehungen bietet sich an, bei der Beschickung der Fachgruppen von Regiolab (siehe Kapitel 7.2.) auf die genannten Partner zurückzugreifen.

Im Bezirk Brněnský wurden ähnliche Strukturen etabliert. Das Arbeitsamt Brno-Land fungiert als Koordinationsstelle für einen informellen Ausschuss, der 7 Arbeitsamtsbezirke umfasst und in den VertreterInnen des Regionalrates, des Schulwesens und VertreterInnen von Qualifizierungseinrichtungen entsandt wurden. Der Ausschuss befasst sich mit Problemen des regionalen Arbeitsmarktes und versucht Lösungsansätze zu erarbeiten. Diese haben aber angesichts des informellen Charakters keinen verbindlichen Status. Die im Ausschuss erarbeiteten Ergebnisse werden an die politischen Ebenen wie Regionalverwaltung und Arbeitsministerium weitergeleitet.

4 Ungarn

4.1 Die Arbeitsmarktsituation in der westungarischen Grenzregion

Die Arbeitsmarktsituation stellt sich in Westungarn relativ günstig dar. Die wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Indikatoren weisen für Westungarn die zweitbeste Position nach Mittelungarn (Budapest und Umgebung) aus. Die Hintergründe dafür sind differenzierter zu sehen. In vielen Analysen wird die geografisch günstige Nähe zur EU-Grenze als Standortvorteil interpretiert, der für ausländische Investoren einen deutlichen Anreiz für Betriebsansiedlungen darstelle. Allerdings darf dabei nicht vergessen werden, dass Westungarn bis zum Zeitpunkt der Grenzöffnung relativ isoliert war und die Industrialisierung (mit dem Schwerpunkt auf der Schwerindustrie) auf die östlichen Gebiete Ungarns konzentriert war.

Zu berücksichtigen ist auch, dass es innerhalb Westungarns ausgeprägte regionale Disparitäten gibt. Historisch gesehen zählte das Komitat Győr-Moson-Sopron (die früheren drei Burgbezirke) schon immer zu den am besten entwickelten Regionen Ungarns, was vor allem mit den sehr fruchtbaren Bodenverhältnissen zu erklären ist. Demgegenüber gehörte das Komitat Zala zu den ärmsten Gebieten des Landes. Der lehmige Boden waren ungünstig für die Landwirtschaft; Töpfereien und Ziegeleien waren die einzigen Industriezweige, die sich entwickelt haben. Erst mit der Erdölgewinnung seit dem Ende der 30er Jahre erfolgte der wirtschaftliche Aufschwung der Region. Da jedoch die Erdölreserven nahezu vollständig ausgebeutet sind, weist die Erdölindustrie und die Maschinenbauindustrie eine rückläufige Entwicklung auf.

Die regionalen Unterschiede zwischen dem nördlichen Komitat (Komitat Győr) und dem südlichen Komitat (Komitat Zala) werden durch die in der folgenden Tabelle dargestellten Arbeitsmarktindikatoren verdeutlicht.

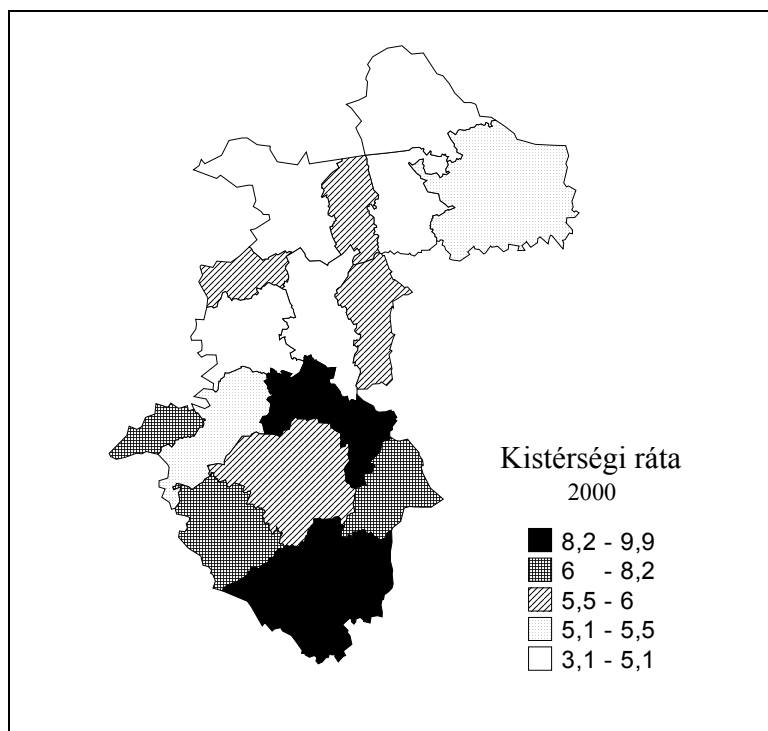
Tabelle 1: Entwicklung der Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen und der Arbeitslosenquote in den Jahren 1996-2000 (im Jahresdurchschnitt, in Tausend Personen)

Gebiet	1996		1997		1998		1999		2000	
	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%
Komitat Győr-Moson-Sopron	14,5	7,4	12,9	6,5	10,0	5,1	9,1	4,8	8,9	4,6
Komitat Vas	9,8	7,2	8,9	6,7	7,6	5,6	7,3	5,6	6,5	5,2
Komitat Zala	13,6	9,8	12,7	9,3	11,3	8,1	10,3	7,7	9,8	7,2
Westungarn	38,1	8,2	34,4	7,4	28,9	6,2	26,8	5,9	25,2	5,5
Ungarn	510,0	11,0	489,2	10,5	395,4	9,5	423,1	9,7	409,5	-

Quelle: Ungarische Arbeitsmarktverwaltung

Wie die folgende Grafik deutlich macht, zeigen sich auch innerhalb der Komitate zum Teil ausgeprägte regionale Unterschiede.

Abbildung 1: Arbeitslosenquote nach Kleinregionen (nach Zuständigkeit der Nebenstellen) im Jahre 2000 (Jahresdurchschnitt)



Die Entwicklung der Region Westungarn war in den letzten Jahren durch Betriebsansiedlungen ausländischer Investoren und die damit verbundene Ausweitung des Arbeitsplatzangebots gekennzeichnet. Dies hat letztlich zu einer im Vergleich mit Gesamt-Ungarn niedrigeren Arbeitslosenrate geführt, was an die Arbeitsmarktpolitik keine unüberwindbaren Anforderungen stellt. Obwohl das Arbeitskräfteangebot die Arbeitskräftenachfrage noch deutlich überwiegt, lässt sich bereits ein struktureller Arbeitskräftemangel feststellen. Die Problematik dokumentiert sich darin, dass die Qualifikations-

und Berufsstruktur der Vorgemerkten nicht der Struktur der nachgefragten Arbeitskräfte entspricht. Multinationale Unternehmen fragen vor allem junge Arbeitskräfte mit Matura, mit Fremdsprachenkenntnissen und gutem Auftreten nach. Allerdings werden vorwiegend angelernte Tätigkeiten angeboten. Da multinationale Unternehmen aber höhere Löhne zahlen als die lokalen Unternehmen, sind auch qualifizierte Jugendliche bereit, Arbeitsstellen mit geringerem Qualifikationsniveau anzunehmen.

Allerdings haben sich einige Betriebe in der Automobil- und der Elektroindustrie (AUDI, Philipps in Győr, OPEL in Szentgotthárd) angesiedelt, die qualifizierte technische Berufe nachfragen, bei denen es einen realen Arbeitskräftemangel gibt. Beispielsweise hat Opel vor der geplanten Erweiterung der Produktion eine Potentialanalyse durchführen lassen, bei der die Verfügbarkeit der nachgefragten Arbeitskräfte in der Umgebung erhoben wurde. Es zeigte sich, dass in bestimmten Berufen mit Spezialqualifikationen der Bedarf nur mit Arbeitskräften aus der weiteren Umgebung und aus Slowenien abgedeckt werden kann. Derzeit beschäftigt Opel in Győr bereits über 1.000 Pendler aus der Slowakei, Flextronics in Zalaegerszeg und in Sárvár deckt die Arbeitskräftenachfrage durch Pendler aus entfernteren Regionen Ungarns sowie durch ausländische Arbeitskräfte aus Rumänien und der Ukraine ab.

In diesem Zusammenhang wären Überlegungen anzustellen, wie durch entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Benachteiligte wie Roma, Behinderte und Ältere als Arbeitskräfte entsprechend geschult werden könnten.

4.2 Ungarische und westungarische Arbeitsmarktpolitik

Eine ausdifferenzierte Wirtschaftsstruktur, günstige Arbeitsmarktlage und die institutionellen und politischen Rahmenbedingungen sind positive Voraussetzungen für die Entwicklung einer auch im EU-Kontext wettbewerbsfähigen Region.

Orientierungsmarken für die regionalen Entwicklungsstrategien sind einerseits die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und die Zielsetzungen der ungarischen mittelfristigen beschäftigungspolitischen Strategie. Es zeigt sich, dass Ungarn bereits aktiv in den Entwicklungsprozeß der europäischen Beschäftigungsstrategie eingebunden ist und eine laufende Koordination zwischen EU-Ebene und nationaler Politikebene erfolgt.

Die Prioritäten der ungarischen Beschäftigungspolitik lauten:

- Steigerung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten
- Förderung der Arbeitsuche von SchulabgängerInnen
- Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit
- Förderung der Mobilität und der Flexibilität der Arbeitskräfte
- Unterstützung der Unternehmensgründungen
- Verbesserte Teilnahme der benachteiligten Gruppen (Roma, Behinderte, Langzeitarbeitslose) am Arbeitsmarkt

- Reduktion der regionalen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt,
- Förderung der Chancengleichheit.

Diese Prioritäten der Beschäftigungspolitik sind aus Sicht der Europäischen Kommission in folgenden Bereichen einer eingehenden Überprüfung und Adaption zu unterziehen:

- Potentiale der Arbeitsplatzschaffung, besonders im Dienstleistungssektor, weiterhin bei den Klein- und Mittelbetrieben mit hochentwickelter Technologie, mit besonderer Berücksichtigung des Dienstleistungsbedarfs der Informationsgesellschaft
- Die Wechselwirkung zwischen dem Steuer- und Sicherungssystem und deren Auswirkung auf die Arbeitsplatzschaffung
- Die Anpassung der schulischen Ausbildung und der außerschulischen Weiterbildung an den Bedarf des Arbeitsmarktes; die verstärkte Abstimmung zwischen Schulen und Betrieben; die Steigerung des Bildungsniveaus, mit besonderer Berücksichtigung der Erwachsenenbildung, der Qualifizierung der Roma-Bevölkerung, der Reduktion der Schulabbruchsquoten, der Steigerung der Effektivität der Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen.
- Maßnahmen für die Reduktion der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Beschäftigungssystem; gesetzliche Regelungen und Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen; Förderung einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation.

Diese Schwerpunktsetzungen sollen letztlich abzielen auf:

- Steigerung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus des Erwerbspotentials, Schaffung der Voraussetzungen für den Ausbau des lebenslangen Lernens.
- Schaffung eines Gleichgewichts von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, Erleichterung des Überganges von der schulischen Ausbildung in das Erwerbssystem durch die Verbesserung der schulischen und außerschulischen Bildung und durch die Ausweitung der Erwachsenenbildung.
- Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, Prävention der Langzeitarbeitslosigkeit, Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben.
- Abbau der regionalen Unterschiede in Westungarn, Förderung der Betriebsansiedlung und Verhinderung der Abwanderung von Jugendlichen aus der Region.

4.3 Institutionen und Ansätze der ungarischen Arbeitsmarktpolitik

Die nachstehende Darstellung der Entwicklung der ungarischen Arbeitsmarktverwaltung und der für die Arbeitsmarktpolitik verantwortlichen Institutionen soll die informative Grundlage für die Gestaltung von grenzüberschreitenden Arbeitsgruppen – wie es für die Durchführung von Regiolab2 geplant ist – liefern, aber auch verdeutlichen, dass die politische und administrative Entwicklung dieses Landes stark im Fluss ist und daher für die Vernetzung flexible Strukturen gefunden werden müssen, die Kontinuität auch in der institutionellen Beweglichkeit ermöglichen.

4.3.1 Vorgeschichte der ungarischen Arbeitsmarktverwaltung

In Ungarn gab es auch vor der Wende 1990, im Gegensatz zu den anderen mittel- und osteuropäischen Staaten, keine verpflichtende Arbeitsvermittlung, die Beschäftigungsverhältnisse konnten selbst gesucht und auch gewechselt werden. In dieser Phase der ungarischen Geschichte wurde die Beschäftigung durch das „Staatliche Amt für Lohn- und Arbeitsangelegenheiten“, die „Abteilungen für Arbeit“ bei den Komitatsräten und – als diesen Abteilungen zugeteilte Einrichtungen – die in den 70er Jahren gegründeten Arbeitsvermittlungsbüros in den größeren Städten geregelt.

Die Grundlagen für die gegenwärtige Arbeitsmarktverwaltung wurden Anfang der 90er Jahre durch die Zusammenziehung der Abteilungen für Arbeit und der Arbeitsvermittlungsbüros gebildet, allerdings nicht in allen Regionen gleichermaßen. Während beispielsweise in den Komitaten Győr („Zentrum für Beschäftigung“) und Zala bei den Komitatsräten angesiedelte Verwaltungsstellen entstanden, wurde im Komitat Vas auf eine derartige Institutionalisierung der Arbeitsmarktverwaltung verzichtet, weil sich die Problematik der Arbeitslosigkeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehen ließ.

4.3.2 Arbeitsmarktpolitik und –verwaltung bis 1998

Im April 1991 wurde das Gesetz zur Förderung der Beschäftigung verabschiedet, in dem neben der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik auch die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung geregelt wurde. Diese war stark an das deutsche System – allerdings unter Beifügung von Elementen aus Irland, Kanada und den USA – angelehnt, nachdem zuvor in der Bundesanstalt für Arbeit Schulungen und Konzeptunterstützung für die potenziellen Führungskräfte dieses Verwaltungsbereiches stattgefunden hatten.

Das erste einheitliche System der ungarischen Arbeitsmarktverwaltung nach der Wende war folgendermaßen gegliedert:

- Arbeitsministerium,
- Nationales Arbeitsamt (Budapest) mit einer ähnlichen Rolle wie die Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice in Österreich,
- 20 Komitatsarbeitsämter (einschließlich Budapest), entsprechend den Landesgeschäftsstellen des AMS,
- eine Reihe von Nebenstellen der Komitatsarbeitsämter mit ähnlicher Funktion wie die Regionalen Geschäftsstellen des AMS.

Im Rahmen dieser Systematisierung der Arbeitsmarktverwaltung wurden auch sozialpartnerschaftliche Gremien eingerichtet. Zu diesen gehörten insbesondere ein arbeitsmarktpolitischer Beirat und ein Beirat für Berufsausbildung, die sowohl im Arbeitsministerium als auch bei den Komitatsarbeitsämtern etabliert wurden. Diese Beiräte haben allerdings lediglich Empfehlungs- und Vorschlagsrechte hinsichtlich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Richtlinien, die Entscheidung selbst liegt ausschließlich bei der Direktion der Komitatsarbeitsämter.

Bei diesem obgenannten Beschäftigungsförderungsgesetz handelte es sich allerdings um ein Rahmengesetz, das heißt, die zu wählenden Umsetzungsoptionen, auch im Hinblick auf die administrative Gestaltung, blieben weitgehend offen. Dies führte zu einem bis heute stark ausdifferenzierten System von Arbeitsmarktinstitutionen und – politik. So ist die Struktur, die Zahl und die Bezeichnung der mit Arbeitsmarktpolitik befassten Organisationseinheiten nach wie vor uneinheitlich und auch die Verwendung der arbeitsmarktpolitischen Mittel erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien. Auch die Kompetenzen waren nicht eindeutig festgelegt worden, was zu Doppelgleisigkeiten in der Arbeitsteilung zwischen Ministerium und dem Nationalen Arbeitsamt führte. Da diese organisatorischen Regulationsprobleme nicht beseitigt werden konnten, verlor das Nationale Arbeitsamt schließlich seine Führungsposition für die Komitatsarbeitsämter und wurde zu einer Organisationseinheit des Ministeriums, dessen Agenden auf Arbeitsmarktstatistik, Analysen und Methoden konzentriert wurden. Seit 1997 sind die Komitatsarbeitsämter daher direkt dem Ministerium unterstellt (was sich ab Juli 2001 wieder ändern sollte).

4.3.3 Strukturelle und politische Veränderungen nach den Wahlen 1998

Das beschäftigungspolitische Konzept der neuen Regierung nach den Wahlen 1998 stand unter dem Leitsatz „Chancen statt Beihilfe“ und zielte auf eine Trennung der sozialen und der wirtschaftlichen Funktion der Arbeitsmarktverwaltung. In diesem Sinne wurden die Bezugsdauer und die Höhe des Arbeitslosengeldes drastisch reduziert.

Daneben wurden auch einschneidende organisatorische Veränderungen vorgenommen. So wurde die Bewilligung und die Auszahlung der Notstandshilfe sowie die Durchführung von aktiven Maßnahmen für die NotstandshilfeempfängerInnen den Gemeinden übertragen. Da diese weder über die personellen noch über die räumlichen Ressourcen und auch nicht über die notwendigen Erfahrungen bei der Schaffung und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Projekten verfügten, waren sie von diesen neuen Anforderungen weitgehend überfordert. Die entsprechenden Aktivitäten blieben daher auf die Beschäftigung von NotstandshilfeempfängerInnen im kommunalen Bereich, der Müllabfuhr, der Straßen- und Kanalreinigung und ähnlichem beschränkt. Damit konnte zwar eine markante Senkung der Anzahl von Langzeitarbeitslosen erreicht werden, was aber nicht mit der Schaffung neuer Beschäftigungsperspektiven für die Betroffenen verbunden war.

Auch an der Spitze der Arbeitsmarktverwaltung gab es 1998 gravierende Veränderungen. Das Arbeitsministerium wurde aufgelöst und die arbeitsmarktpolitischen Agenden auf drei Ministerien verteilt: Das Ministerium für Soziales und Familie war nun zuständig für die Leitung der Arbeitsmarktverwaltung sowie die Finanzierung der Transferleistungen und der beruflichen Rehabilitation. Dem Unterrichtsministerium wurde die Arbeitsmarktausbildung und die Berufsausbildung sowie die Trägerschaft der ungarischen Schulungszentren übertragen. Das Wirtschaftsministerium war nach diesen Requiriments für die Finanzierung der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik zuständig.

Aufgrund der Strukturreform 2000 wurde die Arbeitsmarktverwaltung Anfang 2001 schließlich auch organisatorisch dem Wirtschaftsministerium unterstellt. Hintergrund dieser Reorganisation war unter anderem die fehlende Koordination in der Arbeitsmarktpolitik, was letztlich bedeutete, dass die Arbeitsämter in den Komitaten auf sich gestellt waren und auch relativ unkontrolliert handeln konnten. Geplant ist auch parallel dazu eine Umstrukturierung der regionalen Verwaltungsorganisation, deren Kern eine Reduktion von 19 Komitaten auf 7 Regionen darstellt. Die Struktur der Arbeitsmarktverwaltung wird an diese Struktur angepasst, mit einem stärkeren zentralistischen Element. Das OMK, das nationale Zentrum für Arbeit, das in nationale Beschäftigungsstelle (national employment office) umbenannt wird, hat dann eine gewichtige Koordinationsfunktion inne und stellt die Verbindungsstelle zwischen Ministerium und den regionalen Arbeitsämtern dar.

Auch im Hinblick auf die Beteiligung der Sozialpartner an den Entscheidungen im Bereich der ungarischen Arbeitsmarktpolitik wurden wesentliche Veränderungen vorgenommen. So wurden die Rechte der Wirtschaftskammern stark reduziert und die Pflichtmitgliedschaft für Selbständige und Unternehmen aufgehoben. Ein Teil der früheren Aufgaben sind in den staatlichen Wirkungsbereich übergegangen.

Bis Mitte 2001 gehörten der westungarischen Arbeitsmarktverwaltung folgende Institutionen an:

- das Komitatsarbeitsamt Győr im Komitat Győr-Moson-Sopron (mit 6 Nebenstellen),
- das Komitatsarbeitsamt Szombathely im Komitat Vas (mit 7 Nebenstellen) und
- das Komitatsarbeitsamt Zalaegerszeg im Komitat Zala (mit 6 Nebenstellen).

Diese Komitatsarbeitsämter waren weitgehend selbständige Organisationen mit einer starken Gliederung in jeweils 8-9 Abteilungen. Aufgrund der stark dezentralisierten Entscheidungsmöglichkeiten dieser Arbeitsämter ist es bisher kaum gelungen, eine übergreifende westungarische Arbeitsmarktpolitik zu realisieren.

4.3.4 Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik

Die Finanzierung der ungarischen Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsmarktverwaltung erfolgt aus dem Arbeitsmarktpolitischen Fonds, der sich aus Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie aus Budgetmitteln speist. Dieser Fonds ist in fünf Teile gegliedert: Beschäftigung (aktive Mittel), Solidarität (passive Mittel), Lohngarantie, Rehabilitation (berufliche Rehabilitation) und Ausbildung (Förderung der beruflichen Ausbildung).

Die Widmung eines Teils der Fonds wird zentral koordiniert (nationale Programme, Verwaltungskosten etc.), ein Teil steht aber auch den Komitaten zur Verfügung, wird also dezentral verwendet. Die Verteilung der Fondsmittel erfolgt durch den Beirat des Arbeitsmarktpolitischen Fonds, in dem auch die Sozialpartner vertreten sind. Diese Instanz hat aber über die Mittelverteilung hinaus keinen Einfluss auf die inhaltliche Tätigkeit der Arbeitsmarktverwaltung.

Seit der Abschaffung des Arbeitsministeriums 1998 ist der Fonds beim Wirtschaftsministerium angesiedelt und die jeweiligen Fondsteile werden den zuständigen Ministe-

rien zugeteilt. Insgesamt besteht eine Tendenz der zunehmenden Zentralisierung Entscheidungen, das heisst, weg von den Komitatsarbeitsämtern und ihren Beiräten, hin zu den Ministerien.

4.3.5 Perspektiven der westungarischen Arbeitsmarktverwaltung ab 2001

Ab Mitte 2001 sind weitere, gravierende Veränderung im institutionellen und damit auch inhaltlichen Bereich der ungarischen und westungarischen Arbeitsmarktpolitik geplant. Entsprechend dieser Konzepte ist folgendes vorgesehen:

- Es wird ein Nationales Beschäftigungsamt eingeführt, das in seiner Funktion dem schon vor 1998 abgeschafften Nationalen Arbeitsamt entspricht.
- Die Komitatsarbeitsämter als bisherige regionale Einheiten der Arbeitsmarktverwaltung werden aufgelöst.
- Die Komitate werden zu größeren, insgesamt sieben ungarischen Regionen zusammengefasst, denen jeweils auch ein regionales Arbeits- bzw. Beschäftigungsamt entsprechen soll. Die Kompetenzen der Regionalen Beschäftigungsämter sind noch ungeklärt.
- Die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala werden zum Komitat bzw. zur Region Westungarn zusammengefasst und haben daher nur mehr ein und nicht mehr drei Institutionen der Arbeitsmarktverwaltung (die bisher ja relativ unabhängig voneinander agieren konnten). Von daher wird es institutionell erheblich einfacher sein, Vernetzungsprojekte wie Regiolab unter Beteiligung der gesamten westungarischen Region durchzuführen.

Ursache für diese Umstrukturierung sind die Koordinationsdefizite im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, die seit der Auflösung des Arbeitsministeriums stark zugenommen haben. Die im Gefolge dieser Auflösung entstandene Selbständigkeit der einzelnen Arbeitsämter hat ein Ausmaß angenommen, das fast als Zersplitterung der institutionellen Kräfte beschrieben werden könnte. Dies hat dazu geführt, dass die ungarische Arbeitsmarktverwaltung kein einheitliches strategisches Konzept und kein konsistentes Image entwickeln konnte. Die einzelnen Arbeitsämter arbeiteten unabhängig von der Zentrale und ohne Koordination untereinander. Mehr noch, teilweise entwickelte sich eine starke Konkurrenz, die beispielsweise zum Aufbau eigener Informationssysteme geführt hat und sich auch darin zeigt, dass keine gemeinsamen Veranstaltungen durchgeführt werden. So verfügt beispielsweise jedes ungarische Arbeitsamt über eine eigene, selbst entwickelte Homepage, wohingegen es auf nationaler Ebene de facto keine übergreifende Information über die ungarische Arbeitsmarktverwaltung gibt.

Die Neustrukturierung der Komitate – Zusammenfassung der kleinen zu größeren Einheiten – geht letztlich auf eine Vorgabe der Europäischen Kommission zurück, derzufolge die regionale Gliederung der NUTS III Systematik zu entsprechen hat, damit eine Förderungsmöglichkeit aus den Strukturfonds besteht. Für das Arbeitsmarktmonitoring ist jedoch das 1994 implementierte System von 138 Teilregionen von größerer Relevanz. Diese decken sich allerdings nicht mit den rund 180 Arbeitsmarktbezirken.

Allerdings befindet sich dieser Prozess der Neugliederung noch in einem sehr frühen Stadium und ist mit vielen Problemen und Unwägbarkeiten verbunden. Die Funktionen der Regionalverwaltungen sind noch weitgehend ungeklärt. Die Tatsache, dass die bestehenden Komitatsgliederungen eine lange geschichtliche Tradition (als Nachfolger der mittelalterlichen Burgbezirke) haben und Änderungen daher nicht so ohne weiteres die Akzeptanz der Bevölkerung finden werden, gehört zu den Hürden der Neugestaltung. Vor diesem Hintergrund ist auch die starke Dezentralisierung, die nach der Wende stattgefunden hatte, zu betrachten. In ihrem Gefolge wurde die Rolle der Komitate geschwächt und jene der Gemeinden aufgewertet. Die Gemeinden waren beispielsweise nicht mehr den Komitaten, sondern direkt der Regierung unterstellt. Die Rückkehr zu großen regionalen Einheiten wird daher von einem beträchtlichen Teil der ungarischen Öffentlichkeit als unerwünschte Rezentralisierung betrachtet.

4.3.6 Regionale und lokale Akteure im Bereich der Arbeitsmarktpolitik

Bereits aus den oben stehenden Ausführungen geht hervor, dass die ungarische Arbeitsmarktpolitik im Rahmen wechselnder institutioneller Arrangements umgesetzt wird. Neben der eigentlichen Arbeitsmarktverwaltung sind auch die Gemeinden und die Räte für Raumentwicklung auf Komitats- und regionaler Ebene mit arbeitsmarktpolitischen Agenden betraut.

Die Komitatsverwaltung selbst verfügt nicht über finanzielle Mittel für arbeitsmarktpolitische Agenden und ist im wesentlichen in koordinativer und beratender Funktion für die Gemeinden tätig. Demgegenüber hat der Rat für Raumentwicklung, der sowohl auf lokaler als auch regionaler Ebene angesiedelt ist und dessen Leitung jedes Jahr von einem anderen Komitat gestellt wird, auch ein Budget für arbeitsmarktpolitische Agenden. Die Mitglieder dieses Gremiums kommen aus unterschiedlichen Organisationen, beispielsweise aus den Gemeinden, den Gewerkschaften und den Ministerium. Abgesehen von der personellen Verflechtung können die Räte für Raumentwicklung unabhängig von der Komitatsverwaltung agieren. Die regionalen Räte für Raumentwicklung werden von der Agentur für Raumentwicklung unterstützt, die insbesondere für die Koordination bei der Umsetzung von Förderprogrammen zuständig ist.

Diese Förderprogramme werden im wesentlichen über Ausschreibungen umgesetzt, was die ohnehin starke Zersplitterung der ungarischen Arbeitsmarktpolitik verschärft. So ist beispielsweise die Steigerung der Beschäftigungschancen der Roma eines der vorrangigen arbeitsmarktpolitischen Ziele. Dafür gibt es allerdings kein umfassendes, integriertes Konzept, sondern lediglich unterschiedliche Ausschreibungen, an denen sich Gemeinden, Non-Profit-Organisationen oder Roma-Organisationen beteiligen können. Gerade aber die ärmeren Gemeinden und Regionen, in denen die Arbeitslosigkeit der Roma am höchsten ist, können sich wegen fehlender Eigenmittel, aber auch wegen fehlenden Fachwissens und fehlender Ressourcen für die Fertigstellung der Anträge und der entsprechenden Vorarbeiten an solchen Ausschreibungen nicht beteiligen. Diese Vergabepaxis führt daher manchmal eher zur Verstärkung regionaler Disparitäten im arbeitsmarktpolitischen Bereich und weniger zur ihrer Behebung.

Allerdings bietet dieser Ausschreibungsmodus eine Möglichkeit zur institutionellen Differenzierung im Bereich der Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, weil sich eben nicht nur öffentliche Stellen, sondern auch private und gemeinnützige Einrichtungen (Vereine, Stiftungen, Gesellschaften) bewerben können. Gerade angesichts der institutionellen Strukturprobleme mag es nicht verwunderlich sein, dass dieser Trägerbereich in den letzten Jahren in Ungarn stark an Bedeutung gewonnen hat. Die meisten dieser gemeinnützigen Einrichtungen sind allerdings existenziell noch kaum abgesichert, sodass man sie noch nicht als beständigen Teil der arbeitsmarktpolitischen Trägerstruktur in Ungarn bezeichnen kann. Ein besonderes Problem in diesem Zusammenhang ist, dass die Projektplanung und –vorbereitung für eine Beteiligung an Förderprogrammen nicht finanziert wird. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist auch die Anzahl privater Beratungsfirmen in Ungarn noch sehr gering.

Privatunternehmen sind vor allem im Bereich arbeitsmarktpolitischer Schulungsmaßnahmen aktiv, wobei auch hier noch kein zufriedenstellender Entwicklungsgrad erreicht ist. So beschränken sich die meisten dieser Bildungsträger mit der Organisation von Maßnahmen, führen sie aber nicht mit eigenem Personal durch und können daher auch nur beschränkt Verantwortung für die Qualität der Maßnahmen übernehmen. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist auch, dass viele staatliche Schulen Privatunternehmen (zumeist GesmbHs) zur Durchführung arbeitsmarktpolitischer Schulungsmaßnahmen gründen. In diesen Fällen arbeiten die Lehrkräfte der Schule nebenberuflich als TrainerInnen für die Maßnahmen.

4.4 Rat für Regionalentwicklung

Einen organisatorischen Rahmen für die gegenwärtige regionale Zusammenarbeit bildet der Rat für die Regionalentwicklung Westungarns. Diesem Rat gehören 22 Mitglieder an, die sich aus VertreterInnen der Ministerien (9), der Gemeinden, der Komitate und Kleinregionen und den Leitern von 4 Unterausschüssen rekrutieren. Die dem Rat unterstehenden 4 Ausschüsse sind thematisch für die 4 Prioritäten der Regionalentwicklung zuständig:

- Entwicklung der Humanressourcen
- Stärkung der Unternehmen
- Soziale Angelegenheiten
- Aufbau der Region

Den Ausschüssen gehören jeweils 15 Mitglieder an, die in der Regel von Gemeinden und den Komitaten nominierte ExpertInnen sind. Deren Aufgabe besteht darin, Problemfelder zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu entwickeln.

Nach Ansicht von ungarischen ExpertInnen bieten sich dieser Rat und dessen Ausschüsse als institutioneller, personeller und thematischer Nukleus für die im Rahmen von Regiolab2 zu konstituierenden Fachgruppen an. Zum einen befasst sich der Ausschuß mit den relevanten Arbeitsmarktproblemen der Grenzregion, zum anderen sind in

diesen Gremien auch alle relevanten ExpertInnen vertreten, deren Know-How für die Fachgruppen genutzt werden sollte.

5 SLOWAKISCHE REPUBLIK

5.1 Neugestaltung der Verwaltungsorganisation im Bereich der slowakischen Arbeitsmarktpolitik

Im Jahr 1997 wurden mit der Gründung des slowakischen Arbeitsmarktservice mehrere bis dahin unabhängig von einander arbeitende Behörden zusammengefasst und damit Finanzierung, Leistungsbereich und Kontrolle in einer Institution vereint. Die Führung und das Management der neuen Organisation wurde entsprechend dem Selbstverwaltungsprinzip unter Einbeziehung der Sozialpartner gestaltet. Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt über Versicherungsbeiträge und damit unabhängig von den Budgets der öffentlichen Hand.

Auf gesamtstaatlicher Ebene wurde ein Verwaltungsrat eingerichtet, der dem Arbeitsmarktservice als Selbstverwaltungsorgan vorsteht und aus jeweils fünf Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen sowie aus fünf VertreterInnen der öffentlichen Hand besteht. Diesem Verwaltungsrat steht ein Aufsichtsrat als Kontrollorgan zur Seite, der ebenfalls nach dem tripartistischen Prinzip besetzt ist. Ähnlich dieser Konstruktion sind auch die Selbstverwaltungsorgane auf regionaler und lokaler (Distrikt-)Ebene organisiert.

Entsprechend dieser Gliederung in gesamtstaatliche, regionale und lokale Selbstverwaltungsorgane sind auch die ausführenden Organe des slowakischen Arbeitsmarktservice gegliedert. Dieses besteht aus dem Nationalen Arbeitsamt sowie 8 regionalen und 79 lokalen Arbeitsämtern. Die gesamtstaatliche Leitung wird durch die Generaldirektion in Bratislava wahrgenommen, dem die entsprechenden Regional- und Bezirksarbeitsämter unterstellt sind.

5.2 Vermittlung und Beratung

Die slowakische Arbeitsmarktpolitik steht angesichts einer Arbeitslosenrate von rund 18% vor gravierenden Herausforderungen im Bereich ihrer Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten:

- Die steigende Arbeitslosigkeit und das Sinken der Anzahl freier Stellen stellt insbesondere jene Organisationseinheiten, die auf lokaler Ebene mit der Arbeitsvermittlung betraut sind, vor eine schwere Herausforderung. Es müssen daher große Anstrengungen zur Verbesserung von Effizienz und Effektivität der Vermittlungstätigkeiten unternommen werden, um damit auch die Zufriedenheit der Arbeitslosen und der Unternehmen als KundInnen der Arbeitsmarktverwaltung zu erhöhen. In die-

sem Zusammenhang wird auch versucht, die Reichweite der Arbeitsvermittlung durch die Zulassung von privaten Vermittlungsagenturen zu verbessern.

- Darüber hinaus werden den KundInnen kostenfreie Beratungen auf freiwilliger Basis angeboten. Diese finden mehrheitlich in individuellen Beratungsgesprächen statt, zunehmend werden aber auch Gruppenberatungen angeboten. Diese Gruppen werden entsprechend gemeinsamer Kriterien, etwa eines bestimmten Arbeitsmarktrisikos, zusammengestellt.

Beide Beratungsformen werden auch den Unternehmen angeboten, wobei die Schwerpunkte hier neben der Vermittlung von Arbeitskräften in der Beratung in rechtlichen Angelegenheiten hinsichtlich Förderungsmöglichkeiten und Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen.

Präventive Beratung wird im wesentlichen im Rahmen von Präsentationen, Diskussionen und Beratungsgesprächen an Schulen, aber auch für Unternehmen und für vom Arbeitsplatzverlust bedrohten Beschäftigten angeboten.

- Als institutionelle Ergänzungen der Vermittlungsagenturen des slowakischen Arbeitsmarktservice wurden auch Job Clubs sowie Informations- und Beratungszentren eingerichtet. Beide Einrichtungen gehören organisatorisch zu den Distriktarbeitsämtern. Die Job Clubs dienen der Aktivierung der Arbeitslosen, indem sie ihnen die Fähigkeiten zur eigeninitiativen Suche von Arbeitsplätzen vermitteln. In den Informations- und Beratungszentren haben die KundInnen Zugang zu den als frei gemeldeten Stellen und den damit verbundenen Anforderungen sowie zu Trainings- und Weiterbildungsangeboten.

5.3 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in der Slowakei wurde in den letzten Jahren beträchtlich ausgeweitet, was sich auch in einem enormen Anstieg der dafür verwendeten finanziellen Mittel ablesen lässt.

Den Schwerpunkte der Aktivitäten im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bilden die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die Förderung der selbständigen Berufstätigkeit, die Förderung gemeinnütziger Beschäftigungsmaßnahmen und die Einstellförderung für benachteiligte Arbeitslose. Der Hauptanteil der auf diesem Weg geschaffenen Arbeitsplätze liegt im öffentlichen und sozialen Bereich (42,4%), in der industriellen Produktion (22,5%) und in der Land- und Forstwirtschaft (20,9%).⁹

Ein Problem der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist das seit 1997 sinkende Interesse von Arbeitslosen an Trainingskursen. Diese Maßnahmenbereiche konzentrieren sich daher im wesentlichen auf Langzeitarbeitslose und behinderte Arbeitsuchende. Auch die Kooperation der Arbeitsmarktpolitik mit den Unternehmen gestaltet sich als schwierig, weil diese in vielen Fällen nicht den Auflagen nachkommen, die mit dem Bezug einer Förderung verbunden sind.

⁹ Vgl. National Labour Office. Annual Report 2000. Bratislava, S.20

5.4 Vorbereitung auf die Teilnahme am Europäischen Sozialfonds

Im Zuge der Vorbereitung des Beitritts zur Europäischen Union wurden eine Reihe von Kooperationsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik realisiert, insbesondere um geeignete öffentliche Institutionen und gemeinnützige Einrichtungen auf die Teilnahme am Europäischen Sozialfonds vorzubereiten. Zu diesem Zweck wurde ein Trainingsinstitut für den Europäischen Sozialfonds eingerichtet, dessen MitarbeiterInnen von der Internationalen Organisation für Arbeit qualifiziert wurden, um entsprechende Management- und Implementationsstrukturen in der Slowakei aufbauen zu können. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Nationaler Trainingsplan für den ESF entwickelt, in dem die relevanten Inhalte, Methoden, Trainingsmodule, Qualifikationserfordernisse und Zielgruppen spezifiziert werden.

Im Rahmen von PHARE soll außerdem ein Projekt für den Wissenstransfer aus den EU-Staaten in die Slowakei realisiert werden, wobei in den letzten Jahren bereits entsprechende Einrichtungen geschaffen wurden. So bietet die K.A.B.A. Slovakia Gesellschaft als Gemeinschaftsgründung mit einer gleichlautenden Schweizer Organisation Trainingsleistungen an, die auf die Stärkung der sozialen Kompetenz, die Vermittlung von Integrationstechniken und Schlüsselqualifikationen sowie die Unterstützung bei der Berufsorientierung abzielen. Zugleich werden auch TrainerInnen für den Arbeitsmarktbereich ausgebildet und die MitarbeiterInnen des Nationalen Arbeitsamtes qualifiziert.

Die CEPAC Slovakia ist eine gemeinnützige Einrichtung, die zur Unterstützung und längerfristigen Begleitung von UnternehmensgründerInnen ins Leben gerufen wurde. Sie soll kleine und mittlere Unternehmen unterstützen und damit deren Beschäftigungspotential sichern helfen. Zu den Angeboten dieser Einrichtung gehören beispielsweise das Training von Arbeitslosen, die eine Firma gründen wollen sowie die Vernetzung und Kooperation von Institutionen, die in diesem Zusammenhang eine Bedeutung haben. Die Trainingskurse für künftige FirmeninhaberInnen werden im Rahmen eines Netzwerkes von Trainingsinstituten entwickelt und durchgeführt.

Teil III

REGIOLAB: NUTZEN UND INSTITUTIONALISIERUNG EINES INTEGRIERTEN VERNETZUNGSMODELLS

Der Beitritt der zentral- und osteuropäischen Länder wird nicht nur das Gesicht der EU sondern auch die politischen Konstellationen grundlegend verändern. Dies gilt insbesondere für die Struktur- und Regionalpolitik. Und obwohl die neu hinzu gekommenen Mitglieder hohe Mittelzuwendungen aus den Strukturfonds erhalten werden, sind die Aussichten der ärmeren Regionen nicht nur positiv einzuschätzen.

Wissenschaftliche Beobachtungen gehen davon aus, dass im Zuge des sich verschärfenden globalen Wettbewerbs die ausgleichende Orientierung der EU-Regionalpolitik in den Hintergrund treten und einer eher effizienzbestimmten Strategie – also zusätzliche Unterstützung der bereits wirtschaftsstarken Regionen – Platz machen wird. Postfordistische Entwicklungsmodelle dieser Art würden daher die Chancen der kleineren und rückständigeren Regionen noch weiter schmälern.¹⁰ Dies lässt sich am Beispiel der Forschungsförderung der EU bereits nachvollziehen. Sie kommt weitgehend den wirtschaftlich und technologisch am meisten entwickelten Regionen in Oberitalien, im niederländischen Norden, Zentralfrankreich sowie Mittel- und Süddeutschlands zugute.¹¹

Grenzregionen, insbesondere jene, die entlang der EU-Außengrenze liegen und mit großen Disparitäten konfrontiert sind; unterliegen spezifischen Entwicklungsmustern und –problemen. Je nach regionaler und struktureller Besonderheit werden hier Vorkehrungen zu treffen, sein, die regionspezifischen Potenziale zur Verstärkung bzw. zur Initiierung regionaler Entwicklung zu nutzen. Nur dann wird es möglich sein, diese Regionen auf eine Verschärfung des Wettbewerbes, wie er im Gefolge des EU-Beitritts auch die mittel- und osteuropäischen Länder erfassen wird, vorzubereiten. Das Projekt Regiolab könnte im Bereich des Arbeitsmarktes eine Schiene solch einer Vorbereitung sein, die die Bereitstellung empirischer Information, ihre Interpretation und die Erarbeitung von Programmen und Konzepten für die interregionale Kooperation umfasst.

Gegenwärtig gibt es was den Arbeitsmarkt betrifft noch kaum fundierte, grenzüberschreitende für alle Interessierten zugängliche Informationen in den tschechischen, slowakischen und ungarischen Grenzregionen zu Österreich. Von daher hätte die Bereitstellung entsprechender Informationen und das Angebot eines systematischen Diskussionsforums einen unmittelbaren praktischen Nutzen, weil dadurch das interregionale Verständnis für die jeweilige Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssituation beträchtlich vertieft und so jede auf Zusammenarbeit gerichtete Aktivität erleichtert. Dazu kommt, dass spezifische Bewegungen frühzeitig erkannt, thematisiert und als Ankerpunkt für praktische Maßnahmen verwendet werden können.

Im Rahmen des Interreg-Projektes, auf das sich dieser Bericht bezieht, sollte eruiert werden, ob tatsächlich ein entsprechender Bedarf nach einer Initiative dieser Art gegeben ist. Zu diesem Zweck wurden eine Vielzahl von Gesprächen in den tschechischen, slowakischen und ungarischen Grenzregionen geführt. Generell kann gesagt werden, dass bei den arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Akteuren dieser Regionen hohes In-

¹⁰ Vgl. GOTZELAK, G., Europäische Integration und Regionalpolitik in den Transformationsländern. In: WAGENER / FRITZ (Hg.), S. 303ff

¹¹ Vgl. Europäische Kommission. First Report on Economic and Social Cohesion. Brüssel / Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union 1997

teresse an einem institutionalisierten Diskussionsforum, das sich mit der Entwicklung der Arbeitsmärkte sowie den Zielen und Wirkungen von Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beschäftigt, besteht.

6 Konkreter Bedarf

Die im Folgenden angeführten konkreten Bedarfskonstellationen wurden entweder in den Gesprächen mit den Akteuren in den osteuropäischen Grenzregionen genannt oder sie ergeben sich aus den bereits skizzierten arbeitsmarktpolitischen Problemkonstellationen. Diese Bedarfsdimensionen sind zugleich als unmittelbar praktische Anknüpfungspunkte für die Tätigkeit von Regiolab zu verstehen.

6.1 Kontinuierliche Informations- und Orientierungsbasis für die gesamte Grenzregion

Der Überblick zu den arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen in den drei Nachbarländern zeigt deutlich, dass die Institutionalisierung und die Programmatik in diesem Bereich noch stark in Bewegung ist und daher eine kontinuierliche arbeitsmarktpolitische Intervention nur bedingt gegeben ist. Die Folge ist eine nach wie vor bestehende Unübersichtlichkeit im Hinblick auf Entwicklungsrichtung und Auswirkungen der Neugestaltung des arbeitsmarktpolitischen Systems in diesen Ländern.

Ein laufendes Arbeitsmarktmonitoring im Rahmen einer institutionalisierten Fachgruppenkonstruktion (siehe Kapitel über die Organisation von Regiolab) kann hier wesentliche Koordinierungs- und Informationsdienste leisten:

- Für die nicht österreichischen Grenzregionen besteht die Bedeutung darin, dass Regiolab ein stabiles Element in einer stark von personellen und organisatorischen Fluktuationen geprägten Entwicklung ist. Neue Akteure finden daher einen organisatorischen Rahmen und mit dem Arbeitsmarktmonitoring eine grundlegende, empirisch differenzierte und aktuelle Informationsbasis vor, die eine schnelle Einarbeitung und die Integration in einen bestehenden, grenzüberschreitenden Kooperationszusammenhang ermöglichen.
- Für die österreichische Grenzregionen bedeutet dies, dass die zunehmenden Initiativen im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Kooperationen trotz wechselnder Partner über eine stabile organisatorische und informative Grundlage verfügen.

Insbesondere für lokale und regionale österreichische Stellen und Akteure, die sich in grenzüberschreitenden Kooperationen befinden oder solche anstreben, kann der Wechsel von institutionellen und persönlichen Zuständigkeiten in den osteuropäischen Partnerländern ein erhebliches Hindernis für die Anbahnung oder Aufrechterhaltung von Kooperationen sein, weil die daraus erwachsenden Konsequenzen nicht einzuschätzen sind.

Die institutionelle Kontinuität von Regiolab als Monitor und Arbeitsgruppe bietet hier einen Orientierungsrahmen, in dem lokale und regionale Akteure einerseits zeitgerecht präzise Informationen über die Veränderungen erhalten und diese zugleich in ihrer Wirkung auf interregionale Kooperationsprojekte abschätzen können.

6.2 Unterstützung der osteuropäischen Partner bei der Entwicklung von Kooperationsprojekten

Am Beispiel von Ungarn wurde gezeigt, dass sich viele Gemeinden an den für sie zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Programmen nicht beteiligen können, weil ihnen – neben eigener finanzieller Mittel – auch die Kompetenz fehlt, um sich mit erfolgversprechenden Projektkonzepten bewerben zu können. Dies führt beispielsweise bei der Minderheit der Roma dazu, dass gerade jene Gemeinden, in denen der Problemdruck am stärksten ist, am wenigsten für sie tun können.

Die Fachgruppen von Regiolab können in diesem Zusammenhang als Netzwerk von ExpertInnen fungieren, die unerfahrene Träger bei der Entwicklung von regionalen und interregionalen Projekten unterstützen und so dazu beitragen, dass die Zielgruppenorientierung von sozialen und arbeitsmarktpolitischen Programmen umgesetzt werden kann.

Durch Erfahrungsaustausch und Projektbesuche, wie sie beispielsweise im Rahmen der Österreichisch-Ungarischen Konferenz in Szombathely seit Jahren praktiziert werden¹², können die regionalen und lokalen EntscheidungsträgerInnen mit dem nötigen Wissen versorgt werden, wie erfolgreiche Aktivierungs- und Beschäftigungsinitiativen strukturiert sind und welcher regional- und lokalpolitischer Rahmenbedingungen sie – neben der entsprechenden Finanzierungsgrundlagen – bedürfen.

6.3 Beitrag zur Vereinheitlichung und Kompatibilität der arbeitsmarktpolitischen Datenstrukturen

Das Arbeitsmarktmonitoring wird auch im engeren statistischen Bereich eine wichtige Funktion haben. Es kann als Ausgangspunkt für die Vereinheitlichung der arbeitsmarktpolitischen Datenstrukturen innerhalb und zwischen den beteiligten Grenzregionen fungieren und dadurch auch die Kompatibilität der Daten fördern. Dies ist insbesondere auch dann vorteilhaft, wenn beispielsweise wie in Ungarn kleinere Verwaltungseinheiten zu größeren zusammengefasst werden und sich von daher ein Systematisierungsbedarf im Datenbereich ergibt.

¹² Vgl. die Dokumentation der diesjährigen Konferenz: Erfolge in der EU – Chancen für Ungarn. 6. Österreichisch-Ungarische Konferenz. Szombathely 2000

6.4 Standardisierung der Evaluierungsmethoden von arbeitsmarktpolitischen Interventionen

Alle osteuropäischen Beitrittsländer stehen aufgrund der mit der EU getroffenen Vereinbarungen vor der Verpflichtung, zur Bewertung der Strukturfondsinterventionen auch die entsprechenden Evaluierungsinstrumente entwickeln und die zu ihrer Anwendung erforderlichen Strukturen aufbauen zu müssen. Aber auch die neu entstehenden nationalen Interventionsprogramme bedürfen einer kontinuierlichen Überprüfung im Hinblick auf ihre Wirksamkeit.

Zusätzlich zum Datensystem des Arbeitsmarktmonitorings können Evaluierungsstandards entwickelt werden, mit denen eine gemeinsame und auf gemeinsamen Kriterien beruhende Überprüfung arbeitsmarktpolitischer Interventionen durchgeführt werden kann. Nach einer gewissen Anlaufphase können auch die Ergebnisse von Evaluierungen, die auf der Basis der standardisierten Methoden durchgeführt wurden und daher die Gewähr der Vergleichbarkeit und der Gültigkeit bieten, in das Arbeitsmarktmonitoring übernommen werden. Auf diese Weise würde das Monitoring nicht lediglich statistische Grunddaten, sondern auch Leistungsergebnisse der aktiven Arbeitsmarktpolitik enthalten.

Dabei muss auch auf die flexible Anwendbarkeit der Evaluierungsstandards und –methoden geachtet werden, damit sie auf die Aktivitäten in interregionalen Kooperationen anwendbar sind und anerkannte Wirkungsergebnisse ermöglicht werden.

6.5 Grenzüberschreitende Einbeziehung und Abstimmung der Sozialpartner

Für den Erfolg grenzüberschreitender Wirtschafts- und Beschäftigungsaktivitäten wird die Beteiligung der Sozialpartner und ihre Unterstützung in vielen Fällen eine wichtige Rolle spielen. Es ist daher auch erforderlich, sie in die Diskussionen der Fachgruppen und die Interpretationen der Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings einzubeziehen.

Auf diesem Weg kann auch der Aufbau von sozialpartnerschaftlichen Strukturen in den Grenzregionen der osteuropäischen Länder unterstützt werden, wozu sich diese ja auch im Rahmen der Vereinbarungen mit der Europäischen Kommission zur Vorbereitung des EU-Beitrittes verpflichtet haben. Regiolab würde daher einen Beitrag zur frühzeitigen Koordination der Sozialpartner auf beiden Seiten der Grenze durch die Gewährleistung einer gemeinsamen Informations- und Aktionsbasis leisten.

6.6 Systematisierung der Weiterbildungsstrukturen

Der Aufbau von Weiterbildungseinrichtungen hat auch in den Grenzregionen der drei osteuropäischen Länder erhebliche Fortschritte gemacht. Dennoch besteht noch keine

ausreichende Struktur, um den wachsenden arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsbedarf zu decken. Die Schaffung entsprechender Strukturen ist daher auch für die arbeitsmarktpolitischen Instanzen in allen drei Ländern ein prioritäres Vorhaben, umso mehr als dies für die Nutzung der Europäischen Strukturfonds eine unumgängliche Voraussetzung ist.

Regiolab kann in diesem Zusammenhang eine entsprechende Aufbauhilfe leisten, indem einerseits mittels der Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings präzise Aussagen über die unterschiedlichen Dimensionen des Qualifikationsbedarfes getroffen, zugleich aber auch die Erfahrungen der an den Fachgruppen teilnehmenden ExpertInnen hinsichtlich der Gestaltung und der Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen ausgetauscht werden können.

Dieser Aspekt ist deshalb so wichtig, weil das arbeitsmarktpolitische Problempanorama auch innerhalb von osteuropäischen Grenzregionen sehr unterschiedliche Konturen aufweist. Anders als im Einzugsbereich des Arbeitsamtes Ceske Budjovice, in dem es die niedrigste Arbeitslosenquote in der gesamten Tschechei gibt, ist das Arbeitsamt Brünn Stadt mit einem hohen Anteil an gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen (rund 40% der als arbeitslos gemeldeten Personen) und einem entsprechend hohen Bedarf an differenzierten, auf die unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen zugeschnittenen Qualifizierungsmaßnahmen konfrontiert. Die Anpassung der Qualifikationen ist hier von expliziter Dringlichkeit, weil es ein merkliches Ansiedlungsinteresse ausländischer Unternehmen und damit auch ein hohes Potential an neu zu schaffenden Arbeitsplätzen zu besetzen gilt. Beispiele bereits niedergelassener Unternehmen sind etwa Flexotronic mit 4000 Arbeitsplätze oder AseaBrown Boveri. Außerdem soll im Rahmen eines Technologieparks eine große und ebenfalls beschäftigungsintensive Industriezone entstehen.

Vor diesem Hintergrund hat also die Qualifizierung des regionalen Beschäftigungspotentials einen großen Stellenwert. Unter Umständen entstehen hier aber auch Beschäftigungschancen für Fachkräfte aus dem österreichischen Grenzgebiet.

Eine für die gesamte Grenzregion bedeutsame Option wäre in diesem Zusammenhang ein von Regiolab initiiertes und anfänglich auch betreutes Aufbau eines grenzüberschreitenden Weiterbildungsnetzwerkes. So wurde beispielsweise in der Slowakei ein Trainingsinstitut für die Umsetzung des ESF gegründet. Regiolab könnte hier eine Zusammenarbeit aufbauen, um die Angebote dieses Institutes gezielt für die Grenzregion nutzbar zu machen.

Diese Aktivitäten müssen nicht auf den engeren arbeitsmarktpolitischen Bereich beschränkt bleiben, sondern können darüber hinaus Erfahrungen im Bereich von Ausbildungskooperationen aufgreifen und zumindest die entsprechenden Konzepte und Erfahrungen in den Fachgruppen auch anderen Grenzregionen zugänglich machen. So gibt es beispielsweise in Bad Leonfelden im oberösterreichischen Grenzgebiet eine Fachschule, in der auch einpendelnde tschechische SchülerInnen vorwiegend für Tätigkeiten im Gastgewerbe ausgebildet werden. Auch in Linz wurden bereits tschechische Jugendliche zu MechanikerInnen und für das Gastgewerbe qualifiziert, allerdings scheiterte eine Fortsetzung an den für das regionale tschechische Arbeitsamt zu hohen Kosten. Aufgabe von Regiolab wäre in diesem Zusammenhang die

- Information der anderen Grenzregionen über Modellversuche dieser Art,
- Überprüfung der Wirkungen dieser Versuche,
- Entwicklung von Vorschlägen zur Problemlösung bzw. Effizienzsteigerung,
- Entwicklung von Musterkonzepten und Durchführungsstandards sowie die
- Erarbeitung von innovativen Finanzierungskonzepten etwa anhand der Überlegung, ob nicht auch das Phare-Programm für die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden aus osteuropäischen Nachbarländern in grenznahen, österreichischen Ausbildungsstätten herangezogen werden könnte.

6.7 Vernetzung bereits bestehender Arbeitsgruppen

Wie auch die vorliegende Erhebung zeigte, wurden in allen Grenzregionen unterschiedlich zusammengesetzte Arbeitsgruppen mit teilweise informellem, aber durchaus entscheidungsvorbereitendem Charakter gebildet, die sich mit beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Fragen auf lokaler und regionaler Ebene beschäftigen. Es gibt beispielsweise in der tschechischen Region um Ceske Budejovice eine Arbeitsgruppe Humanressourcen, die in Zukunft dem Regionalamt zugehören soll und dadurch bis zu einem gewissen Grad auch stärker institutionalisiert wird.

Arbeitsgruppen dieser Art sind natürlich unter mehreren Blickwinkel relevant für die Organisation und die Gestaltung von interregionaler Zusammenarbeit. Aus diesem Grund sollten ihre Erfahrungen auch den anderen Grenzregionen zugänglich gemacht werden. In diesem Zusammenhang kann Regiolab eine Vernetzungsfunktion übernehmen, die

- einen Austausch der Erfahrungen im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in den Regionen ermöglicht,
- damit insgesamt zu einem koordinierteren Vorgehen zwischen und innerhalb der Regionen beiträgt,
- die thematische Systematisierung fördert und damit verhindert, dass lokale Gruppen mehr oder weniger nebeneinander an den gleichen Themen arbeiten,
- die Akteure über die lokale Ebene hinaus bekannt macht und damit für ein dichteres, die gesamte Grenzregion umfassendes Kommunikationsnetz sorgt,
- für die österreichischen Akteure einen Überblick und ein konkretes Netz an Kontakten bereithält, die auf vielfältige Art von Nutzen sein können,
- die Nutzung vorhandener Strukturen, etwa im Weiterbildungsbereich auch für andere Regionen ermöglicht und damit kostenintensive Doppelgleisigkeiten vermeidet,

Generell müsste es ein Ziel von Regiolab sein, informelle Kooperationsansätze aufzuwerten und in ein größeres Netzwerk zu integrieren.

6.8 Förderung von regionalen und grenzüberschreitenden Firmenkooperationen

In manchen Regionen werden auch Unternehmen aktiv und schließen sich zu Arbeitsgruppen zusammen. Die Ziele, Aktivitäten und Erfahrungen dieser Zusammenschlüsse und ihre Auswirkungen auf die lokale oder regionale Beschäftigungssituation sind auch für andere Regionen interessant und sollten daher auch Thema von Regiolab sein. Es wird sich insbesondere die Frage stellen,

- ob und auf welche Weise regionale und lokale Firmennetze zu einer Verstärkung der interregionalen Zusammenarbeit beitragen können und
- ob damit auch eine Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Zielerreichung möglich ist.

Regiolab kann einerseits die Erfahrungen von Firmenvernetzungen dokumentieren, sie hinsichtlich ihrer Wirkungen diskutieren und daraus Anleitungen zum Aufbau ähnlicher Netzwerke in anderen Regionen ableiten und den Akteuren zur Verfügung stellen.

6.9 Beschäftigungsmöglichkeiten für österreichische Arbeitsuchende in den osteuropäischen Regionen

Arbeitsmarktpolitische Fachleute sowohl in der Tschechei als auch in Ungarn erwarten, dass durch die fortgesetzte Ansiedlung von Großunternehmen in ihren Grenzregionen zunehmend Beschäftigungsoptionen geschaffen werden, die auch für Arbeitskräfte und –suchende aus Österreich attraktiv sind. Da es gegenwärtig und in den nächsten Jahren noch teilweise schwierig sein wird, insbesondere den Bedarf nach bestimmten Qualifikationen aus dem Arbeitskräftereservoir der osteuropäischen Länder direkt zu decken, entsteht hier eine zusätzliche Möglichkeit, für österreichische Arbeitsuchende – unter bestimmten Bedingungen – neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Nach Angaben von tschechischen ExpertInnen fehlen weniger die höheren Qualifikationen, sondern vor allem mittlere technische berufliche Kenntnisse. Und in den interregionalen Kontakten sei seitens des niederösterreichischen Arbeitsmarktservice bereits darauf hingewiesen worden, dass in der österreichischen Grenzbevölkerung ein gewisses Interesse an den Beschäftigungsoptionen, die sich nach der EU-Erweiterung auf der anderen Seite der Grenze ergeben könnten. Auch die größeren Wirtschaftszentren in Westungarn werden in Zukunft – wenn auch in Grenzen – zum Arbeitsmarkt für burgenländische Arbeitskräfte werden. Bereits jetzt zeichnet sich beispielsweise ab, dass im grenzüberschreitenden Technologiepark St. Gotthart / Heiligenkreuz ein steigender Arbeitskräftebedarf besteht. Die zu erwartende weitere Ansiedlung westlicher Unternehmen in dieser Grenzregion wird diesen Bedarf noch zusätzlich erhöhen.

Das Problem in diesem Zusammenhang ist vor allem das auch in den wohlhabenden Regionen der osteuropäischen Länder erheblich niedrigere Lohnniveau, das bisher

noch ein Einpendeln aus Österreich verhindert. Dennoch würde diese Möglichkeit einen potentiellen Ansatzpunkt für die aktive Arbeitsmarktpolitik in den österreichischen Grenzräumen bieten, etwa indem befristet Zuschüsse zur Kompensation niedriger Löhne für Arbeitslose gezahlt werden, die einen Arbeitsplatz in den tschechischen oder ungarischen Grenzräumen finden.

Auch wenn solche Beschäftigungsverhältnisse mit großer Wahrscheinlichkeit befristet wären, weil das Arbeitskraftreservoir der jeweiligen Länder früher oder später selbst die geforderten Qualifikationen anbieten kann, die Vorteile wären doch augenscheinlich:

- Sie bieten befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für österreichische Arbeitslose in Bereichen, die mit ungarischen oder tschechischen Arbeitskräften wegen der fehlenden Qualifikationen oder der fehlenden Mobilität noch nicht zu decken sind.
- Die solcherart beschäftigten ÖsterreicherInnen erwerben durch die grenzüberschreitende Berufstätigkeit Schlüsselqualifikationen (Sprachkenntnisse, Unternehmenskultur, genauere Kenntnisse der gesellschaftlichen Verhältnisse), die wiederum ihre späteren Beschäftigungschancen in den österreichischen Grenzregionen verbessern und
- Insbesondere für die angestrebte, verstärkte Kooperation innerhalb der Grenzregion nach dem Beitritt und den Aufbau einer gemeinsamen regionalen Identität sind diese Qualifikationen auch weit über den unmittelbaren individuellen oder unternehmerischen Nutzen hinaus von Bedeutung,
- Um diese Option gezielt verfolgen zu können, wäre beispielsweise eine Koppelung der Beschäftigung in ungarischen oder tschechischen Grenzregionen mit einer spezifisch auf diese Situation zugeschnittenen Weiterbildung sinnvoll.

6.10 Systematisierung der Kooperation zwischen den regionalen Organisationen des Arbeitsmarktservice

In der gegenwärtigen Situation hängt die grenzüberschreitende Kooperation zwischen den lokalen und regionalen Institutionen des jeweiligen Arbeitsmarktservice noch stark vom individuellen Engagement einzelner Akteure ab. Entsprechend unterschiedlich ist daher auch die Dichte und die Qualität der grenzüberschreitenden Kontakte ausgeprägt. Dies bedeutet aber auch, dass die perspektivischen Chancen auf vertiefte Kooperationen eine sehr unterschiedliche Ausgangsbasis haben und daher auch ihr Beitrag zu einer gemeinsamen regionalen Identität mit all den sich daraus ergebenden Vorteilen lückenhaft bleiben wird.

So besteht beispielsweise zwischen dem Arbeitsamt in Ceske Budejovice eine bereits sehr entwickelte Zusammenarbeit mit den arbeitsmarktpolitischen Institutionen auf der österreichischen Seite, während etwa das Arbeitsamt Brunn Stadt keine Kooperationen mit seinen geografisch nahe liegenden österreichischen Gegenüber, wohl aber mit den deutschen Städten Bamberg und Jena hat.

Regiolab könnte daher einen Beitrag zur grenzüberschreitenden Systematisierung der Kooperation zwischen den regionalen Organisationen des Arbeitsmarktservice leisten.

6.11 Vorbereitung auf eine gemeinsame Standortqualität

Solange die Grenzsituation ökonomische Aktivitäten behindert, ist dies für grenznahe Standorte insofern von Nachteil, als der Aktionsradius der hier angesiedelten Unternehmen bis zu einem gewissen Grad eingeschränkt ist.¹³ Dies war lange Zeit auch für die österreichischen Grenzregionen zu Tschechien, der Slowakei und Ungarn der Fall. Die Undurchlässigkeit der Grenze hat den für strukturschwache Grenzregionen wichtigen Nachbarschaftshandel behindert. Erst mit Öffnung der Grenzen konnten hier die ersten positiven Entwicklungen beobachtet werden.

Mit dem Beitritt dieser Länder zur EU wäre die Möglichkeit gegeben, sich einer regionalen Standortidentität anzunähern und damit die Voraussetzungen für eine verstärkte Investitionstätigkeit von Unternehmen und für größere Attraktivität für die regionalen Arbeitskräfte zu schaffen. Denn Grenzregionen bieten beim Wegfall von Barrieren Zugang zu neuen Absatzmärkten und können daher besonders interessantes Zielgebiet von Absatzmärkten werden.¹⁴ Durch eine spezifische Standortqualität der grenznahen Räume würde auch die Attraktivität für Direktinvestitionen und unternehmerische Kooperationen steigen.

Beispiel: Mit grenzüberschreitenden Joint Ventures, von denen sowohl die österreichischen als auch die jeweils anschließenden Regionen profitieren, kann die Gefahr des Brain Drains verhindert werden, wenn qualifizierte Arbeitskräfte vorerst im österreichischen Teil des Joint Ventures eingesetzt werden, später aber in den ungarischen, slowakischen oder tschechischen Teil überwechseln können.

¹³ Vgl. BARJAK, F., Ostdeutsche Grenzregionen zu Polen und Tschechien unter dem Einfluß einer EU-Osterweiterung. In: WAGENER, H-J. / FRITZ, H. (Hg.). Im Osten was Neues. Aspekte der EU-Osterweiterung. Bonn: Dietz 1998, 220ff

¹⁴ Vgl. dazu etwa BODE, E. / KRIEGER-BODEN, C. / LAMMERS, K. Cross-Border Activities, Taxation and the European Single Market. Tübingen: Institut für Weltwirtschaft 1994

Teil IV

REGIOLAB ALS KONTINUIERLICHES INFORMATIONEN- UND DISKUSSIONS- FORUM

7 Die Organisation von Regiolab als Kooperationseinrichtung

Im Rahmen des gegenständlichen Vorhabens stand ursprünglich der Aufbau eines differenzierten Arbeitsmarktmonitorings in den Grenzregionen zwischen Österreich und der Tschechischen Republik, der slowakischen Republik und Ungarn im Vordergrund. Es zeigte sich allerdings sehr schnell – nicht zuletzt in den Diskussionen mit den arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Akteuren und im Beirat – dass die Reichweite des Nutzens einer Datenbank und der technischen Abrufbarkeit von detaillierten Informationen über die Entwicklung der Arbeitsmärkte in den Grenzregionen äusserst begrenzt wäre, wenn sie nicht durch eine systematische Diskussionsstruktur, in die die arbeitsmarkt- und regionalpolitisch relevanten Akteure auf beiden Seiten der Grenze einbezogen sind, ergänzt wird.

Aus diesem Grund wurde bereits im Zwischenbericht dieses Projektes das Konzept für die Institutionalisierung einer solchen Diskussions- und Arbeitsgruppe entwickelt. In einem weiteren Schritt sollte insbesondere im Bereich der Akteure in den osteuropäischen Grenzregionen überprüft werden, ob eine derartige Vernetzung grundsätzlich als hilfreich eingeschätzt wird und – wenn ja – welche Anforderungen und Wünsche hinsichtlich der Organisation einer derartigen Institution bestehen.

Aus der Sicht der Akteure in den osteuropäischen Grenzregionen besteht ein hoher Bedarf an einem Gremium, das ein quantitatives Arbeitsmarktmonitoring mit einem systematischen Diskussionsforum verbindet, in dem strategische Optionen, konkrete Konzepte und Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet werden. In Brünn wurde beispielsweise bereits ein Gemeinderatsbeschluss gefällt, der die offizielle Teilnahme der Stadt an den Aktivitäten von Regiolab vorsieht.

Die im folgenden dargestellte Organisationsskizze entspricht dieser grundsätzlichen Option und beruht auf den Ergebnissen einer Vielzahl von Gesprächen, die in den tschechischen, slowakischen und ungarischen Grenzregionen durchgeführt wurde.

7.1 Regiolab als institutionalisierte Arbeitsgruppe: grundlegende Komponenten

Entsprechend der Erhebungsergebnisse wäre Regiolab zu verstehen als institutionalisierte Kooperationsform der Grenzregionen, die die folgenden Komponenten systematisch verknüpft:

- ein internetgestütztes Datensystem, das laufend fortgeschrieben wird und daher ständig aktualisierte, arbeitsmarkt- und regionalpolitisch relevante Informationen enthält und

- eine durch Anerkennung der relevanten Instanzen der öffentlichen Hand aller beteiligter Grenzregionen formalisierte Arbeitsgruppe, in der arbeitsmarkt- und regionalpolitische Strategien, Programme und Maßnahmen, insbesondere wenn sie grenzüberschreitende Relevanz haben, diskutiert, entwickelt und in ihrer Umsetzung begleitet werden, wobei das Arbeitsmarktmonitoring die wesentliche empirische Grundlage darstellt.

7.2 Organisatorische Konstruktion

Entgegen der im Zwischenbericht als potentiell Modell angedachten zweistufigen Organisationsform haben die weiteren Erhebungen doch den Bedarf nach einer differenzierteren Konstruktion erbracht. Gemäß der obgenannten Definition der grundsätzlichen Charakteristik könnte Regiolab als permanente Institution nach folgenden Funktionen gegliedert sein:

- Steuerungsgruppe
- Organisationsbüro
- Betreuung des Arbeitsmarktmonitorings
- Fachgruppen
- Country Manager
- Permanent Workshops

7.2.1 Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe übernimmt die Gesamtleitung von Regiolab und ist damit insbesondere für folgende Agenden verantwortlich:

- Entwicklung von Vorschlägen für die Fachgruppen,
- Übernahme aller Agenden, die sich aus der Finanzierung von Regiolab aus europäischen Geldern ergeben,
- Durchführung von Recherchen, die für die Diskussionen in der Arbeitsgruppe erforderlich sind,
- Kontrolle der Betreuung des Arbeitsmarktmonitorings.

Die Steuerungsgruppe wird jährlich mit relevanten Akteuren und VertreterInnen aus jeder an Regiolab beteiligten Region, sowie mit VertreterInnen des Projektträgers besetzt. Sie hat die Funktion eines Beirates, der die wesentlichen Entscheidungen auch entsprechend der Vorgaben der Fördergeber trifft, sich dabei aber eng an die Vorgaben der Fachgruppen hält.

7.2.2 Organisationsbüro

Das Organisationsbüro ist für alle organisatorischen Schritte verantwortlich, die erforderlich sind, um den Betrieb von Regiolab als permanente Arbeitsgruppe aufrecht zu erhalten. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

- Dokumentation der Ergebnisse aller Aktivitäten von Regiolab
- Organisation der Fachgruppenmeetings, von Regiolab-Konferenzen und anderen Veranstaltungen,
- Organisation und Betreuung der Permanent Workshops,
- Verwaltung und Abrechnung der finanziellen Mittel.
- Ergänzende qualitative Erhebungen.

Mit den Agenden des Organisationsbüros wird eine geeignete Einrichtung beauftragt.

7.2.3 Betreuung des Arbeitsmarktmonitorings

Das Arbeitsmarktmonitoring als empirische Informationsgrundlage für die Diskussionen und Aktivitäten der Fachgruppen und anderer organisatorischer Einheiten von Regiolab muss laufend betreut werden und hat folgende Aufgaben:

- Laufendes Updating der im Monitoring verwalteten Statistiken,
- Entwicklung von Vorschlägen zur zunehmenden Abstimmung der Arbeitsmarktstatistiken,
- Entwicklung und Betreuung einer Regiolab-website.

7.2.4 Fachgruppen und Fachkonferenzen

Die Fachgruppen sind die wesentliche inhaltliche Instanz von Regiolab. Insgesamt sollen drei Fachgruppen gegründet werden und zwar für die tschechische, die slowakische und die ungarische Grenzregion. An allen Fachgruppen sind jeweils auch die österreichischen Grenzregionen beteiligt. Entsprechend der im vorigen Kapitel aufgeschlüsselten konkreten Nutzungsperspektiven einer institutionalisierten, laufenden Arbeitsgruppe mit dem oben definierten Charakter hätte diese im wesentlichen die folgenden Aufgabensetzungen:

- Interpretation der Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings,
- Austausch von Erfahrungen hinsichtlich des Erfolges und der Probleme von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit grenzüberschreitender Relevanz,
- Vernetzung von lokalen Arbeitsgruppen und ähnlichen Vereinigungen,
- Entwicklung und Initiation von Weiterbildungsprogrammen und –maßnahmen, die dem jeweils (sehr unterschiedlichen) lokalen Bedarf entsprechen, die österreichischen Erfahrungen miteinbeziehen und gegebenenfalls als grenzüberschreitende Kooperationen organisiert sind,

- Entwicklung von Vorschlägen zur Systematisierung von Trägersystemen unter Einbeziehung österreichischer Anbieter,
- Veranstaltung von Konferenzen mit Themen, die für alle an Regiolab beteiligten Regionen von Relevanz sind.

7.2.5 Country Manager

Um eine optimale Integration der jeweiligen Grenzregionen und auch die Abstimmung der Akteure innerhalb dieser Regionen zu gewährleisten, wird es notwendig sein, entsprechende Funktionen zu schaffen. Die Country Manager sollen daher

- für eine anforderungsgerechte Information der Akteure in ihren Regionen sorgen,
- neue arbeitsmarktpolitische Akteure über Regiolab informieren und zur Mitarbeit einladen,
- die Entwicklung in ihren Regionen, soweit sie für die Thematik von Regiolab relevant ist, beobachten und auf den unterschiedlichen Ebenen in die Aktivitäten von Regiolab einbringen,
- die Wünsche und Erwartungen an Regiolab bündeln und für ihre thematische Berücksichtigung zu sorgen,
- die Betreuung des Arbeitsmarktmonitorings durch Informationsbeschaffung im statistischen Bereich unterstützen.
- die Aktivitäten der Permanent Workshops unterstützen.

7.2.6 Permanent Workshops

Wie die Erhebung in den osteuropäischen Grenzregionen gezeigt hat, besteht in bestimmten Problemfeldern ein besonders dringlicher arbeitsmarktpolitischer Entwicklungsbedarf. Dies ist insbesondere im Bereich der Weiterbildung der Fall. Hier ist eine intensivere Zusammenarbeit erforderlich, was vor allem auch zeitlich mehr Engagement erfordern wird.

Die Permanent Workshops sollen daher nach entsprechendem Bedarf gebildet werden und

- sich auf ein bestimmtes Thema, wie zum Beispiel die Entwicklung von bedarfsgerechten Weiterbildungsprogrammen, konzentrieren,
- jene Akteure und Einrichtungen auch aus mehreren Grenzregionen umfassen, die sich für den jeweiligen Arbeitsschwerpunkt interessieren und bereit sind, in einem intensiveren Diskussions- und Arbeitszusammenhang tätig zu werden.
- Problemlösungen entwickeln, die unmittelbar umsetzbar sind,
- ihre Arbeitsergebnisse in den Diskussionsprozess der Regiolab-Fachgruppen einbringen.

Teil V

DATENBANK

Teil VI

LISTE DER KONTAKTPERSONEN

Interviewpartner REGIOLAB

Nachname	Vorname	Funktion	Institution	Ort
Pribyl	Miroslav	Leiter der Abteilung Beschäftigungsstrategie und Entwicklung der Humanressourcen	Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic	CZ-12801 Praha 2
Dusanková	Olga		Ministry of Labour and Social Affairs	CZ-12801 Praha 2
Makalous	Ivo	Abteilungsleiter	Czech Statistical Office	CZ-18604 Praha 8
Loukota	Ivan	Dir. des Arbeitsamtes České Budejovice	Úrad práce České Budejovice	CZ-370 04 České Budejovice
Vrchotová	Vera	Personální manažer	M.I.C.B., a.s.	CZ-370 04 České Budejovice
Koleková	Viera	Leiterin des Referates für deutschsprachige Partner	Magistrát mesta Brna	CZ-601 67 Brno
Koudelík	Vladislav	Leiter des Referats für ökon.Studien, Wirtschaftsabteilung	Magistrát m.Brna; Odbor hospodárského rozvoje	CZ-601 67 Brno
Foret	Miroslav	Leiter	IIMCE, IBC	CZ-602 00 Brno
Horský	Pavel	Direktor des Arbeitsamtes Brünn-Stadt	Úrad práce Brno-mesto	CZ-602 00 Brno
Kment	Antonín	Stv. Hauptmann der Brünn-Region	Zástupce hejtmana Brněnského kraje	CZ-602 00 Brno
Neuwirth	Petr	Leiter der Abt. für Arbeitsmarkt des Arbeitsamtes Brünn-Stadt	Úrad práce Brno-mesto	CZ-659 59 Brno
Pitner	Josef	Leiter der Abt. für Analyse u.Prognose (Brünn-Stadt)	Úrad práce Brno-mesto	CZ-659 59 Brno
Ocásek	Pavel	Direktor des Aas Brünn-Land	Úrad práce Brno-venkov	CZ-660 35 Brno
Šaroun	Jaromír	Vertr. Direktor des Arbeitsamtes Brünn-Land	Úrad práce Brno-venkov	CZ-660 35 Brno
Hiess	Jirí		Bezirkamt Znaim, Abt. der Regionalentwicklung; Okresní úrad Znojmo	CZ-670 39 Znojmo
Lorková	Jitka	Direktorin des AAs Blansko	Úrad práce v Blansku	CZ-678 11 Blansko
Štáva	Vladimir	Direktor des AAs Hodonín	Úrad práce v Hodoníne	CZ-695 38 Hodonín
Foret	Miroslav	Institutsleiter	IMCE - International Institute for Marketing,	CZ-Brünn
Koleková	Viera	Abteilungsleiterin	Magistrat Brünn - Internationale Beziehungen	CZ-Brünn
Koudelík	Vladislav		Magistrat Brünn - Odbor hospodárského Rozvoje	CZ-Brünn
Neuwirth	Petr		Únám.ad Práce Brno-Mesto	CZ-Brünn
Ocásek	Pavel		Úrad Práce Brno-	CZ-Brünn

			Venkov	
Pitner	Josef		Úrad Práce Brno-Mesto	CZ-Brünn
Šaroun	Jaromír		Úrad Práce Brno-Venkov	CZ-Brünn
Vrchotová	Vera	Leiterin	M.I.C.B. a.s.	CZ-Budweis - Ceské Budejovice
Schneider	Hr.		Sozialattaché	CZ-Prag
Bayer-Ballint			Sozialattachée	H-Budapest
Kovacsge	Geza		National Labour Center	H-Budapest
Lindner	Elisabeth		Hungarian Central Statistical Office	H-Budapest
Borsos	József	Amtsleiter	Zala Megyei Munkaügyi Központ	H-8901 Zalaegerszeg
Édér	Geza	Amtsleiter	Vas Megyei Munkaügyi Központ	H-9700 Szombathely
Szatmári	József		Vas Megyei Munkaügyi Központ -	H-Szombathely
Senderáková	Lucia			SK
Baxa	Pavol	Leiter der Abt. für Sozialwesen	Magistrát Bratislava	SK-800 00 Bratislava
Ochránková	Daniela		National Labour Office	SK-81267 Bratislava
Homola	Julius	Direktor des Arbeitsamtes Region Bratislava	Krajský úrad práce	SK-814 30 Bratislava
Zuzcakova	Andrea		Statistical Office of the Slovak Republik	SK-84221 Bratislava
Ordina	Vojtech		Aurex GmbH, Architektur, Raumplanung, Städteplanung,	SK-Bratislava
Hanus	Július		Aurex GmbH, Architektur, Raumplanung, Städteplanung,	SK-Bratislava

Weitere Kontaktpersonen REGIOLAB

Nachname	Vorname	Funktion	Institution	Ort
Konopová	Pavla	Agentur für regionale Entwicklung-Südböhmen	Ing.Vilém Cekajle	CZ
Kylar	Ladislav	Direktor der Abt.der Analyse u.Koordination, Ministerium f. RE	Dtto	CZ
Fiala	Jan	Abteilungsleiter	Ministerium f.Regionalentwicklung, (Abt. für Analyse u.Koordination)	CZ-110 15 Praha 1

Horáček	Jirí	Abteilungsleiter	Ministerstvo pro místní rozvoj, (Ministerium f.Regionalentwicklung, Abt.der Regionalpolitik)	CZ-110 15 Praha 1
Bastyr	Ivo		VUPSV Research Institute	CZ-128 01 Praha 2
Vavrecková	Jana		VUPSV Research Institute	CZ-128 01 Praha 2
Boreš	František	Vorstand des Bezirksamtes Tabor – Südböhmen	Prednosta okresního úradu	CZ-390 02 Tábor
Barancicová	Klara	Sekretariat des Landeshauptmannes, Abt.der Auslandsbeziehungen	Krajský úrad Brněnského kraje, Sekretariát hejtmana	CZ-602 00 Brno
Burianová	Helena	Ehemalige Leiterin der Abt. der Auslandsbeziehungen des Brünner Magistrats, jetzt Dir. der Stiftung Altego		CZ-616 00 Brno
Foretová	Vera	Direktorin des Internat. Insituts für Marketing, Kommunikation und Unternehmen	IIMCE	CZ-637 00 Brno
Gašpar	Vladimír	Agentur für regionale Entwicklung-Südmähren	Regionální rozvojová agentura JM	CZ-646 04 Brno
Starek	Jana	Leiterin der Aussenstelle	Österreichisches Ost- und Südosteuropa-Institut	CZ-660 88 Brno
Marek	Jan	Direktor des Aas Vyškov	Úrad práce ve Vyškove	CZ-682 01 Vyškov
Kucera	Jirí		JVM-RPIC s.r.o.	CZ-760 30 Zlín
Lazar	Gyorgy			H
Székely	Judith		Wirtschaftsministerium	H
Laky	Teréza		Research Institute of Labour	H-1066
Kovacs	Peter		Vas Megyei Munkaügyi Központ	H-9700 Szombathely
Mizda	Krizstina		Vas Megyei Munkaügyi Központ	H-9700 Szombathely
Lubyová	Martina		Prognostic Institute	SK-81105 Bratislava
Bláhová	Kvetoslava	Leiterin der Abt. für Beschäftigung u.reg.Entwicklung des Arbeitsamtes Reg. Bratislava	Krajský úrad práce;	SK-814 30 Bratislava
Spisiaková			Ministry of Labour, Research Labour Institute	SK-816 43 Bratislava
Gajdosova	Ljubica		Ministerium für Arbeit	SK-81643 Bratislava
Zelmanová	Lydia		Ministry of Labour	SK-81643 Bratislava
Žigrai		Leiter der Aussenstelle	Österreichisches Ost- und Südosteuropa-Institut	SK-81801 Bratislava

			Infostat Bratislava	SK-842 21 Bratislava
--	--	--	---------------------	----------------------

Teil VII

LITERATUR

- Ándor, László / Beer, Elisabeth / Ferge, Zsuzsa / Filipič, Ursula / Liebhart, Karin / Schrader, Lutz / Steyer, Peter: Osteuropa zwischen Integration und Desintegration. In: Kurswechsel Heft 3/2000. Wien: Sonderzahl Verlag, 2000
- Baier, Stephan: Osterweiterung – Europas größte Herausforderung. Graz – Stuttgart: Leopold Stocker Verlag, 1998
- Barjak, F: Ostdeutsche Grenzregionen zu Polen und Tschechien unter dem Einfluß einer EU-Osterweiterung. In: Wagnener, H-J. / Fritz, H. (Hg.). Im Osten was Neues. Aspekte der EU-Osterweiterung. Bonn: Dietz 1998, 220ff
- Benz, Benjamin / Boeckh, Jürgen / Huster Ernst-Ulrich: Sozialraum Europa - Ökonomische und politische Transformation in Ost und West. In: Analysen, Band 72. Opladen: Leske + Budrich, 2000
- Berichte des Arbeits- und Wanderungsattachés für die Tschechische Republik
- Berichte des Arbeits- und Wanderungsattachés für Polen
- Bode, E. / Krieger-Boden, C. / LAMMERS, K: Cross-Border Activities, Taxation and the European Single Market. Tübingen: Institut für Weltwirtschaft 1994
- Breuss, Fritz / Mandl, Christian / Bruckbauer, Stefan / Richter, Sándor: EU Erweiterung – Europas große Chance. In: Brennpunkte, Bank Austria AG / Institut für Wirtschaft und Politik (Hg.). St. Pölten – Wien – Linz: NP Buchverlag, 2001-07-17
- Bundesinstitut für ostwissenschaftliche und internationale Studien: Der Osten Europas im Prozeß der Differenzierung – Fortschritte und Misserfolge der Transformation, Jahrbuch 1996/97. München / Wien: Carl Hanser Verlag, 1997
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten / Sektion Aussenwirtschaftspolitik und europäische Integration: Österreichs Aussenwirtschaft, Jahrbuch 1998/1999. Wien: 1999
- Clemens, Gabriele (Hg.): Die Integration der mittel- und osteuropäischen Staaten in die Europäische Union – Osteuropa: Geschichte, Wirtschaft, Politik, Band 1. Hamburg: LIT VERLAG Münster-Hamburg-London, 1999
- Czech Statistical Office: Employment and Unemployment in the Czech Republic as Measured by the Labour Force Survey. Volume 2000. Prague: 2000
- Die Dokumentation der diesjährigen Konferenz: Erfolge in der EU – Chancen für Ungarn. 6. Österreichisch-Ungarische Konferenz. Szombathely 2000
- Economic Growth Institute (EcoGI), Budapest / The Vienna Institute: Hungary's Accession to the EU: The Impact on selected areas of Hungarian-Austrian relations. Vienna-Budapest: 1999
- Europäische Kommission: First Report on Economic and Social Cohesion. Brüssel / Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union 1997
- Fassmann, Heinz (Hg.): Die Rückkehr der Regionen – Beiträge zur regionalen Transformation Ostmitteleuropas, Band 15. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften, 1997

- Fassmann, Heinz / Hintermann, Christiane / Kohlbacher, Josef / Reeger, Ursula: Arbeitsmarkt Mitteleuropa – Die Rückkehr historischer Migrationsmuster. In: ISR-Forschungsberichte, Heft 18, Institut für Stadt- und Regionalforschung (Hg.). Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften, 1999
- Foretová, Věra / Foret, Miroslav: Communicating Town and Regional Development. In: Broschüre der Masaryk University, Brno Faculty of Economics and Administration. Prag: Open Society Fund 1999
- Glatzer, Wolfgang (Hg.): Lebensverhältnisse in Osteuropa – Prekäre Entwicklungen und neue Konturen. Frankfurt / New York: Campus Verlag, 1996
- Gotzelak, G: Europäische Integration und Regionalpolitik in den Transformationsländern. In: Wagener / Fritz (Hg.), S. 303ff
- Government for the Czech Republic / European Commission: Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of the Czech Republic. Prague / Brussels: May 2000
- Havasi, Éva / Eperjesi-Lindner, Elizabeth / Fóti, János / Lakatos, Miklós / Nagy, József Nemes: Human Development Report 1999 Hungary. In: Report des United Nations Development Programm (undp) und Institute for World Economics of the Hungarian Academy of Sciences.
- Hungarian Central Statistical Office, Department of Living Standard and Human Resources Statistics: Labour Force Survey, Quarterly Bulletin. Budapest: 2000
- Institut für den Donauraum und Mitteleuropa (IDM): Österreich und die Osterweiterung der Europäischen Union, Studie. 1998
- Karolewski, Ireneusz Pawel: Die künftige Gestalt Europas: Funktionalismus oder Föderalismus? Am Beispiel der Osterweiterung der Europäischen Union. In: Region – Nation – Europa; 1. Münster: LIT VERLAG, 2000
- Krätke, Stefan / Heeg, Susanne / Stein, Rolf: Regionen im Umbruch – Probleme der Regionalentwicklung an den Grenzen zwischen „Ost“ und „West“. Frankfurt / New York: Campus Verlag, 1997
- Mayer, Otto G. / Scharrer, Hans-Eckart (Hg.): Osterweiterung der Europäischen Union. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 1997. (Veröffentlichung des HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg)
- National Labour Office of the Slovak Republic: Annual Report 2000. Bratislava: 2001.
- Palme, Gerhard / Schremmer, Christof: Regionale Auswirkungen der EU-Integration der Moel. In: Studie des Österreichischen Instituts für Raumplanung und des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung. Wien: 1998
- Rothacher, Albrecht: Die Transformation Mitteleuropas: Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in Tschechien, Polen, Ungarn, Slowenien, Kroatien und Litauen. In: Schriftenreihe Heft 82 der Wirtschaftskammer Österreich. Wien: 1999

- Rudolph, Hedwig (Hg.): Geplanter Wandel, ungeplante Wirkung – Handlungslogiken und –ressourcen im Prozeß der Transformation. Berlin: WZB-Jahrbuch 1995, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Ed. Sigma, 1995
- Südosteuropa-Gesellschaft: Long-Term Structural Changes in Transforming Central & Eastern Europe (The 1990s). In: Südeuropa-Studie 57. München: 1997
- Vereinigung zur Kritik der politischen Ökonomie e.V.: Europa I: Osteuropa und der Westen. In: Prokla 112. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1998
- Vereinigung zur Kritik der politischen Ökonomie e.V.: Europa II: Währung, Sozialstaat, Arbeitsmärkte. In: Prokla 114. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999
- Vereinigung zur Kritik der politischen Ökonomie e.V.: Landwirtschaft. In: Prokla 108. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1997
- Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich: Die Europäische Union als Wertegemeinschaft?. In: Die Union, Nr. 1/00. Wien: 2000
- Volle, Angelika / Weidenfeld Werner (Hg.): Europa hat Zukunft – Der Weg ins 21. Jahrhundert. Bonn: Verlag für Internationale Politik, 1998
- Wagener, Hans-Jürgen / Fritz, Heiko (Hg.): Im Osten was Neues – Aspekte der EU-Osterweiterung. In: EINE Welt-Texte der Stiftung Entwicklung und Frieden, Band 7. Bonn: Dietz, 1998
- Weidenfeld, Werner (Hg.): Amsterdam in der Analyse – Strategien für Europa. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 1998
- Weidenfeld, Werner (Hg.): Europa öffnen – Anforderungen an die Erweiterung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 1997
- Widmaier, Ulrich / Gawrich, Andrea / Becker, Ute: Regierungssysteme Zentral- und Osteuropas: ein einführendes Lehrbuch. Opladen: Leske + Budrich, 1999