

Studie zum Thema Mobilität und Arbeitsmarktverflechtungen in der EURES-TriRegio: Abschlussbericht

Bergfeld, Annedore; Nadler, Robert

Veröffentlichungsversion / Published Version

Abschlussbericht / final report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bergfeld, A., & Nadler, R. (2015). *Studie zum Thema Mobilität und Arbeitsmarktverflechtungen in der EURES-TriRegio: Abschlussbericht*. (Forum IfL, 27). Leipzig: Leibniz-Institut für Länderkunde e.V. (IfL). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-443673>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

forum



herausgegeben vom Leibniz-Institut für Länderkunde

Heft 27

Annedore Bergfeld und Robert Nadler

Studie zum Thema

Mobilität und Arbeitsmarktverflechtungen in der EURES-TriRegio

Abschlussbericht

- Auftraggeber** Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit
Paracelsusstr. 12, 09114 Chemnitz
- Auftragnehmer** Leibniz-Institut für Länderkunde e.V.
Schongauerstr. 9, 04328 Leipzig
- unter Mitarbeit von** IREAS – Institut für Strukturpolitik, Prag,
Tschechische Republik
Adam Mickiewicz Universität in Poznań,
Forschungsbereich „Regionalpolitik und
europäische Integration“, Polen
- Vergabenummer** 1213-12-42911

Leibniz-Institut für Länderkunde
Leipzig 2015

Die Reihe **forum ifl** des Leibniz-Instituts für Länderkunde dient der zeitnahen Publikation von Erkenntnissen aus Forschungsprojekten des IfL, der Dokumentation von Veranstaltungen sowie der Veröffentlichung von aktuellen Datenanalysen auch anderer Forschungseinrichtungen. Ziel ist es, den Austausch mit der Scientific Community und den Wissenstransfer in die Praxis zu fördern. Die Beiträge werden in einem einfachen, internen Verfahren begutachtet und geben die Ansichten der Autoren wieder, die nicht mit denen des IfL gleichzusetzen sind.

Impressum

Verlag: Selbstverlag Leibniz-Institut für Länderkunde e. V.
Schongauerstraße 9, 04328 Leipzig
Tel.: +49 341 600 55-141
Fax: +49 341 600 55-198
E_Mueller@ifl-leipzig.de
www.ifl-leipzig.de

© 2015

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN 978-3-86082-096-4

<http://www.ifl-leipzig.de/de/publikationen/zeitschriften-und-reihen/forum-ifl.html>

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis.....	8
Vorbemerkungen	9
0 Zusammenfassung.....	10
1 Einleitung	13
2 Darstellung der Ausgangssituation	15
2.1 Abgrenzung des Betrachtungsgebietes	15
2.2 Bevölkerung und demographische Entwicklung.....	16
2.2.1 Ausgangssituation.....	16
2.2.2 Bevölkerungsprognose	19
2.3 Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt.....	21
2.3.1 Situation der Wirtschaft	21
2.3.2 Situation auf dem Arbeitsmarkt.....	31
2.4 Rahmenbedingungen	38
2.4.1 Bildung und Humankapital	38
2.4.2 Einkommen und Kaufkraft.....	45
2.4.3 Verkehrsanbindung und ÖPNV	50
2.4.4 Wohnbedingungen	52
2.4.5 Politische Rahmenbedingungen.....	53
2.5 Zusammenfassung: Ausgangssituation	54
3 Grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität	57
3.1 Grenzüberschreitende Migration.....	57
3.1.1 Veränderung der Migration im Zeitverlauf	59
3.1.2 Bevölkerungsbestand aus den Nachbarstaaten im sächsischen und tschechischen Betrachtungsgebiet.....	61
3.1.3 Einschätzung der Arbeitsmarktexperten zur Entwicklung grenzüberschreitender Migration.....	64
3.2 Grenzüberschreitendes Pendeln	65
3.2.1 Saisonale Wanderung als Sonderform des Pendelns	66
3.2.2 Schwarzarbeit.....	66
3.2.3 Einschätzung der Arbeitsmarktexperten zur Entwicklung der Pendlerverflechtungen	67
3.3 Charakteristika der mobilen Arbeitskräfte im Vergleich mit den nicht-mobilen Arbeitskräften	68
3.3.1 Altersstruktur der mobilen Arbeitskräfte.....	68
3.3.2 Geschlechterproportionen bei den mobilen Arbeitskräften	69
3.3.3 Bildungsniveau der mobilen Arbeitskräfte	69

3.4 Zusammenfassende Darstellung der Arbeitskräftemobilität in der EURES-TriRegio	71
4 Erfolgsfaktoren und Hemmnisse für den gemeinsamen Arbeitsmarkt.....	73
4.1 Push- und Pull-Faktoren der Arbeitskräftemobilität.....	73
4.1.1 Spezifika der EURES-TriRegio: Lohndifferenz als Motor der Mobilität?.....	74
4.1.2 Mobilitätsverhalten polnischer Arbeitnehmer	74
4.1.3 Mobilitätsverhalten tschechischer Arbeitnehmer.....	76
4.1.4 Mobilitätsverhalten deutscher Arbeitnehmer	78
4.2 Hemmnis Nr. 1: Sprachbarrieren und fehlende Sprachkenntnisse	79
4.3 Hemmnis Nr. 2: Passfähigkeit und Anerkennung von Ausbildung und Qualifizierung.....	80
4.4 Hemmnis Nr. 3: Vorbehalte und Stereotype.....	81
4.5 Hemmnis Nr. 4: Erreichbarkeit und Infrastrukturen	83
5 Erfahrungen aus anderen Grenzregionen	85
5.1 Modelle der Grenzrauminteraktion	85
5.2 Best Practice: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit am Oberrhein	86
5.2.1 EURES-T Oberrhein.....	86
5.2.2 Eurodistrict Strasbourg-Ortenau.....	87
5.2.3 Regio Basiliensis und Trinationaler Eurodistrict Basel	87
5.2.4 Grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte Oberrhein	87
5.3 Best Practice: Grenzüberschreitende Mobilität in der Region SaarLorLux.....	88
5.4 Einschätzung zur Übertragbarkeit auf die EURES-TriRegio.....	89
6 Handlungsfelder für die Entwicklung des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes.....	91
6.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Durchlässigkeit des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes	92
6.1.1 Information und Beratung.....	92
6.1.2 Voraussetzungen zum grenzübergreifenden Arbeiten – Sprachbildung und Kompatibilität der Ausbildung	95
6.2 Befördernde Rahmenbedingungen	98
6.3 Zusammenfassung: SWOT-Analyse und Handlungsfelder	101
Quellen.....	108
Anhang.....	115
I. Abkürzungsverzeichnis.....	115
II. Tabellen und Abbildungen.....	116
III. Exkurs 1: Auswertung der MARKUS-Datenbank hinsichtlich Firmen mit tschechischer oder polnischer Beteiligung	140
IV. Exkurs 2: Vergleich der Bildungssysteme	141
V. Exkurs 3: Überblick zu den Verkehrsverbänden im Grenzraum.....	143
VI. Exkurs 4: Ergebnisse zur Migration aus der Sächsisch-tschechischen Grenzraumstudie	144
VII. Exkurs 5: Konzept der Indifferenz als Grund für Immobilität	145
VIII. Interviewleitfaden	146

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerung zum 31.12.2002, 31.12.2006, 31.12.2011, Entwicklung 2002-2011 und Einwohnerdichte 2011, NUTS-3-Regionen	16
Tabelle 2: Bevölkerungsprognosen für das Jahr 2025, Bevölkerungsentwicklung 2011-2025, NUTS-3-Regionen.....	20
Tabelle 3: Bevölkerungsprognose nach 7 Altersgruppen, absolute Werte 2025, Veränderung 2012-2025, NUTS-3-Regionen, ohne tschechischen Teil.....	21
Tabelle 4: Entwicklung des BIP 2011, 2012, 1. Quartal 2013, EU-27, Deutschland, Polen, Tschechien.....	23
Tabelle 5: Prozentanteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (WZ 2003), 2008/09, NUTS-2-Region (PL, D) und NUTS-3-Regionen (CZ).....	24
Tabelle 6: Anzahl der Erwerbstätigen (in 1000), 2002, 2007, 2010, 2011, Veränderung 2002-2010, Arbeitsplatzdichte, NUTS-3-Regionen.....	26
Tabelle 7: Vergleich der Personen im erwerbsfähigen Alter und der Erwerbsquote.....	31
Tabelle 8: Entwicklung der Erwerbsquote gesamt sowie der Frauen in den Bezirken und den NUTS-2-Regionen.....	31
Tabelle 9: Entwicklung der Beschäftigung Älterer und der Frauenbeschäftigung in den NUTS-2-Regionen.....	33
Tabelle 10: Anteil der Arbeitnehmer und Selbstständigen im Betrachtungsgebiet, 2009, NUTS-3-Regionen.....	34
Tabelle 11: Teilnahmequote von 4-Jährigen an Vorschulbildungsmaßnahmen, NUTS-2-Regionen, 2002, 2007, 2009, 2010.....	38
Tabelle 12: Anteil der Personen im Alter von 25-64 Jahren mit unterem und höherem Sekundarschulabschluss sowie mit Tertiärschulabschluss 2012, Veränderung des Anteils zwischen 2002-2012, NUTS-2-Regionen.....	40
Tabelle 13: Überblick zu Beschäftigten in Wissenschaft und Technik in den NUTS-2-Regionen.....	40
Tabelle 14: Überblick zu Sprachkompetenzen in Prozent gemäß Befragung 2012.....	41
Tabelle 15: Anteil der Schüler, die am Englisch- bzw. Deutschunterricht teilnehmen.....	41
Tabelle 16: Vergleich der Bruttoarbeitsentgelte im Betrachtungsgebiet zum Landesdurchschnitt.....	46
Tabelle 17: Kaufkraftentwicklung (EU 27=100).....	48
Tabelle 18: Pkw- und Eisenbahn-Reisezeit sowie Zahl der Umstiege zwischen ausgewählten Oberzentren in der EURES-TriRegio (in Stunden).....	51
Tabelle 19: Überbelegungsquote in % in Deutschland, Tschechien und Polen, 2009.....	52
Tabelle 20: Ausgewählte Indikatoren aus dem WGI-Projekt für das Jahr 2012.....	53
Tabelle 21: Zahl der grenzüberschreitenden Migranten aus und in die Nachbarländer der EURES-TriRegio, 2011, NUTS-3-Regionen.....	58
Tabelle 22: Bevölkerungsbestand Ausländer insgesamt, Polen und Tschechen sowie Lokalisationsquotienten.....	62
Tabelle 23: Bevölkerungsbestand Deutsche und Polen.....	63
Tabelle 24: Bevölkerungsbestand Deutsche und Tschechen.....	63
Tabelle 25: Einpendler in den sächsischen Teil aus Polen und der Tschechien.....	65
Tabelle 26: Auspendler aus dem tschechischen Teil nach Polen und Deutschland.....	66
Tabelle 27: Zeitlich befristete Emigration aus Polen 2004-2011, nach EU-Zielländern.....	75
Tabelle 28: Befragungsergebnisse zur Wanderungsneigung von Tschechen, Vergleich zweier Befragungen.....	77
Tabelle 29: Übersicht der differenzierten Informationsbedarfe der Zielgruppen eines integrierten grenzübergreifenden Arbeitsmarktes.....	92

Tabelle 30: Zusammenfassung der SWOT-Analyse des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes.....	101
Tabelle 31: Siedlungsgrößenstruktur im sächsischen und tschechischen Betrachtungsgebiet 2011.....	116
Tabelle 32: Natürliche und räumliche Bevölkerungsbewegung, absolut und pro 1000 EW, 2002, 2006, 2011, NUTS-3-Regionen.....	116
Tabelle 33: Anteil der Altersgruppen 0-14 Jahre, 15-64 Jahre, über 65 Jahre in den Jahren 2002, 2006, 2011, NUTS-3-Regionen.....	117
Tabelle 34: Frauenanteil insgesamt und nach 7 Altersgruppen am 31.12.2011, NUTS-3-Regionen.....	117
Tabelle 35: Bevölkerungsprognosen für das Jahr 2025, Bevölkerungsentwicklung 2011-2025, NUTS-3-Regionen.....	118
Tabelle 36: Bevölkerungsprognose nach 7 Altersgruppen, absolute Werte 2025, Veränderung 2012-2025, NUTS-3-Regionen, ohne tschechischen Teil.....	118
Tabelle 37: Entwicklung des BIP pro Kopf (laufende Marktpreise) absolut, im Vergleich mit EU-27 & Deutschland, 2008, 2010, NUTS-3-Regionen.....	119
Tabelle 38: Prozentanteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (WZ 2003), 2008/09, NUTS-2-Region (PL,D) und NUTS-3-Regionen (CZ).....	120
Tabelle 39: Prozentanteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (WZ 2003) im Vergleich 2000 und 2010, Sachsen, Deutschland, Polen und Tschechien.....	120
Tabelle 40: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen (in 1000 Personen) in 2010, NUTS-3-Regionen.....	121
Tabelle 41: Struktur der Wirtschaftssektoren nach Zahl der Erwerbstätigen, absolut und relativ, 2011 Sachsen & Tschechien, 2010 Polen, NUTS-3-Regionen.....	122
Tabelle 42: Vergleich der Unternehmensgrößenstruktur im Betrachtungsgebiet, 2002, 2006/07, 2011/12, NUTS-3-Regionen.....	123
Tabelle 43: Vergleich der Personen im erwerbsfähigen Alter und der Erwerbsquote.....	124
Tabelle 44: Struktur der Erwerbstätigkeit in den tschechischen Bezirken, 2011.....	124
Tabelle 45: Entwicklung der marginal Beschäftigten im sächsischen Betrachtungsgebiet in 1.000.....	125
Tabelle 46: Vergleich der Veränderung der Arbeitslosenquoten im Betrachtungsgebiet.....	125
Tabelle 47: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen in den Kreisen des sächsischen Betrachtungsgebietes im Vergleich 2007 zu 2012 nach Alter und Geschlecht.....	126
Tabelle 48: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen in den Kreisen des sächsischen Betrachtungsgebietes im Vergleich 2007 zu 2012 nach höchstem Bildungsabschluss.....	127
Tabelle 49: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen im polnischen Betrachtungsgebiet im Vergleich 2007 zu 2011 nach Alter, Geschlecht und Langzeitarbeitslose.....	128
Tabelle 50: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen in den Kreisen des polnischen Betrachtungsgebietes im Vergleich 2007 zu 2012 nach höchstem Bildungsabschluss.....	128
Tabelle 51: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen im tschechischen Betrachtungsgebiet im Vergleich 2007 zu 2011 nach Alter und Geschlecht.....	129
Tabelle 52: Bildungsniveau der Arbeitslosen 2011 im tschechischen Betrachtungsgebiet.....	129
Tabelle 53: Bewerber je Stelle im sächsischen Teilgebiet im Vergleich 2007 zu 2012.....	130
Tabelle 54: Entwicklung des Arbeitsangebotes, Polnische Podregionen, 2002-2012.....	130
Tabelle 55: Gesamtzahl der Arbeitsbewerber auf einen freien Arbeitsplatz, Tschechische Bezirke, 2005-2011.....	130
Tabelle 56: Überblick zur beruflichen und universitären Ausbildung im Betrachtungsgebiet.....	132

Tabelle 57: Entwicklung der Berufsschulen und Gymnasien im tschechischen Betrachtungsgebiet.....	132
Tabelle 58: Vergleich der Bruttoarbeitsentgelte im Betrachtungsgebiet zum Landesdurchschnitt.....	133
Tabelle 59: Kaufkraft von ausgewählten Kreisen im bundesdeutschen Vergleich.....	135
Tabelle 60: Autobahn- und Schienennetz in den NUTS-2-Regionen und in Sachsen.....	135
Tabelle 61: Verhältnis der Entfernung der Zentren (Straßen- zu Luftlinienentfernung).....	135
Tabelle 62: Pkw-Ausstattung in Pkw je 1000 EW im Betrachtungsgebiet im Vergleich.....	135
Tabelle 63: Zahl der grenzüberschreitenden Migranten aus und in die Nachbarländer der EURES-TriRegio-Region, 2011, NUTS-3-Regionen.....	136
Tabelle 64: Altersgruppen der Deutschen und Polen in Tschechien 2011	136
Tabelle 65: Altersgruppen der Einpendler aus Tschechien und Polen in Sachsen 2012	137
Tabelle 66: Geschlechterproportionen der Polen und Deutschen in Tschechien 2011.....	137
Tabelle 67: Geschlechterproportionen der Tschechen und Polen in Sachsen 2011	137
Tabelle 68: Geschlechterproportionen der Einpendler aus Polen und Tschechien in Sachsen 2012	138
Tabelle 69: Bildungsstand der Deutschen und Polen in Tschechien 2011	138
Tabelle 70: Bildungsstand der Einpendler aus Tschechien und Polen in Sachsen 2012	139

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Untersuchungsgebiet EURES-TriRegio	15
Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung 2002-2012, NUTS-3-Regionen.....	17
Abbildung 3: Bevölkerungsdichte 2011, NUTS-3-Regionen.....	18
Abbildung 4: Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, 2011, NUTS-3-Regionen.....	19
Abbildung 5: Entwicklung des Bruttoinlandprodukts pro Kopf (zu laufenden Marktpreisen) von 2006 bis 2010, NUTS-3-Regionen (Sachsen nur gesamt).....	22
Abbildung 6: Vergleich des Bruttoinlandprodukts in der EURES-TriRegio mit EU-27, 2010, NUTS-3-Regionen.....	23
Abbildung 7: Anteil des BIP nach Wirtschaftsbereichen 2008/2009 in den NUTS-2- (D, PL) und NUTS-3-Regionen (CZ)	25
Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen 2010 in den NUTS-2- (D, PL) und NUTS-3-Regionen (CZ)	25
Abbildung 9: Standorte der IHK-Kontaktzentren im Grenzraum.....	29
Abbildung 10: Vergleich der Erwerbsquoten gesamt, der Frauen und der Älteren, 2012, NUTS-2-Regionen.....	32
Abbildung 11: Arbeitslosenquote 2012.....	36
Abbildung 12: Berufseinsteiger und Berufsaussteiger im Freistaat Sachsen 2000 bis 2024 im Freistaat Sachsen	42
Abbildung 13: Vergleich des Durchschnittsniveaus der Bruttoarbeitsentgelte in der EURES-TriRegio 2010/2012	46
Abbildung 14: Anteil der Beschäftigten in den Einkommensgruppen im sächsischen Betrachtungsgebiet	47
Abbildung 15: Kaufkraft nach Gemeinden im Grenzraum	49
Abbildung 16: Überblick der wichtigsten Straßenverbindungen im Betrachtungsgebiet	50
Abbildung 17: Wohnungsleerstand nach SAB Wohnungsmarktregionen in Sachsen, 2009	52
Abbildung 18: Einwanderung, Auswanderung und Wanderungssalden für den sächsischen Teil der EURES-TriRegio mit den beiden Nachbarstaaten Polen und Tschechien 2002-2011	60
Abbildung 19: Einwanderung, Auswanderung und Wanderungssalden für den tschechischen Teil der EURES-TriRegio mit den beiden Nachbarstaaten Polen und Deutschland 2006-2011.....	60
Abbildung 20: Einwanderung, Auswanderung und Wanderungssalden für den polnischen Teil der EURES-TriRegio mit den beiden Nachbarstaaten Deutschland und Tschechien 2003-2012	61
Abbildung 21: Analyse des Migrationsverhaltens auf Grundlage des Lokalisationsquotienten für Polen und Tschechien nach Kreisen und kreisfreien Städten Deutschlands im Jahr 2011	64
Abbildung 22: Kindergärten mit Sprachangeboten im Landkreis Görlitz.....	131
Abbildung 23: Entwicklung des Lohnniveaus in Sachsen differenziert nach Beschäftigungsstruktur (Vollzeitbeschäftigte 2012 - durchschnittliches Lohnniveau 2.627 EUR=100).....	133
Abbildung 24: Kaufkraft im Grenzraum im Kontext zum jeweils betrachteten Land	134
Abbildung 25: Vergleich der Bildungssysteme in Sachsen, Tschechien und Polen	141
Abbildung 26: Wanderungsentwicklung im sächsisch-tschechischen Grenzraum im Vergleich 2006 zu 2010	144

Vorbemerkungen

Der Abschlussbericht stellt den aktuellen Sachstand im Projekt „Mobilität und Arbeitsmarktverflechtungen in der EURES-TriRegio-Region“ dar.

Im Rahmen des Zwischenberichtes (09/2013) wurden insbesondere statistische Daten in länderübergreifend vergleichbarer Weise aufbereitet, um einen Einblick in die Situation der EURES-TriRegio zu erarbeiten. Die Ergebnisse verdeutlichten die in weiten Teilen schwierige Datenlage insbesondere bezüglich der Darstellung der Pendlerverflechtungen. Für viele Indikatoren waren Daten nicht gleichermaßen detailliert für alle drei Teilregionen der EURES-TriRegio verfügbar, sodass zum Teil auf die NUTS-2 Ebene zurückgegriffen werden musste. Dementsprechend konnten Aussagen nicht mit gleicher Differenziertheit für alle drei Teilräume aufbereitet werden. Dennoch kann mit der vorliegenden Datenbasis die Ausgangssituation in der EURES-TriRegio in ihrer Vielschichtigkeit und Komplexität dargestellt werden.

Der jetzt vorliegende Abschlussbericht beinhaltet eine fundierte Charakteristik der Ausgangssituation im Betrachtungsgebiet unter Einbindung verfügbarer statistischer Daten und mittels Einbettung der Befunde in die Forschungsliteratur. Zudem wurden die Rahmensetzungen für die Entwicklung des Arbeitsmarktes der EURES-TriRegio mit Befunden aus vergleichbaren Regionen an der westdeutschen Außengrenze abgeglichen.

Die detaillierte Aufbereitung der Barrieren und Hemmnisse für den grenzüberschreitenden Austausch von Arbeitskräften innerhalb der EURES-TriRegio sowie die Ableitung entsprechender Handlungsempfehlungen basiert auf der detaillierten Analyse der Ausgangssituation, der Auswertung verfügbarer Literatur sowie der Befragung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsexperten aus den drei Teilregionen der EURES-TriRegio. Zudem wurden die Ergebnisse in einem trilateralen Workshop mit Akteuren aus allen Teilregionen diskutiert und die herausgearbeiteten Handlungsansätze weiter präzisiert.

Im Anhang sind wesentliche Ausgangsdaten zur Charakteristik der EURES-TriRegio nach Gebietseinheiten (sächsische Kreise/kreisfreie Städte, polnische Podregionen, tschechische Bezirke) zusammengestellt. Soweit Daten verfügbar waren erfolgte eine Differenzierung nach NUTS-3-Regionen. Für die Mehrzahl der Indikatoren wurden 3 Jahresschritte gewählt: vor der EU-Osterweiterung (2001/2002); nach der EU-Osterweiterung (2006/2007); und nach der Einführung der Freizügigkeit (2011/2012). Ebenso findet sich im Anhang der Gesprächsleitfaden für die Expertengespräche.

Dr. Annedore Bergfeld & Dr. Robert Nadler

Leipzig, den 09.06.2015

0 Zusammenfassung

Mit dem EU-Beitritt Polens und der Tschechischen Republik im Jahr 2004 und der Einführung der vollständigen Freizügigkeit im Jahr 2011 haben sich die Rahmenbedingungen für die Etablierung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes grundlegend verändert. Ein wesentlicher Schritt zur Unterstützung der Entwicklung wurde mit der Gründung der EURES-TriRegio im Jahr 2007 realisiert. Unklar bleibt bisher, wie stark der Arbeitsmarkt seit 2004 und insbesondere ab 2011 tatsächlich zusammengewachsen ist und welche Aspekte unterstützend oder auch hemmend wirken.

Ziel der vorliegenden Studie ist es:

- Die strukturelle Ausgangssituation innerhalb der EURES-TriRegio zu skizzieren und die bisherige Arbeitsmarktverflechtung anhand von Wanderungs- und Pendlerzahlen darzustellen;
- Push- und Pull-Faktoren für die Arbeitskräftemobilität in der EURES-TriRegio zu identifizieren;
- Handlungsempfehlungen für die Intensivierung der Arbeitsmarktverflechtungen abzuleiten.

1) Ausgangssituation der EURES-TriRegio: Differenzierte Ausprägung des demographischen Wandels und anhaltendes Wohlstandsgefälle

In Sachsen leben mit 3,14 Mio. Einwohnern etwa genauso viele Menschen wie im polnischen (1,26 Mio. EW) und tschechischen Teil zusammen (1,57 Mio. EW). Die negativen Folgen des demographischen Wandels sind in Sachsen am stärksten sichtbar. Hier ist die Bevölkerung am ältesten und die prognostizierte Schrumpfung bis 2025 liegt bei 13 %. Im polnischen Teil setzt zunehmend die Überalterung ein, die Schrumpfung wird bis 2025 auf bis zu 11 % geschätzt. Im tschechischen Teil ist die Situation trotz negativem Trend am günstigsten, mit Geburtenüberschüssen in einzelnen Bezirken.

Das bestehende Wohlstandsgefälle ist signifikant. Während im sächsischen Teil der EURES-TriRegio 86 % des EU-Durchschnitts im BIP/Kopf erreicht werden, sind es im polnischen Teil gerade 29 % und im tschechischen Teil 44 %. Dem vergleichbar differenzierten Lohnniveau stehen deutlich schneller steigende Lebenshaltungskosten in Polen und Tschechien gegenüber.

Die differenzierte Wirtschaftsstruktur im Grenzraum zeigt sich in einem hohen Tertiärisierungsgrad in Sachsen. Dagegen ist im tschechischen Teil, durch den langsamer ablaufenden Strukturwandel, die Industrie noch prägend. Ähnlich ist die Situation im polnischen Teil. Zudem besteht im Grenzraum nur in Teilbereichen eine Passfähigkeit der Branchenstruktur.

Die Erwerbsquote ist im sächsischen Teil mit 80 % am höchsten (auch für die Frauen). Im polnischen und tschechischen Teil werden 65 % bzw. 58 % erreicht. Hier zeigen sich noch Reserven. Die Arbeitslosigkeit ist im polnischen Teil (Arbeitslosenquote 2012: 19 %) und im tschechischen Teil ein anhaltendes Problem (2012: 12 %; steigende Tendenz). Im sächsischen Teil sinkt die Arbeitslosigkeit zunehmend (2012: 9 %). Fachkräfteengpässe, die in ausgewählten Branchen bereits auf allen drei Seiten spürbar sind, werden durch Konzentration auf vergleichbare Berufsgruppen verstärkt. In der Konsequenz bestehen kaum komplementäre Angebots-Nachfrage-Strukturen auf den drei Teilarbeitsmärkten. Hohe Jugendarbeitslosigkeit vor allem in Tschechien deutet auf Strukturprobleme hin, sie zeigt aber auch Entwicklungsansätze auf.

2) Entwicklung der Arbeitskräftemobilität in der EURES-TriRegio: niedriges Niveau mit leichtem Anstieg der Pendler

Die Arbeitskräftemobilität zeigt sich als grenzüberschreitendes Pendeln oder als Umzug. Die Grenzwanderung ist bislang gering. Seit 2008 sind die Zuwanderungszahlen aus Polen und Tschechien leicht gestiegen. In 2011 wohnten im sächsischen Grenzraum 2.629 Tschechen und 5.262 Polen (13 % aller Aus-

länder). Für Polen besitzen wirtschaftlich stärkere Regionen wie Nordrhein-Westfalen oder Großbritannien und Irland eine höhere Anziehungskraft. Im sächsischen Grenzraum partizipiert vor allem der Landkreis Görlitz (Lokalisationsquotient: 1,4) von Zuzügen. Obwohl tschechische Zuwanderer den engeren Grenzraum bevorzugen, partizipiert vor allem der bayrische Grenzraum (Lokalisationsquotienten von über 11,0). Gewinner in Sachsen sind, wenn auch abgeschwächt, die Ballungsräume Chemnitz und Dresden sowie das Erzgebirge (Lokalisationsquotienten: bis 3,7). Im Jahr 2011 wohnen im polnischen Teil 340 Deutsche und 34 Tschechen. Im tschechischen Grenzraum wohnen 5.796 Deutsche und 2.434 Polen. Umzüge nach Polen spielen demnach eine vergleichsweise geringe Rolle.

Auf Seiten der Arbeitnehmer besteht tendenziell ein größeres Interesse am Pendeln im unmittelbaren Grenzraum als am Umzug in das Nachbarland. Dies verdeutlicht auch die Dynamik der Pendlerzahlen. Die Zahl der Einpendler in den sächsischen Arbeitsmarkt aus Polen wuchs zwischen 2002 und 2012 auf das 8-fache; die der Einpendler aus Tschechien auf das 10-fache. Dennoch sind die Werte im Vergleich mit anderen Grenzräumen in Westeuropa eher gering. In 2012 pendelten 1.900 Arbeitnehmer aus Polen und Tschechien in den sächsischen Teil der EURES-TriRegio. Einschränkend ist zu erwähnen, dass die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität nicht in vollem Umfang dargestellt werden kann, da die Daten zu wichtigen Teilsegmenten des Arbeitsmarkts nicht in ausreichender Qualität vorliegen (Saison- und Zeitarbeit; Selbstständige).

3) Hemmnisse der Arbeitskräftemobilität: Sprachbarrieren, Unterschiede im Bildungssystem und Vorurteile

Literaturanalyse und Expertengespräche in allen 3 Teilregionen ergaben als wesentliche Hemmnisse für die Arbeitskräftemobilität neben den im letzten Jahrzehnt weiter abnehmenden Sprachkenntnissen der Nachbarsprache vor allem auch die Passfähigkeit der Ausbildung sowie Informationslücken zum Zugang und zu Anforderungen des Nachbararbeitsmarktes. Nicht zuletzt die vergleichsweise schwache wirtschaftliche Leistungskraft der drei Grenzregionen im Vergleich zu anderen Regionen in der EU prägt die geringe Anziehungskraft.

Einer Ausweitung von Nachbarsprachangeboten in Sachsen steht abnehmendes Interesse an Deutsch als Fremdsprache gegenüber. Englisch als Arbeitssprache kann in den vornehmlich kleinen und mittelständischen Betrieben im Grenzraum nur begrenzt Verständigungsanforderungen gerecht werden. Somit behindern fehlende Sprachkenntnisse die grenzüberschreitende Mobilität. Gleichrangig entfalten die starken Unterschiede in den Ausbildungssystemen eine hemmende Wirkung. Der Einstieg wird durch unterschiedliche Ausbildungsinhalte, Informationsdefizite aber auch hohen Anforderungen für die Anerkennung von Abschlüssen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erschwert. Nicht zuletzt beherrschen gegenseitige Vorurteile, die sich nur schrittweise auch in der Zusammenarbeit abbauen lassen, das Denken vieler und wirken als zusätzliches Hemmnis für die Intensivierung des Austauschs.

4) Handlungsempfehlungen: Sprachbildung, Transparenz und Kompatibilität der Ausbildung, Vernetzung der Akteure

Zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes sind zielgruppenspezifische Informationsangebote weiter auszubauen. Wichtigste Zielgruppen sind hier die (potenziell) mobilen Arbeitnehmer und die Arbeitgeber innerhalb der EURES-TriRegio. **Zentrale Informationen** zu Arbeitsangeboten, Ausbildungsanforderungen, Unterschieden in den Sozialversicherungs- und Steuersystemen müssen noch stärker gebündelt und dreiseitig verfügbar sein. Die Arbeit der existierenden EURES-Beratungsstrukturen ist personell zu sichern und weiter zu qualifizieren, aber auch ihr Bekanntheitsgrad ist zu verbessern. Wichtig ist es Doppelstrukturen zu vermeiden und die Vernetzung der verschiedenen Akteure (wie Arbeitsagentur, IHK, Wirtschaftsförderung, EURES-TriRegio, Euroregionen, Landkreise) weiter voranzubringen. Der Wettbewerb um Fachkräfte wird zunehmen, sodass zukünftig verstärkt komplexere

Leistungen benötigt werden. Fachkräfteagenturen, die auch Informationen zum Wohnen und zur sozialen Infrastruktur für Arbeitnehmer bereithalten, aber auch Begleitung im Sinne gelebter Willkommenskultur bieten, sind zukünftig erforderlich (Träger: EURES-TriRegio oder Euroregionen mit Unterstützung verschiedener Partner).

Des Weiteren gilt es, den Erwerb von **Sprachkenntnissen** und **interkultureller Kompetenz** des Nachbarlandes zu verstetigen. Neben Sprachinitiativen ist der Ausbau von Sprachangeboten von der Kita bis zur Aus- und Weiterbildung weiter voranzubringen. Hier ordnen sich auch Sprachkurse für Arbeitssuchende ein. Die vielfältigen Möglichkeiten zum grenzüberschreitenden Austausch für Kinder und Jugendliche sind weiter zu nutzen, um das Interesse an den Nachbarn frühzeitig zu mobilisieren und Vorurteile abzubauen. Bestehende Netzwerk wie das Bildungsnetzwerk PONTES halten vielfältige Angebote (Sprache, Austausch, Interkulturelle Kompetenz) bereit und sollten dauerhaft erhalten werden.

Ein weiterer Punkt ist die Schaffung höherer Kompatibilität der Ausbildung. Ein wichtiger Baustein ist die dreiseitige Aufbereitung der **Ausbildungsinhalte** der Berufsbilder, um den Zugang zum anderen Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erleichtern. Damit kann zukünftig auch die gegenseitige Anpassung unterstützt aber auch die Anerkennung erleichtert werden. Gleichzeitig ist der Ausbau der Zusammenarbeit **berufsbildender Schulen** auch als Grundlage zur Entwicklung gemeinsamer Ausbildungsprogramme zu forcieren. Abgestimmte grenzübergreifende Praktika können zudem den Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern. Ein weiterer Baustein kann das **Übergangsmanagement Schule-Beruf** sein, das die grenzüberschreitende Berufsorientierung und Akquise von Schulabgängern beinhaltet (z.B. auch die Erfahrungen „Schule-Wirtschaft“ in Sachsen nutzend). Hierbei kommt den Arbeitsagenturen und den Unternehmen eine zentrale Rolle zu. Aus Sicht der Qualität, Konkurrenzfähigkeit und Kompatibilität der Ausbildung ist eine Stärkung des **dualen Ausbildungssystems** im gesamten Grenzraum empfehlenswert.

Neben den konkreten Handlungsansätzen zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes gilt es **befördernde Rahmenbedingungen** zu schaffen:

- Der Grenzraum muss sich als eine gemeinsame Region verstehen lernen und dies professionell nach außen kommunizieren. Die Analyse der Vernetzung der Akteure zeigt bestehende Disparitäten im Grenzraum, z.B. ist die **Struktur der Euroregionen** nicht passfähig mit der EURES-TriRegio. Hier ordnet sich ein fehlendes gemeinsames Leitbild für die Entwicklung des Grenzraums als Basis zur Vermarktung ein. Die Neuprofilierung der Euroregionen könnte in diesem Kontext eine Chance sein.
- Voraussetzung für das Agieren unterschiedlichster Akteure auf dem grenzübergreifenden Arbeitsmarkt ist die genaue Kenntnis der Entwicklung, d.h. ein gemeinsames **regelmäßiges Arbeitsmarktmonitoring** ist erforderlich.
- Die Schaffung des **rechtlichen Rahmens** insbesondere über Verträge zu Einzelthemen ist durch die Politik voranzutreiben.
- Sicherung und Ausbau **grenzüberschreitender Infrastrukturen** (ÖPNV, SPNV) ist gemäß den Anforderungen der mobilen Bevölkerung (bspw. Anpassung von Taktungen) erforderlich.

1 Einleitung

Das EURES- Netzwerk (European Employment Services) wurde im Jahr 1993 gegründet und zielt auf die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt. An EURES sind die Europäische Kommission, die Öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) der EWR-Staaten (EU-Länder plus Norwegen, Island und Liechtenstein) und Partnerorganisationen beteiligt. Auch die Schweiz arbeitet mit dem EURES-Netzwerk zusammen (vgl. Europäische Kommission 2011: 40). Laut der Europäischen Kommission (2011: 25) fördert EURES insbesondere:

- a) die Entwicklung von europäischen Arbeitsmärkten, die allen offen stehen und für alle zugänglich sind,
- b) den transnationalen, interregionalen und grenzüberschreitenden Austausch von Stellenangeboten und Bewerberangeboten,
- c) die Transparenz und den Austausch von Informationen über die europäischen Arbeitsmärkte, unter anderem über Lebensbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten,
- d) die Entwicklung der zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Methoden und Indikatoren.

Innerhalb des EURES Netzwerks sind **grenzübergreifende Partnerschaften** in Form von EURES-Regionen organisiert. Im Kontext der EU-Osterweiterung, und dem Gedanken des einheitlichen europäischen Binnenmarktes folgend, wurde bereits 2004 eine Grenzpartnerschaft der deutschen, tschechischen und polnischen Nachbarregionen vorbereitet und **im Jahr 2007** durch die Gründung der **EURES-TriRegio** realisiert. Ihr gehören Mitglieder der Arbeitsverwaltungen, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften aus den drei Teilregionen auf deutscher, tschechischer und polnischer Seite an.

Im Arbeitsplan der EURES-TriRegio heißt es: *„Die Aufgaben der Grenzpartnerschaft EURES-TriRegio umfassen schwerpunktmäßig, die Schaffung von Transparenz am Arbeitsmarkt zum besseren Abgleich von Angebot und Nachfrage, der flächendeckende Informationsaustausch über die Lebens- und Arbeitsbedingungen beidseitig der Grenze sowie die Förderung der Mobilität von Arbeitssuchenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.“* (EURES-TriRegio o.J.: 8)

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, einen Blick auf die **Entwicklung der grenzüberschreitenden Mobilität innerhalb der EURES-TriRegio in den letzten Jahren** zu werfen und zu diskutieren, inwieweit die Zielsetzungen des Arbeitsplans der EURES-TriRegio zur Förderung der Mobilität bislang erreicht wurden. Nach dem Beitritt Polens und Tschechiens 2004 zur Europäischen Union haben sich 2011, mit der Einführung der vollständigen Freizügigkeit für polnische und tschechische Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt, wesentliche Rahmenbedingungen geändert. In diesem Kontext gilt es, das Erreichte (Kap. 2 u. 3) zu reflektieren, bestehende **Hemmnisse zu identifizieren** (Kap. 4), und **von anderen Regionen zu lernen** (Kap. 5), um **Handlungsempfehlungen** (Kap. 6) für die Weiterarbeit ableiten zu können.

Die Ausgangssituation in der EURES-TriRegio wird durch die **differenzierte Bevölkerungsentwicklung** (Kap. 2.2) in den sächsischen, tschechischen und polnischen Teilregionen, sowie durch die wirtschaftliche Entwicklung (Kap. 2.3.), die sich in **differenzierter Wirtschaftsstruktur und Leistungskraft** widerspiegelt, charakterisiert. Beide Aspekte prägen die regionalen Arbeitsmärkte und sind ein Indiz für die Ausprägung der Mobilität der Arbeitskräfte und Verflechtung der Arbeitsmärkte. Das dritte und vierte Kapitel widmen sich der differenzierten Aufbereitung der **Situation der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität** und der Einflüsse auf diese innerhalb der EURES-TriRegio differenziert nach Migrations- und Pendlerbewegungen. Hier werden Rahmenbedingungen sowie **Push-/Pull-Faktoren** für die Mobilität in der EURES-TriRegio diskutiert. Die Ergebnisse der Expertenbefragung

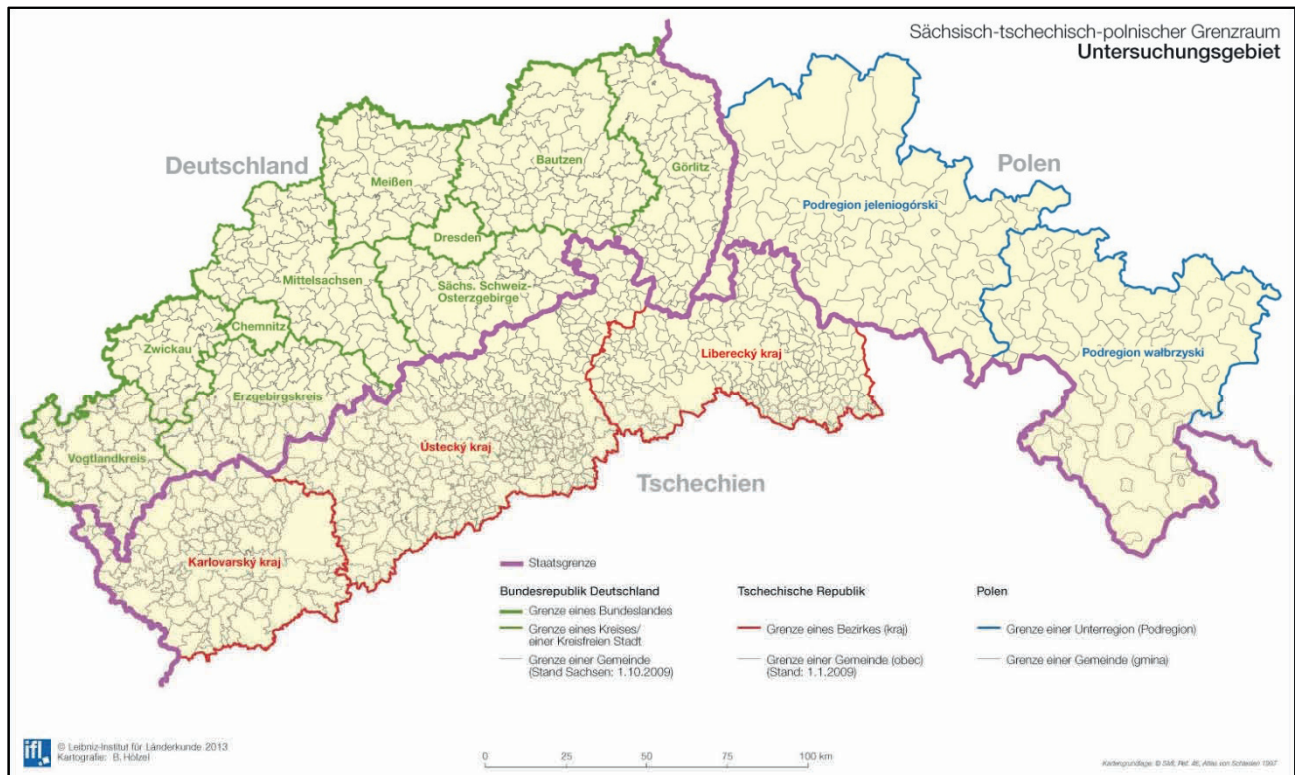
fließen in den Analyseteil und vor allem in das abschließende sechste Kapitel zu den Handlungsempfehlungen ein. Ergänzend stellt das fünfte Kapitel den Blick an die westdeutsche Außengrenze im Sinne der Best-Practice-Diskussion dar. Diese Betrachtung bildet neben den Befragungsergebnissen und der Analyse die Basis für die im abschließenden sechsten Kapitel erarbeitete zusammenfassende Darstellung der Mobilitätssituation innerhalb der EURES-TriRegio sowie die Handlungsempfehlungen für die Weiterarbeit.

2 Darstellung der Ausgangssituation

2.1 Abgrenzung des Betrachtungsgebietes

Die **EURES-TriRegio** umfasst mehrere NUTS-3-Regionen in **Sachsen, Polen und Tschechien** (vgl. Abbildung 1). Das Betrachtungsgebiet auf der sächsischen Seite wird durch die **NUTS-2-Regionen Chemnitz und Dresden** und damit die Kreise: Vogtlandkreis, Landkreis Zwickau, Landkreis Meißen, Landkreis Sächsische Schweiz/Osterzgebirge, Erzgebirgskreis, Landkreis Mittelsachsen, Landkreis Bautzen, Landkreis Görlitz sowie die kreisfreien Städte Chemnitz und Dresden gebildet.

Abbildung 1: Untersuchungsgebiet EURES-TriRegio



Quelle: Leibniz-Institut für Länderkunde, 2013

Das Betrachtungsgebiet auf polnischer Seite wird von den **Podregionen Jeleniogórski (Hirschberg)** und **Wałbrzych (Waldenburg)** gebildet und schließt die Powiats (Kreise): Bolesławiecki (Bunzlau), Jaworski (Jauer), Jeleniogórski (Hirschberg), Kamiennogórski (Landeshut), Lubański (Lauban), Lwówecki (Löwenstein in Schl.), Zgorzelecki (Görlitz), Złotoryjski (Goldberg), Dzierżoniowski (Reichenbach), Kłodzki (Glatz), Świdnicki (Schweidnitz), Wałbrzyski (Waldenburg), Ząbkowicki (Frankenstein) und die kreisfreien Städte Jelenia Góra (Hirschberg) und Wałbrzych (Waldenburg) ein.

Das Betrachtungsgebiet auf der tschechischen Seite der Grenze schließt das Territorium von drei Bezirken ein: **Karlovarský kraj (Bezirk Karlsbad)**, **Ústecký kraj (Bezirk Aussig)** und **Liberecký kraj (Bezirk Reichenberg)**. In diese Partnerschaft sind unterschiedlich lange Grenzräume eingebunden. Die Grenze zwischen Sachsen und Tschechien ist 453 km lang, die zwischen Sachsen und Polen umfasst 123 km und die polnisch-tschechische Grenze ist 432 km lang (und entspricht der Grenze der Woiwodschaft Niederschlesien zu Tschechien).

2.2 Bevölkerung und demographische Entwicklung

2.2.1 Ausgangssituation

Bevölkerungsentwicklung

Im Jahr 2011 leben in der EURES-TriRegion insgesamt **5,9 Mio. Personen**, davon 3,1 Mio. Personen in Sachsen. Das sind mehr als im tschechischen und polnischen Teil zusammen (2,8 Mio.). Im Verlauf der Jahre **2002-2011/2012 hat sich die Bevölkerung insgesamt um 3 % verringert** (vgl. Tabelle 1, Abbildung 2). Dabei wird der Schrumpfungsprozess größtenteils durch den sächsischen Teil getragen (Schrumpfung um 6 %).

Tabelle 1: Bevölkerung zum 31.12.2002, 31.12.2006, 31.12.2011, Entwicklung 2002-2011 und Einwohnerdichte 2011, NUTS-3-Regionen

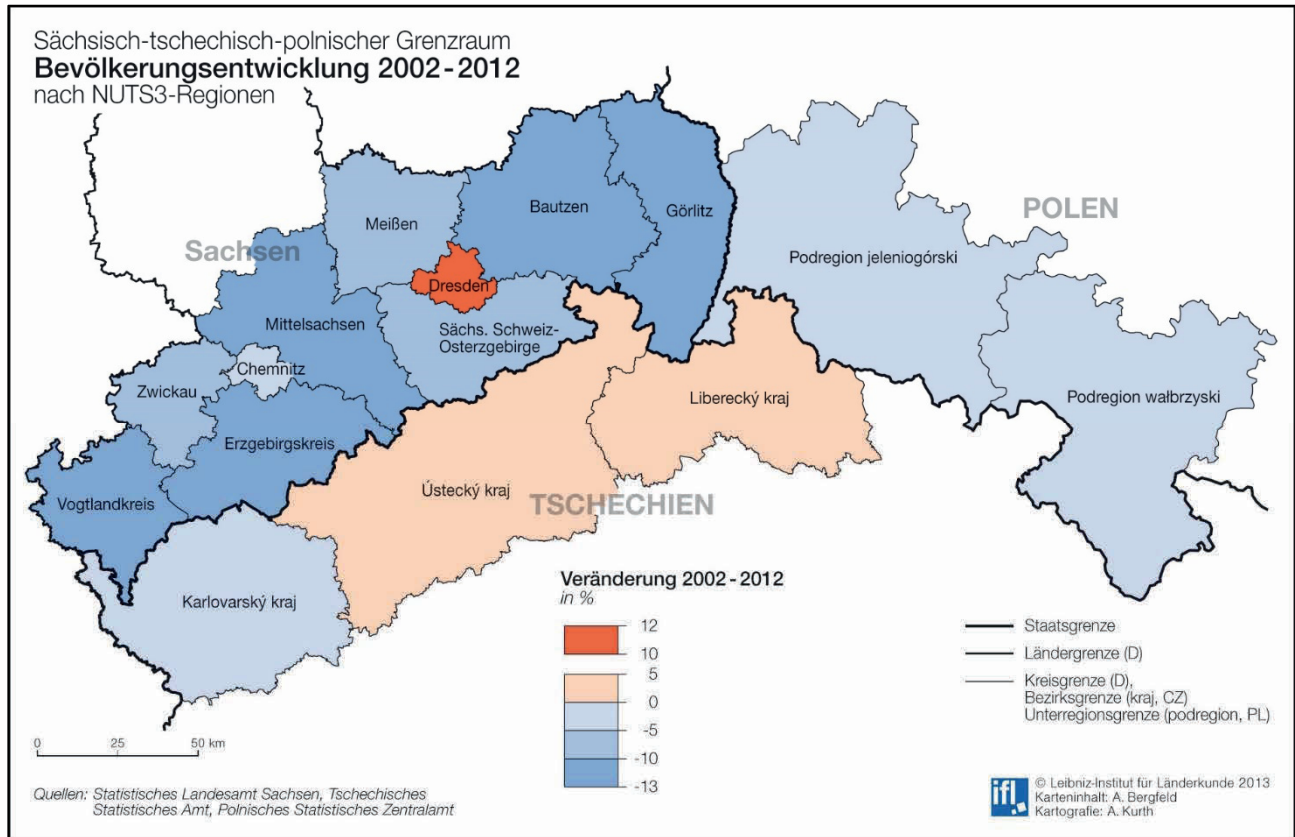
Bevölkerung					
NUTS-3-Region	2002	2006	2011	Entwicklung 2002-2011 (2002=100)	EW/km ² in 2011
Vogtlandkreis	268.708	256.998	241.643	90	171
Zwickau	371.275	356.992	338.272	91	356
Stadt Chemnitz	252.618	245.700	243.173	96	1.101
Erzgebirgskreis	407.114	387.918	363.741	89	199
Mittelsachsen	360.584	344.457	324.904	90	154
Meißen	270.131	261.695	251.328	93	173
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	267.832	259.725	250.860	94	152
Stadt Dresden	480.228	504.795	529.781	110	1.614
Bautzen	354.020	338.056	318.618	90	133
Görlitz	310.927	292.843	273.511	88	130
Sächsischer Teil	3.343.437	3.249.179	3.135.831	94	418
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	589.618	581.467	581.993	99	104
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	698.319	683.676	682.333	98	163
Polnischer Teil	1.287.937	1.265.143	1.264.326	98	134
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	304.220	304.602	303.165	100	91
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	819.712	823.265	828.026	101	155
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	427.321	430.774	438.600	103	139
Tschechischer Teil	1.551.253	1.558.641	1.569.791	101	128
Insgesamt	6.182.627	6.072.963	5.969.948	97	322

Quelle: Cross-border Friendship Database (CBFD), 2013; eigene Berechnungen (EW-Entwicklung 2002-2011)

Generell wird zwischen natürlicher und räumlicher Bevölkerungsentwicklung unterschieden. Dabei wird die natürliche Bevölkerungsentwicklung aus der Saldierung der Lebendgeborenen und der Verstorbenen gebildet. Die räumliche Veränderung ergibt sich aus der Saldierung der Weggezogenen und der Zugezogenen.

Mit Ausnahme von Dresden und dem Bezirk Reichenberg weisen alle NUTS-3-Regionen eine **negative Bevölkerungsentwicklung bis 2011** auf (vgl. Anhang Tabelle 32). Dabei ist die positive Entwicklung in diesen beiden NUTS-3-Regionen sowohl durch räumliche als auch natürliche Zuwächse geprägt. In den anderen sächsischen Teilräumen halten räumliche Abwanderungen an, haben sich aber leicht abgeschwächt. Hier kommen zunehmend natürliche Bevölkerungsverluste zum Tragen. Im polnischen Gebiet sind natürliche und räumliche Verluste noch relativ ausgeglichen. Die negative Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren verstärken. Im tschechischen Teilraum setzte die negative Entwicklung erst später ein. Im tschechischen Bezirk Karlsbad sind zwischenzeitlich hohe räumliche und natürliche Bevölkerungsverluste zu verzeichnen. Im Bezirk Aussig ist die negative Bevölkerungsentwicklung insbesondere durch Abwanderung verursacht.

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung 2002-2012, NUTS-3-Regionen



Quelle: Leibniz-Institut für Länderkunde, 2013

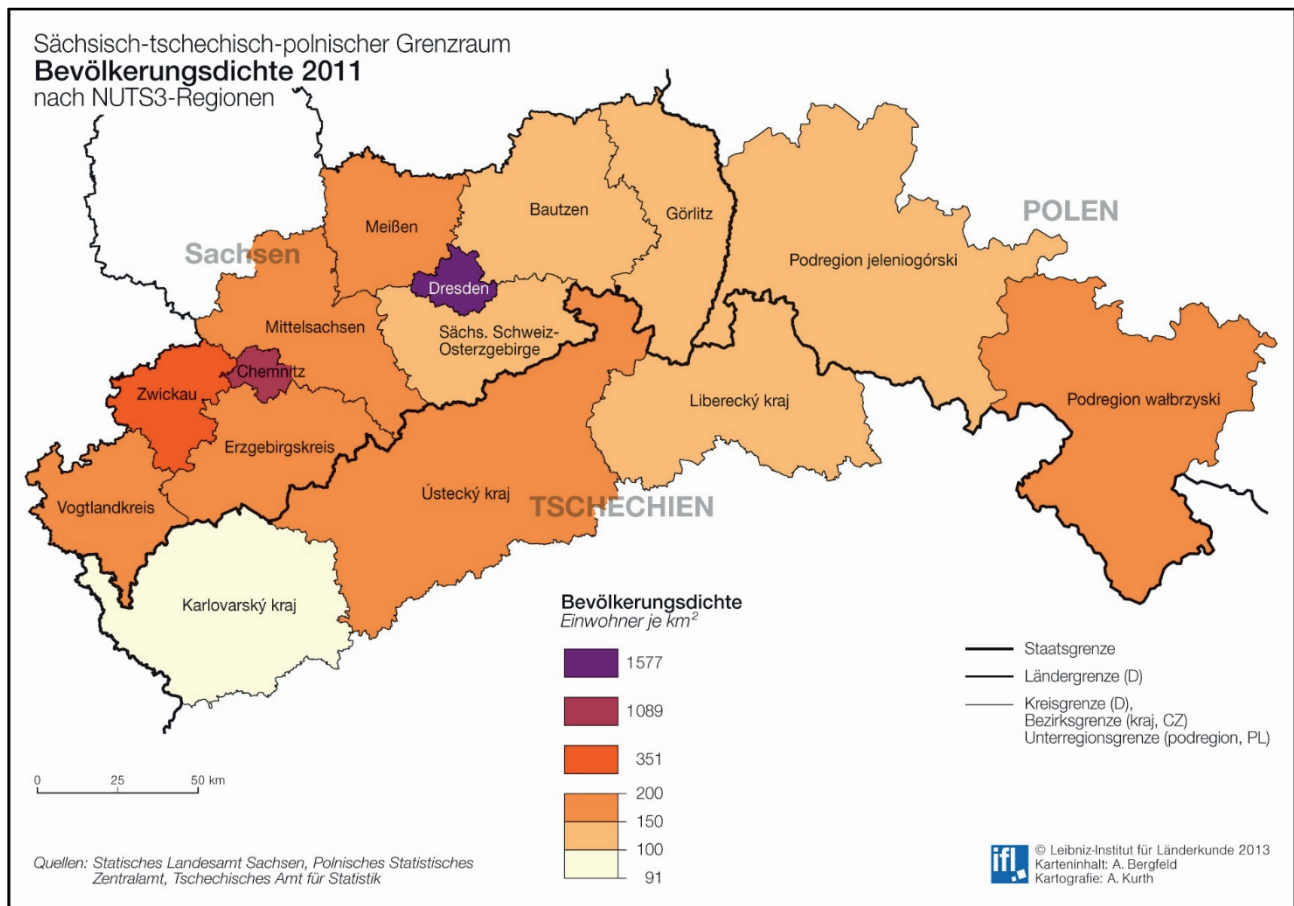
Einwohnerdichte und Siedlungsstruktur

Die **Einwohnerdichte unterscheidet sich** innerhalb der EURES-TriRegio erheblich zwischen den NUTS-3-Regionen (Abbildung 3). Die geringste Dichte weist der tschechische Bezirk Aussig mit 91 EW/km² auf. Mit durchschnittlicher Einwohnerdichte unter 150 EW/km² ist ein großer Teil als **ländlich geprägte Gebiete** einzuordnen.

Es gibt zudem erhebliche **Unterschiede in der Größenstruktur der Gemeinden** im Betrachtungsgebiet (vgl. Anhang Tabelle 31). Die Gemeindegrößen in der polnischen Teilregion sind vergleichbar mit der sächsischen Größenstruktur (zumeist Gemeinden mit mehr als 2.000 EW). Im tschechischen Teil des Betrachtungsgebietes befinden sich vor allem kleine Gemeinden bis zu 2.000 Einwohner (83,9 % der Gemeinden). Diese Kleinteiligkeit der administrativen Einheiten ist häufig mit einer geringen Leistungskraft verbunden. Insgesamt zeigen sich in der EURES-TriRegio nachfolgende Trends:

- **Große regionale Unterschiede in der Einwohnerdichte**, sowie unterdurchschnittliche und weiter sinkende Einwohner- und Siedlungsdichte vor allem in einigen peripheren ländlichen Gebieten,
- Häufig **mangelhafte Verkehrsanbindung** ländlicher Räume an Zentrale Orte und mangelhafte Verkehrserreichbarkeit abgelegener ländlicher Räume durch den Öffentlichen Personenverkehr,
- In Teilräumen des gesamten Betrachtungsgebietes offensichtliche **Folgen der Entvölkerung**, des Verfalles und des Funktionswandels vor allem peripher ländlicher Ortslagen im Grenzraum.

Abbildung 3: Bevölkerungsdichte 2011, NUTS-3-Regionen



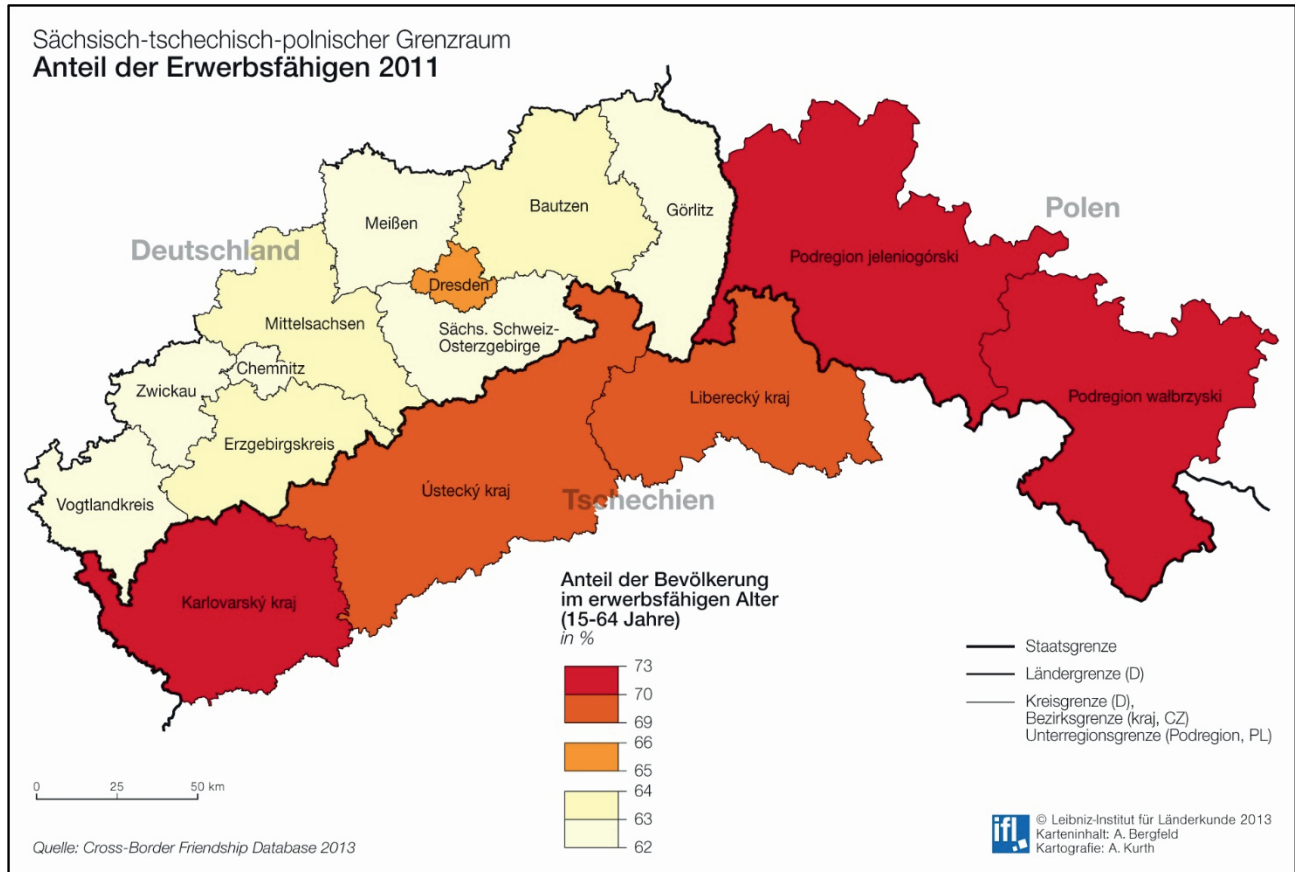
Quelle: Leibniz-Institut für Länderkunde, 2013

Altersstruktur

Die **Altersstruktur unterscheidet sich erheblich zwischen den drei Teilregionen** der EURES-Tri-Regio (vgl. Abbildung 4, Anhang Tabelle 33). Für den Arbeitsmarkt ist dabei von besonderem Interesse, wie groß der **Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter** (15-64 Jahre) ist. Im Jahr 2011 betrug dieser Anteil im **sächsischen Teil 63,2 %**. Im **tschechischen Teil** liegt der Anteil der Erwerbsfähigen bei **69,7 %**, im **polnischen Teil** sogar bei **72,4 %**.

Der Anteil der unter 15-Jährigen stagnierte und lag 2011 bei 11,7 %. Insgesamt ist der sächsische Teil der EURES-TriRegio vergleichsweise alt. Im polnischen Teil ist der Anteil der unter 15-Jährigen 13,6 % und damit unter dem Anteil in Tschechien mit 15,3 %.

Abbildung 4: Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, 2011, NUTS-3-Regionen



Quelle: Cbfd, 2013; EUROSTAT, 2013; Statistisches Landesamt Sachsen: Mikrozensus 2011, 2013; Tschechisches Statistisches Amt, 2013; eigene Berechnungen

Geschlechterproportionen

Die Geschlechterproportionen sind in der EURES-TriRegio insgesamt durch einen leichten Frauenüberschuss (51 %) gekennzeichnet (vgl. Anhang Tabelle 34). Auffällig ist, dass vom **Männerüberschuss in allen jüngeren Altersgruppen bis 44 Jahre** insbesondere die ländlichen Regionen betroffen sind. Dies lässt sich damit erklären, dass **Arbeitsmärkte in strukturschwachen und ländlichen Regionen häufig unattraktiv für junge Frauen** sind. Untersuchungen des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung kommen zu dem Ergebnis, dass Mädchen in den Schulen besser abschneiden und höhere Bildungsniveaus erreichen als Jungen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2012a, 2012b). Eine Studie zum ländlichen Sachsen-Anhalt beobachtete zudem, dass die Abwanderungsneigung junger Mädchen und Frauen nach dem Schulabschluss auch deutlich höher ist als unter Jungen, da die ländlichen Arbeitsmärkte verstärkt klassische „Männerkarrieren“ anbieten (technische Berufe, Handwerk). Typische Frauenberufe im ländlichen Raum, bspw. im Pflege- und Gesundheitsbereich, sind für viele der jungen Frauen uninteressant, sodass sie in Großstädte mit umfangreichem Studienangebot und einem stärkeren Besatz an Dienstleistungsberufen abwandern (vgl. Leibert 2011; Leibert & Wiest 2011).

2.2.2 Bevölkerungsprognose

Neben der Analyse der Bevölkerungsentwicklung der vergangenen Jahre sind Bevölkerungsprognosen ein wichtiges Werkzeug der Regionalplanung und Politikentwicklung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Sowohl für den polnischen als auch für den deutschen Teil der EURES-TriRegio

stehen differenzierte Prognosedaten zur Verfügung. Für den tschechischen Teil sind zum jetzigen Zeitpunkt lediglich Modelle zur Gesamtbevölkerungsentwicklung verfügbar. Die deutschen und polnischen Prognosen kombinieren natürliche und räumliche Bevölkerungsbewegung. Die **tschechische Prognose berücksichtigt nur die natürliche Bevölkerungsveränderung**. Damit ist das tschechische Modell nur bedingt mit den Vorhersagen für den deutschen und polnischen Teil vergleichbar. Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Gesamtbevölkerung bis 2025, wie sie in den jeweiligen Prognosen erwartet wird (eine detaillierte Übersicht inklusive der sächsischen NUTS-3-Regionen findet sich im Anhang Tabelle 35 und 36).

Tabelle 2: Bevölkerungsprognosen für das Jahr 2025, Bevölkerungsentwicklung 2011-2025, NUTS-3-Regionen

Bevölkerungsprognose bis 2025					
NUTS-3-Region	Einwohnerzahl 2011	Einwohnerprognose für das Jahr 2025		Veränderung 2011-2025 (2011=100)	
		Variante 1	Variante 2	Variante 1	Variante 2
Sächsischer Teil	3.135.831	2.815.124	2.724.073	90	87
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	581.993	533.495		92	
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	682.333	607.439		89	
Polnischer Teil	1.264.326	1.140.934		90	
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	303.165	308.010		102	
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	828.026	834.243		101	
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	438.600	440.124		100	
Tschechischer Teil	1.569.791	1.582.377		101	
EURES-TriRegio	5.969.948	5.538.435		93	

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen (2013): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose (Basis: Kreisstruktur 01.08.2008); Tschechisches Statistisches Amt (2013): Bevölkerungsprognose der Bezirke und Kreise der Tschechischen Republik bis 2065, Berechnung durch ÚÚR; Polnisches Zentralamt für Statistik (2013): Bevölkerungsprognose 2008 bis 2035; CBF, 2013; eigene Berechnungen

Für die EURES-TriRegio wird **bis 2025 mit einem weiteren Einwohnerrückgang um 7 % gerechnet**. Dieser wird vor allem durch den sächsischen Teilraum getragen. Hier ist die prognostizierte Entwicklung sehr differenziert und reicht von einem Zuwachs in der Stadt Dresden um 5 %¹ bis zu einem Rückgang um 16 % im Erzgebirgskreis. Die polnische Bevölkerungsprognose erwartet für den polnischen Teil einen Bevölkerungsverlust von 10 %. Dagegen soll die Bevölkerungsentwicklung in Tschechien weitestgehend stabil bleiben. Wenn man diese Annahmen jedoch mit der Entwicklung der natürlichen und räumlichen Bevölkerungsbewegung der letzten Jahre vergleicht, bleibt zu bezweifeln, dass die tschechische Prognose zutreffend sein wird. Gerade im Bezirk Karlsbad hat der räumliche Bevölkerungsverlust in den letzten Jahren zur Schrumpfung geführt. Dementsprechend ging eine Prognose des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung bereits 2004 davon aus, dass Tschechien zu einem der „ältesten“ Länder Europas gehören wird. Im Jahr 2050 werden 100 erwerbsfähige Personen für 90 über 60-Jährige aufkommen müssen (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2004).

¹ Hier ist anzumerken, dass das Statistische Landesamt in seinen aktuellen Ergänzungen zur 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose davon ausgeht, dass Dresden bis 2030 wieder schrumpfen wird. Im Vergleich 2025-2030 wird ein Rückgang um 2,3 Prozent erwartet. (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2010)

Entwicklungsprognose für Personen im erwerbsfähigen Alter bis 2025

Neben der Gesamtbetrachtung ist für den Arbeitsmarkt die **Entwicklung der Teilgruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter** von Relevanz. Tabelle 3 stellt die Bevölkerungsprognosen differenziert nach Altersgruppen für den polnischen und deutschen Teil der EURES-TriRegio dar.

Tabelle 3: Bevölkerungsprognose nach 7 Altersgruppen, absolute Werte 2025, Veränderung 2012-2025, NUTS-3-Regionen, ohne tschechischen Teil

Bevölkerungsprognose nach Altersgruppen							
NUTS-3-Region	Unter 15 Jahre	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	65 Jahre und älter
2025 absolut							
2012-2025, Veränderung (2012=100)							
Sächsischer Teil	322.339	238.230	220.582	359.469	338.141	449.551	886.812
	87	93	57	98	68	97	112
Polnischer Teil	153.091	104.588	123.898	177.476	169.724	139.145	273.012
	91	70	62	110	100	69	152

Quelle: Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013; Statistisches Landesamt Sachsen, 2013 (Variante 1); eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass die **Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren deutlich schneller sinkt als die Gesamtbevölkerung**. Dies gilt gleichermaßen für den gesamten polnischen und den gesamten sächsischen Teil der EURES-TriRegio. Im sächsischen Teil sinkt die Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren um 18 % (2012-2025) und die Gesamtbevölkerung um 10 % (2011-2025; Prognose Variante 1). Im polnischen Teil schrumpft die Gruppe der 15-64-Jährigen um 19 % (2012-2025), während die Bevölkerung insgesamt um 10 % (2011-2025) sinken wird.

2.3 Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt

2.3.1 Situation der Wirtschaft

Bruttoinlandsprodukt

Ein wichtiger Parameter zur Bewertung der Konkurrenzfähigkeit und des ökonomischen Niveaus einer Region ist das regionale Bruttoinlandsprodukt. Es ist auch ein Indikator für die Konvergenz, d.h. die Angleichung des Pro-Kopf-Einkommens von Regionen². **Im unmittelbaren Vergleich zu den polnischen und tschechischen Grenzräumen weist Sachsen³ und insbesondere der Betrachtungsraum ein sehr hohes BIP je Einwohner auf** (vgl. Anhang Tabelle 37, Abbildung 5 und 6), das mit Ausnahme der Oberzentren Dresden und Chemnitz jedoch unter dem EU-27-Durchschnitt und dem bundesdeutschen Niveau liegt. **Die polnischen und tschechischen Teilräume verzeichnen seit 2000 durchgängig ein starkes Wachstum**. Im direkten Vergleich bleiben die polnischen Gebiete deutlich (mehr als 10 Prozentpunkte) hinter den tschechischen Gebieten und diese nochmals rund 30 Prozentpunkte hinter dem sächsischen Grenzraum zurück.

² Der für das Betrachtungsgebiet vorgenommene Vergleich basiert auf dem BIP pro Kopf der Bevölkerung. Ergänzend wird für 2008/2010 die Relation zur Bezugsbasis Deutschland bzw. zur Bezugsbasis EU-27 dargestellt, um die „Wohlstandlücke“ der jeweiligen Region zum deutschen und zum EU-Durchschnitt aufzuzeigen (vgl. Lehmann & Steinbrecher 2012: 5).

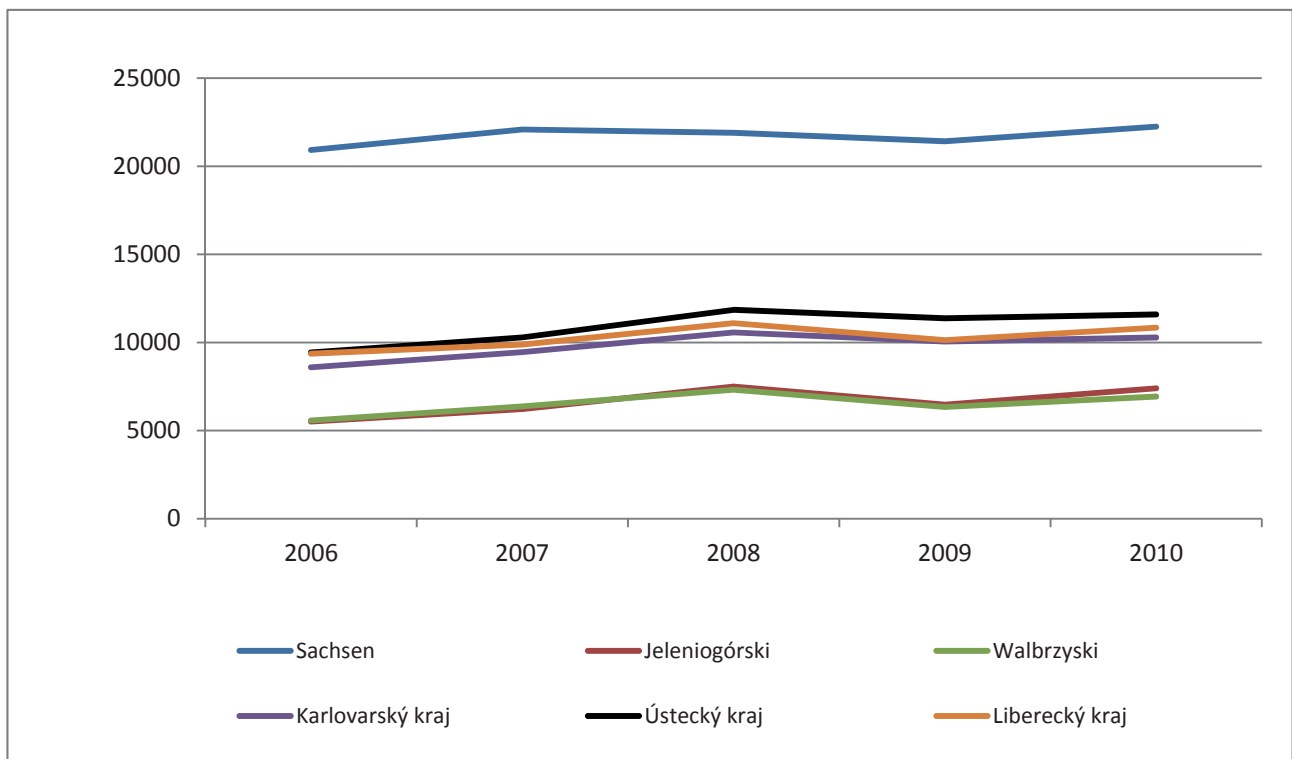
³ Für Deutschland liegt eine Revision der Daten entsprechend der aktuellen Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) vor. Dabei zeigen sich leichte Abweichungen zu den EUROSTAT-Daten. Im Sinne der Vergleichbarkeit wurde jedoch mit den EUROSTAT-Daten gearbeitet.

Innerhalb Tschechiens hat sich der Abstand zum Landesdurchschnitt weiter erhöht. Der Bezirk Aussig weist dabei den geringsten Abstand (weniger als 20 Prozentpunkte) und auch eine dynamischere Entwicklung auf. Nur die Region Hirschberg hat den immer noch deutlichen Abstand zum Landesdurchschnitt (ca. 20 Prozentpunkte) weiter verringern können.

Die aktuelle Entwicklung des BIP (vgl. Tabelle 4) bzw. des BIP pro Kopf (im Anhang Tabelle 37) sowie vorliegende Einschätzungen zur wirtschaftlichen Entwicklung lassen erwarten, dass **vor allem die polnische Wirtschaft sich weiter stabilisiert und positiv entwickelt**. Das kann auch positive Effekte für die Grenzregion bringen und insgesamt – wenn auch eher mittel- bis langfristig – zu einer weiteren Annäherung der Wirtschaftskraft im Betrachtungsraum beitragen.

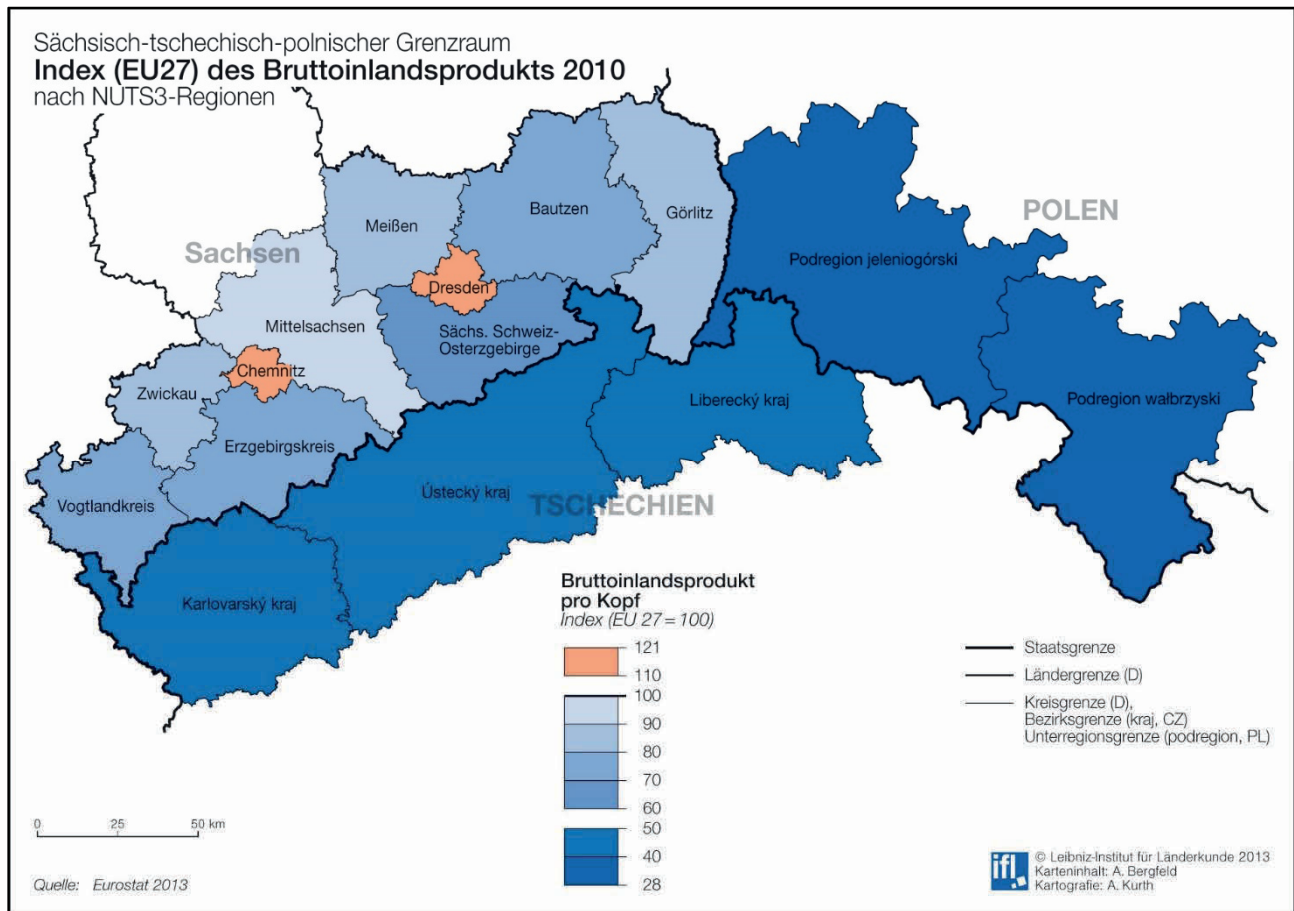
In Tschechien wird insbesondere durch staatliche Förderung – z.B. durch die Einrichtung von Sonderindustrialzonen wie im Bezirk Aussig – versucht, die Entwicklung der Wirtschaft zu unterstützen. Von **tschechischer Seite** wird eingeschätzt, dass im Grenzraum **viele Gebiete auf staatliche Förderung angewiesen sind und es auch in naher Zukunft bleiben werden** (UUR Brünn 2011).

Abbildung 5: Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf (zu laufenden Marktpreisen) von 2006 bis 2010, NUTS-3-Regionen (Sachsen nur gesamt)



Quelle: EUROSTAT, 2013: Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu laufenden Marktpreisen nach NUTS-3-Regionen [nama_r_e3gdp]

Abbildung 6: Vergleich des Bruttoinlandsprodukts in der EURES-TriRegio mit EU-27, 2010, NUTS-3-Regionen



Quelle: EUROSTAT, 2013: Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu laufenden Marktpreisen nach NUTS-3-Regionen [nama_r_e3gdp]

Tabelle 4: Entwicklung des BIP 2011, 2012, 1. Quartal 2013, EU-27, Deutschland, Polen, Tschechien

Land	Wachstum (in %)		
	2011	2012	1. Quartal 2013
Europäische Union (27 Länder)	1,5	-0,3	-0,3
Deutschland	3,0	0,8	-0,3
Polen	4,3	2,4	0,5
Tschechien	1,9	-1,3	-2,4

Quelle: EUROSTAT, IMF, 2013

Wirtschaftsstruktur

Die Leistungskraft der Wirtschaft zeigt sich auch in der Wirtschaftsstruktur, die im Zeitfortschritt Veränderungen unterliegt. **Im sächsischen Betrachtungsgebiet** ist – wie auch in Deutschland insgesamt – eine **zunehmende Tertiärisierung** der Produktion nachweisbar. In Ostdeutschland, respektive in Sachsen, vollzog sich die Umstrukturierung der Wirtschaft nach der Wiedervereinigung unter anderem durch eine massive Deindustrialisierung. In den **polnischen und tschechischen Grenzräumen** sind **ähnlich Prozesse abgelaufen, jedoch nicht in gleicher Intensität** bzw. sind diese Prozesse noch nicht abgeschlossen.

Zur Verdeutlichung der Sektoralstruktur können sowohl die Bruttowertschöpfung nach Sektoren (Daten liegen nur auf der Landesebene vor), aber auch die Zahl der Erwerbstätigen nach Sektoren herangezogen werden. Die vorhandene Wirtschaftsstruktur ist dabei auch als ein Faktor für das Kooperationspotential sowie den Arbeitskräfteaustausch in einem Raum zu werten.

Sektorale Struktur der Bruttowertschöpfung

Die **Bedeutung der einzelnen Wirtschaftsbereiche ist regional sehr differenziert** (vgl. Tabelle 5). Das **Bauwesen leistet in Polen und Tschechien im Vergleich zu Sachsen einen höheren Beitrag zur Wertschöpfung**. In Sachsen hat der Bausektor nach dem einigungsbedingten starken Anstieg in den 1990er Jahren seit 2000 wieder an Bedeutung verloren. Der **Wertschöpfungsanteil der Industrie liegt nur in Tschechien vergleichsweise hoch**. Insbesondere der Bereich **Bergbau, Energie- und Wasserversorgung** besitzt in den Bezirken Aussig und Karlsbad noch einen überdurchschnittlichen Anteil an der Bruttowertschöpfung. Der hohe Anteil in der Woiwodschaft Niederschlesien ist dem **Bergbau und Kraftwerk im Kreis Zgorzelec** geschuldet. **In Polen und Tschechien kommt Handel, Gastgewerbe und Verkehr noch eine höhere Bedeutung zu**. Vergleichsweise gering fällt der Beitrag der weiteren Dienstleistungen aus, d.h. Tertiärisierungsprozesse sind noch nicht so stark ausgeprägt wie im sächsischen Teil der EURES-TriRegion.

Tabelle 5: Prozentanteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (WZ 2003), 2008/09, NUTS-2-Region (PL, D) und NUTS-3-Regionen (CZ)

Wirtschaftsbereiche Region	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)	Industrie (B+C+D+E)	Baugewerbe (F)	Handel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung (G+H+I+J)	Unternehmensbezogene u. Finanzdienstleistungen (K+L+M+N)	Sonstige Dienstleistungen (O+P+Q+R+S+T+U)
Chemnitz (NUTS-2)	0,9	22,8	7,5	14,5	28,4	25,9
Dresden (NUTS-2)	0,9	21,3	6,3	14,9	26,9	29,8
Woiwodschaft Niederschlesien (NUTS-2)	2,1	24,9 + 5,8 BB, EWV	7,1	23,4	18,6	17,9
Karlovarský kraj/Bezirk Karlsbad	3,0	22,4 + 11,7 BB,EWV	6,5	22,9	10,9	22,6
Ústecký kraj/Bezirk Aussig	2,3	25,0 + 14,2 BB,EWV	8,0	21,1	10,0	18,4
Liberecký kraj/Bezirk Reichenberg	1,4	37,8 + 0,5 BB,EWV	7,6	20,9	13,6	18,2

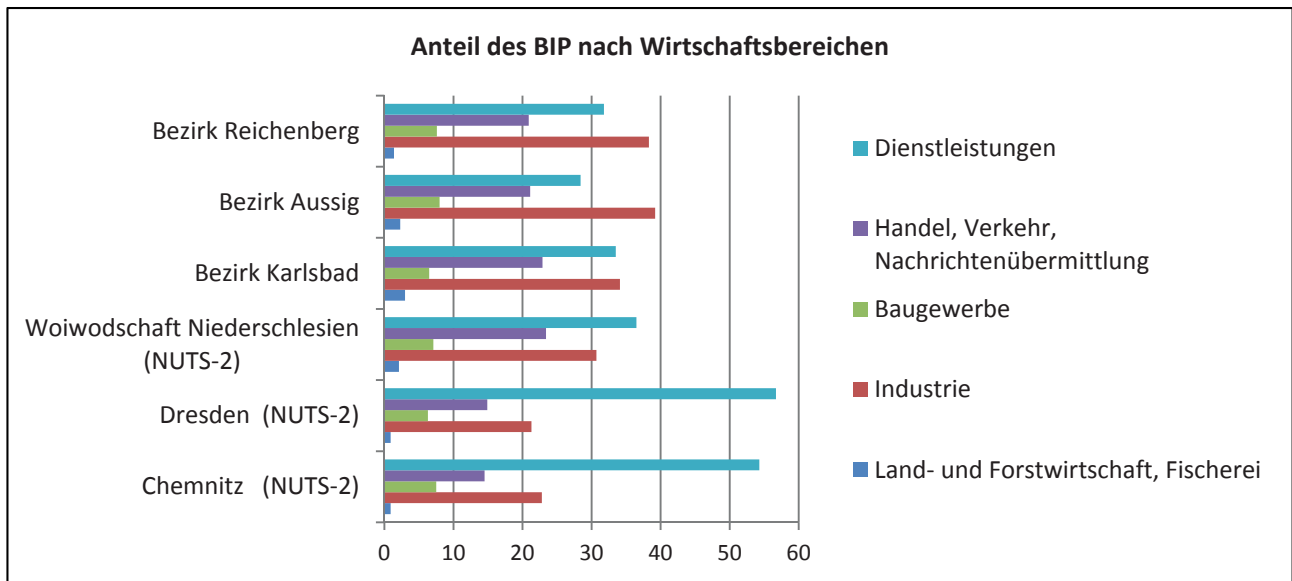
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen: VGR der Länder Entstehungsrechnung, CzechInvest, EUROSTAT, 2013

Bei der Betrachtung der sächsischen Landkreise (Anhang Tabelle 38) werden regionale Strukturunterschiede sichtbar. Nur Mittelsachsen und Meißen weisen einen starken industriellen Sektor auf. Dagegen erreichen die Zentren Dresden und Chemnitz, die Kreise Bautzen und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge mit einem Anteil von über 70 % im Dienstleistungssektor einen hohen Grad der Tertiärisierung. Tschechien (vgl. Anhang Tabelle 39) verfügt im Bereich der Industrie nach leichtem Rückgang seit 2000 weiterhin über den höchsten Anteil (30,5 % in 2010). In Sachsen und Polen kann der **industrielle Sektor auch einen Anteilszuwachs** verzeichnen. Ebenso ist in allen drei Ländern der **Anteil der Bruttowertschöpfung in den Dienstleistungen weiter gewachsen**. Insgesamt ist einzuschätzen, dass die **Kompatibilität der Wirtschaftsstruktur entlang der Grenze verhältnismäßig gering** ist.

Sektorale Struktur der Erwerbstätigen

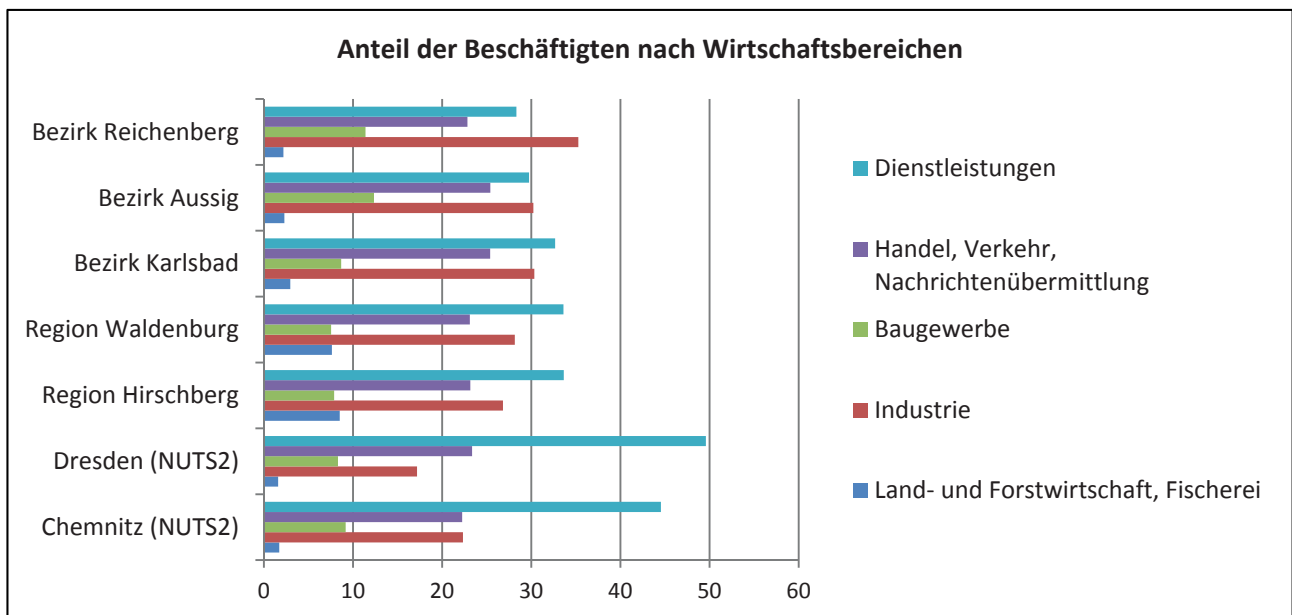
Bei der Erwerbstätigenstruktur nach Sektoren (vgl. Abbildung 8, Anhang Tabelle 40 und Tabelle 41) wird das oben gezeigte Bild bestätigt. Die **Tertiärisierung ist vor allem im sächsischen Betrachtungsgebiet** weit fortgeschritten, wenn auch regional unterschiedlich. Die differenzierten Beschäftigten- und Bruttowertschöpfungsanteile weisen auf hohe respektive niedrige Produktivität hin. Hier sind insbesondere im Dienstleistungssektor aber auch in der Industrie in Sachsen positive Entwicklungen zu erkennen. Der **primäre Sektor bindet vor allem in Polen noch viele Erwerbstätige**. In den **Bezirken Aussig und Reichenberg zeigt sich die Bedeutung des sekundären Sektors** im hohen Beschäftigungsanteil und am Beitrag zur Bruttowertschöpfung (Abbildung 7).

Abbildung 7: Anteil des BIP nach Wirtschaftsbereichen 2008/2009 in den NUTS-2- (D, PL) und NUTS-3-Regionen (CZ)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen: VGR der Länder Entstehungsrechnung, CzechInvest, EUROSTAT, 2013

Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen 2010 in den NUTS-2- (D, PL) und NUTS-3-Regionen (CZ)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen: VGR der Länder Entstehungsrechnung, CzechInvest, EUROSTAT, 2013

Arbeitsplatzdichte

Die Arbeitsplatzdichte gibt das Verhältnis von Erwerbstätigen zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) innerhalb einer Region an. Der Indikator gibt Aufschluss über die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen im Verhältnis zur Bevölkerung. Die Arbeitsplatzdichte ist regional sehr verschieden und ist ein weiteres Indiz für die regionale Leistungskraft.

Mit Blick auf Tabelle 6 zeigt sich, dass der **Bezirk Aussig im Vergleich die höchste Arbeitsplatzdichte** aufweist und ein wichtiger Arbeitsmarkstandort in Tschechien mit einer dynamischen Entwicklung in den letzten Jahren ist. Gleichzeitig zählt das Gebiet um Most/Brüx im Bezirk Aussig zu den Räumen mit großen sozialen und wirtschaftlichen sowie Umweltproblemen. Die Probleme in diesem Gebiet resultieren vorwiegend aus der Konzentration des Kohlebergbaus, der Energieerzeugung und der Schwerindustrie. Die notwendigen Umstrukturierungsprozesse sind noch nicht abgeschlossen. Deshalb zählt dieser Raum auch in den Leitlinien der Raumpolitik Tschechiens zu den Gebieten mit spezifischen Entwicklungserfordernissen.

Tabelle 6: Anzahl der Erwerbstätigen (in 1000), 2002, 2007, 2010, 2011, Veränderung 2002-2010, Arbeitsplatzdichte, NUTS-3-Regionen

NUTS-3-Region	Erwerbstätige					EW im erwerbsfähigen Alter in 1.000 2011	Arbeitsplatzdichte 2010/2011
	2002	2007	2010	2011	Entwicklung 2002 bis 2010/11		
Vogtlandkreis	110,2	106,9	105,1	104,7	-4,6	150,7	695
Zwickau	163,7	159,1	160,3	158,7	-2,1	211,7	750
Stadt Chemnitz	147,3	147	146,3	146,3	-0,7	151,5	966
Erzgebirgskreis	151,8	150,3	149,4	150,5	-1,6	231,0	652
Mittelsachsen	134,8	138,1	143,6	143,9	6,5	205,0	702
Chemnitz (NUTS-2)	707,8	701,4	704,7	704,1	-0,4	949,7	741
Meißen	110,2	110,9	107,8	107,9	-2,2	157,7	684
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	100,5	99,2	97,6	97,6	-2,9	156,7	623
Stadt Dresden	286,7	303,5	304,3	308,7	6,1	347,8	888
Bautzen	142,3	140,2	138,5	141,2	-2,7	201,2	702
Görlitz	114	111,2	112,6	112,4	-1,2	169,5	663
Dresden (NUTS-2)	753,7	765,0	760,8	767,8	0,9	1.032,9	743
Sächsischer Teil	1.461,5	1.466,4	1.465,5	1.471,9	0,3	1.982,6	742
Podregion Jeleniogiórski/ Region Hirschberg	170,5	195,0	191,7	-	12,4	423,0	453
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg	194,6	223,3	217,8	-	11,9	491,9	443
Polnischer Teil	365,1	418,3	409,5	-	12,2	914,8	448
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	147,3	146,3	145,3	143,4	-2,6	212,4	675
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	348,3	347,9	348,3	366,6	5,3	288,9	1.269
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	200,7	200,7	202,0	199,1	-0,8	303,9	655
Tschechischer Teil	696,3	694,9	695,6	709,1	1,8	805,1	881

Quelle: EUROSTAT - Employment (in 1.000 persons) by NUTS 3 regions (NACE Rev. 2) [nama_r_e3em95r2], Statistisches Landesamt Sachsen, Tschechisches Statistisches Amt, 2013; Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013; eigene Berechnung

Unternehmensstruktur

Die Leistungskraft der Wirtschaft zeigt sich auch in der Unternehmensgrößenstruktur. Im Kontext des Strukturumbruchs seit 1990 konnte Sachsen an die traditionell mittelständische Wirtschaftsstruktur der Zeit vor 1945 im Großen und Ganzen wieder anschließen, sodass heute **Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) die sächsische Wirtschaft prägen** (vgl. Anhang Tabelle 42). Generell gilt, dass sächsische Unternehmen eine geringere Größe als der gesamtdeutsche Durchschnitt aufweisen. 2011 hatten 88% der sächsischen Betriebe unter 10 Beschäftigte, 9,4 % hatten bis zu 50 Beschäftigte, 2,2 % der Betriebe beschäftigten bis zu 250 Mitarbeiter und nur 0,3 % der Betriebe hatten über 250 Mitarbeiter. In Deutschland insgesamt ist der Anteil der Großunternehmen etwa dreimal so hoch wie in Sachsen. In Sachsen ist die **Zahl der Unternehmen rückläufig**, wobei dieser Rückgang vor allem durch Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten getragen wird.

Die **Situation in den polnischen Regionen ist noch kleinteiliger**. Hier haben rund 96,1 % der Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte. Im Schnitt beschäftigen nur 3,7% der Betriebe bis zu 250 Beschäftigte, 0,1 % der Betriebe haben mehr als 250 Beschäftigte. Insgesamt ist die **Zahl der Unternehmen jedoch weiter steigend**. Zuwächse gibt es vor allem im Segment der Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Zahl der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ist hingegen weiter rückläufig.

In **Tschechien** dagegen ist der **Anteil der größeren Unternehmen deutlich höher**. Im Schnitt beschäftigen 20,2 % der Betriebe bis zu 250 Beschäftigte. 0,7 % der Betriebe haben über 250 Beschäftigte. Hier haben nur rund 79,1 % der Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte. Insgesamt ist die **Zahl der Unternehmen wie im sächsischen Teil rückläufig**. Die regionalen Unterschiede sind dabei marginal. Auffallend ist jedoch die hohe Zahl der Unternehmen im Bezirk Aussig.

Die Kleinteiligkeit der Unternehmen in der EURES-TriRegio birgt die Gefahr, dass langfristig Teile des Grenzraums zu „Low-Tech-Regionen“ werden, da die Kleinteiligkeit auch mit geringer Finanzkraft und begrenztem Innovationspotential verbunden ist. Zudem stellen die vorhandenen **größeren Unternehmen in der Regel nicht die Kernstandorte** der betreffenden Unternehmensgruppen dar. Sie sind häufig abhängige Betriebsstätten ohne eigene Forschung und Entwicklung. Erschwert wird diese Situation auch dadurch, dass Hochtechnologiebereiche und anwendungsorientierte **Forschungseinrichtungen in der EURES-TriRegio deutlich unterrepräsentiert** sind (vgl. dazu auch Abschnitt 2.4.1). Die Kleinteiligkeit kann zudem im Kontext zum sich verstärkenden Fachkräftemangel als weiteres Entwicklungshemmnis identifiziert werden, da kleine Unternehmen häufig keine strategische Personalpolitik realisieren und im Wettbewerb mit größeren Unternehmen geringere Attraktivität für (junge) Arbeitnehmer besitzen.

Handelsbeziehungen

Der Verflechtungsgrad zweier Volkswirtschaften wird in der Regel durch die Handelsströme zwischen den Ländern gemessen. Um die Bedeutung eines Handelspartners hervorzuheben, muss die Größe des jeweiligen Landes berücksichtigt werden. Dazu dienen die Einwohnerzahlen des betrachteten Staates. Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf die gesamten Länder:

- Im Jahr 2010 erwarb jeder tschechische Bürger rechnerisch sächsische Waren im Wert von 112 €. 35 € entfielen auf jeden polnischen Einwohner (Frankreich: 23 €; USA: 6 €; China: 2 €). Diese Zahlen unterstreichen die **herausragende Bedeutung der Tschechischen Republik und Polens für die sächsischen Ausfuhren**.
- Wichtiger Handelspartner bei den sächsischen Einfuhren ist die Tschechische Republik, aber Polen spielt ebenso eine wichtige Rolle für den Handel des Freistaates Sachsen. Während im Jahr

2010 jeder sächsische Bürger rechnerisch tschechische Waren im Wert von 638 € nachfragte, lagen die Importausgaben Sachsens für polnische Güter je Einwohner bei 246 € (Frankreich: 228 €; USA: 389 €).

Aufgrund der **bestehenden Handelsverflechtungen** sind in der EURES-TriRegio Potentiale zur Entwicklung eines gemeinsamen Wirtschaftsraums gegeben.

Ausländische Direktinvestitionen

Mit 1.797 geschaffenen Arbeitsplätzen (bei insgesamt 29 Investitionen) belegt Sachsen als Zielland den vierten Rang im bundesdeutschen Vergleich. **Tschechische und polnische Direktinvestitionen sind dabei eher nachrangig** (>10. Rang) (Ernst & Young 2011). Der **Anteil der deutschen Direktinvestitionen in Polen und Tschechien ist ähnlich gering**: jeweils nur rund 2 %. Die ausländischen Direktinvestitionen haben vor allem in Polen aber auch in Tschechien zu einer erheblichen Modernisierung der Wirtschaft beigetragen⁴. Dementsprechend ist auch hier die Nachfrage nach gut ausgebildeten und qualifizierten Arbeitskräften gestiegen.

Bezüglich der polnisch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen ist ergänzend zu konstatieren, dass:

- rund 10.000 deutsche Firmen derzeit langfristige Geschäftsbeziehungen in Polen mit Branchenschwerpunkten wie Automobilindustrie, Finanzdienstleistungen, Groß- und Einzelhandel, Lebensmittelverarbeitung und Stromversorgung pflegen;
- die Zahl polnischer Unternehmen, die sich in Deutschland etablieren, zugenommen hat;
- die ökonomischen Verflechtungen der **polnischen Wirtschaftszentren und Großbetriebe jedoch vordergründig mit Unternehmen in den alten Bundesländern und Berlin** bestehen. Dies zeigt sich auch daran zeigt, dass 94 % der in Polen tätigen deutschen Firmen ihren Hauptsitz in Westdeutschland haben (Krätke & Borst 2004), was auch von einer Analysen der KPMG (2011) bestätigt wird. Hauptziel polnischer Investitionen ist zurzeit Nordrhein-Westfalen⁵.

Eine ähnliche Tendenz zeigte eine Befragung **böhmischer Unternehmen** (Leick 2006), die ihre Kooperationsbeziehungen **auch eher zu westdeutschen Unternehmen** sehen (58,3 % in 2005). Dagegen ergab die Befragung sächsischer Unternehmen im Regierungsbezirk Chemnitz, dass zwar eine stärkere Orientierung auf Kooperationen im engeren Grenzraum besteht, hier aber vor allem komparative Kostenvorteile gesehen werden. Die geringe Leistungskraft der Mehrzahl der Unternehmen im Grenzraum führt auch dazu, dass ihr Potential für Direktinvestitionen im Nachbarland beschränkt ist.

Interessant erscheint in diesem Kontext eine neue Form polnischer Direktinvestitionen – der **Produktionsverlagerung von Polen nach Deutschland**, von der auch der sächsische Grenzraum profitiert (Boba 2008). Beispielsweise hat die polnische Gesellschaft ComArch software AG in Dresden ein Kompetenzzentrum gegründet (9,5 Mio. € Investitionsvolumen). Gemeinsam mit der TU Dresden werden Forschungsvorhaben realisiert und Studenten ausgebildet, um einen schnellen Technologietransfer zu sichern. Eine Analyse der Daten der MARKUS-Datenbank des Bureau van Dijk (2014) durch die Autoren bestätigt diese Aussagen (vgl. Anhang III. Exkurs 1: Auswertung der MARKUS-Datenbank hinsichtlich Firmen mit tschechischer oder polnischer Beteiligung).

⁴ Vetter (2007) schätzte, dass die ausländischen Direktinvestitionen neben der Modernisierung der Wirtschaft auch einen Fachkräftemangel deutlich werden lassen.

⁵ Nach Darstellungen der Tageszeitung Rzeczpospolita (2013) waren im Jahr 2011 in Nordrhein-Westfalen 9.000, in Hessen 6.500 und in Rheinland-Pfalz 2.000 polnische Firmen tätig. Ähnliche Aussagen enthält die von der Abteilung für Handel und Investitionen im Generalkonsulat der Republik Polen in Köln (2010) erarbeitete Analyse.

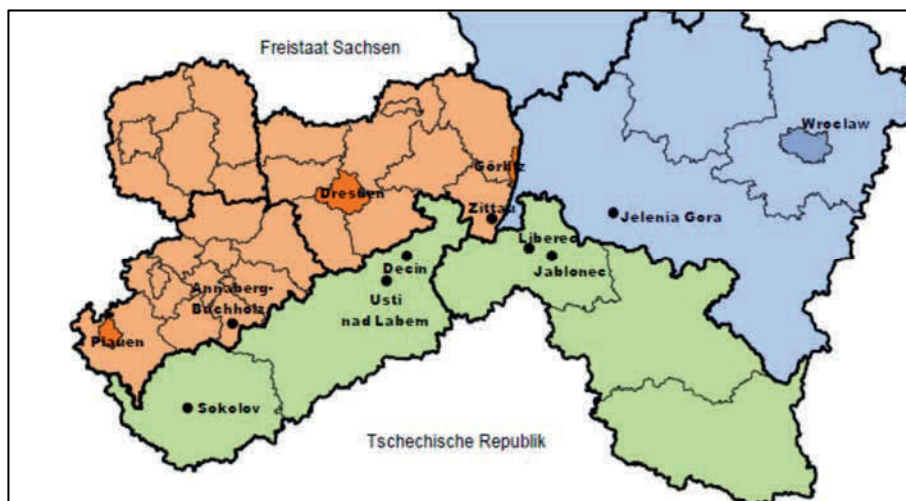
Gründungsverhalten

Eine 2011 im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums durchgeführte Studie zum Gründungsverhalten von Migranten und Migrantinnen (Evers & Jung 2011) zeigt, dass die **polnischen Migranten die Aktivsten im Bereich von Unternehmensgründungen** sind. In 2009 (vgl. Evers & Jung 2011: 52) lag der Anteil der polnischen Existenzgründungen bei 6,5 % aller Existenzgründungen in Deutschland (Anteil türkischer Existenzgründungen 4,0 %). Das ist beachtlich, wenn man den geringen Erwerbspersonenanteil von 0,5 % in Deutschland 2009 in Betracht zieht. Der **Schwerpunkt polnischer Gründungen liegt vor allem im Kleingewerbe** (80 % aller Gründungen). Dabei dominieren Einzelunternehmen. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Form von Gründungen eine Alternativstrategie aufgrund der fehlenden Arbeitnehmerfreizügigkeit darstellte. Nach der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit wird hier ein Rückgang erwartet. Gleichzeitig ist dies aber auch ein Indiz für das bestehende Interesse polnischer Migranten am deutschen Arbeitsmarkt. Auch hier ist häufig ein „**Überspringen**“ des **Grenzraumes** zu verzeichnen. Ziele sind in der Regel die eher wirtschaftlich starken Gebiete in Westdeutschland oder Berlin, wo bereits polnische Netzwerke vorhanden sind.

Wirtschaftsförderung

Polnische Sonderwirtschaftszonen (SWZ) sind ein besonderes Instrument, Investoren ins Land zu holen. In den verwaltungstechnisch abgegrenzten Regionen wird die Gewerbeausübung zu günstigeren Bedingungen ermöglicht. So erhalten Unternehmen, die sich in solch einer Zone ansiedeln wollen, Vergünstigungen beim Kauf von erschlossenen Immobilien, Unterstützung bei der Erledigung von Formalitäten, eine Befreiung von der Grundsteuer oder eine Senkung der Körperschaftssteuer bzw. der Einkommenssteuer um bis zu 65 Prozent. Im Betrachtungsgebiet liegen zwei ausgewiesene SWZ: Legnicka und Walbrzyska. Zudem hat die Verwaltung der Woiwodschaft Niederschlesien für die strategische, wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2008 die Niederschlesische Agentur für wirtschaftliche Zusammenarbeit (Dolnosląska Agencja Wspolpracy Gospodarczej) ins Leben gerufen. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit wird auch durch die **gemeinsamen IHK Kontaktzentren**, die zwischen Sachsen und Tschechien (in Zittau) sowie zwischen Sachsen und Polen (in Görlitz) bestehen, unterstützt.

Abbildung 9: Standorte der IHK-Kontaktzentren im Grenzraum



Quelle: www.dresden.ihk.de

Einschätzung der Arbeitsmarktexperten zu den grenzüberschreitenden Unternehmensbeziehungen

Die Arbeitsmarktexperten aus den drei Teilregionen stimmten in ihren Aussagen überein, dass bereits eine Vielzahl an Projekten gelaufen ist bzw. aktuell läuft, die auf die Intensivierung von grenzüberschreitenden Unternehmenskooperationen abzielt. Bereits seit den 1990er Jahren gibt es **deutsch-tschechische Unternehmerstammtische**, die zur Vertrauensbildung und Verbesserung der Zusammenarbeit beigetragen haben. Viele der Projekte sind sinnvoll und auch nachhaltig. Allerdings zeigt sich häufig, dass **nach anfänglicher Euphorie das Interesse der Unternehmer auch schnell wieder sinkt**, wenn kein nachhaltiger Nutzen für das Unternehmen ersichtlich ist.

Aus **deutscher Perspektive** ist ein **geringes Interesse von tschechischen und polnischen Firmen** zu beobachten, sich im sächsischen Markt zu betätigen. Dennoch kommt es **zunehmend zu Anfragen aus Polen und Tschechien** bei den tschechischen und polnischen Kontaktstellen der IHK. Polnische Existenzgründungen in Sachsen sind insbesondere im Handwerk zu beobachten. Diese werden von den Kammern betreut und sind somit bekannt. Aus Tschechien kommen überwiegend kleine und mittelständische Betriebe, die die Nähe zu spezialisierten Partnern aus ihren Wertschöpfungsketten suchen. Sächsische Firmen haben hingegen kaum Interesse, sich in Polen bzw. Tschechien zu engagieren. Lediglich große deutsche Firmen im Zuliefererbereich haben Betriebsstätten auf tschechischer Seite eröffnet, da hier die Automobilindustrie konzentriert ist.

Aus **tschechischer Perspektive** wird darauf verwiesen, dass tschechische Firmen selten wirklich Betriebsstätten und Niederlassungen in Sachsen gründen. Dagegen gibt es aber zahlreiche Kooperationen zwischen sächsischen und tschechischen Firmen, die in einer Vielzahl von Vertragsformen organisiert sind. Ähnlich wie von den sächsischen Arbeitsmarktexperten erwähnt, betonten auch die tschechischen Interviewpartner, dass deutsche Firmen in Tschechien häufig auf **Investitionen von Großunternehmen** in tschechische Tochtergesellschaften zurückgehen. Dabei spielen die **tschechischen Investitionsanreize** eine besondere Rolle.

Die **polnischen Arbeitsmarktexperten** erklären, dass die niedrigen Arbeitskosten deutsche Firmen angelockt haben. Jedoch sind die **hohen bürokratischen Hürden** für viele deutsche Investoren oft abschreckend. Eine Ausnahme stellen hier die Sonderwirtschaftszonen dar, in denen deutsche Großunternehmen investiert haben. **Polnische Unternehmen haben den Grenzraum in Deutschland bisher kaum für Niederlassungen genutzt**. Dies liegt laut Einschätzung der polnischen Arbeitsmarktexperten daran, dass die Produktionskosten zu hoch und die Bürokratie zu schwierig zu bewältigen sind. In früheren Befragungen wurde auch herausgearbeitet, dass die deutsche Bürokratie allerdings einen höheren Grad der Verlässlichkeit besitzt und dies für Unternehmen, die ein Interesse am deutschen Produktionsstandort im Sinne der Markterschließung haben, kein Hindernis darstellt. Insgesamt spielt auch die **Sprachbarriere** eine Rolle. Aus polnischer Perspektive ist im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen zudem ein **ausgeprägtes Konkurrenzdenken zwischen polnischen und sächsischen Unternehmen** mit dafür verantwortlich, dass es kaum grenzüberschreitende Kooperationen gebe.

2.3.2 Situation auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbsquote

Das Arbeitsangebot wird zum einen von der Größe der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (vgl. Kap. 2.2.1.) und zum anderen von der Erwerbsneigung bestimmt, die über die Erwerbsquote⁶ gemessen wird. Der Vergleich der Erwerbsquoten zeigt, dass diese in Deutschland allgemein und insbesondere in Sachsen über dem europäischen Durchschnitt liegen (Tabelle 7, Anhang Tabelle 43). Im **polnischen und tschechischen Betrachtungsgebiet** liegen die **Erwerbsquoten deutlich unter dem europäischen und damit auch unter dem sächsischen Niveau** aber auch noch wesentlich unter dem nationalen Durchschnitt.

Tabelle 7: Vergleich der Personen im erwerbsfähigen Alter und der Erwerbsquote⁷

Betrachtungsgebiet	Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter 2011 (%)	Erwerbsquote 2011 (%)
Sächsischer Teil	63,2	81,9
		<i>Niederschlesien 2012</i>
Polnischer Teil	72,4	64,9
Tschechischer Teil	69,7	70,3

Quelle: CBFD, 2013; EUROSTAT, 2013; Statistisches Landesamt Sachsen: Mikrozensus 2011, 2013; Tschechisches Statistisches Amt; eigene Berechnung

Im Kontext des demografischen Wandels schrumpft und altert die Bevölkerung. Die damit verbundene **Verknappung des Arbeitskräfteangebotes** erfordert es, zu erschließende Potentiale zu definieren, die bislang nicht in den Arbeitsmarkt eingebunden sind. Dabei steht insbesondere die Frauenbeschäftigung aber auch die Erwerbsbeteiligung Älterer sowie die aufgewendete Arbeitszeit (Umfang der Teilzeitbeschäftigung) im Fokus.

Tabelle 8: Entwicklung der Erwerbsquote gesamt sowie der Frauen in den Bezirken und den NUTS-2-Regionen

NUTS-2-Region/ Bezirke	Gesamt			NUTS-2-Region	Frauen		
	2002	2007	2012		2002	2007	2012
Dresden	74,4	79,4	80,5	Dresden	71,1	76,7	77,0
Chemnitz ⁸			80,3	Chemnitz			77,0
Niederschlesien	65,1	63,0	64,9	Niederschlesien	60,1	55,3	58,6
Bezirk Karlsbad	62,0	61,4	59,9	Severozápad	62,3	58,9	60,3
Bezirk Aussig	59,9	57,5	57,6				
Bezirk Reichenberg	60,4	57,7	57,5	Severovýchod	62,3	61,0	63,5

Quelle: EUROSTAT, 2013

⁶ Erwerbsquote: Verhältnis von Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) zur Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre).

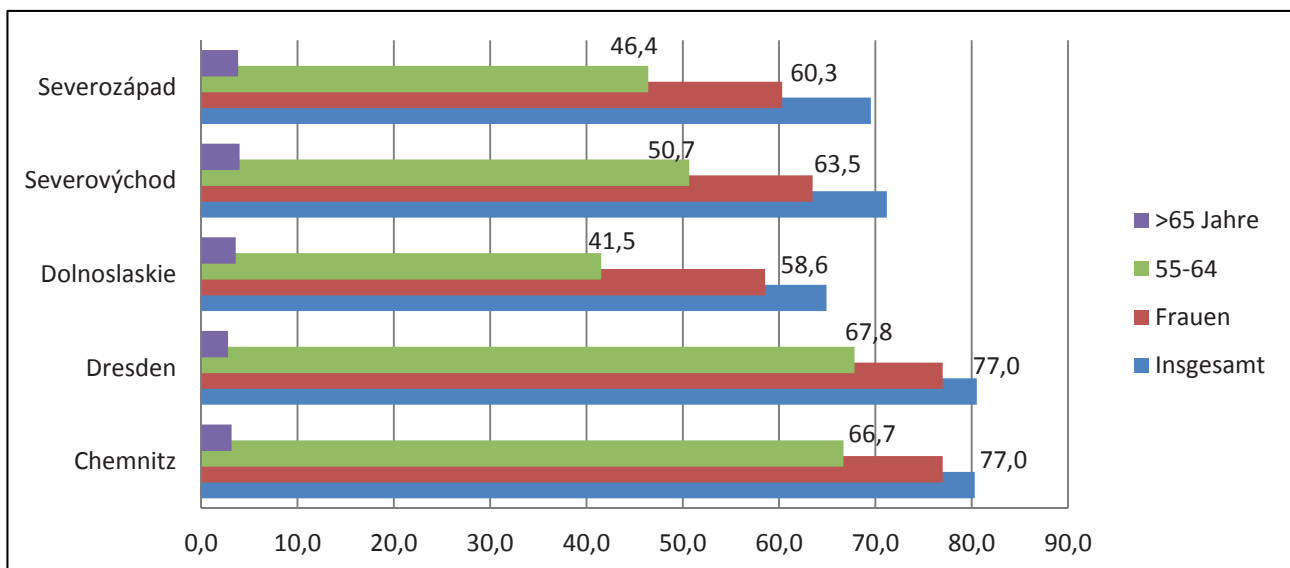
⁷ Für die Kreise in Sachsen wurde eine eigene Berechnung als Näherungswert genutzt: Erwerbspersonen im Verhältnis zu den Personen im erwerbsfähigen Alter, um regionalen Unterschiede in Sachsen aufzuzeigen (Erwerbspersonen für die Altersgruppe 15-64 Jahre lagen auf Kreisbasis nicht vor).

⁸ Aufgrund der Kreisgebietsreform fehlen Angaben zu Chemnitz vor 2009.

Die Analyse zeigte folgende Trends (vgl. Tabelle 8 und 9, Abbildung 10):

- Der **hohen Frauenerwerbsquote in Sachsen** stehen geringe in den polnischen und tschechischen Teilräumen gegenüber.
- In **Polen** war **bis 2008** eine weitere **Rückläufigkeit der Frauenbeschäftigung** im Gegensatz zum europäischen Trend zu verzeichnen. Dies hat sich jedoch nicht weiter fortgesetzt. Ähnliches ist in den Bezirken Aussig und Karlsbad bis 2010 beobachtet worden. Hier ist in 2012 wieder ein leicht positiver Trend im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklung erkennbar.
- Bezüglich der **Beschäftigung Älterer ist im sächsischen Teilgebiet** mit dem Auslaufen von Altersteilzeitmodellen ein anhaltender **Anstieg** festzustellen. Hier sind noch nicht alle Potentiale ausgeschöpft.
- Wesentlich **niedriger als im sächsischen Teil** ist die **Beschäftigungsbeteiligung Älterer in Tschechien und Polen**. Hier spielt das niedrigere gesetzliche Renteneintrittsalter in Polen (Frauen: 60 Jahre; Männer: 65 Jahre – zukünftig ab 67 Jahre) und in Tschechien (Frauen: 60,5 Jahre; Männer: 62 Jahre) eine Rolle. Dennoch ist im Wesentlichen in der EURES-TriRegio ein **positiver Trend der Beschäftigung Älterer** erkennbar.
- Der Anteil **beruflich inaktiver Personen** ist sowohl in Polen als auch in Tschechien verhältnismäßig hoch. In Polen wird von rund 14 Mio. Menschen ausgegangen. In 2011 waren in der Woiwodschaft Niederschlesien 46 % der über 15-Jährigen beruflich inaktiv. Im tschechischen Grenzraum lag der Anteil Nichtberufstätiger im Alter von über 15 Jahren noch deutlich höher (54,3 %). In beiden Ländern lag dabei der Frauenanteil über 52 %. Dieser Anteil ist **in den letzten Jahren weiter gestiegen**.
- Die gegenwärtig niedrigen Partizipationsquoten der Frauen und der über 50-Jährigen aber auch der Anteil beruflich Inaktiver deuten sowohl in Polen aber auch in Tschechien auf **noch verfügbare Arbeitskraftpotentiale** hin.

Abbildung 10: Vergleich der Erwerbsquoten gesamt, der Frauen und der Älteren, 2012, NUTS-2-Regionen



Quelle: EUROSTAT, 2013⁹

⁹ Die NUTS-2-Regionen Dolnoslaskie und Severovýchod umfassen auch Gebiete außerhalb des Betrachtungsraums.

Tabelle 9: Entwicklung der Beschäftigung Älterer und der Frauenbeschäftigung in den NUTS-2-Regionen

	55 bis 64-Jährige (Anteil in %)					Frauen (Anteil in %)				
	Chemnitz	Dresden	Dolno-slaskie	Severovýchod	Severozápad	Chemnitz	Dresden	Dolnoslaskie	Severovýchod	Severozápad
1999	-		34,6	39,0	35,7	-	-	60,3	63,8	62,0
2000	-	49,1	29,7	37,7	36,9	-	71,1	60,3	64,0	62,3
2001	-	49,5	28,4	39,3	35,8	-	71,8	58,4	62,8	62,0
2002	-	46,7	24,8	42,8	37,4	-	71,1	60,1	62,3	62,3
2003	-	46,1	22,2	46,0	43,0	-	72,1	59,0	62,1	60,2
2004	-	47,6	24,8	44,3	43,6	-	72,3	57,8	62,2	63,4
2005	-	53,7	29,4	44,9	48,0	-	73,8	57,7	60,9	62,6
2006	-	58,1	32,2	47,7	47,3	-	74,8	56,6	62,1	61,9
2007	-	60,6	32,8	48,0	45,3	-	76,7	55,3	61,0	59,0
2008	-	63,3	33,6	49,0	44,1	-	77,7	55,1	60,5	57,7
2009	64,7	67,7	36,7	47,8	45,6	77,2	78,1	57,4	60,6	58,7
2010	67,4	69,2	36,6	47,9	46,2	78,0	78,2	58,9	60,6	60,2
2011	66,4	70,6	39,4	49,7	46,7	77,7	78,3	58,8	61,7	60,4
2012	66,7	67,8	41,5	50,7	46,4	77,0	77,0	58,6	63,5	60,3

Quelle: EUROSTAT, 2013

Struktur der Beschäftigung

- *Arbeitnehmer und Selbstständige*

Die Anzahl der Selbstständigen (vgl. Tabelle 10 und Anhang Tabelle 44) ist in **Sachsen** im EU-Vergleich unterdurchschnittlich ausgeprägt. Dabei zeigt sich **bezüglich der Selbstständigkeit insgesamt ein positiver Trend**. Im **tschechischen und polnischen Betrachtungsgebiet liegt die Selbstständigquote über dem sächsischen Niveau** und ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Die höchste Quote hat die polnische Region Hirschberg, gefolgt vom Bezirk Reichenberg und der polnischen Region Waldenburg.

Die hohe Selbstständigquote in Polen entspricht dem zu beobachtenden Trend der stetigen Zunahme sogenannter „Solo-Selbstständiger“, die de facto einen arbeitnehmerähnlichen Status aufweisen (Trappmann 2013). Es wird eingeschätzt, dass **ein Fünftel aller Erwerbstätigen in Polen „solo-selbstständig“** ist. Diese hohe Zahl im europäischen Vergleich ist zwei Aspekten geschuldet:

- Der Unterstützung der Selbstständigkeit von Arbeitnehmern ab Ende der 1990er Jahre im Zuge des Restrukturierungsprozesses der Wirtschaft;
- Der Tendenz der letzten Jahre, reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu kündigen und Arbeitnehmer über Werkverträge zu beschäftigen, um Lohnnebenkosten zu sparen (Unterwanderung von Arbeitsstandards, sozialer Sicherung, Mindestlöhnen). In diesen Prozess sind fast alle Branchen einbezogen, bis hin zum Gesundheitswesen und dem Bildungssektor (vgl. Trappmann 2013: 23f.).

Tabelle 10: Anteil der Arbeitnehmer und Selbstständigen im Betrachtungsgebiet, 2009, NUTS-3-Regionen

	Quote der Arbeitnehmer (2009)	Selbstständige u. mithelfende Familienangehörige (2009)			
		Zahl		Entwicklung seit 2003 %	Quote %
	%	absolut in 1.000	je 1.000 EW		
Vogtlandkreis	85,9	14,7	97,6	+11,9	14,1
Zwickau	88,3	18,5	87,4	+12,5	11,7
Stadt Chemnitz	90,8	13,4	88,5	+16,5	9,2
Erzgebirgskreis	85,8	21,3	92,2	+8,4	14,2
Mittelsachsen	87,7	17,6	85,9	+7,9	12,3
Chemnitz (NUTS-2)	87,9	85,7	90,2	+10,9	12,2
Meißen	87,1	14,5	92,0	+19,4	12,9
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	87,1	13,8	88,1	+4,1	12,8
Stadt Dresden	90,8	28,3	81,4	+26,0	9,2
Bautzen	88,1	16,8	83,5	+11,2	11,9
Görlitz	87,1	14,5	85,5	+13,2	12,9
Dresden (NUTS-2)	88,6	87,4	84,6	+17,5	11,4
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	77,4	24,4	41,9	-	22,6
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	81,9	21,9	32,1	-	18,1
Polnischer Teil	79,7	46,3	36,6	-	20,3
Karlovarský Kraj/ Bezirk Karlsbad	85,0	21,6	71,1	+22,8	15,0
Ústecký Kraj/ Bezirk Aussig	83,7	59,4	71,8	+23,4	16,3
Liberecký Kraj/ Bezirk Reichenberg	80,0	39,6	90,1	+15,4	20,0
Tschechischer Teil	83,0	120,6	76,8	+19,2	17,0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“, 2013; Statistische Jahrbücher der Bezirke, 2012, Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013; eigene Berechnungen

- *Atypische Beschäftigung*

Von besonderem Interesse unter dem Aspekt des Arbeitskräftepotentials ist neben der allgemeinen Beteiligung die Zeit und der Umfang der Beschäftigung, d.h. der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse¹⁰. Mittels der Kennziffer „Flexibilisierungsgrad“ wird die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im IAB-Betriebspanel (SMWA 2012) als Anteil atypischer Beschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen definiert. Nach Berechnungen des IAB-Betriebspanels ist der **Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen in den vergangenen 16 Jahren stark angestiegen**. Zählte 1996 noch etwa jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (21 %), war es 2011 bereits mehr als jedes Dritte (35 %). Damit verbleibt der Flexibilisierungsgrad in Sachsen auch 2011 auf einem hohen Niveau. Im Einzelnen zeigt sich für Sachsen folgendes Bild:

- Rund 8 % der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen sind befristet (davon 59 % Frauen). Dabei arbeiten rund ein Drittel aller Betriebe mit Befristungen. Die Übernahmequote hat sich positiv entwickelt und wird mit zunehmendem Fachkräftemangel wahrscheinlich weiter steigen.
- Leiharbeit ist eine Beschäftigungsform, die stark konjunkturabhängig ist. Sie erweist sich als Seismograf für konjunkturelle Auf- wie Abschwünge. Seit Mitte der 2000er Jahre ist in Sachsen

¹⁰ Atypische Beschäftigungsformen weisen vielfach Merkmale von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen auf. Dazu zählen verschiedene Formen der Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

wie in Ost- und Westdeutschland – vor allem infolge veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen – eine deutliche Zunahme der Leiharbeit zu verzeichnen. Bis 2004 lag der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Sachsen unter 1 %. Bis 2008 stieg der Anteil auf 2 % und liegt in 2011 in Sachsen weiter bei 2 %.

- Die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung haben ein hohes Gewicht. Auf Teilzeitbeschäftigung entfielen 2011 in Sachsen mit 69 % über zwei Drittel aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland 68 %, Westdeutschland 73 %). Die Teilzeitquote – das ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Sozialversicherungspflichtiger als auch nicht Sozialversicherungspflichtiger) an allen Beschäftigten – erreichte Mitte 2011 in Sachsen wie auch in Ostdeutschland 24 %. 81 % aller Teilzeitbeschäftigten in Sachsen sind Frauen.
- Dabei zeigt sich in fast allen Kreisen ein Rückgang der Zahl marginal Beschäftigter (vgl. Anhang Tabelle 45), was auf die wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen ist.

Ab Ende der 1990er Jahre wurde **in Polen eine Liberalisierung des Arbeitsmarktes** vollzogen, die auch zu **zunehmend befristeten Arbeitsverträgen** beigetragen hat (Trappmann 2013: 22). Fast ein Drittel aller Polen arbeitet in einem befristeten Arbeitsverhältnis; fast jeder neue Arbeitsvertrag ist befristet. Dagegen spielt die Teilzeitbeschäftigung nur eine geringe Bedeutung. Sie liegt seit 1997 bei stabil rund 10 %. Die Mehrheit sind dabei Rentner, die sich auf diesem Weg etwas hinzu verdienen. Typisch für polnische Arbeitnehmer ist zudem die **Parallelität mehrerer Beschäftigungsverhältnisse**, da die niedrigen Einkommen aus nur einem Beschäftigungsverhältnis nicht ausreichend sind, um einen entsprechenden Lebensstandard absichern zu können. Dieser Trend macht auch vor dem Bildungssektor nicht halt. Häufig wird im Kontext zur Qualität der Ausbildung auch dieses Phänomen diskutiert (insbesondere im Hochschulbereich).

In **Tschechien** hat die **Rolle der atypischen Arbeitsverhältnisse** in den letzten Jahren ebenfalls **zugenommen**. Nach Angaben des Ministeriums für Arbeit und Sozialwesen ist die Anzahl der Teilzeitanstellungen seit 2011 um ein Viertel gewachsen und im zweiten Quartal waren 7 % aller Arbeitnehmer (ca. 335.000 Personen) in Teilzeit beschäftigt. Dreiviertel der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (z.B. Frauen nach dem Ende des Elternurlaubs, bei der Pflege). Aber auch Studierende oder Absolventen, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern wollen, arbeiten häufig in Teilzeit. Von 2 % der Arbeitnehmer wird diese Form auch als Zweitbeschäftigung wahrgenommen. Tschechische Arbeitgeber nutzen Teilzeitanstellungen und befristete Anstellungen zunehmend zur Erhöhung der Flexibilität. Ungefähr 8 % der Arbeitnehmer hatten im 2. Quartal 2013 einen befristeten Arbeitsvertrag, diese Art des Vertrages wird vor allem bei Neuanstellung genutzt. **Werkverträge**¹¹ werden vordergründig für geringfügige Beschäftigung angewandt und haben **an Bedeutung gewonnen**.

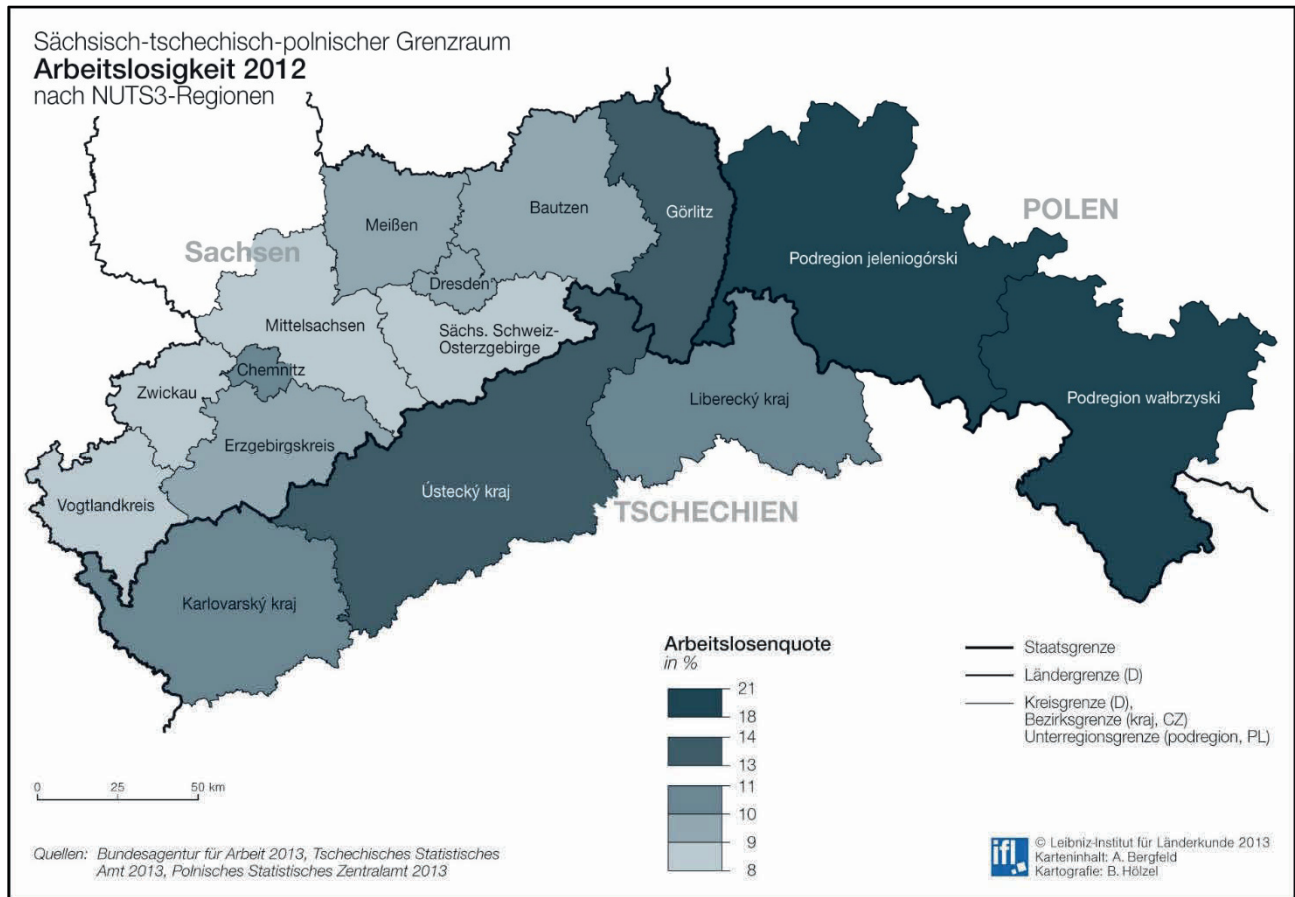
Arbeitslosigkeit

Ein weiterer wichtiger Indikator zur Beschreibung des Arbeitsmarktes ist die Arbeitslosenquote¹². Eine hohe Arbeitslosenquote ist Ausdruck bestehender struktureller Probleme am Arbeitsmarkt.

¹¹ Arbeitgeber erzielen Einspareffekte bei Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Verdienst unter 10.000 Kronen pro Monat (keine Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge), bei Beschäftigung von Studenten (Übernahme der Arbeitgeberabgaben durch den Staat) und bei Beschäftigung zum Nebenerwerb.

¹² Die monatliche Erwerbslosenstatistik folgt dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), das internationale Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Erwerbstätig im Sinne der ILO-Definition ist jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Diese Methodik ist einheitlich für alle Mitgliedsstaaten der EU und liefert international vergleichbare Daten. Davon zu unterscheiden sind die durch die Arbeitsämter registrierten Arbeitslosen. Die für Tschechien und Polen dargestellten Werte basieren auf der Erfassung der Arbeitsämter, die seit 2008 eine angepasste Methodik verwenden. Gemäß Angaben der CBFD ist die Vergleichbarkeit leicht eingeschränkt.

Abbildung 11: Arbeitslosenquote 2012¹³



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosenquoten nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Juli 2013; Tschechisches Amt für Statistik, 2013; Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

Sachsen wies über lange Zeit im nationalen und internationalen Vergleich hohe Arbeitslosenquoten auf (Anhang Tabelle 46). In den letzten Jahren ist eine **Entspannung am Arbeitsmarkt** zu konstatieren, die anteilig dem demografischen Wandel (da die Zahl der aus dem Beruf ausscheidenden die der eintretenden Personen übersteigt), den anhaltenden Abwanderungsprozessen aber auch einer weiteren Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung geschuldet ist. Im regionalen Vergleich heben sich Górlitz und auch die Stadt Chemnitz anhaltend negativ ab.

In den **polnischen Gebieten** liegt das **Niveau über den sächsischen und tschechischen Quoten** (Abbildung 11). Nachdem zwischenzeitlich eine wesentliche Verbesserung eingetreten war, ist seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2008 ein erneuter Anstieg zu verzeichnen. In **Tschechien** liegen der Bezirk Reichenberg bislang wesentlich unter dem europäischen Niveau und der Bezirk Karlsbad auch nur geringfügig über dem EU-27-Durchschnittsniveau. Problematisch ist jedoch die Situation im Bezirk Aussig, dessen Arbeitslosenquote anhaltend über dem tschechischen Durchschnitt liegt. In allen Bezirken ist mit der Krise **ab 2008 ein stetiger Anstieg** zu konstatieren. Als Region mit hoher Arbeitsplatzausstattung und exportorientierter Wirtschaft war die Region besonders stark von der Krise ab 2008 betroffen.

¹³ Für Sachsen wird im Weiteren mit der Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen gearbeitet.

- *Jugend- und Frauenarbeitslosigkeit*

Angesichts der demografisch bedingten Verknappung der Arbeitskräfte ist zudem von Interesse, in welchem Umfang Jugend- und Frauenarbeitslosigkeit zu verzeichnen sind. Die **sächsische Jugendarbeitslosenquote schwankte bis 2010 um den EU-Durchschnitt** (Anhang Tabelle 47). Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt ist ein wesentlich stärkerer **Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit** zu verzeichnen. Erwartungsgemäß ist der Anteil arbeitsloser Jugendlicher in den Großstädten immer noch am höchsten. Ein ähnlicher Trend, wenn auch nicht so ausgeprägt, ist bei der Frauenarbeitslosigkeit sichtbar, deren Anteil im sächsischen Betrachtungsgebiet seit 2007 unter den der Männer gesunken ist. Die **Zahl älterer Arbeitsloser ist konstant**, sodass ihr Anteil an den Gesamtarbeitslosen gestiegen ist. Hier zeigt sich auch ein wichtiger Ansatz zur Erschließung von Potentialen für den Arbeitsmarkt, bspw. über eine Sicherung der längeren Arbeitsfähigkeit durch Weiterbildung und adäquate Arbeitsbedingungen.

Im **polnischen Grenzraum** war im Jahr 2002 die **Jugendarbeitslosigkeit** noch rund dreimal so hoch wie in Sachsen, ist jedoch **bis 2008 stark zurückgegangen** und weist **seitdem wieder einen leichten Anstieg** auf (Anhang Tabelle 49). Bei den Frauen ist von einem sehr hohen Niveau in 2007 ein leichter Rückgang bis 2012 zu verzeichnen, wobei der Anteil immer noch über dem der Männer liegt. Bei der **Gruppe der älteren Arbeitslosen ist ein starker Anstieg** der Zahl und damit auch des Anteils an den Arbeitslosen feststellbar.

Im **tschechischen Betrachtungsraum** hat die **Jugendarbeitslosigkeit** mit Ausnahme des Bezirkes Karlsbad seit 2007 **weiter zugenommen** (Anhang Tabelle 51). Besonders dramatisch ist die Situation im Bezirk Aussig. Hier sind rund ein Viertel der Arbeitslosen Jugendliche. Auch im Bezirk Karlsbad liegt der Anteil Jugendarbeitsloser über dem sächsischen und polnischen Niveau. Dagegen ist die **Frauenarbeitslosigkeit rückläufig** und der Anteil in 2011 durchgängig unter 50 %. Mit Ausnahme des Bezirkes Reichenberg ist zudem der **Anteil älterer Arbeitsloser verhältnismäßig hoch**. Es wird eingeschätzt (UUR Brünn 2011), dass die Qualität und Struktur der Ausbildung für die hohe Jugendarbeitslosigkeit verantwortlich ist. Ein **hoher Anteil Ausgebildeter in nicht nachgefragten Branchen** führt zwangsläufig zu Problemen am Arbeitsmarkt. Insgesamt erscheint die Jugendarbeitslosigkeit im tschechischen und polnischen Betrachtungsraum als ein Potential, um junge Fachkräfte für den sächsischen Teilraum – auch unter Beachtung des bestehenden Lohngefälles – zu gewinnen.

- *Langzeitarbeitslose*

Im Vergleich (vgl. Anhang Tabelle 47, Tabelle 49, Tabelle 51) zeigt sich, dass vor allem **im tschechischen Betrachtungsgebiet ein negativer Trend hinsichtlich der Langzeitarbeitslosigkeit** erkennbar ist. In den Bezirken Aussig, aber auch Reichenberg ist der Anteil Langzeitarbeitsloser verhältnismäßig hoch und mit der Zeit weiter angestiegen. Dagegen ist im **polnischen Teil** in der Region Hirschberg die **Zahl der Langzeitarbeitslosen konstant** und in Waldenburg rückläufig. In **Sachsen** kann im Kontext zur Gesamtentwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch von einer **leichten Rückläufigkeit der Langzeitarbeitslosigkeit** ausgegangen werden.

- *Qualifikationsniveau der Arbeitslosen*

Im sächsischen Grenzraum, wie in **Sachsen** insgesamt, wird deutlich, dass **vor allem Personen mit geringer Qualifikation (bis zur Mittleren Reife) zu den Arbeitslosen zählen** (vgl. Anhang Tabelle 48). Die Arbeitslosigkeit unter niedrig und unter höher Qualifizierten unterliegt gleichermaßen einem rückläufigen Trend. Noch deutlicher ausgeprägt ist das Verhältnis im tschechischen Grenzraum (vgl. Anhang Tabelle 52). Hier ist nur ein marginaler Prozentsatz höher Qualifizierter arbeitslos. Dagegen ist die Situation in **Polen** völlig anders (vgl. Anhang Tabelle 50). Die **Arbeitslosigkeit von niedrig und höher Qualifizierten ist fast gleich verteilt**.

- *Freie Arbeitsplätze, Arbeitssuchende pro freiem Arbeitsplatz*

Im **sächsischen Grenzraum** ist in allen Kreisen die **Zahl der gemeldeten Stellen gestiegen**. Gleichzeitig ist die Zahl der Arbeitslosen je offener Stelle stetig gesunken (Anhang Tabelle 53). Das kann auch als Indiz für den beginnenden Fachkräftemangel gewertet werden.

Die Situation ist in den **polnischen Regionen** nach offizieller Darstellung ähnlich (Anhang Tabelle 54). Allerdings gilt es hier zu beachten, dass **kaum Menschen Arbeitsstellen über das Arbeitsamt finden**. In Polen wird deshalb häufig die geringe „Produktivität“ der Arbeitsämter kritisiert.

Das gesamte **tschechische Betrachtungsgebiet** wird durch einen **Mangel an freien Arbeitsplätzen** geprägt. Während in der Tschechischen Republik im Jahre 2010 18,3 Bewerber auf einen freien Arbeitsplatz entfielen, waren es im Bezirk Aussig 27,0 und im Kreis Teplice sogar 51,8 Bewerber (vgl. Anhang Tabelle 55). Ebenso ungünstig waren die Chancen auf einen freien Arbeitsplatz in Karlsbad. Während sich das Arbeitsplatzangebot in Karlsbad und in Reichenberg im Folgejahr 2011 schon deutlich verbessert hatte, blieb es im **Bezirk Aussig unterdurchschnittlich**.

Insgesamt wird eingeschätzt, dass in allen Teilräumen zunehmend die **Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften vor allem im Handwerk aber auch im ingenieurtechnischen Bereich steigt**. Dem stehen häufig schlecht Ausgebildete oder auch hoch Qualifizierte aus nicht nachgefragten Bereichen wie den Geisteswissenschaften gegenüber.

2.4 Rahmenbedingungen

2.4.1 Bildung und Humankapital

Frühkindliche Bildung

Ein wichtiges Element für die Entwicklung des Arbeitsmarktes aber auch für das Zusammenwachsen von nationalen Arbeitsmärkten ist das Bildungssystem und das Bildungsniveau der Bevölkerung. Gute Qualifikation kann in bestimmtem Umfang, wenn auch nur partiell den Rückgang der Arbeitskräfte ausgleichen. Da der Anteil der jungen Bevölkerung sinkt, ist es besonders wichtig eine gute Ausbildung zu sichern, was bis hin zu einer möglichst frühkindlichen Einbindung in das Bildungssystem reicht.

Tabelle 11: Teilnahmequote von 4-Jährigen an Vorschulbildungsmaßnahmen, NUTS-2-Regionen, 2002, 2007, 2009, 2010

NUTS-2-Regionen	2002	2007	2009	2010
Sachsen	92,2	94,2	95,5	96,2
Dolnoslaskie	34,5	46,1	54,2	61,7
Severozápad	84,2	81,0	84,9	82,9
Severovýchod	87,4	91,6	94,1	92,3

Quelle: EUROSTAT, 2013

Sowohl **Sachsen als auch die tschechischen Grenzräume** weisen eine **hohe Beteiligung an der Vorschulbildung** auf (Tabelle 11). Das widerspiegelt die hohe Beschäftigungsquote der Frauen, die mit einer hohen Nachfrage nach Kindertagesbetreuung einhergeht. Anders sieht es **im polnischen Gebiet** aus, wo **Kinder seltener an Vorschulbildungsmaßnahmen teilnehmen**. Aber auch hier ist eine Veränderung sichtbar.

Bildungsbeteiligung Jugendlicher

Ein Indikator für die Bildungsbeteiligung unter Jugendlichen ist die **NEET-Rate**. NEET steht für „Not in Employment, Education or Training“ und gibt den Prozentsatz derjenigen Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren an, die momentan weder erwerbstätig noch in Bildung bzw. Ausbildung sind. Laut EUROSTAT-Daten, beträgt dieser Anteil in 2012 innerhalb der EU-27 17 %. Die **tschechische Region Severozápad** erreicht sogar 21,3 %. Auch der **polnische Teil** liegt mit 17,6 % **über dem EU-Durchschnitt**. Die tschechische Region Severovýchod (12,3 %) und die beiden **deutschen Regionen Chemnitz** (11,8 %) und **Dresden** (10,2 %) schneiden im EU-Vergleich mit **unterdurchschnittlichen Werten** relativ gut ab. In allen Teilregionen der EURES-TriRegio liegt der NEET-Anteil hingegen über dem jeweiligen nationalen Durchschnitt. Positiv sticht jedoch hervor, dass der Anteil **in allen Teilregionen** der EURES-TriRegio **seit 2002 zurückging**, während er in der EU um 0,3 Prozentpunkte anstieg.

Bildungsstand

Als Indikator für den Bildungsstand dient das Niveau der erreichten Bildungsabschlüsse (vgl. Tabelle 12). Es wird auf die von EUROSTAT gemeinsam mit der OECD und der UNESCO auf Basis der ISCED-Klassifikationen¹⁴ länderübergreifend vergleichbare Bildungsstatistik auf NUTS-2-Ebene zurückgegriffen, da der im Rahmen des deutschen Mikrozensus 2011 und der Volkszählung in Tschechien und Polen 2011 erhobene Bildungsstand noch nicht für vergleichbare Aussagen zur Verfügung steht.

Insgesamt ist das **Bildungsniveau in den tschechischen Teilregionen vergleichsweise niedrig**. Die Situation im sächsischen Teilraum ist am günstigsten. Beachtenswert ist auch der **im EU-Vergleich geringe Anteil der Personen mit maximal unterem Sekundarschulabschluss** in den Teilregionen der EURES-TriRegio. Ungünstig ist dagegen der **geringe Anteil von Personen mit Tertiärschulabschluss in den polnischen und tschechischen Teilregionen** zu werten, der unterhalb des EU-Durchschnitts liegt. Dementsprechend ist für die EURES-TriRegio noch Nachholbedarf im Bereich der Bildungsabschlüsse zu sehen, unabhängig von Aussagen zur Qualität der Bildungsabschlüsse, respektive zur Kongruenz zwischen Bildungsabschluss und Bedarf der Wirtschaft.

Diese Einschätzung wird durch die Aussagen zu den Beschäftigten im Bereich Wissenschaft und Technik sowie dem Anteil der in der Forschung Beschäftigten im Wesentlichen bestätigt (vgl. Tabelle 13). Allerdings sehen die Werte im Hochtechnologiebereich ausgeglichener aus, auch wenn sie unter den nationalen Werten liegen.

¹⁴ ISCED 1: *primary education/first step of basic education*: Primärbildung entspricht der Grundschulbildung
ISCED 2: *secondary education first stage (Sekundarstufe I)*: bezeichnet die über die Vor- und Grundschule hinausgehende Schulbildung, die bis an das Ende der Schulpflicht geht (Altersstufen von 10/12 bis 14/16)
ISCED 3: *secondary education second stage*: dient der Allgemein- oder Berufsbildung. Ein Abschluss bedeutet Berechtigungen zum Arbeiten in einem bestimmten Berufsfeld (Level 3B *Programmes designed to provide direct access to ISCED 5B*) und/oder zum Besuch einer Hochschule (Level 3A *Programmes designed to provide direct access to ISCED 5A*).
ISCED 5: *first stage of tertiary education, not leading directly to an advanced research qualification*: die erste Stufe der tertiären Bildung dauert mindestens 2 Jahre und setzt einen Abschluss der Sekundarbildung voraus. Level 5B umfasst dabei praxisbezogene Studiengänge (*labour-market relevant qualification*) an Fachschulen, Berufsakademien und ähnlichem; Level 5A (*university level/advanced research programmes and professions with high skills requirements*) umfasst die übrige Hochschulausbildung unterhalb der Promotion.

Tabelle 12: Anteil der Personen im Alter von 25-64 Jahren mit unterem und höherem Sekundarschulabschluss sowie mit Tertiärschulabschluss 2012, Veränderung des Anteils zwischen 2002-2012, NUTS-2-Regionen

Verteilung der Bildungsabschlüsse der Personen im Alter von 25-64						
NUTS-2-Region	ISCED 2: mit unterem Sekundarschulabschluss		ISCED 3/4: mit höherem Sekundarschulabschluss		ISCED5: mit einem Tertiärschulabschluss	
	2012 in %	2002-2012 in Prozentpunkten	2012 in %	2002-2012 in Prozentpunkten	2012 in %	2002-2012 in Prozentpunkten
Chemnitz ¹⁵	3,6	-	68,4	-	28,0	-
Dresden	4,1	-0,9	62,5	-1,6	33,4	2,5
Deutschland	13,7	-3,3	58,2	-2,5	28,1	5,8
Dolnoslaskie/Niederschlesien	10,6	-7,2	65,7	-3,9	23,7	11,1
Polen	10,4	-8,7	65,1	-3,2	24,5	12,0
Severozápad/Nordwesten	14,3	-3,1	73,8	-1,5	11,9	4,7
Severovýchod/Nordosten	8,0	-3,9	76,9	-1,8	15,0	5,6
Tschechische Republik	7,5	-4,6	73,2	-2,8	19,3	7,4
Europäische Union (EU27)	25,8	-8,4	46,5	0,7	27,7	7,7

Quelle: EUROSTAT, 2013; eigene Berechnungen (Prozentpunktveränderung)

Tabelle 13: Überblick zu Beschäftigten in Wissenschaft und Technik in den NUTS-2-Regionen

	Anteil Forscher 2009 % an Gesamtbeschäftigten	Anteil Beschäftigte im Spitzentechnologiesektor 2008 % an Gesamtbeschäftigten	Humanressourcen in Wissenschaft und Technik 2010 % der Erwerbsbevölkerung
Chemnitz	0,97	4,66	18,0
Dresden	1,74	5,28	20,3
Dolnoslaskie	0,65	4,28	17,5
Severozápad	0,14	3,53	7,0
Severovýchod	0,55	4,59	10,4

Quelle: EUROSTAT, 2013

Fremdsprachenkenntnisse

Als weiterer Indikator dient die Einschätzung der Fremdsprachenkenntnisse, die eine wichtige Voraussetzung für die grenzübergreifende Zusammenarbeit darstellen. Die gemäß EUROSTAT ausgewiesene Zahl gesprochener Fremdsprachen für die ISCED-2-Stufe liegt im EU-Schnitt bei 1,5. In Deutschland, Polen und Tschechien erreicht der Wert knapp 1,0 und in Polen ist er seit 2002 leicht gesunken. Der etwas günstigere Wert für Deutschland resultiert aus dem besseren Niveau der Fremdsprachenbildung der ISCED-3-Stufe (insbesondere am hohen Anteil gymnasialer Ausbildung). Tabelle 14 verdeutlicht ebenso, dass die **Menschen in Deutschland auch mehr Fremdsprachen sprechen als in Polen und Tschechien**.

¹⁵ Der Gebietszuschnitt der NUTS-2-Region Chemnitz wurde mit der Einführung der Kreisgebietsreform 2008 verändert. Lange Zeitreihen sind daher nicht möglich. Rückrechnungen sind nicht erfolgt.

Tabelle 14: Überblick zu Sprachkompetenzen in Prozent gemäß Befragung 2012

	Mindestens eine Sprache	Mindestens zwei Sprachen	drei Sprachen und mehr
EU	54	25	10
Deutschland	66	28	8
Polen	50	22	7
Tschechische Republik	49	22	6

Quelle: EUROSTAT, 2012

Tabelle 15: Anteil der Schüler, die am Englisch- bzw. Deutschunterricht teilnehmen

	ISCED-2			
	Englisch		Deutsch	
	2000	2009	2000	2009
Tschechien	58,2	92,5	45,0	20,3
Polen	68,6	78,3	39,5	24,5
	ISCED-3			
	Englisch		Deutsch	
	2000	2009	2000	2009
Tschechien	100,0	100,0	68,8	60,6
Polen	93,5	92,2	65,8	54,4

Quelle: EUROSTAT, 2013

Von besonderem Interesse sind zudem Aussagen zu Kenntnissen der Nachbarsprache, da diese die Akquise von Arbeitskräften aber auch Wirtschaftskooperationen wesentlich erleichtern kann. Dabei zeigen Befragungen im Grenzraum, dass das noch bis 2000 deutlich zu verzeichnende **Interesse am Erlernen von Deutsch als Fremdsprache in Polen und Tschechien weiter abgenommen** hat (vgl. Tabelle 15). **Aus sächsischer Sicht** wird deutlich, dass das **bislang geringe Interesse am Erlernen von Polnisch und Tschechisch** trotz einer Vielzahl von Sprachprojekten nicht grundlegend verbessert werden konnte.

Aus Sicht polnischer und tschechischer Unternehmen im Grenzraum kommt den Deutschkenntnissen eine wichtige Bedeutung zu. Eine in 2011 durch die DTIHK (2011) durchgeführte Befragung belegt, dass Deutschkenntnisse für einen Karriereerfolg wichtig sind (ca. 75 % der 222 befragten Unternehmen gaben dies an). In diesem Kontext scheint eine breitere Öffentlichkeitsarbeit notwendig und sinnvoll.

Laut neueren Untersuchungen des polnischen Meinungsforschungsinstituts CBOS (2009) sind 24 % der polnischen Bürger der Ansicht, sich auf Englisch verständigen zu können. Jeder achte Pole (12 %) meint, der deutschen Sprache in genügender Weise mächtig zu sein (ebd.).

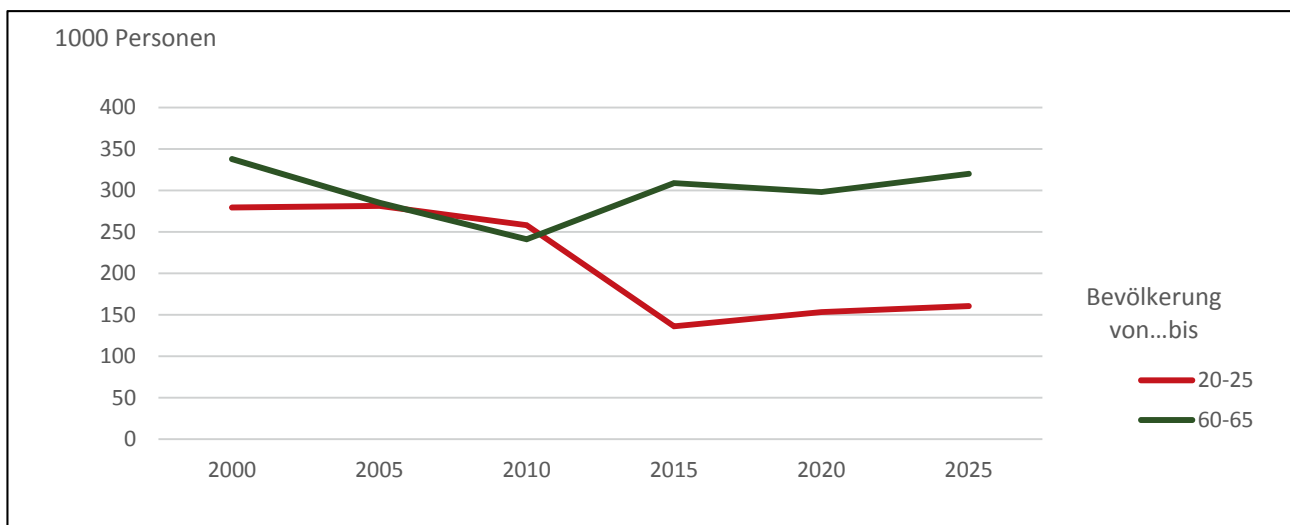
Einschlägige Forschungen (vgl. Gazeta Prawna 2011a) unter den westlich der Oder lebenden Polen zeigen jedoch eindeutig, dass die **in Umfragen deklarierten Deutschkenntnisse in Wirklichkeit keineswegs zufriedenstellend** sind. In der durchgeführten Befragung wurden die o. g. Aussagen für Polen als auch für Tschechien bestätigt. Dementsprechend sind bislang **Versuche, junge Polen oder auch Tschechen verstärkt in deutsche Berufsschulen aufzunehmen, häufig gescheitert**. Grundvoraussetzung für den Einstieg in das deutsche Bildungswesen ist die Kenntnis der deutschen Sprache auf Abiturniveau. Aus den Forschungen aber auch aus der durchgeführten Befragung geht ferner hervor, dass deutsche Arbeitgeber in bestimmten Bereichen die sprachlichen Anforderungen an ihre ausländischen Arbeitnehmer bewusst senken. Dies betrifft jedoch in erster Linie einfache Hilfstätigkeiten in der Landwirtschaft oder in privaten Haushalten. Im Pflegesektor sind dagegen keine Abstriche möglich.

Bildungseinrichtungen

Das Bildungspotential verdeutlicht sich auch in den verfügbaren Einrichtungen. Der betrachtete Grenzraum weist in unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Ausprägung Bildungseinrichtungen auf. Von besonderem Interesse sind dabei Bildungseinrichtungen im tertiären Bildungsbereich (ISCED 5 Level: Hochschulen, Universitäten).

Die **sächsischen Bildungseinrichtungen** der Berufsbildung aber auch der universitäre Sektor sind **breit aufgestellt**. Allerdings sind im Berufsbildungsbereich weitere Konzentrationsprozesse insbesondere aufgrund der rückläufigen Zahl der potentiell verfügbaren Berufseinsteiger zu erwarten (Abbildung 12, Anhang Tabelle 56). Seit 2009 hat die Zahl der berufsbildenden Schulen um gut 90 abgenommen. Gewinner der Konzentrationsprozesse sind die Zentren wie die Stadt Dresden. Die Zahl der universitären Einrichtungen ist bislang konstant. Hier sind jedoch weitere Konzentrationsprozesse zu erwarten. Die Chancen für den Erhalt einzelner Einrichtungen sind dann hoch, wenn sie eine spezifische Profilierung insbesondere auch in den ingenieurwissenschaftlichen und technischen Bereichen aufweisen.

Abbildung 12: Berufseinsteiger und Berufsaussteiger im Freistaat Sachsen 2000 bis 2024 im Freistaat Sachsen



Quelle: Darstellung nach Straube & Kretschmann (2013); eigene Darstellung

In den **polnischen Regionen** sind **Hochschulen** zum Teil **nur als Außenstellen mit begrenztem Fächerspektrum** vorhanden. Hier zeigt sich, dass die **Studentenzahlen seit 2004 bis 2012 stark rückläufig** sind. In der Region Hirschberg sanken sie um 52,6 % und in der Region Waldenburg um 34,1 %. Das resultiert zum Teil auch aus der höheren Attraktivität und Qualität der Ausbildung in den Zentren Polens. Dagegen hat sich die **Zahl der Schüler an den Lyzeen**¹⁶ in beiden Regionen **verdoppelt**.

Im **tschechischen Betrachtungsgebiet** sind insbesondere in den Bezirken Aussig mit der Jan-Evangelista-Purkyně-Universität Ústí nad Labem und der Technischen Universität Liberec **gute Voraussetzungen** gegeben. Im Schulbereich ist eine relative Konstanz, **im Berufsbildungssektor eine leicht sinkende Zahl der Einrichtungen** zu verzeichnen (Anhang Tabelle 57).

¹⁶ Lyzeen sind in Polen eine neue Schulform, die nach der Schulreform 1998 ähnlich den deutschen Fachschulen entstand und eine Mischung aus Lyzeum und Realschule darstellte (3 Jahre mit Abitur und Fachkenntnissen). Diese Schulform war nicht erfolgreich (schlechte Prüfungsergebnisse und viele arbeitslose Absolventen). Deswegen werden diese seit ein paar Jahren geschlossen oder zu allgemeinen Lyzeen umgewandelt.

Vergleich der Bildungssysteme

Zu beachten ist, dass die **Bildungssysteme** zwischen den Ländern **sehr differenziert** aufgestellt sind. Das betrifft sowohl die Schulausbildung als auch die berufliche Bildung (vgl. Anhang IV. Exkurs 2: Vergleich der Bildungssysteme). Dadurch wird der Austausch der Fachkräfte, aber auch die Entwicklung gemeinsamer grenzübergreifender Bildungsansätze erschwert.

Das **polnische Schulsystem** zeichnet sich durch eine sehr **späte Differenzierung zwischen Schultypen** aus. Die Trennung erfolgt erst etwa mit dem 16. Lebensjahr, wenn die Schüler zwischen dem allgemeinbildenden Gymnasium, dem Technikum oder einem berufsspezifischen Schulbesuch wählen. Die Berufsbildung erfolgt in der **Berufsgrundschule** und der **beruflichen Sekundarschule** (spezialisiertes Lyzeum oder Technikum). Der Besuch einer Berufsschule dauert je nach gewählter Richtung zwei bis vier Jahre. Der Unternehmenseintritt erfolgt nach Abschluss einer der Schulen. Durch die Qualifizierung mit fachlichen Inhalten während der Schulzeit schließt sich oft eine **Ausbildung im Unternehmen** selbst innerhalb von i.d.R. **nur vier Monaten** an. Im Rahmen „freier Berufe“ wird auch zunehmend ein duales System realisiert.

Das Bildungssystem der **Tschechischen Republik** setzt sich aus der Vorschulbildung, der Grundschulbildung, der Sekundären (Mittleren) Schulbildung sowie der Tertiären Bildung zusammen. Im Alter von 6 bis 15 Jahren haben die Schüler die Pflicht eine Schule zu besuchen. Im Anschluss an die, im Vergleich zum deutschen System lange, 9-jährigen Grundschulausbildung haben Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit ein Gymnasium zu besuchen und damit das Abitur zu erlangen. Des Weiteren kann eine Mittelschulausbildung mit Abitur oder eine **mittlere Schulausbildung (mit Lehrbrief)** absolviert werden. Die Vermittlung von berufsrelevanten Inhalten innerhalb der vierjährigen Schule wird nur durch **einzelne Betriebspraktika** unterstützt. Der Übergang in die Arbeitswelt ist bereits nach dem erfolgreichen Durchlaufen der Grundbildung möglich, aber auch nach jedem höher abgeschlossenen Bildungsgang. Im Bereich der Tertiärbildung ist neben dem Besuch einer Fachschule, bei dem der Titel DiS (Diplomovaný specialista) erreicht werden kann, der Besuch einer Hochschule möglich. Dort können Studenten einen Bachelor-, Magister- oder Promotionsstudiengang belegen.

Zunehmender **Fachkräftemangel in Tschechien** resultiert nach Aussagen der DTIHK (2011) aus der wachsenden **Diskrepanz zwischen dem Bedarf an praxiserfahrenen Mitarbeitern und dem geringen Praxisanteil in der Berufsausbildung** sowie dem **Negativimage technischer Berufe** in Tschechien. Trotz der langen Industrietradition des Landes gilt es heutzutage als wenig erstrebenswert, ein Handwerk zu erlernen oder an einer Technischen Hochschule zu studieren. Um diese Entwicklung abzuwenden, muss das Ausbildungssystem reformiert werden. Außerdem muss eine Popularisierung technischer Ausbildungsgänge stattfinden.

Die **duale Ausbildung in Deutschland** enthält einen 50-prozentigen Praxisanteil direkt in den Unternehmen. Diese sind gleichzeitig an der Konzeption der Ausbildungsinhalte beteiligt. Entsprechende Modelle funktionieren nicht nur im deutschsprachigen Raum, sondern auch in den Niederlanden. Bezeichnenderweise sind die EU-Länder mit ähnlichen Ausbildungsmodellen gleichzeitig die, bei denen die Jugendarbeitslosigkeit mit Abstand am niedrigsten ist: rund 8 %. In Tschechien ist sie mit derzeit 19 % mehr als doppelt so hoch.

Das zeigt, dass die Ursache des Fachkräftemangels nicht nur im demografischen Wandel zu suchen ist. Wenn schon jetzt ein Fünftel der jungen Leute keine Arbeit hat, obwohl die Fachkräfte in vielen anspruchsvollen Produktions- und Entwicklungsbetrieben weiterhin fehlen, sind die Probleme eindeutig an anderer Stelle zu verorten. Früher gab es auch in Tschechien über viele Jahrzehnte eine kooperative Ausbildung in den Unternehmen, von der die Betriebe noch heute profitieren – jedoch gehen die gut

ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sukzessive in den Ruhestand. An diese Traditionen sollte verstärkt wieder angeknüpft werden, fordern Unternehmen in Tschechien.

Anerkennung von Abschlüssen

Laut einem Bericht des Nürnberger Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Babka von Gostomski 2010) weisen polnische Bürger im Vergleich zu anderen Ausländergruppen das höchste Ausbildungsniveau auf: 22,7 % verfügen über eine mittlere und 38,9 % über eine höhere Schulbildung. Viele Polen stoßen jedoch auf **Probleme bei der offiziellen Anerkennung ihrer beruflichen Ausbildung** durch deutsche Behörden. 56,5 % der polnischen Immigranten mit einer im Ausland erworbenen Berufsausbildung beklagen, dass diese in Deutschland nicht anerkannt werden (z.B. Lehrer mit nur einem Fach) oder dass ein sehr hoher bürokratischer Aufwand zu überwinden ist. Gleiche Probleme ergaben Befragungen der Euroregionen und der EURES-Berater für tschechische Arbeitnehmer. Allerdings wurde auch eingeschätzt, dass sich die Möglichkeiten der **Anerkennung mit der Neuregelung zur Anerkennung der Abschlüsse in 2011 wesentlich verbessert** haben.

Von Arbeitsmarktexperten wird aber auch auf Unterschiede in der Passfähigkeit der Ausbildung hingewiesen. Dazu wurde von sächsischen Handwerkern und KMU häufig festgestellt, dass insbesondere in technischen Berufen, in denen auf tschechischer Seite keine duale Ausbildung gegeben ist, Arbeitskräfte mit Berufsabschluss ohne **längere Anlernphase** (häufig bis zu einem Jahr) nicht einsetzbar sind.

Grenzübergreifende Bildungsprojekte

Im Grenzraum laufen **vielfältige Projekte der Bildungskooperation** (vgl. IfL 2011: 19ff.). Neben Schulkooperationen gibt es Bildungsprojekte im Sinne der **gemeinsamen Sprachausbildung** bzw. des **grenzübergreifenden Lernens** sowohl in Kindertageseinrichtungen als auch in Schulen. Laut Kultusministerium¹⁷ wird zudem derzeit an 27 Schulen in Sachsen Polnisch (ca. 2.000 Schüler) angeboten und die Zahl der Schulen mit einem tschechischen Sprachangebot¹⁸ liegt bei 20 Schulen (ca. 2.600 Schüler). Schwerpunkt der Sprachausbildung sind die Grundschulen, daneben werden eine **binationale/bilinguale deutsch-polnische Ausbildung am Augustum/Annen-Gymnasium in Görlitz** sowie die **deutsch-tschechische Ausbildung am Friedrich-Schiller-Gymnasium in Pirna** angeboten. Unterstützt wird die Sprachausbildung durch den Einsatz von 17 Fremdsprachenassistenten. Neben dem regulären Fremdsprachenunterricht bieten sechs Schulen polnische und 15 Schulen tschechische Arbeitsgemeinschaften an. Hervorzuheben ist der **Schulverbund Schkola**¹⁹, der seit seiner Gründung 2007 weiter gewachsen ist. Dem Erhalt und Ausbau von Sprachangeboten vor allem für Kinder kommt auf sächsischer Seite (vgl. Anhang Abbildung 22) eine große Bedeutung zu.

Einschätzung der Arbeitsmarktexperten zur grenzüberschreitenden Ausbildungskooperation

Laut Einschätzung der befragten Arbeitsmarktexperten gibt es bereits eine **Vielzahl von Beispielen für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der Ausbildung**. Teilweise sind diese jedoch durch eine **geringe Nachfrage durch Auszubildende** geprägt. Die Experten betonen, dass **weitere Angebote und differenziertere Programme dringend notwendig** sind. Aus sächsischer Perspektive wird auf die positiven Erfahrungen der gemeinsamen Ausbildung mit tschechischen Partnern

¹⁷ <http://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/187357>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015

¹⁸ http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/de/06-kultur/Grenzuerschreitend_Sprachen_lernen/_Grenzuerschreitend_Sprachen_lernen.htm; zuletzt abgerufen: 09.06.2015

¹⁹ 1998 wurde die Partnerschaft in der damaligen „Grenzenlosen Schule Hartau/Hrádek“ begonnen. Heute gehören ihm 10 Schulen an, und zwar 4 aus Deutschland, 4 aus Tschechien und 2 aus Polen. Zwei Kindertagestätten sind als Kooperationspartner eng mit dem Schkola Netzwerk verbunden. Mehr als 1.000 Schüler der Dreiländerregion treffen sich im Rahmen des Nachbarschaftskonzeptes regelmäßig zum gemeinsamen Unterricht und lernen die jeweiligen Nachbarsprachen.

im Bereich Tourismus hingewiesen. Auch im Bereich der **Kranken- und Altenpflege** (Bsp. Pflegenetzwerk Sokolov-Zwickau) und anderer dualer Ausbildungen sowie des Studiums ohne Abitur sind Erfolge verzeichnet worden. Die Unterstützung auf tschechischer Seite angesiedelter deutscher Firmen im Rahmen der **Meisterausbildung**, d.h. die Umsetzung bedarfsorientierter Lösungen war bislang erfolgreich. Als weiterer erfolgreicher Ansatz kann die Einrichtung einer Solateurschule in Sokolov benannt werden. Hier wurden Ausbildungserfahrungen des Bildungsträgers Pscherer nach Tschechien übertragen.

Andere Projekte wie die Verbindung von theoretischer Ausbildung in Zittau und praktischen Teilen in tschechischen Firmen oder auch **Ausbildungsangebote in technischen Berufen sind erfolglos beendet worden**. Die Übertragung des guten Beispiels der Zusammenarbeit der **Europa-Berufsschule Weiden** und **tschechischen Berufsschule Tachov** (gemeinsames Lernen auf bayrischer und tschechischer Seite von deutschen und tschechischen Berufsschülern – tschechischer und deutscher Abschluss) war **im Erzgebirge nicht erfolgreich**. Als Ursache gescheiterter Berufsbildungsprojekte wurden neben Sprachproblemen, mangelnde Voraussetzungen bzw. auch falsche Erwartungen der Akteure benannt.

Von tschechischer Seite wird auf die bestehenden grenzüberschreitenden Kooperationen zwischen Fachschulen und Arbeitgebern hingewiesen. Zudem gibt es Kooperationen und **gemeinsame Projekte der (Technischen) Universitäten in Ústí nad Labem, Dresden und Liberec**. Insgesamt sind die tschechischen Arbeitsmarktexperten aber zurückhaltender mit der Einschätzung der Kooperationen. Viele Projekte haben einfach nicht den gewünschten Erfolg erzielt. So hat die Wirtschaftskammer Most negative Erfahrungen mit einem Praktikumsprogramm für tschechische Studenten in sächsischen Unternehmen gemacht, was mangels Interesse von Seiten der Studenten eingestellt wurde.

2.4.2 Einkommen und Kaufkraft

Einkommensstruktur

Wesentlicher Aspekt für die Attraktivität des Arbeitsmarktes ist die vorhandene Einkommensstruktur im Gebiet. Dabei zeigt sich, dass **alle drei Grensräume**, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, **hinter dem nationalen Durchschnittsniveau** zurück bleiben.

Dabei liegt das durchschnittliche **Bruttoarbeitsentgelt in Sachsen im Schnitt doppelt so hoch wie in den beiden anderen Grensräumen** (Tabelle 16, Abbildung 13). Allerdings ist eine **schrittweise Annäherung** zu konstatieren. Vor allem in besonders nachgefragten Branchen wie dem IT-Sektor ist ein vergleichbares Niveau bereits erreicht. In Tschechien stieg der Durchschnittslohn seit 2006 um ca. 30 %, in der Region Waldenburger Land ebenfalls seit 2007 um 32 % und in der Region Hirschberg um 26 %. Auf sächsischer Seite zeigt die Analyse der Einkommensgruppen (vgl. Abbildung 14, Anhang Abbildung 24, Tabelle 58), dass seit 2007 ein leichter Anstieg des Anteils der Beschäftigten im Einkommenssegment über 3.000 EUR zu verzeichnen ist. Weiterhin dominiert jedoch das Niedriglohnsegment unter 2.000 EUR in der Vollzeitbeschäftigung²⁰. In Deutschland sank gegen den allgemeinen Trend der EU 2000 bis 2008 das Reallohniveau um 0,8 % und erst in den letzten Jahren ist eine leichte Stabilisierung (2012 Zuwachs um 0,3 %) zu verzeichnen.

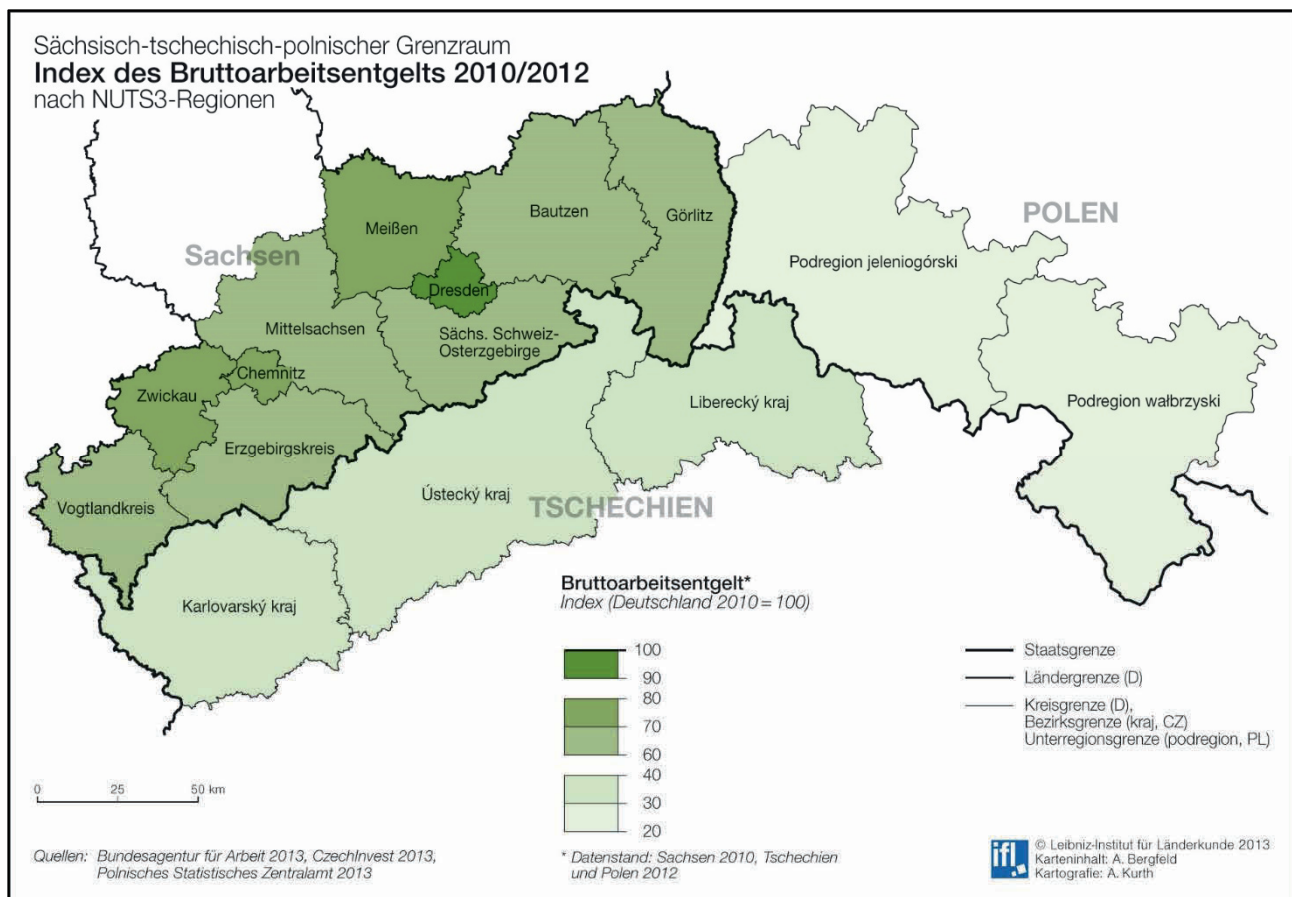
²⁰ Rund Dreiviertel der Beschäftigten sind in Sachsen Vollzeitbeschäftigte, ca. 19 % Teilzeit- und 6 % geringfügig Beschäftigte. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter ist dabei in den letzten Jahren stetig gestiegen (2002 bis 2011 um 42 %), dagegen hat die Vollzeitbeschäftigung weiter abgenommen (2002 bis 2011 um 8 %).

Tabelle 16: Vergleich der Bruttoarbeitsentgelte im Betrachtungsgebiet zum Landesdurchschnitt

NUTS-2/3-Region	Bruttoarbeitsentgelte in EUR 2010 ²¹	Vergleich zum deutschen Durchschnitt (D 2010=100)	
Chemnitz (NUTS-2)	1.843	68,2	
Dresden (NUTS-2)	1.843	68,2	
	2012		Vergleich zum polnischen Durchschnitt (PL 2012=100)
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	754	27,9	84,2
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	784	29,0	87,6
	2012		Vergleich zum tschechischen Durchschnitt (CZ 2012=100)
Karlovarský kraj/Bezirk Karlsbad	846	31,3	87,5
Ústecký kraj/Bezirk Aussig	906	33,5	93,7
Liberecký kraj/Bezirk Reichenberg	906	33,5	93,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Entgelte - Median - WZ08, Nürnberg, Juli 2013; CzechInvest, 2013; Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

Abbildung 13: Vergleich des Durchschnittsniveaus der Bruttoarbeitsentgelte in der EURES-TriRegio 2010/2012

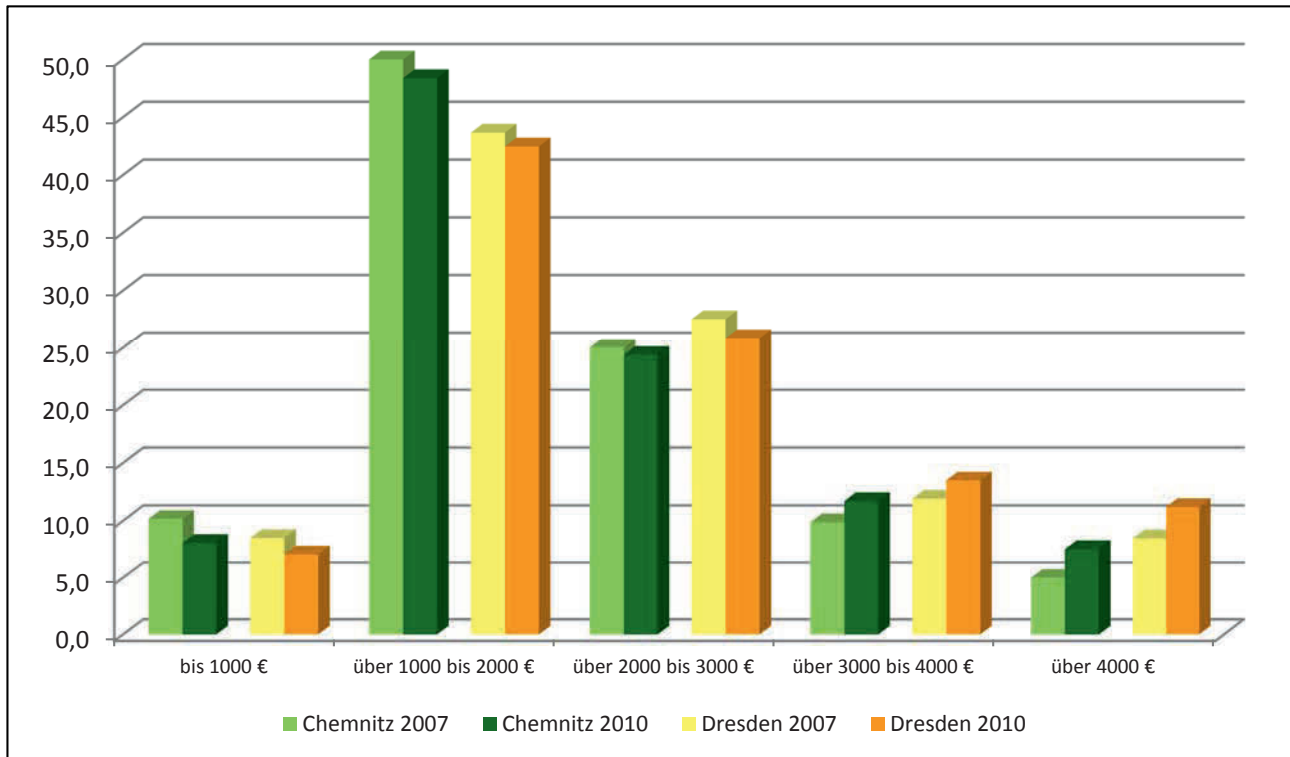


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Entgelte - Median - WZ08, Nürnberg, Juli 2013; CzechInvest, 2013; Polnisches Statistisches Zentralamt, 2013

²¹ Bruttoarbeitsentgelte Vollzeitbeschäftigte (WZO 2008) in Sachsen

Nachdem in **Tschechien** die Entgelte von 2000 bis 2008 einen starken Anstieg (um 43 %) aufwiesen, ist das Wachstum seither wesentlich geringer und **in 2012 sind die Entgelte sogar gesunken** (2012: - 1,3 %). Auf **polnischer Seite** ist die **Reallohnentwicklung anhaltend positiv**: 2000-2008 (+19 %) und in 2012 (+1,0 %). Trotzdem ist in Polen eine steigende Ungleichheit zu verzeichnen. Während der Gini-Koeffizient 1990 noch 24 % betrug liegt er heute bei 35 %, d.h. die Einkommensdisparität hat stark zugenommen. Der Mittelwert für die EU liegt bei 29 %. Es wird davon ausgegangen, dass rund ein Fünftel der Bevölkerung Einkommen in Höhe der Armutsgrenze zur Verfügung hat. Jeder sechste Erwerbstätige verdient unter 60 % des Durchschnittslohns.

Abbildung 14: Anteil der Beschäftigten in den Einkommensgruppen im sächsischen Betrachtungsgebiet



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Entgelte (Median) nach WZ08, Nürnberg, Juli 2013

Kaufkraftniveau

Die **Grenzkreise** weisen eine **niedrige Kaufkraft** auf. Im bundesdeutschen Vergleich liegen die Landkreise des sächsischen Betrachtungsgebietes bundesweit im unteren Drittel (Anhang Abbildung 25, Tabelle 59). Gleiches trifft auf die polnischen und tschechischen Teilräume (vgl. Abbildung 15, Tabelle 17 sowie Anhang Abbildung 25) zu. **Die geringe Kaufkraft wird sich mittelfristig nicht grundlegend ändern.** In Kombination mit sinkenden Einwohnerzahlen hat das **Konsequenzen für die Tragfähigkeit des Einzelhandels, des Dienstleistungssektors sowie von Freizeit- und Kultureinrichtungen** – und damit nicht zuletzt auch für die Attraktivität der Region.

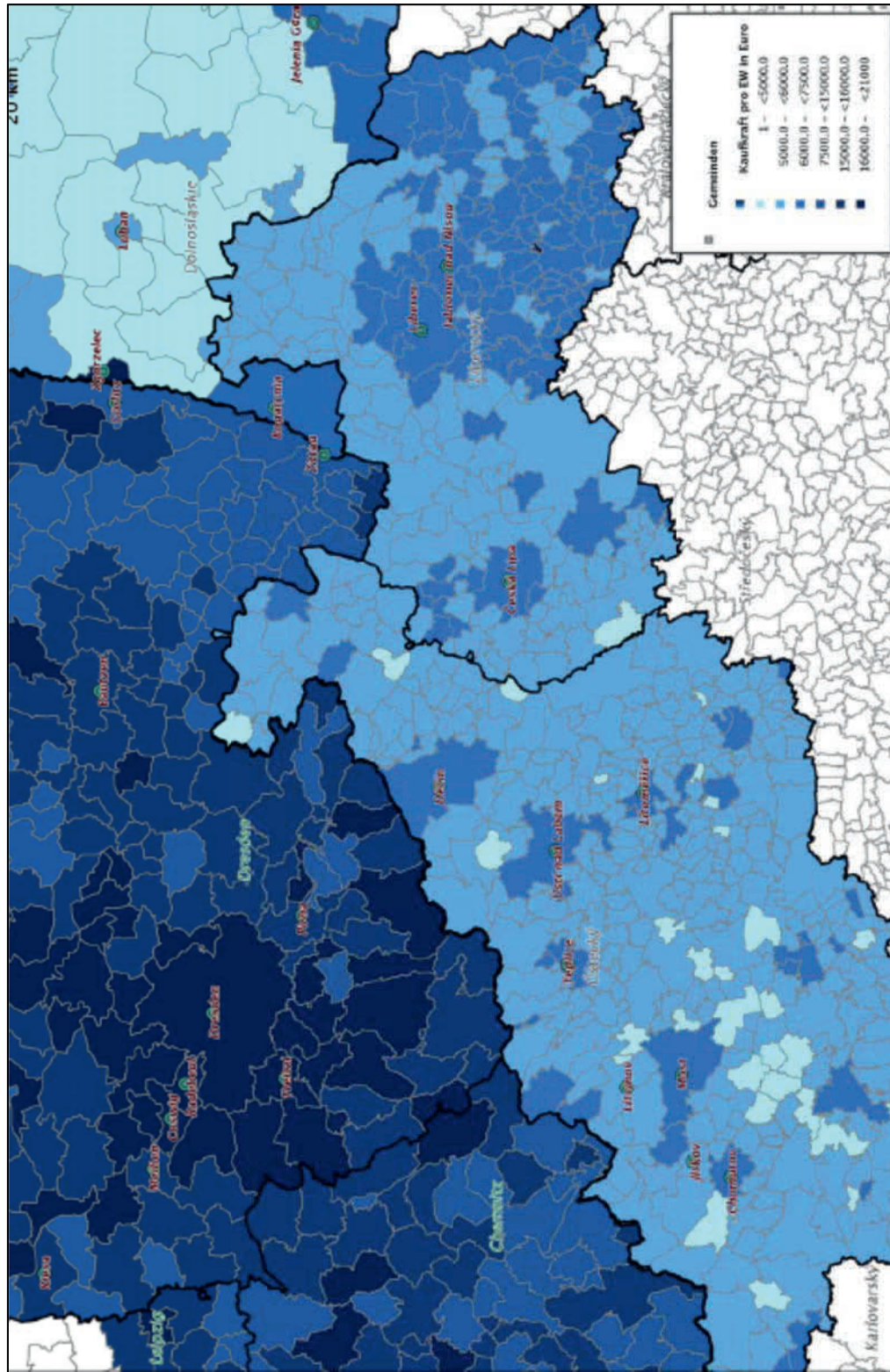
Im sächsischen Grenzraum resultiert die geringe örtliche Kaufkraft insbesondere aus dem Fehlen von Firmensitzen größerer Unternehmen. Typische KMU in der Region sind weniger finanzstark. Auch ist die Steuerkraft gering. Durch die geringen Lohnniveaus fehlen nicht nur originäre Lohn- und Einkommensteuern, auch andere Steuern des Gesamtunternehmens, beispielsweise die Gewerbesteuer, werden über Lohnsummen auf die Betriebsstätten verteilt. Da im Osten die Löhne unter denen des Westens liegen und die technische Produktivität oft unter der im Westen, ergibt dies eine Benachteiligung in der Steuerkraft.

Tabelle 17: Kaufkraftentwicklung (EU 27=100)

Kreise/kreisfreie Städte	2005 EU 27=100	2010 EU 27=100	Kaufkraft 2012 €pro Kopf
Sachsen	73,6	74,3	12-18.000
Vogtlandkreis	63,7	65,7	-
Zwickau	74,3	72,0	-
Stadt Chemnitz	93,5	92,9	-
Erzgebirgskreis	57,5	56,4	-
Mittelsachsen	66,5	75,2	-
Stadt Dresden	109,4	99,4	-
Sächsische Schweiz	58,0	58,0	-
Meißen	71,6	70,3	-
Bautzen	66,6	65,8	-
Görlitz	58,9	61,9	-
Polen	23,5	31,5	-
Niederschlesien	24,3	33,9	-
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	-	-	< 3.000
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	-	-	< 3.000
Tschechische Republik	36,1	47,1	-
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	27,1	32,5	6-12.000
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	29,3	37,8	6-12.000
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	30,2	34,3	6-12.000

Quelle: GfK Nürnberg; MB-Research (<http://www.mb-research.de>), 2013

Abbildung 15: Kaufkraft nach Gemeinden im Grenzraum



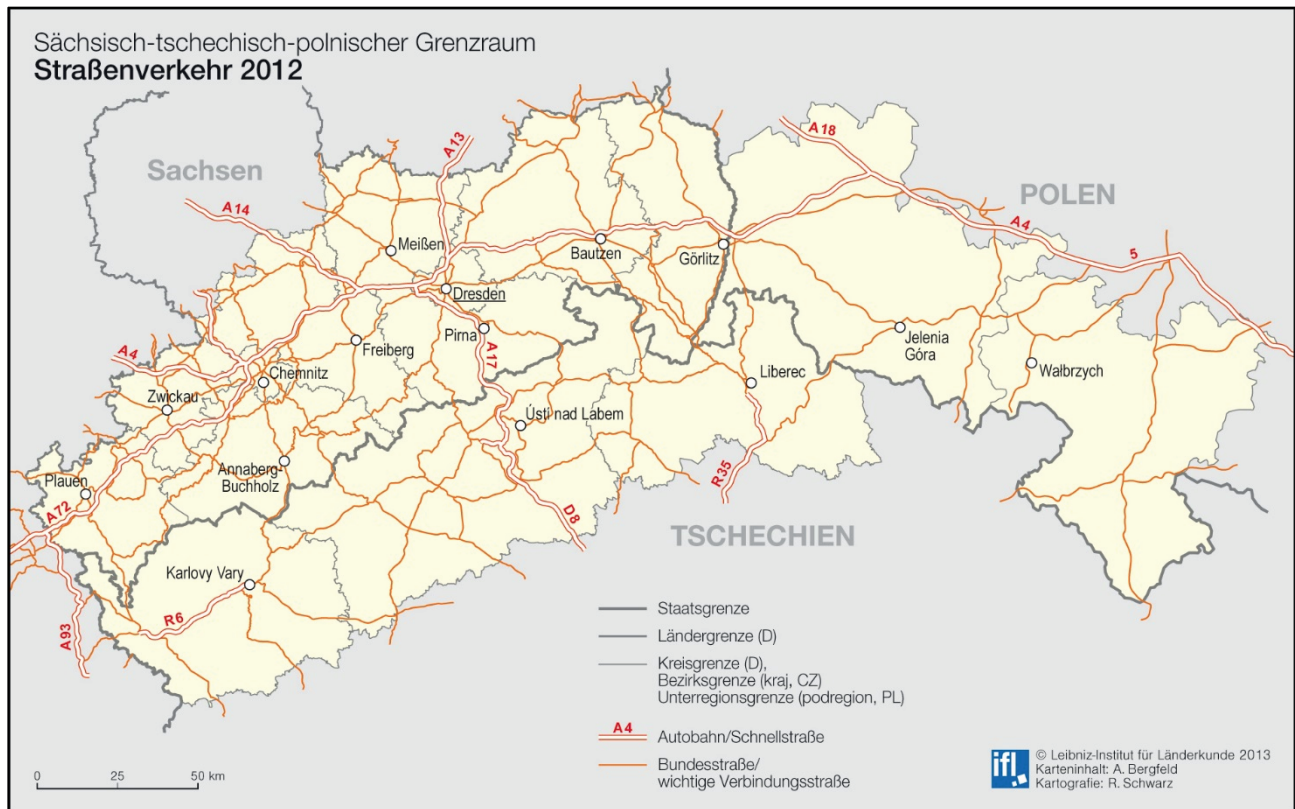
Quelle:
GfK GeoMarketing, 2010

2.4.3 Verkehrsanbindung und ÖPNV

Verkehrsinfrastruktur

Für die Verflechtung des Arbeitsmarktes ist die vorhandene Verkehrsinfrastruktur eine wichtige Voraussetzung. Dabei sind sowohl das verfügbare Straßen- und Schienennetz aber auch die Potentiale des grenzübergreifenden Schienenverkehrs von Relevanz (Abbildung 16).

Abbildung 16: Überblick der wichtigsten Straßenverbindungen im Betrachtungsgebiet



Quelle: IFL, 2013

In **Polen und Tschechien** wurde in den vergangenen Jahren das **Autobahn- und Straßennetz weiter ausgebaut** (Anhang Tabelle 60). Allerdings sind noch nicht alle Problemlagen vor allem für den grenzübergreifenden Verkehr gelöst. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Vernetzung mit den Agglomerationsräumen. Hier weist vor allem das **polnische Schienennetz Erreichbarkeitsdefizite** aufgrund des Zustandes der Infrastruktur auf, die die Reisezeiten unverhältnismäßig verlängern (Anhang Tabelle 61). Bezüglich der notwendigen Umstiege besitzt aber **auch das tschechische Eisenbahnnetz eine geringe Attraktivität** (Tabelle 18).

Für **Polen** wird von Maciej Duszcyk (2013) eingeschätzt, dass sich das schlechte regionale Straßennetz und das unterentwickelte Eisenbahnsystem zwischen den einzelnen Regionen, neben den traditionellen Ursachen von Arbeitslosigkeit wie niedrigem Qualifizierungsniveau oder der mangelnden Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme, auf den Wirtschaftsraum auswirken. In letzter Zeit sind durch den Bau von Schnellstraßen und Autobahnen Verbesserungen erkennbar, aber laut Duszcyk (ebd.) verbleiben diese auf einem zu geringen Niveau, denn **es werden erheblich mehr lokale Verkehrswege und Verbindungen benötigt**. Ziel der Regierung ist es, dass man im Jahr 2030 innerhalb von 60 Minuten von jedem Ort Polens in eine größere Stadt gelangen kann. Wenn es gelingt, dieses Ziel zu realisieren, dann werden sich nach Duszcyks (ebd.) Einschätzung auch die Unterschiede in der Situation auf dem Arbeitsmarkt verringern.

Tabelle 18: Pkw- und Eisenbahn-Reisezeit sowie Zahl der Umstiege zwischen ausgewählten Oberzentren in der EURES-TriRegio (in Stunden)

	Karlsbad		Aussig		Reichenberg		Krakau		Breslau	
	Pkw	Schiene (Umstiege)	Pkw	Schiene (Umstiege)	Pkw	Schiene (Umstiege)	Pkw	Schiene (Umstiege)	Pkw	Schiene (Umstiege)
Bautzen	5:29	5:27 (3)	1:21	2:44 (3)	1:22	1:58 (1)	4:26	7:27 (1)	2:08	2:34 (0)
Chemnitz	4:25	3:45 (2)	1:24	2:08 (1)	2:42	3:17 (1)	5:39	9:39 (2)	3:21	4:46 (1)
Dresden	5:08	3:39 (1)	0:49	1:01 (0)	2:07	2:47 (1)	5:04	8:08 (1)	2:46	3:15 (0)
Görlitz	5:56	5:26 (2)	1:48	5:26 (2)	1:13	1:36 (1)	4:09	6:55 (1)	1:50	2:02 (0)
Zwickau	4:14	2:46 (1)	1:44	2:41 (1)	3:02	3:50 (1)	5:59	10:12 (2)	3:41	5:19 (1)

Quelle: Lehmann et al. 2012: 92f.

Der Ausstattungsgrad mit PKW ist im polnischen (ca. 440 PKW je 1.000 EW) und tschechischen Betrachtungsgebiet (ca. 420 PKW je 1.000 EW) weiter gestiegen. Allerdings bleibt er hinter den ländlichen Gebieten Sachsens (518 bis 557 Pkw je 1.000 EW) zurück (vgl. auch Anhang Tabelle 62).

ÖPNV

Der Öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) schließt sowohl den Straßen- als auch den Schienenpersonennahverkehr ein. Neben der Herstellung und Sicherung infrastruktureller Voraussetzungen ist es in erster Linie notwendig, die unterschiedlichen Verkehrsträger und Verbindungen untereinander abzustimmen, die Angebote (bspw. Fahrpläne) auf allen drei Seiten der EURES-TriRegio zu publizieren und **abgestimmte Tarifangebote** zu entwickeln. Im grenzübergreifenden Bereich in den Regionen Vogtland, Oberes Elbtal, Erzgebirge und Oberlausitz haben die Verkehrsverbände diese Problematik aufgenommen und über grenzübergreifende Projekte Lösungen entwickelt (vgl. Anhang V. Exkurs 3: Überblick zu den Verkehrsverbänden im Grenzraum). Es kann davon ausgegangen werden, dass in diesen Bereichen grundlegende Voraussetzungen geschaffen worden, **um grenzübergreifendes Pendeln zu ermöglichen**.

Für das Pendeln insgesamt sind im Kontext zur Verkehrsinfrastruktur fördernde und hemmende Faktoren zu beachten:

- Die Verkehrskosten, die für den potenziellen Grenzpendler entstehen, können die Nutzung des ÖPNV wesentlich beeinträchtigen.
- Befragungsergebnisse machen deutlich, dass vor allem das **Pendeln entlang der Bahntrassen attraktiv** ist. Der **Busverkehr wird eher eingeschränkt genutzt**.
- Für Pendelentfernungen werden **maximal 50 km** benannt, darüber hinaus erscheinen die Fahrzeiten respektive der Aufwand nicht mehr vertretbar.

2.4.4 Wohnbedingungen

Ein wesentliches Kriterium zur Bewertung der Qualität der Lebensbedingungen und damit auch ein Kriterium für potentielle Abwanderung ist die Frage, ob Wohnraum ausreichend vorhanden ist. Dies kann mittels der **Überbelegungsquote**²² dargestellt werden. 2009 lebten rund 17,7 % der Bevölkerung der EU-27 in überbelegten Wohnungen (Tabelle 19). Am höchsten war diese Quote in Lettland (57,7 %), aber auch in **Polen (49,1 %) ist die Situation akut**. Hingegen verzeichneten Zypern (1,0 %) und die Niederlande (1,7 %) die geringsten Überbelegungsquoten. Die Überbelegungsquote in der Gruppe der armutsgefährdeten Bevölkerung (mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen von unter 60 % des nationalen medianen verfügbaren Äquivalenzeinkommens) lag 2009 in der EU-27 bei durchschnittlich 30,0 %. In Polen und Tschechien ist diese ebenfalls deutlich höher. Hingegen ist die **Überbelegungsquote in Deutschland vergleichsweise niedrig**.

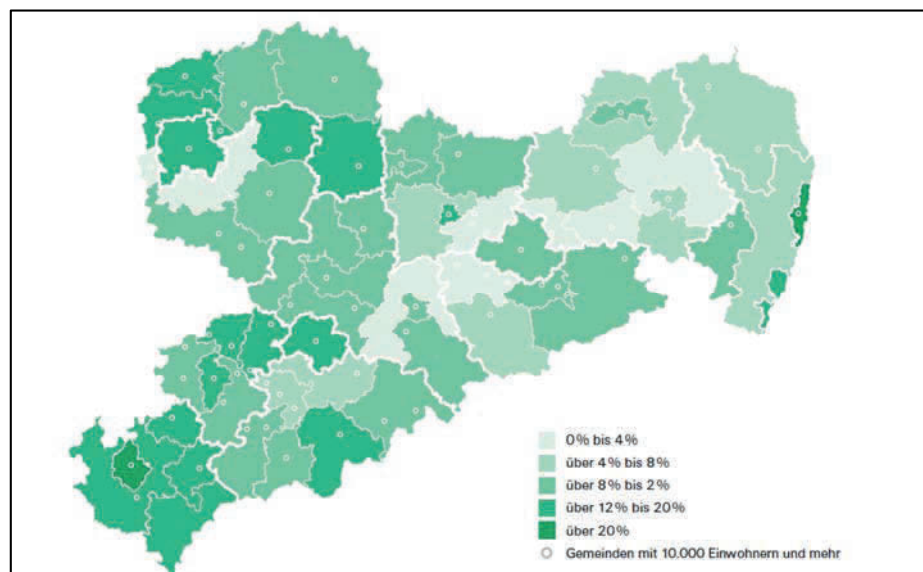
Tabelle 19: Überbelegungsquote in % in Deutschland, Tschechien und Polen, 2009

	Überbelegungsquote bei der armutsgefährdeten Bevölkerung	Überbelegungsquote bei der Bevölkerung gesamt
EU-27	30,0	17,7
Polen	64,9	49,1
Tschechische Republik	50,8	26,6
Deutschland	21,8	7,0

Quelle: EUROSTAT, 2013

Interessant ist zudem die Ausstattung mit **Wohnungen je Einwohner**. Hier zählt das **polnische Betrachtungsgebiet mit 365 WE je 1.000 Einwohner zu den am geringsten ausgestatteten Gebieten**. Bei der derzeitigen Wohnungsbauentwicklung sind hier auch **keine grundlegenden Veränderungen zu erwarten**. In **Tschechien** liegt die Ausstattung bei rund **400** und **im sächsischen Teil über 500 WE je 1.000 EW**. In Sachsen zeigt sich mit der hier zu verzeichnenden Zunahme des Leerstands, der mit einem weiteren Verfall der Miet- und Immobilienpreise einhergeht, ein anderes Phänomen, was den Grenzraum insbesondere auch **für polnische und tschechische Bürger interessant** werden lässt (Abbildung 17).

Abbildung 17: Wohnungsleerstand nach SAB Wohnungsmarktregionen in Sachsen, 2009



Quelle: Wohnungsbaumonitoring 2011. SAB Sachsen, S. 61

²² Die Überbelegungsquote gibt den prozentualen Anteil der Bevölkerung an, der in überbelegtem Wohnraum lebt. Der Indikator, der auf der Grundlage der Zahl der Räume berechnet wird, die einem Haushalt zur Verfügung stehen, richtet sich nach der Größe des Haushalts, dem Alter der Haushaltsmitglieder und der familiären Situation.

2.4.5 Politische Rahmenbedingungen

Die politischen, rechtlichen und sozialen Bedingungen sind entscheidend dafür, ob bestehende Barrieren für den Arbeitsmarkt weiter abgebaut werden können oder sich verstärken. Für die Wertung der politischen Rahmenbedingungen lassen sich Indikatoren des Worldwide Governance Indicator-Projekts (WGI) nutzen (Tabelle 20). Die Indikatoren werden jeweils im Intervall -2,5 (schwach) und +2,5 (stark) angegeben. Demnach werden alle drei Länder hinsichtlich der **politischen Stabilität positiv** bewertet, wobei Deutschland den schlechtesten Wert erhält. Für **Deutschland** wird die **Regierungsarbeit als effektiv und Korruption als ein geringes Problem** angesehen. In **Polen** werden diese beiden Indikatoren – Regierungseffektivität und Korruptionskontrolle – **deutlich schlechter eingeschätzt**. Während in **Tschechien** die Regierung effektiver arbeitet als in Polen, gibt es ebenfalls sehr **große Probleme mit Korruption**. Die generell als positiv eingeschätzten politischen Rahmenbedingungen, werden jedoch bei Betrachtung der Effektivität des Verwaltungsapparates weiter relativiert, die den Zugang zum jeweils anderen (hier polnischen und tschechischen) Arbeitsmarkt insbesondere für deutsche Arbeitnehmer erschweren kann.

Tabelle 20: Ausgewählte Indikatoren aus dem WGI-Projekt für das Jahr 2012

	Politische Stabilität	Regierungseffektivität	Korruptionskontrolle
Deutschland	0,77	1,57	1,78
Polen	1,03	0,66	0,59
Tschechien	1,04	0,92	0,23

Quelle: World Bank Group, 2013

2.5 Zusammenfassung: Ausgangssituation

	Sächsischer Teil	Polnischer Teil	Tschechischer Teil
BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG			
Siedlungsstruktur	3,14 Mio. EW eher dicht besiedelt (außer LK Bautzen 133 EW/km ² , LK Görlitz 130 EW/km ²) leistungsfähige Gemeindegrößen	1,26 Mio. EW geringere Dichte in Niederschlesien (104 EW/km ²)	1,57 Mio. EW geringste Dichte im Bezirk Karlsbad (91 EW/km ²) kleinteilige Verwaltungsstruktur
Bevölkerungsentwicklung	in peripheren ländlichen Räumen – Abwanderungsprozesse mit baulichen Verfallserscheinungen sichtbar anhaltend negative Entwicklung große regionale Differenzierung (2011): Dresden +12,8 je 1.000 EW Görlitz -12,4 je 1.000 EW	zunehmend negative Entwicklung stärkerer Rückgang in Waldenburg (2011): -4,8 je 1.000 EW	leicht negative Entwicklung Reichenberg bislang positive Entwicklung, vor allem aufgrund positiver natürlicher Bevölkerungsentwicklung (Geburtenüberschüsse)
Altersstruktur	geringster Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter (63,2 %) wachsende Überalterung (25,1 %) leichte Stabilisierung der Kinderzahl (11,7 %) in den mobilen Altersgruppen bislang nur auf sächsischer Seite signifikantes Frauendefizit (am stärksten im LK Bautzen)	höchster Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter (72,4 %) leichter Anstieg Älterer (14,0 %) anhaltend sinkende Kinderzahl (13,6 %)	hoher Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter (69,7 %) leichter Anstieg Älterer (15,1 %) gleichbleibende Geburten (15,3 %)
Prognose 2011 bis 2025	weiterer Rückgang um bis zu 13 %	Rückgang um 8 bis 11 % starker Rückgang im Bereich der Berufseinstei-ger	relativ gleichbleibend (allerdings ohne Wanderungsprognose)
WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT			
BIP (EU=100)	unter EU-Durchschnitt (85,7)	wesentlich unter EU-Durchschnitt mit 29,2	wesentlich unter EU-Durchschnitt mit 44,0
Erwerbstätige	hoher Tertiärisierungsgrad (DL-Bereich ohne H/V/NÜ >40 Beschäftigte)	positiver Trend; Industrie: hoher Wertschöpfungsanteil (ca. 30 %)	Industrie: hoher Wertschöpfungsanteil (>30 %)
▪ Sektorstruktur	hoher Anteil Beschäftigte im Sekundärbereich – im Durchschnitt 35 %	hoher Anteil Beschäftigte im Sekundärbereich – (Reichenberg – 49,3 %)	hoher Anteil Beschäftigte im Sekundärbereich (Reichenberg – 49,3 %)
▪ Entwicklung 2002-2010	Stabilisierung und leichter Anstieg	starker Anstieg (rund 12 %)	nur in Aussig - Anstieg (5,3 %)

	Sächsischer Teil	Polnischer Teil	Tschechischer Teil
Arbeitsplatzdichte pro 1.000 EW	623 (LK SS-OE) bis 966 Chemnitz	im Schnitt 448	Aussig höchste Arbeitsplatzdichte (1.269 durch Einpendler)
Unternehmen	kleinteilig im deutschen Vergleich 88 % <10 Beschäftigte 11,6 % 11 bis 250 Beschäftigte	kleinteiligste Struktur 96,1 % <10 Beschäftigte 3,7 % 11 bis 250 Beschäftigte	79,1 % <10 Beschäftigte 20,2 % 11 bis 250 Beschäftigte
Gründungsverhalten/ Geschäftsbeziehungen - grenzübergreifend	Kooperation mit polnischen & tschechischen Unternehmen bei Kostenersparnis oder im Bereich Zulieferung	aktiv bei Gründung z.T. auch im Grenzraum, aber Orientierung auf Wirtschaftszentren	kaum Aktivitäten im Grenzraum zw. Polen und Tschechien
Selbständigenquote	9,2-14,2 % (Erzgebirgskreis)	durchschnittlich 20,3 %	durchschnittlich 17,0 % - Reichenberg 20,0 %
Erwerbsquote	81,9 %	64,9 %	70,3 %
Frauenerwerbsquote	77 %	58,6 % - gering und rückläufig	60,3/63,5 % - gering und rückläufig/leicht positiv (im Bezirk Reichenberg)
Atypische Beschäftigung	8 % befristete Arbeitsverhältnisse 24 % Teilzeitbeschäftigung (83 % Frauen)	ca. 33 % befristete Arbeitsverhältnisse Teilzeit vor allem Rentner (10 %)	20 % befristete Verträge Teilzeit zunehmend
Arbeitslosigkeit	stark sinkend	wieder Anstieg seit 2008 - 18,3 bis 20,8 %	wieder Anstieg (Aussig über tschechischem Schnitt mit 14,0 %)
• Jugend	stark sinkend	leichter Anstieg	Anstieg (außer Karlsbad)
• Älterer	Zahl älterer Arbeitsloser gleichbleibend	Zahl „Älterer“ stark gestiegen	hoch und Anstieg (Ausnahme Reichenberg)
• Langzeit	stark sinkend	gleichbleibend, Waldenburg sinkend	hoch und weiterer Anstieg (außer Karlsbad)
• Qualifikation	vor allem AL bei geringer Qualifikation	gleich verteilt	vor allem AL bei geringer Qualifikation
Bewerber je Arbeitsplatz	einsetzender Fachkräftemangel	offiziell wenig freie Arbeitsplätze	hohe Bewerberzahl je freier Arbeitsplatz
BILDUNGSNIVEAU			
Allgemein	hohes Bildungsniveau (positiver Trend)	hoher Anteil im Sekundärbereich (65,7 %)	hoher Anteil im Sekundärbereich (73,8-76,9 %)
Tertiärbereich	28,0-33,4 %	23,7 %	11,9-15,0 %
frühkindliche Bildung	hohes Niveau	niedriges Niveau (61,7 %)	hohes Niveau (zwischen 82 und 92 %)
WuT Beschäftigte	unter den nationalen Werten	unter den nationalen Werten	sehr niedriges Niveau
Fremdsprachen	bei Mehrsprachigkeit unter EU-Durchschnitt	unter EU-Durchschnitt	unter EU-Durchschnitt
Deutschkenntnisse		rückläufig (ISCED-2: 24,5 %; ISCED3: 54,4 %)	rückläufig (ISCED-2: 20,3 %; ISCED3: 60,6 %)
Bildungssystem	keine direkte Passfähigkeit	Unterschiedliches, z.T. niedrigeres Niveau in der Berufsausbildung (geringer Praxisbezug) z.T. auch in Hochschulbildung geringeres Niveau	

	Sächsischer Teil	Polnischer Teil	Tschechischer Teil
INFRASTRUKTUR			
Verkehrsanbindung	sehr gute Ausstattung	Ausbau der Autobahnen, schlechtes Niveau des regionalen Netzes lange Reisezeiten Schiene	geringe Autobahnvernetzung, gutes Niveau Staatsstraßen
ÖPNV	Vernetzungsansätze, aber nicht überall ausreichende Zugangsstellen; vor allem attraktiv entlang der Haupttrassen für Pendler Kostenfaktor für Pendler weiterhin wichtig		
Wohnraum	Überangebot an Wohnraum 500 WE/1.000 EW	Mangelsituation - Überbelegungsquote (49,1%) nur 365 WE/1.000 EW	Überbelegungsquote (26,6 %) auch über EU-Durchschnitt 400 WE/1.000 EW
Bildungseinrichtungen	sehr gute Ausstattung mit Universitäten und Hochschulen	geringe Ausstattung mit Universitäten und Hochschulen (Niveauprobleme)	gute Ausstattung mit Universitäten und Hochschulen

3 Grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität

Grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität kann aus theoretischer Perspektive in zwei Hauptformen unterteilt werden. Auf der einen Seite gibt es das grenzüberschreitende Pendeln von Arbeitnehmern über die Grenze in eine andere Teilregion eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Die zweite Form grenzüberschreitender Mobilität wird durch die Aus- und Zuwanderung (Migration) von Arbeitnehmern abgebildet. Zwischen den theoretisch denkbaren Mobilitätsformen der Migration (Wohnsitzverlagerung) und des Pendelns (Arbeitsort entspricht nicht dem Wohnort) entstehen durch die Individualisierung und Ausdifferenzierung von Lebensstilen Mischformen wie beispielsweise multilokale Praktiken, die durch die statistischen Erfassungssysteme nicht abgebildet werden können. Es ist zudem davon auszugehen, dass ein bestimmter Teil der grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmer sich nicht ordnungsgemäß bei den Behörden anmeldet.

Die weitere Integration des europäischen Arbeitsmarktes durch die Erhöhung der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität ist ein erklärtes Ziel der Europäischen Kommission. Dafür wurde 1993 das Europäische Netzwerk der European Employment Services (EURES) eingerichtet. Obgleich die EU Kommission mit diesem Werkzeug seit Jahren aktiv in den Prozess einwirkt, bleibt die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU hinter den Erwartungen zurück. Sie ist im Vergleich mit der Mobilität zwischen Bundesstaaten in den USA oder mit Teilräumen in Südostasien gering ausgeprägt (vgl. Vandenbrande et al. 2006; Bonin et al. 2008; Vasileva 2012).

Auch innerhalb der EU gibt es deutliche regionale Unterschiede im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität. Durchlässige Grenzregionen wie EURES SaarLorLux-Rheinland-Pfalz (DE-FR-LUX) oder Oberrhein (FR-DE-CH) können auf eine lange Tradition grenzüberschreitenden Austauschs zurückblicken (vgl. Scholz 2011; Wille 2012). So pendeln bspw. im SaarLorLux-Raum mit ca. 200.000 Grenzgängern ein Viertel aller EU27-Grenzpendler (Wille 2012: 194). Dabei wurde die EURES-Region SaarLorLux-Rheinland-Pfalz bereits 1997 gegründet und hat Modellcharakter für die anderen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktregionen (Europäische Kommission o.J.). In jüngeren EURES-Regionen sind die grenzüberschreitenden Verflechtungen hingegen noch im Entstehen begriffen.

Prinzipiell besteht das große Problem bei der Beobachtung grenzüberschreitender Arbeitskräftewanderung darin, dass es **keine standardisierte und ausreichende Datenerhebungsform** gibt (vgl. Larsen et al. 2011: 8ff.). Neben der Problematik, dass einzelne Staaten Migration unterschiedlich definieren, werden auch verschiedene Berechnungsformen für die Beobachtung grenzüberschreitenden Personenverkehrs verwendet (vgl. Fassmann & Musil 2012). Dabei werden verschiedene Informationsquellen wie Melderegister, Zensusdaten, Arbeitskräftebefragungen, Ausländerregister sowie qualitative Studien genutzt. Ein Großteil der bestehenden Daten ist jedoch für die Beobachtung kleinräumiger Situationen ungeeignet, da Probleme mit dem Datenschutz bzw. Repräsentativitätsverluste bestehen. Die einzige Alternative der Informationsgewinnung führt über qualitative Fallstudien vor Ort.

3.1 Grenzüberschreitende Migration

Daten zur grenzüberschreitenden Migration in der EURES-TriRegio sind in der Cross-border friendship database²³ (CBFD 2013) enthalten. Die Datenbank lässt lediglich Aussagen zu Ziel- und Herkunftsland zu. Es sind jedoch **keine Aussagen über die Wanderungen zwischen den spezifischen Teilregionen der EURES-TriRegio möglich**. Zudem wird nicht nach der Nationalität der Migrantinnen unterschieden.

²³ Die CBFD wurde als Projekt im Rahmen des EU-Phare Programms gefördert. Die Daten werden durch das Tschechische Statistische Amt in Prag, das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung in München, das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen in Kamenz und das Statistische Amt Wroclaw mit deren Niederlassung in Jelenia Gora eingepflegt und auf ihre Vergleichbarkeit hin geprüft.

Die Zahlen bilden also die Wanderungsbeziehungen eines Teilraums der EURES-TriRegio mit den Nachbarländern insgesamt ab. Daten, die die grenzüberschreitende Migration begrenzt auf Ebene der NUTS-2 bzw. der NUTS-3-Regionen und damit innerhalb der EURES-TriRegio abbilden, sind nicht verfügbar. Tabelle 21 zeigt die aktuellsten Daten zum Berichtszeitraum 2011.

Tabelle 21: Zahl der grenzüberschreitenden Migranten aus und in die Nachbarländer der EURES-TriRegio, 2011, NUTS-3-Regionen

Grenzüberschreitende Wanderung mit den Nachbarländern						
NUTS-3-Region	2011					
	Zuzug aus CZ	Wegzug nach CZ	Saldo CZ	Zuzug aus PL	Wegzug nach PL	Saldo PL
Chemnitz (NUTS-2)	329	122	+207	368	273	+95
Dresden (NUTS-2)	455	247	+208	1.097	716	+381
Sächsischer Teil	784	369	+415	1465	989	+476
	Zuzug aus DE	Wegzug nach DE	Saldo DE	Zuzug aus CZ	Wegzug nach CZ	Saldo CZ
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	105	252	-147	4	8	-4
Podregion Wałbrzyski/ Region Waldenburg	66	216	-150	5	3	+2
Polnischer Teil	171	468	-297	9	11	-2
	Zuzug aus PL	Wegzug nach PL	Saldo PL	Zuzug aus DE	Wegzug nach DE	Saldo DE
Karlovarský Kraj/ Bezirk Karlsbad	5	0	0	190	9	+181
Ústecký Kraj/ Bezirk Aussig	19	5	+14	713	163	+550
Liberecký Kraj/ Bezirk Reichenberg	15	4	+11	17	10	+7
Tschechischer Teil	39	9	+25	920	182	+738

Quelle: eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen, des Tschechischen Amtes für Statistik, beides laut Cbfd, und des Polnischen Zentralamtes für Statistik, 2013

Aus Tabelle 21 (sowie Anhang Tabelle 63) wird erkenntlich, dass die Wanderungsverflechtungen der einzelnen Teilregionen der EURES-TriRegio mit den Nachbarländern sehr unterschiedlich strukturiert sind. Der **sächsische Teil weist insgesamt einen positiven Wanderungssaldo mit Polen und Tschechien auf**. Dabei zeigt sich, dass der Direktionsbezirk Dresden weitaus stärker in die Wanderungsbeziehungen mit den beiden Nachbarländern eingebunden ist als der Direktionsbezirk Chemnitz. Für den Dresdner Raum spielt dabei die Migration von und nach Polen eine dominante Rolle, während im Chemnitzer Raum die Wanderungsbeziehungen mit Tschechien und Polen verhältnismäßig gleichwertig sind. Die Wanderungsbeziehungen mit Tschechien sind von geringerem Umfang, wobei insbesondere in die **Oberzentren Chemnitz und Dresden mit 43 % der Gesamtzuwanderung viele Zuwanderer aus Tschechien** ziehen. Dabei ist im Chemnitzer Raum das Verhältnis von Zuwanderung zu Abwanderung deutlich positiver als für den Direktionsbezirk Dresden.

Der polnische Teil der EURES-TriRegio zeichnet sich durch eine negative Wanderungsbilanz mit Deutschland und Tschechien aus. Während die Wanderungsbeziehungen mit Tschechien ein sehr geringes Niveau aufweisen, spielt die Wanderung nach und von Deutschland eine viel entscheidendere Rolle. Beide Regionen verlieren in der Summe deutlich Einwohner an Deutschland. Dabei ist der Zuzug aus Deutschland in die Region Hirschberg höher als in die Region Waldenburg. Ein Großteil der Zuwanderung landet hier im Kreis Zgorzelec/Powiat Zgorzelecki, zu welchem die Europastadt Görlitz/Zgorzelec gehört.

Für den tschechischen Teil der EURES-TriRegio spielen die Wanderungsbeziehungen mit Polen eine untergeordnete Rolle. Im grenzfernen Bezirk Karlsbad handelt es sich lediglich um einzelne Zuwanderer aus Polen, während zum Wegzug nach Polen keine Daten vorliegen. Ähnlich wie für den polnischen Teil ist jedoch auch für den tschechischen Teil die **Wanderungsverflechtung mit Deutschland weitaus relevanter.** Auffällig ist hier, dass der **Bezirk Aussig mehr als drei Viertel der Zuwanderung aus Deutschland** aufnimmt. Auch der Bezirk Karlsbad ist noch relativ stark über Wanderungsströme mit Deutschland verbunden. Hier ist zu vermuten, dass die Nähe zur bayerisch-tschechischen Grenze eine Rolle spielt. Wenig grenzüberschreitende Wanderung gibt es hingegen zwischen dem Bezirk Reichenberg und Deutschland.

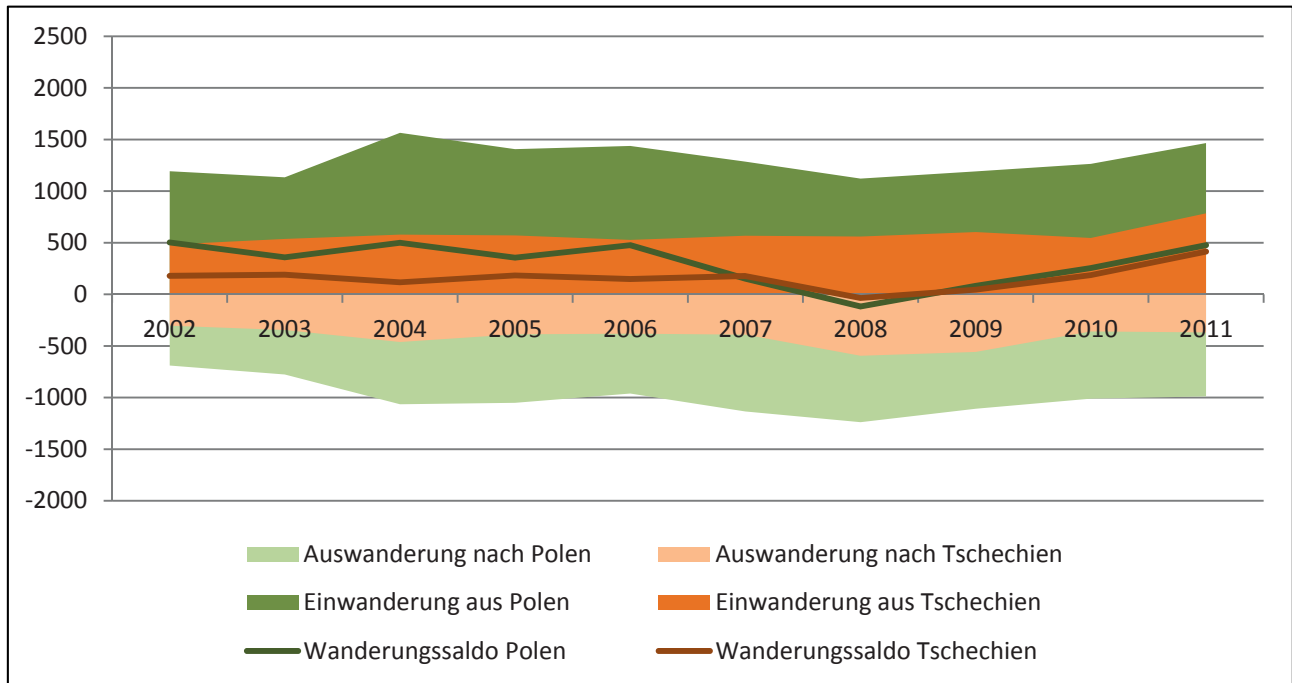
3.1.1 Veränderung der Migration im Zeitverlauf

Aufschlussreich ist auch die Betrachtung der Wanderungsströme im Zeitverlauf. Hierzu liegen in der Cbfd Zahlen für Tschechien nur ab 2006 vor. Äquivalent gibt es Daten für den deutschen Teil ab 2002. Die Daten für Polen sind vom Zentralamt für Statistik ab 2003 verfügbar.

Aus der Perspektive des sächsischen Teils stellt Abbildung 18 die Entwicklung der Wanderungsströme mit Polen und Tschechien zwischen 2002 und 2011 dar. **Seit 2002 weist der sächsische Teil der EURES-TriRegio bis auf das Jahr 2008 durchweg Wanderungsüberschüsse aus den Nachbarstaaten Polen und Tschechien auf. Mit der einbrechenden Krise verließen kurzzeitig mehr Menschen den sächsischen Teil in Richtung Tschechien und Polen als in die Gegenrichtung zuwanderten.** Es ist zu vermuten, dass das mit einer Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation in Zusammenhang stand. Interessant ist, dass direkt im Folgejahr 2009 schon wieder Wanderungsgewinne sichtbar sind. Zudem entwickelte sich der Wanderungsgewinn aus Tschechien deutlich positiv im Vergleich zu den frühen 2000er Jahren. Evident ist, dass der Beitritt der beiden Nachbarländer in die EU keine direkt sichtbaren Auswirkungen auf die Wanderungsströme hatte. Auch lässt sich erkennen, dass die Wanderungsbeziehungen mit Polen quantitativ bedeutsamer und stärkeren Schwankungen unterworfen sind als die grenzüberschreitenden Wanderungen mit Tschechien. Seit 2008/09 steigt die absolute Zuwanderung aus beiden Nachbarländern, während die Abwanderung sinkt.

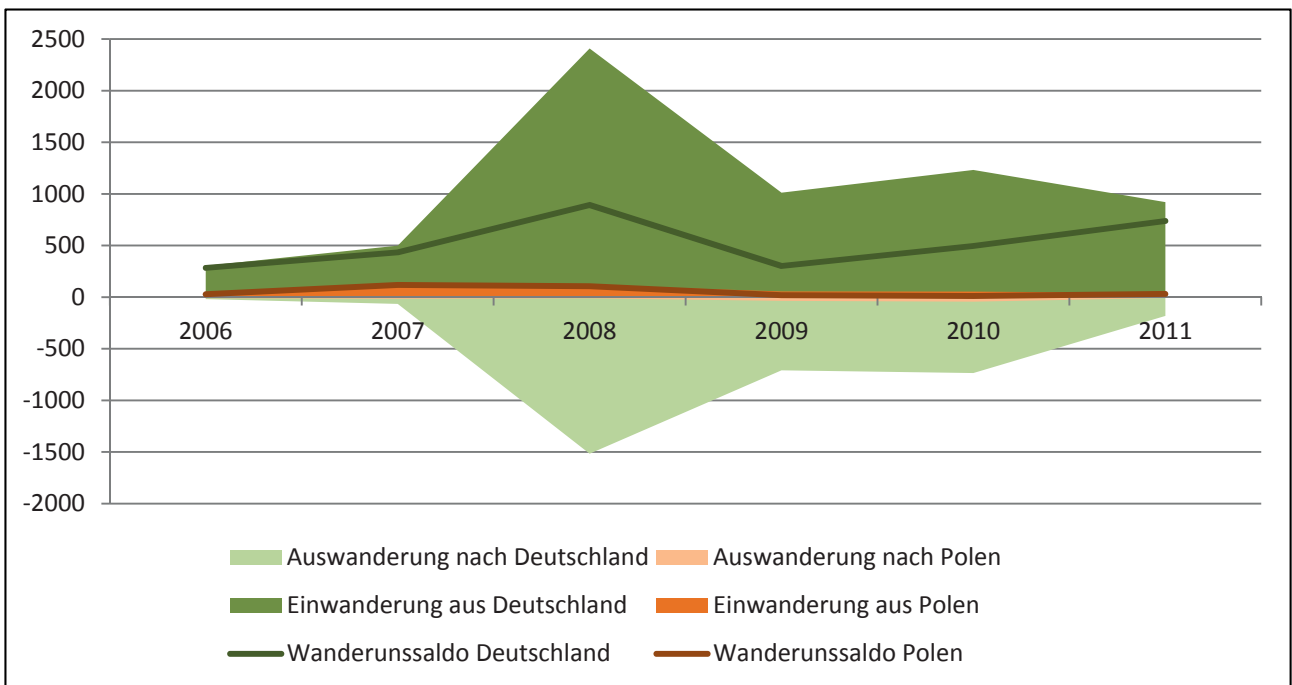
Abbildung 19 zeigt die **tschechische Perspektive im Zeitraum 2006-2011.** Zu erkennen ist, dass die **Wanderungsbeziehung zwischen dem tschechischen Teil der EURES-TriRegio und Deutschland weitaus intensiver ist als mit Polen.** Während es mit Polen durchweg kaum nennenswerte Wanderungsbeziehungen gibt, variiert die Ab- und Zuwanderung nach/aus Deutschland sehr stark. Dabei tritt wieder das Krisenjahr 2008 in den Vordergrund, in welchem sich die Wanderungsbeziehungen verstärkten. Obwohl seit 2009 sowohl die Ab- als auch die Zuwanderung im Vergleich zu 2008 wieder abnehmen, findet die Zuwanderung aus Deutschland doch auf einem höheren Niveau als vor 2008 statt. Auffällig ist auch, dass der tschechische Teil mit seinen beiden Nachbarländern Polen und Deutschland einen durchweg positiven Wanderungssaldo aufweist.

Abbildung 18: Einwanderung, Auswanderung und Wanderungssalden für den sächsischen Teil der EU-RES-TriRegio mit den beiden Nachbarstaaten Polen und Tschechien 2002-2011



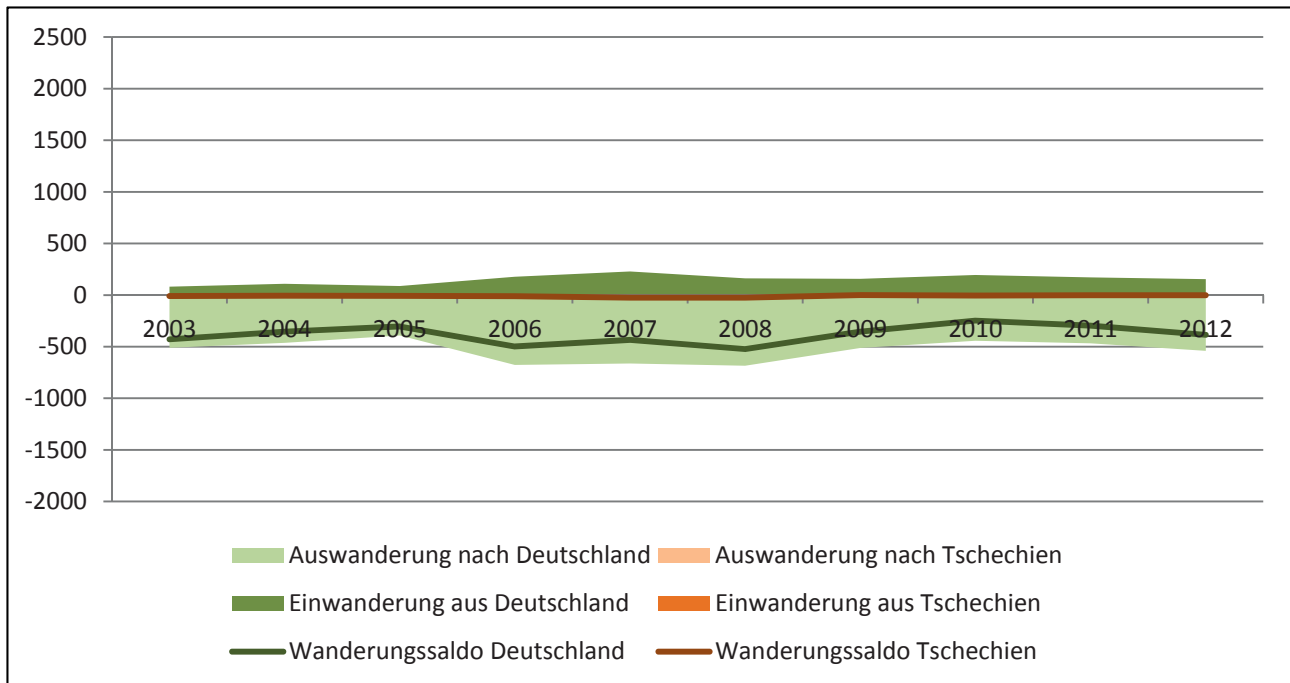
Quelle: CBFD, 2013; eigene Berechnungen

Abbildung 19: Einwanderung, Auswanderung und Wanderungssalden für den tschechischen Teil der EU-RES-TriRegio mit den beiden Nachbarstaaten Polen und Deutschland 2006-2011



Quelle: CBFD, 2013; eigene Berechnungen

Abbildung 20: Einwanderung, Auswanderung und Wanderungssalden für den polnischen Teil der EURES-TriRegio mit den beiden Nachbarstaaten Deutschland und Tschechien 2003-2012



Quelle: CBFD, 2013; Eigene Berechnungen

Da die Wanderungsdaten nicht nach Nationalitäten differenziert sind, ist für den tschechischen Teil unklar, wie stark der Einfluss der deutschen Zuwanderer am Gesamtvolumen der Zuwanderung aus Deutschland ist. Zu beachten ist, dass in den letzten Jahren insbesondere im Bezirk Aussig vermehrt deutsche Zuzügler Wohnsitze registriert haben, um einen tschechischen EU-Führerschein zu machen. Während diese Personen faktisch nicht in Tschechien wohnen, werden sie trotzdem in der Zuwanderung mit erfasst (Wolter 2013).

Abbildung 20 zeigt die Veränderung von Zu- und Abwanderung im **polnischen Teil** der EURES-TriRegio. Auffällig sind **kontinuierlich hohe Wanderungsverluste durch Abwanderung nach Deutschland**. Die Wanderungsverflechtung mit Deutschland unterliegt starken Schwankungen. So ist insbesondere in den Jahren 2006-2008 eine besonders starke Auswanderung zu beobachten, während in 2006-2007 auch vermehrt Personen aus Deutschland in den polnischen Teil zugezogen sind. Seit 2010 sinkt die Zuwanderung leicht und die Auswanderung nach Deutschland nimmt wieder zu. Die Wanderungsbeziehungen mit Tschechien spielen allerdings kaum eine Rolle. Bei der quantitativ geringen Zuwanderung und Auswanderung aus bzw. nach Tschechien erreicht der polnische Teil einen Nettoverlust.

3.1.2 Bevölkerungsbestand aus den Nachbarstaaten im sächsischen und tschechischen Betrachtungsgebiet

Für den sächsischen Teil liegen aus dem Ausländerzentralregister Daten zum Bestand an ausländischer Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit vor. Tabelle 22 zeigt die Verteilung der ausländischen Bestandsbevölkerung zum 31.12.2011 im sächsischen Teilraum der EURES-TriRegio. Die absoluten Zahlen zur ausländischen Bevölkerung verdeutlichen, dass die beiden **Teilgruppen der Polen und Tschechen im sächsischen Teil der EURES-TriRegio keine dominante Stellung in der Ausländerpopulation** einnehmen. Bis auf den Landkreis Görlitz, in dem Polen und Tschechen knapp 47 % aller Ausländer darstellen, sowie den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge mit einem Anteil von 21 %, bleibt der

gemeinsame **Anteil der Polen und Tschechen** in allen anderen Kreisen und kreisfreien Städten **deutlich unter 20 %**.

Tabelle 22: Bevölkerungsbestand Ausländer insgesamt, Polen und Tschechen sowie Lokalisationsquotienten

Ausländer insgesamt, Polen und Tschechen im sächsischen Teil der EURES-TriRegio						
NUTS-3-Region	2011					
	Ausländer insgesamt	Polen	Tschechen	Lokalisationsquotient Ausländer	Lokalisationsquotient Polen	Lokalisationsquotient Tschechen
Vogtlandkreis	3.065	155	199	0,15	0,11	1,77
Zwickau	4.505	278	143	0,16	0,14	0,91
Stadt Chemnitz	8.101	284	351	0,39	0,20	3,10
Erzgebirgskreis	2.611	119	215	0,08	0,06	1,27
Mittelsachsen	4.147	265	157	0,15	0,14	1,04
Chemnitz (NUTS-2)	22.429	1.101	1.065	-	-	-
Meißen	2.931	211	62	0,14	0,15	0,53
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	3.144	250	432	0,15	0,17	3,70
Stadt Dresden	21.440	1.129	652	0,48	0,37	2,65
Bautzen	3.202	369	136	0,12	0,20	0,92
Görlitz	5.285	2.202	282	0,23	1,41	2,22
Dresden (NUTS-2)	36.002	4.161	1.564	-	-	-
Sächsischer Teil	58.431	5.262	2.629	-	-	-

Quelle: Statistisches Bundesamt/Ausländerzentralregister, 2013; eigene Berechnungen

Der **Lokalisationsquotient** gibt dabei Aufschluss über die relative Konzentration der Betrachtungsgruppe im Verhältnis zum Gesamtgebiet der Bundesrepublik Deutschland. Zu erkennen ist, dass der sächsische Teil der EURES-TriRegio durch einen niedrigen Anteil an Ausländern insgesamt charakterisiert ist. Dabei sind der Landkreis Bautzen und der Erzgebirgskreis unter den 10 deutschen Landkreisen mit der geringsten Ausländerkonzentration zu finden. Lediglich der **Landkreis Görlitz weist eine höhere Konzentration von Polen auf** (Quotient: 1,41). Trotz der Grenzlage zu Polen liegt der Landkreis damit nur auf Platz 54 im deutschen Vergleich der Landkreise und kreisfreien Städte (vergleichbar mit der Lokalisation von Polen in der Stadt Köln). Im Vergleich zu den Polen sind die tschechischen Ausländer im Grenzraum stärker konzentriert. Die **höchste Konzentration von Tschechen erreicht der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge** mit einem Wert von 3,70. Dennoch muss auch hier relativiert werden, dass insbesondere die Landkreise im bayrischen Grenzraum deutlich höhere Werte erzielen (bspw. Wunsiedel im Fichtelgebirge mit 11,29; Regen mit 10,55; Weiden in der Oberpfalz mit 10,30).

Zu ähnlichen Einschätzungen gelangten auch Lehmann & Nagl (2012: 32), die in ihrer Auswertung des Ausländerzentralregisters zu dem Schluss kommen, es „scheint, im Gegensatz zu allen anderen Nachbarationen, Grenznahe für polnische Einwanderer kein wesentlicher Entscheidungsgrund zu sein. Eine überproportionale Repräsentanz polnischer Bürger findet sich vor allem in Kreisen und kreisfreien Städten des Ruhrgebietes sowie in der Region Frankfurt am Main. Drittens bestätigt sich die Sonderrolle von großen Städten wie Berlin, München und Frankfurt am Main, die unabhängig von der Nationalität viele Einwanderer anziehen. Viertens zeigen sich deutliche Unterschiede für die ost- und westdeutschen Bundesländer. Zunächst würde man eine starke Repräsentation von Dänen (Mecklenburg-Vorpommern), Polen (Mecklenburg-Vorpommern sowie Brandenburg) und Einwanderern aus der Tschechischen Republik (Sachsen) erwarten. Die Muster sind aber nicht annähernd so stark ausgeprägt wie in Westdeutschland. Während tschechische Einwanderer zumindest in den unmittelbar angrenzenden Kreisen des Freistaates Sachsen

überrepräsentiert sind, zieht es Dänen und Polen (mit Ausnahmen in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg) viel stärker in westdeutsche Kreise bzw. kreisfreie Städte.“

Tabelle 23: Bevölkerungsbestand Deutsche und Polen

Deutsche und Polen im tschechischen Teil der EURES-TriRegio		
NUTS-3-Region	2011	
	Deutsche	Polen
Karlovarský Kraj/ Bezirk Karlsbad	1.847	214
Ústecký Kraj/ Bezirk Aussig	3.506	983
Liberecký Kraj/ Bezirk Reichenberg	443	1.237
Tschechischer Teil	5.796	2.434

Quelle: Tschechisches Amt für Statistik, Volkszählung 2011, 2013

Tabelle 23 zeigt, dass eine Verteilung der Deutschen und Polen auf die drei tschechischen Bezirke gegeben ist, die die **jeweilige Grenznahe** widerspiegelt. So wohnt die **Hälfte aller Polen des tschechischen Teils im Bezirk Reichenberg** an der Grenze zu Polen. Ein ähnlich klares Bild ergibt sich für die deutsche Bevölkerung, denn ca. **60 % der Deutschen wohnen im Bezirk Aussig**. Im angrenzenden Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge befindet sich die höchste Konzentration tschechischer Bevölkerung. Auch der Bezirk Karlsbad, der nicht nur an Sachsen sondern auch an Bayern angrenzt, kommt auf einen Anteil von 32 % an der deutschen Bevölkerung im tschechischen Teil der EURES-TriRegio. Nur 8 % der Deutschen wohnen hingegen im Bezirk Reichenberg, in dem die deutsch-tschechische Grenze deutlich weniger ins Gewicht fällt als die polnisch-tschechische Grenze.

Tabelle 24: Bevölkerungsbestand Deutsche und Tschechen

Deutsche und Tschechen im polnischen Teil der EURES-TriRegio		
NUTS-3-Region	2011	
	Deutsche	Tschechen
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	280	8
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg	60	26
Polnischer Teil	340	34

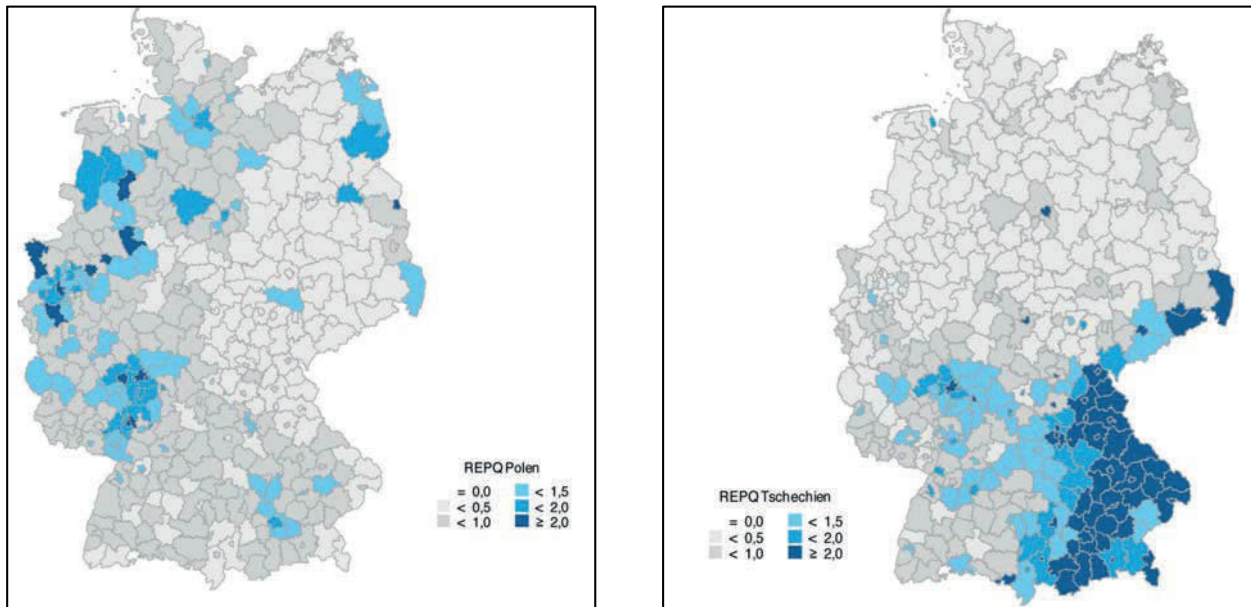
Quelle: Polnisches Zentralamt für Statistik, Volkszählung 2011, 2013

Für den polnischen Teil der EURES-TriRegio stehen ebenfalls Daten zur ausländischen Wohnsitzbevölkerung auf NUTS-3-Ebene aus der Volkszählung 2011 zur Verfügung (Tabelle 24). Hier zeigt sich, dass die **Region Hirschberg von der Grenzlage zu Deutschland profitiert**. Zudem gibt es **5.169 Polen in Niederschlesien, die gleichzeitig die deutsche und die polnische Staatsbürgerschaft besitzen**. Auch für die Woiwodschaft Niederschlesien lassen sich aus den Daten zur Volkszählung Lokalisationsquotienten berechnen. Demnach sind sowohl **Deutsche als auch Tschechen in Niederschlesien im gesamt-polnischen Vergleich überrepräsentiert** (Lokalisationsquotienten von 1,74 (DE) und 1,46 (CZ)). Die Polen mit doppelter, deutsch-polnischer Staatsbürgerschaft hingegen sind deutlich unterrepräsentiert (0,29), wobei dennoch **die deutsche die wichtigste zweite Staatsangehörigkeit polnischer Bürger in Niederschlesien** darstellt. Innerhalb der Woiwodschaft stellen die Deutschen 14,6 % der Ausländer und die Tschechen 2,1 % (Ukrainer 33 - bedeutendste Gruppe).

Ergänzend sollen hier auch noch Ergebnisse der vom ifo-Institut Dresden (Lehmann & Nagl 2012) realisierten Analyse des Migrationsverhaltens in Grensräumen dargestellt werden. Diese zeigen, dass insbesondere **polnische Migranten den Grenzraum überspringen** und andere Ziele präferieren, was auch mit allgemein stärker ausgeprägten Wanderungserfahrungen, weniger starker regionaler Bindung

der Grenzbevölkerung und bestehenden Netzwerken polnischer Bürger erklärbar sei. Die allgemeine Tendenz, dass Migranten gerne in Grenznähe zu ihrem Heimatland wohnen, zeigt sich dagegen im Fall der Tschechen (vgl. Anhang VI. Exkurs 4: Ergebnisse zur Migration aus der Sächsisch-tschechischen Grenzraumstudie).

Abbildung 21: Analyse des Migrationsverhaltens auf Grundlage des Lokalisationsquotienten für Polen und Tschechien nach Kreisen und kreisfreien Städten Deutschlands im Jahr 2011



Quelle: Lehmann & Nagl 2012: 30f.

3.1.3 Einschätzung der Arbeitsmarktexperten zur Entwicklung grenzüberschreitender Migration

Die befragten Arbeitsmarktexperten aus den drei Teilregionen waren sich einig, dass **die Arbeitnehmer in der EURES-TriRegio das Tagespendeln dem Umzug in ein Nachbarland klar vorziehen**. Als Faktor für den Umzug über die Grenze kommt lediglich der Wohnungsmarkt in Betracht. Aus sächsischer Perspektive lässt sich eine langsame aber **stetige Zunahme von Zuzügen aus Tschechien und Polen** beobachten. Noch sind es aber Einzellerscheinungen.

Aus **tschechischer Perspektive** wird beobachtet, dass **vereinzelt Umzüge sächsischer Arbeitnehmer über die tschechisch-deutsche Grenze** stattfinden. Oft spielen dabei **gut bezahlte, höhere Positionen in deutschen Firmen auf tschechischer Seite** eine Rolle. Die tschechischen Arbeitsmarktexperten waren sich hingegen nicht einig, ob Tschechen zunehmend nach Sachsen ziehen oder nicht. So berichteten einige Befragte, dass insbesondere junge, kinderlose Tschechen immer häufiger bereit sind, für bessere Löhne und berufliche Perspektiven ins benachbarte Ausland zu ziehen. In diesem Kontext wurden auch Beispiele benannt, dass **hochqualifizierte Ehepaare den sächsischen Wohnstandort aufgrund der guten Kinderbetreuungsmöglichkeiten wählen und weiterhin in Tschechien arbeiten**. Andere tschechische Arbeitsmarktexperten bemerkten hingegen, dass aufgrund der sinkenden Lohnunterschiede die Anreize zum Umzug ins Ausland deutlich zurückgingen.

Die **polnischen Arbeitsmarktexperten** gaben an, dass **seit 2011 eine deutliche Zunahme der Abwanderung polnischer Arbeitskräfte nach Deutschland** zu verzeichnen ist. Jedoch waren westdeutsche Regionen eher Ziel der Abwanderung als Sachsen. Zudem gingen Polen auch weiterhin gern nach

Irland, Großbritannien und Norwegen. In der Gegenrichtung sind **kaum Zuzüge von sächsischen Arbeitnehmern in den polnischen Arbeitsmarkt** zu beobachten.

3.2 Grenzüberschreitendes Pendeln

Neben der grenzüberschreitenden Migration – also der Verlagerung des Wohnsitzes – ist auch das grenzüberschreitende Pendeln ein entscheidender Indikator für das Zusammenwachsen der Teilregionen.

Tabelle 25: Einpendler in den sächsischen Teil aus Polen und der Tschechien

Einpendler in den sächsischen Teil						
NUTS-3-Region	aus Polen			aus Tschechien		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
Vogtlandkreis	*	-	12	48	100	310
Zwickau	-	*	15	-	5	39
Stadt Chemnitz	-	*	60	*	*	23
Erzgebirgskreis	*	-	55	3	13	111
Mittelsachsen	*	5	18	-	*	32
Chemnitz (NUTS-2)	5	8	160	52	122	515
Meißen	15	8	21	-	3	11
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	3	9	32	40	54	120
Stadt Dresden	5	9	83	3	7	169
Bautzen	4	11	125	-	5	109
Görlitz	87	81	452	9	38	103
Dresden (NUTS-2)	114	118	713	52	107	512
Sächsischer Teil	119	126	873	104	229	1.027

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, 2013; Eigene Berechnungen; *Fallzahl <3 wurde aus Datenschutzgründen gelöscht

Dabei wird die Pendelbewegung über den Aktionsraum eines Arbeitnehmers definiert. In diesem Aktionsraum ist der Wohnort nicht mit dem Arbeitsort identisch. Pendler werden daher in der statistischen Erfassung über den Abgleich von gemeldetem Wohnort und gemeldetem Arbeitsort identifiziert. Problematisch ist hierbei, dass aus den statistischen Erfassungssystemen heraus nur das Einpendeln von Personen abgebildet werden kann. Hierbei stehen im nationalen Erfassungssystem Informationen zum Arbeitsort im Inland, zur Nationalität des Arbeitnehmers und zum Wohnort im Ausland zur Verfügung. Das Auspendeln von Arbeitnehmern in die ausländischen Nachbarregionen lässt sich jedoch durch die fehlenden Arbeitsortmeldungen ausländischer Arbeitgeber nicht abbilden. Tabelle 25 zeigt den Umfang des Einpendelns aus Polen und Tschechien in den sächsischen Teil der EURES-TriRegio vor dem EU-Beitritt (2002), nach dem Beitritt (2007) und nach der Einführung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit (2012).

Die Zahlen verdeutlichen, dass **nach der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in 2011 deutlich mehr Einpendler aus Tschechien und Polen in den deutschen Teil pendeln**. Die Anzahl der aus Tschechien einpendelnden Arbeitnehmer hat sich zwischen 2002 und 2007 verdoppelt und zwischen 2007 und 2012 nochmals fast verfünffacht. Zielarbeitsmärkte **für die aus Tschechien einpendelnden Arbeitnehmer sind insbesondere der Vogtlandkreis und der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge**. Nach der Einführung der Freizügigkeit lassen sich aber auch für die Stadt Dresden und

die Kreise Bautzen und Görlitz starke Zuwächse erkennen. Für die **aus Polen einpendelnden Arbeitnehmer** ist das Muster bezüglich der beiden Direktionsbezirke unterschiedlich. **Hauptziel ist der Regierungsbezirk Dresden** wobei die Stadt Chemnitz und der Erzgebirgskreis in 2012 an Bedeutung gewonnen haben.

Neben den Daten der deutschen Beschäftigtenstatistik lassen sich Pendelbewegungen aus der Volkszählung 2011 in Tschechien abbilden. Im Rahmen der Volkszählung wurde auf Ebene der Bezirke erhoben, wie viele Personen mit einem registrierten Wohnsitz im entsprechenden Bezirk in welches Ausland auspendeln. Beschränkend gilt hier, dass der Datensatz keine Unterscheidung nach Nationalitäten zulässt und auch keine Informationen zu den Zielregionen enthält.

Tabelle 26: Auspendler aus dem tschechischen Teil nach Polen und Deutschland

Auspendler aus dem tschechischen Teil		
NUTS-3-Region	2011	
	nach Polen	nach Deutschland
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	4	96
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	11	88
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	14	60
Tschechischer Teil	29	244

Quelle: Volkszählung Tschechien 2011, 2013

Aus Tabelle 26 geht hervor, dass die **Arbeitnehmer aus dem tschechischen Teil entsprechend der geographischen Nähe auspendeln**. So pendeln aus dem Bezirk Karlsbad, der an Bayern und Sachsen angrenzt, die meisten Personen nach Deutschland. Generell scheint aber der deutsche Arbeits- und Ausbildungsmarkt attraktiver für Personen aus Tschechien zu sein als der polnische Teil der EURES-TriRegio.

3.2.1 Saisonale Wanderung als Sonderform des Pendelns

Die **saisonale Migration** soll hier im Kontext zur Pendlerverflechtung dargestellt werden. Regionale Daten liegen hierfür nicht vor. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass es **für den sächsischen Grenzraum eher nachrangige Bedeutung** besitzt. Seit 1990 besteht zwischen Deutschland und Polen ein bilaterales Abkommen zur saisonalen Wanderung. Zur Zeit des polnischen EU-Beitritts haben jährlich ca. 300.000 Menschen saisonal in Deutschland gearbeitet. Seither hat sich die Zahl dieser polnischen Migranten jedoch schrittweise verringert. Nach Angaben des polnischen Arbeits- und Sozialministeriums (2013) nutzten diese Möglichkeit im Jahre 2010 insgesamt 174.071 Personen – 5 % weniger als 2009. Der Anteil polnischer Bürger an der saisonalen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland betrug im Jahre 2010 61 %. Abgesehen von den Polen bildeten die Rumänen (34 %) die einzige bedeutende Gruppe in dieser Beschäftigungskategorie. Insgesamt wählt die Mehrheit der polnischen Saisonarbeitskräfte traditionell stark agrarisch geprägte Regionen, u.a. Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen oder Niedersachsen (Kaczmarczyk & Tyrowicz 2008).

3.2.2 Schwarzarbeit

Ein weiteres Phänomen, das hier kurz angerissen werden soll, stellt die sogenannte Schwarzarbeit dar. Es wird davon ausgegangen, dass ein Teil der polnischen aber auch in geringerem Umfang der tschechischen Bürger in Deutschland Schwarzarbeit leistet. Diese Situation trifft man häufig bei nicht dokumentierten Beschäftigungsverhältnissen von Frauen in privaten Haushalten an (Kinder und Altenbetreuung,

Haushaltshilfe). Aufgrund des formlosen Charakters dieser Arbeit ist schwer zu sagen, wie viele Migranten/Pendler diese Art der Beschäftigung tatsächlich ausüben.

Einige Schätzungen gehen davon aus, dass sich in Deutschland derzeit ca. 100.000 illegale Arbeitnehmer aus Polen aufhalten (vgl. Cyrus 2009; Vogel 2012). **Bis 2011 hing die Popularität der illegalen Beschäftigung mit den bestehenden Restriktionen** beim Zugang zum Arbeitsmarkt zusammen. **Heute** hingegen ist diese Tätigkeit vor allem aufgrund ihrer **finanziellen Einträglichkeit** beliebt.

Nach Angaben des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (Neuhaus et al. 2009) erreicht die Skala der nicht dokumentierten Arbeit als Betreuungs- bzw. Pflegekraft für ältere Personen – die vor allem von ostmitteleuropäischen Migranten verrichtet wird – eine Größenordnung von über 100.000 Erwerbstätigen, während der Bedarf an ausländischen Arbeitnehmern noch weitaus höher eingeschätzt wird (145.000). Nach anderslautenden Schätzungen (Lutz & Palenga-Mollenbeck 2010) übernehmen sogar ca. 150.000 bis 200.000 vornehmlich aus Polen stammende Zuwanderer die Pflege alter und gebrechlicher Menschen in Deutschland.

Vieles deutet darauf hin, dass diese Beschäftigungsform auch nach dem 1. Mai 2011 keinen wesentlichen Änderungen unterlegen ist. Dies bestätigen die Ergebnisse von neuesten Umfragen (Observatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji 2011) unter deutschen Arbeitgebern, von denen sich 35 % für eine weitere Stabilisierung der Situation vor dem 1. Mai 2011 aussprechen. Charakteristisch für diese Haltung ist z.B. der deutliche Misserfolg des ehemaligen Sonderprogramms für ausländische Haushaltshilfen in Deutschland.

3.2.3 Einschätzung der Arbeitsmarktexperten zur Entwicklung der Pendlerverflechtungen

Die befragten Arbeitsmarktexperten äußerten sich differenziert zur Entwicklung der Pendlerverflechtungen. Aus **sächsischer Perspektive** ist zu beobachten, dass seit der Einführung der kompletten Arbeitnehmerfreizügigkeit in 2011 das **Interesse polnischer und tschechischer Arbeitnehmer am Einpendeln in den sächsischen Arbeitsmarkt deutlich gestiegen** ist. Es **pendelten auch faktisch mehr Arbeitnehmer** aus den beiden Nachbarländern ein. Das **Interesse deutscher Arbeitnehmer an einer Arbeitsaufnahme auf tschechischer bzw. polnischer Seite bleibt dagegen auf einem niedrigen Niveau**.

Diese Einschätzung wird aus **tschechischer Perspektive** geteilt. Die tschechischen Arbeitsmarktexperten gaben an, dass die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes nicht sofort zu einem dramatischen Anstieg tschechischen Auspendelns nach Sachsen geführt habe. Dennoch zeigt sich ein **erhöhtes Interesse tschechischer Arbeitnehmer an Jobs auf sächsischer Seite**, die im **Tagespendelbereich** (20 bis 30 km) erreichbar sind. Auch wird aus tschechischer Perspektive wahrgenommen, dass **sächsische Arbeitnehmer kaum nach Tschechien einpendeln**. Hingegen ist das **Einpendeln von Polen in den tschechischen Teil der EURES-TriRegio stärker ausgeprägt**, welches sich insbesondere auf den Bereich der unqualifizierten Arbeitskräfte erstreckt.

Aus Sicht der **polnischen Arbeitsmarktexperten** hat der **Pendelverkehr von Polen in den sächsischen Arbeitsmarkt seit 2011 deutlich zugenommen**. Vor allem in den Gebieten, die bis zu 30 Kilometer von der deutsch-polnischen Grenze entfernt liegen, pendeln verstärkt polnische Arbeitskräfte nach Sachsen aus. In der Gegenrichtung pendeln jedoch **kaum sächsische Arbeitnehmer in den polnischen Arbeitsmarkt** ein.

Insgesamt sind sich die Experten aus allen drei Teilregionen einig, dass das Grenzpendeln weniger, als von der deutschen Politik erwartet, zugenommen hat, weil die Lohnunterschiede zwischen den Teilregionen nicht so stark sind wie zwischen Tschechien/Polen und westdeutschen Regionen. Damit wirken

Lohnunterschiede weniger stark als Anreiz. Tschechen und Polen können daher nur in einzelnen Berufsgruppen einen zum Pendeln motivierenden Lohnzuwachs bei einer Beschäftigung in Sachsen erzielen. Wesentlich **höhere Anziehungskraft für tschechische Arbeitnehmer besitzt dagegen der bayrische Grenzraum.**

Da das Einpendeln in den polnischen und tschechischen Arbeitsmarkt fast immer mit noch geringeren Löhnen als in Sachsen einhergeht, besitzt es kaum Anziehungskraft für sächsische Arbeitnehmer. Zukünftig wird **mit einer weiteren Angleichung der Lohnniveaus in den drei Teilregionen der EURES-TriRegio gerechnet, wodurch kurz- bis mittelfristig das Einpendeln nach Sachsen auf einem niedrigen Niveau verbleiben wird.** Zudem wirkten **fehlende Sprachkenntnisse und Probleme bei der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen hinderlich** bei der Suche nach einem Arbeitsplatz im Nachbarland.

3.3 Charakteristika der mobilen Arbeitskräfte im Vergleich mit den nicht-mobilen Arbeitskräften

Neben der Beobachtung der Mobilität ist ebenso der Charakter der mobilen Arbeitskräfte – der Pendler und Migranten – von entscheidender Bedeutung, um das Potential für die jeweiligen Teilregionen innerhalb der EURES-TriRegio einzuschätzen.

3.3.1 Altersstruktur der mobilen Arbeitskräfte

Altersstruktur der Deutschen und Polen in Tschechien

Bei Betrachtung der Altersstruktur der Deutschen und Polen im tschechischen Teil der EURES-TriRegio (vgl. Anhang Tabelle 64) fällt auf, dass der **Anteil der unter-15-Jährigen in beiden Zuwanderungspopulationen deutlich geringer ist als in der Gesamtbevölkerung** (15,3 %). In den verfügbaren Daten zur Altersstruktur der Zuwanderer in Tschechien weicht die Gruppenobergrenze für Personen im erwerbsfähigen Alter von anderen Quellen ab (59 statt 64 Jahre). Damit ist der **Gruppenanteil der Zuwanderer im erwerbsfähigen Alter** im Vergleich mit den Daten zur Gesamtbevölkerung, wo mit einer Gruppenobergrenze von 64 Jahren gerechnet wird, unterrepräsentiert. Nichtsdestotrotz sind die Anteile der enger gefassten Gruppe der Polen und Deutschen im erwerbsfähigen Alter **höher als in der tschechischen Gesamtbevölkerung.** Circa 80 % der Deutschen und 71 % der Polen im tschechischen Teil sind im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 59 Jahren. In der Gesamtbevölkerung sind jedoch nur 70 % zwischen 15 und 64 Jahre alt. Die Gruppe der Älteren ist auch nicht direkt mit der Angabe zur Gesamtbevölkerung vergleichbar, da sie die 60-64-Jährigen mit umfasst und damit der Gruppenanteil größer ist. Unter den Deutschen im tschechischen Teil der EURES-TriRegio sind 19 % 60 Jahre und älter; unter den Polen sind es sogar 27 %.

Regionale Unterschiede lassen sich ebenso erkennen. So ist im Bezirk Aussig der Anteil der Jungen sowohl bei Polen als auch bei den Deutschen noch geringer als in den Bezirken Karlsbad und Reichenberg. Zudem ist der Anteil der 15-59-jährigen Deutschen hier besonders hoch. Im Gegenzug konzentrieren sich die älteren Deutschen eher im Bezirk Reichenberg, wo es auch die niedrigste Quote von Deutschen der mittleren Altersgruppe gibt.

Altersstruktur der Einpendler aus Tschechien und Polen in Sachsen

Die **Einpendler aus Tschechien und Polen in Sachsen** (vgl. Anhang Tabelle 65) sind zu mehr als zwei Dritteln zwischen 25 und 44 Jahre alt. Der **Anteil der unter 25-Jährigen** ist mit ca. 7 % bei den Einpendlern aus Polen und ca. 8 % bei den Einpendlern aus Tschechien **unterdurchschnittlich** (Anteil der unter 25-Jährigen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im sächsischen Teil bei 10 %).

Ähnlich wie für die Beschäftigten insgesamt zeigt sich, dass auch die Einpendler aus den beiden Nachbarstaaten im Chemnitzer Raum tendenziell älter sind als im Dresdner Raum.

3.3.2 Geschlechterproportionen bei den mobilen Arbeitskräften

Geschlechterproportionen der Deutschen und Polen in Tschechien

Im tschechischen Teil der EURES-TriRegio zeigt sich ein deutlicher Unterschied in den Geschlechterproportionen zwischen polnischen und deutschen Zuwanderern (vgl. Anhang Tabelle 66). Während **bei den Polen die Frauen die Mehrheit** bilden, sind bei den **Deutschen die Anteile der Männer höher**. Auch zeigt sich eine geographisch ungleiche Verteilung. Der an der Grenze zu Polen gelegene Bezirk Reichenberg weist höhere Frauenanteile auf als das grenzfernere Karlsbad. Bei den Deutschen zeigt sich, dass der Frauenanteil im Bezirk Aussig am geringsten ist. Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass der Frauenanteil im tschechischen Teil bei polnischen Zuwanderern (73 %) über dem Anteil in der Gesamtbevölkerung liegt (51 %); bei den Deutschen liegt der Frauenanteil deutlich darunter (16 %).

Geschlechterproportionen der Polen und Tschechen in Sachsen

Beim Blick auf die Geschlechterproportionen der polnischen und tschechischen Zuwanderer **im sächsischen Teil** (vgl. Anhang Tabelle 67) fällt auf, dass die **Frauenanteile** in fast allen NUTS-3-Regionen **unterdurchschnittlich für die polnischen und überdurchschnittlich für die Tschechen sind**. Lediglich in den Landkreis Görlitz an der polnisch-deutschen Grenzen und in die Stadt Dresden zogen mehr polnische Frauen als polnische Männer. In der Stadt Chemnitz ist das Verhältnis zwischen Polen und Polinnen nahezu ausgeglichen, bleibt damit jedoch auch knapp hinter dem durchschnittlichen Frauenanteil für die Gesamtbevölkerung.

Die Zahlen zu den Geschlechterproportionen der Einpendler aus Polen und Tschechien nach Sachsen verdeutlichen, dass die Männer mobiler sind als die Frauen (vgl. Anhang Tabelle 68). Knapp weniger als ein Viertel der 873 Einpendler aus Polen sind Frauen; etwas weniger als ein Drittel der 1.027 Einpendler aus Tschechien sind Frauen. Dabei fällt auf, dass die Frauenanteile im Dresdner Raum deutlich höher sind als im Chemnitzer Raum. Ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil wird mit 65,1 % bei den aus Tschechien Einpendelnden in der Stadt Dresden erzielt.

3.3.3 Bildungsniveau der mobilen Arbeitskräfte

Für den **tschechischen Teil** der EURES-TriRegio liegen Daten zum Bildungsstand der zugewanderten Deutschen und Polen aus der Volkszählung 2011 vor (vgl. Anhang Tabelle 69). Es zeigt sich, dass die **Deutschen weitaus besser ausgebildet sind als die Polen**. Während 37 % der Polen maximal die Grundschulbildung abgeschlossen haben, sind es unter den Deutschen gerade mal 16 %. Im Gegenzug haben 17 % der Deutschen und nur 4 % der Polen einen Hochschulabschluss. Im mittleren Bildungsniveau (Abschluss einer Berufsausbildung nach Beendigung der Mittelschule) zeigt sich jedoch kein deutlicher Unterschied zwischen Polen und Deutschen. Regionale Differenzen zwischen den tschechischen Bezirken lassen sich erkennen. So konzentrieren sich Deutsche mit Hochschulabschluss eher im Bezirk Reichenberg, während die gut ausgebildeten Polen stärker im Bezirk Karlsbad vertreten sind. Die weniger gut ausgebildeten Polen sind vermehrt im Bezirk Reichenberg an der tschechisch-polnischen Grenze zu finden. Die Deutschen mit geringer Bildung konzentrieren sich im Bezirk Aussig.

Informationen zum Bildungsstand der Einpendler aus Tschechien und Polen liegen nur lückenhaft vor (vgl. Anhang Tabelle 70). Aus den vorliegenden Daten ergibt sich, dass die einpendelnden Arbeitskräfte aus Polen mit einem Anteil von 13 % ohne Ausbildung, ca. 62 % mit Ausbildung und ca. 25 % mit abgeschlossenem Fach- und Hochschulabschluss nach Sachsen gekommen sind. Für die Einpendler aus

Tschechien ergeben sich Anteile von 13 % ohne Ausbildung, von 56 % mit Ausbildung und von 31 % mit abgeschlossenem Fach- und Hochschulabschluss. Damit liegen die **Anteile der unqualifizierten Personen unter den Einpendlern aus Polen und Tschechien deutlich über dem Vergleichswert der gesamten sozialversicherungspflichtig-beschäftigten Bevölkerung (am Arbeitsort) im sächsischen Teil** der EURES-TriRegio (8 %). Demgegenüber ist der **Anteil der Personen mit abgeschlossener Ausbildung bei den Einpendlern deutlich unterdurchschnittlich** (Vergleichswert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen: 77 %) und der **Anteil der Fach- und Hochschulabsolventen überdurchschnittlich** (Vergleichswert: 15 %). Zur Struktur der Deutschen und Tschechen in Polen waren keine Daten verfügbar.

3.4 Zusammenfassende Darstellung der Arbeitskräftemobilität in der EURES-TriRegio

	Sächsischer Teil	Pölnischer Teil	Tschechischer Teil
Grenzüberschreitende Migration			
Umzüge über die Grenze	Positive Salden mit CZ (+415) & PL (+476) in 2011	Negative Salden mit DE (-297) & CZ (-2) in 2011	Positive Salden mit DE (+738) & PL (+25) in 2011
	Region Dresden: Austausch mit PL wichtiger als mit CZ	Austausch mit CZ insgesamt sehr gering	Austausch mit PL insgesamt sehr gering
	Region Chemnitz: Austausch mit PL & CZ geringer als im Dresdner Raum	Austausch mit DE wichtiger als mit CZ	Wanderungsverflechtung mit DE wichtiger als mit PL: Ab- und Zuwandernde nach/aus DE meist ca. 4/5 Tschechen
	Zuwanderung aus PL überwiegend im LK Görlitz und in Dresden inkl. Umland; dagegen kaum im Erzgebirge/Vogtland	Zuwanderung aus DE eher in Region Hirschberg als Region Waldenburg; insbesondere Grenzstadt Zgorzelec	ca. 75 % der Zuwanderer aus DE ziehen in Bezirk Aussig; kaum Zuzug aus DE in Bezirk Reichenberg
	Zuwanderung aus CZ überwiegend in Dresden und Chemnitz; Saldo in Chemnitz besonders positiv; auch Hochschulstandort Zittau und deutsch-tschechisches Gymnasium in Pirna als Ziel		
Zeitliche Veränderung	Während Finanzkrise (2008) kurz negative Salden mit PL & CZ	Durchweg Wanderungsverluste nach DE	kaum Wanderungsbeziehungen mit PL
	seit 2009 entwickelt sich positiver Saldo mit CZ; deutlich besser als vor der Krise	Starke Schwankungen in Abwanderung nach DE: Nach Hoch in 2006-08 erneuter Anstieg seit 2011	Starke Varianz in Wanderungsbeziehungen mit DE: in 2008 Hoch von Ab- und Zuwanderung
		Durchweg kaum Wanderungsbeziehungen mit CZ	Durchweg positives Saldo mit DE & PL
EU-Beitritt 2004 hatte kaum Auswirkungen; Auswirkungen der Freizügigkeit lassen sich aus aktuellen Daten noch nicht ablesen			

	Sächsischer Teil	Polnischer Teil	Tschechischer Teil
Bestand Migranten	In 2011: 5.262 Polen & 2.629 Tschechen Anteil Polen & Tschechen an allen Ausländer unter 20 % (außer LK Görlitz 47 % und LK SS-OE 21 %) Im DE-Vergleich: unterdurchschnittliche Lokalisationsquotienten von Polen (außer LK Görlitz 1,41) überdurchschnittliche Lokalisationsquotienten von Tschechen in Chemnitz (3,1), Dresden (2,65), LK SS-OE (3,7) – im Vgl. mit Bayern niedrige Konzentration (dort Werte >10)	In 2011: 340 Deutsche & 34 Tschechen ca. 80 % der Deutschen in Region Hirschberg ca. 75 % der Tschechen in Region Waldenburg In Niederschlesien: überdurchschnittliche Lokalisationsquotienten von Tschechen (1,46) und Deutschen (1,74); Tschechen 2 % & Deutsche 15% aller Ausländer; 5.169 Polen, die auch die deutsche Staatsbürgerschaft haben	In 2011: 5.796 Deutsche & 2.434 Polen ca. 50 % der Polen in Bezirk Reichenberg an Grenze PL-CZ ca. 60% der Deutschen im Bezirk Aussig
Grenzüberschreitendes Pendeln			
Pendler	Einpendler aus PL in 2012: 873 (Ziel: Görlitz, Bautzen) Einpendler aus CZ in 2011: 244; 2012: 1.027 (vor allem Vogtlandkreis, LK SS-OE, Dresden)	Kaum Einpendler aus Sachsen und Tschechien	Auspender nach DE (vorwiegend aus Bezirk Karlsbad und Aussig) 29 Auspendler nach PL (aus Bezirk Reichenberg)
Saisonkräfte	Saisonarbeiter eher in Westdeutschland, kaum in Sachsen; (2010: 174.071 polnische Saisonarbeiter in DE); Rückgang von Saisonarbeitern		
Entwicklung des Pendelns	Deutliche Zunahme nach Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 (Vergleich 2012 zu 2007: PL 7fach; CZ 5fach)	stetige Zunahme im 30 km Einzugsbereich	leichte Zunahme im 30 km Einzugsbereich
nicht registrierte Arbeitnehmer	ca. 150.000-200.000 nicht registrierte Pflegekräfte aus MOE in DE		

4 Erfolgsfaktoren und Hemmnisse für den gemeinsamen Arbeitsmarkt

4.1 Push- und Pull-Faktoren der Arbeitskräftemobilität

Freier Personenverkehr ist ein Grundpfeiler des europäischen Binnenraums und dabei als ein Grundrecht der Unionsbürger durch Art. 40 der Grundrechtecharta sowie Art. 18 des EG-Vertrags verbrieft. Für die EU-Binnenmigration gilt in allen Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichberechtigung bei der Arbeitssuche und jener der Gleichbehandlung des Arbeitnehmers. Damit wurden innerhalb der EU rechtliche Mobilitätshemmnisse abgebaut. Dieser rechtliche Rahmen gilt auch für die EURES-TriRegio. Dennoch zeigte sich in Abschnitt 3, dass die grenzüberschreitende Mobilität hier von vergleichsweise geringem Umfang ist. Der rechtliche Rahmen ist also nicht allein ausschlaggebend für die räumliche Bevölkerungsbewegung.

Eine Vielzahl theoretischer Modelle versucht die Migration zwischen den Ländern zu erklären. Das bekannteste Modell ist das Push-Pull-Modell, welches wanderungsfördernde und -hemmende Faktoren nach Herkunfts- und Zielgebiet unterscheidet. Das **Push-Pull-Modell der Migration** stellt den Kern der ökonomisch motivierten Migrationstheorie dar, die Everett S. Lee in den 1960er Jahren entwickelte. Die Theorie geht davon aus, dass Menschen aus einem ursprünglichen Gebiet „weggedrückt“ werden (*engl.*: „to push“, „drücken“), während sie von einem anderen Gebiet „angezogen“ (*engl.*: „to pull“, „ziehen“) werden (Lee 1966). Mit seiner Arbeit begründet Lee eine Familie von Migrationstheorien, die sich am Prinzip des „ökonomischen Rationalismus“ (Scheibelhofer 2003: 34) orientieren. Die Motive für eine Wanderungsentscheidung resultieren aus wirtschaftlichen, demografischen und sozialen Bedingungen in den Herkunfts- und Zielstaaten. **Push-Faktoren** bezeichnen die in den Herkunftsstaaten liegenden Gründe, die Menschen dazu veranlassen, auszuwandern. **Pull-Faktoren** sind in den Zielländern zu verorten und lassen eine Immigration dorthin attraktiv erscheinen. Eine Einordnung wesentlicher Push- und Pull-Faktoren kann nach Han (2000: 14) wie folgt aussehen:

Push-Faktoren	Pull-Faktoren
Politische Repression	Politische Faktoren: - Politische Stabilität - demokratische Sozialstruktur
Religiöse Repression	Religiöse Faktoren: - Glaubensfreiheit
Wirtschaftskrisen	Ökonomische Faktoren: - Wirtschaftliche Prosperität - besseres Ausbildungssystem - bessere Verdienstmöglichkeiten (vgl. Samuelson (1971))
Krieg/Bürgerkriege	
Umwelt und Naturkatastrophen	

Für die EU-Binnenwanderung treten jedoch verstärkt die nachfolgenden Aspekte in den Vordergrund.

Push-Faktoren

- hohe Arbeitslosigkeit und schlechte Beschäftigungsmöglichkeiten
- niedriges Lohnniveau in Herkunftsregionen
- Räumliche Nähe und traditionelle Verflechtungen
- Globalisierung – Bereitschaft zur Wanderung wird erwartet

- ungünstige Lebensbedingungen: wie schlechte Bildungsmöglichkeiten, mangelhafte medizinische Versorgung, mangelhafte Infrastruktur, teilweise schlechte Umweltbedingungen

Pull-Faktoren

- Möglichkeit hoher Einkommen in Zielregion
- hohen Beschäftigungschancen (wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften, Anwerbung)
- bessere Lebensbedingungen im Zielland
- bessere Chancen für sozialen Aufstieg
- Familienzusammenführung mit bereits in der Zielregion lebenden Familienmitgliedern
- Netzwerkeffekte von bereits in der Zielregion lebenden Migranten (Kettenmigration und Rücküberweisungen; vgl. Dimova & Wolff 2009)
- Willkommenskultur und gute Integrationsangebote in Zielregion
- Globalisierung – Bereitschaft zur Wanderung wird erwartet

4.1.1 Spezifika der EURES-TriRegio: Lohndifferenz als Motor der Mobilität?

Die befragten Arbeitsmarktexperten aus allen drei Teilregionen der EURES-TriRegio stimmen dahingehend überein, dass die **Lohnunterschiede** zwischen dem sächsischen und dem polnischen sowie dem tschechischen Teil noch ein **tragender Grund für die – wenn auch geringe – Arbeitskräftemobilität** in der Grenzregion ist. Das im bundesdeutschen Vergleich geringe Lohnniveau im sächsischen Grenzraum zeigt sich bei der wesentlich höheren Attraktivität des bayrischen Grenzraums für Pendler. Zudem bleibt **fraglich, inwieweit diese ökonomischen Unterschiede bestehen bleiben** und damit Wirkung auf die Arbeitskräftemobilität haben, da heute bereits laut den Arbeitsmarktexperten eine **Angleichung der Lohnniveaus in Engpassberufen beobachtbar** ist. Gleichzeitig sind die vergleichsweise **hohen Lebenshaltungskosten in Sachsen** und die **Mobilitätskosten** Faktoren, die die Wirkung der Lohnunterschiede wieder reduzieren. In diesem Zusammenhang schrieb das Österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK 2009) im Vorgriff auf die Einführung der vollständigen Freizügigkeit im Jahr 2011: *„Ökonomisch motivierte Migrationsbewegungen versiegen nach internationalen Erfahrungen weitgehend, wenn das Wohlstandsgefälle, gemessen am BIP pro Kopf (zu KKP) auf etwa 25 bis 30 % sinkt, d. h. wenn das Herkunftsland 70 % des Wohlstandes des Ziellandes überschritten hat.“* Dieser Umbruchmoment sei bspw. für die Auswanderung aus Tschechien in die EU-15 bereits im Jahr 2015 zu erwarten. Es ist also in den kommenden Jahren damit zu rechnen, dass auch in der EURES-TriRegio die Lohnunterschiede ihre treibende Kraft für die grenzüberschreitende Mobilität verlieren werden. Neben den genannten ökonomischen Faktoren spielen auch soziale Verhaltensmuster, nationale und regionale Erfahrungen und Befindlichkeiten eine Rolle. Das konkrete Mobilitätsverhalten in der EURES-TriRegio wird insbesondere durch die im Folgenden aufgeführten Faktoren geprägt.

4.1.2 Mobilitätsverhalten polnischer Arbeitnehmer

Daten des Labour Force Survey der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zeigen, dass die Auswanderung höher qualifizierter Polen seit dem EU-Beitritt angestiegen ist. Die Gefahr des so genannten Brain-Drain (d. h. die Abwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften bzw. von Arbeitskräften einer bestimmten Berufsgruppe aus Polen in westeuropäische Länder) besteht jedoch nicht im Grenzraum zu Deutschland und Tschechien. Insgesamt sagen neueste Zahlen (vgl. Tabelle 27), dass rund 1,67 Mio. Polen als Emigranten in der EU leben, davon sind rund 1,0 Mio. nach dem EU-Beitritt ausgewandert.

Die **höchste Abwanderung war 2007 zu verzeichnen. Seitdem geht die Zahl der Auswanderer stetig zurück** und hat auch in 2011 keinen erneuten Anstieg erfahren. Eine vergleichende Analyse 2004 zu 2005 zeigte, dass 10 % der Auswanderer einen Universitätsabschluss (2004: 5 %), 29 % Abitur (2004: 19 %) und 20 % eine Berufsausbildung (2004: 16 %) aufwiesen. Ob diese höher qualifizierten Migranten dauerhaft im Ausland bleiben und somit zum Brain-Drain in Polen beitragen ist unklar (vgl. Alscher 2008; Duszcyk 2013).

Obgleich kurzfristige Arbeitsmigration, die so genannte Pendelmigration, weiterhin dominiert, zeigen die Daten, dass auch langfristige Migration an Bedeutung zugenommen hat. Seit Neuestem kehren jedoch viele Polen wieder in ihr Heimatland zurück. Bei gleichbleibender wirtschaftlicher Entwicklung und unter Beachtung der demografischen Entwicklung sind drei Prozesse parallel für die Zukunft zu erwarten: ein **weiterer Rückgang der Migration**²⁴, eine **zunehmende Rückwanderung**, aber auch ein **langsamer Anstieg der Zuwanderung aus Drittländern wie der Ukraine** (CBOS 2010).

Tabelle 27: Zeitlich befristete Emigration aus Polen 2004-2011, nach EU-Zielländern

Aufenthaltsland	Volkszählung 2002 ^{b)}	2007	Volkszählung 2011 ^{c)}	2011
Insgesamt^{a)}	786.00	2.270.000	2.017.000	2.060.000
Europa	461.000	1.925.000	1.693.000	1.754.000
darin				
EU (27 Länder)^{d)}	451.000	1.860.000	1.622.000	1.670.000
hier				
Belgien	14.000	31.00	47.000	47.000
Dänemark		17.000	18.000	21.000
Deutschland	294.000	490.000	437.000	470.000
Finnland	300	4.000	2.000	2.000
Frankreich	21.000	55.000	62.000	62.000
Griechenland	10.000	20.000	17.000	15.000
Großbritannien	24.000	690.000	601.000	625.000
Irland	2.000	200.000	131.000	120.000
Italien	39.000	87.000	94.000	94.000
Niederlande	10.000	98.000	92.000	95.000
Österreich	11.000	39.000	24.000	25.000
Portugal	300	1.000	1.000	1.000
Schweden	6.000	27.000	34.000	36.000
Spanien	14.000	80.000	45.000	40.000
Tschechische Republik		8.000	7.000	7.000
Zypern		4.000	3.000	3.000
Länder außerhalb der EU	10.000	65.000	71.000	85.000
hier				
Norwegen		36.000	43.000	56.000

a) Die Daten beziehen sich auf Personen, die sich zeitlich befristet im Ausland aufhalten: für das Jahr 2002 länger als 2 Monate; ab 2007 länger als 3 Monate

b) Schätzungen zufolge Betrag die Zahl der Emigranten mit unbestimmten Aufenthaltsland für einen zeitlich begrenzten Aufenthalt in den Ländern Europas 547.000 und in den Ländern der Europäischen Union 535.000

c) Volkszählung 2011: April bis Juni 2011

d) Bis 2006 25 Länder

Quelle: Główny Urząd Statystyczny (Statistisches Hauptamt) (2012)

²⁴ Nach Angaben des polnischen Zentrums zur Erforschung der gesellschaftlichen Meinung (CBOS 2010) bekundeten im Jahre 2010 16 % der erwachsenen Polen Interesse an einer zukünftigen Erwerbstätigkeit im Ausland. Im Jahre 2004 waren hingegen noch 32 % an einer ausländischen Erwerbstätigkeit interessiert.

Eine Befragung der Einwohner Niederschlesiens (DWUP 2011) zeigte ein **erhebliches Interesse an einer etwaigen Arbeitsmigration nach Deutschland**. Dabei sind diese Absichtserklärungen eher in Richtung relativ kurzfristiger (saisonaler) und individueller Arbeitsaufenthalte – also **ohne dauerhafte Übersiedlung mit der gesamten Familie** – zu verstehen. Dies entspricht dem für ganz Polen bekannten Wanderungsmuster.

Die Entscheidung für die Arbeitsmigration und deren räumliche Ziele sind nach Kukulak-Dolata (2011: 103) stark von den Kontakten mit zurückgekehrten Migranten und den **Beziehungen in Migrationsnetzwerken** beeinflusst. Die meisten Informationen und organisatorische, sowie soziale Unterstützung kommen von Freunden und Familienmitgliedern, die im Ausland arbeiten. Kukulak-Dolata (ebd.) weist dabei vor allem auch auf das Phänomen des **rotierenden Charakters der Migration** hin, wobei sich zwei Arbeitskräfte, meist aus sich stets erweiternden Netzwerken ökonomisch aktiver Freunde und Familienmitglieder, einen Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber teilen, sodass Kosten gespart und stets neue Arbeitskräfte über das Netzwerk rekrutiert werden können.

4.1.3 Mobilitätsverhalten tschechischer Arbeitnehmer

Eine in 2003 realisierte Befragung zum Migrationsverhalten in **Tschechien** zeigte deutlich, dass die **Bereitschaft, eine Migration in Erwägung zu ziehen, relativ gering** ist (Vavrecková 2003). Von den 14,5 % Befragten, die eine Migration in Erwägung ziehen, können sich nur 1,5 % einen längeren Aufenthalt im Ausland vorstellen. Die Gründe für eine Migration sind ausschließlich ökonomischer Natur, d. h. die **Aussicht auf bessere Verdienstmöglichkeiten**. Als Zielland werden dabei vor allem **Überseestaaten**, wie die USA und Kanada, in Europa **Deutschland** (etwa 15 %, aus dem Grenzraum 33 %) bevorzugt. Der Anteil derjenigen die bislang reale Schritte in Vorbereitung auf eine Migration getan haben, liegt jedoch noch wesentlich niedriger bei ca. 2 %. Demzufolge ist die **Wanderungsaffinität für die tschechische Bevölkerung äußerst gering einzuschätzen**. Bei einer vergleichenden Betrachtung zeigt sich in den Grenzkreisen eine nur leicht höhere Wanderungsneigung (18 %).

Ein Vergleich anderer Befragungsergebnisse mit Daten von 1996 und 2000 zeigt (Vavrecková 2003), dass die **reale Migrationsabsicht sogar weiter zurückgegangen** ist (Tabelle 28). Wie die Ergebnisse erkennen lassen, ist im Verlauf von vier Jahren das Interesse der tschechischen Bevölkerung an einer Arbeitsmigration deutlich gesunken. Die rückläufigen Werte der Migrationsabsicht entsprechen im Wesentlichen dem Entwicklungstrend der Arbeitserfahrungen, die die tschechischen Bürger innerhalb von zehn Jahren im Ausland sammeln konnten. Nach der ersten „untersuchten Periode“, in der unter den Grenzbewohnern das Interesse am Arbeiten im Ausland enorm war, trat nach Aussage von Vertretern der Kommunalverwaltungen (Bürgermeister, Kreisämter usw.) ab 1994 ein deutlicher Rückgang in den Grenzregionen ein. Zu einem gewissen Grad war an diesem Ergebnis neben den persönlichen Erfahrungen und der sozialwirtschaftlichen Entwicklung in Tschechien auch die restriktive Politik der benachbarten Zielstaaten beteiligt.

Bei möglichen Migranten im Grenzgebiet ist eindeutig eine **höhere Zahl an Interessenten zu finden, die zur Arbeit über die Grenze pendeln würden**. Pendeln, also die tägliche oder wöchentliche Fahrt zur Arbeit vom Wohnsitz in Tschechien aus, ziehen von den Befragten 14 % der migrationsorientierten Personen in Betracht, der Anteil in den Grenzgebieten beträgt rund das Doppelte.

Diese ermittelte Bereitschaft zum Pendeln in Grenzregionen wird zusätzlich von der EURES-Partnerschaft Bayern-Tschechien bestätigt (EURES-Partnerschaft Bayern-Tschechien 2009: 4). In einer von EURES Bayern-Tschechien durchgeführten Studie zu Arbeitsplätzen und grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten im deutsch-tschechischen Grenzgebiet wurden 325 Mitarbeiter von insgesamt 22 tschechischen Unternehmen und 270 Arbeitnehmer in Deutschland befragt (EURES-Partnerschaft Bayern-

Tschechien 2009: 1). Neben allgemeinen Einschätzungen zur Situation am Arbeitsplatz im eigenen Land wurde auch nach der Bereitschaft gefragt im jeweiligen Nachbarland zu arbeiten, wobei große Unterschiede zwischen den deutschen und den tschechischen Arbeitnehmern im betreffenden Grenzgebiet deutlich wurden. Während lediglich 9 % der deutschen Befragten sich vorstellen könnten in Tschechien zu arbeiten, trifft dies umgekehrt für gut die Hälfte der tschechischen Arbeitnehmer zu. Als wichtigste Faktoren werden hierbei auf beiden Seiten das **Einkommen und die Arbeitsplatzsicherheit** genannt. Während die befragten deutschen Arbeitnehmer öfter erwarten niedrigere Löhne zu erhalten, eine geringere Arbeitsplatzsicherheit und sprachliche Probleme zu haben, wurden umgekehrt unbefristete Verträge, die Erwartung eines höheren Einkommens und höherer Arbeitsplatzsicherheit in Deutschland häufiger als bedeutende Faktoren für die mögliche Tätigkeit tschechischer Arbeitnehmer in Deutschland genannt (ebd.: 4). Zudem wird darauf hingewiesen, dass deutsche Arbeitnehmer auch weiteren, den Arbeitsplatz betreffenden Faktoren (Arbeitsschutz und flexible Arbeitszeit) eine größere Bedeutung zuschreiben (ebd.). Eine weitere Studie kommt zu dem Ergebnis, dass nur 19 % der Befragten Tschechen im erwerbsfähigen Alter in Betracht ziehen, im Ausland zu arbeiten (unabhängig von einem konkreten Land) (vgl. andere MOE: 32 % Ungarn, 23 % Slowakei; Bittner et al. 2011: 55).

Zudem zeigt sich in weiteren Untersuchungen, dass die **hohe Pendelbereitschaft der Tschechen nicht zwangsläufig in die Tat umgesetzt wird**. Tschechische Arbeitnehmer pendeln selten auch innerhalb Tschechiens aus ihren regionalen Arbeitsmärkten aus. Branka und Zackova (2011: 72f.) ermitteln auf der Basis von Pendlerzahlen, dass die Tschechische Republik aus 14 relativ isolierten regionalen Arbeitsmärkten besteht, die jeweils nur sehr geringe Anteile (max. 6 %) an Arbeitnehmer aufweisen, die die jeweilige Region verlassen. Die niedrige innertschechische und grenzüberschreitende Mobilität resultiert laut Branka und Zackova (ebd.) aus der **geringen Bereitschaft kulturelle und soziale Beziehungskontexte zu verlassen**. Zudem spielt der hohe Anteil an Tschechen (54 %), die keine andere Sprache als Tschechisch sprechen eine Rolle. Letztlich wird darauf hingewiesen, dass vor 2000 wenige Möglichkeiten für die jetzige Arbeitsbevölkerung bestand, Studienaufenthalte und vergleichbare Erfahrungen im Ausland zu erleben (ebd.).

Tabelle 28: Befragungsergebnisse zur Wanderungsneigung von Tschechen, Vergleich zweier Befragungen

Grad der potenziellen Migration	Anzahl der Befragten		Allgemeine Migration		Migration mit einem gewissen Wahrscheinlichkeitsgrad		Reale Migration	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Tschechisch-österreichische Grenzregionen	1197	100	220	18,4	82	6,8	15	1,3
EW Tschechiens 2000 VÚPSV	4.770	100	681	14,3	253	5,3	23	0,5
Erhebung GALLUP Juni 1996	1.000	100	201	20,1	118	11,8	21	2,1

Quelle: Vavrecková, 2003

Insgesamt können drei Gruppen potentieller tschechischer Migranten unterschieden werden:

- Einen nennenswerten Abwanderungsstrom bilden **junge Leute mit Sprachkenntnissen und einer guten Ausbildung, deren grundlegendes Migrationsmotiv darin besteht, Geld zu verdienen, die Fremdsprachenkenntnisse zu vervollkommen oder etwas Neues kennen zu lernen** und zu erleben. Häufig wird diese Form zur Überbrückung der Periode bis zur Aufnahme eines Hochschulstudiums und zur Gewinnung von neuen Erfahrungen gewählt. Die jungen Leute bis 24 Jahre ohne Familienverpflichtungen sind unter den potentiellen

Migranten die am stärksten vertretene Gruppe. Diese Personengruppe ist bereit, jedwede Arbeit anzunehmen (ein Viertel der möglichen Migranten stellen Studenten dar). Dieser Typ von Auslandsmigration – „Fortgang zum Erfahrungssammeln“ – kommt meist nach ein bis zwei Jahren zurück und findet dank perfekter Sprachkenntnisse am heimischen Arbeitsmarkt gute Arbeitsstellen mit überdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten – in der Regel bei ausländischen Firmen.

- Die zweite Art von Mobilität ist das **Pendeln**, eine periodische Abwanderung, die auf die tägliche Rückkehr zum Wohnort im Heimatland ausgerichtet ist. 30 % der möglichen Migranten aus dem tschechisch-deutschen Grenzgebiet würden diese Variante bevorzugen.
- Die dritte, bisher am Wenigsten definierbare Gruppe des Migrationspotentials bilden die **Bürger, die auf Aufforderungen des Zielstaates reagieren**. Da es sich um gut ausgebildete Kräfte handelt, besteht die Vermutung, dass gerade qualifizierte Spezialisten in Zukunft Tschechien verlassen und ins Ausland gehen.

4.1.4 Mobilitätsverhalten deutscher Arbeitnehmer

Auch zu deutschen Arbeitnehmern liegen Studien zum Mobilitätsverhalten vor. So befragte Jochen Roose (2012) **deutsche Grenzpendler** an verschiedenen deutschen Außengrenzen mit Hilfe einer Online-Befragung. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die deutschen Auspendler insbesondere im Mittelwert 38 Jahre alt seien und zu 80% in festen Partnerschaften sind. Zudem zeigt sich, dass als **Motiv** für die Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme im benachbarten Ausland insbesondere **bessere Arbeitsbedingungen und interessantere Tätigkeitsfelder** eine ebenso starke Rolle spielen wie der **Fakt überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden und der Arbeitslosigkeit im Heimatland zu entkommen**. Laut Roose (2012: 4) deutet dies daraufhin, dass deutsche Grenzpendler nicht primär von ökonomischen Motiven geleitet sind, sondern stark auf **Aspekte der Lebens- und Arbeitsqualität** achten.

In Rooses (2012) Studie zeigt sich zudem, dass die deutschen Auspendler **Schwierigkeiten insbesondere mit der Übertragbarkeit der Sozialversicherungsansprüche** von einem in das andere Land sehen. Andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen im europäischen Vergleich. Janssen & van der Velde (2003) beschreiben, dass genau dieses Problem der Übertragbarkeit von Versicherungsleistungen häufig von den Pendlern unterschätzt wird und erst beim grenzüberschreitenden Pendeln in das Bewusstsein der Pendler rückt. Letztlich werden in Rooses Studie auch die **mangelnden Sprachkenntnisse als wichtiges Hemmnis** für grenzüberschreitendes Pendeln angeführt.

Übelmesser (2006) und Erlinghagen (2009) kommen auf Basis statistischer Auswertungen zu der Erkenntnis, dass **deutsche Auswanderer eine positiv selbst-selektierte Gruppe** sind. So sind Auswanderer im Vergleich mit Nicht-Wanderern **jünger und haben ein deutlich höheres Qualifikationsniveau**. Mehr als die Hälfte der deutschen Auswanderer zwischen 25 und 64 Jahren haben einen tertiären Bildungsabschluss, bei den Nicht-Wanderern ist es hingegen nur circa ein Viertel. Analysen auf Basis des Sozioökonomischen Panels 2009 ergaben, dass **jeder Achte Deutsche über eine Auswanderung nachdenkt** und jeder Elfte Deutsche bereits in den kommenden 12 Monaten ins Ausland ziehen wollte (Liebau & Schupp 2010). Dabei seien insbesondere die **vorherige Auslandserfahrung, persönliche Kontakte ins Ausland und Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in Deutschland ausschlaggebend**. Bei Langzeitstudien zeigte sich jedoch, dass nur ca. 4 % der Deutschen, die 1998 angegeben haben ins Ausland ziehen zu wollen dies bis 2008 auch wirklich getan hatten (Liebau & Schupp 2010: 7). Auch kommen mehr als zwei Drittel der ausgewanderten Deutschen nach ein paar Jahren im Ausland zurück (Liebau & Schupp 2010: 3). Enders & Bornmann (2002) errechneten hierzu eine **durchschnittliche Verbleibedauer Deutscher im Ausland von 3-5 Jahren**.

Auf Basis einer Online-Befragung und anschließenden Cluster-Analyse identifizieren Heimer & Pfeiffer (2008) **fünf Typen von Auswanderern**. Auswanderer des ersten und bedeutendsten Typs wandern vornehmlich aus, um ihre **persönliche Lebensqualität zu erhöhen**. Sie haben eine sehr geringe Rückkehrneigung. Auswanderer des zweiten Typs sind **hochgebildete Akademiker aus den wissenschaftlichen Bereichen**, die mit ihren beruflichen Perspektiven in Deutschland unzufrieden sind, sich aber vorstellen können nach ein paar Jahren im Ausland zurückzukehren. Den dritten Typ vertreten **junge und sich in der Ausbildung befindliche Deutsche**, die im Ausland auf der Suche nach neuen Erfahrungen und Eindrücken sind. Sie kehren auch sehr häufig wieder nach Deutschland zurück. Erfahrene und **etablierte Fach- und Führungskräfte** bilden den vierten Typ der Abwanderer. Sie verlassen den deutschen Arbeitsmarkt mit dem Ziel, im Ausland neue Perspektiven kennenzulernen. Circa zwei Drittel von ihnen wollen wieder nach Deutschland zurückkehren. Der fünfte Typ setzt sich aus **familienorientierten Abwanderern** zusammen, die beruflichen Erfolg dem privaten Glück unterordnen. Ihre Rückkehrbereitschaft ist sehr gering. Weitere Studien (Ette & Sauer 2010; Liebau & Schupp 2010) belegen, dass **deutsche Rückkehrer in Bezug auf das Bildungsniveau im Vergleich zur deutschen Abwandererpopulation noch einmal stärker positiv selektiert**, d. h. höher qualifiziert sind. Dabei zeigt sich, dass Abwanderer des zweiten Typs (Wissenschaftler) deutlich häufiger zurückkehren als Abwanderer des vierten Typs (erfahrene Fach- und Führungskräfte).

Die Entscheidung für oder gegen eine Migration wird stark durch persönliche Merkmale beeinflusst. Dazu zählen neben messbaren Faktoren wie Bildung oder Alter auch nicht messbare Faktoren wie Motivation oder Risikobereitschaft. Durch **vorhandene Netzwerke** können zudem Migrationskosten und Chancen der Migration besser eingeschätzt werden und führen in der Regel auch zu einer höheren Migrationsbereitschaft. In diesem Kontext sind auch intervenierende Hindernisse wie die Durchlässigkeit der Grenzen, Restriktion durch Einwanderungsgesetze aber auch bekannte Vorurteile respektive Ausländerfeindlichkeit zu beachten.

Neben den in diesen Betrachtungen aufgeführten Push- und Pull-Faktoren in der EURES-TriRegio, gibt es eine Vielzahl von Hemmnissen, die den Mechanismen des Push-Pull-Modells entgegen wirken und zu einer Stagnation der Mobilität auf einem geringen Niveau beitragen (vgl. Anhang VII. Exkurs 5: Konzept der Indifferenz als Grund für Immobilität).

4.2 Hemmnis Nr. 1: Sprachbarrieren und fehlende Sprachkenntnisse

In den Interviews mit Arbeitsmarktexperten wurde von allen drei Seiten der EURES-TriRegio die **Sprachbarriere als größtes Hemmnis für die grenzüberschreitende Mobilität** wahrgenommen. Dabei zeigt sich **auf der deutschen Seite ein geringes Interesse** der Arbeitnehmer, Tschechisch oder Polnisch zu lernen. Trotz der bestehenden Schulungsangebote steigt die Nachfrage nach Sprachenunterricht nicht. Lediglich im Bereich der Vorschul- und Schulbildung werden bilinguale Angebote angenommen. Alle befragten Arbeitsmarktexperten wiesen zudem darauf hin, dass das **Interesse am Erlernen der deutschen Sprache auf tschechischer und polnischer Seite deutlich zurückgegangen** ist. Die Kinder und Jugendlichen lernen im polnischen und tschechischen Teil der EURES-TriRegio lieber Englisch, um auf dem gesamten EU-Arbeitsmarkt ihre Chancen zu verbessern oder evtl. direkt in das englischsprachige Ausland zu ziehen. Die daraus resultierenden mangelnden deutschen Sprachkenntnisse der tschechischen und polnischen Bewerber stellen für den sächsischen Arbeitsmarkt ein großes Vermittlungshindernis dar, da Englisch als Arbeitssprache im sächsischen Teil der EURES-TriRegio kaum eine Rolle spielt.

Tschechische Arbeitsmarktexperten verwiesen zudem darauf, dass tschechische Arbeitnehmer mit weiteren Problemen konfrontiert sind, selbst wenn sie Deutsch lernen wollen. Erstens gibt es **in Tsche-**

chien nur sehr begrenzt kostengünstige Sprachkurse. Zweitens absolvieren viele (vor allem arbeitslose) Tschechen Umschulungsmaßnahmen. Bei diesen Maßnahmen wird jedoch kein Sprachunterricht integriert, der die Arbeitnehmer für den ausländischen Arbeitsmarkt vermittlungsfähig machen würde. Drittens sind die **Sprachkursangebote auf allgemeine Alltagssprache fokussiert und bieten keine fachspezifischen Inhalte** an, die eigentlich für die Qualifizierung für den sächsischen Arbeitsmarkt notwendig sind.

Die polnischen Arbeitsmarktexperten kennen das Problem der fehlenden Deutschkenntnisse unter polnischen Arbeitnehmern ebenfalls. Hier scheint sich jedoch eine Trendumkehr zu vollziehen. So wird erwähnt, dass **Polen wieder vermehrt Deutsch lernen und die Sprachausbildung in den Schulen und Berufsschulen deutlich verbessert** wurde.

4.3 Hemmnis Nr. 2: Passfähigkeit und Anerkennung von Ausbildung und Qualifizierung

Laut Aussagen der befragten Arbeitsmarktexperten waren die **Passfähigkeit und die Anerkennung von Ausbildung und Qualifizierungen im jeweils anderen Teilraum der EURES-TriRegio das zweitwichtigste Hemmnis**, was es zu reduzieren gilt. Dabei spielt dieses Hemmnis aus Sicht der sächsischen und der tschechischen Experten eine größere Rolle als für die polnischen Befragten.

Die sächsischen Experten erklärten, dass das Problem auf der politischen Ebene bereits erkannt wurde und es **erste Versuche zur Vereinfachung der Anerkennungsverfahren** gibt. Dennoch schrecken der bürokratische Aufwand, die finanziellen Kosten, die Unübersichtlichkeit und die Zeitdauer der Verfahren viele Polen und Tschechen ab. In der Konsequenz arbeiten **insbesondere die polnischen Arbeitnehmer in Sachsen häufig nicht in Berufen, die ihren Qualifikationen entsprechen**, sondern in einfachen Hilfstätigkeiten. Damit geht dem sächsischen Teil der EURES-TriRegio wichtiges Humankapital verloren. Dies gilt insbesondere für die dringend gesuchten Pflegefachkräfte. Zudem ist das Fehlen einer vergleichbaren dualen Berufsausbildungsstruktur in Polen und Tschechien hinderlich für die Einstellung von polnischen und tschechischen Arbeitnehmern in Sachsen. Arbeitgeber sind häufig unsicher, was ein Arbeitnehmer potenziell an Qualifikationen einbringen kann. Hier bemerken die Arbeitsmarktexperten, dass auch bei den Unternehmen ein Umdenken stattfinden muss. So können Unternehmen in Sachsen heute keine Neueinstellungen mehr vornehmen, bei denen die neuen Mitarbeiter sofort allen Anforderungen des Unternehmens gerecht werden. Der **Einarbeitungsaufwand wird sich erhöhen**. Ein dritter wichtiger Punkt aus Sicht der sächsischen Experten ist die Passfähigkeit der Berufe. Auswirkungen des demografischen Wandels (im polnischen und – zu einem geringeren Grad – im tschechischen Teil) aber auch **nicht am regionalen Bedarf orientierte Ausbildung** (geringe Attraktivität technischer und handwerklicher Berufe) führen zu ähnlich gelagerte Fachkräfteengpässen wie im sächsischen Teil.

Häufig sind die polnischen und tschechischen Arbeitnehmer, die ein Interesse an einer Arbeitsaufnahme in Sachsen haben, beruflich nicht in den Gruppen einzuordnen, die von sächsischen Unternehmen nachgefragt werden. Beispielhaft kann hier das Interesse polnischer Absolventen der Geisteswissenschaften (insbesondere Germanistik) aus dem Umfeld der polnischen Universitäten gesehen werden, die auch im sächsischen Teil kaum Jobchancen haben, da sie oft außer guten Deutschkenntnissen nichts an notwendigen Fähigkeiten für sächsische Unternehmen einbringen können. Im Gegenzug werden Handwerker und technische Berufsgruppen auch im polnischen Teil stark nachgefragt. Auch im medizinischen und pflegerischen Bereich gibt es in allen drei Teilregionen gleichermaßen eine sehr hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Hier hat die sächsische Region durch die Lohnunterschiede noch einen komparativen Vorteil, der sich jedoch verringert. Letztlich gibt es auch Anfragen von polnischen Arbeitnehmern, die als Hilfskräfte im sächsischen Teil arbeiten wollen. In diesem Arbeitsmarktsegment ist die Nachfrage jedoch mit sächsischen Arbeitskräften abdeckbar.

Die tschechischen Arbeitsmarktexperten bestätigen die Aussagen der deutschen Kollegen. So ist **auf der tschechischen Seite ein Mangel an Bewerbern mit technischen Qualifikationen** zu verzeichnen. Gleichzeitig wird auch hier die **fehlende Praxisnähe des tschechischen Ausbildungssystems kritisiert**. Die Unternehmen stellen ungern Absolventen der Berufs- und Hochschulen ein, da diese häufig keine praktische Arbeitserfahrung haben.

4.4 Hemmnis Nr. 3: Vorbehalte und Stereotype

„Das Bild vom anderen, das Fremdbild, ebenso wie das Selbstbild entsteht [...] aus dem Bedürfnis von Individuen, Gruppen und Nationen, sich eine klar geordnete Welt einzurichten und sich in dieser sozial bestätigt zu sehen. Der Einzelne wie die Gruppe wollen wissen, woran sie sind. Dabei bedienen sie sich gedanklich gebildeter Stereotypen, Auto- wie Heterostereotypen, als Bewertungsmaßstäbe. Mit deren Hilfe wird ein eigenes Rollenbild als Gesamtheit der ethnischen Wert- und Aufgabenstellungen geformt.“ (Heuberger et al. 1998: 15) Ein wichtiger Teil davon ist das Geschichtsbild, das aufgrund der Verarbeitung der Vergangenheitserlebnisse entstanden ist und von Generation zu Generation weitergegeben wurde. *„Stereotypen sind schematisierte Selbst- und Fremdbilder, in der logischen Form eines Urteils, das in ungerechtfertigt vereinfachender und generalisierender Weise mit emotional wertender Tendenz, einer Gruppe von Personen bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zu- oder abspricht. Der Erwerb solcher Stereotypen erfolgt nicht durch eigene Erfahrung, sondern wird über Erziehung, Sozialisation und öffentliche Meinung vermittelt. [...] Die Stereotypen werden durch Erziehung, durch Angehörige, Politiker, Medien [...] übertragen und können sich im Laufe der Geschichte verändern bzw. Erfahrungen aus der Geschichte „konservieren“.“* (Heuberger et al. 1998: 16-26). Die Stereotypen beziehen sich nicht nur auf die anderen, sondern ebenfalls auf das Selbst.

Der soziale Status liegt bei Einwanderern bestimmter ethnischer Gruppen niedriger als bei den Ortsansässigen in der Einwanderergesellschaft. In **Deutschland und Westeuropa werden die Menschen aus den westlichen Ländern (z. B. aus Großbritannien, Österreich oder Frankreich) höher bewertet als Migranten aus den östlichen Gebieten**. Wie es zu dieser Diskriminierung kommt, fasst Han (2000: 269) folgendermaßen zusammen:

„Die dominante Mehrheit diskriminiert Minderheitengruppen besonders dann, wenn sie dadurch politische, ökonomische und psychosoziale Vorteile erwartet. Sie überträgt auf die Minderheiten eine politische Sündenbockfunktion, um z. B. die Massen von den tatsächlichen Ursachen politischer und sozialer Ungleichheiten abzulenken. [...] Ethnische Diskriminierungen werden dann besonders intensiv, wenn Konkurrenz, Widerstand und unterstellte subversive Aktivitäten der Minderheiten durch die dominante Mehrheit als Bedrohung erlebt werden.“

Eine im Juli 2013 durchgeführte Meinungsumfrage in **Tschechien, Deutschland und Polen** stellt ein **allgemein positives Bild und eine neue Annäherung der drei Länder** fest, wobei **traditionelle Stereotype und bestimmte Vorbehalte dennoch weiterhin bestehen** (Kucharczyk et al. 2013: 2). Einen engen Zusammenhang sehen die Autoren dabei zwischen dem sehr guten Ruf Deutschlands und seinem politischen Einfluss sowie der Wirtschaftskraft (ebd.). Entsprechend sehen sie die Präsenz zahlreicher polnischer Arbeitnehmer in Deutschland und die **wachsende wirtschaftliche und politische Bedeutung Polens als Gründe für das positivere Bild der Polen in Deutschland** im Vergleich zu den Angaben der Deutschen zu Tschechen (ebd.: 3). Bei den Deutschen dominiert die Einschätzung, dass es kein mangelndes Vertrauen gibt, was als Barriere für Handelskontakte und Investitionen in Nachbarländern wirken könnte (ebd.: 4).

Das deutsche Bild der polnischen Wirtschaft hat sich deutlich zum Positiven gewandt. Ihr werden heute ein schnelles Wachstum, Solidarität und gute Investitionsbedingungen zugeschrieben (ebd. 3),

während die Wahrnehmung früher eher einen Mangel an Organisation und Modernität beinhaltete. Der Rentabilität von Investitionen in Polen und Tschechien stimmen unter den Deutschen etwa der Hälfte der Befragten zu (in Polen 52 %, in Tschechien 43 %). Die **Polen (66 %) und Tschechen (70 %) wiederum schätzen das Investitionspotenzial in Deutschland** mehrheitlich sehr positiv ein. Die deutschen Befragten teilen diese Einschätzung bezüglich polnischer bzw. tschechischer Investitionen knapp mehrheitlich, wobei immerhin 27 % bzw. 28 % den Investitionen einen eher ungünstigen Einfluss auf die deutsche Wirtschaft zuschreiben (ebd.).

Auf die Frage, wie groß die Akzeptanz für den jeweils anderen in der Rolle des Kollegen oder Vorgesetzten ist, wurde deutliche Zustimmung gezeigt. Dabei liegt der Anteil stets über 80 %. Die Zustimmung zur Rolle des Kollegen ist dabei jedoch immer höher als die für den Deutschen/Tschechen/Polen in der Rolle des Vorgesetzten (ebd.: 5). Frühere Forschungen des Warschauer Instituts für Öffentliche Angelegenheiten (vgl. Kolarska-Bobińska & Łada 2009) stützen die getroffene Aussage. **Demnach akzeptieren 84 % der Deutschen polnische Bürger zwar als Arbeitskollegen (Steigerung um 8 % seit 2000), aber weitaus weniger Deutsche (57 %) können sich einen Polen als Firmenchef oder unmittelbaren Vorgesetzten am Arbeitsplatz vorstellen.**

Die Einstellung der Polen bezüglich Deutschland ist laut Kucharczyk et al. (ebd.) jedoch vom Alter abhängig. Junge und ältere Altersgruppen bewerten Deutschland dabei am schlechtesten. Die Werte für Sympathie und Akzeptanz als Kollege/Chef sind geringer als bei mittleren Altersklassen, jedoch werden keine genauen Zahlen genannt. Innerhalb der Befragung sind in Deutschland und Tschechien keine Zusammenhänge von Antworten und bestimmten soziodemographischen Faktoren feststellbar. Es zeigt sich lediglich, dass **wirtschaftliche Beziehungen und ausländische Unternehmen mit steigendem Ausbildungsniveau positiver eingeschätzt** werden.

Bezüglich der Übertragbarkeit dieser Aussagen auf die gesellschaftlichen Beziehungen im deutsch-polnisch-tschechischem Grenzraum ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Ergebnisse von Kucharczyk et al. (2013) sich in allen Aussagen auf die Gesamtnationen beziehen und erwartet werden könnte, dass die Antworten bei regionaler Ausdifferenzierung unterschiedlich ausfallen.

Einstellung zur Migration aus deutscher Sicht – Willkommenskultur

Wie ist das Verhältnis Deutschlands zu Einwanderern und dem Phänomen der Immigration? Laut einer Umfrage des „German Marshall Fund“ von 2011 lehnt über die Hälfte der Deutschen (57 %) die Auffassung ab, dass die Einwanderer zur Senkung der Erwerbseinkommen einheimischer Bürger führen (GMF 2011). Zum Vergleich: Diese Meinung teilen 52 % der Briten und 55 % der Spanier. Gleichzeitig **unterstützen 69 % der Deutschen vor allem die Aufnahme von gut ausgebildeten Immigranten**, während 22 % auch Menschen mit geringerer Bildung akzeptieren. Gemäß dieser Untersuchung schätzen im Jahre 2011 58 % der deutschen Bürger die Integrationsfortschritte von Einwanderern aus islamischen Ländern negativ ein. Interessanterweise **stellt für 44 % der Deutschen die Beherrschung ihrer Muttersprache das wichtigste Integrationselement dar** (europäischer Durchschnittswert: 22 %). Die von der Bundesregierung ausgelösten Veränderungen innerhalb der auf Einbürgerung ausgerichteten Integrationspolitik (bspw. Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts von 2000; Zuwanderungsgesetz von 2005; Nationaler Integrationsplan 2007) spiegeln also die in der deutschen Gesellschaft herrschende Stimmung treffend wieder.

Laut einer Erhebung des Marktforschungsunternehmens GfK (vgl. Gazeta Prawna 2011b) **fürchteten sich im Jahre 2011 insgesamt 73 % aller Deutschen weiterhin vor den Folgen der vollständigen Arbeitsmarktöffnung nach dem 1.Mai 2011**, während sich 30 % vor allem über den etwaigen Zustrom unqualifizierter Arbeitnehmer besorgt zeigten. Lediglich 15 % der Befragten waren der Ansicht,

dass die Arbeitsmarktöffnung keine negativen Auswirkungen auf die Situation der einheimischen Erwerbstätigen habe.

Einschätzungen der befragten Arbeitsmarktexperten in der EURES-TriRegio

Die **mobilitätshemmende Wirkung von Vorbehalten** gegenüber den Nachbarn wird von den Arbeitsmarktexperten in allen Teilräumen der EURES-TriRegio als drittwichtigstes Hemmnis für die weitere Integration eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes aufgeführt. Von den **sächsischen Experten** wird darauf hingewiesen, dass in diesem Kontext die **verzögerte Einführung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland auf polnischer und tschechischer Seite deutlich irritiert hat**. Ein Großteil der 2004 mobilitätsbereiten Polen und Tschechen ist dadurch **statt nach Deutschland in andere Staaten der EU ausgewandert**, die ihren Arbeitsmarkt bereits geöffnet hatten. Dadurch ist das Potenzial an mobilitätsbereiten Arbeitskräften, die aus dem polnischen und tschechischen Teil nach Sachsen einpendeln bzw. umziehen könnten, deutlich gesunken. **Unter den deutschen Arbeitskräften gibt es ebenso Vorbehalte, im polnischen oder tschechischen Teil nach einem Arbeitsplatz zu suchen**. Dies basiert laut Einschätzung der Arbeitsmarktexperten u. a. auch auf der häufig **negativen Berichterstattung über Polen und Tschechen in den Medien** auf sächsischer Seite, die zur Bildung von negativen Stereotypen beitragen. Generell jedoch ist die Verbreitung von Vorbehalten unter sächsischen Arbeitnehmern abhängig vom Alter und vom Grad der Internationalität des derzeitigen bzw. zukünftigen Arbeitgebers. In größeren Unternehmen, die auch im tschechischen und polnischen Markt operieren, und in denen es teilweise polnische und tschechische Arbeitnehmer gibt, haben auch sächsische Arbeitnehmer seltener Vorbehalte. Gleiches gilt für die **jüngeren Arbeitnehmer, die gegenüber ihren älteren Kollegen eine stärkeres Interesse für die polnischen und tschechischen Nachbarn entwickelt haben und aufgeschlossener gegenüber Auslandsaufenthalten** sind. Dies widerspricht teilweise den Aussagen aus der oben zitierten Studie zu den Einstellungen der Deutschen, weist damit jedoch auf eine spezifische Situation im Grenzraum hin.

Aus **tschechischer Sicht** wird ebenfalls auf das Vorhandensein von Vorurteilen auf beiden Seiten der sächsisch-tschechischen Grenze hingewiesen. Bemerkte wird hier jedoch, dass das **Interesse tschechischer Arbeitnehmer am deutschen Arbeitsmarkt steigt**. Auch auf polnischer Seite werden Vorurteile auf beiden Seiten der Grenze wahrgenommen. Diese beziehen sich insbesondere auf Unterschiede in den Mentalitäten allgemein und in der Arbeitskultur im Besonderen. Aus polnischer Sicht verringern sich die Vorbehalte jedoch sowohl unter den Sachsen als auch den Tschechen im Grenzraum.

Interessant ist zudem, dass in allen drei Teilbereichen von den Arbeitsmarktexperten angemerkt wird, dass **insbesondere die Medienberichterstattung verantwortlich für die Vorbehalte** ist, da hier häufig negativ über Erfahrungen mit Personen aus dem benachbarten Ausland bzw. über Erfahrungen im benachbarten Ausland berichtet wird. Die befragten Arbeitsmarktexperten betonen, dass es notwendig ist, die Medien zu einer positiven Berichterstattung zu nutzen und insbesondere gute Erfahrungen bekannt zu machen.

4.5 Hemmnis Nr. 4: Erreichbarkeit und Infrastrukturen

Ab einer Pendeldistanz von über 90 Minuten geht das Pendeln stark zurück. Wirtschaftliche Zentren wie Dresden und Chemnitz sind von einer Vielzahl der Orte auf der anderen Seite der Grenze jedoch nicht binnen 90 Minuten erreichbar. In dieser geographischen Konstellation, und in Anbetracht der aktuellen verkehrsinfrastrukturellen Voraussetzungen, wird von den befragten Arbeitsmarktexperten die **Erreichbarkeit und auch die derzeitige Organisation des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) als viertwichtigstes Hemmnis** genannt. Dabei wird von Seiten der sächsischen Arbeitsmarkt-

experten betont, dass Arbeitnehmer in allen drei Teilregionen der EURES-TriRegio ein höheres Interesse am Pendeln als am Umziehen haben und daher eine Verbesserung des bislang noch nicht ausreichenden grenzüberschreitenden ÖPNV-Angebots notwendig ist. Während einzelne Verbindungen zwischen Tschechien und Sachsen bzw. Sachsen und Polen schon gut für das Pendeln geeignet sind, gibt es insgesamt einen **Bedarf an einem Ausbau der Verbindungen**.

Durch die tschechischen Befragten werden die infrastrukturelle Ausstattung und die ÖPNV-Verbindungen positiver bewertet als durch die sächsischen Kollegen. Von polnischer Seite wird dem Ausbau der Angebote in Übereinstimmung mit der sächsischen Perspektive eine wichtige Bedeutung beigemessen. So sind **insbesondere für mobilitätsbereite polnische Arbeitnehmer die Infrastrukturen über die sächsisch-polnische Grenze unzureichend**. Es gibt zu wenig Brücken über die Neiße. Zudem spielt an der tschechisch-polnischen Grenze auch die topographische Situation mit den Sudeten eine Rolle. Durch die Berge gibt es nur unzureichende Verbindungen in Richtung Tschechien und Pendeln ist kaum möglich.

5 Erfahrungen aus anderen Grenzregionen

5.1 Modelle der Grenzrauminteraktion

Martinez' (1994: 6ff.) Typologie von Grenzregionen (Models of borderland interaction) basiert auf Beobachtungen der Grenze zwischen den USA und Mexiko und vergleichbaren Entwicklungsverläufen in Westeuropa. Er identifiziert je nach Grad der Interaktion und den Tendenzen der Grenze vier Modelle (ebd.: 7), die in der Realität je auch Elemente eines anderen Modells vorweisen können, aber in ihrer Charakterisierung vornehmlich als „alienated“, „coexistant“, „interdependent“ oder „integrated borderlands“ bezeichnet werden können.

- **Alienated borderlands/entfremdeter Grenzbereich:** Grenze funktionell geschlossen, Interaktion nicht oder nahezu nicht vorhanden, Bewohner beider Staaten agieren als Fremde, politische Spannungen bestehen (*tensions prevail*);
- **Coexistent borderlands/Koexistierender Grenzbereich:** begrenzte binationale Interaktion bei leicht geöffneter Grenze, lose Beziehungen zwischen Einwohnern, wobei engere Beziehungen im Grenzraum entstehen, politische Stabilität nimmt zu und ab (*stability is an on-and-off proposition*);
- **Interdependent borderlands/gegenseitig abhängiger Grenzbereich:** wirtschaftliches und soziales Ergänzungsprinzip fördert erhöhte Interaktion, die zur Ausweitung der Grenzregion führt; freundliche und kooperative Beziehungen zwischen den Bewohnern der Grenzregionen, überwiegend politische Stabilität; verhältnismäßiger ökonomischer Vorteil auch bei Asymmetrie bezüglich Wohlstand und Wirtschaft; Öffnung nur insofern, wie nationale Interessen berücksichtigt werden (Immigration, Wettbewerb, Schmuggel, etc.) (*stability prevails most of the time*);
- **Integrated borderlands/verflochtener, integrierter Grenzbereich:** Volkswirtschaften der Länder sind eng verflochten, uneingeschränkte Bewegung von Menschen und Gütern über die Grenze; Grenzbevölkerung nimmt sich als Teil eines Systems wahr, starke und permanente Stabilität; beteiligte Nationen treten für den gemeinsamen Fortschritt in ihrer Souveränität zurück; kein Gefühl der Gefährdung bei anteilmäßig hoher Immigration aus Nachbarland (*stability is strong and permanent*).

Als Prototyp der grenzüberschreitenden Integration führt Martinez (ebd. 10) die **Regio Basiliensis** an, in der Deutschland, Frankreich und die Schweiz seit einigen Jahrzehnten neue Formen der Kooperation und Planung erproben. Bezugnehmend auf Martinez ordnet Wille (2012) den Kooperationsraum der Großregion SaarLorLux ebenfalls dem Typ des interdependenten Grenzbereichs zu. Im Hinblick auf die seit vielen Jahrzehnten bestehende und in Teilen starke Institutionalisierung der Zusammenarbeit kann für die Großregion SaarLorLux jedoch sogar eine Tendenz hin zum integrierten Grenzraum festgestellt werden.

Das Gebiet der **EURES-TriRegio** lässt sich bezüglich der wirklich stattfindenden Interaktionen (u. a. auf dem Arbeitsmarkt; siehe Beschreibungen Kapitel 2-4) als **interdependenter Grenzraum** beschreiben. Es bestehen vielfältige soziale und wirtschaftliche Beziehungen zwischen den Bewohnern und politisch-institutionelle Kooperationen. Doch eine enge Verflochtenheit der Wirtschaft und Wahrnehmung der Bevölkerungsgruppen als Teil eines „Systems“, was sich z.B. in einer regen Grenzmobilität ausdrücken könnte, ist in dieser Form nicht festzustellen. Für den deutsch-tschechisch-polnischen Grenzraum sind **formell die Voraussetzungen für das integrierte Grenzmodell geschaffen**, da eine uneingeschränkte Bewegung von Menschen und Gütern über die Grenze gewährleistet ist. Die EURES-TriRegio

hat also das Potenzial sich zu einer Grenzregion des integrierten Typs weiterzuentwickeln, bisher finden sich jedoch keine empirischen Fakten dafür.

5.2 Best Practice: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit am Oberrhein

Die **Trinationale Metropolregion Oberrhein** (TMO) bildet das Dach der grenzüberschreitenden Kooperation. Ihre allgemeinen Ziele um die Metropolregion als Exzellenzregion zu etablieren, wurden in einer gemeinsamen Entwicklungsstrategie bis 2020 festgehalten und bestehen in der Entwicklung und Vertiefung der Zusammenarbeit sowie der Förderung der wirtschaftlichen, touristischen und wissenschaftlichen Präsenz des Oberrheinraumes im internationalen Kontext und des strategischen Lobbyings auf europäischer und nationaler Ebene. Die **vier Säulen** der Zusammenarbeit in der TMO, sind dabei **Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft** (Regio Basiliensis o.J.).

Die **Oberrheinkonferenz** ist dabei das zentrale grenzüberschreitende Gremium der regionale Regierungs- und Verwaltungsstellen. Zwölf **ständige Arbeitsgruppen** und deren Expertenausschüsse arbeiten zu den Schwerpunktthemen Umwelt, Gesundheit, Verkehr und Arbeitsmarkt, wobei die Zusammensetzung der Behördenvertreter und Fachleute **trinational** erfolgt (ebd.: 14). In den vergangenen 20 Jahren wurden, v. a. durch die Fördermöglichkeiten im Rahmen von **INTERREG** konkrete Projekte und Maßnahmen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit umgesetzt.

EURES-T Oberrhein und die insgesamt vier Eurodistrikte in Teilräumen des Oberrheins (Eurodistrict Strasbourg/Ortenau, Trinationales Eurodistrict Basel, Eurodistrict Regio Pamina, Eurodistrict „Region Freiburg/Centre et Sud Alsace“) sind Beispiele hierfür und haben in unterschiedlichem Ausmaß einen Fokus auf die **Förderung und Unterstützung der grenzüberschreitenden Mobilität**. Die Verbesserung der grenzübergreifenden Vermittlung von Arbeitskräften ergibt sich dabei aus einem konkreten Handlungsdruck durch ein **bestehendes Ungleichgewicht des regionalen Arbeitsmarktes, da dem Arbeitskräftemangel in Baden, dem südlichen Rheinland-Pfalz und der Nordschweiz eine hohe Arbeitslosigkeit im Elsass gegenüber steht** (Oberrheinkonferenz/TMO 2013: 4). Von allen Teilregionen ist das Elsass die Region mit der größten Anzahl an Auspendlern, während die Nordwestschweiz die meisten Einpendler verzeichnet. Die Pendlerströme in die Südpfalz sind dabei konstant, während die Zahl der Pendler nach Baden zwischen 1992 und 2006 um über 60% zugenommen hat und die Nordwestschweiz als Zielregion an Attraktivität verloren hat (ebd.: 22). EURES-T Oberrhein und die teileräumliche Zusammenarbeit innerhalb des Eurodistrict Strasbourg/ Ortenau und des Trinationalen Eurodistrict Basel im Bereich Ausbildung und Arbeitsmarkt werden im Folgenden kurz vorgestellt.

5.2.1 EURES-T Oberrhein

Als Netzwerk zur Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes wurde Eures-T Oberrhein „als Kompetenznetzwerk für alle Fragen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt am Oberrhein“ durch die Oberrheinkonferenz initiiert. Zentrale Aufgaben bestehen in der **Bereitstellung und dem Austausch von Informationen zu Arbeit und Leben mit den jeweiligen Nachbarländern** und der konkreten **Unterstützung bei der Suche nach Arbeitnehmern oder Arbeitgebern** (Regio Basiliensis 2013: 17). Dazu werden u. a. **Arbeitsmarktdaten** auf einer eigenen Website angeboten und visualisiert (EURES-T Oberrhein o.J.). Neben der Teilnahme an **Messen**, dem Austausch von Stellenangeboten zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, **Workshops zur Stellensuche in den Nachbarländern** und der erwähnten allgemeinen Beratung und Bereitstellung von Informationen für Grenzgänger werden auch konkrete Projekte für besondere Zielgruppen oder Sektoren des Arbeitsmarktes umgesetzt (Oberrheinkonferenz/TMO 2013: 4, 7ff.). Unter der Leitung von EURES-T Oberrhein findet zudem regelmäßig eine Plattform zum Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Arbeitsverwaltungen und Experten der Region statt, bei der Best-Practice-Projekte vorgestellt und verglichen werden

(ebd.: 7). EURES-T Oberrhein strukturiert einen großen Teil der Arbeitsmarktmaßnahmen, wobei ergänzend dazu ebenso auch **informelle Arbeitsgruppen** bestehen, die themenspezifisch (z.B. zu Hotels und Gaststätten) arbeiten (Oberrheinkonferenz/TMO 2013: 31).

5.2.2 Eurodistrict Strasbourg-Ortenau

Im breiten Aktivitätsbereich des Eurodistrict Strasbourg-Ortenau hat **vor allem die grenzüberschreitende Berufsausbildung** eine maßgebliche Bedeutung für die Mobilität der Arbeitnehmer. Deutsche und französische Auszubildende können die schulischen und theoretischen Inhalte im Stadtverband Straßburg oder dem Ortenaukreis absolvieren, sind für den praktischen Teil jedoch bei Unternehmen im jeweiligen Nachbarland angestellt, **wodurch Sprachkenntnisse sowie kulturelle und berufliche Kontakte gefördert werden** (Oberrheinkonferenz/TMO 2013: 13). Das Projekt startete 2011 und umfasst alle klassischen Lehrausbildungen. Es ist mittlerweile staatlich anerkannt und versucht auch für **verwaltungstechnischen Fragen** Lösungen zu finden. So sind bspw. die Krankenkassen auf deutscher Seite Projektpartner, um die versicherungsrechtlichen Fragestellungen zu bearbeiten. Des Weiteren haben die **Erweiterung der Linie D Strasbourg/Kehl des Straßenbahnnetzes** und die **Förderung von Zweisprachigkeit** bereits im schulischen Bereich (Schulaustausch, pädagogische Projekte) Einfluss auf grenzüberschreitende Kontakte und Mobilität (Eurodistrict Strasbourg-Ortenau o.J.).

5.2.3 Regio Basiliensis und Trinationaler Eurodistrict Basel

Die entsprechenden Grenzregionen der **Schweiz, Deutschland und Frankreich** arbeiten bereits seit den 1960ern im Rahmen der **Regio Basiliensis** zusammen. Teil der Regio Basiliensis ist ein **Verein**, der von Schweizer Seite aus vor allem für die grenzüberschreitende Kooperation im Gebiet des südlichen Oberrheins (RegioTriRhena) zuständig ist. Die Geschäftsstelle **erfüllt als Außenstelle für einige Kantone jedoch auch staatliche Funktionen und betreut die Euro-Regionen** (Regio Basiliensis o.J.). Während sich die Zusammenarbeit in den 1960er Jahren in erster Linie auf die Regionalplanung beschränkte, verstetigte sich die Kooperation am Oberrhein in den 1970er Jahren und fand mit der Schaffung einer **Interkantonalen Koordinationsstelle** eine erste institutionelle Form (Regio Basiliensis 2013: 3f.). Im Jahr 2000 wurde die **Basler Vereinbarung** unterzeichnet, die die erste **trinationale Regierungsvereinbarung zur regionalen Zusammenarbeit** am Oberrhein (Bonner Abkommen) von 1975 ersetzte (ebd.: 4). Die Regio Basiliensis nimmt für EURES-T Oberrhein Koordinationsaufgaben für die Schweizer Beteiligten wahr und vertritt die beteiligten Kantone der Nordschweiz im Lenkungsausschuss (ebd.: 17).

Der **Trinationale Eurodistrict Basel** dient als Plattform der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und soll verbindlichere Formen der grenzüberschreitenden **Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene** bewirken, wobei der Fokus auf den Themen Raumplanung, Verkehr, Bürgerbegegnung und strukturellen bzw. institutionellen Maßnahmen zur Verbesserung interkommunaler Zusammenarbeit und der Öffentlichkeitsarbeit liegt (Regio Basiliensis 2013: 10). Eine seit 1993 bestehende **Informations- und Beratungsstelle für grenzüberschreitende Fragen** gibt Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Verwaltungen unter anderem Auskunft zum grenzüberschreitenden Berufsleben und Lebensalltag (ebd.: 11) und nimmt damit auch Informationsfunktionen für Arbeitnehmer wahr.

5.2.4 Grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte Oberrhein

Die soeben erwähnten Kooperationsformen bilden die Grundlage für viele weitere Initiativen, sodass beispielsweise auch im Bereich der universitären Ausbildung ein **Netzwerk fünf großer Universitäten des Oberrheins (EUCOR)** und weitere kleinere Kooperationen zwischen einzelnen Universitäten zustande kamen (Oberrheinkonferenz/TMO 2013: 15). Ähnlich wie für die grenzüberschreitende

Berufsausbildung im Eurodistrict Strasbourg-Ortenau können praktische und theoretische Teile bei **dualen Abschlüssen** oder auch **zertifizierte Praktika** in unterschiedlichen Ländern absolviert werden (ebd.: 15).

5.3 Best Practice: Grenzüberschreitende Mobilität in der Region SaarLorLux

Wille (2012) untersucht auf der Grundlage empirischer Erhebungen die Geschichte und Entstehung des „Grenzgängerwesens“ in der Großregion SaarLorLux und stellt dabei zentrale Merkmale der dortigen grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität heraus. Der politische Kooperationsraum umfasst die französische Region Lothringen, die beiden deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz, den Nationalstaat Luxemburg, sowie das belgische Wallonien und die Französische und die deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (ebd.: 106ff.). Wille weist darauf hin, dass dieser politisch definierte Raum der grenzüberschreitenden Kooperation ein „*Verbund politisch-administrativ verfasster Teilgebiete*“ mit jeweils bestimmten sozio-ökonomischen und sozio-kulturellen Charakteristika sei, jedoch z. B. in Form des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts ebenso funktionale Räume ausweist, die über die nationalen und administrativen Grenzen hinwegweisen (ebd.: 107). In Anbetracht der geschichtlichen Hintergründe kann daher von einer **gewachsenen Großregion mit ähnlichen Wirtschaftsstrukturen** und -verflechtungen gesprochen werden, jedoch ginge nach Wille (ebd.) die Annahme einer historisch bedingten, gemeinsamen Bevölkerung zu weit.

Mit Bezug auf die einzelnen Entscheidungen zur Entstehung und Verstetigung der grenzüberschreitenden Strukturen werden **drei Phasen der Zusammenarbeit** in der Großregion SaarLorLux in den vergangenen 40 Jahren identifiziert. Zwischen 1971 und etwa 1980, von Wille (2011: 127) als **Entstehungsphase** bezeichnet, fand **Zusammenarbeit bereits sowohl auf nationalstaatlicher** (Deutsch-Französisch-Luxemburgische Regierungskommission) **als auch regionaler Ebene** statt (Regionalkommission Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz). Es gründeten sich zudem ein **Interregionaler Gewerkschaftsrat** und auf zivilgesellschaftlicher Seite das **Innergemeinschaftliche Institut**, das 2001 zum Institut der Großregion wurde (ebd. 127). **Initiiert wurden die genannten Kommissionen durch Wirtschaftsakteure** der Steinkohleindustrie in den verschiedenen Teilgebieten, die den Bedarf einer **gemeinsamen Handlungsstrategie für den erforderlichen Strukturwandel** sowie die geographische und politische Randlage erkannten und die Möglichkeit sahen, ihren Interessen auf nationalstaatlicher Ebene mehr Gewicht zu verleihen (ebd. 119f.). Bis heute sieht Wille (ebd.: 120) in diesem spezifischen Entstehungskontext der regionalpolitischen Zusammenarbeit die Gründe für die Unterschiede zu anderen Beispielen der grenzüberschreitenden Kooperation in Europa, die oftmals lediglich auf kommunaler Ebene entstanden.

In dem, von Wille als **Phase der Konsolidierung** bezeichneten Zeitraum zwischen 1980 und 2000 wurde die **Zusammenarbeit zwischen den Nationalstaaten formal geregelt** und weitete sich auf weitere gesellschaftspolitische Bereiche aus. Es wurden grenzüberschreitende Strukturen auf Ebene der Legislative, der Kommunen und wirtschaftlicher Akteure, z. B. der **Handwerkskammern** begründet (ebd. 120f.). Maßgeblichen Einfluss auf die weitere Ausgestaltung und Entwicklung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit misst Wille (ebd.: 122,127) den **Förderprogrammen der EU** mit der Gemeinschaftsinitiative **INTERREG** zu. Eine seit 1998 bestehende **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**, die durch den **Wirtschafts- und Sozialausschuss** gefordert wurde, ist für Analysen und Handlungsempfehlungen für die politisch Verantwortlichen zuständig, während das **Haus der Großregion** seit 1999 als zentrale Anlaufstelle **Informations- und Koordinationsaufgaben für Bürger** und weitere Akteure übernimmt (ebd. 123f.). Seit dem Jahr 2000 findet für Wille (ebd.: 124) vordergründig eine Verstetigung der Zusammenarbeit statt, die durch eine inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der bereits bestehenden Gremien und Instrumente gekennzeichnet ist. Nachdem die

Großregion bereits im Rahmen zahlreicher Projekte und grenzüberschreitender Kooperationen zusammengewachsen war, wurde 2003 schließlich erstmals ein **gemeinsames strategisches Entwicklungskonzept** der zukünftig angestrebten regionalpolitischen Zusammenarbeit formuliert („Zukunftsbild 2020“) und auf dem 7. **Gipfel der Großregion** vorgestellt (ebd.). Die Einrichtung eines **Europäischen Verbunds für territoriale Zusammenarbeit „Großregion“ mit erweiterten Befugnissen entsprechend denen einer Rechtsperson** (eigener Haushalt, Personal, mögliche Übertragung von Hoheitsrechten) soll fortan dazu dienen als neues Instrument die Organisation und Abläufe der Zusammenarbeit zu erleichtern und eine Möglichkeit bieten, die bereits bestehenden Strukturen zu professionalisieren (ebd.: 126f.).

Zusammenfassend betont Wille (ebd.: 128), dass die grenzüberschreitende Zusammenarbeit maßgeblich von wirtschaftlichen Akteuren initiiert wurde, sich jedoch in der Folge durch eine Vielzahl formeller und informeller Kooperationen und Projekte in unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Bereichen weiterentwickelte und verstetigte. Wille resümiert (2011: 128): *„[D]er Kooperationsraum [kennzeichnet sich] durch ein differenziertes und organisch von unten gewachsenes Netzwerk an Institutionen auf unterschiedlichen Ebenen, deren rechtlich-institutionelle Verankerung von losen und auf Freiwilligkeit basierenden Kooperationsverbänden bis hin zu internationalen Vereinbarungen reichen. Hierzu wesentlich beigetragen hat die europäische Regionalpolitik mit entsprechenden Förderprogrammen und juristischen Instrumenten.“*

5.4 Einschätzung zur Übertragbarkeit auf die EURES-TriRegio

Die im Abschnitt 5 beschriebenen theoretisch-konzeptionellen Ideen (5.1.) und die empirischen Best Practices (5.2. & 5.3.) liefern Hinweise darauf, wodurch sich eine gut integrierte Grenzregion auszeichnet. Dabei scheint es für die Herausbildung grenzüberschreitender Verflechtungen im Arbeitsmarkt zentral zu sein, dass:

1. **komplementäre Angebots- und Nachfragestrukturen** in den jeweiligen Teilräumen des Grenzraums existieren und diese von den Akteuren aus dem Grenzraum identifiziert und wahrgenommen werden;
2. abseits der politische Akteure und der durch sie bereit gestellten politischen Unterstützung andere **Akteure – bspw. aus der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft/Bürgerschaft** – einen Willen haben, die grenzübergreifenden Verflechtungen zu intensivieren und sich in diesen Prozess **mit eigenen Ressourcen einzubringen**;
3. durch Akteure aus den verschiedenen Teilräumen im Grenzraum **gemeinsame Ziele und Wege der Zielerreichung** definiert werden, die handlungsleitend wirken;
4. der Entwicklung von grenzübergreifenden Verflechtungen auch die **nötige Zeit und Konstanz** eingeräumt wird.

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, steht die **EURES-TriRegio** hier noch vor großen Herausforderungen. Erstens **fehlen** in den drei Teilregionen die angesprochenen **komplementären Angebots- und Nachfragestrukturen auf dem Arbeitsmarkt**, die eine Verstärkung der Mobilität bedingen könnten. In der EURES-TriRegio existieren ähnlich gelagerte Problemlagen in allen drei Teilregionen, sodass ein Abwerben von Arbeitskräften von einer Teilregion in eine andere lediglich zu Problemverlagerungen führt. Es wird nur zu einer „Win-Win-Situation“ in der gesamten EURES-TriRegio kommen, falls es gelingt vorhandene Arbeitskräftepotentiale zu aktivieren.

Zweitens sind in der EURES-TriRegio die **Interessen wirtschaftlicher Akteure an grenzübergreifender Zusammenarbeit nur gering ausgeprägt**. Solange nur ein sehr kleiner Teil der Unternehmer der Region einen Nutzen in einer potenziellen Intensivierung der grenzübergreifenden Kontakte sehen,

wird die Politik allein keinen Erfolg auf diesem Gebiet haben. Im **zivilgesellschaftlichen Bereich** gibt es innerhalb der EURES-TriRegio insbesondere in den Kammern und in den Euroregionen durchaus langjährige Erfahrungen in der grenzübergreifenden Zusammenarbeit, die mittlerweile in **stabilisierten Strukturen** verankert ist (bspw. Arbeitsgruppen der Euroregionen, Kleines Dreieck Zittau-Bogatynia-Hrádek nad Nisou, Pontes-AG Bildung). Das spezifische Problem dieses zivilgesellschaftlichen Bereichs in der EURES-TriRegio ist die **mangelnde finanzielle Schlagkraft**. Die **Abhängigkeit von öffentlichen Fördermitteln** stellt die zivilgesellschaftlichen Akteure immer wieder vor die Herausforderung, die dauerhafte Existenz von Strukturen abzusichern. Dies blockiert Ressourcen, die für eine inhaltliche Fortentwicklung notwendig wären. Auch hier wirken sich die mangelnde Finanzkraft gepaart mit z.T. geringem Interesse der regionalen Wirtschaft an der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit negativ aus.

Drittens zeigt sich, dass innerhalb der EURES-TriRegio **mehrere Strukturen parallel nebeneinander existieren**, die eine **gemeinsame Entwicklung strategischer Ziele erschwert**. Darüber hinaus gibt es in den verschiedenen Teilräumen der EURES-TriRegio auch starke Eigeninteressen, die einer weiteren Integration entgegen wirken.

Letztlich gilt es auch zu bedenken, dass die genannten Positivbeispiele für eine grenzübergreifende Integration eine deutlich längere Geschichte aufweisen und im weltweiten Vergleich als Best-Practices dienen. Daher gilt es auch die Entwicklung in der EURES-TriRegio in einem längeren Zeitrahmen zu sehen, d.h. den Prozessen mehr Zeit einzuräumen. Zudem müssen die bereits erreichten Verflechtungen und Strukturen der Zusammenarbeit deutlich stärker ins Licht gerückt und entsprechend kommuniziert werden. Hinweise auf mögliche Handlungsfelder finden sich im anschließenden Kapitel 6.

6 Handlungsfelder für die Entwicklung des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes

Maßnahmen zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in Grenzregionen stellen auf **verschiedene Zielgruppen** ab:

1. Hauptakteure des Arbeitsmarkts: die Arbeitnehmer (bzw. Grenzgänger), Arbeitssuchende (bzw. potentielle Grenzgänger) und Unternehmen;
2. weitere Akteure des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts, die auf den hiervon berührten Feldern aktiv sind: Multiplikatoren wie Arbeitsvermittler, Berater, Arbeitnehmervertreter oder Bildungsexperten sowie Wissenschaftler.

Sie werden aber auch durch **verschiedene Akteursgruppen beeinflusst und getragen**:

Politik und Verwaltung auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene;

Regionale Vernetzungen:

EURES-TriRegio

Euroregionen, Kammern, Regionalmanagements, Wirtschaftsförderung

Die Analyse und Befragung hat zudem gezeigt, dass **zwei wesentliche Handlungsfelder** unterschieden werden können.

- Maßnahmen zur **Erhöhung der Durchlässigkeit des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes**, wie:
 - breites Informations- und Beratungsangebot;
 - Schaffung der Voraussetzungen zum grenzübergreifenden Arbeiten: Sprachbildung, Kompatibilität der Ausbildung;
 - Gemeinsames Übergangsmanagement Schule-Berufsschule-Arbeit
- Schaffung **befördernder Rahmenbedingungen**, wie:
 - Unterstützung und Ausbau der grenzübergreifenden Zusammenarbeit insbesondere von Unternehmen, Kammern, Arbeitsämtern aber auch die Verbesserung der Vernetzung der Akteure;
 - Interregionale Arbeitsmarktbeobachtung;
 - Sicherung grenzübergreifender Mobilität;
 - Entwicklung der Rahmenbedingungen durch die Politik.

Die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarktes ist äußerst komplex und Bedarf des Zusammenspiels vieler Akteure. Sie stößt zudem auf viele praktische Schwierigkeiten, die über den grenzübergreifenden Kontext hinausgehen und auf nationaler und zum Teil auch auf EU-Ebene behandelt werden müssen.

Hauptaugenmerk soll im Weiteren auf der ersten Gruppe an Maßnahmen liegen, da diese als wesentliche Voraussetzungen für die Unterstützung des Grenzpendelns gesehen werden²⁵. Insbesondere ausreichende Informationen sind ein wichtiges Element, um die unterschiedlichen Akteure zusammen zu bringen, aber auch um Barrieren und Unsicherheiten abzubauen, beispielsweise im Kontext der sozialen Sicherheit. Ergänzend sollen befördernde Rahmenbedingungen im Überblick dargestellt werden.

²⁵ Vgl. AGE (2012): Informationsdienste für Grenzpendler in europäischen Grenzregionen. Zusammenfassender Bericht. Gronau.

6.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Durchlässigkeit des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes

6.1.1 Information und Beratung

Für die oben genannten Hauptakteure des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes sind unterschiedliche Informationsbedarfe gegeben.

Tabelle 29: Übersicht der differenzierten Informationsbedarfe der Zielgruppen eines integrierten grenzübergreifenden Arbeitsmarktes

Zielgruppe	Informationsbedarfe
Arbeitnehmer, die täglich oder wöchentlich pendeln	Informationen über das Sozialversicherungssystem im Nachbarland (z.B. Arbeitslosengeld, Leistungen bei Berufsunfähigkeit, Krankengeld, Altersrente, Krankenversicherung) sowie die Versteuierungsgrundsätze ; Bei Bedarf: Informationen zu Sprachkursen und Hilfe bei der Suche nach einem entsprechenden Sprachkurs; Informationen und Unterstützung bei Unterkunftssuche , wenn der Arbeitnehmer nicht täglich nach Hause zurückfährt
Arbeitnehmer, die im Herkunftsland arbeiten und ins Nachbarland umziehen bzw. die im Nachbarland für eine bestimmte Zeit arbeiten und wohnen	Verlässliche und individuelle Informationen über sämtliche Änderungen, die die Sozialversicherung , Familienleistungen, private Versicherungen und die Versteuierungsgrundsätze betreffen; Bei Bedarf: Informationen zu Sprachkursen und Hilfe bei der Suche nach einem entsprechenden Sprachkurs; Informationen über den Immobilienmarkt , Mietverträge, Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungssystem im anderen Land und über Sprachkurse für Familienmitglieder usw.; Informationen über alle Formalitäten, die zu erfüllen sind (z.B. Anmeldung beim Einwohnermeldeamt , neues Autokennzeichen usw.)
Arbeitssuchende	Zugang zu Stellenangeboten der Arbeitsämter auf der anderen Seite der Grenze; Verlässliche Informationen darüber, ob die vorhandenen Qualifikationen und Abschlüsse genauso, wie im Herkunftsland anerkannt werden; Bei Bedarf: Informationen zu Sprachkursen und Hilfe bei der Suche nach einem entsprechenden Sprachkurs; Praktische Hinweise und Ratschläge zu Bewerbungsunterlagen , Bewerbungsgesprächen und Arbeitsverträgen in dem anderen Land; Verlässliche und individuelle Informationen zu den Arbeitsbedingungen im anderen Land (Vergütung in den unterschiedlichen Sektoren, Arbeitssicherheit, Arbeitskultur usw.); Informationen über das Sozialversicherungssystem , Gesundheitswesen und Versteuierungsgrundsätze im Nachbarland; Bei Bedarf: Informationen und Hilfe bei der Unterkunftssuche im Nachbarland
Arbeitgeber, die nach Personal auf der anderen Seite der Grenze suchen	Zugriff auf Informationen lokaler Arbeitsämter und Hilfe bei der Suche nach entsprechenden Kandidaten; Informationen über Jobportale und -börsen, die im anderen Land am bekanntesten sind; Praktische Hinweise zu Rekrutierungsmöglichkeiten und Bewerbungsgesprächen im Nachbarland
Unternehmer, die auf der anderen Seite der Grenze tätig werden möchten	Informationen über Genehmigungsverfahren und die dafür zuständigen Verwaltungen; Informationen über sämtliche zu erfüllenden Formalitäten und Kriterien bei Gewerbebetrieb im Nachbarland, insbesondere über Steuervorschriften, Gewerbegebiete usw.; Unterstützung bei Personalsuche im Nachbarland; Bei Bedarf: Informationen und Hilfe für Arbeitnehmer, die ins andere Land ziehen müssen, um in einer neuen Filiale zu arbeiten

Quelle: AGEG (2012); eigene Darstellung

Entsprechend dem genannten Informationsbedarf verschiedener Zielgruppen ergeben sich nach Akteursgruppen unterschiedliche Handlungserfordernisse. Der Arbeit der EURES-TriRegio selbst kommt dabei herausragende Bedeutung zu.

Stand:

Informationsmaterialien sind vorhanden, die regelmäßig oder bei Bedarf aktualisiert werden. Auch die elektronische Aufbereitung wichtiger Informationen für Grenzgänger, die diese auf der gemeinsamen Internetseite (deutsch, tschechisch, polnisch) der EURES-TriRegio konsultieren können, ist zufriedenstellend. Informationen zu Stellenangeboten sind häufig nur über mehrere Stufen jeweils im nationalen Umgriff zu finden. Die Arbeit der EURES-Berater sowie die regelmäßige Organisation und Durchführung bedarfsorientierter Sprechstage oder -stunden sind als Instrument für den landesweiten Zugang zum jeweiligen Arbeitsmarkt etabliert. Die Betreuung Arbeitssuchender ist in den Ländern aber auch z.T. zwischen den regionalen Umgriffen unterschiedlich organisiert. Informationen zu den Berufsbildern des Partnerlandes sind partiell vorhanden, aber nicht breit zugänglich.

Empfehlung:

Die EURES-TriRegio muss sich zukünftig noch stärker als **zentrale Anlaufstelle** profilieren. Dabei sollte Schritt für Schritt die gemeinsame Erarbeitung und Präsentation von Informationen hin zu einem grenzübergreifenden Angebot von Jobs im Mittelpunkt stehen.

- a. **Verstetigung der EURES-Beratung** (unabhängig von den EU-Fördermöglichkeiten)
Zurzeit besteht noch das Problem der Abbildbarkeit der Arbeit der EURES-Berater: es erfolgt nur die Erfassung und Vermittlung im Landkreis als Erfolg. Wichtig wäre es, die indirekten Wirkungen zu berücksichtigen.
- b. **Mehrsprachigkeit** und ausreichendes **Zeitbudget** der EURES-Berater sichern
- c. zielorientierter **Erfahrungsaustausch** zu erfolgsorientierten Ansätzen bei der Beratung und Betreuung von Unternehmen und Arbeitssuchenden
- d. **Ausbau der gemeinsamen Internetplattform** zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt
Der Zugriff auf die in der EURES-TriRegio vorhandenen Stellenangebote steht an vorderster Stelle. Daher wäre ein Konzept sinnvoll, das es ermöglicht, alle Informationen in jedem Teilgebiet zu verbreiten und die Arbeit für den Austausch von Stellenangeboten zu verstärken.
 - Sprache – Englisch ergänzen
 - direkter Zugang zu nationalen Jobbörsen – einfachere Suchpfade
 - bessere Aufbereitung der Informationen
- e. Im Zusammenhang mit der Qualifizierung der Internetplattform ist die Entwicklung **komplexerer Angebote** wie die Erarbeitung von Informationen darüber, welche Anforderungen sich hinter Berufsbildern verbergen, zu sehen (z.B. Vergleich der Qualifikationen im Pflegebereich – www.ejg.info – Angaben zu deutschen Berufsbildern)
Best practice: Projekt der IHK in der Euroregion Viadrana - Plattform www.euro-job.net – enthält Hinweise zu Ausbildungsberufen, Berufsbildern und Anerkennungsregelungen, Ansprechpartnern, Veranstaltungen, Termine
- f. Breitere **Werbung für die EURES-Beratung/Plattform** zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades für Arbeitnehmer und Unternehmen
- g. **Bildung eines Expertennetzwerks**, die zu den EURES-Sprechtagen oder -stunden hinzugezogen werden. Zukünftig könnten auch Sprechstunden mit diesen Experten eingeführt werden, die zu bestimmten Zeiten in bestimmten Chatrooms stattfinden.
- h. Organisation und Angebot von **neuen Formen zum Eintritt** in den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt
 - Bewerbungsseminar mit anschließendem Praktikum im Nachbarland (potentiell Assessment- und Trainingscenter als Baustein)

- Realisierung Interregionaler Jobmessen unter Teilnahme der EURES-Berater, Kammern, Unternehmen
 - Interregionale Jobwerkstätten bieten Hilfestellungen bei der Arbeitsplatzsuche etwa beim Verfassen von Bewerbungsschreiben, bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen oder bei der Jobsuche.
 - Sprachkurse für potentielle Migranten
 - Auslandspraktika für Umschüler
- i. Aufbau eines **Task-Force** für Grenzgänger
- Verschiedene Grenzregionen²⁶ haben in den vergangenen Jahren neben der EURES-Beratung als direkte Anlaufstelle für Grenzgänger (Pendler, Migranten im Grenzraum) ein Expertenteam gebildet, das die Mobilitätshemmnisse juristisch genau analysiert, Verbesserungsvorschläge ausarbeitet und diese den zuständigen Stellen unterbreitet. Die etablierten Task-Forces sind Bindeglied zwischen der Region und den politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und europäischer Ebene, denen sie ihre Vorschläge zur grundsätzlichen Verbesserung der Arbeitsmarktmobilität und zur Stärkung der Integration des Arbeitsmarktes in der Region unterbreiten.

Ausbau der Zusammenarbeit Grenzraum durch Vernetzung der Hauptakteure

Stand:

Im Grenzraum sind neben der EURES-TriRegio die Kammern, die Wirtschaftsförderer wie CzechInvest aber auch die Euroregionen entsprechend ihrem konkreten Aufgabenfeld bei der Pflege von Kontakten, bei der Informationsbereitstellung aber auch bei der Unterstützung von grenzübergreifender Zusammenarbeit aktiv. Teilweise werden vergleichbare Veranstaltungen unabhängig voneinander angeboten. Zudem sorgt die Vielzahl der Beratungsangebote - auch von Parallelangeboten - für Verwirrung unter den regionalen Akteuren (z.T. auch unseriöse und undurchsichtige private Beratungsangebote). Ziel muss eine noch **stärkere Abstimmung und Bündelung** sein, um vorhandene Kapazitäten besser zu nutzen.

Empfehlung:

- a. Ausbau der **Zusammenarbeit zwischen Beratungseinrichtungen** (wie EURES-TriRegio, IHK, Handwerkskammern, Sprachanbietern, Initiativen wie PONTES, Berufsinformationszentren, Goethe-Institut Prag, DTIHK, EURES, Stiftungen wie der deutsch-tschechischen Zukunftsstiftung, Euroregionen), um den Informationsfluss im Grenzraum zu optimieren und Ressourcen zu bündeln. Angeboten werden sollten gemeinsame Workshops und Seminare für Wirtschaftsförderer und Unternehmer.
- b. Engere **Zusammenarbeit zwischen EURES-TriRegio und Unternehmen mit Unterstützung der Kammern**, um Bedarfe der Unternehmen zu bedienen
Zur Unterstützung der Unternehmen ist eine Bündelung der Informationen zu Fachkräftebedarfen in allen drei Ländern unabdingbar, da vor allem in kleinen Unternehmen häufig eine entsprechende Personalpolitik fehlt. Das schließt infolge auch eine verstärkte Zusammenarbeit bei der Anwerbung von Fachkräften ein.
- c. Ausbau der **Zusammenarbeit der Arbeitsämter**

²⁶ Grenzregionen mit einer Task-Force-Stelle sind nachfolgende vier Regionen: die deutsch-niederländische Euroregion, die deutsch-dänische Region Sønderjylland-Schleswig, die deutsch-französisch-schweizerische Region Oberrheinkonferenz sowie die Großregion an der Grenze zwischen Frankreich, Deutschland, Luxemburg und Belgien.

Jährliche Treffen der regionalen Vertreter der Arbeitsverwaltungen, um Themen wie den regionalen Arbeitsmarkt, Unternehmensgründungen und -schließungen, grenzüberschreitende Industriegebiete, Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit sowie Maßnahmen in diesen Bereichen gemeinsam zu erörtern; Treffen, die dem Austausch von Informationen über nationale Reformvorhaben der Arbeitsverwaltungen sowie der Präsentation von Best-Practice Beispielen dienen.

Unternehmensaktivitäten

Stand:

Der zunehmende Wettbewerb um Arbeitskräfte schließt ein, dass vor allem zur Gewinnung von Arbeitskräften für periphere Standorte nicht das Arbeitsangebot an sich im Vordergrund stehen kann. Neben der Öffnung zur grenzübergreifenden Suche nach Arbeitskräften sind für das Finden von Fachkräften auch grenzübergreifend komplexere Angebote notwendig, die die Unterstützung bei der Integration bis hin zur Wohnstandortsuche, Kinderbetreuung, Einbindung in lokale Vereine (wie Sportvereine) mit einschließen.

Bei den Unternehmen ist dabei ein Umdenkprozess erforderlich, der die Bedeutung der Ressource „Fachkraft im Grenzraum“ nachhaltig für den Grenzraum sichern hilft. Das fängt bei grenzübergreifenden Kontakten Schule/Hochschule-Wirtschaft an, reicht über die Bereitstellung von Praktikumsplätzen bis hin zur Eröffnung grenzübergreifender Ausbildungsangebote.

Empfehlung:

a. Komplettangebot für neue Arbeitskräfte

- Informationsmaterial und Beratungsangebote für Umzugswillige: Unterstützung bei Wohnstandortsuche, Kitaplatz, Einbindung in lokale Vereine, wichtige Adressen im neuen Wohnumfeld
- Informationsmaterial für Pendler
- ähnlich wie bei den Ausbildungsverbänden praktiziert, und durch die Unternehmen unterstützt: gemeinsame **Fachkräfteagenturen**

Sie könnten sich dem Thema komplexer annehmen (Ansprechpartner bei Behördengängen, Anträgen oder auch bei Fragen zur Freizeitgestaltung, die Grenzgängern eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben der Gemeinschaft erleichtern). Das könnte auch eine **finanzielle Unterstützung der Willkommenskultur**, z.B. Finanzierung Vereinsmitgliedschaft für ein Jahr, anteilige Kosten für Kita, Besuch von Einrichtungen einschließen.

(Best practice: INFOBEST-Beratung in den Grenzregionen Oberrhein bzw. PAMINA)

Dieser Ansatz könnte durch die Euroregionen, durch die Kammern oder durch die Regionalmanagements getragen und durch die Unternehmen mitfinanziert werden. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit den Kommunen notwendig.

b. Präzisierung der Arbeitskräftebedarfe und Anforderungen an die Ausbildung in Zusammenarbeit mit den Kammern

6.1.2 Voraussetzungen zum grenzübergreifenden Arbeiten – Sprachbildung und Kompatibilität der Ausbildung

Sprachbildung

Stand:

Es ist durchgängig ein sinkendes Interesse am Erlernen der Nachbarsprache zu verzeichnen. Deshalb ist das Beherrschen der Nachbarsprache wieder stärker im Bewusstsein der Menschen als identitätsstiftendes Merkmal des Grenzraums zu verankern. Nur wenn es gelingt, Zweisprachigkeit als Chance der Entwicklung des Grenzraumes zu verdeutlichen, wird das Interesse am Erlernen der Sprache des Nachbarn wieder wachsen.

Empfehlung:

- a. Anerkennung von Tschechisch bzw. Polnisch als **Zweitsprache** an sächsischen Schulen und Sicherung des Lehrangebots im Grenzraum (bislang noch Ausnahmegenehmigungen für Tschechisch an deutschen Schulen im Rahmen des regulären Unterrichts notwendig)
- b. Mehr **Austauschaufenthalte Jugendlicher** im engeren Grenzraum (z.B. auch Unternehmensbesichtigungen, Jugendcamps)
- c. Bei Schüleraustausch: gegenseitige **Anerkennung der Abschlüsse** ohne Zusatzprüfung
- d. Fortführung und Ausbau der **Sprachoffensive** in Kindergärten und Schulen: Sprachanimationen können zur Beschäftigung mit dem Nachbarland und dessen Sprache anregen und Interesse wecken
Kontinuität von Angeboten im Bereich Begegnungssprache in Kindergärten
- e. Bei **grenzübergreifendem Kindergartenbesuch**: abgestimmte Regelungen zur Finanzierung des kommunalen Anteils, zur Finanzierung von zweisprachigen Fachkräften/Muttersprachlern
- f. Ausbau **grenzübergreifender Bildungsangebote**
- g. Ausweitung der Möglichkeiten zur Sprachbildung im Rahmen der beruflichen **Aus- und Weiterbildung und im Studium**

Berufsausbildung und Studium

Stand:

Bei zukünftig sinkenden Schüler- und Studierendenzahlen ist die Existenz von Bildungseinrichtungen gefährdet. Zudem ist ein Auseinanderklaffen zwischen Ausbildung und Bedarf der regionalen Wirtschaft zu verzeichnen. Dementsprechend gilt es Möglichkeiten zu erschließen, um Alleinstellungsmerkmale der Bildungseinrichtungen auszuprägen. Dabei ist die Ausbildung so zu gestalten, dass die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität einfacher genutzt werden können (z.B. gegenseitige Anerkennung von Teilen der Ausbildung) und die Bedarfe der regionalen Unternehmen berücksichtigt werden.

Empfehlung:

- a. **Duale Berufsausbildung** in der Region stärken und Erfahrungen sächsischer Partner vermitteln
- b. **Kooperation von Einrichtungen** (Berufsbildung/Hochschulen) um gemeinsame Bildungsgänge zu entwickeln – Ziel transnationale Abschlüsse
Ziel sollte es sein, gemeinsame Ausbildungs- und Studiengänge für besonders wichtige regionale Bedarfe in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zu entwickeln. Dabei sollte das projektorientierte Arbeiten in eine kontinuierliche, schrittweise Ausweitung der Zusammenarbeit überführt werden. Auch hier ist eine Umdenken und eine von den Anforderungen der regionalen Wirtschaft getragene Verstetigung wichtig. Das impliziert eine engere Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen, Kammern und Unternehmen.
- c. Angebot von Zusatzqualifikationen im Sinne **einer Interregionalen Handlungskompetenz** (interkulturelle Kompetenz – unterschiedliche Berufskulturen, Berufsbilder) in den Curricula von

Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Ein Bündel an Teilkompetenzen hilft zukünftig mobilen Arbeitskräften, sich im Arbeitsalltag der Nachbarregion zu behaupten. Die Vermittlung Interregionaler Handlungskompetenz kann auch die Funktion eines **Gütesiegels** für die Internationalisierung der Ausbildung im Grenzraum übernehmen.

- d. Die Möglichkeit der Ausweitung von **Fernstudiengängen** ist auch für grenzübergreifende Angebote zu prüfen.

Grenzübergreifendes regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf-Studium

Stand:

Um Jugendliche in der Region zu halten und vor allem auch für den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt zu mobilisieren, ist eine enge Zusammenarbeit Schule-Berufsbildungseinrichtung-Wirtschaft zu erreichen, die es bisher nur in ersten Ansätzen gibt.

Empfehlung:

- a. **Beratung für grenzüberschreitende Berufsorientierung** ist wesentlich auszubauen. Hier sollte es darum gehen:
 - Schulen bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Betriebspraktika und Betriebserkundungen zu beraten
 - Ausbau der EURES-Beratung in Schulen/Ausbildungsmessen
 - Berufsbildungseinrichtungen die Möglichkeit geben, sich in den Schulen im Grenzraum zu präsentieren
- b. **Grenzüberschreitender Austausch in der Aus- und Weiterbildung**
Ein weiteres Instrument zur Förderung von Arbeitnehmermobilität sind verschiedene Austauschaktivitäten, um erste Kontakte zum benachbarten Arbeitsmarkt herzustellen mit dem Ziel, diese zu verstetigen bzw. neue Beschäftigungschancen zu eröffnen. Besonders große Bedeutung kommt dabei Schul- und Berufspraktika zu.
- c. Aktives Engagement der Unternehmen bei der Zusammenarbeit **Schule-Wirtschaft** auch grenzübergreifend
 - Vorstellung der Unternehmen und ihrer Karrierewege in Schulen
 - Bereitstellung von Praktikumsplätzen
 - Mitwirkung bei der Ausgestaltung von grenzübergreifenden Ausbildungsangeboten
- d. **Nachwuchswerbung** als Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bildungseinrichtungen
Lehrkräfte sowie Schüler/Studenten sollten verschiedene Veranstaltungen nutzen um die Ausbildungseinrichtungen und auch den Standort attraktiv zu präsentieren und einer „Abwanderungskultur“ entgegenzuwirken
 - Grenzübergreifende Beteiligung an „Tagen der offenen Tür“
 - Kontinuierliche aber auch gebündelte Zusammenarbeit mehrerer Schulen, Berufsbildungseinrichtung/Hochschule, IHK, Handwerkskammer – Entwicklung von neuen Formaten
- e. **„Regionalstipendium“**
Beim Fehlen bestimmter Fachkräfte für die Versorgung in Regionen (z.B. Ärzte) wird mit zusätzlicher materieller Unterstützung durch die Region gearbeitet.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtung

Stand:

Die Beobachtung und Dokumentation zentraler Entwicklungen auf den nationalen bzw. regionalen Arbeitsmärkten, d.h. die Aufgabe der Strukturberichterstattung ist bislang für die EURES-TriRegio nicht in einer Hand konzentriert. Mit der Cbfd der Statistischen Landesämter ist zwar eine Grundlage gegeben, die jedoch häufig nicht zeitnah zur Verfügung steht. Durch eine kontinuierliche grenzübergreifende Arbeitsmarktbeobachtung wäre:

- die frühzeitige Identifizierung von Entwicklungen und Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt des Grenzraums möglich, was die zeitnahe Einleitung angemessener Maßnahmen unterstützt;
- der Informationsbedarf von Arbeitssuchenden, potentiellen Grenzgängern aber auch Unternehmen zu decken;
- die regionale Diskussion über Beschäftigungspotentiale in den Gruppen der Älteren und Jüngeren auf Ebene der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter anzuschieben. Die verstärkte Sensibilisierung der Bevölkerung und der Wirtschaft ist im Kontext zum demografischen Wandel unumgänglich und hat zum Ziel, die Bedingungen zur Aktivierung von Beschäftigungsreserven zu verbessern.

Empfehlung:

- a. **Arbeitsmarktbeobachtung etablieren**(Förderung über INTERREG denkbar).
- b. Anschub über Projekt, dann aber Entscheidung über **dauerhafte Verortung an einer Einrichtung** (z.B. Euroregion, EURES-TriRegio)

6.2 Befördernde Rahmenbedingungen

Profilierung des Grenzraums nach Innen und Außen

Stand:

Beim Vergleich mit anderen Grenzräumen hat sich gezeigt, dass es notwendig ist regionale Kräfte bei der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zu bündeln. Vergleichbar dem räumlichen Umgriff der EURES-TriRegio sollte die Zusammenarbeit der Akteure im Grenzraum noch breiter aufgestellt sein. Das schließt auch ein, mittelfristig eine Passfähigkeit zwischen EURES-TriRegio und Euroregionen (als wichtigem Moderator der grenzübergreifenden Zusammenarbeit) zu hinterfragen – zumal bei den Euroregionen mit dem vollzogenen EU-Erweiterungsprozess und den veränderten Rahmenbedingungen (Territoriale Agenda 2020, rechtliche Instrumentarien, Gebietsreformen) die etablierten Strukturen und ihr Selbstverständnis auf dem Prüfstand stehen. Die Ausgestaltung der **Funktion der Euroregionen** sollte auf die Stärkung der Euroregionen hin zu Interessenvertretern des Grenzraumes gegenüber den nationalen Entscheidungsebenen gehen. Das beinhaltet, dass die Euroregionen stärker auch regionale Koordinierungsfunktionen wahrnehmen.

Wichtiges Element für eine Stärkung des Grenzraums als Wirtschaftsstandort und eine engere Vernetzung der Akteure kann die Fixierung eines gemeinsamen **Leitbilds für den trilateralen Grenzraum** sein (Was wollen wir erreichen? Was sind die mittelfristigen Ziele im Sinne eines Strategiekonzeptes?). Motor sollten dabei die Euroregionen sein, die als Moderator alle relevanten Akteure aus der Wirtschaft, Politik, Kammern, Verbänden und der Zivilgesellschaft zusammenführen sollten.

Empfehlung:

Profilierung der Euroregionen

- a. Moderation der **Leitbilddiskussion** Grenzraum Sachsen-Polen-Tschechien
- b. **Koordinierungs- und Moderationsfunktion** für grenzübergreifende Projekte/Initiativen und Unterstützung der Vernetzung der Projekte
- c. Euroregion in Abstimmung mit der EURES-TriRegio als **Unterstützer/Koordinator des gemeinsamen Arbeitsmarktes** (Best practice: Grenzraum D-DK; D-NL)
 - Bündelung der Aktivitäten von IHK, AA-EURES, Sprachangeboten, Berufsinformationszentren
 - Vermittlung von Erfahrungen und Know-how aus Pilotprojekten, Praxisberichten, Kooperationsstrukturen für den gesamten Grenzraum aber auch Erfahrungen aus der Praxis der grenzüberschreitenden Beschäftigung - Informationen über die praktischen Probleme des Grenzgängeralltags
 - Dialogprozess zum Arbeitsmarkt grenzübergreifend anschieben, z.B. regelmäßiger „Interregionaler Dialog Bildung-Wirtschaft“ als Expertenrunden mit bestimmten Schwerpunktthemen, um passgerechtes Verhältnis von Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsangebot zu erreichen
 - Profilierung als Schnittstelle zwischen Entscheidungsträgern und den Grenzgängern
 - alles aus einer Hand: Übernahme der Funktion einer **Fachkräfteagentur** (Information für Pendler, Migranten; Vermittlung Wohnung, Kita, Schule)
 - Realisierung der **Arbeitsmarktbeobachtung** mit Unterstützung der Statistik, der EURES-TriRegio, der Kammern und nationalen und regionalen Wirtschaftsförderung (Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH, CzechInvest)

Regionalmarketing

- a. **Pressekampagne:** Darstellung von Erfolgsgeschichten grenzübergreifender Arbeitnehmer, Positiverfahrungen von Unternehmen
- b. Ausbau der **Werbung für den Arbeits- und Lebensstandort Grenzraum:** z.B. aus sächsischer Sicht Information und Werbung auch in Tschechien und Polen mit Lebensbedingungen, Familienfreundlichkeit, niedrigen Wohnkosten und räumlicher Nähe – Beispiel: Regionalmanagement Erzgebirge
- c. gemeinsame Präsentation als Grenzregion muss vertieft werden: Der Tourismusbereich ist hier schon aktiv, aber es könnte insgesamt eine bessere gemeinsame Außendarstellung erarbeitet werden.
- d. Ansprache von „potentiellen Arbeitskräften“ mit **Willkommenspaket** u.a. mit Informationen zur Region
- e. Regionalmanagement/Wirtschaftsförderung (wie CzechInvest) wirbt durch **Direktansprache von Unternehmen** für Investitionen

Ausbau der Wissenschafts- und Unternehmenskooperationen

Stand:

Die Attraktivität des Wirtschaftsraums aber auch die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft im Grenzraum wird nicht zuletzt dadurch geprägt, wie es gelingt Innovationen für die Wirtschaft zu erschließen und durch Zusammenarbeit und Vernetzung die Leistungskraft der regionalen Wirtschaft zu stärken. Hochschulen als Bildungs- und Wissenschaftsträger besitzen dabei eine wichtige Funktion insbesondere bei der Unterstützung der kleinteiligen regionalen Wirtschaft ohne oder mit geringer Forschungskapazität.

Empfehlung:

- a. Ausbau der Unternehmens- und Hochschulkooperationen
- b. Grenzübergreifende Unternehmensnetzwerke auch als Multiplikatoren für Arbeitsmarktanforderungen

Sicherung der grenzübergreifenden Mobilität durch angemessene Infrastrukturen

Stand:

ÖPNV-Angebote sind im Grenzraum vorhanden, aber entsprechen nicht immer den Anforderungen für grenzübergreifendes Pendeln. Das vorhandene Straßennetz wird als ausreichend eingeschätzt, ist aber in seiner Funktionsfähigkeit weiter zu qualifizieren (z.B. B178n) und zu sichern. Deshalb sollte die **Mobilität der Menschen** im Grenzraum zur Unterstützung des von der Mehrzahl potenzieller Grenzgänger favorisierten „Pendelns“ durch Verkehrsangebote weiter verbessert werden.

Empfehlung:

- a. Ausbau tragfähiger Verbindungen und deren **Vertaktung im Grenzraum**
- b. Weitere Ausgestaltung der ÖPNV-Vernetzungen wie EgroNet im Grenzraum und Erweiterung in Richtung Anschlussstrecken im SPNV (Verbesserung der Vernetzung mit dem Schienenfernverkehr - Sachsen-Franken-Magistrale)
- c. Prüfung alternativer Ansätze (wie Anrufbus/-taxi, Einkaufs-/Eventbus) vor allem für die dünnbesiedelten Gebiete im engeren Grenzraum auch grenzübergreifend

Anforderungen an die Politik – Aufgaben der Bundes-/Landesebene

Stand:

In der EURES-TriRegio ist eine Reihe von Problemlagen zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes noch nicht ausreichend geregelt. Dazu zählen beispielsweise:

- **Förderung des Sprachunterrichts und Austauschs im jungen Alter** (nicht nur Projektlösungen) – dauerhafte **Finanzierungsregelungen**
- Abstimmung der Ausbildungsprogramme der Berufsschulen und Ausbau der interregionalen Berufspraktika sowie Unterstützung des Aufbaus **bi-/trilateraler Ausbildungsgänge** im Sinne der Verstetigung und Institutionalisierung
- **Ausbau der interregionaler Studiengänge** (Ausgestaltung, Bestätigung, Finanzierung)
- **Anforderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt** lockern (z.B. Lehrer ohne Fächerkombination anerkennen)
- Neue **Ausgestaltung der Berufsausbildung** in Tschechien
- **Weiterentwicklung der Reform der Berufsausbildung** in Polen
- Weitere **Vereinfachung der Anerkennung von Abschlüssen** und sonstigen Qualifikationen (z.B. Lehrer mit einem Fachabschluss)
- Verstetigung der **grenzübergreifenden Arbeitsmarktbeobachtung/-prognose**: Maßnahmen zur Sicherung des **Fachkräftebedarfs** und **Klärung der Verortung** (auch regionale Verortung denkbar)

Empfehlung:

Schwerpunkt zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes des Grenzraumes sollte auf dem Abschluss **bilateraler Verträge für Sonder- und Ausnahmeregelungen** liegen, ohne das nationale Recht in den jeweiligen Ländern entsprechend anzugleichen. Dazu zählen z.B. Ansätze wie

- Regelung der praktischen Ausbildung bei einem Unternehmen auf der anderen Seite der Grenze
- erweiterte Regelungen zur gegenseitigen Anerkennung der Qualifikationen und Bewertung der Abschlüsse

Dabei kann sowohl auf der Erfahrung anderer Grenzräume aufgebaut sowie Ergebnisse EU-weiter Projekte genutzt werden, wie z.B. die des Projektes www.tress-network.org mit Wissen über die europäische Koordination der Sozialversicherungssysteme.

6.3 Zusammenfassung: SWOT-Analyse und Handlungsfelder

Für die weitere Ausgestaltung des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes sind gemäß der aggregierten SWOT-Analyse bestehende Hemmnisse abzubauen und Chancen zu nutzen.

Tabelle 30: Zusammenfassung der SWOT-Analyse des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes

STÄRKEN	SCHWÄCHEN
<ul style="list-style-type: none"> - Gut funktionierende und gewachsene grenzübergreifende Kooperationsnetzwerke der Euroregionen - Hohe Motivation und zum Teil auch Fachkompetenz der Arbeitnehmer - Gutes Beratungsangebot im Rahmen der EURES-TriRegio - Prinzipielle Offenheit gegenüber einer Beschäftigung im Nachbarland 	<ul style="list-style-type: none"> - Zunehmend unzureichende Kenntnis der Nachbarsprache - Unflexibilität der Schulsysteme - Fehlende Transparenz des Arbeitsmarktes - Unzureichendes Wissen über die rechtlichen Arbeitsmarktregelungen im Nachbarland - Mangelnde interkulturelle Kompetenz - Unzureichende Unterstützung für die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarktes auf politischer Ebene - Kein optimales grenzübergreifendes Nahverkehrsnetzwerk
CHANCEN	RISIKEN
<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau der Transparenz auf dem Arbeitsmarkt - Unterstützung des grenzübergreifenden Unternehmertums - Weiterentwicklung der Beratungsangebote für mobile Arbeitskräfte - Schaffung eines integrierten Arbeitsmarktes mit neuen Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer - Zwischenstaatliche Verträge zur Vereinfachung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt - Berufsanfänger, die erste Erfahrungen im Nachbarland gesammelt haben, bringen bei der Rückkehr in ihr Heimatland neue Ideen und Know-how mit - Verbesserung des Ausbildungsniveaus durch grenzübergreifende Zusammenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Wegfall der finanziellen Unterstützung für die EURES-Partnerschaft und damit Schwächung des Prozesses - Starke Lohndifferenzen und starkes Wohlstandsgefälle können bei unzureichender Information und bei unklaren Mindeststandards Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse begünstigen - Gleichermaßen Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen: verstärkte Konkurrenz im Kontext des bestehenden Lohngefälles - Abwanderung der jungen Menschen in die urbanen Ballungszentren

Quelle: eigene Darstellung nach AGE (2012, S.18)

Handlungsfelder

Mit der zusammenfassenden Darstellung der Handlungsfelder wird der Versuch unternommen, in aggregierter Form den einzelnen Aufgaben Verantwortlichkeiten zuzuordnen. Dabei ist teilweise für einzelne Aufgabenfelder - auch im Vergleich mit anderen Grenzräumen - nicht „der“ eine Verantwortungsträger identifizierbar. Aufgaben können in Abhängigkeit von der regionalen Verankerung, der Personalausstattung und des Selbstverständnisses bei unterschiedlichen Akteuren angedockt werden. In diesen Fällen werden Verantwortlichkeiten in der folgenden Darstellung mehreren Partnern zugeordnet und in Klammern gesetzt. Zudem wird sich hier im Weiteren auf Hauptfelder der Einflussnahme beschränkt und am Anfang noch einmal in aggregierter Form die Beweggründe und Intention des Handlungsfeldes umrissen.

1. Informationsbereitstellung

- ✓ Befragungen in den Grenzregionen hat als Kernaufgabe die komplexe Informationsbereitstellung formuliert
- ✓ große Bedeutung einer zentralen Anlaufstelle
- ✓ wichtig vielfältige Wege erschließen und unterschiedliche Akteure vernetzen
- ✓ wesentliche Funktion liegt bei der Informationsbereitstellung durch EURES-Berater
- ✓ breite Informationsbereitstellung in der Region nicht allein durch EURES-Strukturen zu leisten
 - weiterer Hauptakteur könnte Euroregion werden
 - Unterstützung durch IHK/HWK wichtig

LÖSUNGSANSÄTZE	EURES-TriRegio	Euro-region	Kammern	WIFÖ	Unternehmen	Schulen BBE/HS	Kommune	Politik
INFORMATIONSBEREITSTELLUNG								
Arbeit der EURES-TriRegio								
o Sicherung der Finanzierung der Informationsdienste und EURES-Beratung für Grenzpendler	V							V
o Sicherung individueller Beratung neben Onlineportalen und standardisierten Informationsquellen	V							
o EURES-Beratung - mehrsprachiges Personal mit Kenntnis der Nachbarsprache (für Kommunikation der öffentlichen Verwaltungen untereinander und mit dem Bürger oder Unternehmen) und ausreichendes Zeitbudget								
o neue Formen realisieren								
- Bewerbungseminar mit Praktikum im Nachbarland	V		x			x		
- Interregionale Jobwerkstätten	V		x			x		
- Auslandspraktika für Umschüler	V		x			x		
- Sprachkurse für potentielle Migranten/Pendler	V		x			x		
o Bekanntheitsgrad EURES-TriRegio ausbauen	V	x	x	x		x	x	x
o Bildung eines Expertenetzwerk – Nutzung Chatroom	V	(V)						
o mittelfristig auch Einrichtung Task force Grenzgänger mit Manager	V		x					
Komplexere Angebote	x/V	V/x	x/V	x	x	x	x	
o Informationen differenziert nach Zielgruppen (Pendler, Migranten, Arbeitssuchende, Arbeitgeber, die Personal suchen, Unternehmer mit Ansiedlungsziel)								
o Erarbeitung, Bereitstellung und Pflege von Informationen an einer Stelle u.a. zu Berufsbildern und Anerkennung für unterschiedliche Nutzer - Best-practice: www.ejg.info - Vergleich der Qualifikationen im Pflegebereich; www.euro-job.net - Projekt der IHK in der Euroregion Viadrana: Hinweise zu Ausbildungsberufen, Berufsbildern und Anerkennungsregelungen, Ansprechpartnern, Veranstaltungen, Termine								
Ausbau/Erhalt - grenzübergreifende Beratungstage, Messeauftritte, Konferenzen und Jobmessen	x		x	V	x	x	x	
Bessere Vernetzung und Kooperation der relevanten Akteure , um Parallelangebot zu vermeiden und Qualität der Leistungen zu verbessern	x	V	x	X	x	x	x	x

2. Sprachkenntnissen/interkultureller Kompetenzen

- ✓ Mindestniveau an Sprachkenntnissen/interkultureller Kompetenz als wichtige Komponente für gemeinsamen Wirtschaftsraum notwendig
- ✓ fördert allgemein das Zusammenleben, auch die Wirtschafts- und Handelsvernetzung
- ✓ wichtig für Ausbau der Unternehmenskooperationen (Vertrauensbasis) aber auch für gemeinsame Bildungsprojekte

LÖSUNGSANSÄTZE	EURES-TriRegio	Euro-region	Kammern	WIFÖ	Unternehmen	Schulen BBE/HS	Kommune	Politik
Sprachausbildung/Interkulturelle Bildung								
Spezielle Sprachkampagnen zur Erhöhung der Attraktivität der Nachbarsprache Anerkennung von Tschechisch bzw. Polnisch als Zweitsprache an sächsischen Schulen Mehr Austauschaufenthalte Jugendlicher im engeren Grenzraum (z.B. auch Unternehmensbesichtigungen, Jugendcamps) Ausbau/Kontinuität grenzübergreifender Sprachangebote in Kita und Schule – Klärung der Finanzierung Ausweitung der Möglichkeiten zur Sprachbildung im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und im Studium Vermittlung von Sprache und interkultureller Kompetenz für Arbeitssuchende und mobile Arbeitnehmer (bspw. Pontes-Netzwerk) Angebot an (fachspezifischen) Sprachkursen für Arbeitnehmer (u.a. Handel, Gastronomie)	x	V	x	x	x	x	x	V x x x x

3. Fachkräftesicherung und grenzübergreifendes Übergangsmanagement Schule-Berufsausbildung-Studium-Arbeit

- ✓ Konkurrenzfähigkeit des Grenzraumes durch gut ausgebildete Fachkräfte und Qualität des Bildungsstandorts sichern
- ✓ dafür ist die grenzübergreifende Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen erforderlich
- ✓ Bedarfe regionaler Unternehmen beachten

LÖSUNGSANSÄTZE	EURES-TriRegio	Euro-region	Kammern	WIFÖ	Unternehmen	Schulen BBE/HS	Kommune	Politik
Berufsbildung/Studium								
Ausbau und Kontinuität grenzübergreifender auch gemeinsamer Bildungsangebote von Schule bis Berufsausbildung/Studium – Klärung der Finanzierung, gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse ohne Zusatzprüfung bzw. Kompatibilität von Teilleistungen		x	V/x		x	V	X	x
Sicherung des Berufsbildungs- und Hochschulstandortes Grenzraum (Profilierung unter Beachtung auch regionaler Bedarfe)		x	x			V	x	x
Breitere grenzübergreifende Nachwuchswerbung durch Bildungseinrichtungen	x	x	x			V		
Ausbau Zusammenarbeit Wirtschaft-Schule (auch grenzübergreifend)		x	x		x	V/x		
Vermittlung der Erfahrungen mit dualem Ausbildungssystem in Sachsen (Theorie- & Praxiswissen) - Erfahrungsaustausch (finanzielle) Förderung von Praktika , um Austausch und Auslandserfahrungen zu erhöhen („Erasmus für Ausbildung“)		x	x/V		x	V		x
fachbezogene Zusammenarbeit der Hochschulen/Berufsbildungseinrichtungen		x	x		x	V		x
Entwicklung gemeinsamer bi-/trinaler Ausbildungsprogramme entsprechend regionalen Anforderungen	x	x	x			V		x
Grenzübergreifende Fernstudiengänge			x			V		x

4. Willkommenskultur

- ✓ **Fachkräftebedarf auf allen drei Seiten in bestimmten Bereichen hoch** - zunehmender Konkurrenzkampf um Arbeitskräfte im Grenzraum, aber auch im Kontext der unterschiedlichen Attraktivität von Wirtschaftsräumen
- ✓ bei Annäherung des Lohnniveaus in nachgefragten Berufen gewinnen weiche Standortfaktoren an Bedeutung
- ✓ mit „Nähe“ punkten

LÖSUNGSANSÄTZE	EURES-TriRegio	Euro-region	Kammern	WIFÖ	Unter-nehmen	Schulen BBE/HS	Kommune	Politik
WILLKOMMENSKULTUR								
dreiseitige Pressekampagne – positive Integrationsbeispiele Arbeitnehmer/Unternehmen; Informationen im Regionalfernsehen, Radio und Tageszeitungen	x	V/x	x	V/x	x	x	V/x x	
Willkommenskultur leben durch Einzelaktivitäten in Zivilgesellschaft, Kommunen, Unternehmen, Vereinen (Begrüßungspaket für Zuwanderer/Pendler, Angebote zur Mitarbeit, Start-up-Treffen für Zugewanderte durch Kommunen/Unternehmen - halbjährlich)	x	x/V	x		x		x/V	
Komplettangebote für Arbeitnehmer notwendig (z.B. Unterstützung bei Wohnortwechsel, attraktive Arbeitszeitsysteme) - Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kommunen	x		x		V		x	
zukünftig Aufbau von Fachkräfteagentur (die Komplettangebot für Unternehmen anbietet, aber auch Willkommenskultur koordiniert)	x	V/x	x/V	x				
UNTERNEHMENSAKTIVITÄTEN								
Fachkräftebedarf strukturieren - aktiverer Auftritt und Suche nach Personal im Grenzraum mit Unterstützung EURES-Berater	x				V			
Unternehmerkontakte ausweiten (Unternehmensstammtisch) – Vertrauen ermöglicht Suche nach gemeinsamen Lösungen (weniger Konkurrenzdenken)	x	x/V	V/x	x	X			
Wirtschaftsförderung komplexer denken („Investoren erwarten kommunale Unterstützung“)			x	V	x		V/x	

5. Etablierung eines gemeinsamen Wirtschaftsraums

- ✓ Voraussetzung für das Agieren: genaue Kenntnis der Entwicklung durch regelmäßiges Monitoring und verstärkte Vernetzung der Akteure in der Region
- ✓ Verbesserung des Images nach Innen und Außen
- ✓ Schaffung des rechtlichen Rahmens insbesondere über Verträge zu Einzelthemen: hier sind öffentliche Hand und Politik gefragt
- ✓ ein Baustein könnte die schrittweise Neuprofilierung der Euroregionen sein (stärkere Bündelungs- und Moderationsfunktion, gemeinsame grenzübergreifende Funktionswahrnehmung; EVTZ, passfähiger räumlicher Umgriff zur EURES-TriRegio)

LÖSUNGSANSÄTZE	EURES-TriRegio	Euro-region	Kammern	WIFO	Unternehmen	Schulen BBE/HS	Kommune	Politik
INTEGRATION DER ARBEITSMÄRKTE								
Gemeinsames Arbeitsmarktmonitoring (verlässliches statistisches Material) als Grundlage für die aktive Einflussnahme grenzüberschreitender Dialog der Politik sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, um Lösungen für die Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels im Sinne der gesamten Region zu finden (z.B. Datensalon Sachsen ausweiten) Weiterarbeit an den gemeinsamen Nahverkehrskonzepten und deren Umsetzung	x / V	x / V	x	x	x			x
		x	x	x			V	V
		x		x				x
REGIONALE ZUSAMMENARBEIT								
stärkere Vernetzung der Akteure , die im Kontext zur Arbeitsmarktmobilität agieren (IHK, EURES-TriRegio, Euroregionen, Bildungsinitiativen)	x	V	x	x	x	x	x	x
Ausbau Zusammenarbeit Wissenschaft-Wirtschaft		x	x		V	V		x
Vernetzung mit anderen Grenzregionen (Ausbau Erfahrungsaustausch)	x	V	x	x	x	x	x	x
Neuprofilierung der Euroregionen als Chance – mittelfristig für Grenzraum	x	V	x		x	x	x	x
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regionalen Umgriff breiter denken – Diskussionsprozess starten ▪ Präsentation des Grenzraums nach Innen und Außen für Arbeitsmarkt ▪ Unterstützungs- und Koordinierungsfunktion für Projekte zum Arbeitsmarkt ▪ Bündelungsfunktion für Arbeitsmarkt übernehmen (wie in anderen Grenzräumen D-NL, D-DK) 	x x/V	V V/x	x x	x x	x x	x x	x x	x x

Quelle: vgl. AGE (2012, S.25,26); eigene Darstellung

Quellen

Abteilung für Handel und Investitionen Generalkonsulat der Republik Polen in Köln (2010): Polnische Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz. Köln.

AGEG (Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen) (2012): Informationsdienste für Grenzpendler in europäischen Grenzregionen. Zusammenfassender Bericht. Gronau. [http://www.aebr.eu/files/publications/121030_Abschlussbericht_DE_clean.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Alscher, S. (2008): Dossier Migration: Polen. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. [<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/57772/polen>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Babka von Gostomski, C. (2010): Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Forschungsbericht 8. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb08-fortschritte-der-integration.pdf?__blob=publicationFile; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2004): Tschechien wird zum Land der Alten. In: DEMOS Newsletter, 8. Ausgabe, 17. Mai 2004. Berlin. [http://www.berlin-institut.org/newsletter/newsletter_17mai2004.html#lang3; zuletzt aufgerufen: 09.06.2015].

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2012a): Geschlechtsunterschiede bei Bildungsabschlüssen 1995 bis 2010. In: DEMOS Newsletter, 144. Ausgabe, 15. November 2012. Berlin. [http://www.berlin-institut.org/newsletter/Newsletter_144.html.html#Artikel1; zuletzt aufgerufen: 09.06.2015].

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2012b): Umgekehrte Vorzeichen. In: DEMOS Newsletter, 144. Ausgabe, 15. November 2012. Berlin. [http://www.berlin-institut.org/newsletter/Newsletter_144.html.html#Artikel1; zuletzt aufgerufen: 09.06.2015].

Bittner, M.; Hudler-Seitzberger, M. & C. Neunteufl (2011): Long-term Monitoring of Potential Labour Migration and Labour Force Demand in the Border Regions of Austria with the Czech Republic, the Slovak Republic and Hungary. In: Larsen, C.; Hasberg, R.; Schmid, A.; Bittner, M. & F. Clément (Hrsg.): Measuring Geographical Mobility in Regional Labour Market Monitoring: State of the Art and Perspectives. München & Mering: Rainer Hampp, S. 52-64.

BIZNES.PL (2011): Trudno oszacować skutki otwarcia rynków pracy na Zachodzie [Die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung im Westen sind schwer einzuschätzen]. 10.03.2011. [<http://biznes.pl/wiadomosci/trudno-oszacowac-skutki-otwarcia-rynkow-pracy-na-z>, 4207071,news-detel.html; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2009): EU-Erweiterungen und Arbeitsmarkt – Informations- und Datenbank. [<http://www.wisdom.at/euost/Frage5.aspx>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Boba, K. (2008): Delokalisierung der Produktion von Polen nach Deutschland. In: Osteuropa-Wirtschaft, 53 (2), S. 151-160.

Bonin, H.; Eichhorst, W.; Florman, C.; Hansen, M. O.; Skiöld, L.; Stuhler, J.; Tatsiramos, K.; Thomasen, H. & K. F. Zimmermann (2008): Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits. IZA Research Report Series No. 19. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_19.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Branka, J. & H. Zackova (2011): Cross Border Mobility in Czech Republic. In: Larsen, C.; Hasberg, R.; Schmid, A.; Bittner, M. & F. Clément (Hrsg.): Measuring Geographical Mobility in Regional Labour Market Monitoring: State of the Art and Perspectives. München & Mering: Rainer Hampp, S. 72-82.

Buch, T.; Schmidt, T. D. & A. Nieburg (2009): Cross-Border Commuting in the Danish-German Border Region – Integration, Institutions and Cross-Border Interaction. *Journal of Borderland Studies*, 24 (2), S. 38-54.

Bureau van Dijk (2014): Markus. Die große Datenbank deutscher, österreichischer und luxemburgischer Unternehmen. [<http://www.bvdinfo.com/en-gb/products/company-information/national/markus>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

CBOS (Centrum Badań Opinii Społecznej [Zentrum zur Erforschung der gesellschaftlichen Meinung]) (2009): Polacy o swoich wyjazdach zagranicznych i znajomości języków obcych [Stellungnahmen polnischer Bürger zu eigenen Auslandsreisen und Fremdsprachenkenntnissen]. Komunikat z badań [Mitteilungen aus der Forschung]. Warschau. (zitiert nach Łada, A. & J.S. Frelak (2012): Eine Grenze verschwindet. Die neue polnische Migration nach Deutschland aus lokaler Perspektive. Stiftung Institut für Öffentliche Angelegenheiten, Warschau.)

CBOS (Centrum Badań Opinii Społecznej [Zentrum zur Erforschung der gesellschaftlichen Meinung]) (2010): Praca Polaków za granicą [Die Arbeit polnischer Bürger im Ausland]. Komunikat z badań [Mitteilungen aus der Forschung]. Warschau.

CBFD (Crossborder Friendship Database) (2013): [<http://cbfd.czso.cz/cbfd/jsp/information.jsp?lang=d&nuts=1&nav=1&o=0>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

CzechInvest (2013): Lohnkosten. [<http://www.czechinvest.org/data/files/fs-08-lohnkosten-72-de.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Cyrus, N. (2009): Undocumented Migration. Counting the Uncountable. Data and Trends across Europe. Country report Germany. Hamburg: Hamburger Institut für Sozialforschung (HIS).

Dimova, R. & F.-C. Wolff (2009): Remittances and Chain Migration: Longitudinal Evidence from Bosnia and Herzegovina. IZA Discussions Papers No. 4083. [<http://ftp.iza.org/dp4083.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Dodd, S.C. (1950): The Interactance Hypothesis: A Gravity Model Fitting Physical Masses and Human Groups. In: *American Sociological Review*, 15 (2), S. 245-256.

DTIHK (Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer) (2011): DITHK-Umfrage: Deutschkenntnisse großer Karrierevorteil in Tschechien. Pressemitteilung vom 29. Juni 2011. Prag.

Duszczak, M. (2013): Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik in Polen. In: *Polen-Analysen*, Nr. 113. Warschau: Deutsches Polen-Institut u.a.. [<http://www.laender-analysen.de/polen/pdf/PolenAnalysen113.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

DWUP (Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu) (2011): Konsekwencje otwarcia niemieckiego rynku pracy dla pracowników i pracodawców z Dolnego Śląska. Raport z Badań Desk-Research. [https://careers.uni.wroc.pl/media/uploads/Konsekwencje_otwarcia_niemieckiego_ryнку_pracy.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Enders, J. & L. Bornmann (2002): Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter – Eine Sekundäranalyse der Kasseler Promoviertenstudie. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35 (1), S. 60-73.

Erlinghagen, M. (2009): Deutschland ein Auswanderungsland? In: *DIW Wochenbericht* 39/2009, S. 663-669.

Ernst & Young (2011): Direktinvestitionen nach Deutschland: Bundesländer im Vergleich. Erhebungs- und Befragungsergebnisse. Stuttgart.

Ette, A. & L. Sauer (2010): Auswanderung aus Deutschland. Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

EURES-T Oberrhein (o. J.): [<http://www.eures-t-oberrhein.eu/arbeitgeber.html>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

EURES-TriRegio (o. J.): EURES-Arbeitsplan 2010-2013. Unveröffentlichtes Dokument.

Eures Partnerschaft Bayern-Tschechien (2009): Flyer Imagekampagne „Gute Arbeit“. [<http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=176>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau (o. J.): [<http://www.eurodistrict.eu/de/Startseite-2.html>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Europäische Kommission (2011): EURES-Leitlinien. Luxemburg.

Europäische Kommission (o.J.): EURES in Grenzregionen. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX). [<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=de&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=70>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Evers & Jung (2011): Unternehmensgründungen von Migranten und Migrantinnen. Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums. Hamburg: Evers & Jung. (<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/migrantinnen-gruender,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015).

Faist, T. & A. Ette (2007): The Europeanization of National Immigration Policies: Between Autonomy and the European Union. London: Palgrave Macmillan.

Fassmann, H. & E. Musil (2012): Data requirement paper for measuring longer term migratory, labour market and human capital processes. Working Paper of the SEEMIG project. Wien: Universität Wien. [<http://www.seemig.eu/downloads/outputs/SEEMIGDataRequirementPaper.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Freistaat Sachsen (2013): Landesentwicklungsplan 2013 - LEP 2013. 14. August 2013. [<http://www.landesentwicklung.sachsen.de/11117.htm>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Gazeta Prawna (2011a): Trudno oszacować skutki otwarcia rynków pracy na Zachodzie [Die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung im Westen sind schwer einzuschätzen]. 10.03.2011.

Gazeta Prawna (2011b): Niemcy obawiają się otwarcia rynku pracy [Die Deutschen fürchten sich vor der Arbeitsmarktöffnung]. 27.02.2011. [http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,9173588,Niemcy_obawiaja_sie_otwarcia_ryнку_pracy.html; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vom 6. Dezember 2011. Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt, Jahrgang 2011, Teil I Nr. 63. Bonn. 12.12.2011.

Główny Urząd Statystyczny (Statistisches Hauptamt) (2012): Informationen über das Ausmaß und die Richtung der Emigrationen aus Polen in den Jahren 2004-2011. Material für die Pressekonferenz am 25.09.2012. [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xcbr/gus/LU_infor_o_rozm_i_emigra_z_polski_w_latach_2004_2011; zuletzt abgerufen; 09.06.2015].

GMF (The German Marshall Fund of the United States) (2011): Transatlantic Trends: Immigration 2011. [http://trends.gmfus.org/files/2011/12/TTImmigration_final_web1.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

- Han, P. (2000): *Soziologie der Migration*. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlag.
- Haug, S. (2000): *Klassische und neuere Theorien der Migration*. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 30/2000. Mannheim.
- Haug, S. (2007): *Soziales Kapital als Ressource im Kontext von Migration und Integration*. In: Lüdicke, J. & M. Diewald (Hrsg.): *Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85-111.
- Heimer, A. & I. Pfeiffer (2008): *Gründe für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie*. Endbericht I A 2 – 020815 –12. Berlin: Prognos AG.
- Heuberger, V.; Suppan, A. & E. Vyslonzil (1998): *Das Bild vom Anderen. Identitäten, Mentalitäten, Mythen und Stereotypen in multiethnischen europäischen Regionen*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Huck, J. (2012): *Arbeitsmigration in Deutschland. Ökonomische und nicht-ökonomische Bestimmungsfaktoren des Mobilitätsverhaltens*. Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung, ST2012/03. Oldenburg: Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations. [http://www.cetro.uni-oldenburg.de/download/Huck_2012_Arbeitsmigration_in_Deutschland.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].
- Ifl (Leibniz-Institut für Länderkunde) (2011): *Sächsisch-tschechische Grenzraumstudie: Analyse des sächsischen Grenzraums*. Arbeitsmaterial. Leipzig: IfL.
- Janssen, M. & M. Van Der Velde (2003): *Cross-Border Commuting in the EU: Obstacles and Barriers*. Final Report.
- Kaczmarczyk, P. & J. Tyrowicz (2008): *Migracje sezonowe Polakow do Niemiec [Die saisonale Migration polnischer Bürger nach Deutschland]*. Warschau: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych [Stiftung für Sozioökonomische Initiativen].
- Kolarska-Bobińska, L. & A. Łada (2009): *Polen und Deutsche. Ihr gegenseitiges Bild und ihre Vision von Europa*. Warschau: Instytut Spraw Publicznych.
- KPMG (2011): *Ostdeutschland als Standort für Direktinvestitionen: ein Vergleich mit ausgewählten osteuropäischen Städten*. Frankfurt am Main: KPMG.
- Krätke, S. & R. Borst (2004): *EU-Osterweiterung als Chance. Perspektiven für Metropolräume und Grenzgebiete am Beispiel Berlin-Brandenburg*. Beiträge zur europäischen Stadt- und Regionalforschung, Band 1. Berlin, Münster, Wien, Zürich, London: LIT Verlag.
- Kucharczyk, J.; Łada, A. & Ł. Wenerski (2013): *Deutschland, Polen, Tschechien. Die wirtschaftlichen Beziehungen und das Bild vom Nachbarland*. Polen Analysen 132.
- Kukulak-Dolata, I. (2011): *Contemporary Economic Emigration from Poland – its Scale, Destinations, Motivations and Outlook*. In: Larsen, C.; Hasberg, R.; Schmid, A.; Bittner, M. & F. Clément (Hrsg.): *Measuring Geographical Mobility in Regional Labour Market Monitoring: State of the Art and Perspectives*. München & Mering: Rainer Hampp, S. 99-114.
- Łada, A. & J. S. Frelak (2012): *Eine Grenze verschwindet. Die neue polnische Migration nach Deutschland aus lokaler Perspektive*. Warschau: Stiftung Institut für Öffentliche Angelegenheiten.
- Larsen, C.; Hasberg, R.; Schmid, A.; Bittner, M. & F. Clément (2011): *Editors' Note*. In: Larsen, C.; Hasberg, R.; Schmid, A.; Bittner, M. & F. Clément (Hrsg.): *Measuring Geographical Mobility in Regional Labour Market Monitoring: State of the Art and Perspectives*. München & Mering: Rainer Hampp, S. 7-14.
- Lee, E. S. (1966): *A Theory of Migration*. In: *Demography*, 5 (1), S. 47-57.

- Lehmann, R. & J. Steinbrecher (2012): Wirtschaftliche Verflechtung Sachsens mit seinen Nachbarregionen in Polen und Tschechien. In: ifo Dresden berichtet, 2/2012, S. 3-12.
- Lehmann, R. & W. Nagl (2012): Wo leben welche Migranten? Eine Analyse mit Kreisdaten. In: ifo Dresden berichtet, 6/2012, S. 31-35.
- Lehmann, R.; Steinbrecher, J. & M. Thum (2012): Wirtschaftliche Verflechtungen im Grenzraum Sachsen – Böhmen – Niederschlesien. ifo Dresden Studien 65. Dresden: ifo Institut.
- Leibert, T. (2011): „Männerproletariat“ - schiffbrüchig im „Ozean von Armut und Demenz“? In: Stadt Leipzig, Amt für Statistik und Wahlen (Hrsg.): Statistischer Quartalsbericht IV/2011. Leipzig, S. 20-28.
- Leibert, T. & K. Wiest (2011): Unausgewogene Geschlechterproportionen in Europa. In: Nationalatlas aktuell 5 [28.10.2011]. Leipzig: Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL). [http://aktuell.nationalatlas.de/Sexualproportion.10_10-2011.0.html, zuletzt abgerufen: 09.06.2015].
- Leick, B. (2006): Grenzüberschreitende Verflechtungen sächsischer und tschechischer Unternehmen: Ein Beitrag zur Konvergenz der Grenzräume. In: ifo Dresden berichtet, 2/2006, S. 20-25.
- Liebau, E. & J. Schupp (2010): Auswanderungsabsichten: Deutsche Akademiker zieht es ins Ausland - jedoch nur auf Zeit. In: DIW Wochenbericht, 37/2010, S. 2-9.
- Lutz, H. & E. Palenga-Mollenbeck (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: Social Policy & Society, 9 (3), S. 419-430.
- Martinez, O. (1994): Border people: life and society in the U.S.-Mexico borderlands. Tucson: The University of Arizona Press.
- Neuhaus, A.; Isfort, M. & F. Weidner (2009): Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen. Köln: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung. [http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/bericht_haushaltshilfen.pdf; zuletzt aufgerufen: 09.06.2015]
- Oberrheinkonferenz/Trinationale Metropolregion Oberrhein (TMO) (2013): Grenzüberschreitende Bildungswege zu Arbeit und Beschäftigung am Oberrhein. [<http://www.eures-t-oberrhein.eu/index.php?cmpref=3039&lang=de&module=media&action=Display>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].
- Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji [Observatorium des Niederschlesischen Arbeits- und Bildungsmarktes] (2011): Konsekwencje otwarcia niemieckiego rynku pracy dla pracowników i pracodawców z Dolnego Śląska [Die Folgen der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Niederschlesien]. Breslau.
- Polnisches Arbeits- und Sozialministerium (2013): Informacja w sprawie zatrudnienia obywateli polskich w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz obywateli państw EOG w Polsce.
- Polnisches Zentralamt für Statistik (o. J.): Vierteljährliche Erhebung des Polnischen Zentralamtes für Statistik: Zur Ökonomischen Aktivität der Bevölkerung (Badanie aktywnosci ekonomicznej ludności – BAEL). Warschau.
- Regio Basiliensis (2013): Jahresbericht 2012. Regioinform 1/2013. [http://www.regbas.ch/files/downloads/Jahresbericht_2012.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].
- Regio Basiliensis (o. J.): [http://www.regbas.ch/d_home.cfm; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].
- Roose, Jochen (2010): Vergesellschaftung an Europas Binnengrenzen. Eine vergleichende Studie zu den Bedingungen sozialer Integration. Wiesbaden: VS Verlag.

Roose, Jochen (2012): Grenzpendeln an deutschen Außengrenzen. Ergebnisse einer Online-Befragung. Berlin: Freie Universität Berlin.

SAB (Sächsische Aufbaubank) (2011): Wohnungsbaumonitoring 2011. Dresden: SAB. [<http://www.sab.sachsen.de/media/publikationen/wohnungsbaumonitoring/wohnungsbaumonitoring2011.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

SMWA (Sächsisches Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr) (2012): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen – Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011. Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Berlin: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH. [http://www.arbeit.sachsen.de/download/IAB_Langfassung_2011.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Samuelson, P. A. (1971): »Ohlin Was Right«. In: *The Swedish Journal of Economics*, 73 (4), S. 365-384.

Scheibelhofer, E. (2003): Migration und Individualisierung. Grundlegende Handlungsorientierungen bei Auswanderungen aus Westeuropa in die Vereinigten Staaten. Europäische Hochschulschriften. Reihe XXII Soziologie. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Scholz, G. (2011): Der SaarLorLux-Raum zwischen Realität, Illusion und Vision: Wahrnehmung und aktionsräumliches Verhalten aus der Sicht von Bewohnern einer europäischen Grenzregion. Saarbrücken: Institut für Landeskunde im Saarland.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025. Modellrechnung. Kamenz. [<http://www.statistik.sachsen.de/bevprog/documents/Modellrechnung.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Straube, R. & H.-D. Kretschmann (2013): Auswirkungen des demografischen Wandels auf das derzeitige und zukünftige Fachkräfteangebot in Sachsen. Vortrag zum 1. Sächsischen Datensalon „Fachkräftesicherung in Sachsen“, 31.01.2013. Dresden.

Trappmann, V. (2013): Flexibilität zu welchem Preis? Arbeit in Polen. In: Deutsches Polen-Institut (Hrsg.): *Jahrbuch Polen 2013: Arbeitswelt*. Darmstadt: Deutsches Polen-Institut, S. 19-28.

Treibel, A. (2003): Migration in modernen Gesellschaften: Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. *Grundlagentexte Soziologie* 44. Weinheim: Juventa.

Übelmesser, S. (2006): To Go or Not to Go: Emigration from Germany. In: *German Economic Review*, 7 (2), S. 211-231.

UUR Brünn (2011): SWOT-Analyse für den tschechischen Grenzraum. Arbeitsmaterial. Brünn.

Van Houtum, H. & M. Van Der Velde (2004): The Power of Cross-Border Labour Market Immobility. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 95 (1), S. 100-107.

Vandenbrande, T.; Coppin, L.; Van Der Hallen, P.; Ester, P.; Fourage, D.; Fasang, A.; Geerdes, S. & K. Schömann (2006): Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Vasileva, K. (2012). Nearly two-thirds of the foreigners living in EU Member States are citizens of countries outside the EU-27. *Statistics in focus*, 31/2012. Luxembourg: Eurostat. [<http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/KS-SF-12-031-EN-N.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Vavrecková, J. (2003): Die Bereitschaft tschechischer Bürger zur Arbeitsmigration. *WISO* 2/2003. Prag: Forschungsinstitut für Arbeit und Soziales. [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/LF_vavreckova_2_03.pdf; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Vetter, R. (2007): Strukturwandel – Ausländisches Kapital modernisiert Polens Wirtschaft. In: Polen-Analysen, 18/2007, S. 2-12.

Vogel, J. (2012) Update report Germany: Estimate of irregular foreign residents in Germany (2010) – In: IRREGULÄRE MIGRATION IN DEUTSCHLAND CLANDESTINO Forschungsprojekt. Das Zählen des Unzählbaren: Daten und Trends in Europa.

Wille, C. (2012): Grenzgänger und Räume der Grenze: Raumkonstruktionen in der Großregion Saar-LorLux. Luxemburg-Studien/Études luxembourgeoises Nr. 1. Frankfurt/Main: Peter Lang.

Wolter, A. (2013): Führerscheintourismus: Das Geschäft mit neuen Papieren. Magazin PlusMinus, 17. Juli 2013. [<http://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/mdr/2013/plusminus-vom-17072013-134.html>; zuletzt aufgerufen: 09.06.2015].

World Bank Group (2013): Worldwide Governance Indicators Project. Full dataset. [<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015].

Anhang

I. Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsagentur
AL	Arbeitslosigkeit
BB	Bergbau
BBE	Berufsbildungseinrichtung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CBFD	Cross-Border Friendship Database
CBOS	Centrum Badania Opinii Społecznej
CZ	Tschechien
DL	Dienstleistungen
DTIHK	Deutsch-tschechische Industrie- und Handelskammer
EURES	European Employment Services
EW	Einwohner
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
EWV	Energie, Wasserversorgung
H	Handel
HS	Hochschule
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Ifl	Leibniz-Institut für Länderkunde
ISCED	International Standard Classification of Education
KMU	Klein- und mittelständische Unternehmen
LK	Landkreis
Mio.	Millionen
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques (französisch)
NÜ	Nachrichtenübermittlung
ÖAV	Öffentliche Arbeitsverwaltungen
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
Pkw	Personenkraftwagen
PL	Polen
SS-OE	Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
SMWA	Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
SWZ	Sonderwirtschaftszone
TMO	Trinationale Metropolregion Oberrhein
UUR	Institut für Raumentwicklung Brunn
V	Verkehr
WE	Wohneinheit
WIFÖ	Wirtschaftsförderung
WuT	Wissenschaft und technologische Forschung
WZ	Wirtschaftszweige

II. Tabellen und Abbildungen

Tabelle 31: Siedlungsgrößenstruktur im sächsischen und tschechischen Betrachtungsgebiet 2011

Teilraum	Zahl der Gemeinden gesamt	davon Gemeinden mit Einwohnerzahl von ...				
		bis zu 2.000	2.000-4.999	5.000-9.999	10.000-49.999	50.000 und mehr
Sächsischer Teil	396	93	171	76	51	5
	Anteil	23,5%	43,2%	19,2%	12,9%	1,3%
Tschechischer Teil	701	588	60	24	22	7
	Anteil	83,9%	8,6%	3,4%	3,1%	1,0%

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, Tschechisches Statistisches Amt, 2013

Tabelle 32: Natürliche und räumliche Bevölkerungsbewegung, absolut und pro 1000 EW, 2002, 2006, 2011, NUTS-3-Regionen

Bevölkerungsbewegung									
NUTS-3-Region	2002			2006			2011		
	Absolut								
	Natürliche Bewegung	Räumliche Bewegung	Gesamte Bewegung	Natürliche Bewegung	Räumliche Bewegung	Gesamte Bewegung	Natürliche Bewegung	Räumliche Bewegung	Gesamte Bewegung
	pro 1000 EW								
	Natürliche Bewegung	Räumliche Bewegung	Gesamte Bewegung	Natürliche Bewegung	Räumliche Bewegung	Gesamte Bewegung	Natürliche Bewegung	Räumliche Bewegung	Gesamte Bewegung
Vogtlandkreis	-1.919	-912	-2.831	-1.596	-1.626	-3.222	-1.815	-950	-2.765
	-7,1	-3,4	-10,5	-6,2	-6,3	-12,5	-7,5	-3,9	-11,4
Zwickau	-2.340	-1.662	-4.002	-2.141	-1.895	-4.036	-2.330	-1.335	-3.665
	-6,3	-4,5	-10,8	-6,0	-5,3	-11,3	-6,9	-3,9	-10,8
Stadt Chemnitz	-1.257	-1.932	-3.189	-1.202	+324	-878	-1.203	+1.112	-91
	-4,9	-7,6	-12,5	-4,9	+1,3	-3,6	-4,9	+4,6	-0,3
Erzgebirgskreis	-2170	-2755	-4925	-1772	-3496	-5268	-2191	-2240	-4431
	-5,3	-6,7	-12,0	-4,5	-9,0	-13,5	-6,0	-6,1	-12,1
Mittelsachsen	-1.587	-2.747	-4.334	-1.507	-2.775	-4.282	-1.869	-1.579	-3.448
	-4,4	-7,6	-12,0	-4,3	-8,0	-12,3	-5,7	-4,8	-10,5
Meißen	-946	-1.507	-2.453	-1.047	-1.980	-3.027	-1.101	-641	-1.742
	-3,5	-5,6	-9,1	-4,0	-7,5	-11,5	-4,4	-2,5	-6,9
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-1.073	-1.223	-2.296	-968	-1.398	-2.366	-1.116	-333	-1.449
	-4,0	-4,5	-8,5	-3,7	-5,4	-9,1	-4,4	-1,3	-5,7
Stadt Dresden	-817	+2.418	+1.601	+204	+9.405	+9.609	+1.135	+5.566	+6.701
	-1,7	+5,0	+3,3	+0,4	+18,8	+19,2	+2,2	+10,6	+12,8
Bautzen	-1.231	-3.114	-4.345	-1.075	-3.571	-4.646	-1.359	-1.534	-2.893
	-3,5	-8,7	-12,2	-3,2	-10,5	-13,7	-4,2	-4,8	-9,0
Görlitz	-1.586	-3.525	-5.111	-1.627	-3.299	-4.926	-1.871	-1.554	-3.425
	-5,1	-11,2	-16,3	-5,5	-11,2	-16,7	-6,8	-5,6	-12,4
Sächsischer Teil	-14.926	-16.959	-31.885	-12.731	-10.311	-23.042	-13.720	-3.488	-17.208
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	-737	-1.174	-1.911	-945	-1.899	-2.844	-1.001	-1.026	-2.027
	-1,2	-2,0	-3,2	-1,6	-3,2	-4,8	-1,7	-1,8	-3,5
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	-1.740	-1.756	-3.496	-1.933	-2.190	-4.123	-1.897	-1.376	-3.273
	-2,5	-2,5	-5,0	-2,8	-3,2	-6,0	-2,8	-2,0	-4,8
Polnischer Teil	-2.477	-2.930	-5.407	-2.878	-4.089	-6.967	-2.898	-2.402	-5.300
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	-	-	-	+225	+103	+328	-66	-573	-639
	+0,3	+1,4	+1,7	+0,7	+0,3	+1,1	-0,2	-1,9	-2,1
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	-	-	-	+216	-124	+92	-196	-226	-422
	-1,3	+1,7	+0,3	+0,3	-0,2	+0,1	-0,2	-0,3	-0,5
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	-	-	-	+323	+1.420	+1.743	+426	+254	+680
	-0,8	+0,6	-0,2	+0,8	+3,3	+4,1	+1,0	+0,6	+1,6
Tschechischer Teil	-	-	-	+764	+1.399	+2.163	+164	-545	-381

Quelle: Cbfd, 2013 (Angaben zu Natürlicher und räumlicher Einwohnerentwicklung); eigene Berechnungen

Tabelle 33: Anteil der Altersgruppen 0-14 Jahre, 15-64 Jahre, über 65 Jahre in den Jahren 2002, 2006, 2011, NUTS-3-Regionen

Anteil der Hauptaltersgruppen an der Gesamtbevölkerung									
NUTS-3-Region	0-14 Jahre			15-64 Jahre			über 65 Jahre		
	2002	2006	2011	2002	2006	2011	2002	2006	2011
Vogtlandkreis	11,0%	9,9%	10,8%	67,5%	65,3%	62,4%	21,5%	24,8%	26,8%
Zwickau	11,1%	10,0%	11,0%	67,6%	65,5%	62,6%	21,3%	24,4%	26,4%
Stadt Chemnitz	10,1%	9,4%	10,8%	68,5%	65,5%	62,3%	21,4%	25,2%	26,9%
Erzgebirgskreis	11,6%	10,4%	11,7%	67,8%	66,1%	63,5%	20,6%	23,4%	24,8%
Mittelsachsen	11,5%	10,2%	11,4%	67,8%	65,8%	63,1%	20,7%	23,9%	25,5%
Meißen	11,7%	10,6%	12,1%	68,6%	66,1%	62,7%	19,7%	23,3%	25,2%
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	11,9%	10,8%	12,3%	68,6%	66,1%	62,5%	19,6%	23,1%	25,2%
Stadt Dresden	11,2%	10,6%	12,7%	69,9%	68,3%	65,6%	18,9%	21,1%	21,7%
Bautzen	12,1%	10,6%	12,0%	68,8%	66,4%	63,2%	19,1%	23,0%	24,8%
Görlitz	11,6%	10,3%	11,3%	67,7%	65,0%	62,0%	20,7%	24,8%	26,7%
Sächsischer Teil	11,4%	10,3%	11,7%	68,3%	66,2%	63,2%	20,3%	23,5%	25,1%
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	17,1%	15,1%	14,0%	70,0%	71,6%	72,7%	12,9%	13,3%	13,3%
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	16,1%	14,1%	13,3%	69,8%	71,2%	72,1%	14,1%	14,7%	14,6%
Polnischer Teil	16,6%	14,6%	13,6%	69,9%	71,4%	72,4%	13,6%	14,1%	14,0%
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	16,3%	14,9%	14,7%	71,5%	72,0%	70,1%	12,2%	13,2%	15,2%
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	16,4%	15,5%	15,5%	71,4%	71,7%	69,7%	12,2%	12,8%	14,8%
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	16,3%	15,0%	15,3%	70,9%	71,7%	69,3%	12,8%	13,3%	15,4%
Tschechischer Teil	16,4%	15,2%	15,3%	71,3%	71,7%	69,7%	12,4%	13,0%	15,1%

Quelle: Cbfd, 2013 (Datenbasis Absolute Werte); eigene Berechnungen (Prozentwerte)

Tabelle 34: Frauenanteil insgesamt und nach 7 Altersgruppen am 31.12.2011, NUTS-3-Regionen

Frauenanteil nach Altersgruppen in % am 31.12.2011								
NUTS-3-Region	Insgesamt	Bis 5 Jahre	6-14 Jahre	15-17 Jahre	18-24 Jahre	25-44 Jahre	45-64 Jahre	65 und älter
Vogtlandkreis	52	48	49	48	47	47	50	59
Zwickau	51	49	49	48	47	47	50	59
Stadt Chemnitz	52	49	49	47	49	47	51	59
Erzgebirgskreis	51	49	49	49	46	47	50	59
Mittelsachsen	51	49	49	48	45	46	49	58
Meißen	51	48	49	49	46	47	49	58
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	50	48	48	49	46	47	49	58
Stadt Dresden	51	49	49	49	49	47	50	58
Bautzen	51	49	49	49	45	46	49	58
Görlitz	51	49	49	49	47	47	49	59
Sächsischer Teil	51	49	49	49	47	47	50	59
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	52	49	48	49	49	49	51	64
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	52	49	49	48	49	49	52	65
Polnischer Teil	52	49	49	49	49	49	51	65
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	51	49	48	48	48	49	50	59
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	51	49	49	49	48	48	50	59
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	51	49	49	48	49	49	51	59
Tschechischer Teil	51	49	49	49	49	49	51	59
EURES-TriRegio-Region	51	49	49	49	48	48	50	60

Quelle: Cbfd, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 35: Bevölkerungsprognosen für das Jahr 2025, Bevölkerungsentwicklung 2011-2025, NUTS-3-Regionen²⁷

Bevölkerungsprognose bis 2025					
NUTS-3-Region	Einwohnerzahl 2011	Einwohnerprognose für das Jahr 2025		Veränderung 2011-2025 (2011=100)	
		Variante 1	Variante 2	Variante 1	Variante 2
Vogtlandkreis	241.643	205.020	200.354	85	83
Zwickau	338.272	288.480	281.630	85	83
Stadt Chemnitz	243.173	221.147	213.541	91	88
Erzgebirgskreis	363.741	307.322	300.234	84	83
Mittelsachsen	324.904	277.528	270.642	85	83
Meißen	251.328	223.894	217.428	89	87
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	250.860	232.152	224.490	93	89
Stadt Dresden	529.781	553.990	523.284	105	99
Bautzen	318.618	273.470	266.363	86	84
Görlitz	273.511	232.121	226.107	85	83
Sächsischer Teil	3.135.831	2.815.124	2.724.073	90	87
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	581.993	533.495		92	
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	682.333	607.439		89	
Polnischer Teil	1.264.326	1.140.934		90	
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	303.165	308.010		102	
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	828.026	834.243		101	
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	438.600	440.124		100	
Tschechischer Teil	1.569.791	1.582.377		101	
EURES-TriRegio-Region	5.969.948	5.538.435		93	

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen (2013): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose (Basis: Kreisstruktur 01.08.2008); Tschechisches Statistisches Amt (2013): Bevölkerungsprognose der Bezirke und Kreise der Tschechischen Republik bis 2065, Berechnung durch ÚÚR; Polnisches Zentralamt für Statistik (2013): Bevölkerungsprognose 2008 bis 2035; CBF, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 36: Bevölkerungsprognose nach 7 Altersgruppen, absolute Werte 2025, Veränderung 2012-2025, NUTS-3-Regionen, ohne tschechischen Teil

Bevölkerungsprognose nach Altersgruppen							
NUTS-3-Region	Unter 15 Jahre	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter
	2025 absolut						
	2012-2025, Veränderung (2012=100)						
Vogtlandkreis	20.215	15.659	13.493	23.238	24.110	35.606	72.699
	78	89	53	84	61	93	112
Zwickau	29.765	23.165	20.161	33.978	33.719	48.996	98.696
	80	90	54	89	61	93	110
Stadt Chemnitz	25.188	19.085	19.206	28.702	25.078	32.615	71.273
	94	91	58	108	72	90	108
Erzgebirgskreis	32.402	24.611	19.958	35.802	37.440	49.526	107.583
	76	92	50	87	66	79	119
Mittelsachsen	29.803	22.829	19.173	32.931	33.468	47.221	92.103
	80	91	53	88	63	94	111
Meißen	25.624	18.342	14.635	27.705	27.784	38.788	71.016
	84	101	52	92	65	105	112
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	27.536	19.406	16.361	29.735	28.980	38.383	71.751
	88	104	59	97	70	103	113

²⁷ Details zur Modellierung finden sich unter: <http://www.statistik.sachsen.de/bevprog/documents/Annahmen.pdf>; zuletzt abgerufen: 09.06.2015.

Bevölkerungsprognose nach Altersgruppen							
NUTS-3-Region	Unter 15 Jahre	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter
	2025 absolut						
	2012-2025, Veränderung (2012=100)						
Stadt Dresden	79.137	55.351	64.267	88.612	66.979	69.882	129.762
	115	93	68	130	94	119	112
Bautzen	29.369	21.725	17.926	33.063	33.709	47.405	90.273
	76	93	51	89	62	99	114
Görlitz	23.300	18.057	15.402	25.703	26.874	41.129	81.656
	76	88	55	87	59	97	111
Sächsischer Teil	322.339	238.230	220.582	359.469	338.141	449.551	886.812
	87	93	57	98	68	97	112
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	73.270	49.705	59.049	83.325	79.891	64.710	123.545
	92	70	64	109	103	70	156
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	79.821	54.883	64.849	94.151	89.833	74.435	149.467
	91	70	61	110	98	68	148
Polnischer Teil	153.091	104.588	123.898	177.476	169.724	139.145	273.012
	91	70	62	110	100	69	152

Quelle: Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013; Statistisches Landesamt Sachsen, 2013 (Variante 1); eigene Berechnungen

Tabelle 37: Entwicklung des BIP pro Kopf (laufende Marktpreise) absolut, im Vergleich mit EU-27 & Deutschland, 2008, 2010, NUTS-3-Regionen

NUTS-3-Region	BIP pro Kopf		EU 27 =100		D =100	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010
EU	25.000	24.500	100,0	100,0		
Deutschland	30.124	30.294			100,0	100,0
Sachsen	21.893	21.412	87,6	87,4	72,7	70,7
Vogtlandkreis	18.952	19.110	75,8	78,0	62,9	63,1
Zwickau	21.037	21.506	84,1	87,8	69,8	71,0
Stadt Chemnitz	27.623	27.601	110,5	112,7	91,7	91,1
Erzgebirgskreis	16.879	17.538	67,5	71,6	56,0	57,9
Mittelsachsen	22.228	22.206	88,9	90,6	73,8	73,3
Chemnitz (NUTS-2)	20.976	21.281	83,9	86,9	69,6	70,2
Meißen	20.314	20.512	81,3	83,7	67,4	67,7
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	16.436	16.640	65,7	67,9	54,6	54,9
Stadt Dresden	30.432	29.705	121,7	121,2	101,0	98,1
Bautzen	18.508	18.799	74,0	76,7	61,4	62,1
Görlitz	18.397	19.785	73,6	80,8	61,1	65,3
Dresden (NUTS-2)	22.144	22.376	88,6	91,3	73,5	73,9
Sächsischer Teil	21.574	20.984	86,3	85,7	71,6	69,3
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	7.501	7.403	30,0	30,2	24,9	24,4
Podregion Wałbrzyski/Region Waldenburg	7.323	6.931	29,3	28,3	24,3	22,9
Polnischer Teil	7.405	6.401	29,6	29,2	24,6	23,6
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	10.570	10.279	42,3	42,0	35,1	33,9
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	11.850	11.584	47,4	47,3	39,3	38,2
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	11.096	10.838	44,4	44,2	36,8	35,8
Tschechischer Teil	11.391	10.769	45,6	44,0	37,8	35,5

Quelle: EUROSTAT, 2013: Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu laufenden Marktpreisen nach NUTS-3-Regionen [nama_r_e3gdp]

Tabelle 38: Prozentanteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (WZ 2003), 2008/09, NUTS-2-Region (PL,D) und NUTS-3-Regionen (CZ)

Wirtschaftsbereiche Region	Land- und Forstwirtschaft Fischerei (A)	Industrie (B+C+D+E)	Baugewerbe (F)	Handel, Verkehr, Nachrichten- übermittlung (G+H+I+J)	Unternehmensbe- zogene u. Finanz- dienstleistungen (K+L+M+N)	Sonstige Dienst- leistungen (O+P+Q+R+S+T+U)
Freistaat Sachsen	0,9	20,7	6,7	15,5	28,4	27,9
Vogtlandkreis	1,0	21,6	8,5	13,6	29,0	26,3
Zwickau	0,8	23,6	6,8	17,9	25,6	25,4
Stadt Chemnitz	0,1	16,4	6,8	12,6	35,1	29,0
Erzgebirgskreis	1,2	22,6	9,3	13,2	25,9	27,8
Mittelsachsen	1,5	28,5	6,5	14,5	27,1	21,9
Chemnitz (NUTS-2)	0,9	22,8	7,5	14,5	28,4	25,9
Meißen	1,7	26,9	6,9	16,4	24,1	24,0
Sächsische Schweiz-Osterzg.	1,7	18,2	9,9	16,6	24,0	29,7
Stadt Dresden	0,1	19,0	4,2	13,9	29,3	33,5
Bautzen	1,3	20,2	8,2	17,0	26,8	26,5
Görlitz	1,3	25,5	6,2	12,1	25,4	29,6
Dresden (NUTS-2)	0,9	21,3	6,3	14,9	26,9	29,8
Woiwodschaft Niederschlesien (NUTS-2)	2,1	24,9	7,1	23,4	18,6	17,9
Karlovarský kraj/Bezirk Karlsbad	3,0	22,4 + 11,7 BB,EWV	6,5	22,9	10,9	22,6
Ústecký kraj/Bezirk Aussig	2,3	25,0 + 14,2 BB,EWV	8,0	21,1	10,0	18,4
Liberecký kraj/Bezirk Reichenberg	1,4	37,8 + 0,5 BB,EWV	7,6	20,9	13,6	18,2

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen: VGR der Länder-Entstehungsrechnung, CzechInvest, EUROSTAT, 2013

Tabelle 39: Prozentanteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (WZ 2003) im Vergleich 2000 und 2010, Sachsen, Deutschland, Polen und Tschechien

	Jahr	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Industrie	Baugewerbe	Handel, Verkehr, Nachrichten- übermittlung	Unternehmensbe- zogene u. Finanzdienst- leistungen	Sonstige Dienst- leistungen
Deutschland	2000	1,3	25,1	5,5	18,2	27,5	22,8
	2010	0,9	23,7	4,3	17,2	30,5	23,6
Sachsen	2000	1,4	19,4	9,5	17,2	24,1	28,4
	2010	1,0	22,2	6,4	15,1	27,8	27,5
Tschechien	2000	3,9	31,6	6,5	25,8	16,2	16,4
	2010	2,4	30,5	7,2	24,0	18,4	17,5
Polen	2000	5,0	24,0	7,7	27,3	18,1	18,0
	2010	3,5	24,6	7,1	27,5	18,2	19,2

Quelle: EUROSTAT, Statistisches Landesamt Sachsen: VGR der Länder, Entstehungsrechnung, 2013

Tabelle 40: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen (in 1000 Personen) in 2010²⁸, NUTS-3-Regionen

	A	B+C+D+E	davon C	F	G+H+I+J	K+L+M+N	O+P+Q+R+S+T+U	Gesamt
Vogtlandkreis	2,1	25,6	24,0	10,2	24,3	11,8	31,1	105,1
Zwickau	2,0	35,4	33,5	14,0	36,3	26,4	46,2	160,3
Stadt Chemnitz	0,3	20,1	16,6	8,8	32,9	36,3	47,9	146,3
Erzgebirgskreis	3,2	40,9	39,0	16,8	31,6	14,4	42,5	149,4
Mittelsachsen	4,5	35,5	33,1	14,8	31,7	16,6	40,6	143,7
Chemnitz (NUTS2)	12,1	157,4	146,2	64,6	156,7	105,6	208,3	704,7
Meißen	2,9	24,2	22,7	10,8	26,3	12,9	30,7	107,8
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	2,9	19,4	17,9	11,7	22,0	11,0	30,5	97,5
Stadt Dresden	0,6	34,5	30,3	16,7	72,6	65,6	114,4	304,4
Bautzen	3,0	30,4	28,1	13,9	32,7	17,1	41,4	138,5
Görlitz	2,7	22,3	18,8	10,1	24,0	13,0	40,5	112,6
Dresden (NUTS2)	12,1	130,7	117,8	63,2	177,6	119,5	257,6	760,7
Sächsischer Teil	48,4	576,4	528,0	255,6	668,7	450,2	931,7	2.931,0
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	16,3	51,4	37,6	15,1	44,4	13,6	50,9	191,7
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	16,6	61,3	53,4	16,4	50,3	15,2	58,0	217,8
Polnischer Teil	32,9	112,7	91,0	31,5	94,7	28,8	108,9	409,5
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	4,3	44,1	37,5	12,6	36,9	13,8	33,7	145,4
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	8,0	105,3	86,1	43,0	88,5	33,7	69,9	348,4
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	4,4	71,2	66,2	23,0	46,1	14,8	42,4	201,9
Tschechischer Teil	16,7	220,6	189,8	78,6	171,5	62,3	146,0	695,7
Erläuterung:	<p>G+H+I+J: Handel; Instandhaltung; Verkehr; Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie; Information und Kommunikation</p> <p>K+L+M+N: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen</p> <p>O+P+Q+R+S+T+U: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen</p>							
A: Landwirtschaft und Forstwirtschaft								
B+C+D+E: Industrie (ohne Baugewerbe)								
C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren								
F: Baugewerbe/Bau								

Quelle: EUROSTAT, 2013 - Employment (in 1.000 persons) [nama_r_e3em95r2]

²⁸ Zur Sicherung der Vergleichbarkeit wurden hier die Werte von EUROSTAT, die in dieser regionalen Gliederung nur für 2010 vorlagen, herangezogen.

Tabelle 41: Struktur der Wirtschaftssektoren nach Zahl der Erwerbstätigen, absolut und relativ, 2011 Sachsen & Tschechien, 2010 Polen, NUTS-3-Regionen

	Gesamt 1000 Personen	Primärer Sektor 1000 Personen	Sekundärer Sektor 1000 Personen	Tertiärer Sektor 1000 Personen	Primärer Sektor %	Sekundärer Sektor %	Tertiärer Sektor %
Vogtlandkreis	104,7	2,1	36,0	66,6	2,0	34,4	63,6
Zwickau	158,7	2,0	51,1	105,6	1,3	32,2	66,5
Stadt Chemnitz	146,3	0,3	29,4	116,6	0,2	20,1	79,7
Erzgebirgskreis	150,5	3,3	59,7	87,5	2,2	39,6	58,1
Mittelsachsen	143,9	4,5	51,3	88,0	3,2	35,7	61,2
Chemnitz (NUTS-2)	704,1	12,3	227,4	464,4	1,7	32,3	66,0
Meißen	107,9	2,9	36,2	68,7	2,7	33,6	63,7
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	97,6	2,9	32,1	62,6	3,0	32,9	64,2
Stadt Dresden	308,7	0,6	53,0	255,2	0,2	17,2	82,7
Bautzen	141,2	3,0	46,1	92,1	2,1	32,6	65,2
Görlitz	112,4	2,8	33,3	76,3	2,5	29,6	67,9
Dresden (NUTS-2)	767,8	12,2	200,7	554,9	1,6	26,1	72,3
Sächsischer Teil	1.471,9	24,5	428,1	1.019,2	1,7	29,1	69,2
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	16,3	66,5	108,9	191,7	8,5	34,7	56,8
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	16,6	77,7	123,5	217,8	7,6	35,7	56,7
Polnischer Teil	32,9	144,2	232,4	409,5	8,0	35,2	56,8
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	3,7	56,7	83,0	143,4	2,6	39,6	57,9
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	9,2	160,8	196,6	366,6	2,5	43,9	53,6
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	4,2	98,2	96,8	199,1	2,1	49,3	48,6
Tschechischer Teil	17,2	315,7	376,3	709,2	2,4	44,5	53,1

Quelle: EUROSTAT - Employment (in 1000 persons) by NUTS 3 regions (NACE Rev. 2) [nama_r_e3em95r2]; eigene Berechnungen

Tabelle 42: Vergleich der Unternehmensgrößenstruktur im Betrachtungsgebiet, 2002, 2006/07, 2011/12, NUTS-3-Regionen

NUTS-3-Region (DE)	< 10			10 bis 249			ab 250			Zahl der Unternehmen								
	2007		31.5.2012		2007		31.5.2012		2007		31.5.2012		2007		31.5.2012			
	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut		
Vogtlandkreis	91,3	9522	90,7	952	8,5	952	9,1	25	0,2	25	0,2	10.951	10.499					
Zwickau	90,8	12.206	90,5	1246	8,9	1246	9,2	38	0,3	38	0,3	14.087	13.490					
Stadt Chemnitz	89,9	8.866	89,0	1050	9,7	1050	10,5	45	0,4	45	0,5	10.483	9.961					
Erzgebirgskreis	90,4	13.961	90,2	1492	9,4	1492	9,6	29	0,2	29	0,2	16.040	15.482					
Mittelsachsen	90,0	11.266	89,3	1313	9,8	1313	10,4	32	0,2	32	0,3	13.182	12.611					
Chemnitz (NUTS-2)	90,5	55.821	90,0	6053	9,3	6053	9,8	169	0,3	169	0,3	64.743	62.043					
Meißen	90,7	9.253	90,3	963	9,0	963	9,4	28	0,2	28	0,3	10.523	10.244					
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	91,8	9.786	91,8	854	8,0	854	8,0	21	0,2	21	0,2	10.763	10.661					
Stadt Dresden	90,9	19.664	90,6	1957	8,7	1957	9,0	85	0,4	85	0,4	21.354	21.706					
Bautzen	90,5	11.139	90,1	1200	9,3	1200	9,7	29	0,3	29	0,2	12.563	12.368					
Görlitz	90,8	9.069	90,3	948	8,9	948	9,4	23	0,2	23	0,2	10.159	10.040					
Dresden (NUTS-2)	90,9	58.911	90,6	5922	8,8	5922	9,1	186	0,3	186	0,3	65.362	65.019					
Sächsischer Teil	90,7	114.732	90,3	11975	9,0	11975	9,4	355	0,3	355	0,3	130.105	127.062					
NUTS-3-Region (PL)	10 bis 249 (%)																	
	< 10 (%)		2006		2012		2006		2012		2006		2012		2006		2012	
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	96,0	95,9	96,4	3,8	4,0	3,5	0,1	0,1	0,1	0,1	51.020	53.634	60.607					
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg	95,8	95,9	96,1	4,1	4,0	3,9	0,1	0,1	0,1	69.000	72.785	72.350						
Polnischer Teil	95,9	95,9	96,2	4,0	4,0	3,7	0,1	0,1	0,1	120.020	126.419	132.957						
NUTS-3-Region (CZ)	2002	2007	2011	2002	2007	2011	2002	2007	2011	2002	2007	2011						
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	79,4	77,7	79,2	20,0	21,7	20,2	0,6	0,7	0,6	7.992	7.651	7.020						
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	78,2	78,1	79,2	21,1	21,1	20,0	0,7	0,8	0,8	19.045	18.709	17.207						
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	82,3	78,0	78,9	17,1	21,3	20,4	0,6	0,7	0,7	13.408	11.041	10.047						
Tschechischer Teil	79,8	78,0	79,1	19,6	21,3	20,2	0,6	0,7	0,7	40.445	37.401	34.274						

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Auswertung Unternehmensregister, 2013; Statistische Berichte der Tschechischen Bezirke, 2013 - Unternehmen nach Anzahl der Mitarbeiter in der den Bezirken; Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

Tabelle 43: Vergleich der Personen im erwerbsfähigen Alter und der Erwerbsquote²⁹

NUTS-3-Region	Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (%)	Erwerbsquote 2011 (%)
Vogtlandkreis	62,35	81,9
Zwickau	62,57	82,9
Stadt Chemnitz	62,28	84,1
Erzgebirgskreis	63,50	85,5
Mittelsachsen	63,09	84,9
Meißen	62,74	84,2
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	62,47	79,1
Stadt Dresden	65,64	75,9
Bautzen	63,16	84,2
Görlitz	61,97	78,2
Sächsischer Teil	63,23	81,9
		Niederschlesien 2012
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	72,68	64,93
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	72,08	
Polnischer Teil	72,36	
		2011
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	70,06	73,8
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	69,28	68,9
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	69,71	70,7
Tschechischer Teil	69,66	70,3

Quelle: Cbfd, 2013; EUROSTAT, 2013; Statistisches Landesamt Sachsen: Mikrozensus 2011, 2013; Tschechisches Statistisches Amt; eigene Berechnung

Tabelle 44: Struktur der Erwerbstätigkeit in den tschechischen Bezirken, 2011

	Erwerbstätige	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Selbstständige	mithelfende Familienangehörige
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	143.444	121.368	4.358	17.196	-
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	366.622	306.995	15.016	42.280	2.119
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	199.145	159.396	6.502	30.522	2.567
Tschechischer Teil	709.212	587.758	25.876	89.997	4.686

Quelle: Statistische Jahrbücher der Bezirke, 2012

²⁹ Für die Kreise in Sachsen wurde eine eigene Berechnung als Näherungswert genutzt: Erwerbspersonen im Verhältnis zu den Personen im erwerbsfähigen Alter, um regionalen Unterschiede in Sachsen aufzuzeigen (Erwerbspersonen für die Altersgruppe 15-64 lagen nicht auf Kreisbasis vor).

Tabelle 45: Entwicklung der marginal Beschäftigten³⁰ im sächsischen Betrachtungsgebiet in 1.000

NUTS-3-Region	2003	2007	2011	Veränderung 2003 bis 2011 (%)
Vogtlandkreis	10,7	11,7	9,8	-8,3
Zwickau	17,0	17,5	15,5	-8,6
Stadt Chemnitz	19,5	22,0	17,2	-11,8
Erzgebirgskreis	17,8	19,1	15,9	-10,6
Mittelsachsen	15,2	17,0	14,5	-4,8
Chemnitz (NUTS-2)	80,2	87,4	72,9	-9,1
Meißen	10,6	13,3	10,7	1,3
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	10,9	12,4	10,2	-6,0
Stadt Dresden	28,2	30,3	29,6	5,0
Bautzen	15,3	18,1	16,7	9,0
Görlitz	12,4	16,4	12,9	4,3
Dresden (NUTS-2)	77,2	90,4	80,1	3,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Juni 2013

Tabelle 46: Vergleich der Veränderung der Arbeitslosenquoten im Betrachtungsgebiet

NUTS-3-Region	Arbeitslosenquote ³¹			Entwicklung 2008-2012 (%)	
	2002	2008	2012		
Vogtlandkreis	16,0	11,6	8,3	-28,4	
Zwickau	18,0	12,1	8,3	-31,4	
Stadt Chemnitz	28,6	13,0	10,8	-16,9	
Erzgebirgskreis	10,8	12,8	9,0	-29,7	
Mittelsachsen	17,5	11,5	8,6	-25,2	
Chemnitz (NUTS-2)	17,5	12,2	8,9	-27,0	
Meißen	17,3	11,4	9,3	-18,4	
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	16,9	11,6	8,9	-23,3	
Stadt Dresden	14,7	11,3	9,1	-19,5	
Bautzen	19,7	12,3	9,9	-19,5	
Görlitz	22,5	16,5	12,7	-23,0	
Dresden (NUTS-2)	18,0	12,5	9,8	-21,6	
	2004	2007	2012	Entwicklung 2008-2012 (%)	
Podregion Jeleniogiórski/Region Hirschberg	26,2	15,4	18,3	18,8	
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	29,8	18,2	20,8	14,3	
	2004	2007	2011	31.12.2012	Entwicklung 2007-2012 (%)
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	10,75	7,32	9,83	10,84	48,1
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	15,85	10,96	12,94	14,02	27,9
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	8,22	6,05	9,46	10,26	69,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosenquoten nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Juli 2013; Tschechisches Amt für Statistik, 2013; Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

³⁰ Als marginal Beschäftigte werden Personen angesehen, die als Arbeiter und Angestellte keine voll sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung ausüben, jedoch nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation als *Erwerbstätige* gelten, wenn sie in einem einwöchigen Berichtszeitraum wenigstens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet haben.

³¹ Für Sachsen wird im Weiteren mit der Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen gearbeitet.

Tabelle 47: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen in den Kreisen des sächsischen Betrachtungsgebietes im Vergleich 2007 zu 2012 nach Alter und Geschlecht

Merkmale	NUTS-2-Region Chemnitz		davon				NUTS-2-Region Dresden		davon					
			Vogtlandkreis	Zwickau	Stadt Chemnitz	Erzgebirgskreis	Mittelsachsen			Meißen	Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	Stadt Dresden	Bautzen	Görlitz
2007														
Insgesamt	117.600	17.014	27.491	18.203	30.116	24.776	121.324	18.108	18.117	32.357	25.753	26.989		
Geschlecht														
Männer	54.076	7.837	12.196	8.789	13.626	11.628	60.162	8.506	9.279	17.264	12.194	12.919		
Frauen	63.514	9.176	15.295	9.415	16.490	13.138	61.161	9.602	8.839	15.093	13.559	14.069		
Alter														
15 - 24 Jahre	12.274	1.719	2.593	2.162	3.112	2.689	14.884	1.979	2.300	4.770	2.956	2.879		
25 - 34 Jahre	20.559	2.982	4.686	3.714	4.949	4.229	23.891	3.364	3.369	8.286	4.484	4.389		
35 - 44 Jahre	26.920	4.007	6.515	4.191	6.395	5.811	28.570	4.391	4.201	7.399	5.980	6.598		
45 - 54 Jahre	38.277	5.581	9.155	5.359	10.099	8.083	36.479	5.815	5.508	8.049	8.245	8.863		
55 Jahre und älter	19.570	2.726	4.542	2.776	5.561	3.965	17.473	2.559	2.740	3.854	4.061	4.260		
Insgesamt	69.587	10.150	14.354	13.240	17.032	14.810	81.759	12.140	11.548	24.438	16.562	17.071		
Geschlecht														
Männer	36.478	5.502	7.354	6.982	8.758	7.881	44.445	6.416	6.577	13.591	8.674	9.186		
Frauen	33.109	4.648	7.000	6.258	8.274	6.929	37.314	5.724	4.971	10.846	7.889	7.885		
Alter														
15 - 24 Jahre	5.521	813	1.143	1.092	1.311	1.162	6.766	996	1.010	2.377	1.210	1.173		
25 - 34 Jahre	14.342	2.047	2.905	3.098	3.338	2.955	19.210	2.699	2.396	7.362	3.417	3.337		
35 - 44 Jahre	11.847	1.754	2.463	2.419	2.782	2.429	14.863	2.108	2.101	4.768	2.877	3.008		
45 - 54 Jahre	19.164	2.832	4.044	3.376	4.705	4.206	22.355	3.326	3.163	5.650	4.899	5.317		
55 Jahre und älter	18.713	2.704	3.800	3.255	4.896	4.059	18.548	3.000	2.878	4.281	4.154	4.236		
Frauen	47,6	45,8	48,8	47,3	48,6	46,8	45,6	47,1	43,0	44,4	47,6	46,2		
Jugendliche	7,9	8,0	8,0	8,3	7,7	7,8	8,3	8,2	8,7	9,7	7,3	6,9		
Ältere	26,9	26,6	26,5	24,6	28,7	27,4	22,7	24,7	24,9	17,5	25,1	24,8		
Jugendarbeitslose 2007-2012 (%)	-55,0	-52,7	-55,9	-49,5	-57,9	-56,8	-54,5	-49,7	-56,1	-50,2	-59,0	-59,3		
Arbeitslose Ältere 2007-2012(%)	-4,4	-0,8	-16,3	17,2	-12,0	2,4	6,2	17,2	5,1	11,1	2,3	-0,6		

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Juni 2013

Tabelle 48: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen in den Kreisen des sächsischen Betrachtungsgebietes im Vergleich 2007 zu 2012 nach höchstem Bildungsabschluss

Merkmale	NUTS-2-Region Chemnitz		davon				NUTS-2-Region Dresden				davon				
	Vogtlandkreis	Zwickau	Stadt Chemnitz	Erzgebirgskreis	Mittelsachsen	Meißen	Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	Stadt Dresden	Bautzen	Görlitz	Meißen	Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	Stadt Dresden	Bautzen	Görlitz
2007	117.600	17.014	18.203	30.116	24.776	18.108	18.117	32.357	25.753	26.989					
Schulbildung															
Kein Hauptschulabschluss	8.933	2.117	1.753	2.002	2.095	1.589	1.443	3.185	1.839	2.080					
Hauptschulabschluss	35.215	8.072	5.122	9.347	7.351	5.279	5.737	7.885	5.357	7.998					
Mittlere Reife	62.649	9.340	9.185	16.736	12.181	8.724	9.510	15.022	10.402	13.761					
Fachhochschulreife	2.784	368	698	671	440	426	432	1.835	540	745					
Abitur/Hochschulreife	6.253	930	1.355	1.308	1.221	874	955	4.211	984	1.046					
Keine Angabe	1.766	86	90	52	1.489	1.170	41	219	6.585	1.359					
Insgesamt	69.587	10.150	13.240	17.032	14.810	12.140	11.548	24.438	16.562	17.071					
Schulbildung															
Kein Hauptschulabschluss	5.120	608	973	961	1.381	1.478	827	2.113	2.037	2.311					
Hauptschulabschluss	21.563	3.227	4.234	4.676	5.010	3.235	4.143	6.338	4.652	4.570					
Mittlere Reife	33.558	5.281	6.015	7.974	6.977	4.969	5.488	10.367	7.328	7.038					
Fachhochschulreife	2.721	437	659	560	449	438	476	1.693	522	641					
Abitur/Hochschulreife	3.590	443	1.152	617	686	523	567	3.550	614	522					
Keine Angabe	3.035	156	207	2.244	307	1.496	48	375	1.410	1.989					
Max. Hauptschulabschluss	38,3	37,8	39,3	33,1	43,2	38,8	43,0	34,6	40,4	40,3					
Hochschulreife	9,1	8,7	13,7	6,9	7,7	7,9	9,0	21,5	6,9	6,8					
Max. Hauptschulabschluss	-39,6	-39,0	-24,3	-50,3	-32,3	-31,4	-30,8	-23,7	-7,0	-31,7					
Hochschulreife	-30,2	-32,3	-11,8	-40,5	-31,7	-26,1	-24,8	-13,3	-25,5	-35,0					

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Juni 2013

Tabelle 49: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen im polnischen Betrachtungsgebiet im Vergleich 2007 zu 2011 nach Alter, Geschlecht und Langzeitarbeitslose

Podregion	Arbeitslose										Arbeitslose im Alter von ... bis ... Jahren						Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen					
	insgesamt	weiblich	Anteil Frauen	bis 24	25 - 54	55 und mehr	Anteil		insgesamt	absolut		insgesamt	in %		weiblich	männlich	insgesamt	in %				
							Jugendliche	Älterer		männlich	weiblich		männlich	weiblich								
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	2007	16873	54,8	5010	22 552	3230	16,3	10,5	11 597	4 363	7 234	37,7	31,3	42,9								
	2011	17970	51,0	5915	24 030	5264	16,8	15,0	11 691	5 291	6 400	33,2	30,7	35,6								
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg	2007	24170	55,6	6446	32 723	4287	14,8	9,9	17 215	6 338	10 877	39,6	32,9	45,0								
	2011	22744	51,8	6967	30 607	6365	15,9	14,5	13 325	5 805	7 520	30,3	27,4	33,1								
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	2007-2012 (%)	14,3	6,5	-6,9	18,1	6,6	3,3	42,5	0,8	21,3	-11,5											
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg		1,1	-5,9	-6,9	8,1	48,5	6,9	46,8	-22,6	-8,4	-30,9											

Quelle: Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

Tabelle 50: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen in den Kreisen des polnischen Betrachtungsgebietes im Vergleich 2007 zu 2012 nach höchstem Bildungsabschluss

	Grundschulen (gimnazjalne i poniżej)		Hauptschulen (szkoły zawodowe)		Gymnasien (licea ogólnokształtujące)		Fachoberschulen (technika i szkoły policealne)		Hochschule		Anteil			
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	Grundschulabschluss	Höherer Bildungsabschluss		
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012		
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	11823	11987	9440	11720	2342	3056	5818	7352	1369	2934	38,4	32,4	30,9	29,9
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg	15419	15634	12354	13826	3505	4426	10006	10366	2172	4037	35,5	32,4	36,1	36,3

Quelle: Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

Tabelle 51: Überblick zur Struktur der Arbeitslosen im tschechischen Betrachtungsgebiet im Vergleich 2007 zu 2011 nach Alter und Geschlecht

Bezirk	Arbeitslose (1000)	Frauen (1000)	Anteil an den AL (%)	Jugendliche (1000)	Anteil an den AL (%)	Ältere (1000)	Anteil an den AL (%)	Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen %				
								Insgesamt (1000)	männlich (1000)	weiblich (1000)	Insgesamt	männlich
Karlovarský kraj/Bezirk Karlsbad	2007	13,200	6,300	47,7	3,0	22,7	7,161	3,335	3,826	54,3	47,2	61
	2011	13,400	6,073	45,3	2,6	19,4	6,924	3,335	3,826	51,7		
	Entwicklung 2007-2011	1,5	-3,6	-5	-13,3	-14,6	-3,3					
Ústecký kraj/Bezirk Aussig	2007	39,900	21,000	52,6	7,4	18,6	22,758	11,893	10,866	57,0	63,8	59,9
	2011	40,205	19,576	48,7	10,1	25,1	24,893	11,893	10,866	61,9		
	Entwicklung 2007-2011	0,8	-6,8	-7,4	36,5	35,1	9,4					
Liberecký kraj/Bezirk Reichenberg	2007	14,566	8,027	55,1	2,1	14,4	4,119	1,343	2,776	28,3	31,3	42,4
	2011	15,557	7,694	49,5	3,3	16,7	8,483	1,343	2,776	54,5		
	Entwicklung 2007-2011	6,8	-4,1	-29,2	57,1	16	105,9					

Quelle: CBF, Tschechisches Amt für Statistik, 2013

Tabelle 52: Bildungsniveau der Arbeitslosen 2011 im tschechischen Betrachtungsgebiet

	Karlovarský kraj/Bezirk Karlsbad	Ústecký kraj/Bezirk Aussig	Liberecký kraj/Bezirk Reichenberg
Basic education and none	7.570	24.013	3109
Secondary education without A-level exam	6.629	22.455	6969
Secondary education with A-level exam	2797	10.050	4579
Higher education	451	1.569	901
Anteil – Basic education (%)	43,4	41,3	20,0
Anteil – Higher education (%)	2,6	2,7	5,8

Quelle: Tschechisches Amt für Statistik, 2012

Tabelle 53: Bewerber je Stelle im sächsischen Teilgebiet im Vergleich 2007 zu 2012

NUTS-3-Region	Bewerber pro ausgeschriebener Stelle 2007 zu 2012					
	2007			2012		
	Insgesamt	gemeldete Stellen	Bewerber je Stelle	Insgesamt	gemeldete Stellen	Bewerber je Stelle
Vogtlandkreis	17.014	957	17,8	10.150	1.674	6,1
Zwickau	27.491	1.706	16,1	14.354	1.967	7,3
Stadt Chemnitz	18.203	1.431	12,7	13.240	1.459	9,1
Erzgebirgskreis	30.116	996	30,2	17.032	1.574	10,8
Mittelsachsen	24.776	749	33,1	14.810	1.223	12,1
Chemnitz (NUTS-2)	117.600	5.839	20,1	69.587	7.897	8,8
Meißen	18.108	858	21,1	12.140	1.028	11,8
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	18.117	820	22,1	11.548	942	12,3
Stadt Dresden	32.357	2.297	14,1	24.438	2.588	9,4
Bautzen	25.753	690	37,3	16.562	1.229	13,5
Görlitz	26.989	686	39,4	17.071	1.091	15,6
Dresden (NUTS-2)	121.324	5.350	22,7	81.759	6.877	11,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen nach Wirtschaftsabschnitten der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ08), Nürnberg, Juli 2013

Tabelle 54: Entwicklung des Arbeitsangebotes, Polnische Podregionen, 2002-2012

Podregion	Insgesamt				für Behinderte			
	2002	2007	2011	2012	2002	2007	2011	2012
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	65	517	295	526	17	44	20	101
Podregion Walbrzyski/ Region Waldenburg	133	773	920	588	21	14	68	65

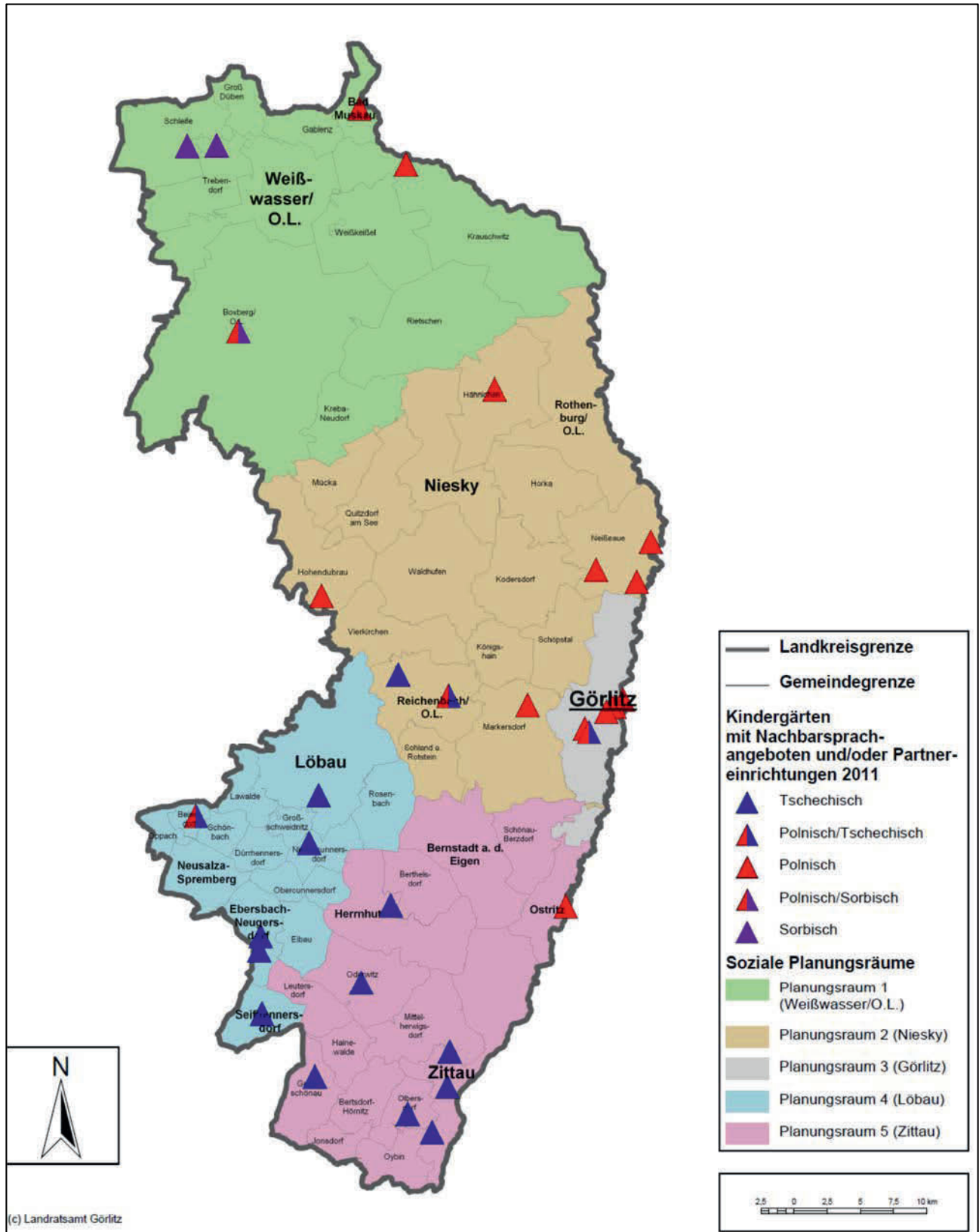
Quelle: Polnisches Zentralamt für Statistik, 2012

Tabelle 55: Gesamtzahl der Arbeitsbewerber auf einen freien Arbeitsplatz, Tschechische Bezirke, 2005-2011

Bezirke	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	14,9	4,1	6,4	23,3	26,6	16,04
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	26,0	7,7	10,2	34,8	27,03	28,65
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	7,8	3,2	7,3	21,9	18,10	12,54

Quelle: Tschechisches Amt für Statistik, 2012

Abbildung 22: Kindergärten mit Sprachangeboten im Landkreis Görlitz



Quelle: Landratsamt Görlitz, 2011

Tabelle 56: Überblick zur beruflichen und universitären Ausbildung im Betrachtungsgebiet

NUTS-2-Regionen	Secondary specialized school ISCED 3 Berufsschulen und Gymnasien		Higher professional school – ISCED 4 Fachschulen	University – ISCED 5 Universitäre Ausbildung Art	Studenten
Chemnitz Zahl	Berufsschulen	267		2 Universitäten	15065
	Gymnasien	55		2 FHS	8959
Schüler	Berufsschulen	36558		1 HS	
	Gymnasien	30436		3 BA	2229
Dresden Zahl	Berufsschulen	274		1 Universität und	33609
	Gymnasien	60		1 universitäre Einrichtung	
Schüler	Berufsschulen	41781		2 FHS	10912
	Gymnasien	36382		5 HS	1618
Region Hirschberg	Lyzeum post-sekundäre Schulen	27	4	2 BA	2211
	Studenten/Schüler	6652	198	3 Kunsthochschulen	4173
Region Waldenburg	Lyzeum post-sekundäre Schulen	37	7	1 Berufshochschule - Karkonosze College Hirschberg;	
	Schüler	8212	477	1 Außenstelle der Wirtschaftshochschule Breslau in Hirschberg	6367
Bezirk Karlsbad	Einrichtungen	38	4	1 Staatliche Fachhochschule	
	Studenten	10194	464	1 Private Hochschule für Verwaltung und Wirtschaft	
Bezirk Aussig	Einrichtungen	104	9	5 Außenstellen von Hochschulen in Breslau, Warschau, Bromberg u. Akademie der Wissenschaften	
	Studenten	30366	2286	Cheb – ökon. Fakultät der Universität Pilsen	808
Bezirk Reichenberg	Einrichtungen	52	6	1 Universität Aussig	10393
	Studenten	14332	492	1 Technische Universität	8708

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, Polnisches Zentralamt für Statistik Polen, Tschechisches Statistisches Amt, 2013

Tabelle 57: Entwicklung der Berufsschulen und Gymnasien im tschechischen Betrachtungsgebiet

	Bezirk Karlsbad				Bezirk Aussig				Bezirk Reichenberg			
	2007	2009	2010	2011	2007	2009	2010	2011	2007	2009	2010	2011
Gymnasien	11	11	10	10	24	23	23	23	13	14	14	14
Berufsausbildung (ohne Aufbauausbildung)	33	32	32	32	99	96	92	86	44	43	43	41
Aufbauausbildung	13	11	11	11	41	34	34	34	17	17	17	15
Höhere Berufsschulen	3	4	4	4	10	9	9	9	8	8	8	6

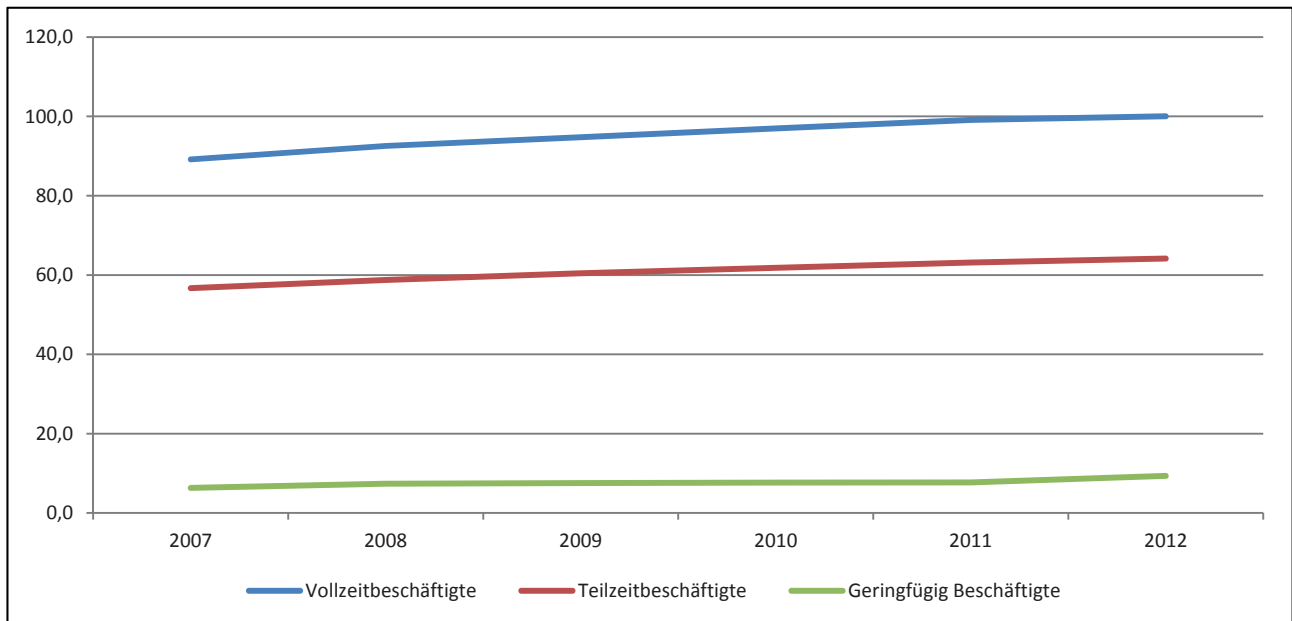
Quelle: Tschechisches Statistisches Amt, 2013

Tabelle 58: Vergleich der Bruttoarbeitsentgelte im Betrachtungsgebiet zum Landesdurchschnitt

NUTS-3-Region	Bruttoarbeitsentgelte in EUR 2010 ³²	Vergleich zum deutschen Durchschnitt (D 2010=100)	
Vogtlandkreis	1.796	66,5	
Zwickau	1.927	71,3	
Stadt Chemnitz	2.089	77,3	
Erzgebirgskreis	1.693	62,7	
Mittelsachsen	1.801	66,6	
Chemnitz (NUTS-2)	1.843	68,2	
Meißen	1.948	72,1	
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	1.798	66,6	
Stadt Dresden	2.450	90,7	
Bautzen	1.837	68,0	
Görlitz	1.737	64,3	
Dresden (NUTS-2)	1.843	68,2	
	2012		Vergleich zum polnischen Durchschnitt 2012
Podregion Jeleniogórski/Region Hirschberg	754	27,9	84,2
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	784	29,0	87,6
	2012		Vergleich zum tschechischen Durchschnitt 2012
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	846	31,3	87,5
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	906	33,5	93,7
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	906	33,5	93,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Entgelte - Median - WZ08, Nürnberg, Juli 2013; CzechInvest, 2013 (gefunden unter <http://www.czechinvest.org/data/files/fs-08-lohnkosten-72-de.pdf>); Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

Abbildung 23: Entwicklung des Lohnniveaus in Sachsen differenziert nach Beschäftigungsstruktur (Vollzeitbeschäftigte 2012 - durchschnittliches Lohnniveau 2.627 EUR=100)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen: Verdiensterhebung (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen, WZ2008) 2013

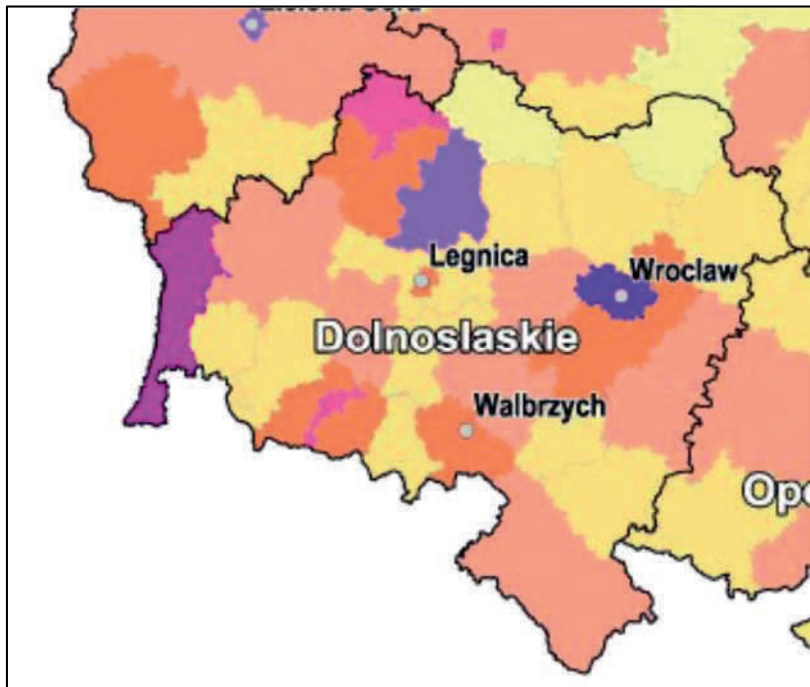
³² Bruttoarbeitsentgelte Vollzeitbeschäftigte (WZO 2008) in Sachsen

Abbildung 24: Kaufkraft im Grenzraum im Kontext zum jeweils betrachteten Land



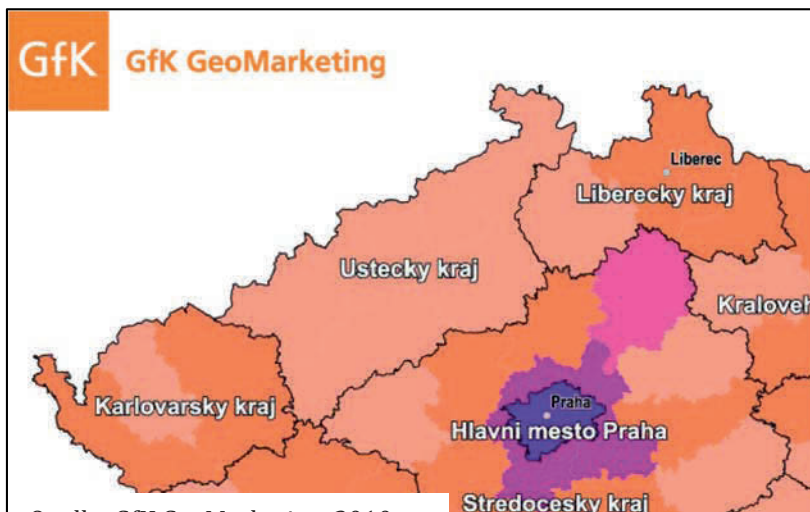
Kaufkraftindex je Einwohner
in den Stadt-/Landkreisen
(Landesdurchschnitt=100)

■	unter	72
■	72 bis unter	80
■	80 bis unter	88
■	88 bis unter	96
■	96 bis unter	104
■	104 bis unter	112
■	112 bis unter	120
■	120 bis unter	128
■	128 und mehr	



Kaufkraftindex pro Einwohner
in den Kreisen
(Landesdurchschnitt = 100)

■	unter	72
■	72 bis unter	80
■	80 bis unter	88
■	88 bis unter	96
■	96 bis unter	104
■	104 bis unter	112
■	112 bis unter	120
■	120 bis unter	128
■	128 und mehr	



Quelle: GfK GeoMarketing, 2010

Tabelle 59: Kaufkraft von ausgewählten Kreisen im bundesdeutschen Vergleich

Landkreis	Index D = 100	Kaufkraft 2012 (EUR je Einwohner)
LK Bautzen	83,4	17152
LK Görlitz	78,2	16.069
Mittlerer Erzgebirgskreis	79,8	16.412
Vogtlandkreis	83,8	17.221

Quelle: www.mb-research.de; zuletzt abgerufen: 09.06.2015

Tabelle 60: Autobahn- und Schienennetz in den NUTS-2-Regionen und in Sachsen

	Autobahn Kilometer je 1000 km ²			Schienennetz Kilometer je 1000 km ²		
	2000	2005	2009	2000	2005	2009
Sachsen	24,5	26,0	28,8	k.A.	127,0	123,2
Nordwesten (CZ)	3,4	3,4	6,1	168,2	174,9	175,0
Nordosten (CZ)	0	0	0	131,9	145,7	145,5
Niederschlesien	7,6	7,6	10,0	98,8	88,5	88,5

Quelle: EUROSTAT 2011, Berechnung Ifo Institut, In: ifo Dresden Studien-65, ifo Institut Dresden 2012, S. 90

Tabelle 61: Verhältnis der Entfernung der Zentren (Straßen- zu Luftlinienentfernung)

	Karlsbad	Aussig	Reichenberg	Krakau	Breslau
Bautzen	1,5	2,2	1,2	1,1	1,1
Chemnitz	1,5	1,7	1,4	1,2	1,2
Dresden	1,6	1,4	1,4	1,2	1,2
Görlitz	1,5	2,2	1,3	1,1	1,2
Zwickau	1,7	1,7	1,4	1,2	1,2

Quelle: luftlinie.org

Tabelle 62: Pkw-Ausstattung in Pkw je 1000 EW im Betrachtungsgebiet im Vergleich

Kreise, Kreisfreie Städte	2010
Vogtlandkreis	553,6
Zwickau	532,9
Stadt Chemnitz	485,0
Erzgebirgskreis	552,9
Mittelsachsen	551,2
Meißen	518,3
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	536,2
Stadt Dresden	387,5
Bautzen	557,8
Görlitz	522,6
Podregion	2011
Podregion Jeleniogiórski/Region Hirschberg	444,5
Podregion Walbrzyski/Region Waldenburg	449,9
Bezirk	2011
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	414,9
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	416,1
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	425,5

Quelle: INKAR, Tschechisches Amt für Statistik, Polnisches Zentralamt für Statistik, 2013

**Tabelle 63: Zahl der grenzüberschreitenden Migranten aus und in die Nachbarländer der EURES-TriRe-
gio-Region, 2011, NUTS-3-Regionen**

Grenzüberschreitende Wanderung mit den Nachbarländern						
NUTS-3-Region	2011					
	Zuzug aus CZ	Wegzug nach CZ	Saldo CZ	Zuzug aus PL	Wegzug nach PL	Saldo PL
Vogtlandkreis	50	25	+25	27	30	-3
Zwickau	48	14	+34	114	78	+36
Stadt Chemnitz	123	43	+80	93	76	+17
Erzgebirgskreis	56	25	+31	24	15	+9
Mittelsachsen	52	15	+37	110	74	+36
Chemnitz (NUTS-2)	329	122	+207	368	273	+95
Meißen	19	10	+9	121	60	+61
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	94	33	+61	33	23	+10
Stadt Dresden	213	127	+86	319	228	+91
Bautzen	30	11	+19	94	34	+60
Görlitz	99	66	+33	530	371	+159
Dresden (NUTS-2)	455	247	+208	1.097	716	+381
Sächsischer Teil	784	369	415	1465	989	476
	Zuzug aus DE	Wegzug nach DE	Saldo DE	Zuzug aus CZ	Wegzug nach CZ	Saldo CZ
Podregion Jeleniogórski/ Region Hirschberg	105	252	-147	4	8	-4
Podregion Wałbrzyski/ Region Waldenburg	66	216	-150	5	3	+2
Polnischer Teil	171	468	-297	9	11	-2
	Zuzug aus PL	Wegzug nach PL	Saldo PL	Zuzug aus DE	Wegzug nach DE	Saldo DE
Karlovarský Kraj/ Bezirk Karlsbad	5	0	0	190	9	+181
Ústecký Kraj/ Bezirk Aussig	19	5	+14	713	163	+550
Liberecký Kraj/ Bezirk Reichenberg	15	4	+11	17	10	+7
Tschechischer Teil	39	9	+25	920	182	+738

Quelle: eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen, des Tschechischen Amtes für Statistik, beides laut CBF, und des Polnischen Zentralamtes für Statistik, 2013

Tabelle 64: Altersgruppen der Deutschen und Polen in Tschechien 2011

Anteil der Hauptaltersgruppen an der Gruppe der Polen bzw. Deutschen						
NUTS-3-Region	Polen			Deutsche		
	0-14 Jahre	15-59 Jahre	60 Jahre und älter	0-14 Jahre	15-59 Jahre	60 Jahre und älter
Karlovarský Kraj/Bezirk Karlsbad	2,3%	72,9%	23,8%	1,6%	72,5%	25,8%
Ústecký Kraj/Bezirk Aussig	0,8%	71,7%	27,2%	0,7%	85,3%	13,9%
Liberecký Kraj/Bezirk Reichenberg	1,9%	71,1%	26,8%	2,7%	67,3%	29,3%
Tschechischer Teil	1,5%	71,5%	26,7%	1,1%	79,8%	18,9%

Quelle: Tschechisches Zentralamt: Volkszählung 2011, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 65: Altersgruppen der Einpendler aus Tschechien und Polen in Sachsen 2012

Verteilung der Hauptaltersgruppen an der Gruppe der Polen bzw. Deutschen										
NUTS-3-Region	Einpendler aus Polen					Einpendler aus Tschechien				
	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre
Vogtlandkreis	*	*	7	*	*	26	104	90	59	30
Zwickau	-	4	7	4	-	*	10	18	7	*
Stadt Chemnitz	12	10	17	13	8	-	9	9	4	*
Erzgebirgskreis	*	16	21	11	5	10	27	39	28	7
Mittelsachsen	*	5	10	*	-	3	9	9	10	*
Chemnitz (NUTS-2)	16	36	62	32	14	41	159	165	108	40
	10,0%	22,5%	38,8%	20,0%	8,7%	8,0%	31,0%	32,2%	21,0%	7,8%
Meißen	-	8	6	5	*	-	*	7	*	-
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	*	7	11	8	5	10	40	33	19	11
Stadt Dresden	11	24	32	10	6	12	57	60	32	8
Bautzen	11	39	49	14	12	22	48	27	8	4
Görlitz	23	170	166	71	22	-	51	32	15	5
Dresden (NUTS-2)	46	248	264	108	47	44	198	159	76	28
	6,4%	34,8%	37,0%	15,2%	6,6%	8,7%	39,2%	31,5%	15,1%	5,5%
Sächsischer Teil	62	284	326	140	61	85	357	324	184	68
	7,1%	32,6%	37,3%	16,0%	7,0%	8,3%	35,1%	31,8%	18,1%	6,7%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Einpendler aus Polen und der Tschechischen Republik nach Alter, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 66: Geschlechterproportionen der Polen und Deutschen in Tschechien 2011

Geschlechterproportionen in 2011						
NUTS-3-Region	Polen			Deutsche		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Karlovy Vary	118	96	55,1	383	1.464	20,7
Usti	679	304	69,1	427	3.079	12,2
Liberec	978	259	79,1	104	339	23,5
Tschechischer Teil	1775	659	72,9	914	4882	15,8

Quelle: Tschechisches Zentralamt: Volkszählung 2011, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 67: Geschlechterproportionen der Tschechen und Polen in Sachsen 2011

Geschlechterproportionen in 2011						
NUTS-3-Region	Polen			Tschechen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Vogtlandkreis	54	101	34,8	124	75	62,3
Zwickau	108	170	38,8	96	47	67,1
Stadt Chemnitz	144	140	50,7	208	143	59,3
Erzgebirgskreis	72	47	60,5	145	70	67,4
Mittelsachsen	118	147	44,5	103	54	65,6
Chemnitz (NUTS-2)	496	605	45,0	676	389	63,5

NUTS-3-Region	Polen			Tschechen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Meißen	82	129	38,9	38	24	61,3
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	110	140	44,0	279	153	64,6
Stadt Dresden	632	497	56,0	414	238	63,5
Bautzen	160	209	43,4	94	42	69,1
Görlitz	1.209	993	54,9	192	90	68,1
Dresden (NUTS-2)	2.193	1.968	52,7	1.017	547	65,0
Sächsischer Teil	2.689	2.573	51,1	1.693	936	64,4

Quelle: Ausländerzentralregister 2012; eigene Berechnungen

Tabelle 68: Geschlechterproportionen der Einpendler aus Polen und Tschechien in Sachsen 2012

Geschlechterproportionen in 2012						
NUTS-3-Region	Einpendler aus Polen			Einpendler aus Tschechien		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Vogtlandkreis	1	11	8,3	73	237	23,5
Zwickau	4	11	26,7	-	39	0,0
Stadt Chemnitz	2	58	3,3	-	23	0,0
Erzgebirgskreis	-	55	0,0	23	88	20,7
Mittelsachsen	4	14	22,2	2	30	6,2
Chemnitz (NUTS-2)	11	149	6,9	98	417	19,0
Meißen	1	20	4,8	2	9	18,2
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	10	22	31,2	55	65	45,8
Stadt Dresden	29	54	34,9	110	59	65,1
Bautzen	16	109	12,8	8	101	7,3
Görlitz	134	318	29,6	45	58	43,7
Dresden (NUTS-2)	190	523	26,6	220	292	43,0
Sächsischer Teil	201	672	23,0	318	709	31,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Einpendler aus Polen und der Tschechischen Republik nach Geschlecht, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 69: Bildungsstand der Deutschen und Polen in Tschechien 2011

	Karlsbad		Usti		Liberec		Tschechischer Teil	
	Deutsche	Polen	Deutsche	Polen	Deutsche	Polen	Deutsche	Polen
Mit Information zum Bildungsniveau absolut	324	161	363	834	182	1.067	869	2.062
davon								
ohne Ausbildung	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
Grundschulbildung, einschl. nicht abgeschlossen	16%	30%	18%	36%	14%	38%	16%	37%
Mittelschule und Berufsausbildung (ohne Abitur)	44%	39%	39%	44%	35%	41%	40%	42%
Mittelschulabschluss (mit Abitur)	20%	18%	20%	13%	20%	15%	20%	14%
Aufbauausbildung	3%	1%	2%	1%	2%	1%	3%	1%
höhere Berufsschule	6%	1%	4%	1%	3%	0%	4%	1%
Hochschulabschluss	11%	10%	17%	5%	26%	3%	17%	4%
Ohne Information zum Bildungsniveau absolut	1.493	48	3.119	141	249	147	4.861	336

Quelle: Tschechisches Zentralamt: Volkszählung 2011, 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 70: Bildungsstand der Einpendler aus Tschechien und Polen in Sachsen 2012

Bildungsstand der Einpendler aus Polen und Tschechien										
NUTS-3-Region	Einpendler aus Polen					Einpendler aus Tschechien				
	Mit Information zum Bildungsniveau absolut				Ohne Information zum Bildungsniveau absolut	Mit Information zum Bildungsniveau absolut				Ohne Information zum Bildungsniveau absolut
	davon:	Ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	Fach- und Hochschulabschluss		davon:	Ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	Fach- und Hochschulabschluss	
Vogtlandkreis	*	-	*	-	*	109	23	79	7	65
Zwickau	*	-	*	-	8	-	-	-	-	*
Chemnitz	3	-	3	-	32	k.A.	*	*	3	-
Erzgebirgskreis	k.A.	-	*	*	31	27	-	20	7	11
Mittelsachsen	5	-	5	-	10	k.A.	*	8	4	5
Chemnitz (NUTS-2)	k.A.	-	12	*	83	154	25	108	21	83
Meißen	3	-	3	-	20	k.A.	*	*	*	-
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	8	-	8	-	6	37	9	17	11	25
Stadt Dresden	k.A.	9	5	*	10	k.A.	*	5	9	59
Bautzen	19	7	8	4	25	k.A.	-	17	*	10
Görlitz	138	10	87	41	98	k.A.	*	14	48	9
Dresden (NUTS-2)	183	26	111	46	159	139	14	55	70	103
Sächsischer Teil	195-199	26	123	47-48	242	293	39	163	91	186

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Einpendler aus Polen und der Tschechischen Republik nach Geschlecht, 2013; eigene Berechnungen

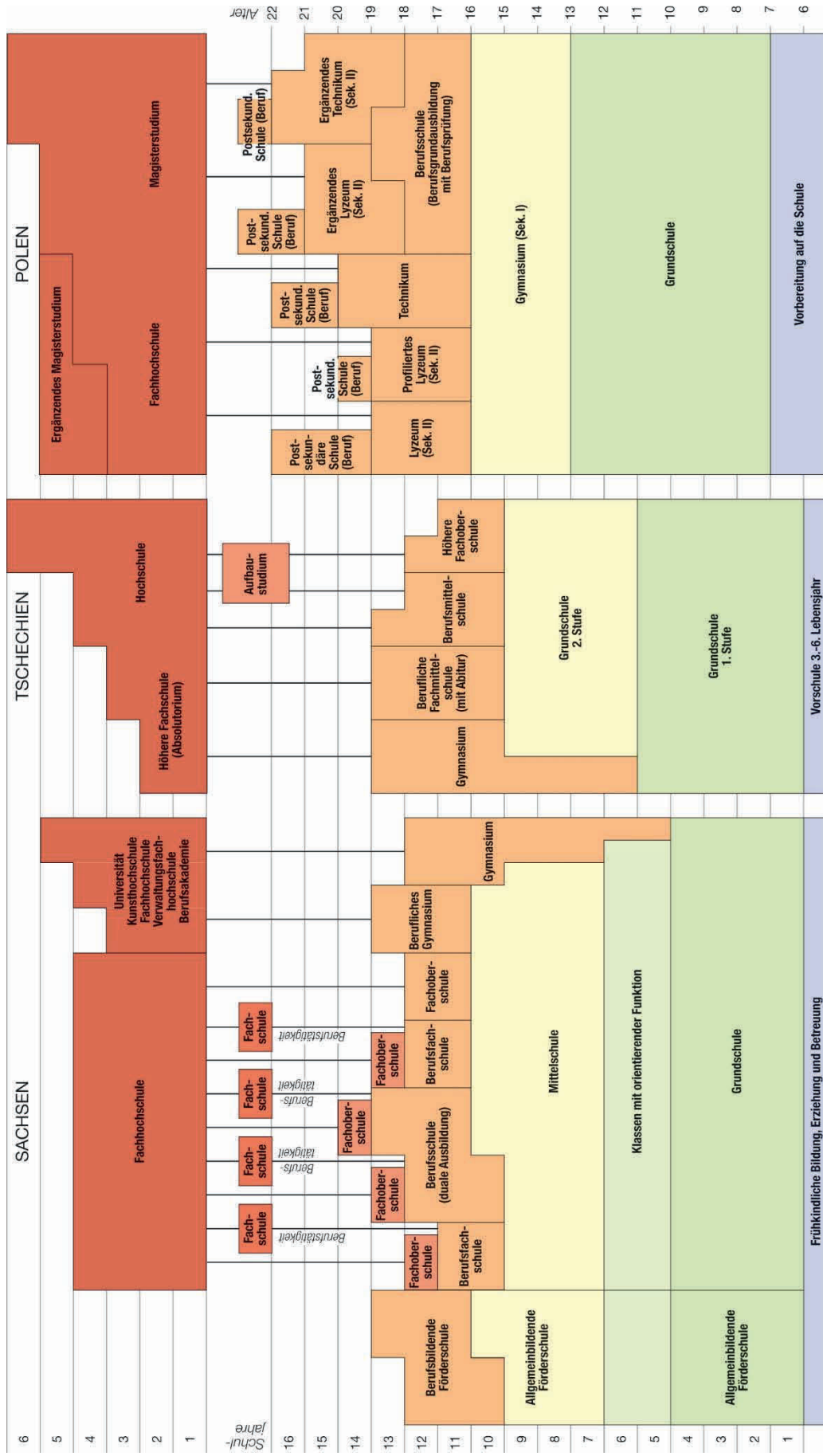
III. Exkurs 1: Auswertung der MARKUS-Datenbank hinsichtlich Firmen mit tschechischer oder polnischer Beteiligung

Eine Analyse der Daten der MARKUS-Datenbank des Bureau van Dijk (2014) durch das IfL wird ersichtlich, dass es in 2013 in Sachsen 64 Unternehmen gibt, deren Anteile zu mindestens 51% in polnischer Hand sind. Das entspricht knapp 0,15% der in Sachsen gelisteten 43.000 Unternehmen. Zudem sind 58 Unternehmen mehrheitlich (min. 51%) im Besitz tschechischer Anteilseigner. Das unterstreicht die Aussage, dass die Anzahl der Unternehmen mit ausländischen Direktinvestitionen aus Tschechien und Polen in Sachsen eher unbedeutend ist. Auch mit Blick auf die Umsatzstruktur dieser Unternehmen fällt auf, dass die Unternehmen eher klein sind. In Sachsen erwirtschaften ca. 11.400 Unternehmen mehr als 1.000.000 Euro Jahresumsatz in 2013. Doch lediglich 10 der Unternehmen mit tschechischer Beteiligung erwirtschaften mehr als 1 Mio. Euro Jahresumsatz. Führend ist hier ein Bauunternehmen in Dresden mit 26 Mio. Euro Umsatz in 2013 (4 Mitarbeiter) gefolgt von einem Unternehmen aus Bischofswerda im Bereich des Handels mit chemischen Erzeugnissen und Düngemitteln mit 20 Mio. Euro Umsatz (2 Mitarbeiter). Den dritten Platz belegt eine Handelsfirma aus Raabeul, die mit dem Handel mit Stahlgitterkonstruktionen einen Umsatz 9,2 Mio. Euro (4 Mitarbeiter) erwirtschaftet. Diese Strukturen deuten darauf hin, dass tschechische Investoren Tochtergesellschaften in Deutschland insbesondere für Handelszwecke gründen.

Unter den Unternehmen mit polnischer Beteiligung setzen 12 Unternehmen mehr als 1 Mio. Euro pro Jahr um. Dabei ist eine Meißner Firma im Bereich der Fliesenproduktion mit 52 Mio. Euro Umsatz bei 168 Mitarbeitern führend. Darauf folgt eine Firma in Görlitz, die sich bei 45 Mio. Euro Jahresumsatz mit fünf Mitarbeitern um den Vertrieb von Möbeln und Haushaltsgegenständen der polnischen Muttergesellschaft kümmert. Auf Platz drei folgt eine Firma im IT und Softwareberatungsbereich, die mit 85 Mitarbeitern ca. 28 Mio. Euro Umsatz erwirtschaftet. Es folgt eine Zulieferfirma aus dem Bereich der Kunststoffproduktion mit 10,7 Mio. Euro Umsatz und 143 Mitarbeitern. Dies zeigt, dass polnische Direktinvestitionen in Sachsen dagegen nicht nur im Handel und Vertrieb sondern auch im produzierenden Bereich getätigt werden.

IV. Exkurs 2: Vergleich der Bildungssysteme

Abbildung 25: Vergleich der Bildungssysteme in Sachsen, Tschechien und Polen



Quelle: eigene Darstellung

Die Berufsbildung in Polen erfolgt für die Mehrheit der Jugendlichen in schulischer Form. Nach dem Gymnasium (also nach dem 9. Schuljahr, siehe Abbildung 26) gibt es dafür folgende Möglichkeiten:

Berufsschule

An der sogenannten „Berufsgrundschule“ dauert die Ausbildung 2–3 Jahre, der praktische Teil erfolgt in Rahmen von obligatorischen Praktika. Nach dem Abschluss und einer externen Prüfung können die Absolventen den Titel eines Facharbeiters erwerben. Nur ein kleiner Teil der Jugendlichen absolviert die Berufsausbildung auf diesem Niveau in Form einer dualen Ausbildung, wo die praktischen Fähigkeiten in einem überwiegend handwerklichen Betrieb und die Theorie in einer Berufsschule erworben werden.

Technikum

Die Technika bilden auf einer mittleren beruflichen Stufe aus. Die Ausbildung dauert prinzipiell 4 Jahre. Auch hier sind die Praktika für die Schüler obligatorisch. Die Technika bilden in verschiedenen technischen, ökonomischen, medizinischen, künstlerischen, sozialen und pädagogischen Fachrichtungen aus. Die Absolventen haben die Möglichkeit sowohl in eine berufliche Prüfung zu gehen, um den Titel des Technikers zu erwerben, wie auch in eine Reifeprüfung (Matura), die den Absolventen die Hochschulreife gewährt.

Profiliertes Lyzeum

Es vermittelt in vier Jahren neben der zum Abitur führenden Allgemeinbildung zugleich eine breit angelegte beruflich orientierende Grundbildung.

Postlyzeale Schule

Eine postlyzeale Schule ist vor allem für die Absolventen von allgemein bildenden und profilierten Lyzeen vorgesehen, die eine berufliche Qualifikation auf dem Niveau eines Technikums erwerben wollen.

Hochschulen

Hier kann man zwei grundlegende Arten unterscheiden:

Die **Fachhochschule** bildet üblicherweise in einem dreijährigen Zyklus aus. Nach erfolgreicher Abschlussprüfung bekommt man den Titel des „Lizenziaten“, was etwa dem englischen Bachelor entspricht. Die Absolventen dürfen aber, nach einem Aufbaustudium, einen Magistertitel anstreben.

Hochschulen mit akademischem Charakter wie Universitäten, technische Universitäten (Polytechnika), Akademien bieten eine Ausbildung, die üblich mit einem Magistertitel abgeschlossen wird.

V. Exkurs 3: Überblick zu den Verkehrsverbänden im Grenzraum³³

Ein Teil der Untersuchungsregion ist in das länderverbindende Nahverkehrssystem **EgroNet** eingebunden:

- Bezirk Karlovy Vary/Karlsbad
- Stadt Cheb/Eger
- Zweckverband ÖPNV Vogtland (Vogtlandkreis und Stadt Plauen)
- Zweckverband Verkehrsverbund Mittelsachsen (Landkreis Zwickau und Stadt Zwickau; Erzgebirgskreis)

Zudem sind neun weitere Landkreise und zwei Städte aus Bayern und Thüringen integriert. Dieses grenzüberschreitende Nahverkehrssystem bietet die Möglichkeit, Busse, Züge und Straßenbahnen im Vierländereck Böhmen, Bayern, Thüringen und Sachsen zu nutzen. Das EgroNet umfasst insgesamt eine Fläche von ca. 15.000 Quadratkilometern zwischen Karlsbad/Karlovy Vary, Marienbad/Marianske Lazne, Eger/Cheb, Weiden, Hof, Zeulenroda, Gera, Plauen, Reichenbach, Zwickau, Aue und Johannegeorgenstadt. Alle Nahverkehrsmittel können mit dem EgroNet-Ticket genutzt werden. Die Fahrpläne und Informationen sind zweisprachig.

Im Bereich des Zweckverbandes Verkehrsverbund Oberelbe (**ZVOE**) verkehren grenzübergreifend der Elbe-Labe-Sprinter zwischen Bad Schandau und Děčín/Tschetschen, saisonal der R 20 (Wandexpress Bohemica) zwischen Dresden und Děčín/Tschetschen und es wurde eine Bus-Regionallinie zwischen Dresden und Teplice/Teplitz eingeführt. Im ZVOE gibt es ein gemeinsames Tarifkonzept für den Sächsisch-Tschechischen Grenzraum. In diesem Nahverkehrsraum sind die Elbfähren ein Bestandteil der regionalen ÖPNV-Erschließung und nehmen u. a. wichtige Funktionen für den regionalen und überregionalen Erholungsverkehr wahr. Im grenzübergreifenden Verkehr ist es die Verbindung Hřensko/Herrnskretsch-Schöna (Anbindung an Bahnhof Schöna).

Im Wirkungsbereich des Zweckverbandes Oberlausitz-Niederschlesien (**ZVON**) wurde 2009/2010 eine Verkehrskonzeption (Ziel 3/Cíl 3-Projekt LUISE) im Grenzraum Freistaat Sachsen, Tschechische Republik und Republik Polen erarbeitet, dessen Kernstück die Modernisierung der Eisenbahnstrecke Liberec/ Reichenberg-Hrádek nad Nisou/Grottau-Zittau-Varnsdorf/Warnsdorf-Seifhennersdorf-Rybníště/ Teichstatt ist. Einbezogen in die Untersuchungen wurden der Busverkehr, die Einrichtung mehrsprachiger Informationssysteme und ein einheitliches Tarif- und Ticketsystem sowie das gemeinsame Marketing. In der Fortschreibung des Nahverkehrsplanes des Zweckverbandes Oberlausitz Niederschlesien wird die Umsetzung des Konzeptes (Fortsetzung des Ziel 3/Cíl 3-Projektes LUISE) als erstes Entwicklungsprojekt verankert. Ein einheitliches Tarifsystem, ein mehrsprachiges Informationssystem (Internet, Infotelefon) und Beschwerdemanagement sind eingerichtet, neue Zugangsstellen werden geprüft.

Mehr Informationen unter:

<http://www.egronet.de/>; zuletzt abgerufen 09.06.2015

<https://www.vvo-online.de/de/linien-plaene/boehmen/index.cshtml>; zuletzt abgerufen 09.06.2015

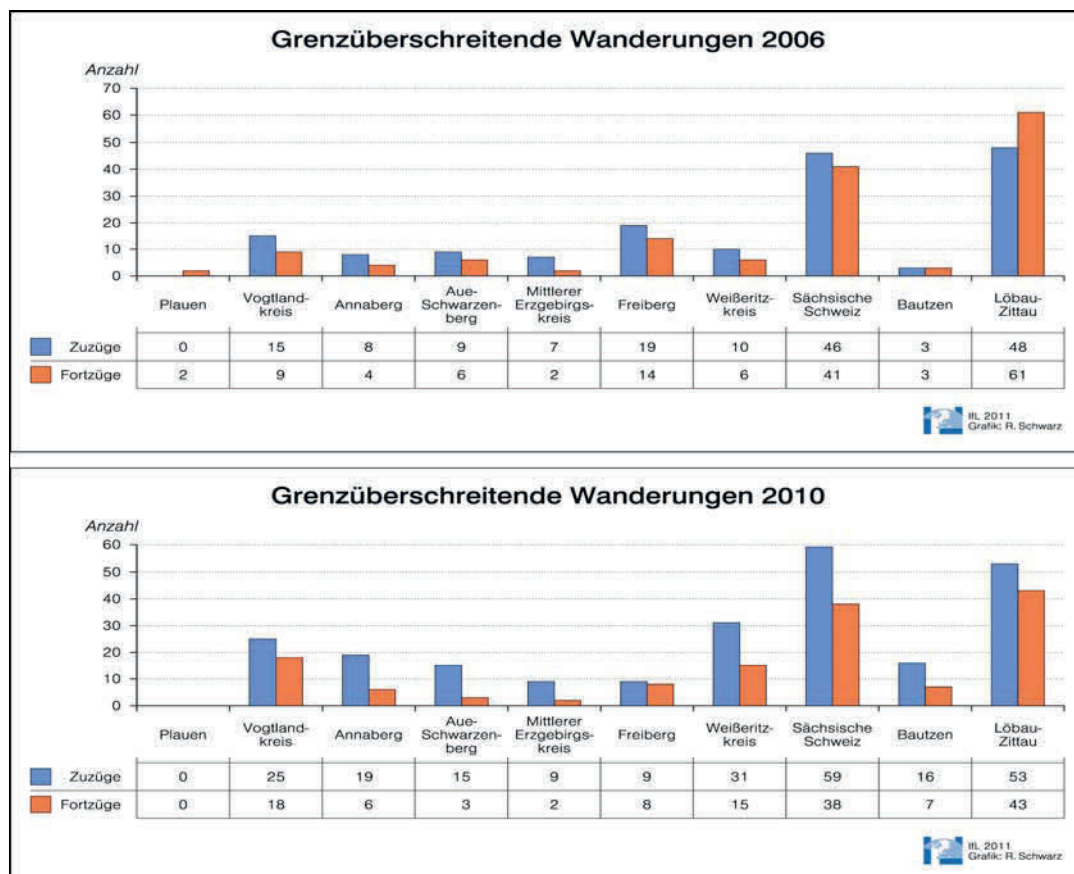
http://www.zvon.de/de/Ziel-3/LUISE_%E2%80%93_Grenz%C3%BCberschreitender_SPNV-%C3%96PNV_Liberec_%E2%80%93_Seifhennersdorf_-_Machbarkeitsstudie/5281/#q5281; zuletzt abgerufen 09.06.2015

VI. Exkurs 4: Ergebnisse zur Migration aus der Sächsisch-tschechischen Grenzraumstudie

Ergänzend zu den bisherigen Aussagen soll eine im Rahmen der Sächsisch-tschechischen Grenzraumstudie (IfL 2011) realisierte Detailanalyse auf der Grundlage einer Auswertung der Geburtsorte zugewanderter Personen dargestellt werden, die die in Kapitel 3 getroffenen Aussagen für den sächsisch-tschechischen Grenzraum bestätigt.

Die Analyse der Zu- und Wegzüge im sächsisch-tschechischen Grenzraum ergab zwar eine leicht steigende Tendenz, allerdings sind die Zuzüge nach Sachsen nur unwesentlich gestiegen und die Wegzüge fast gleich bleibend. Für 2010 zeigten die Fortzüge zudem einen hohen Anteil tschechischer Bürger (79,2 %). Das verdeutlicht, dass die Wanderungen aus und nach Tschechien stark durch Studenten oder auch zeitlich befristet in Sachsen lebende Tschechen geprägt sind. Der Anteil Deutscher die nach Tschechien ziehen ist dagegen vergleichsweise gering. Der Rückwanderung von Deutschen aus Tschechien nach Sachsen lag nur bei 17,4 % (Abbildung 21). Hauptziele der Wanderungen sind die Mittelzentren sowie Orte des Tourismus. Der hohe Anteil der Migration im Altkreis Löbau-Zittau ist vor allem dem Hochschulstandort geschuldet (FH, IHI Zittau), der traditionell durch Studierende aus Tschechien frequentiert wird. Im Altkreis Weißeritzkreis sind die Zu- und Fortzüge auf Pirna konzentriert, d.h. sie stehen im direkten Zusammenhang mit den Schülern des deutsch-tschechischen Gymnasiums.

Abbildung 26: Wanderungsentwicklung im sächsisch-tschechischen Grenzraum im Vergleich 2006 zu 2010



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, 2011; Eigene Berechnung (Basis: Kreisstruktur 1.1.2008)³⁴

³⁴ Erläuterung: Zuzüge = Zuzug aus Tschechien in die sächsischen Grenzkreise/Fortzüge = Wegzüge aus den Grenzkreisen nach Tschechien

VII. Exkurs 5: Konzept der Indifferenz als Grund für Immobilität

Martin van der Velde und Henk van Houtum (2004) kritisieren den oftmals normativen Charakter des Begriffs „Mobilität“ und argumentieren in Anbetracht der niedrigen grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in Europa für ein größeres Bewusstsein für die Hintergründe und Motive von Immobilität. Sie sehen diese vor allem in der Wirksamkeit und Normalität von sozialer Abgrenzung begründet und wenden sich in ihrer Arbeit gegen die Grundannahme des nutzenmaximierenden Arbeitnehmers, der seine Arbeits- oder Wohnort verlegen wird, sofern es sich maßgeblich rechnet. Auch wenn der Arbeitsmarkt hinter der Grenze physisch nah ist, wird er als weit entfernt wahrgenommen und als „dort, nicht hier“ interpretiert, sodass er für das tägliche soziale Handeln, zu dem auch die Arbeitstätigkeit zählt, unwichtig erscheint (ebd.: 104).

Laut den beiden Autoren entsteht dadurch eine Gleichgültigkeit für den Markt auf der anderen Seite. Die Entscheidung für oder gegen Migration, wie sie in Modellen mit rational handelnden Akteuren angenommen wird, findet gar nicht erst statt, da die *Schwelle des Desinteresses* (ebd.) nicht überschritten wurde. Bei einem gewünschten Arbeitsplatzwechsel wird die Möglichkeit einer Jobsuche auf der anderen Seite der Grenze gar nicht erst in Erwägung gezogen. Das „dort“ ist nicht vorhanden in der Mentalität und wird dadurch von vornherein nicht in den Entscheidungsprozess integriert. Van der Velde und van Houtum betonen dabei, dass das Nicht-Pendeln oder die Nicht-Migration über eine Grenze hinweg nicht als fehlendes Erkennen der Möglichkeiten durch zu große Unterschiede dargestellt werden darf, sondern als ein angewöhntes Desinteresse gegenüber der anderen Seite der Grenze und deren Markt (ebd.: 104f.). Folglich wird die rechtliche und verwaltungstechnische Harmonisierung, z.B. des Arbeitsmarktes als ein wichtiger Aspekt im Kontext grenzüberschreitender Arbeitsmobilität gesehen, ist jedoch nicht ausreichend um diese zu fördern. Die Unterstreichung nationaler und regionaler Unterschiede im wirtschaftlichen Wettbewerb und die Betonung nationaler Identitäten erzeugt zurückhaltende (konservative) soziale Bezugspunkte in der Gesellschaft, die die Wahrnehmungen von „hier“ und „dort“ befördern und individuelle Entscheidungs- und Identitätsprozesse beeinflussen (ebd.: 106).

Buch et al. (2009: 51) beschreiben, dass soziale, institutionelle und sprachliche Barrieren zwar wichtige Faktoren bei der Entstehung grenzüberschreitender Mobilitätsmuster darstellen, die Haupteinflussfaktoren jedoch sektorale Umstrukturierungen und Wachstumsraten, sowie die je nach Qualifizierungsniveau der Arbeitnehmer unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen sind.

Am Beispiel der dänisch-deutschen Grenzregion analysieren Buch et al. (2009) vergleichend den zunehmenden mobilen Anteil der Arbeitnehmer und die Mehrheit immobiler Arbeitskräfte. Sie stellen dabei fest, dass die Schwelle der Indifferenz sich mit veränderten Rahmenbedingungen verschieben kann, die Immobilität also abnimmt. Das Pendeln in den südlichen Teil Dänemarks wurde für die Bewohner auf der deutschen Seite der Grenzregion immer attraktiver, da die Arbeitslosigkeit in Sonderjylland im Vergleich zu der in Schleswig zwischen 1994 und 2005 nahezu stetig abnahm und zeitgleich das Nettoeinkommen in Dänemark ein wesentlich stärkeres Wachstum erfuhr (ebd.: 46f.). Die Disparitäten haben nach Buch et al. (ebd.: 47) also eine solche Intensität angenommen, dass die Kosten für Mobilität sich lohnten und die Schwelle der Indifferenz, d.h. die Beschränkung des Interesses auf den nationalen Kontext, überwunden wurde.

VIII. Interviewleitfaden

Zielgruppe: Wirtschaftspartner, Stadtverwaltung, Wirtschaftsverbände, Arbeitsämter, Arbeitsvermittler, EURES-Berater

Beginn des Interviews:

- Kurze Vorstellung des Projektes EURES-TriRegio-Region und Arbeitsstand
- (Erlaubnis zum digitalen Mitschnitt des Interviews)

(Start der Audioaufnahme)

TEIL 1 *Fragen zur Einschätzung der Ausgangssituation*

- 1) Der gemeinsame Arbeitsmarkt im Grenzraum ist bislang durch geringe Pendlerverflechtungen gekennzeichnet. Gibt es aus Ihrer Erfahrung Veränderungen seit der Einführung der „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ im Jahr 2011 hinsichtlich polnischer und tschechischer Pendler?**
- 2) Welche Erfahrungen sind Ihnen bekannt bzw. haben Sie selbst aus Ihrer Arbeit mit polnischen bzw. tschechischen Arbeitnehmern/Lehrlingen gewonnen?**
- 3) Inwieweit sehen Sie Hemmnisse für die Pendlerverflechtung? Differenziert aus Sicht der Unternehmen und aus Sicht der Arbeitnehmer nach:**
 - a. Sprache
 - b. Anerkennung Qualifikationen
 - c. Vorbehalte
 - d. Erreichbarkeit, Verkehrsanbindung, ÖPNV
 - e. Lohnniveau
- 4) Können Sie erfolgreiche Beispiele/Erfahrungen mit konkreten Projekten für die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes benennen? Gibt es branchenbezogene Unterschiede?**
 - a. Handel und Tourismus
 - b. Produzierendes Gewerbe
 - c. Dienstleistungssektor
- 5) Welche Aspekte befördern grenzübergreifende Pendlerverflechtungen und Zuzüge?**
 - a) regionale grenzübergreifende Zusammenarbeit von Unternehmen
 - b) soziale Netzwerke
 - c) vorhandene „Willkommenskultur“
 - d) Integrationsangebote
- 6) Wie schätzen sie den Zuzug polnischer und tschechischer Migranten in den Grenzraum ein? Welche Standortvorteile sehen Sie für den deutschen Grenzraum?**
- 7) Welche Hemmnisse für den Zuzug sehen Sie aus sächsischer Sicht? Welche Standortnachteile gibt es hier im Vergleich mit dem polnischen und tschechischen Grenzraum?**
- 8) Wie schätzen Sie die Bereitschaft zur Aufnahme polnischer und tschechischer Arbeitnehmer im sächsischen Grenzraum ein? Sind hier in den letzten Jahren Veränderungen erkennbar?**
- 9) Welche Hemmnisse sehen sie aus Sicht tschechischer oder polnischer Arbeitnehmer für den Zuzug? Inwieweit behindern gewonnene Erfahrungen und nationale Vorbehalte die Auswanderungsabsicht?**

- 10) **Sind Veränderungen bezüglich der Unternehmensgründungen polnischer und tschechischer Unternehmen im sächsischen Grenzraum zu beobachten? Was befördert bzw. behindert diese Entwicklung? Zieht das auch entsprechende Arbeitnehmer aus Tschechien und Polen an?**
- Rolle von Steuerrecht/Handelsrecht/Arbeitsrecht
 - Rolle von Sozialversicherungssystemen (bspw. Aufwand bei Personaleinstellung)
 - Rolle von Wirtschaftsförderung (bspw. Subventionen)
- 11) **Wie beurteilen Sie die Entwicklung von sächsischen Arbeitspendelns nach Polen und Tschechien? Zeichnen sich hier Veränderungen ab?**
- 12) **Inwieweit erfolgen Unternehmensgründungen sächsischer Unternehmer im polnischen oder tschechischen Grenzraum? Was befördert bzw. behindert diese Entwicklung? Lockt das auch entsprechend sächsische Arbeitnehmer in den polnischen bzw. tschechischen Arbeitsmarkt?**
- Rolle von Steuerrecht/Handelsrecht/Arbeitsrecht
 - Rolle von Sozialversicherungssystemen (bspw. Aufwand bei Personaleinstellung)
 - Rolle von Wirtschaftsförderung (bspw. Subventionen)

TEIL 2

Fragen zu Entwicklungserfordernissen

- 13) **Welche Handlungsfelder sehen Sie in Bezug auf die Entwicklung des gemeinsamen Arbeitsmarktes? Bitte nennen Sie die aus Ihrer Sicht wichtigsten Handlungsebenen und Handlungsfelder! Welche Maßnahmen sind zur Erhöhung der Kompatibilität erforderlich?**

Handlungsebenen

- Politik
- Arbeitsberatung/Vermittlung
- Unternehmen
- Kommune
- Zivilgesellschaft

Mögliche Handlungsfelder

- Sprache
- Anerkennung der Abschlüsse
- Informations- und Beratungsangebote
- Grenzübergreifende Marktbearbeitung durch Arbeitgeber
- Gemeinsame Studiengänge und Berufsbildungsangebote
- Qualifikationsangebote für potenzielle Arbeitnehmer
- Integrationsangebote - kommunale Migrationsberatung, Serviceangebote
- Entwicklung „Willkommenskultur“
- Weitere Felder

- 14) **Welche branchenspezifischen Problemlagen sehen Sie?**