



Österreichisches Institut für  
Berufsbildungsforschung

# Arbeitsmarktöffnung 2011 - Mögliche Auswirkungen für die Grenzregion zur Slowakei

## ZUSAMMENFASSUNG

Lachmayr Norbert, Proinger Judith,  
Mayerl Martin, Schilder Roswitha

Wien, Dezember 2010

[www.zuwinbat.at](http://www.zuwinbat.at)  
[www.oegb.at](http://www.oegb.at)



## Zur Studie

Als eine der letzten EU-Länder gestehen Deutschland und Österreich ab Mai 2011 allen StaatsbürgerInnen aus den 2004 zur EU beigetretenen Staaten die volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit zu.

Die vorliegende Studie<sup>1</sup> vom Dezember 2010 zielt darauf ab, mögliche Probleme und Chancen der Arbeitsmarktöffnung für Österreich aufzuzeigen. Es wurden im Rahmen des internationalen Projekts „Zukunftsraum Wien – Niederösterreich – Bratislava – Trnava“ (ZUWINBAT) eine umfangreiche Literaturrecherche und Sekundäranalyse zum aktuellen Stand bzw. Prognosen zum Pendel- und Migrationsverhalten sowie Fallanalysen und Leitfadenterviews durchgeführt. Letztere erfolgten mit 13 ExpertInnen aus den Bereichen Arbeitsvermittlung, Arbeits- und Sozialrecht, Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und Wirtschaftswissenschaftler.

Der Gesamtbericht (in Deutsch) ist als Download verfügbar unter [www.oebf.at](http://www.oebf.at).

## Zahl der Beschäftigten aus der Slowakei deutlich geringer als aus Deutschland oder Ungarn

Für das Jahr 2009 zeigt die Statistik des Arbeitsmarktservice 9.474 unselbständig Beschäftigte aus der Slowakei in Österreich (Wien: 2.973), sowie 13.885 selbständig Beschäftigte (Wien: 3.622). Andere benachbarte Herkunftsländer wie Deutschland und Ungarn weisen hier wesentlich höhere Werte auf. Mit Juni 2010 sind 2.639 unselbständig beschäftigte slowakische EinpendlerInnen (Wien 799), und 697 selbständige PendlerInnen (Wien 177) erfasst.

Die slowakischen Arbeitskräfte konzentrieren sich vorwiegend in den Branchen Bau, Landwirtschaft, Gesundheitswesen und Tourismus.

## Prognosen liefern sehr heterogene Ergebnisse

Ökonometrische Prognosen kombinieren meist die geografischen und ökonomischen Bedingungen im Einwanderungs- und Ursprungsland (Gravitätsmodelle) sowie das Arbeitskräfteangebot im Einzugsbereich einer Tagespendlerdistanz. Resultat sind bei Vergleichen teils extrem hohe Schwankungsbreiten, diese erklären sich durch die unterschiedliche Anzahl der untersuchten Herkunftsländer und der Zeithorizonte, verschiedenen methodischen Herangehensweisen und Definitionen, oder differenzierter Gewichtung der jeweiligen Besonderheiten der Zielstaaten (z.B. Einfluss der deutschen Arbeitsmarktöffnung auf Österreich).

Langfristige demografische Entwicklungen sowie Änderungen in Pensionssystemen, aber auch Konjunkturschwankungen sind nicht präzise vorhersehbar oder würden zu große Schwankungsbreiten verursachen. Generelle Thesen<sup>2</sup> pro („Bedürfnisse des Marktes und große Defizite in einigen Bereichen werden die ArbeitsmigrantInnen problemlos einbinden können“) und kontra („Lohnunterschiede und Disparitäten im Lebensstandard werden die traditionellen Migrationspotenziale verstärken, zu einer Westwanderung führen, und den Arbeitsmarkt im Niedriglohnbereich destabilisieren“) sind daher nur bedingt auf die Situation Wien-Bratislava-Trnava und deren Pendelströme umlegbar.

---

<sup>1</sup> Lachmayr, Norbert; Proinger, Judith; Mayerl, Martin; Schilder, Roswitha (2010) (HgInnen.): Arbeitsmarktöffnung 2011 – Mögliche Auswirkungen für die Grenzregion zur Slowakei, Wien.

<sup>2</sup> Vgl. Musial, Janusz (2002): Discussion Paper Periodische Arbeitsmigration aus Polen (Raum Op-peln) nach Deutschland. Ein Testfall für die Erwerbsswanderungen nach der Osterweiterung? [www.zei.de/download/zei\\_dp/dp\\_c100\\_musial.pdf](http://www.zei.de/download/zei_dp/dp_c100_musial.pdf)

Daher wird auf BürgerInnenbefragungen direkt aus der Grenzregion zur Slowakei Bezug genommen: Auf Basis der Befragung von 1.500 slowakischen Haushalten (Fachkräftemonitoring<sup>3</sup>), hochgerechnet auf die Grundgesamtheit der Westslowakei, gibt es in der Region Bratislava-Trnava ein reales Migrations- und Pendelpotenzial von etwa 7.600 Personen im erwerbsfähigen Alter mit Österreich als Ziel-land. Dies ist ein Anteil von 0,1-0,3% (reales Migrationspotential 800-2.500 Personen) bzw. 0,3-1,2% (reales Pendelpotential 2.500 bis 10.300 Personen) der erwerbsfähigen 15-64-Jährigen. Wien würde etwas mehr als ein Drittel der Gesamtzahl der MigrantInnen und PendlerInnen anziehen.

### Anreize, in die Slowakei zurückzukehren bzw. gar nicht erst mobil zu werden, steigen ebenfalls

Finanz- und Wirtschaftskrise haben die Folge, dass für viele diese SlowakInnen die ursprünglichen Zielländer weniger attraktiv geworden sind und eine Rückkehr andenken bzw. bereits umgesetzt haben. Die europäische Freizügigkeit ab 2011 bedeutet auch, mit einem geringeren wirtschaftlichem Risiko zurückzukehren: Wurde bislang der Aufnahmestaat mit Freizügigkeitsbeschränkungen verlassen, wird mitunter ein Rückkehrrecht verwirkt. Dies entfällt ab Mai 2011.

Neben der positiven Wirtschaftsentwicklung der Region Budapest und sinkenden Wohlstandsdifferenzen zu Österreich ist zudem erkennbar, dass für jene Berufe, die in Österreich stark nachgefragt sind, auch in den Nachbarländern bereits großer Bedarf besteht. Die bisherige Abwanderung von jungen und qualifizierten Personen stellt für die Herkunftsländer bereits eine Herausforderung in demographischer und ökonomischer Hinsicht dar. So steht beispielsweise der erhöhte Bedarf an Pflegepersonal in Österreich einem drohenden Mangel an Pflegepersonal in den klassischen Herkunftsländern der PflegerInnen gegenüber.

### Weitere Push- und Pullfaktoren

Die individuelle Mobilitätsbereitschaft ist von zahlreichen soziodemografischen Faktoren beeinflusst, aber auch Pullfaktoren (Gründe, die vom potenziellen Zielstaat ausgehen) und Pushfaktoren (Gründe, die im Herkunftsland liegen) sind maßgeblich. Zu den wichtigsten Variablen<sup>4</sup> zählen mikro-ökonomische Indikatoren (z.B. Haushaltseinkommen, Grundbesitz), individuelle Arbeitslosigkeit, subjektive Zufriedenheit, Alter, Betreuungspflichten (z.B. Kinder), bestehende Verkehrsinfrastruktur, Verfügbarkeit von Verkehrsmitteln, die Nähe zu Grenzübergängen, Wegzeiten und -kosten, Heimatbindung, konsumorientierte Insidervorteile, Pendel- bzw. Migrationserfahrung (auch im Freundeskreis), Ausbildung und Berufsqualifikation, Fremdsprachenkenntnisse, Netzwerke im Ausland, potenzielle Aufstiegschancen und besserer Lebensstandard im Ausland, geografische Nähe, Lohn-differenz, Weiterbildungsmöglichkeiten im Zielland, ausbildungsadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten, die politische Situation, die unterschiedlichen Gesetzeslagen (z.B. Pensions- und Sozialversicherungsansprüche), Nostrifikationssysteme für die Anerkennung von Qualifikationen, verwaltungstechnische Hürden etc.

---

<sup>3</sup> Bittner, Marc/Hudler-Seitzberger, Michaela (2009): Hauptergebnisse der empirischen Datenerhebungen aus FAMO im Zeitvergleich seit 2004/05, [www.famo.at/pdf/FAMO\\_I\\_Detail\\_end.pdf](http://www.famo.at/pdf/FAMO_I_Detail_end.pdf)

<sup>4</sup> Vgl. z.B. Lachmayr, Norbert (2004): Personalsuche im EWR-Ausland. Ergebnisse und Empfehlungen - Hemmende und fördernde Faktoren in Zusammenhang mit dem Einstellungsverhalten österreichischer Betriebe (AMS-KundInnenbetriebe); Lechner, Ferdinand/Prenner, Peter/Schelepa, Susanne/Willsberger, Barbara (2008): Berufsbilder im grenzüberschreitenden Vergleich - Trendanalyse. L&R Sozialforschung; Schlögl, Peter/Lachmayr, Norbert (2004): Mobilitätshindernisse österreichischer ArbeitnehmerInnen in das EWR-Ausland. Ergebnisse und Empfehlungen aufgrund von Literaturrecherche und einer quantitativen Erhebung bei AMS-KundInnen

Konkret für die Grenzregion zur Slowakei erhoben Nowotny/Hierländer<sup>5</sup> (2009: 58f) folgende Hürden, und zwar in fallender Wichtigkeit:

*„Habe hier Familie, Freunde und Bekannte; Bin hier zu Hause, hier kenne ich mich aus; Alters-, gesundheitliche oder andere persönliche Gründe; Besitze ein Einfamilienhaus, Garten, immobiles Vermögen; Habe hier einen guten Arbeitsplatz; Zu großer Aufwand; Arbeit im Ausland reizt mich nicht; Zu hohe Kosten im Ausland; Habe keine Kontakte im Ausland; Schwierig eine Arbeitsgenehmigung zu bekommen; Formalitäten zu kompliziert; Kann keine Fremdsprache; Angst vor fremder Umgebung; Ausländerfeindlichkeit; Schlechte Erfahrungen anderer im Ausland.“*

### Am ehesten kurzfristige Substitutionsprozesse im unqualifizierten Bereich erwartet

Die Literaturanalyse zeigt, dass die Auswirkungen in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen, Wirtschaftssektoren und Regionen sehr ungleich ausfallen können. Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen mit einem kurzfristig erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen. Fachkräfte hingegen befinden sich bereits jetzt mehrheitlich in jenen Ländern, welche den Arbeitsmarkt gleich geöffnet haben (z.B. Irland, Großbritannien) bzw. sind als die Schlüsselarbeitskräfte bzw. Pflegepersonal bereits in Österreich.

Die räumliche Nähe zwischen Wien und der Slowakei ist insofern von Bedeutung, als SlowakInnen nicht dem klassischen Typ der ZuwanderInnen im Sinne einmaliger ImmigrantInnen entsprechen, sondern häufig zwischen Herkunfts- und Zielort pendeln. Die saisonale Wanderung z.B. zur Erntezeit oder grenzüberschreitende Pendelwanderungen werden als attraktive Alternative zu einer längerfristigen Arbeitsmigration gesehen. Dieses Migrationspotenzial darf jedoch nicht mit einer Bereitschaft zur Auswanderung verwechselt werden. PendlerInnen treten im Übrigen nur in den Arbeitsmarkt ein, wenn sie einen Arbeitsplatz gefunden haben.

### Einzelfallstudie IKT: internationaler Arbeitsmarkt ist Realität

Es wird die Arbeitsmarktöffnung als Chance wahrgenommen. Große Ängste sind damit nicht verbunden, denn der Arbeitsmarkt war schon immer in besonderer Weise sehr mobil, räumliche Aspekte spielen durch den speziellen Charakter der informationstechnischen Arbeitsaufgaben keine große Rolle. Es sind von wichtigen Verbänden keine Tätigkeiten geplant, falls unerwartete Folgen eintreten, wird man entsprechend der Situation reagieren. Insgesamt kann die Stimmung zur Arbeitsmarktöffnung in der IKT-Branche als mehrheitlich positiv beschrieben werden, abhängig von Faktoren wie Unternehmensgröße und Marktsegment.

### Einzelfallstudie Pflege: Öffnung ist kein isoliertes Problem

Die Einzelfallstudie zeigt für den Bereich der Pflege, dass die Arbeitsmarktöffnung nicht als ein isoliertes Problem wahrgenommen wird, sondern als ein „Teilproblem“ eines ganzen Systems. Die befragten VertreterInnen der Pflegebranche machen sich mehr Sorgen um die Aufrechterhaltung und Verbesserung des Pflegesystems (Demographie, künftiger Ärztemangel). Wenn diese eigenen Mängel beseitigt sind, dann stellt die Arbeitsmarktöffnung kein Problem für den Arbeitsmarkt und die Qualität im Pflegesystem dar. Daher sind keine speziellen Maßnahmen bis jetzt durchgeführt worden und keine zukünftigen Maßnahmen geplant.

---

<sup>5</sup> Nowotny, Klaus/Hierländer, Robert (2009): FAMO – Fachkräftemonitoring. Regelmäßige Erhebung des Angebots u. des Bedarfs an Fachkräften in der Grenzregion Ostösterreichs m. d. Slowakei. WIFO

## Die Sicht von 13 ExpertInnen

Es wurden 13 qualitative Leitfadeninterviews mit ExpertInnen aus den Bereichen AMS, Arbeitskräftevermittler/-überlasser, Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen, Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt grenzüberschreitender Arbeitsmarkt und der Anerkennung von ausländischen Berufsausbildungen geführt.

## Steigendes Arbeitspendeln wahrscheinlicher als mehr Zuzug

Mehrheitlich wird davon ausgegangen, dass verstärktes Arbeitspendeln aus dem näheren Einzugsgebiet aus der Slowakei stattfinden wird, mit Zuzug wird in geringerem Ausmaß gerechnet. Für PendlerInnen ergibt sich ein doppelter Nutzen: eine vergleichsweise hohe Entlohnung und gleichzeitig niedrige Lebenshaltungskosten in ihrem Heimatland.

## Nur geringer Anstieg von Niedrigqualifizierten wird erwartet

Für nachgefragte Fachkräfte gab es bereits bisher die Möglichkeit, mittels Bewilligung als Schlüsselarbeitskräfte in Österreich zu arbeiten. Hier könnte der Markt aus Sicht der ExpertInnen bereits zu einem Großteil ausgeschöpft sein, grenznahe Tagespendeln und ein deutlich höheres Lohnniveau in Österreich könnten hier dennoch einen Anreiz darstellen.

Eine drohende „Überschwemmung“ des Arbeitsmarkts mit Niedrigqualifizierten aus der Slowakei wird von den ExpertInnen jedenfalls nicht gesehen: auf Nachfrageseite ist kein großer Bedarf gegeben, auf Angebotsseite werden Niedrigqualifizierte als weniger mobil und aufgrund von Sprachbarrieren als weniger gut integrierbar eingeschätzt.

Gute Sprachkenntnisse werden in allen Bereichen als wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit in Österreich gesehen, auch im Niedrigqualifikationsbereich ist die fachliche Verständigung wesentlich.

## Auswirkung ausländischer Unternehmen, die am österreichischen Arbeitsmarkt ihre Leistungen erbringen

Für ArbeitgeberInnen wird im Bereich der Privatwirtschaft (z.B. Baubranche) ein verstärkter Wettbewerbsdruck durch ausländische Unternehmer erwartet, die ihre Leistungen billiger anbieten, weshalb die Stimmung hier als eher skeptisch und verhalten beschrieben wird. Aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive wird die Arbeitsmarktöffnung generell als überwiegend positiv für die langfristige wirtschaftliche Entwicklung Österreichs beurteilt.

## Chancen für den Pflege- und Gesundheitsbereich

In österreichischen Krankenanstalten kommen nach Lenhart (2009: 22) rund 8% der ausländischen Pflegekräfte aus der Slowakei, in Alten- und Pflegeheimen sind es rund 21% (inkl. PendlerInnen).

Eine große Hoffnung auf zumindest teilweise Deckung des Fachkräftemangels wurde für den Pflegebereich angesprochen. Aufgrund der unterschiedlichen Lohnbedingungen in Österreich und der Slowakei wird definitiv mit Interesse von Seiten der slowakischen Fachkräfte gerechnet. Hier wird auch eine Verschiebung prognostiziert: Derzeit sind bereits Pflegekräfte aus den neuen EU-Ländern als Selbständige in Österreich tätig, z.B. in der 24-Stunden-Pflege, und arbeiten damit z.T. unter ihrem Qualifikationsniveau. Hier wird erwartet, dass diese Fachkräfte, die sich zum Teil bereits in Österreich niedergelassen haben, vermehrt in regu-

läre Beschäftigungsverhältnisse auf ihrem Qualifikationsniveau übertreten werden und in die 24-Stunden-Pflege vermehrt Arbeitskräfte mit Heimhilfe-Ausbildung aus der Slowakei und Polen nachrücken.

Analog den Ergebnissen aus der oben genannten Fallstudie werden keine Risiken gesehen, da der Pflege-/Gesundheitsbereich in Österreich klar und sehr strikt kollektivvertraglich geregelt ist und nur wenige (sehr kleine) Einrichtungen nicht an den Kollektivvertrag gebunden sind.

### Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung als neue Option

Der Bereich der Arbeitskräfteüberlassung wird durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) bundesweit für alle Branchen einheitlich geregelt und unterliegt einem eigenen Kollektivvertrag. Diese sehr umfangreiche und strikte Gesetzeslage sichert die Gleichstellung von ausländischen mit inländischen Arbeitskräften, wodurch für Personalvermittler und ihre Kunden keine Preisvorteile durch ausländische Arbeitskräfte entstehen. Insofern wird hier keine Gefahr für Lohn-dumping gesehen. Insgesamt rechnen Personalvermittler mit geringen Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung auf ihre Branche.

Im Vergleich zu Deutschland wird Österreich für mobile SlowakInnen als attraktiveres Land erachtet, sowohl was die geografische und kulturelle Nähe angeht, aber auch die Lohnbedingungen in Österreich sind zum Teil besser. So sind etwa in der Arbeitskräfteüberlassung/Zeitarbeit ausländische Arbeitskräfte in Deutschland nicht wie in Österreich mit inländischen Arbeitskräften gleichgestellt.

### Herausforderung Kontrolle und Vollstreckung von Sanktionen

Die größten Schwierigkeiten stellen aus Sicht der ExpertInnen die Kontrolle und Überprüfbarkeit der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben durch ausländische Unternehmen dar und insbesondere die Vollstreckung von allfälligen Sanktionen. Die vorhandenen Gesetze und auch der Vorschlag des neuen Lohn- und Sozialdumpinggesetzes werden prinzipiell als gut und als aus heutiger Sicht ausreichend beurteilt, Nachbesserungen werden auf Basis der gemachten Erfahrungen notwendig werden.

Schwachpunkt ist jedoch die Exekution dieser Gesetze. Einerseits wird der Wegfall einer Kontrollmöglichkeit durch die Kiab gesehen, andererseits werden auch fehlende Abkommen mit Herkunftsländern im Sinne von Auskunftsrecht (z.B. der Sozialversicherung) oder der Einhebung von Strafen zu Bedenken gegeben. Insbesondere in der Privatwirtschaft, z.B. im Baugewerbe, werden hier Wettbewerbsnachteile befürchtet. Aus diesen Gründen wird das neue Lohn- und Sozialdumpinggesetz übereinstimmend als zwar guter Ansatz jedoch „zahnlos“ bewertet.

- Arbeitskräfte werden in prekäre Beschäftigungsverhältnisse gedrängt, z.B. legal in reduziertem Beschäftigungsausmaß (z.B. Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) angestellt mit zusätzlicher Schwarzbezahlung von Überstunden. Für letzteres werden bereits erste Anzeichen wahrgenommen, so gab es etwa zuletzt vermehrt Anträge für Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen beim AMS.
- Arbeitskräfte werden nicht nach ihrer Qualifikation in Kollektivverträge eingestuft und bezahlt: im Allgemeinen findet keine automatische Anerkennung von slowakischen Qualifikationen<sup>6</sup> statt, eine Nostrifizierung muss individuell beantragt werden. Ob dies hinlänglich bekannt ist, bleibt fraglich. Ohne Nostrifizierung ist jedoch eine entsprechende Einstufung in den anzuwendenden

---

<sup>6</sup> Dies gilt aber nicht für Berufe, bei bestimmten Berufen werden Ausbildungsnachweise von jedem EU-Mitgliedsstaat automatisch anerkannt, so etwa bei Krankenschwestern/Krankenpflegern.



Kollektivvertrag nicht gesichert und auch legal nicht erforderlich, wodurch sich die Gefahr von Lohndumping ergeben würden. Nach dem Ende der Übergangsfristen wird vermutlich ein Legalisierungsprozess einsetzen, da durch Übergangsfristen Arbeitskräfte in die Illegalität gedrängt wurden. Nur schwache Anzeichen einer bisherigen Nutzung der Umgehungsmöglichkeiten („1-Personen-Betriebe“) zeigen sich für die Slowakei. Im Bereich der illegalen Beschäftigung fallen Personen aus Polen, der Türkei und Ex-Jugoslawien weit stärker ins Gewicht.

### Erwartungen an arbeitsmarktpolitische Akteure in Österreich

Wichtig sind in Zukunft grenzüberschreitende Kooperationen und die Vernetzung aller beteiligten Player. Bereits laufende grenzüberschreitende Aktivitäten sollten unbedingt fortgesetzt und ausgebaut werden. Wesentliches Ziel muss sein, Trends frühzeitig wahrnehmen und darauf reagieren zu können. Die langfristige Perspektive muss ein gemeinsamer Arbeitsmarkt mit auch umgekehrter Mobilität sein.

Wichtig ist auch die Herstellung von Transparenz über vorhandene Qualifikationen in den jeweiligen Ländern<sup>7</sup> oder grenzüberschreitende Abstimmung von Ausbildungen sowie grenzüberschreitende Qualifikationsmaßnahmen.

Auf **Ministerialebene** sind die Zuständigkeiten über mehrere Ministerien (Sozial, Wirtschafts-, Finanz-, Justizministerium) verteilt. Umso wichtiger ist hier eine Vernetzung zum Thema Arbeitsmarktöffnung. Die gesetzlichen Grundlagen sind ausreichend vorhanden, erwartet wird eine sorgfältige Ausführung, die u.a. durch ausreichende Ressourcen und Kompetenzen für die Kontrollorgane unterstützt werden müsste. Weitere noch offene Punkte betreffen Abkommen mit Herkunftsländern z.B. im Bereich der Auskunftspflicht, um Kontrollen und etwaige Sanktionen zu ermöglichen.

**ArbeitnehmerInnenvertretungen** werden massiv gefordert sein. Schwerpunkte werden bei der Rechtsberatung und -information sowie Aufklärung über Rahmenbedingungen für die Anerkennung von Berufsausbildungen liegen, aber auch in der Unterstützung bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren. Dies sei noch nicht ausreichend in den Strukturen verankert, in Pilotprojekten jedoch schon in Erprobung. Die ebenso wichtige Information und Aufklärung für Unternehmen wird von den **Arbeitgeberinteressensverbänden** erwartet.

Von den **Gewerkschaften** wird ein grenzüberschreitender inhaltlicher und organisationstechnischer Austausch und Know-how Transfer erwartet. Mit dem Projekt ZUWINBAT ist ein wichtiger Grundstein gelegt.

An das **AMS** wird der Anspruch der Unterstützung einer Integration des Arbeitsmarkts durch Kooperation und slowakischen Arbeitsmarktbehörden gestellt. Hierzu laufen bereits Vorbereitungen in Form von bilateralen Projekten zum Erfahrungsaustausch.

Ein **unabhängiges Betreuungsangebot für grenzüberschreitende Arbeitskräfte**, das gemeinsam von Gewerkschaft und arbeitsmarktpolitischen Akteuren getragen wird, wird als sehr wichtig und gut für alle Seiten bewertet und für die Zukunft als dauerhafte Einrichtung gewünscht. Integriert werden sollten alle betroffenen Akteure, um Strukturen zu schaffen, die u.a. auch für anlassbezogene Information und Austausch rasch und unkompliziert genutzt werden können. Als wichtig erachtet wird, dass es eine Drehscheibe gibt, die allen Akteuren bekannt ist und mit der Doppelgleisigkeiten vermieden werden.

---

<sup>7</sup> Einen grenzüberschreitenden Vergleich von Berufen, dahinterstehenden Ausbildungen und Qualifikationen in Österreich, Slowakei, Tschechien und Ungarn bietet die Website <http://www.jobtour.eu>.