

**3787/AB XXI.GP**

---

**Eingelangt am: 28.06.2002**

BM für Wirtschaft und Arbeit

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 3820/J betreffend innerösterreichische Vorbereitung auf die Erweiterung der EU, welche die Abgeordneten Dr. Caspar Einem, Kolleginnen und Kollegen am 30. April 2002 an mich richteten, stelle ich fest:

**Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:**

In den Verhandlungen mit den zehn Mitteleuropäischen Beitrittskandidaten (ohne Malta und Zypern) ist es auf eine gemeinsame Initiative Österreichs und Deutschlands hin gelungen, ein Modell für eine insgesamt bis zu siebenjährige Übergangsfrist im Bereich der Personenfreizügigkeit zu erarbeiten, um Störungen der Arbeitsmärkte unmittelbar nach der Erweiterung zu vermeiden. Auf Grund der geographischen Nähe und gleichzeitiger beträchtlicher Einkommensunterschiede hätten Pendlerströme zu Problemen am heimischen Arbeitsmarkt führen können.

Im Rahmen eines "Review-Prozesses" wurde neben regelmäßigen Überprüfungen dieses Mechanismus auch die Möglichkeit eingeräumt, flexibel auf allfällige veränderte Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu reagieren. Störungen des Marktes könne so durch einen bis zu sieben Jahre andauernden flexiblen Übergangsmechanismus vermieden werden.

**Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:**

Keine.

**Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:**

Die Aufhebung der Pendlerquote ist Voraussetzung für das geplante Netz an bilateralen Beschäftigungsabkommen mit den Beitrittskandidatenländern, auf deren Grundlage während des Übergangregimes im Rahmen zahlenmäßig begrenzter Kontingente Wochenpendler und Schlüsselkräfte zu einer Beschäftigung zugelassen werden sollen. Die Festlegung von bilateralen Kontingenten wäre jedoch wenig sinnvoll, würde die Beschäftigung zusätzlich auch durch eine Höchstzahl in der Niederlassungsverordnung begrenzt werden.

**Antwort zu den Punkten 4 bis 6 der Anfrage:**

Bisher wurden lediglich mit Ungarn und Tschechien sowohl Grenzgänger- als auch Praktikantenabkommen abgeschlossen. Die Abkommen mit Tschechien müssen noch vom Parlament genehmigt werden. Abkommen, die die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen zum Gegenstand haben, wurden bisher noch nicht abgeschlossen.

Die österreichischen Erfahrungen mit dem Grenzgänger- und dem Praktikantenabkommen mit Ungarn, die seit 1998 in Geltung stehen, sind äußerst positiv. Beim Abschluss künftiger Vereinbarungen wird man auf diese Erfahrungen zurückgreifen, um negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hintanhaltend zu können.

**Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:**

Im Rahmen einer Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz und zum Fremden-gesetz 1997 soll die Möglichkeit geschaffen werden, im Wege von Regierungsüber-einkommen bilaterale Vereinbarungen abzuschließen, die einer jährlich festzulegen-den Anzahl von Staatsangehörigen aus Nachbarstaaten die Aufnahme einer Be-schäftigung in Österreich gestatten. Neben Schlüsselkräften sollen auch Pendler im Rahmen jährlicher Kontingente zu einer Beschäftigung in Österreich zugelassen werden, sofern die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes dies zulässt.

Es besteht auch die Absicht, mit den Beitrittskandidaten Werkvertragsabkommen ab-zuschließen. Erste bilaterale Gespräche haben bereits stattgefunden. Mit konkreten Verhandlungen wird allerdings erst nach der parlamentarischen Beschlussfassung über die oa. Novelle zu rechnen sein. Da mehrere Kandidatenländer bereits großes Interesse am Abschluss solcher Abkommen bekundet haben, werden die notwen-digen Verhandlungen rasch abgeschlossen werden können.

**Antwort zu Punkt 8 der Anfrage:**

Die mit den Beitrittskandidatenländern abzuschließenden bilateralen Beschäftigungs- und Werkvertragsabkommen werden es ermöglichen, sie schrittweise an die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit heranzuführen. Bei der jährlichen Festlegung der Kontin-gente wird aber selbstverständlich auf allfällige negative Entwicklungen in Teilar-beitsmärkten Bedacht zu nehmen sein.

**Antwort zu Punkt 9 der Anfrage:**

Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 16. Dezember 1996 wurden auch Kontroll- und Sanktions-maßnahmen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) vorgesehen, die

die Einhaltung österreichischer arbeitsrechtlicher Normen durch Dienstleistungserbringer aus anderen Mitgliedsstaaten der EU sicherstellen sollen.

Nach §7b Abs. 3 AVRAG idFd BGBl. I Nr. 68/2002 haben ab 1. Juli 2002 ausländische Arbeitgeber aus EU-Mitgliedstaaten grundsätzlich spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme in Österreich die Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden (vor 1. Juli 2002 ist bzw. war diese Meldung gegenüber dem Zentral-Arbeitsinspektorat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit abzugeben). Des Weiteren besteht die Verpflichtung, während der Dauer der Beschäftigung in Österreich entsprechende Sozialversicherungsdokumente für die entsandten Arbeitnehmer sowie die Meldung bereit zu halten.

Gemäß § 7b Abs. 9 AVRAG können bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen Verwaltungsstrafen verhängt werden.

Gerade mit dieser Meldeverpflichtung soll die Zentrale Koordinationsstelle in die Lage versetzt werden, im Voraus von der Tätigkeit ausländischer Arbeitgeber in Österreich Kenntnis nehmen zu können, um rasch und effizient entsprechende Kontrollen durchführen zu können. Aufgrund des Territorialitätsprinzips sind Arbeitnehmerschutzbestimmungen als sogenannte Eingriffsnormen jedenfalls auf ausländische Arbeitgeber hinsichtlich ihrer Tätigkeit in Österreich anzuwenden.

Für Entgeltansprüche von aus Mitgliedstaaten der EU durch Subunternehmer entsandte Arbeitnehmer (im Baubereich) wurde eine Haftung des Generalunternehmers (als Ausfallsbürge) geschaffen.

Weiters wurde im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer ein Wahlgerichtsstand geschaffen, der entsandte Arbeitnehmer in die Lage versetzen soll, auch in Österreich ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche einklagen zu können.

Neben den Klagsmöglichkeiten des Arbeitnehmers besteht nach dem österreichischen Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG) bei Vorliegen der übrigen Tatbestandsvoraussetzungen die Möglichkeit, bei Verstößen gegen gesetz-

liehe oder kollektivvertragliche arbeitsrechtliche Normen gegen den Arbeitgeber vorgehen.

Gestützt auf § 1 DWG kann in diesen Fällen der Arbeitgeber sowohl auf Unterlassung als auch auf Schadenersatz entsprechend der bisherigen Judikatur geklagt werden. Diese Judikatur spiegelt neben dem Wettbewerbsaspekt eine starke arbeitnehmerschutzrechtliche Komponente hinsichtlich Sozialdumping wieder.

Im Bereich der Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz ist auch nach der Erweiterung der EU zwischen folgenden Sachverhalten zu unterscheiden:

1. Beschäftigung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen mit der Staatsangehörigkeit der neu beigetretenen Länder durch ein Unternehmen mit Sitz in Österreich;
2. Tätigkeit eines Unternehmens in Österreich unter Einsatz von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, wobei das Unternehmen in einem der neu beigetretenen Länder, nicht jedoch in Österreich einen Sitz hat (Entsendefälle).

Zunächst gilt sowohl im Fall 1. als auch im Fall 2. das Territorialitätsprinzip: Die österreichischen Arbeitnehmerschutzvorschriften sind - als öffentlich-rechtliche Vorschriften - von allen in Österreich tätigen Unternehmen einzuhalten, und die Kontrollen der Arbeitsinspektion beziehen sich auch auf alle in Österreich tätigen Unternehmen. Daran ändert sich selbstverständlich durch die EU-Erweiterung nichts.

In der Fallkonstellation 1. kann schon jetzt gesagt werden, dass Unternehmen, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aus den Nachbarländern beschäftigen, vollständig der Kontrolle durch die Arbeitsinspektion unterliegen und festgestellte Verstöße geahndet werden. Die Durchsetzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften, die Durchführbarkeit und der Abschluss von Verwaltungs(straf)verfahren gegenüber diesen Unternehmen ist kein Problem, das sich speziell durch die EU-Erweiterung verstärkt stellen würde.

Um die Verletzungen von Schutzbestimmungen durch Unternehmen besser verfolgbar zu machen, die in einem Nachbarland, nicht aber in Österreich einen Sitz haben (im Rahmen von Arbeitnehmerentsendungen; Fall 2.) wurden mit dem zu Jahresbeginn in Kraft getretenen Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz (ANS-RG), BGBl. I Nr. 159/2001, entscheidende Voraussetzungen geschaffen.

Bis zum Inkrafttreten des ANS-RG war nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes der Tatort bei der Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften stets der Ort, an dem das Unternehmen (der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin) seinen/ ihren Sitz hat. Wenn ein Unternehmen seinen Sitz also nur in einem Nachbarstaat hatte, war bisher davon auszugehen, dass der Tatort im Nachbarstaat lag. Da zufolge des § 2 Abs. 1 VStG nur die im Inland begangenen Verwaltungsübertretungen strafbar sind, bestand bisher in solchen Fällen keine Strafbarkeit.

Mit der Neuregelung des ANS-RG ist bei Übertretungen durch Unternehmen mit Sitz im Ausland nun jener Ort als Tatort anzusehen, an dem die Übertretung festgestellt wurde - also die Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle, in bzw. auf der das Arbeitsinspektorat die Übertretung festgestellt hat (s. § 130 Abs. 7 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, § 24 Abs. 4 Arbeitsinspektionsgesetz und § 10 Abs. 2 Bauarbeitenkoordinationsgesetz i.d.F. des ANS-RG). Damit gilt die Tat als im Inland begangen und ist zufolge § 2 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz grundsätzlich strafbar. Örtlich zuständig ist die Verwaltungsstrafbehörde, in deren Sprengel dieser Tatort liegt.

Diese Änderung schafft zumindest auch die innerösterreichischen Voraussetzungen, die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften auch durch solche ungarischen, slowenischen, tschechischen, slowakischen u.a. Unternehmen zu ahnden, die "ihre" Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, ohne selbst einen Sitz in Österreich zu begründen.

**Antwort zu Punkt 10 der Anfrage:**

Österreichische Regelungen allein bieten rechtlich noch keine Handhabe, um nach Einleitung eines Strafverfahrens in Österreich allenfalls nötige Erhebungen im Ausland durchzuführen, behördliche Schriftstücke im Ausland zuzustellen oder einen einmal verhängten Verwaltungsstrafbescheid im Ausland auch zu vollstrecken. Die rechtlichen Vorkehrungen dafür müssen durch internationale Abkommen und - insbesondere im Fall der neu beitretenden Staaten - durch Rechtsakte auf EU-Ebene getroffen werden. Seit Jahrzehnten sind internationale Regelungen zur gegenseitigen Amtshilfe, Anerkennung und Vollstreckung von Strafentscheidungen Gegenstand von Verhandlungen im Europarat, aber auch in der EU.

Längerfristig ist ein entscheidender Schritt in Richtung einer innerhalb der EU grenzüberschreitenden Verfolgbarkeit von Verwaltungsübertretungen und somit auch von Übertretungen von Arbeitnehmerschutzbestimmungen von der Annahme des Entwurfs eines Rahmenbeschlusses über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen zu erwarten, über den derzeit auf EU-Ebene verhandelt wird.

**Antwort zu den Punkten 11 und 12 der Anfrage:**

Ja.

**Antwort zu Punkt 13 der Anfrage:**

Die Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice können von der Gestaltung der Instrumente her flexibel für alle Anforderungen eingesetzt werden. Betriebliche Umstrukturierungen im Zuge des Beitritts können etwa durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte unterstützt werden. Arbeitsmarktpolitische Förderungen können und werden damit wirtschafts- und strukturpolitische Maßnahmen gezielt unterstützen. Um dieses Zusammenwirken zu erweitern, wurden

Territoriale Beschäftigungspakte implementiert, die gerade für Problemregionen neue Ansätze bieten.

Im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmarktförderung ist ebenfalls der Einsatz der unterschiedlichen Auffangmaßnahmen (Kurzarbeitsbeihilfe etc.) möglich. Zur Optimierung der betrieblichen Förderung des Bundes soll die Austria-Wirtschaftsförderungs-Ges.m.b.H. errichtet werden.

Auf folgende allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen darf verwiesen werden:

Neben den Bestrebungen, die erfolgreiche Anhebung des Qualifikationsniveaus der Erwerbsbevölkerung auf dem Wege der Erstausbildung weiter zu verfolgen und auszubauen, tragen im Rahmen der Politik des lebenslangen Lernens insbesondere die Maßnahmen im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung zur Steigerung bzw. zum Erhalt der Erwerbsquoten bei. Als eines der wichtigen Instrumente zur Verstärkung der Anreize für entsprechende Investitionen wurde durch die österreichische Bundesregierung daher eine Erhöhung des zusätzlichen steuerlichen Freibetrags für Weiterbildung von 9 % auf 20 % und darüber hinaus die Einführung einer alternativen Prämie von 6 % beschlossen. Auch der weitere Ausbau der Durchlässigkeit der Bildungsbereiche insbesondere im Hinblick auf einen breiten Zugang zum tertiären Bereich stellt eine wesentliche Maßnahme zur Steigerung der Erwerbsquoten in der Wissensgesellschaft dar. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die neuerlichen Zuwächse im Bereich der Berufsreifepflicht zu verweisen. Darüber hinaus konnten die einschlägigen Beratungsangebote im Bereich der Aus- und Weiterbildung ausgeweitet bzw. mehr Bürger erreicht werden. Im Speziellen aber tragen die Initiativen zu Förderung und Ausbau der IT-Kompetenzen zur Sicherung und Erweiterung der Erwerbsquoten bei.

Das Modell der Bildungskarenz, das eine vorübergehende Freistellung vom Betrieb für Bildungszwecke bei gleichzeitiger sozialer Absicherung erlaubt, stellt in diesem Zusammenhang eine nach wie vor bedeutsame Maßnahme zur Ermöglichung lebensbegleitenden Lernens bei gleichzeitiger Sicherung der Qualität der Arbeit dar.



Die Neugestaltung des Universitätsstudien-gesetz (UniStG) mit der Einführung des dreigliedrigen Studiensystems (Bakkalaureat, Magister, Doktorat) und die damit verbundene internationale Vergleichbarkeit der Abschlüsse steigert einerseits die internationale Wettbewerbsfähigkeit des österreichischen Hochschulsystems, aber auch die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen und Absolventinnen.

Der Abbau der stark berufs- und praxisorientierten Fachhochschul-Studiengänge für Berufstätige bietet für bereits im Erwerbsleben Stehende die Möglichkeit, sich auch ohne Studienabschluss in aktuellen Berufsfeldern weiterzuqualifizieren und den sich stark verändernden und rasch wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes nachzukommen.

Ein einfaches Einrichtungsverfahren der Universitätslehrgänge und die individuell gestaltbaren Studienpläne ermöglichen ein rasches Reagieren auf die Erfordernisse der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes. Auch wurde eine generelle Ausweitung des Angebotes universitärer Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Universitätslehrgängen und Lehrgängen universitären Charakters vorgenommen.

Um sich mit den kommenden Anforderungen an den Arbeitsmarkt auseinander zu setzen und neue Vorgangsweisen zu entwickeln sowie Anforderungen der Arbeitgeber und Angebote der Arbeitnehmer zur Deckung zu bringen, dient etwa das Modell "Prospect Unternehmensberatung" des Arbeitsmarktservice (AMS) einer dialogorientierten Marktforschung für die Arbeitswelt und der Entwicklung von zukunftsorientierten Arbeitskräftevermittlungs-, Arbeitskräfteerkrutierungs- und Qualifizierungsmodellen im regionalen Kontext. Im Land Oberösterreich stellt das AMS eine "Implacementstiftung" zur Verfügung, die ein Fachkräftepotenzial durch eine nachfrageorientierte und arbeitsplatzgenaue Ausbildung schaffen und die Integration von arbeitslosen Menschen erreichen will.

**Antwort zu den Punkten 14 und 15 der Anfrage:**

Ja. Vom Arbeitsmarktservice werden laufend die Qualifikationsentwicklung und der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft ermittelt und analysiert.

**Antwort zu den Punkten 16 und 17 der Anfrage:**

Ja. Ein wichtiges Programm des Arbeitsmarktservice ist die Förderung der Qualifizierung Beschäftigter im Rahmen des ESF zur Anpassung der Qualifikationen von Arbeitnehmer an den geänderten Qualifikationsbedarf. Dieses Programm konzentriert sich auf Frauen und ältere Menschen, 2000 und 2001 gab es insgesamt 51.052 Förderfälle.

Darüber hinaus existiert zur Unterstützung des oben genannten Programms die Qualifizierungsberatung von Betrieben mit dem Schwerpunkt auf Klein- und Mittelbetrieben durch das AMS.

**Antwort zu den Punkten 18 und 19 der Anfrage:**

Ja. Bereits in der abgelaufenen Strukturfondsperiode wurde im Rahmen von Ziel 3 der Strukturfonds die Qualifizierung von Beschäftigten gefördert. Die Erfahrungen dieses Programms sowie der diesbezüglichen Evaluierungen fließen in der jetzigen Strukturfondsperiode 2000 - 2006 in das neugestaltete Ziel-3-Programm ein, wo ein eigener Schwerpunkt "Flexibilität am Arbeitsmarkt" festgeschrieben wurde.

Ziel ist

- \* die Schaffung eines Anreizsystems zur strukturellen Veränderung sowohl des Weiterbildungsverhaltens von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als auch der Bildungsplanung in Betrieben;
- \* die Weiterentwicklung der präventiven und frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik und
- \* die Auseinandersetzung mit Konzepten moderner Arbeitsorganisation, welche positive Beschäftigungseffekte erwarten lassen.

Jährlich sollen etwa 30.000 Personen im Rahmen dieses Programms qualifiziert werden.

Ich bin daher der Ansicht, dass durch diese Schwerpunktsetzung ein wesentlicher Beitrag zur Qualifizierung von Beschäftigten geleistet wird, wie sie in den nächsten Jahren etwa durch Umstrukturierungen im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung erforderlich sein werden.

### Antwort zu Punkt 20 der Anfrage:

Die ESF-Mittel sind im Rahmen der mit der Europäischen Kommission vereinbarten Einheitlichen Programmplanungsdokumente nach Maßnahmenschwerpunkten festgelegt.

Der weitaus überwiegende Teil der Ziel 3 Mittel, konkret € 372 Mio. bzw. 68 % kommt dabei unmittelbar der Integration von Arbeitslosen zu Gute. Nicht unmittelbar auf Arbeitslose ausgerichtet ist jener Programmteil zur Qualifizierung von Beschäftigten, sowie teilweise der Bereich des Lebensbegleitenden Lernens. Dieser fällt in den Zuständigkeitsbereich der Frau Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

### Antwort zu Punkt 21 der Anfrage:

Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen trägt insbesondere die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (1. Jänner 2002) bei, wodurch die Zuverdienstgrenze während der Bezugszeit von Kinderbetreuungsgeld auf € 14.600 jährlich angehoben wurde. Diese Maßnahme wird einem allfälligen, gänzlichen Rückzug von Müttern aus dem Erwerbsleben auf Grund von Kinderbetreuungspflichten und dem damit verbundene Qualifikationsverlust entgegenwirken und gleichermaßen den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben fördern. Ferner wird die Ermöglichung einer partnerschaftlichen Inanspruchnahme der Elternkarenz jungen Müttern nunmehr erlauben, ihren Beruf auszuüben und einer besser bezahlten Vollzeitbeschäftigung nachzugehen.

Durch eine Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes wurde ein weiterer Schritt zur Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen gesetzt. Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat ab 1.1.2002 dafür zu sorgen, dass Personen, deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert ist - also insbesondere Wiedereinsteigerinnen - binnen vier Wochen eine zumutbare Beschäftigung angeboten oder, falls dies nicht möglich ist, die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ermöglicht wird.

Darüber hinaus habe ich dem AMS, im Rahmen meiner Zielvorgaben, auch quantitativ vorgegeben, dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50 % bei den Budgetaufwendungen zu berücksichtigen sind. Im Jahr 2001 kamen sohin mehr als 54% aller Qualifizierungsmaßnahmen Frauen zu Gute.

**Antwort zu Punkt 22 der Anfrage:**

In meinen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ein Schwerpunkt. Innerhalb der europäischen Union ist Österreich nicht nur in diesen Teilbereich der Arbeitsmarktpolitik im Spitzenfeld zu finden. Im Rahmen der Evaluierung des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung wurde dies ebenfalls festgestellt.

Die Strategie war dabei sowohl präventiv (Ziel: Verhinderung des Übertritts in die Langzeitarbeitslosigkeit) als auch kurativ (Ziel: Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt) angelegt. Dadurch konnte der Anteil der registrierten Langzeitarbeitslosen - Arbeitslosigkeit von über einem Jahr - am Gesamtarbeitslosenbestand von 15,8 % 1996 auf 5,6 % 2001 gesenkt werden.

**Antwort zu Punkt 23 der Anfrage:**

Ausgangspunkt für diese arbeitsmarktpolitische Aufgabe ist die eingehende Beratung sowie das umfangreiche Informationsangebot des Arbeitsmarktservice in den Berufsinformationszentren. Die Förderung benachteiligter Jugendlicher fokussiert sich auf Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

**Antwort zu Punkt 24 der Anfrage:**

Durch Maßnahmen und Instrumente des AMS im Bereich der Arbeitslosenversicherung werden wesentliche Beiträge zur Beschäftigungssicherung sowie zur beruflichen Wiedereingliederung älterer Menschen geleistet. Die Arbeitsmarktent-

Wicklung weist einen positiven Trend im Hinblick auf die Personengruppe der Älteren auf. Im Jahr 2001 konnten rund 87.000 Personen über 45 Jahre (wieder) eine Beschäftigung aufnehmen. Gleichzeitig ist im Jahr 2001 der Bestand an den über 50-jährigen vorgemerkten Arbeitslosen - entgegen dem Anstieg der Gesamtarbeitslosigkeit um 4,9 % - um 1,7 % zurückgegangen.

**Antwort zu Punkt 25 der Anfrage:**

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist ein traditioneller Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik, bei dem eine breite Palette spezieller Rehabilitationsmaßnahmen zum Einsatz kommt und es eine enge Kooperation des Arbeitsmarktservice mit den Sozialversicherungsträgern und den Bundessozialämtern gibt.

Im Jahr 2001 betragen die Gesamtausgaben des Arbeitsmarktservice für Behinderte rund € 102,27 Mio., in diesem Jahr entfielen 71.606 oder 17 % aller arbeitsmarktpolitischen Förderungen des Arbeitsmarktservice auf Behinderte.

Das Fördervolumen des Arbeitsmarktservice zur Unterstützung behinderter Menschen erreichte im Jahr 2001 die Rekordhöhe von 102 Mio. €, das entspricht einer Steigerung gegenüber dem Jahr 2000 um rund 6,2 Mio. € oder um rund 6,5%. Der Anteil am gesamten Förderbudget stieg damit von 16,4% im Jahr 2000 auf 17,1% im Jahr 2001 an. Mit diesen Mitteln wurden im Jahr 2001 rund 89.200 Förderfälle finanziert (gegenüber 75.400 Förderfälle im Jahr 2000).

**Antwort zu den Punkten 26 und 27 der Anfrage:**

Ja.

**Antwort zu Punkt 28 der Anfrage:**

Ziel der Bundesregierung war und ist auch die Stärkung des Unternehmergeistes in Österreich. Zahlreiche Maßnahmen der Bundesregierung zielen gerade auch darauf

ab, den Weg in die Selbständigkeit zu erleichtern und damit die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern. Es herrscht Einigkeit über die Wichtigkeit von Maßnahmen zur Stärkung von KMU auch im Hinblick auf internationale Entwicklungen.

Die Österreichische Bundesregierung hat in diesem Bereich deutliche Akzente gesetzt. Sowohl durch ein besseres Verwaltungsservice, das durch die Verwaltungsreform geschaffen wurde (E-Government, One-stop-shop-Prinzip, etc.) als auch durch gezielte Förderungen im Bereich Bildung und Forschung/Entwicklung hat Österreichs Regierung zu einem Paradigmenwechsel bezüglich unternehmerischer Rahmenbedingungen beigetragen.

Ein neues Technologietransfer-Förderungsprogramm soll im Jahr 2002 gestartet werden. Dieses Programm hat die Förderung radikaler Innovationen und die Stärkung der innovativen Kapazitäten von KMU zum Ziel, indem die Interaktion der maßgeblichen Akteure im Innovationssystem forciert wird. Nach Maßgabe der Freigabe der erforderlichen Mittel durch den Rat für Forschung und Technologie sollen im September 2002 die ersten Ausschreibungen erfolgen.

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Studie "Chancen der Internationalisierung für die Lebensmittel-Wirtschaft durch die EU-Erweiterung in Slowenien, Tschechien und Ungarn" mit-finanziert.

Diese Studie wurde für Unternehmen der Lebensmittelwirtschaft erarbeitet, die auf den Märkten in Slowenien, Tschechien und Ungarn ihre Geschäftstätigkeit aufnehmen oder ausweiten wollen. Als Handbuch aufbereitet konnte sie von den Betrieben und systematisch genutzt werden. Sie bietet eine gute Grundlage bei der Vorbereitung von Exportaktivitäten oder Direktinvestitionen und unterstützt die Unternehmen ua. auch mit Vertriebskontakten, Marktdaten, Hinweisen auf Förderprogramme und qualitativen Markteinschätzungen. Weiters bietet sie die Möglichkeit, etwa über die makroökonomischen Daten, den Ländervergleich, die Konsum- und Einkaufsgewohnheiten bis hin zu der Branche, in welcher das interessierte Unternehmen tätig ist, erste Rückschlüsse für die künftigen Geschäftsaktivitäten in den jeweiligen Zielländern zu ziehen.

Bei grenzüberschreitenden Projekten österreichischer KMU (zB. Kooperationen) sind auf Basis der BÜRGES-Richtlinien lediglich die Investitionen der österreichischen Unternehmen förderbar. Für die Gewährung einer Prämie im Rahmen des KMU-Innovationsprogrammes muss einer der Förderungsschwerpunkte erfüllt sein: Erzeugung/Erbringung neuer, innovativer bzw. qualitativ höherwertiger Produkte/Dienstleistungen; Anwendung/Einsatz neuer Technologien (insbesondere Informations- und Kommunikationstechnologien); Aufbau von Kooperationen, Cluster- und Netzwerkbildungen; Erhaltung/Stärkung der Nahversorgung unter besonderer Berücksichtigung innovativer Konzepte.

**Antwort zu den Punkten 29 bis 32 der Anfrage:**

Die zum Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ressortierende Austria Business Agency unterstützt seit Jahren als Partner die internationalen Vermarktungsaktivitäten der Vienna Region, in der die Betriebsansiedlungsagenturen der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland zusammengefasst sind. Im Zuge dieser Zusammenarbeit werden gemeinsam Investorenveranstaltungen im Ausland organisiert, Informationsmaterial erstellt und gemeinsame Aktivitäten gegenüber der internationalen Presse durchgeführt.

Weiters hat die Austria Business Agency gemeinsam mit der Vienna Region ein grenzüberschreitendes Projekt initiiert und ist in dieses auch als Partner eingebunden, in dem die österreichische Seite mit Partnern in Tschechien, der Slowakei und Ungarn eine gemeinsame Vermarktungsstrategie für den Investitionsstandort Mitteleuropa erarbeitet und auch operativ umsetzen wird. Dieses Projekt DIANE ist INTERREG- bzw. PHARE-CBC-kofinanziert. DIANE hat nach mehr als einjährigen Vorbereitungsarbeiten in diesem Frühjahr begonnen und ist auf eine Laufzeit von drei Jahren ausgelegt. Die Austrian Business Agency hat dieses Projekt nicht nur initiiert, sondern trägt es auch durch finanziellen und personellen Ressourceneinsatz direkt mit.

Der "Bioenergie-Cluster Österreich" kann als Umsetzungsbeispiel für die Erschließung des Beschäftigungspotenzials im Umweltbereich angeführt werden. Zur Zeit

umfasst der Bioenergie-Cluster etwa 25 österreichische Unternehmen. Die Stärkung des Bioenergiebereichs erfolgt durch die Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei ihrer Tätigkeit im Inland, der Marktaufbereitung vielversprechender Exportmärkte sowie der wirtschaftlichen Stärkung ländlicher Regionen. Der Cluster zeichnet sich durch gute Kooperationen mit dem Ausland sowie als kompetenter Ansprechpartner für Privatpersonen, Unternehmen und Institutionen im Inland aus.

Im Rahmen der "Lokalen Agenda 21" sind lokale und regionale Initiativen hervorzuheben, die durch Maßnahmen der Weiterentwicklung des ländlichen Raumes positive Beschäftigungseffekte nach sich ziehen. Hier spielen Investitionen in eine innovative Energienutzung wie die Forcierung der Energiegewinnung aus erneuerbaren Energieträgern eine zentrale Rolle. Informationen zum Thema regionale Initiativen zur nachhaltigen Entwicklung sind unter [www.municipia.at/taten](http://www.municipia.at/taten) abrufbar.

Seit 1997 wurden in Österreich Territoriale Beschäftigungspakte (TEP) aufgebaut. Im Jahr 2001 wurden im Rahmen der TEP rund € 300 Mio. für arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen umgesetzt. Ende 2001 bestanden erstmals in allen österreichischen Bundesländern TEP. Um Synergien nutzen zu können beteiligen sich die TEP aktiv an der Umsetzung von Programmen, wie der Gemeinschaftsinitiative EQUAL bzw. weiterer nationaler Programme, wie der Behindertenmilliarde.

Im Rahmen der Tätigkeit der Koordinierungsstelle konnte 2001 erstmalig "Exchange Mart Österreich", dh. ein Projektinformationsaustausch durchgeführt werden. Dieser bilaterale Austausch erfolgte nach dem Vorbild der Exchange Marts der Europäischen Kommission und soll den Projekttransfer innerhalb Österreichs fördern.

Für die Umsetzung des LEADER+ Programms Österreich wurde eine nationale Netzwerk-Servicestelle eingerichtet. Zu ihren Aufgaben zählt insbesondere der Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen nationalen Netzwerken unter Einbeziehung und zum Nutzen für die lokalen Aktionsgruppen und Initiativen, wie zB. auch der TEP zur Nutzung von Synergien im ländlichen Raum.



Im Rahmen des ERP-Internationalisierungsprogramms werden Direktinvestitionen in den europäischen Reformstaaten (ds. insbesondere Ungarn, Slowakei, Tschechien, Polen, Bulgarien, Rumänien, Lettland, Litauen, Estland, Slowenien, Kroatien, Bosnien-Herzegowina) unterstützt, wenn sich dadurch die strategische Position des antragstellenden Unternehmens verbessert.

Das ERP-Internationalisierungsprogramm soll vor allem dazu dienen, die erhöhten Risiken und Unsicherheiten, welche sich aus den teils instabilen Rahmenbedingungen ergeben, zu reduzieren. Gleichzeitig kann durch die Unterstützung derartiger Projekte auch ein wichtiger Beitrag zur Umstrukturierung und Belebung der Wirtschaft in den Reformstaaten selbst sowie in den grenznahen Gebieten Österreichs geleistet werden; dies insbesondere auch im Hinblick auf die geplante EU-Erweiterung.

Im Rahmen dieses Programms können aus EU-wettbewerbsrechtlicher Sicht nur Projekte unterstützt werden, die der EU-VO Nr. 69/2001 der Kommission vom 12. Jänner 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf "De-minimis-Beihilfen" oder der EU-VO Nr. 70/2001 der Kommission vom 12. Jänner 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf staatliche Beihilfen an kleine und mittlere Unternehmen entsprechen; größere Projekte müssen, falls sie unterstützt werden sollen, vorab bei der EU-Wettbewerbsbehörde notifiziert und von dieser genehmigt werden.

Förderbare Internationalisierungsprojekte:

- Errichtung von Produktionsniederlassungen bzw. -tochterfirmen
- Errichtung von Produktions-Joint-Ventures
- Übernahme einer qualifizierten Beteiligung (mindestens 25 %)
- Errichtung, dauerhafte und qualifizierte Beteiligung sowie Betreuung (auf eigene Rechnung) von kommerziell orientierten Umweltprojekten zur Verbesserung des ökologischen Standards und Vermeidung grenzüberschreitender negativer Einflüsse (zB. Recyclinganlagen, Abwasserreinigungsprojekte für den kommunalen Bedarf).

Solche Projekte können nur in den an Österreich grenzenden Reformstaaten unterstützt werden.

**Antwort zu Punkt 33 der Anfrage:**

Auf den EFRE abgestimmte Maßnahmen des ESF zur Unterstützung insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben zur Bewältigung des Strukturwandels und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Regionen finden in den regionalen Zielgebieten statt (Ziel 1 Burgenland, Ziel 2 Kärnten, Steiermark und Wien). Konkret sind folgende ESF-Maßnahmen vorgesehen:

Ziel-1-Burgenland: Die Qualifizierung für Beschäftigte und die diesbezügliche Qualifizierungsberatung entspricht jener von Ziel 3. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zur Qualifizierung von Schlüsselkräften. Seitens der Landesregierung werden zusätzlich Maßnahmen zur Förderung der strategischen Unternehmensplanung, der Unternehmer- und Unternehmerinnenqualifikation sowie der Schulung der mittleren und höheren Managementebene angeboten.

Ziel-2-Kärnten: In Kärnten werden die Erstellung von betrieblichen und zwischenbetrieblichen Weiterbildungskonzepten sowie ebenfalls die Qualifizierungsberatung und konkrete Qualifizierungsmaßnahmen gefördert. Dazu kommen Vernetzungsmaßnahmen zur besseren Abstimmung der Betriebe mit den öffentlichen und halböffentlichen Institutionen in der Region.

Ziel-2-Steiermark: In der Steiermark sind die ESF-Maßnahmen zum Einen auf die generelle Unterstützung der Qualifizierung für Beschäftigte ausgerichtet, wobei zum Unterschied von Ziel 3 ein Bezug zu einer EFRE-Förderung bzw. der Region hergestellt wird. Zum Anderen wird ein zusätzlicher Schwerpunkt auf innovative Qualifizierungsmaßnahmen gelegt, um Qualifikationsengpässe und Mängel im Weiterbildungsangebot zu beheben.

Ziel-2-Wien: Auch in Wien werden Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten angeboten, die mit EFRE-geförderten unternehmensbezogenen Dienstleistungen abgestimmt werden.

**Antwort zu Punkt 34 der Anfrage:**

Der Soziale Dialog gilt als wesentlicher Bestandteil in der Politik der Europäischen Union, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies zeigt sich vor allem im Bereich des sektoralen Dialogs und bei der Ausverhandlung von Rahmenabkommen durch die Sozialpartner auf EU-Ebene im arbeitsrechtlichen Bereich.

Im Rahmen der EU-Erweiterung wird im Verhandlungskapitel 13 "Sozialpolitik und Beschäftigung" der Soziale Dialog als eigenständiger Punkt behandelt. Das BMWA hat sich stets für eine Stärkung sowohl des horizontalen als auch des sektoralen Dialogs in den jeweiligen EU-Beitrittskandidatenländern in seinen Stellungnahmen an die Europäische Kommission eingesetzt. Dabei wird nicht nur auf eine formale, sondern auch auf eine faktische Stärkung des Sozialen Dialogs Wert gelegt.

Die faktische Stärkung des Sozialen Dialogs in den Beitrittskandidatenländern wird durch Twinningprojekte, die gemeinsam mit den EU-Mitgliedstaaten durchgeführt werden, unterstützt. Österreich hat sich in Form von Angeboten ebenfalls daran beteiligt.