

Nadja Bergmann, Peter Kovacs, Ferdinand Lechner, Heinz Moderegger, Walter Reiter, Barbara Willsberger

**Unternehmensstrategien und
grenzüberschreitende regionale Integration**

Das Beispiel Ostösterreich und Westungarn



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Rahmen des INTERREG IIIa Projektes „Österreichisch-ungarische ExpertInnenakademie erstellt. Die Österreichisch-Ungarische ExpertInnenakademie wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Dezember 2003



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Die österreichisch-ungarische Grenzregion – ein Überblick	2
2.1	Daten zur Wirtschaftsstruktur	2
2.2	Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation	4
3	Qualifizierungsbedarf in der Grenzregion	5
3.1	Qualifikationsbedarf aus der Sicht der Unternehmen	5
3.2	Grenzüberschreitende Beschäftigung und Auslagerungstendenzen	7
4	Betriebliche Weiterbildung	8
4.1	Innerbetriebliche Weiterbildungsstrukturen	8
4.2	Probleme bei innerbetrieblicher Weiterbildung	10
5	Kooperation mit externen Weiterbildungsträgern	11
5.1	Inhaltliche Schwerpunkte der Kooperation mit externen Weiterbildungsträgern	12
5.2	Bewertung des regionalen Weiterbildungsangebotes	13
5.3	Erwartungen an das Arbeitsmarktservice bzw. die Komitatsarbeitsmarktverwaltung	14
6	Perspektiven der Grenzregion nach dem Beitritt Ungarns	16
6.1	Erwartete Auswirkungen des Beitrittes Ungarns zur Europäischen Union	17
6.2	Unterstützungswünsche an die öffentliche Hand	19

1 Einleitung

Die folgenden Ausführungen beruhen auf einer Befragung von mehr als 70 Unternehmen und 10 ExpertInnen auf beiden Seiten der Grenze zwischen Ostösterreich und Westungarn, wobei darauf geachtet wurde, möglichst die regionalen Leitbetriebe einzubinden. Schwerpunkte der Erhebungen, die auf österreichischer Seite von L&R Sozialforschung und auf ungarischer Seite vom Verein Dialog durchgeführt wurden, waren der Qualifikationsbedarf und die Bemühungen der Unternehmen, diesen zu decken, die Erfahrungen in der grenzüberschreitenden Kooperation sowie die Vorbereitung der Unternehmen auf die zunehmende regionale Integration nach dem Beitritt Ungarns zur Europäischen Union.

Wenn im Folgenden von Grenzregion gesprochen wird, sind die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala (Westtransdanubien) sowie das gesamte Burgenland und die drei steirischen Grenzbezirke Feldbach, Fürstenfeld und Hartberg gemeint.

2 Die österreichisch-ungarische Grenzregion – ein Überblick

Die bevorstehende Osterweiterung wird für die Regionen an der österreichisch-ungarischen Grenze erhebliche arbeitsmarkt- und regionalpolitische Veränderungen mit sich bringen, wobei die zu erwartenden Auswirkungen nicht immer präzise abzuschätzen sind. Vorweg wird hier ein kurzer Überblick zur aktuellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssituation in der österreichisch-ungarischen Grenzregion gegeben.

2.1 Daten zur Wirtschaftsstruktur

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt gehört Westtransdanubien zu den wirtschaftlich stärksten Regionen Ungarns. In Parität mit der Kaufkraft liegt das BIP dieses Gebietes bei 53% des EU-Durchschnittes. Während die westungarischen Gebiete deutlich über den gesamtstaatlichen Durchschnittszahlen liegen, zeigt sich in der österreichischen Grenzregion ein anderes Bild: Hier liegt das Bruttoinlandsprodukt erheblich unter dem Bundesdurchschnitt, was in etwas geringerem Ausmaß auch für die Kaufkraft gilt.

Die ungarische Grenzregion ist auch hinsichtlich der Attraktivität für das Auslandskapital, des Anteils der Investitionen in der Industrie bzw. der Exportorientierung der Industrie den anderen Regionen Ungarns voraus. Die Pro-Kopf-Investition in der Region übertrifft den Landesdurchschnitt um ein Wesentliches (28 %). Das Engagement ausländischer InvestorInnen hat die Wirtschaftsstruktur der ungarischen Grenzregion stark verändert und zwingt die Unternehmen zu Anpassungen, was sich beispielsweise im Be-

reich der Clusterbildung zeigt. Auch wenn die Geschäftsbeziehungen zwischen multinationalen Unternehmen und ungarischen Klein- und Mittelbetrieben noch schwach sind, haben sich beispielsweise in der Automobilindustrie und in der Holzindustrie bereits Cluster formiert.

In der Steiermark hingegen hat die Bildung von Clustern bereits Tradition, neben dem Automobilcluster gibt es beispielsweise Holz-, Luftfahrt-, Medizintechnik- und Biotechnologiecluster. Ähnliche Entwicklungen sind im Burgenland unter anderem im Bau- und Baunebengewerbe, Holzbau oder im handwerklichen Bereich vorzufinden.

Im ungarischen Untersuchungsgebiet sind zur Zeit 14 Wirtschaftsparks, 2 Technologiezentren und ein Geschäfts- und Innovationszentrum zu finden. Trotzdem sind die institutionellen Rahmenbedingungen der Innovation und des Technologietransfers in der Region – abgesehen von einzelnen Initiativen – noch nicht ausgeprägt. Ebenfalls schwach entwickelt sind die Beziehungen zwischen den sich schnell verändernden Marktanforderungen im produktiven Bereich und den Aktivitäten in den Bereichen Forschung und Entwicklung. Wie in Westungarn wurden auch in der Steiermark, die in der Förderstruktur der EU zu den „Ziel-2“-Gebieten zählt, und im Burgenland (Ziel-1-Gebiet) in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen zur Gründung von Technologiezentren und Wirtschaftsparks realisiert. So gelang es im Burgenland mit den unterschiedlichen Schwerpunkten in den 7 Technologiezentren – etwa Optoelektronik in Jennersdorf oder erneuerbare Energie in Güssing – regionale branchenspezifische Akzente zu setzen. Des Weiteren bestehen im Burgenland noch 6 Wirtschaftsparks und ein grenzüberschreitender Wirtschaftspark. Zudem wird versucht, durch die Einrichtung themenspezifischer Fachhochschullehrgänge auch die Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu verbessern.

Die Daten zur Wirtschaftsstruktur liegen im Burgenland im österreichischen Durchschnitt: 2% der Beschäftigten sind im primären, 29% im sekundären und 69% im tertiären Sektor tätig. Die mit Abstand meisten Betriebsstätten im Burgenland – nämlich fast die Hälfte - werden im Bereich Handel, Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie Bauwesen gezählt. Demgegenüber liegt in den drei steirischen Regionen der Anteil der unselbstständig Beschäftigten im tertiären Sektor unter dem österreichischen Durchschnitt von 70%: in Hartberg bei 53%, in Fürstenfeld bei 55% und in Feldbach bei 60%, während der Anteil am sekundären Sektor relativ hoch ist: 46% in Hartberg, 44% in Fürstenfeld und 38% in Feldbach (österreichweit 30%). In den steirischen Regionen spielen die Bereiche Handel und Lagerung sowie Beherbergungs- und Gaststättenwesen eine große Rolle – auch der Thermal- und Gesundheitstourismus ist hier wichtig. Sowohl in der Steiermark als auch im Burgenland dominieren Kleinst- und Kleinbetriebe. Der Anteil der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben beträgt in den drei steirischen Bezirken über 50% und im Burgenland sogar 83% (in Österreich rund 37%).

In der Wirtschaft Westungarns, die früher von Landwirtschaft und Leichtindustrie dominiert war, nimmt die Bedeutung exportorientierter, moderner Industriezweige (Automobilindustrie, Elektronik), die viel Kapital aus dem Ausland anziehen und (noch) zahlreiche Arbeitsplätze schaffen, immer mehr zu. Dementsprechend stark ist die Exportorientierung dieser Wirtschaftszweige. Bei den Dienstleistungen dominiert der Tourismus, ins-

besondere der Thermal- und Heilwassertourismus. Auch geschützte Naturparks, Wein und Gastronomie bzw. Kultur und Volksbräuche stellen ein noch ungenutztes Potential für die Region dar.

2.2 Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Der Blick auf die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation in der Gesamtregion zeigt die Vorteile und Probleme, mit denen Arbeitskräfte und Arbeitssuchende konfrontiert sind. So liegt beispielsweise die Beschäftigungsquote in Westungarn über dem Landesdurchschnitt, allerdings ist jene der Frauen im erwerbsfähigen Alter um 10% niedriger als jene der Männer. Auch das Burgenland liegt mit einer durchschnittlichen Erwerbsquote von 68,5% leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 67,4%, wogegen die Steiermark (65,5%) leicht darunter liegt. Der Frauenanteil bei den Erwerbstätigen dieser Region entspricht mit einem Anteil zwischen 40% und 45% ungefähr dem österreichischen Durchschnitt. Auffällig ist der hohe Anteil der jugendlichen Beschäftigten in der Steiermark mit über 20% (gegenüber 14% österreichweit) und der geringe Anteil älterer Beschäftigter mit rund 10% (gegenüber 15% österreichweit). Im Burgenland fällt hingegen der hohe Anteil von PflichtschulabsolventInnen an allen Erwerbstätigen auf, dieser liegt bei 24% (gegenüber 20% österreichweit) und ist insbesondere bei den Frauen mit einem Anteil von 30% relativ hoch. Zahlen, die den Bedarf nach beruflicher Qualifizierung – wie er auch von den Unternehmen geäußert wird – eindrucksvoll bestätigen.

Auch die Arbeitslosenrate liegt insgesamt in Westungarn unter dem Landesdurchschnitt, jene der Frauen hingegen ist überdurchschnittlich hoch, auch dies ein Hinweis auf die Notwendigkeit zielgruppenspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen. Diese ergibt sich aber vor allem wegen der großen Kluft zwischen dem Qualifikationsniveau des Arbeitskräfteangebots und jenem der Arbeitskräftenachfrage. Obwohl also die Arbeitslosenrate vergleichsweise niedrig ist, bestehen doch beträchtliche Spannungsfelder auf den Arbeitsmärkten. Zu diesen gehört auch ein fast genereller Fachkräftemangel, obwohl beispielsweise die Arbeitslosenrate der HochschulabgängerInnen über dem ungarischen Durchschnitt liegt.

Im Gegensatz zur durchwegs günstigeren Arbeitslosenrate in Westungarn ist die Situation in Ostösterreich differenzierter zu beurteilen: Die burgenländische Arbeitslosenrate lag mit 6,7% etwas über dem österreichischen Durchschnitt, während sie in den drei oststeirischen Regionen zwischen 8% und 4,3% variiert. Im Gegensatz zu Westungarn liegt aber die Arbeitslosenquote der Frauen im Durchschnitt oder darunter, was im übrigen auch für den Anteil der Langzeitarbeitslosen gilt.

3 Qualifizierungsbedarf in der Grenzregion

Die Analyse des Qualifizierungsbedarfes in der Wirtschaft der pannonischen Gesamtregion zeigt, dass sowohl in Ostösterreich als auch in Westungarn ein aus der Sicht der Unternehmen teilweise beträchtliches Defizit an Qualifikationen gegeben ist, das nicht allein die berufliche Ebene der (vor allem technischen) Fachkräfte betrifft, sondern beispielsweise auch im Bereich der Schlüsselqualifikationen spürbar zu sein scheint. In vielen Fällen ist hier auch eine Interdependenz festzustellen und zwar in dem Sinn, dass fachlich gegebene Qualifikationen nicht effektiv zum Einsatz gebracht werden können, wenn sie nicht durch Soft Skills unterstützt werden.

3.1 Qualifikationsbedarf aus der Sicht der Unternehmen

Der fachliche Qualifikationsbedarf bzw. die damit zusammenhängenden Defizite im Arbeitskräfteangebot zeigen im Bereich der Industrie eine starke Ähnlichkeit zwischen Ostösterreich und Westungarn. In Ostösterreich wurde von den Unternehmen beispielsweise ein expliziter Bedarf nach WerkzeugmacherInnen, MechatronikerInnen, SchlosserInnen, ElektrikerInnen, HTL- und FachhochschulabgängerInnen geltend gemacht. Gerade in diesen handwerklichen Berufen besteht ein zunehmender Bedarf, wobei in der Regel der Abschluss einer Lehrausbildung, eine solide Grundausbildung, ausgeprägte soziale Kompetenzen (KundInnenbetreuung) sowie eine gewisse persönliche Flexibilität erwartet werden, beispielsweise die Bereitschaft zum Pendeln.

Die westungarischen Unternehmen suchen vor allem Ingenieure und Ingenieurinnen unterschiedlicher Fachrichtungen (Maschinenbau, Elektronik, Informatik), aber auch LogistikerInnen, ÖkonomInnen oder Fachkräfte für Außenhandel. Insgesamt habe sich der Qualifikationsbedarf in den letzten Jahren aus Sicht der ungarischen Betriebe nicht wesentlich verändert, abgesehen von einer stärkeren Gewichtung technologischer Qualifikationen (Elektronik, EDV, Automatisierung). Auch Qualitätssicherung und Umweltschutz stellen wachsende Anforderungen dar. Allerdings ist nicht immer gesichert, dass Arbeitskräfte qualifikationsadäquat eingesetzt werden. Insbesondere multinationale Unternehmen suchen häufig qualifizierte und jüngere Arbeitskräfte, setzen sie dann aber in Tätigkeitsbereichen ein, die dem Niveau von angelernten Arbeitskräften entsprechen. Oft steht hier im Vordergrund, dass eine Qualifikation und somit eine gewisse berufskulturelle Basis erworben wurde, die Art der Qualifikation ist bis zu einem gewissen Grad nebensächlich. In der westungarischen Industrie dürften sich also die gravierenden Änderungen bei den Qualifikationsanforderungen schon im ersten Jahrfünft der Transformation eingestellt haben und sich nun im Bereich der Fachqualifikationen als relativ stabiler Bedarf nach technischen Kenntnissen äußern.

Der Gesundheitssektor ist – zumindest in Ostösterreich, wahrscheinlich zunehmend auch in Westungarn – einer turbulenten Dynamik ausgesetzt und mit stark steigenden Qualitätsansprüchen konfrontiert. Diese ergeben sich etwa daraus, dass die Betriebe für die internationale Vermarktung über entsprechende Gütesiegel verfügen müssen. Es ist zu erwarten, dass die Ansprüche der KundInnen auch in den nächsten Jahren weiter steigen werden. Die Betriebe müssen daher über adäquat qualifiziertes Personal verfü-

gen: gesucht werden vor allem klassische Ausbildungen wie MasseurIn, HeilbademeisterIn, SportwissenschaftlerIn sowie generell Personen mit Ausbildungen im gastronomischen Bereich.

Vor allem aber haben sich die Anforderungen im Servicebereich geändert und zwar in Richtung Aufbau und Erweiterung von Schlüsselqualifikationen. Dazu zählen im Gesundheitstourismus alle Aspekte einer zielgerichteten Gästebetreuung, aber auch Englisch und Grundlagen der Ostsprachen. Während in der Industrie seit jeher ein bestimmtes Niveau an beruflicher Ausbildung benötigt wird, sind diese Umbrüche im Bereich des Gesundheitstourismus vor allem mit der Notwendigkeit verbunden, das bestehende, angelernte Personal höher zu qualifizieren. Demnach ist es mit Blick auf die Qualifizierungsförderung des Arbeitsmarktservice auch erforderlich, Schulungen für niedrig qualifizierte Beschäftigte anzubieten (KellnerInnen, Servicekräfte, Küchenhilfen, Reinigungskräfte), um diesen die Anpassung an neue Qualifizierungsanforderungen zu ermöglichen.

Demgegenüber wurde der Bedarf nach neuen, innovativen beruflichen Qualifikationen (WellnesstrainerIn, BiovitalmanagerIn) aus der Sicht mancher Betriebe und auch ExpertInnen erheblich überschätzt, jedenfalls gebe es erheblich mehr BewerberInnen als Arbeitsplätze. Was hier am Beispiel des Gesundheitstourismus exemplarisch gezeigt wurde – der Trend zu durchschnittlich höheren Qualifikationen – erfasst teilweise auch andere Branchen. So kommt etwa die Textilindustrie immer weniger mit angelernten Arbeitskräften aus, sondern erwartet zunehmend eine abgeschlossene Lehre bzw. adäquate Berufserfahrung.

Was österreichische Unternehmen mit Schlüsselqualifikationen ansprechen, wird von den ungarischen PersonalistInnen eher Arbeitskultur genannt. Unabhängig von der Terminologie spielen diese Aspekte für Unternehmen auf beiden Seiten der Grenze eine große Rolle, wurden aber bei der Befragung in Ostösterreich stärker hervorgehoben, wobei die Relevanz von Schlüsselqualifikationen mittlerweile für viele Gruppen von ArbeitnehmerInnen und nicht nur für Führungskräfte gilt. Teilweise scheint das fehlende Arbeitskräfteangebot erhebliche Ausmaße angenommen zu haben. So besteht beispielsweise in der Baubranche ein Mangel an Führungskräften, die über ausgewiesene Fähigkeiten im Umgang mit MitarbeiterInnen verfügen.

Schlüsselqualifikationen sind in Westungarn vor allem ein Thema der multinationalen Unternehmen. Hier stehen allerdings weniger die Führungskräfte zur Diskussion, sondern primär angelernte MitarbeiterInnen. Gefordert wird die Fähigkeit zur Teamarbeit, eine gewisse Offenheit gegenüber Innovationen und insbesondere hohe Motivation. Diese ist in manchen Unternehmen auch ein wesentliches Kriterium für die Entscheidung, ob die Inanspruchnahme einer Weiterbildung gewährt wird.

Einen besonderen Schwerpunkt im regionalen Qualifizierungsbedarf Ostösterreichs bilden die Sprachkenntnisse und hier vor allem die Englischkenntnisse. In diesem Zusammenhang besteht im Vergleich mit den östlichen Nachbarregionen ein expliziter Nachholbedarf. Von mehreren Befragten wurde allerdings darauf hingewiesen, dass die Kenntnis von Ostsprachen zwar wünschenswert, aber zumeist nicht erforderlich sei, weil viele UngarInnen ohnehin relativ gut Deutsch und Englisch sprächen. Dennoch wird angeregt, die Sprachqualifizierung verstärkt als Gegenstand beruflicher Weiterbildung zu berücksichtigen.

Bei Unternehmen, die grenzüberschreitend tätig sind, ist der sprachliche Qualifizierungsbedarf naturgemäß besonders ausgeprägt, da in diesen Fällen auch die Zulieferer aus unterschiedlichen Ländern kommen und Englisch generell der gemeinsame sprachliche Nenner der Geschäftstätigkeit ist. In solchen Fällen werden Fremdsprachen auch für FacharbeiterInnen immer wichtiger.

3.2 Grenzüberschreitende Beschäftigung und Auslagerungstendenzen

Der von den ostösterreichischen Unternehmen konstatierte Arbeitskräftemangel kann in einigen Segmenten auch die weniger qualifikationsbezogenen Tätigkeiten treffen. So gibt es etwa im Servicebereich der Thermen Imageprobleme, die zu starker Fluktuation der Arbeitskräfte führen können. Dennoch werden hier noch kaum ungarische Arbeitskräfte eingesetzt. In einem der größten burgenländischen Unternehmen im Thermenbereich sind beispielsweise nur zwei von mehr als 230 MitarbeiterInnen aus Ungarn.

In den lohnintensiven Produktionsbereichen der Industrie nehmen die Betriebe allerdings zunehmend die Möglichkeit wahr, nach Ungarn oder generell nach Osten auszuweichen. In diesem Bereich ist der Arbeitskräftemangel noch am wenigsten ausgeprägt; im Gegenteil, es besteht eher ein Überschuss an Arbeitskräften, unter anderem weil im Betrieb selbst angelernt wird. Ein Unternehmen im Bereich der elektronischen Produktion und der Herstellung von Verkabelungen beispielsweise arbeitet in einem Verbund von Produktionsstätten in Österreich, Ungarn und Rumänien. In diesem Fall besteht das Bestreben, die Wertigkeit und Eigenständigkeit der Produktionseinheiten tendenziell zu erhöhen.

Auslagerungstendenzen dieser Art müssen nicht per se zu Arbeitsplatzverlusten in den österreichischen Produktionsstätten führen, sondern können für die Beschäftigten neue Perspektiven beinhalten, etwa wenn sie mit spezifischen Weiterbildungsstrategien verbunden sind. Im gegenständlichen Fall beispielsweise haben rund 90 MitarbeiterInnen eine betriebsinterne Höherqualifizierung abgeschlossen und konnten so im Rahmen einer internen Jobbörse neue Arbeitsplätze besetzen.

In jenen Branchen, die nach wie vor hauptsächlich mit ungelernten oder angelernten Arbeitskräften das Auslangen finden, ist am ehesten ein hoher Anteil an ausländischen Arbeitskräften festzustellen. Dies gilt beispielsweise für die Ledererzeugung oder die fleischverarbeitende Industrie. In einem der größeren Fleischhöfe der Region sind rund ein Drittel der Belegschaft ausländische KollegInnen, entweder mit einer dauerhaften Arbeitsgenehmigung oder über das Grenzgängerabkommen mit Ungarn befristet auf 1,5 Jahre beschäftigt.

Die Annäherung der mittel- und osteuropäischen Staaten an die Europäische Union und die damit verbundenen wirtschaftlichen Möglichkeiten dieser Staaten wirkt sich auch auf die Beschäftigung von AusländerInnen in der Grenzregion aus. So waren etwa in der ersten Hälfte der Transformationsphase vor allem SlowenInnen in der Fleischverarbeitung beschäftigt, mittlerweile sind es vorwiegend UngarInnen. Der wirtschaftliche Aufschwung in Slowenien bietet – ähnlich wie für ÖsterreicherInnen – bessere Optionen als die mühsamen Tätigkeiten in der Fleischverarbeitung.

4 Betriebliche Weiterbildung

Die Analyse des betrieblichen Zugangs zur Weiterbildung lässt zwei wesentliche Tendenzen erkennen:

- Nur in den modernen Betrieben wird zunehmend versucht, das Potenzial der MitarbeiterInnen systematisch auszuloten, zu fördern und daher auch betriebspezifische Weiterbildungskonzepte zu erstellen.
- Generell ist es eher so, dass die unteren Ebenen der Beschäftigtenstruktur nur an Weiterbildungen teilnehmen, für die eine direkte Notwendigkeit besteht und wirkliche Personalentwicklungsmaßnahmen im mittleren bzw. oberen Management angesiedelt sind. Im Großteil der Unternehmen erfolgt die Weiterbildungsplanung nämlich nicht systematisch, sondern richtet sich nach den unmittelbaren Notwendigkeiten, die sich aus den kurzfristigen Entwicklungen des Produktionsprozesses und der damit zusammenhängenden Veränderungen im gesamtbetrieblichen Qualifikationsprofil ergeben. Im Übrigen wird gerade bei Produktionsbetrieben die Gewährung einer Weiterbildung eher als Belohnung und weniger als strategisches Erfordernis verstanden, das sich aus der Zielsetzung ergeben müsste, flexibel auf Marktentwicklungen reagieren zu können.

Obwohl im Hinblick auf die Nutzung von Weiterbildung bei den westungarischen Unternehmen noch keine expliziten Verhaltensmuster zu bestehen scheinen, dürfte es doch ähnliche Tendenzen wie in Ostösterreich geben: auch hier erhalten ArbeiterInnen eher kurze, unmittelbar tätigkeitsbezogene Schulungen, während mehrtägige, breiter angelegte Trainings eher den mittleren und höheren Angestellten vorbehalten sind.

Weiterbildung wird in den ungarischen Betrieben mittels Schulungsverträgen geregelt, in denen die konkreten Bedingungen der Inanspruchnahme festgehalten werden. Die Unternehmen sind zudem verpflichtet, die Teilnahme an Prüfungen zu gestatten.

Allerdings liegt die gezielte Motivation von Beschäftigten noch im Argen. Nur eine Minderheit der Unternehmen setzt hier Akzente, etwa indem Prämien oder Aufstiegschancen in Aussicht gestellt werden. Lediglich bei einigen der befragten Unternehmen sind die Weiterbildungsmöglichkeiten auch im Kollektivvertrag festgehalten. Im Allgemeinen muss ein beträchtlicher Teil der ArbeitnehmerInnen aber seine Freizeit bzw. den Urlaub für die Weiterbildung aufwenden.

4.1 Innerbetriebliche Weiterbildungsstrukturen

Der Schwerpunkt der internen Weiterbildung vieler Betriebe in der ostösterreichischen Grenzregion liegt im Bereich der Lehrausbildung. Viele der befragten Unternehmen versuchen auf diesem Wege, die benötigten Fachkräfte innerbetrieblich auszubilden. In manchen Fällen wird dies auch mit fächerübergreifenden, zusätzlichen Schulungen verbunden. Über die Lehrausbildung hinaus haben einige der Betriebe systematische Strukturen für den Umgang mit Weiterbildung aufgebaut. Diese sind allerdings inhaltlich und organisatorisch unterschiedlich gestaltet:

- Eines der bei den Unternehmen vorgefundenen Systeme beruht auf der Verantwortung der LeiterInnen von Bereichsgruppen, die im Rahmen von vierteljährlich (bei anderen Unternehmen halb- oder jährlich) stattfindenden MitarbeiterInnengesprächen auch mögliche Weiterbildungen sondieren und mit den jeweiligen Beschäftigten vorplanen. Die Anregungen für die Weiterbildung kommen also von den GruppenleiterInnen, richten sich prinzipiell an alle Beschäftigten und werden generell vom Unternehmen finanziert.
- In einem zentralistischeren Modell sind es eigene Human Resources ManagerInnen, deren Aufgabe es ist, die Weiterbildungswünsche der AbteilungsleiterInnen einzuholen, entsprechende Konzepte zu entwickeln bzw. Angebote zu prüfen sowie die entsprechenden internen und externen Schulungsmaßnahmen zu koordinieren. Auch dieser Ansatz ist mit eher breiten Partizipationsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen verbunden.

In einem der Betriebe, die nach diesem Modell arbeiten, gibt es für die mittleren und höheren Ebenen in der betrieblichen Hierarchie, also die AbteilungsleiterInnen und die Führungskräfte, zudem spezifische Seminare, etwa im Bereich Konfliktbewältigung. Die Weiterbildungskosten werden in diesen Fällen zur Gänze übernommen und die Schulungen können weitgehend während der Arbeitszeit absolviert werden. Längere Ausbildungen können auch mit einer Verpflichtung der MitarbeiterInnen verbunden sein, sich drei bis vier Jahre ans Unternehmen zu binden.

- Nicht in diesem Maße engagiert ist im Vergleich dazu beispielsweise ein Unternehmen im Baugewerbe. Hier werden neben der Lehrausbildung Weiterbildungsangebote nahezu ausschließlich an die Führungskräfte gerichtet. Obwohl auch die übrigen Arbeitskräfte zur Qualifizierung ermutigt werden, beispielsweise durch einen monatlich einmal anwesenden Firmencoach, bleiben diese Bemühungen weitgehend erfolglos. In den Wintermonaten werden zudem Kursangebote an die MitarbeiterInnen verschickt, mit der Empfehlung, sie in Anspruch zu nehmen. Auch in diesem Fall werden die Kurskosten vom Unternehmen bezahlt.
- In jenen Unternehmen, die selbst nicht systematisch an der Qualifizierung ihrer Belegschaft arbeiten, liegt die Initiative wesentlich stärker bei den MitarbeiterInnen selbst. Werden deren Vorschläge auch als nützlich für das Unternehmen betrachtet, können in auslastungsschwächeren Phasen Schulungsmaßnahmen – in solchen Fällen zumeist extern – belegt werden. Dabei werden in der ostösterreichischen Grenzregion vor allem die Weiterbildungsträger der Sozialpartner in Anspruch genommen.

Auch wenn sich die Unternehmen weitgehend auf die Eigeninitiative ihrer MitarbeiterInnen verlassen, kann also durchaus eine gewisse Offenheit bestehen und die Freistellung für die Inanspruchnahme gewährt werden. Unternehmen dieses Typs machen nicht unbedingt Unterschiede im innerbetrieblichen Status der MitarbeiterInnen.

- Ein weiteres Organisationsmodell besteht darin, dass die Lehrausbildung und die Weiterbildung für die höheren Angestellten einer eigenen Abteilung in der Unternehmenszentrale übertragen sind, die zugleich den Nutzen potenzieller Angebote für die Unternehmensteile oder die Produktionsstätten prüft. In einem der Unternehmen mit diesem Modell werden zwar die Kurskosten übernommen, die jeweiligen Maßnahmen müssen aber zumindest zu 50% in der Freizeit absolviert werden.

- Unternehmen mit technisch komplexen Produktionsprozessen qualifizieren in der Regel stärker intern und auf unterschiedlichen hierarchischen und beruflichen Ebenen. In einem dieser Unternehmen, das im Rahmen einer internationalen Unternehmensgruppe tätig ist und Elektrogeräte produziert, gehören beispielsweise Führungskompetenzen, Teamfähigkeit und Projektmanagement ebenso wie aktuelle Entwicklungen im Bereich der neuen Technologien zu den Schulungsthemen. Entsprechend differenziert werden die Weiterbildungsentscheidungen getroffen: Sie erfolgen sowohl Top Down durch Vorgaben der Geschäftsführung als auch auf der Grundlage von MitarbeiterInnengesprächen, in denen individuelle Schulungsbedarfe erhoben werden. Zudem hat sich dieses Unternehmen als Leitbetrieb für einen regionalen Qualifizierungsverbund zur Verfügung gestellt.
- In Unternehmen mit einem höheren Anteil an ausländischen Arbeitskräften steht vor allem die Schulung von Problemlösungskompetenzen der VorarbeiterInnen im Vordergrund. In diesem Fall – da ein erhebliches Interesse des Unternehmens an diesen Schlüsselqualifikationen der unmittelbaren Vorgesetzten im Produktionsprozess besteht – werden die Kurskosten zur Gänze übernommen und Maßnahmen bis zu einer Dauer von vier Tagen finden innerhalb der Arbeitszeit statt.

In den untersuchten westungarischen Unternehmen ist für die Qualifizierung im Allgemeinen die Abteilung bzw. Gruppe für Humanressourcen zuständig. Nur bei den größten Unternehmen gibt es innerhalb der Personalabteilung spezifische personelle Zuständigkeiten für die Konzeptionierung bzw. die Durchführung von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

4.2 Probleme bei innerbetrieblicher Weiterbildung

In einer landläufigen Vorstellung ist Weiterbildung mittlerweile ein umfassend anerkanntes Instrument zur Anpassung individueller Qualifikationen an die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsprozesses geworden. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, ist dem aber nicht so: Aus der Sicht der Personalverantwortlichen in den Unternehmen hat die Konzentration der innerbetrieblichen Weiterbildung auf die mittleren und höheren Ebenen auch damit zu tun, dass viele MitarbeiterInnen ihren Bedarf nach beruflicher Fortentwicklung nicht sehen und daher Angeboten distanziert gegenüberstehen. Diese Weiterbildungsresistenz gerader jener Beschäftigtengruppen, die der Weiterbildung besonders dringend bedürfen, ist auch durch Motivationsmaßnahmen nicht so ohne weiteres zu durchbrechen. Eines der Unternehmen versucht etwa durch Coaching das Bewusstsein seiner MitarbeiterInnen für die Notwendigkeit von Qualifizierung zu schärfen und ist dennoch – aus eigener Sicht – nicht sehr erfolgreich mit diesen Bemühungen.

Ein weiteres Problem ist der Zeitfaktor. Viele Unternehmen arbeiten personell am Limit und können es sich daher finanziell nicht leisten, gleich mehrere Arbeitskräfte zur Schulung freizustellen. Gerade bei Anpassungsqualifizierungen im Zuge innerbetrieblicher Produktionsumstellungen kann es aber notwendig sein, zugleich 10-15 Personen schulen zu lassen. In solchen Fällen wird versucht, die Weiterbildung in auslastungsschwächere Perioden zu verlegen. Das Wochenende für diese Zwecke zu nutzen, hat sich wegen des Widerstandes der ArbeitnehmerInnen nicht bewährt. Generell sei die Bereit-

schaft, sich auch in der Freizeit weiterzubilden, äußerst gering. Gerade für den Bereich EDV wäre dies aber aus Sicht der Unternehmen erforderlich, weil diese Ausbildungen das individuelle Kompetenzprofil erweitern und daher nicht nur betriebsspezifischen Nutzen haben. In dieser Situation gehen manche Unternehmen dazu über, für bestimmte Zielgruppen, etwa ältere Arbeitskräfte, europäische Fördermittel in Anspruch zu nehmen bzw. entsprechende Weiterbildungsangebote zu nutzen.

Auch von den westungarischen Unternehmen wird die fehlende Motivation der Arbeitskräfte zur Weiterbildung, insbesondere der älteren, beklagt. Erheblich stärker als in Ostösterreich wurden zudem die Kosten problematisiert, die sich aus längerer Absenz von ArbeitnehmerInnen ergeben. Aus diesem Grund ist die Bereitschaft, Weiterbildung in der Arbeitszeit zu gestatten, bei westungarischen Unternehmen nicht sehr ausgeprägt.

Eine systematische Weiterbildungsplanung findet nur in großen, vor allem den multinationalen Unternehmen statt. In Jahresschulungsplänen wird die interne Qualifizierung festgelegt. Die Schulungen selbst finden dann allerdings vielfach bei den Mutterorganisationen im Herkunftsland des Unternehmens statt, zu denen auch die ungarischen MitarbeiterInnen geschickt werden. Der Weiterbildungsmarkt in Ungarn verfüge nach Ansicht der Verantwortlichen nicht über die passenden Angebote.

5 Kooperation mit externen Weiterbildungsträgern

Die Zusammenarbeit mit externen, also nicht dem Unternehmen angehörenden Weiterbildungsträgern ist sowohl auf ungarischer als auch auf österreichischer Seite der Grenze üblich. Von den befragten Unternehmen in Ostösterreich gehen beispielsweise nur zwei Firmen keine derartigen Kooperationen ein. Allerdings sind Intensität und Häufigkeit dieser Kooperationen stark von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens abhängig. Jene Firmen, die unter starkem wirtschaftlichen Leistungsdruck stehen und daher mitunter gezwungen waren, Personal abzubauen, schränken die Nutzung externer Weiterbildungsangebote eher ein.

Das Spektrum der Zusammenarbeit reicht von der Nutzung der angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten bis zur gemeinsamen Entwicklung von Seminarangeboten. Zumeist werden in diesem Zusammenhang die Weiterbildungsträger der Sozialpartner – also Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und Berufsförderungsinstitut (BFI) – genannt. In Einzelfällen werden auch Volkshochschulen, Lehrwerkstätten, Unternehmensberatungen oder das Schulungszentrum Ost herangezogen, um die Qualifizierung mit externer Expertise zu realisieren. Folgt man den Angaben der befragten Unternehmen, dürfte es wegen der Schulungszentren und der bestehenden Ausbildungsverbände in der Steiermark leichter als im Burgenland sein, den betrieblichen Qualifizierungsbedarf zu decken.

Auch die westungarischen Unternehmen arbeiten mit Weiterbildungsträgern unterschiedlicher Art und Organisationsform zusammen. Dabei scheint allerdings eine erheblich höhere Konzentration der beruflichen Schulungs- und Trainingstätigkeit gegeben zu sein als dies in Ostösterreich der Fall ist. Im Allgemeinen kommt es zu zeitlich befristete-

ten Kooperationen mit den örtlichen Schulungszentren. Im Komitat Vas ist dies beispielsweise das Regionale Ausbildungszentrum in Szombathely. Im Unterschied zu Ostösterreich erstreckt sich diese Zusammenarbeit in vielen Fällen auch auf Universitäten, die mit branchenspezifischen Ausbildungen von Arbeitskräften betraut sind. Zwei Einzugsgebiete (Szombathely, Nagykanizsa) bemängelten das Fehlen von Institutionen des tertiären Bildungssektors, die in diesem Zusammenhang von Nutzen sein könnten. In solchen Fällen müssen sich die Betriebe an Hochschuleinrichtungen außerhalb ihres Einzugsgebietes wenden.

5.1 Inhaltliche Schwerpunkte der Kooperation mit externen Weiterbildungsträgern

Aus Sicht der Unternehmen bieten die externen Weiterbildungsträger, die regional zur Verfügung stehen, vor allem nicht betriebsspezifische Qualifizierungsinhalte an. Die inhaltlichen Schwerpunkte von entsprechenden Aufträgen beziehen sich daher vor allem auf den EDV-Bereich, kaufmännisches Know How und Sprachen, wobei die entsprechenden Leistungen insgesamt sehr positiv bewertet werden. Demgegenüber müsse für engere fachspezifische Belange zumeist auf die Angebote von Herstellern und/oder Lieferanten sowie deren Schulungseinrichtungen oder die firmeninternen Schulungszentren zurückgegriffen werden. Grundsätzlich entscheidend sei aber in jedem Fall die praktische Verwertbarkeit von Weiterbildung.

Nur ganz selten wurde davon berichtet, dass gemeinsam mit Weiterbildungsträgern Schulungsprogramme, die explizit auf den Unternehmensbedarf abgestimmt sind, entwickelt wurden. Demgegenüber wurde häufig der Wunsch geäußert, dass sich die Angebote der Weiterbildungsträger stärker an den tatsächlichen Unternehmensbedürfnissen orientieren sollten.

Im Vergleich damit sind die Weiterbildungsträger in Westungarn schon eher gezwungen, auf die engeren fachspezifischen Anforderungen der Unternehmen einzugehen. Schulungskurse müssten, folgt man den Wünschen der Unternehmen, zeitlich gebündelt, ziel- und praxisorientiert sowie vor allem auf die betrieblichen Spezifika abgestimmt sein. Die ungarischen Unternehmen erwarten von den Trägern auch, dass sie in der Konzeption innovativer und neuer Schulungsprogramme aktiv werden, vor allem in technischen Feldern (Automatisierung, Pneumatik, Hydraulik, CAD/CAM, Umweltschutz, Logistik und Informatik).

Der Ausbildungsverbund in der Oststeiermark wird von den teilnehmenden Unternehmen als positive Ergänzung beurteilt. Innerhalb dieses Qualifizierungsverbundes finden regelmäßige Koordinationstreffen statt und der Informationsaustausch sowie die Abstimmung werden insgesamt als sehr gut bezeichnet. Wesentlich zum Erfolg trägt sicherlich auch die Funktion des von den Unternehmen selbst bestellten Verbundkoordinators bei. Generell dürften für die Akzeptanz innovativer Formen der Qualifizierungskooperation entsprechende Koordinationsstrukturen eine erhebliche Rolle spielen.

Trotz des Nutzens von Ausbildungsverbänden für die Deckung betriebsübergreifender Qualifizierungsbedarfe scheint dieses Koordinationsinstrument vielen, vor allem den

burgenländischen Unternehmen noch unbekannt zu sein, was gleichermaßen für die entsprechenden Fördermöglichkeiten dieser Verbände durch das Arbeitsmarktservice gilt. Auch über das Weiterbildungsangebot gebe es aus der Sicht einiger Unternehmen zuwenig Informationen. Diese sollten im übrigen nicht nur die Breite des Angebotes widerspiegeln, sondern so übersichtlich sein, dass eine zielgenaue Orientierung ermöglicht wird. Aber auch die Konkurrenz um Marktanteile verhindert den Aufbau von Ausbildungsverbänden, etwa jenen der steirischen Thermen, der zwar eingerichtet, aber nicht fortgeführt wurde.

In Westungarn sind Ausbildungsverbände noch gänzlich unbekannt. Die Gründung derartiger Verbände würde jedoch von den meisten Betrieben begrüßt. Auch sonst scheinen die ungarischen Betriebe durchaus innovativ zu sein. Während etwa das E-Learning von den österreichischen Unternehmen skeptisch beurteilt wurde und auch die Bereitschaft zur Teilnahme an Modellprojekten gering ist, ist der Einsatz dieser Technologien und Methoden bei den ungarischen Unternehmen positiver besetzt. Der Einsatz von modernen Technologien im Unterricht wurde als wichtig angesehen. In mehreren Betrieben finden sie auch Anwendung (z.B. setzt ein multinationales Unternehmen ein aus den USA gesteuertes *e-learning*-Programm ein). Telelearning, computergestütztes Selbststudium und Internet sind aus der Sicht der meisten befragten ungarischen Betriebe durchaus nützliche Ansätze für die berufliche Weiterbildung von Arbeitskräften.

5.2 Bewertung des regionalen Weiterbildungsangebotes

Die Bewertung des regionalen Angebots an externen Weiterbildungen fällt sehr unterschiedlich aus und hängt stark von der Branche sowie der Erreichbarkeit bzw. räumlichen Nähe zu größeren Städten ab. Vor allem jene Unternehmen, die im Nahbereich von Graz oder von Wien (nördliches Burgenland) angesiedelt sind, beurteilen das Angebot als zufriedenstellend. Dies trifft auch auf jene Unternehmen zu, deren Weiterbildungsbedarf sich zumeist auf kaufmännische, sprachliche oder Datenverarbeitungsbereiche beschränkt. Insgesamt sah rund ein Drittel der interviewten UnternehmensvertreterInnen keinen Bedarf an zusätzlichen Weiterbildungsangeboten. Mitunter wurde kritisch angemerkt, dass gelegentlich Kurse angeboten, aber aufgrund zu geringer TeilnehmerInnenzahlen kurzfristig wieder abgesagt werden und dies zu unangenehmen Irritationen in den Dispositionen des Unternehmens führe.

Aus der Sicht der westungarischen Unternehmen ist weniger das quantitative Angebot der beruflichen Weiterbildung, sondern die Schul- und Hochschulausbildung in der Region defizitär. Beispielsweise gebe es mit Ausnahme von Győr in ganz Westungarn keine technische Hochschule. Dies wirke sich nachteilig als zu geringes Angebot von IngenieurInnen auf den westungarischen Arbeitsmarkt aus. Demgegenüber sei das berufliche Weiterbildungsangebot in Westungarn zufriedenstellend. Manchmal wurde sogar die Meinung vertreten, dass es in einigen Bereichen zu viele AnbieterInnen gebe. Im Regelfall waren die Unternehmen jedenfalls damit einverstanden, dass die ab 2003 anzuwendende Schulungs- und Einrichtungsakkreditierung die Zahl der Einrichtungen ein-

schränken werde. Dies könne auch zu einer Qualitätssteigerung der Maßnahmen führen.

Insgesamt wird die Qualität der Weiterbildungsträger in Westungarn aber ohnehin ähnlich positiv beurteilt wie in Ostösterreich. Etwas mehr als zwei Drittel der befragten westungarischen Unternehmen beurteilen das Leistungsniveau der ihnen bekannten Ausbildungseinrichtungen als ausreichend bzw. gut (70 %), wobei allerdings häufig auf starke Qualitätsunterschiede zwischen den Trägern und die gelegentlich nicht ausreichende Zuverlässigkeit hingewiesen wurde.

5.3 Erwartungen an das Arbeitsmarktservice bzw. die Komitatsarbeitsmarktverwaltung

Die Thematisierungen in diesem Bereich sind stark vom zeitlichen Ausmaß abhängig, in dem die Unternehmen Gelegenheit hatten, Erfahrungen mit dem Arbeitsmarktservice bzw. dem Komitatsarbeitsamt zu sammeln: Die ostösterreichischen Betriebe nehmen mit wenigen Ausnahmen unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Förderungen in Anspruch, etwa Förderungen für Weiterbildung, die Einrichtung von Lehrstellen, WiedereinsteigerInnen oder auch die Möglichkeit der Altersteilzeit. Entsprechend detailliert und umfangreich sind auch die Erwartungen an das Arbeitsmarktservice. Demgegenüber konnten in Ungarn während der Transformation zwar eine Arbeitsmarktverwaltung und damit die institutionellen Voraussetzungen für die Entwicklung und Umsetzung von aktiver Arbeitsmarktpolitik aufgebaut werden, eine Tradition der Kooperation zwischen der Arbeitsmarktverwaltung und den Unternehmen ist in dieser vergleichsweise kurzen Zeit aber noch nicht entstanden.

Für die burgenländischen und steirischen Unternehmen ist die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice zufriedenstellend, nicht zuletzt, weil mit den Regionalen Geschäftsstellen und den Landesgeschäftsstellen durchwegs gute persönliche Kontakte bestehen und somit eine entsprechende Informations- und Betreuungsbasis gegeben ist. Kritik wird daher an der Performance des AMS kaum geübt, sondern daran, dass die Inanspruchnahme der Vermittlungsleistungen nicht immer zufriedenstellend sein könne, etwa wenn das vorhandene Angebot an Arbeitsuchenden nicht mit der Nachfrage kompatibel sei und man daher Arbeitskräfte auf anderen Wegen rekrutieren müsse. Dies gelte insbesondere für die Suche nach MitarbeiterInnen mit höheren Qualifikationen.

Gibt es aus der Sicht der Unternehmen Informationsmängel, dann im innovativen Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik; so ist etwa – wie bereits angemerkt - die Möglichkeit der Förderung von Ausbildungsverbänden noch wenig bekannt. Auch bei der Qualifizierungsförderung haben manche Firmen noch Informationsbedarf.

Die Vorschläge der befragten burgenländischen und steirischen Unternehmen im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Im Bereich von Information und Abwicklung der Förderungen sollte unbürokratischer und zeitsparender vorgegangen werden. Dies würde auch das Image des AMS als Dienstleistungsunternehmen verbessern.

- Die Kooperation zwischen Wirtschaft, Weiterbildungsträgern und Arbeitsmarktservice sollte – etwa durch die Veranstaltung von runden Tischen – intensiviert werden, um eine verstärkte Abstimmung von Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsbedarf der Wirtschaft zu gewährleisten. Dies würde auch die Entwicklung von geeigneten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmeprogrammen begünstigen.
- Insbesondere bei Umschulungen mit technischen Themenschwerpunkten wurde bemängelt, dass sie das notwendige Fachwissen nicht zur Gänze vermitteln. Hier wäre aus der Sicht der Betriebe eine stärkere Einbettung der Qualifizierung in die betriebliche Praxis erforderlich.
- Auch eine stärkere Konzentration der arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsförderung auf Beschäftigte wurde angeregt, einerseits, um damit zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit beizutragen, andererseits, um die Arbeitskräfte mit Weiterbildung generell vertraut zu machen.

Die Erwartungen der westungarischen Unternehmen an die Komitatsarbeitsämter konzentrieren sich auf die Vermittlung geeigneter Arbeitskräfte, nicht zuletzt, weil in Westungarn ein teilweise beträchtlicher Mangel an FacharbeiterInnen zu verzeichnen ist. Zunehmend wachsen dürfte bei den Unternehmen aber die Einsicht, dass die Nachfrage unter solchen Bedingungen nur durch verstärkte Schulungstätigkeit zu decken ist. Demzufolge gehören auch auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittene Schulungsmaßnahmen zu den vom Komitatsarbeitsamt gewünschten Dienstleistungen, und zwar insbesondere im Bereich der FacharbeiterInnen und der technisch ausgebildeten Arbeitskräfte. Um hier Fortschritte erzielen zu können, wird von den Unternehmen eine verbesserte Zusammenarbeit mit der westungarischen Arbeitsmarktverwaltung gefordert, die teilweise noch gar nicht existiert.

Erheblich stärker noch als seitens der ostösterreichischen Betriebe wird in Westungarn eine verbesserte Information durch die Komitatsarbeitsämter über die arbeitsmarktpolitischen Fördermöglichkeiten gefordert, aber auch mehr Flexibilität beim Einsatz der bestehenden Förderinstrumente. Nicht zuletzt, weil viele Betriebe noch kaum Erfahrung in der Zusammenarbeit mit bestehenden Weiterbildungsträgern haben, wird den Komitatsarbeitsämtern eine entsprechende Vermittlungs- und Kontrollfunktion nahe gelegt. Zudem erwarten die ungarischen Unternehmen größere Freizügigkeit bei der Gewährung einer Arbeitserlaubnis für ausländische Arbeitsuchende, spezielle Schulungsmaßnahmen und Einstellungsförderungen für jugendliche Arbeitslose sowie mehr Förderungen zur Stabilisierung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen. Diese teilweise schon recht detaillierten Anforderungen dürfen aber nicht darüber hinweg täuschen, dass die Mehrheit der befragten westungarischen Unternehmen noch keine Vorstellungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Komitatsarbeitsmarktverwaltung haben und diese daher auch noch nicht als Partner wahrnehmen.

6 Perspektiven der Grenzregion nach dem Beitritt Ungarns

Das Bestreben, aus der Nähe zu Ungarn einen Vorteil zu ziehen, dürfte für nahezu alle ostösterreichischen Unternehmen ab einer gewissen Größe eine Rolle spielen. Dabei handelt es sich vorwiegend um die Einrichtung von Filialen oder die Gründung neuer Standorte, die Beauftragung von Lohnfertigungen oder die Gründung von Repräsentanzen. Ebenfalls von Bedeutung in diesem Zusammenhang kann die Beschäftigung von UngarInnen im heimischen Unternehmen sein. Dementsprechend hat wohl auch ein Großteil der burgenländischen und steirischen Unternehmen Erfahrungen mit Aktivitäten in Ungarn, wobei Kooperationen im eigentlichen Sinn, also die Zusammenarbeit mit ungarischen Firmen noch eher selten sind und auch die Beschäftigung einer größeren Anzahl ungarischer MitarbeiterInnen nur in bestimmten, lohnintensiven Branchen vorkommt.

Von den befragten burgenländischen und steirischen Unternehmen verfügte rund ein Drittel über Filialen, Niederlassungen, Vertretungen oder Produktionsauslagerungen in Ungarn. Diese Aktivitäten haben im wesentlichen zwei Zielsetzungen:

- die Erschließung von Märkten in Ungarn bzw. Osteuropa und damit die Schaffung der Voraussetzungen für Exportsteigerungen,
- die Kostensenkung durch Lohnfertigungen im Rahmen von Auslagerungen der Produktion, wobei diese Schiene aus Sicht mancher Unternehmen wegen der steigenden Lohnkosten in Westungarn zunehmend an Attraktivität verliert und man sich daher schon auf ein „Weiterwandern“ Richtung Osten einzurichten bereit ist.

Verzichtet ein Unternehmen explizit auf wirtschaftliche Aktivitäten in Ungarn, wird dies zumeist damit begründet, dass man für die Produktion hoch und spezifisch qualifizierte MitarbeiterInnen brauche. Diese Betriebe haben auch für die Zukunft meist keine Auslagerungen vorgesehen, nicht zuletzt, weil manchmal Vorbehalte hinsichtlich der Qualität ungarischer Arbeitsleistungen bestehen.

Wenn in Ostösterreich ausländische MitarbeiterInnen beschäftigt werden, zählen zumeist auch UngarInnen dazu, die vorwiegend als (Hilfs-) ArbeiterInnen eingesetzt werden. Größere Anteile an ausländischen Beschäftigten werden seitens der UnternehmerInnen vorwiegend mit dem fehlenden Angebot an inländischen Arbeitskräften begründet. Eine wesentliche Rolle, auch wenn sie von den Unternehmen eher selten thematisiert wird, spielen die niedrigen Lohnkosten. Wie frühere Studien zeigen, sind ausländische MitarbeiterInnen im Vergleich oft erheblich unterbezahlt.¹

¹ siehe Lechner, Ferdinand / Reiter, Walter / Höklova, Monika / Krajasits, Cornelia / Zanetti, Gerhard / Hendrich, Anton: Regiolab – Grenzüberschreitendes Arbeitsmarkt-Monitoring-System für städtische Regionen im Grenzraum Österreich - Tschechische Republik – Slowakei – Ungarn – (Polen) Endbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Wien: L&R Sozialforschung und ÖIR -Informationsdienste GmbH 2001

Obwohl die guten Deutsch- und auch Englischkenntnisse der ungarischen MitarbeiterInnen von den Unternehmen explizit hervorgehoben werden, denkt kaum ein Betrieb daran, dieses sprachliche Know How für die Markterschließung in Ungarn strategisch zu nutzen. Eher schon in dem Sinn, dass der Einsatz von ungarischen Arbeitskräften ein Vorteil im Verkauf sein kann, weil zunehmend KundInnen aus Ungarn verzeichnet werden.

6.1 Erwartete Auswirkungen des Beitrittes Ungarns zur Europäischen Union

Folgt man den Befragungsergebnissen, so ist in nächster Zeit nicht von einer großen grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Dynamik auszugehen. Daran ändert das Näherücken des ungarischen Beitritts nur wenig. Demnach haben die burgenländischen und steirischen Unternehmen auch kaum explizite Vorbereitungen auf die Zeit nach dem Mai 2004 getroffen, und zwar mit der Begründung, dass der Beitritt selbst keine wesentliche Zäsur mehr darstellen werde. Die nennenswerten Veränderungen hätten sich bereits in den Jahren vor dem Beitritt durchgesetzt, etwa die Verschärfung des Wettbewerbes und das rasante wirtschaftliche Aufholen Westungarns. Die Vorteile für westliche Unternehmen, beispielsweise das erheblich niedrigere Lohnniveau, müssten sich aus dieser Sicht also zunehmend relativieren. Merkliche Veränderungen werden eher für Ostungarn erwartet, allerdings ohne Auswirkungen auf Österreich.

Die Unternehmen beziehen diese Prognose insbesondere auf die Arbeitsmärkte, nicht zuletzt wegen der vorgesehenen mehrjährigen Übergangsfristen. Außerdem sei die Nachfrage nach ungarischen Arbeitskräften nur mehr bedingt beweglich, weil in jenen Bereichen, in denen das Angebot an österreichischen Arbeitskräften niedrig sei, ohnehin schon UngarInnen beschäftigt werden. Wie viele ExpertInnen sehen also auch die Unternehmen für die Zeit nach dem Beitritt wenig Anreize für eine stark erhöhte Arbeitskräftemobilität. Dennoch besteht die Hoffnung, nach dem Beitritt zu besser ausgebildeten ungarischen ArbeitnehmerInnen zu kommen. Dass sich umgekehrt Chancen für ÖsterreicherInnen am ungarischen Arbeitsmarkt ergeben könnten, gilt vor allem wegen der nach wie vor bestehenden Gehaltsunterschiede als wenig wahrscheinlich. Lediglich im Bereich von dringend benötigten FacharbeiterInnen und Führungskräften sei diese Option denkbar. Und bei diesen Fällen sei die Entlohnung zumindest gleich hoch.

Für das eigene Unternehmen wird von den meisten Befragten die Hoffnung geäußert, dass sich entweder nichts ändert oder sich die Märkte jenseits der Grenze weiter öffnen und aufgrund des steigenden Einkommens in den östlichen Nachbarstaaten neue KundInnengruppen angesprochen werden können. Vor allem werden Erleichterungen für die bestehenden Handelsbeziehungen und ein Abbau der legislativen Hürden erwartet. Zudem wird davon ausgegangen, dass die Einfuhrzölle beim Import von Rohstoffen sinken und Exporte billiger werden, da bestehende Zölle wegfallen.

Bezogen auf die Region fallen die Einschätzungen der ostösterreichischen Unternehmen differenzierter aus: Einerseits wird die Erweiterung an sich als positiv hervorgehoben, da die Regionen an der Grenze „vom letzten Ende in die Mitte der EU rücken“. Durch die Nähe zu den Beitrittskandidaten könnten sich bessere Exportmöglichkeiten

ergeben und mehr KundInnen aus Ungarn in die Region kommen. Die in diesem Zusammenhang geäußerten Befürchtungen betreffen ebenfalls Kaufkraftbewegungen, allerdings im Sinne eines Abflusses aus Ostösterreich, was insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe treffen werde. Allerdings könnte es wegen der besseren Produktionsqualität in Österreich auch wieder eine Trendumkehr geben.

Während die ostösterreichischen Unternehmen den Beitritt also als für die eigene Positionierung eher unbedeutend einstufen, ist dies auf ungarischer Seite nicht der Fall. Für die Region erwarten die westungarischen Unternehmen nach dem Beitritt zwar nicht unmittelbar, aber mittel- und langfristig sehr gute Entwicklungschancen. Dies dürfe aber nicht generell mit den Optionen der westungarischen Unternehmen gleichgesetzt werden. Der sich bereits in den letzten Jahren abzeichnende Anstieg der Lohnniveaus wird sich aus der Sicht der Unternehmen ebenso wie der steigende Wettbewerbsdruck fortsetzen. In bestimmten Branchen werde dies zu einem Betriebssterben führen, etwa in der Leichtindustrie und in der Lebensmittelindustrie. Folgt man diesen Prognosen, würde sich insbesondere die ohnehin schon schwierige Stellung der ungarischen Betriebe gegenüber der in Ungarn angesiedelten ausländischen Konkurrenz noch weiter verschlechtern.

Eine weitere Komponente in diesem Verdrängungsszenario ist die mit dem Beitritt verbundene Verpflichtung zur Anpassung an die EU-Normen, die beispielsweise in der Lebensmittelindustrie die Marktbedingungen verschlechtern können. Auch im Dienstleistungssektor werden aus dieser Sicht nur jene Unternehmen überleben können, die zu einer Qualitätssteigerung in der Lage sind (Gesundheitswesen, Fremdenverkehr).

Bezogen auf die Arbeitsmarktentwicklung wird die Zeit nach dem Beitritt ebenfalls eher als bedrohlich wahrgenommen. Was in Ostösterreich erhofft wird, gilt in Westungarn als Problem: die Abwanderung von Fachkräften mit Fremdsprachenkenntnissen. Auch in Westungarn besteht ein Mangel an technisch qualifizierten Arbeitskräften, der sich durch eine Abwanderung noch ausweiten würde.

In beiden in die Untersuchung einbezogenen österreichischen Bundesländern an der Grenze zu Ungarn wird von den Unternehmen das Arbeitskräfteangebot als Vorteil der Region hervorgehoben. Und zwar sowohl in der quantitativen Dimension als „großes Einzugsgebiet für potenzielle Mitarbeiter“ als auch qualitativ als „Angebot an guten Fachkräften“. Es ist demnach in der Oststeiermark „überhaupt kein Problem, gute, qualifizierte Mitarbeiter zu bekommen.“ Etwas abgeschwächt wird diese positive Bewertung auch für das Burgenland abgegeben, einige Unternehmen sehen aber dennoch Probleme im Angebot an Arbeitskräften, die sich aus dem „begrenzten Arbeitsmarkt“ dieser Region ergäben. Die Hauptursache wird einerseits in der Abwanderung nach Wien gesehen, zusätzlich wird die schlechte Infrastruktur ins Treffen geführt, die die Erreichbarkeit des Unternehmens oder der KundInnen sehr schwierig machen kann. In diesem Zusammenhang wird auch die Motivation und Einsatzbereitschaft der Arbeitskräfte gelobt und verschiedentlich auch das „niedrige Lohnniveau“.

Was also aus der Sicht der Unternehmen als Vorteil der Region zu gelten hat, ist für die Arbeitssuchenden eher ein Problem: starke Konkurrenz um die vorhandenen Arbeitsplätze, in der man sich nur mit guten Qualifikationen und mit moderaten Gehaltsvorstellungen durchsetzen kann. Im Burgenland werden zusätzlich zum guten Arbeitskräftean-

gebot auch die Fördermöglichkeiten eines Ziel-1-Gebietes und die unbürokratische Zusammenarbeit mit den regionalen Behörden hervor gehoben.

Abgesehen davon sehen die Unternehmen die „hohe Lebensqualität“ der Region als Vorteil, was allerdings vor allem für die Steiermark gilt. Überdies gelten sowohl im Burgenland als auch in der Steiermark die Nähe zu Ungarn und die sich daraus ergebenden unternehmerischen Möglichkeiten als Vorteil der Region.

Das bereits genannte Problem der defizitären Infrastrukturen steht in beiden ostösterreichischen Regionen an vorderster Stelle der von den Unternehmen monierten Nachteile. Mehr als die Hälfte der befragten steirischen, aber auch viele burgenländische Unternehmen beschwerten sich über die „verkehrstechnische Abgeschiedenheit“ und das Fehlen eines ausreichenden öffentlichen Verkehrsangebotes, insbesondere bei der Bahn. Damit seien erhebliche Nachteile verbunden, wie fehlende Mobilitätschancen der Arbeitskräfte, lange Transportwege, vor allem für den Export, lange Anfahrten bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten, Beeinträchtigungen des Tourismus und Hürden für die Realisierung von innovativen Projekten. So würden etwa die neu geschaffenen Wirtschaftsparks unter diesen Defiziten leiden. An der Infrastruktur wird allerdings nicht nur die verkehrstechnische, sondern zudem die soziale Komponente kritisiert: von manchen Unternehmen wird auch das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen als Standortnachteil empfunden.

Auch aus der Sicht der westungarischen Unternehmen ist die Qualität des Arbeitskräfteangebotes - gute Berufsausbildung, Sprachkenntnisse und „Arbeitskultur“ – als besonderer Vorteil der Region zu sehen. Mit gleicher Wertigkeit, was bei den ostösterreichischen Unternehmen in diesem Ausmaß nicht der Fall ist, wird die Nähe der Grenze zur EU eingestuft, was sich auf den Zugang zum Markt sehr positiv auswirke. Dies allerdings auch deshalb, weil der westungarische Binnenmarkt für sich schon sehr attraktiv sei. Wie in Ostösterreich wird auch in Westungarn die Kooperationsbereitschaft der Behörden sehr positiv beurteilt.

Im Hinblick auf die Verkehrsinfrastruktur sehen auch die westungarischen Unternehmen Benachteiligungen ihrer Region, insbesondere wegen des Fehlens von Autobahnen und des unzureichenden Ausbaus der Bahn. Deshalb sei auch die Entfernung zu Budapest ein Problem. Und wie in Ostösterreich wird auch hier die soziale Infrastruktur als defizitär thematisiert, übrigens ebenso wie das kulturelle Angebot.

Als erheblich nachteiliger als in Ostösterreich wird allerdings der Arbeitskräftemangel in der Region empfunden. Zudem gebe es wegen der Konzentration staatlicher Unterstützungen auf das wirtschaftlich stark benachteiligte Ostungarn immer weniger Förderangebote der öffentlichen Hand.

6.2 Unterstützungswünsche an die öffentliche Hand

Die Unterstützungswünsche der Unternehmen an die öffentliche Hand spiegeln die oben als Nachteile der Region skizzierte Kritik: sowohl in der Steiermark, mehr aber noch im Burgenland sollte aus Sicht der Unternehmen die Gewährleistung der Mobilität und damit die regionale Anbindung im Zentrum öffentlichen Handelns stehen. Im Konkreten ist

der Ausbau der Verkehrsinfrastruktur gemeint, und zwar zur Verbesserung sowohl des Schienenverkehrs (generell, teilweise Aufstockung zum zweispurigen Schienenverkehr, Schnellbahn für PendlerInnen) als auch des individuellen Verkehrs (bessere Straßen, Autobahnen bzw. Anbindung an Autobahnen). Nur auf diesem Wege sei es möglich, die erforderliche Mobilität der Arbeitskräfte zu gewährleisten und damit die Abwanderung zu bremsen. Eine derartige Funktion wird auch dem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen zugesprochen.

Ähnlich gelagert sind die Schwerpunktsetzungen der ungarischen Unternehmen: Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur bezogen gleichermaßen auf das Straßen- und das Eisenbahnnetz. Im Konkreten gilt dies vor allem für den Ausbau der nordsüdlichen Verbindungen und der A8. In Ungarn betrachten es die Unternehmen auch als erforderlich, dass die öffentliche Hand verstärkt in die Infrastruktur des Gesundheitswesens investiert.

Weitere Vorschläge der ostösterreichischen Unternehmen beziehen sich auf die Weiterentwicklung der Voraussetzungen zur beruflichen Qualifizierung: verstärkte Förderung der Weiterbildung, Ausbau der FH-Studiengänge und Unterstützung bei der Schaffung von länderübergreifenden Ausbildungsstandards. In diesem Zusammenhang wurde auch die Erneuerung und Modernisierung von Berufsbildern und die Etablierung neuer Ausbildungsformen vorgeschlagen. Im Bereich des Thermen- und Wellnesstourismus steht die Förderung der Forschungs- und Entwicklungsarbeit sowie die Unterstützung der Zusammenarbeit mit Ungarn im Vordergrund.

Auch die ungarischen Vorschläge betreffen – neben jenen zur Infrastruktur – vielfach die Probleme der Aus- und Weiterbildung. Dies gilt etwa für die Weiterentwicklung des tertiären Bildungswesens, die Verbesserung der technischen Ausstattung, die Verlagerung von Förderungsentscheidungen des Fonds für berufliche Ausbildung auf die lokale Ebene, die Erhöhung der praxisbezogenen Anteile in der beruflichen Weiterbildung oder die Erhöhung der Förderungen für Forschung und Entwicklung. Ebenso wird in diesem Zusammenhang die Unterstützung des Erwerbs von Fremdsprachen angeregt.

Eine weitere Gruppe von Vorschlägen der ungarischen Betriebe bezieht sich auf die Weiterentwicklung der Regionalpolitik, insbesondere im Bereich der Wirtschaft. Demnach sollte die Unterstützung potenzieller InvestorInnen durch die Gemeinden verbessert werden, in die Vorbereitung für die Inanspruchnahme von EU-Förderungen investiert und generell eine auf Konsens beruhende, schlagkräftige Regionalpolitik entwickelt und praktiziert werden. Diese müsse insbesondere auch den Klein- und Mittelunternehmen zugute kommen.

Befragte Unternehmen in Österreich

Name des Unternehmens	Unternehmenssitz	Branche
BFI	Steiermark	
Baufirma	Steiermark	Baufirma
Stahlcord Austria	Fürstenfeld	Metallverarbeitung
Therme Blumau GmbH	Blaumau	Therme
Hoco-Haas	Groß Wilfersdorf	Holzverarbeitung
Verdichter		Kompressoren
Schulungszentrum Fohnsdorf	Fohnsdorf	Schulungszentrum
Wolford	Feldbach	Textilprodukte (Herstellung)
Boxmark Leather Gemb & CoKG	Jennersdorf	Ledererzeuger
Fleischhof Raabtal		Schlacht- u. Zerlegebetrieb
Therme Bad Waltersdorf	Bad Waltersdorf	Therme
Hella Fahrzeugteil Austria GmbH & CoKG	St. Petersdorf (Bgld.)	KFZ Zulieferindustrie
Delphi Packard Austria GmbH	Großpetersdorf (Bgld.)	Metall-, Elektroindustrie, Automobilzulieferung
Kapo		Fensterproduktion
Lenzing Lyacell GmbH	Heiligenkreuz	Lyocellfasererzeugung
Borkenstein	Neudau	Garn- und Zwirnherstellung
Magna Powertrain	Ilz	Zulieferer Autoindustrie, Assemblingwerk
Thonet Vienna	Friedberg	Möbelherstellung
Therme Loipersdorf	Loipersdorf	Therme
Tritonic Atco	Fürstenfeld	Produktionsbetrieb
Schirnhofer		Schlachthof
AT&S	Hinterberg	Leiterplattenproduktion
Römerquell	Edelstal	Mineralwasserabfüllung
Österr. Homogenholz	Neudörfl	Spanplattenerzeugung
Felix Austria	Mattersburg	Konserven, Lebensmittel
Nokia AG	Eisenstadt	Telekommunikation
Hornstein Glastextil AG	Hornstein	Erzeugung und Vertrieb von Glasgeweben
Villa Vita Pannonia GmbH	Pamhagen	Hotel- und Feriendorf
Mareto GmbH	Parndorf	Kunststofferzeugung für

		Kosmetik- und Pharmaindustrie
EWE Gesellschaft zur Fertigung elektronischer Komponenten GmbH (Siemens Konzern)	Siegenderhof	Elektroindustrie
Triumph	Steiermark	
Durmont	Steiermark	Zulieferer für Autoindustrie

Befragte Unternehmen in Ungarn

Name des Unternehmens	Unternehmenssitz
Autoliv Kft.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Ringa Húsipari Rt.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Diadal Ruhaipari Rt.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Amoco Fabrics Termelő Kft.	Komitat Győr-Moson-Sopron
PHILIPS Components Kft.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Rába Járműgyártó Holding Rt.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Skiny Kft.	Komitat Győr-Moson-Sopron
ÉDÁSZ Rt.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Hydro Aluminiumtechnika Kft.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Sokoró Ipari és Kereskedelmi Kft.	Komitat Győr-Moson-Sopron
BOS Automotive Product Bt.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Pannonflax Rt.	Komitat Győr-Moson-Sopron
Sága Foods Rt.	Komitat Vas
Hétforrás Nagykereskedelmi és Szolgáltató Rt.	Komitat Vas
Opel Magyarországi Járműgyártó Kft.	Komitat Vas
Ferrosüt Sütő és Édesipari Kft.	Komitat Vas
Markusovszky Kórház Rendelőintézet	Komitat Vas
MSC Hungary Kft.	Komitat Vas
Vasi Volán Rt.	Komitat Vas
Flextronics International Kft.	Komitat Vas
Falco Forgácslapgyártó Kft.	Komitat Vas
Forma Vitrum Kft.	Komitat Vas
ADA Hungária Kft.	Komitat Vas
BPW-Rába Kft.	Komitat Vas
Korrgép Savaria Gép- és Berendezésgyártó Kft.	Komitat Vas
MÁV Vasjáromú Járműjavító és Gyártó Kft.	Komitat Vas
GE Hungary Rt.	Komitat Zala
KHG Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Komitat Zala
Kanizsa Trend Kft.	Komitat Zala
DKG East Rt.	Komitat Zala

Zalaiparker Rt.	Komitat Zala
Zalavíz Rt.	Komitat Zala
Color Ruházati és Kereskedelmi Kft.	Komitat Zala
Zalabútor Rt.	Komitat Zala
ZÁÉV Rt.	Komitat Zala
Hoffman Építőipari Rt.	Komitat Zala
Zalahús Rt.	Komitat Zala
Zalakerámia Rt.	Komitat Zala
Pannontej Rt.	Komitat Zala

(Bt.=KG; Kft.=GmbH; Rt.= AG)