

2011
SPEZIAL
Nr. 2

BRANDaktuell

AUSWIRKUNG

Die ersten Erfahrungen –
Arbeitnehmerfreizügigkeit
Seiten 7–9

EINWIRKUNG

Die erste Bilanz in
Deutschland
Seiten 4, 10

NACHWIRKUNG

Die ersten Veränderungen
auf dem EU-Arbeitsmarkt
Seiten 12–13



FREI und ZÜGIG auf dem EU-Arbeitsmarkt
Erste Erfahrungen im Land Brandenburg

Informationen

- 4 Bisher ist der erwartete Zustrom ausgeblieben

Brandenburger Erfahrungen

- 5 Willkommen heißen – Zugewanderte im Land Brandenburg
6 Die neue Freizügigkeit – Soll den Weg für einen gemeinsamen Arbeitsmarkt bereiten
7 Sprache als Barriere – Erfahrungen der Kammern an der polnischen Grenze
8 Neues Selbstbewusstsein – Erfahrungen DGB und UVB
9 Pendeln statt zuwandern – Erfahrungen der Arbeitsagenturen in der Brandenburger Grenzregion

Erfahrungen aus Deutschland

- 10 Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit – erste Bilanz für Deutschland
11 EURES-Beraterinnen Karin Hartung in Weiden und Lenka Kastnerová in Pilsen

Erfahrungen aus Europa

- 12 Großbritannien und Irland öffneten ihre Arbeitsmärkte bereits 2004
13 Interview mit Grzegorz Piatak, Wojewodschaftsarbeitsamt in Zielona Góra

Projektbeispiel

- 14 Samanta Trojnar aus Zielona Góra ist Azubi in Burg
14 Dawidowicz Rafal lernt in Cottbus Kfz-Mechatroniker

Kurz & bündig

- 15 Kurznachrichten

**„Mut steht am Anfang des Handelns,
Glück am Ende.“**

*Demokrit, griech. Philosoph
Er bereiste in seinem Leben sehr viele Länder und behauptete von sich,
auch deshalb zu den gebildetsten Männern seiner Zeit in Griechenland zu gehören.*

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

„2+3+2“ ist vorbei. Hinter dieser Addition verbirgt sich die Dauer der Übergangsvereinbarungen von Deutschland und Österreich zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. Diese wurden eingerichtet, weil es in beiden Ländern zur EU-Osterweiterung im Jahr 2004 Befürchtungen gab, die Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Staaten würden den Arbeitsmarkt belasten.

Deutschland und Österreich haben also die Arbeitnehmerfreizügigkeit für insgesamt sieben Jahre ausgesetzt und erst im Mai dieses Jahres eingeführt. Anders haben Schweden, Großbritannien und Irland reagiert. Hier konnten osteuropäische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bereits im Jahr 2004 eine Arbeit aufnehmen. Die Erfahrungen, dass vor allem junge, gut ausgebildete Fachkräfte nach Großbritannien und Irland gekommen sind, zeigen wir in unserem Länderbericht auf Seite 12.

Seit Mai besteht nun auch in Deutschland die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Welche Entwicklungen gab es bisher und wie sieht die Reaktion in der polnischen Grenzregion aus? Diese Fragen werden auf den Seiten 10 und 13 beantwortet.

„FREI und ZÜGIG“ in Brandenburg

In Brandenburg haben 2.500 Arbeitskräfte bis Juni 2011 die Arbeitnehmerfreizügigkeit genutzt. In Statements und Stellungnahmen versuchen wir, die ersten Erfahrungen aus verschiedenen Institutionen aufzuzeigen. Wir präsentieren Ihnen Beiträge aus dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF), der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Arbeitsagentur sowie von der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg (siehe Seiten 6 bis 9).

Kritisiert werden in den meisten Stellungnahmen die fehlenden Sprachkenntnisse. Sie gelten als Hindernis dafür, dass osteuropäische Arbeitskräfte in Deutschland nicht wie gewünscht in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Geförderte Sprachkurse sollen Abhilfe schaffen.

Es ist mittlerweile abzusehen, dass die Befürchtungen vor einer übermäßigen Belastung des Arbeitsmarktes im Zuge der Arbeitnehmerfreizügigkeit abnehmen. Aber auch der insbesondere von der Wirtschaft erhoffte Zuwachs von Fachkräften ist ausgeblieben. Dies mag mit daran liegen, dass in Brandenburg eine breite Willkommens- und Anerkennungskultur noch aufgebaut werden muss, damit qualifizierte Arbeitskräfte nicht nur kommen, sondern auch bleiben – wie Prof. Weiss, die Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg, in ihrem Beitrag auf Seite 5 fordert.

Welche Wege gegangen werden können, damit die gewünschten Fachkräfte nach Brandenburg kommen, zeigt unser Projektbeispiel auf Seite 14. Die Handwerkskammer Cottbus hat elf polnischen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz in Brandenburger Handwerksunternehmen vermittelt, die sonst keinen Auszubildenden gefunden hätten.



Dr. Veit-Stephan Zweynert

Bisher ist der erwartete Zustrom ausgeblieben

Nur wenige osteuropäische Arbeitnehmer wollen in Brandenburg arbeiten

Es waren gegensätzliche Szenarien, die im Vorfeld des 1. Mai 2011 entwickelt wurden: So warnte die Gewerkschaftsseite vor einem hohen Ansturm von Arbeitsmigranten, die in Deutschland Lohndumping auslösen würden. Die Wirtschaft versprach sich dagegen von der Grenzöffnung eine Linderung des Fachkräftemangels. Die nüchterne Bilanz nach gut einem halben Jahr zeigt: Nichts von dem ist eingetreten. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit hatten bis zum Juni dieses Jahres 24.000 osteuropäische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung aufgenommen. Im Land Brandenburg waren es 2.500 Personen.



40 Prozent der osteuropäischen Arbeitsmigranten sind im Agrarsektor tätig

Doch was sind die Ursachen dafür, dass so wenige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn in Deutschland arbeiten wollen.

Wissenschaftler, die über die Arbeitnehmerfreizügigkeit geforscht haben, nennen folgende Gründe für die abgeschwächte Zuwanderung:

- ▶ Aus Sicht von Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung ist Deutschland aufgrund der Lohnstruktur und des fehlenden Mindestlohns für ausländische Arbeitskräfte eher unattraktiv.
- ▶ Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung führt die stark

umgelenkten Wanderungsströme an. So seien vor der EU-Osterweiterung 70 Prozent der osteuropäischen Arbeitskräfte nach

Deutschland und Österreich gekommen. Seit 2004 sind wegen der dortigen Arbeitnehmerfreizügigkeit Großbritannien und Irland für die Zuwanderer wesentlich attraktiver geworden (s. a. S.12).

- ▶ Laut Tomasz Kalinowski, polnischer Gesandter-Botschaftsrat, würden polnische Studien zeigen, dass Deutschland und Belgien für auswanderungswillige Polen interessante

Zielländer sein könnten, sofern man die dort erzielbaren Bruttoeinkommen betrachtet. Lege man hingegen die Nettoeinkommen zugrunde, so sei verständlich, warum die britischen Inseln, die Schweiz oder die Niederlande interessanter erscheinen.

- ▶ Arbeitsmarktexperte Stefan Hardege, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, sieht die Ursache in der späten Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Denn viele Fachkräfte, die dringend benötigt werden, seien bereits vorher in andere Länder gegangen. Zudem würde auch in Osteuropa die Bevölkerung schrumpfen, entsprechend sei die Kapazität an Arbeitskräften dort ebenfalls beschränkt.
- ▶ Für Klaus F. Zimmermann, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, ist der Hauptgrund, dass es Deutschland versäumt habe, sich als attraktives Zielland zu profilieren. Gäbe es eine gezielte Anwerbestrategie, dann würde die Öffnung für Deutschland langfristig deutlich positive Effekte mit sich bringen.

Zuwanderer anwerben

Klaus F. Zimmermann gibt in seiner Stellungnahme bereits die Richtung vor, mit der vor allem die Arbeitgeberseite den bisher geringen Zustrom qualifizierter Arbeitnehmer erhöhen will, um dem Fachkräftebedarf langfristig zu decken. So fordert beispielsweise die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände eine echte ‚Willkommenskultur‘, die deutlich mache, dass ausländische Fachkräfte bei uns gebraucht werden und willkommen seien. □ (em)

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Freizügigkeit von Arbeitnehmern ist ein in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerter Grundsatz, dessen Umsetzung durch abgeleitetes EU-Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gewährleistet wird. Demnach darf jeder Bürger in jedem EU-Land arbeiten, ohne dass eine Arbeitserlaubnis erforderlich ist, und auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dort bleiben.

Infos

Weitere Rechercheergebnisse und interessante Internetlinks finden Sie unter: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/1304.0.html

Willkommen heißen

Zugewanderte im Land Brandenburg

Die Gesellschaft muss sich ändern, um das Potenzial ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu nutzen. Sie wird sich ändern, weil diese Arbeitnehmer ihre Kultur aus ihrer Heimat mitbringen. Das kann für alle Beteiligten positiv sein, wenn die Voraussetzungen stimmen, meint Prof. Karin Weiss, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg.

Die Folgen der demografischen Entwicklung und der anstehende Fachkräftebedarf sind hochaktuelle Themen für Brandenburg. Qualifizierte Arbeitskräfte, die aus dem Ausland zu uns kommen, können dazu beitragen, Bedarfe zu decken. Wir müssen aber die Bildungsressourcen von Zugewanderten besser nutzen, auch von denjenigen, die schon länger in Brandenburg leben.

Anerkennen

Dafür müssen wir bestimmte Voraussetzungen schaffen. Erst eine breite Willkommens- und Anerkennungskultur schafft den notwendigen Rahmen, damit qualifizierte Arbeitskräfte nicht nur kommen, sondern hier arbeiten können, sich integrieren und vor allen Dingen auch bleiben. Voraussetzungen dafür sind, im Ausland erworbene Abschlüsse anzuerkennen, Nachqualifizierungen und Kompetenzfeststellungsverfahren bereitzustellen und eine kultursensible Berufsberatung und Integrationsarbeit zu etablieren.

Öffnen

Die Gesellschaft muss sich interkulturell öffnen und interkulturelle Kompetenzen als

gesellschaftliche Schlüsselkompetenzen verstehen, damit eine Integration gelingt.

Zuwanderung ist nicht begrenzt auf den Arbeitsmarkt. Zugewanderte bewegen sich in allen Lebensbereichen, oft bringen sie Familienangehörige mit. Zuwanderer verändern die Gesellschaft. Das macht es notwendig, sich auf kulturelle Vielfalt einzustellen und eine Willkommenskultur und Anerkennungskultur in der Gesellschaft zu etablieren.

Auseinandersetzen

Es ist wichtig, auf diesem Weg die Arbeitswelt und das öffentliche Leben weiter interkulturell zu öffnen. Dabei geht es um mehr, als nur den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen oder einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortzubilden. Vielmehr müssen wir uns mit der bisherigen Arbeitspraxis kritisch auseinandersetzen und damit, wie interkulturelle Kompetenz in den organisatorischen Abläufen der einzelnen Arbeitsprozesse und Strukturen verankert ist.

Verändern

Das Verständnis für ausländische Fachkräfte als wichtigen Wirtschaftsfaktor in Brandenburg zu etablieren, setzt die Bereitschaft voraus, auch auf den unterschiedlichen Verwaltungsebenen etwas zu verändern. Wenn Bürgerämter und Ausländerbehörden sich als Dienstleister verstehen, wenn ausländische Fachkräfte und Firmengründer dabei unterstützt werden, komplizierte Verwaltungsabläufe zu bewältigen und ihnen damit der Eintritt in ein neues Berufsleben erleichtert wird, kann diese Begrüßungs- und Willkommenskultur für alle Beteiligten positive Effekte erzeugen. □

Prof. Dr. Karin Weiss, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg

Infos

Internetseiten der Integrationsbeauftragten:
www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.187975.de



Prof. Dr. Karin Weiss

„Feste anderer Kulturen feiern“

Frau Prof. Weiss, italienische, thailändische oder arabische Restaurants sind inzwischen ganz normal in Deutschland. Sie sagen, auch andere gesellschaftliche Bereiche sollten und werden sich ändern. Können Sie ein Beispiel geben?

In den Schulen und Kitas beispielsweise sollten wir das eine oder andere Fest aus anderen Kulturen feiern, damit die Kinder die Gebräuche und Traditionen kennenlernen. Damit wertschätzen wir auch die Kultur der Kinder aus Zuwanderungsfamilien.

Wie wirkt es sich auf die Arbeit aus, wenn in Unternehmen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenarbeiten?

Andere Kulturen bringen andere Ideen ein. Ein Pralinenhersteller hatte beispielsweise einen Mitarbeiter aus einem anderen Land eingestellt. Der brachte seine Tradition ein. Herausgekommen ist eine neue Pralinen-schöpfung, die bei den Kunden sehr gut angekommen ist. □

(jac)

Zugewandert – fast jeder Fünfte ist selbstständig

Fast jeder fünfte Zugewanderte in Brandenburg hat sich selbstständig gemacht. Der Anteil der ausländischen Gewerbeanmeldungen an allen Anmeldungen betrug im Jahr 2010 fast 11 Prozent. Die meisten ausländischen Selbstständigen kamen aus Polen, Vietnam, der Türkei, Rumänien und der Russischen Föderation. Durch ihre hohe Selbstständigkeitsquote schaffen ausländische Unternehmerinnen und Unternehmer Arbeitsplätze im Land Brandenburg und tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes bei.

Die neue Freizügigkeit

Soll den Weg für einen gemeinsamen Arbeitsmarkt bereiten

„Früher hätte man sich im Süden des Landes die Finger geleckert nach einem Arbeitsplatz beim großen deutschen Nachbarn“, schrieb eine polnische Journalistin in der ‚Zeit‘. Diese Zeiten scheinen heute vorbei zu sein. Statt auf Zuwanderung in Größenordnungen stellt sich Brandenburgs Landesregierung auf einen gemeinsamen Arbeitsmarkt mit der polnischen Grenzregion ein. Ein Beitrag über die Landespolitik von Christiane Gottbehüt aus dem Brandenburger Arbeitsministerium.

Brandenburg hatte sich bereits 2007 für einen früheren Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgesprochen. Dies aber nur unter der Voraussetzung, dass für deutsche und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare Bedingungen gewährleistet sind. Diese sollten wirtschaftlich fair und sozialpolitisch tragbar sein. Wichtig wäre auch damals ein gesetzlicher Mindestlohn gewesen.

Hat Brandenburg durch die späte Öffnung etwas ‚verpasst‘?

Von April bis Mai 2011 stieg deutschlandweit die Zahl der Beschäftigten aus den acht Mitgliedstaaten, für die die Arbeitnehmerfreizügigkeit neu eingeführt wurde (EU8), um 24.000 Beschäftigte an.

Wenn Betriebe deutsche Saisonarbeiter durch billigere Arbeitskräfte aus Polen ersetzen, ist das für die Landesregierung ein Signal, sich noch stärker für den Mindestlohn einzusetzen.

Brandenburg hat lediglich ein Plus von 1.200 Beschäftigten. Dabei fällt der Anstieg der Beschäftigten deutlich höher aus als die Zahl der Zuzüge aus den EU-8-Mitgliedstaaten. Das spricht dafür, dass der Anstieg nur zum kleineren Teil durch Zuwanderung erfolgt ist. Die meisten haben bereits hier gelebt und waren bislang nicht erwerbstätig bzw. waren selbstständig oder sie sind Grenzpendler.

Im Mai 2011 lebten bundesweit knapp 7.000 polnische Zuwanderer. Sie stellten verglichen mit Zuwanderern aus den anderen mittel- und osteuropäischen Staaten bundesweit die größte Gruppe dar. Die Zahlen bestätigen die Prognose, dass Zuwanderung vorrangig den Westen Deutschlands betrifft (s. S.10, d. Red.).

Von einem Massenansturm auf den Brandenburger Arbeitsmarkt kann nicht die Rede sein – auch wenn die Brandenburger Arbeits-

agenturen in den Grenzregionen derzeit einen Anstieg der Informationssuchenden aus Polen beobachten. Mangelnde Sprachkenntnisse erweisen sich oft als Hemmnis für eine Beschäftigung.

Dies verdeutlicht, Zuwanderung aus Polen kann in Brandenburg nur einen marginalen Beitrag leisten, den Fachkräftebedarf zu sichern, zumal es inzwischen auch in Polen an Fachkräften mangelt und qualifizierte Arbeitskräfte gut bezahlt werden.

Ein weiterer Aspekt: „Nicht irgendein Job ist wichtig für potenzielle Migranten, sondern die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln und die eigene Qualifikation zu verbessern.“ Das schrieb eine polnische Redakteurin Mitte August in der Zeit. Es geht also nicht um Einwanderung im engeren Sinne. Vielmehr handelt es sich um einen Austausch, von dem beide Seiten profitieren.

Interkulturelle Kompetenz für Polizei und Stadtverwaltung

Aufgabe der Landespolitik ist deshalb auch, Brandenburg für ausländische Fachkräfte und Auszubildende attraktiver zu gestalten. Hier ordnet sich eines der Leitprojekte des MASF ein: ‚Standortfaktor weltoffenes Brandenburg – Förderung eines gemeinsamen deutsch-polnischen Arbeitsmarktes‘.

So organisiert das Projekt ‚Vorteil Vielfalt‘ Trainings zur interkulturellen Kompetenz. Diese werden aus Mitteln des Bundes, des Europäischen Sozialfonds und des Landes gefördert. Verantwortlich für ‚Vorteil Vielfalt‘ ist das Büro der Integrationsbeauftragten des Landes. ‚Vorteil Vielfalt‘ schulte beispielweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Frankfurt (Oder) und Polizisten der Polizeiwache in Schönefeld.



Samanta Trojnar aus Polen lernt in einem Cottbuser Betrieb das Friseurhandwerk (s. Seite 14, d. Redaktion)

Lohndumping verhindern

Befürchtungen und Hinweise auf Fehlentwicklungen müssen ernst genommen werden. Ein landwirtschaftlicher Betrieb hatte deutsche Saisonarbeitskräfte entlassen und durch polnische mit deutlich geringerer Bezahlung ersetzt. Solch ein Beispiel ist ein Signal für die Landesregierung Brandenburg, sich auf Bundesebene noch stärker dafür einzusetzen, das Arbeitnehmerentendengesetz auf möglichst viele Branchen auszuweiten und einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Lohndumping muss verhindert und eine wirtschaftlich faire wie sozial gerechte Wettbewerbssituation geschaffen werden, damit Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland nicht gegeneinander ausgespielt und Löhne als Druckmittel eingesetzt werden können.

Erste positive Ansätze für die neue Freizügigkeit zeigen sich in der Berufsausbildung. Nachdem sie mehrmonatige Sprachkurse absolviert haben, werden polnische Jugendliche in Brandenburg ausgebildet. Das bedeutet Chancen für die polnischen jungen Menschen und die ausbildenden deutschen Handwerksbetriebe gleichermaßen. □

Christiane Gottbehüt, MASF

Sprache als Barriere

Erfahrungen der Kammern an der polnischen Grenze

Sie sind nahe dran an den Betrieben. BRANDaktuell wollte von Kammern wissen, ob viele polnische Arbeitnehmer seit Mai in brandenburgischen Betrieben angekommen sind, als Fachkräfte, Auszubildende oder billige Arbeitskräfte. Haben sich die Hoffnungen erfüllt oder Ängste als gerechtfertigt herausgestellt? Weder noch. Derzeit beginnt alles ganz langsam.

Warten auf die Welle – IHK Ostbrandenburg

Sie kommt nicht, die Welle polnischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die der Brandenburger Arbeitsmarkt seit dem 1. Mai dieses Jahres wartet oder von der er drohte,



überschwemmt zu werden. Die Gelassenheit der Unternehmerschaft und der Wirtschaftskammern hat sich bisher als zutreffend he-

rausgestellt. Wie viele polnische oder deutsche Nachbarn haben seit Mai den Sprung in den Arbeitsmarkt jenseits der Oder gewagt? Darüber gibt es keine Statistik. Das Berichtswesen sieht eine solche Erhebung für die Unternehmen nicht vor. Erst mit der Konjunkturberichterstattung per 31.12.2011 werden die IHKs Fakten aus den Berichten der Unternehmen zur Verfügung haben. Bleibt als erste Quelle für grobe Einschätzungen die Erlebniswelt aus dem Tagesgeschäft.

Aus Gesprächen mit Unternehmern zeichnet sich ab, dass es nur sehr begrenzt Jobanfragen polnischer Arbeitnehmer gibt, die zu offenen Stellen unserer Unternehmen passen. Von gravierender Bedeutung ist die Sprachbarriere. Dazu kommen Probleme, Berufsabschlüsse und Qualifikationen zu vergleichen. Die Unternehmen sind unsicher, wie sie Bewerber tariflich einzuordnen haben.

Ebenfalls ausgeblieben ist ein Ansturm polnischer Ausbildungsplatzbewerber. Auch hier hemmt die Sprachbarriere. Bis dato haben wir 19 neue Ausbildungsverträge mit polnischen Auszubildenden registriert. Über alle Ausbildungsjahre hinweg sind es 29. Bei jährlich ca. 2.500 abgeschlossenen Verträgen ist der Anteil verschwindend gering.

Es gibt nur sehr begrenzt Jobanfragen, die zu offenen Stellen passen.

Mein persönliches Fazit ist: Die Öffnung belastet den Arbeitsmarkt nicht. Sie hilft kaum, Fachkräftedefizite zu beheben. Trotzdem muss der gemeinsame Arbeitsmarkt als immanenter Teil eines vernetzten deutsch-polnischen Wirtschaftsraumes aktiv gestaltet werden. □

Klaus Kröpelin, IHK Ostbrandenburg

Wir brauchen vergleichbare Abschlüsse – HWK Frankfurt (Oder)

Wir sehen die Arbeitnehmerfreizügigkeit als eine Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen. In Brandenburg gibt es Pilotprojekte der Handwerkskammern, durch die polnische Jugendliche einen Ausbildungsvertrag mit einem deutschen Betrieb abgeschlossen haben. Da die osteuropäischen Staaten ebenfalls unter einem Fachkräftemangel leiden, war es jedoch



nicht durchsetzbar, in großem Stil junge Menschen anzuwerben.

Eine Mitarbeiterin der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg hatte zu Jahresbeginn in polnischen Schulen Eltern und Schülern das duale Berufsbildungssystem Deutschlands erläutert. 16 polnische Jugendliche nahmen an einem Deutschkurs teil. Handwerksbetriebe, die freie Ausbildungsplätze nicht mit einheimischen Jugendlichen besetzen konnten, schlossen mit den polnischen Jugendlichen Lehrverträge ab. Die Betriebe legen jetzt die Grundlage, mit zweisprachigen Fachkräften grenzüberschreitende Geschäfte zu fördern.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für einen Ausbildungsplatz in Deutschland. Das zeigt sich auch daran, dass 9 der 16 polnischen

Jugendlichen einen Beruf der Baubranche erlernen. Allerdings kann die Ausbildung polnischer Facharbeiter den Fachkräftemangel nicht lösen. Zukünftig ist daran zu arbeiten,

Sozialstandards dürfen nicht unterlaufen werden.

dass vergleichbare Abschlüsse in allen EU-Ländern erworben werden.

Ein Wort zum Wettbewerb: Unsere Handwerker brauchen diesen mit den osteuropäischen Nachbarn nicht zu scheuen. Allerdings legen unsere Mitgliedsbetriebe Wert auf faire Wettbewerbsbedingungen. Die für unsere Unternehmen verpflichtenden Arbeits- und Sozialstandards dürfen nicht durch ausländische Anbieter unterlaufen werden. □

Michaela Schmidt, HWK Frankfurt (Oder)

Die reinen Zahlen zeigen die Veränderungen nicht

Deutscher Gewerkschaftsbund und Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg

Es sind nicht die vielen Menschen, die gekommen sind, denn es sind nicht so sehr viele. Aber mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gehen die Verbände erste Schritte in Richtung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes. Der DGB berät und unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen (MOE) Ländern. Die UVB setzt darauf, deutsche und polnische Jugendliche auszubilden.

Neues Selbstbewusstsein polnischer Beschäftigter – DGB

Laut Bundesagentur für Arbeit war bis Ende Juli die Zahl der Beschäftigten aus den MOE-Ländern um 41.000 gestiegen. Aufgeteilt nach Branchen arbeitet der größte Teil (6.400) in Zeitarbeitsfirmen. Diese Zahlen sind aber nur die halbe Wahrheit. Nicht enthalten sind entsandte Beschäftigte und nach Deutschland entlehene Zeitarbeiter. Auch Zahlen zu Selbstständigen sind kaum bekannt.

Arbeitgeber nutzen fortdauernde Rechtsunsicherheit von Rumänen und Bulgaren.

Anders stellt sich die Situation aus Sicht des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte in Berlin dar, einem bundesweit einmaligen Projekt der Senatsverwaltung Wirtschaft mit dem DGB Berlin-Brandenburg. Das Büro richtet sich an Wanderarbeitnehmer, vor allem aus Polen und Rumänien. Die Zielgruppe hat nur geringe Informationen über das Arbeits- und

Sozialrecht in Deutschland. Die beschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit hat dazu geführt, dass viele formal als Selbstständige gemeldet sind, oft ohne ihr Wissen. Die Folgen sind nicht bezahlte Löhne, unzumutbare Arbeitszeiten oder fehlende Krankenversicherung.

Seit Mai 2011 zeigen sich neue Trends. Vor allem polnische Arbeitnehmer bemühen sich darum, aus der Grauzone der (Schein-)Selbstständigkeit herauszukommen und benötigen arbeitsrechtliche Beratung. Sie entwickeln ein neues Selbstbewusstsein. So hat ein polnischer Lkw-Fahrer beim Beratungsbüro um Hilfe gebeten, weil er auf Geheiß seines Arbeitgebers den Fahrtenschreiber manipulieren sollte. Dieser grundsätzlich positiven Entwicklung steht eine wachsende Zahl von Klagen rumänischer und bulgarischer Wanderarbeiter gegenüber, für die voraussichtlich erst ab 2014 die volle Freizügigkeit gelten wird. Offensichtlich werden sie verstärkt als ‚leichter auszubeutende‘ Arbeitskräfte angeworben.



Fazit: Der Zuzug von Arbeitskräften aus MOE-Ländern hält sich in Grenzen. Durch die ‚Legalisierung‘ trauen sich jedoch mehr, ihre Rechte wahrzunehmen. Arbeitgeber, die sich die mit der Beschränkung der Freizügigkeit verbundene Rechtsunsicherheit zunutze machen, schwenken um auf Rumänen und Bulgaren. ‚Legalisierung‘ allein verbessert aber die Situation nicht. Notwendig sind Information und Unterstützung. □ Heiko Glawe, DGB

Kein Ansturm auf Brandenburg – UVB Berlin-Brandenburg

„Die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit wird nicht die Herausforderungen auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt lösen.“ So lautete die erste Einschätzung der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. (UVB). „Sie kann aber die Wirtschaftsbeziehungen beleben und für einen positiven Schub in der Region sorgen.“

Die Landessprache ist der Schlüssel zum Arbeitsmarkt.

Heute, ein halbes Jahr danach, haben wir erste Erfahrungen, die ein genaueres Bild erlauben. Der große ‚Run‘ auf den brandenburgischen Arbeitsmarkt ist ausgeblieben. Dies gilt sowohl für die einfache als auch für die qualifizierte Beschäftigung. Zu den Gründen zählen unter

anderem fehlende Sprachkenntnisse, aber auch die Tatsache, dass der Fachkräftebedarf in Polen steigt.

Inzwischen gibt es erste Initiativen von Verbänden und Kammern, jungen Polen eine Ausbildung in Brandenburg zu ermöglichen. So bietet zum Beispiel das bbw Bildungswerk der Wirtschaft mit dem EFRE-geförderten Projekt ‚TRANS-TRONIK‘ – Transnationale Mechatronik in Frankfurt (Oder) ein Projekt zur grenzüberschreitenden Ausbildung

an. Das Pilotprojekt richtet sich an deutsche und polnische Jugendliche. Es geht davon aus, dass die Wirtschaft der Grenzregion heute und in Zukunft Fachkräfte benötigt, die neben reinem Fachwissen auch über soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Durchsetzungs-



vermögen und Belastbarkeit verfügen. Kern ist das Erlernen der jeweils anderen Sprache. Denn: Das Beherrschen der Landessprache ist der Schlüssel zu den Arbeitsmärkten dies- und jenseits der Oder. □ Christian Amsinck, UVB-Hauptgeschäftsführer

Pendeln statt zuwandern

Erfahrungen der Arbeitsagenturen in der Brandenburger Grenzregion

Die drei Arbeitsagenturen entlang der Brandenburger Grenze zu Polen beraten auch Arbeitssuchende aus dem Nachbarland. Christian Ramm ist Beauftragter der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg für die deutsch-polnische Zusammenarbeit, er hat den Blick auf die Agenturen in Schwedt, Cottbus und Frankfurt (Oder). Welche Qualifikationen die polnischen Arbeitssuchenden haben, weiß André Schulz, Pressesprecher der Agentur für Arbeit in Frankfurt (Oder). Die Agentur in Frankfurt (Oder) bekommt bei Weitem die meisten Anfragen.

Achtzig Prozent fehlen ausreichende Deutschkenntnisse

Der deutsche Arbeitsmarkt entlang der Oder wird nicht überrannt, wie mancher im Vorfeld befürchtet hatte. Vielmehr stellt sich die Situation sehr differenziert dar. Während im Norden Brandenburgs, in der Grenzstadt Schwedt, bis zum 30. September 2011 nur 75 polnische Arbeitssuchende in der Geschäftsstelle der



Agentur für Arbeit eine Beratung in Anspruch nahmen, wurden im gleichen Zeitraum in der Agentur für Arbeit Cottbus 289 Informationssuchende und in der Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) sogar 1.455 Informationssuchende gezählt. In allen Agenturen für Arbeit entlang der deutsch-polnischen Grenze gibt es spezielle Beratungstage für polnische Arbeitnehmer.

Nach Einschätzung der Agenturen für Arbeit verfügen etwa 80 Prozent der polnischen Kunden über keine oder geringe Deutschkenntnisse und teilweise fehlen ihnen die auf dem deutschen Arbeitsmarkt geforderten beruflichen Qualifikationen, sodass eine direkte Vermittlung in deutsche Unternehmen sehr erschwert wird. Wie in Frankfurt (Oder)

interessieren sich die meisten auch in Schwedt und Cottbus für Helfertätigkeiten.

Die Hoffnung von Arbeitgebern, zahlreiche polnische Jugendliche in eine Ausbildung zu übernehmen, hat sich bislang nicht erfüllt.

Die Hoffnung von Arbeitgebern, zahlreiche polnische Jugendliche in eine Ausbildung zu übernehmen, hat sich bislang nicht erfüllt. Seitens der Wirtschaftskammern gibt es deshalb verschiedene Aktivitäten, die Sprachbarriere zu überwinden. So hat zum Beispiel die Handwerkskammer Cottbus einen Sprachkurs für polnische Jugendliche initiiert, um eine Ausbildung in Deutschland zu ermöglichen. □

Christian Ramm

Vor allem Helfertätigkeiten werden nachgefragt

Frankfurt (Oder) ist traditionell das Brandenburger Tor von und nach Osteuropa. Bis Ende Oktober haben im Agenturbezirk rund 1.800 polnische Bürgerinnen und Bürger vorgesprochen. Vereinzelt verfügten sie über einen Abschluss und Berufserfahrung in den Bereichen Bau, Metallbau, Tourismus, IT und als Speditionskaufmann. Die meisten interes-



sierten sich jedoch für Helfertätigkeiten im Handel, in der Pflege und im Lager. Überwiegend suchen sie Arbeitsstellen in Grenznähe. Die meisten polnischen Ratsuchenden haben rudimentäre Deutschkenntnisse. Es fehlt ihnen aber das Verständnis, dass sie deshalb kaum Stellenangebote in Deutschland erhalten.

Aus Brandenburger Sicht ist die Zuwanderung mit Blick auf die Fachkräftesicherung zu sehen. Vielen Unternehmen eröffnen sich Möglichkeiten, grenzüberschreitend mit polnischen Betrieben zusammenzuarbeiten und Fachkräfte auszutauschen. Betriebe, die sich für Arbeitnehmer etwa aus Polen interessieren, können Kontakt mit unseren EURES-Beraterinnen und -Beratern aufnehmen (s. auch S. 11, die Red.). Die EURES-Berater unterstützen sowohl Arbeitssuchende bei der Stellensuche als auch Betriebe dabei, grenzüberschreitend Personal zu rekrutieren. Dabei können Sie auf

langjährige Kontakte mit Arbeitsverwaltungen in Polen zurückgreifen. Die Arbeitsagenturen Eberswalde, Frankfurt (Oder) und Cottbus pflegen seit vielen Jahren partnerschaftliche Kontakte über die Grenze hinweg.

Die polnischen Bürgerinnen und Bürger suchen Arbeitsstellen in Grenznähe.

Die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine große Chance für Menschen und Unternehmen beidseits der Oder. Derzeit wollen wir vor allem Vertrauen zwischen den Menschen und Transparenz über die Märkte schaffen. Der Beratungsbedarf der polnischen Arbeitnehmer wird weiter steigen, gerade auch bei jungen Leuten, die die Qualität der dualen Ausbildung in Deutschland zu schätzen wissen. □

André Schulz

Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Eine erste Bilanz für Deutschland

Am 1. Mai 2011 sind für die Bürgerinnen und Bürger aus 8 der 10 Staaten, die 2004 der Europäischen Union (EU) beigetreten sind (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn), die letzten noch bestehenden Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit weggefallen. Damit endete eine insgesamt sieben Jahre währende Übergangszeit. Die Bürgerinnen und Bürger dieser Staaten können sich seitdem frei auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewerben.

Im Vorfeld der vollen Freizügigkeit war nicht seriös vorherzusagen, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu auf den deutschen Arbeitsmarkt kommen und in welchen Branchen bzw. wo in Deutschland sie arbeiten würden.

Bereits vor 2011 arbeiteten Osteuropäer in Deutschland

Die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine der Grundfreiheiten der EU – neben dem freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital. Schon vor dem 1. Mai gab es zahlreiche Wege, auf denen trotz eingeschränkter

Insgesamt leben dort rund 73 Millionen Menschen.

Auf Basis von Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit ist nun eine erste, noch sehr vorläufige und unvollständige Einschätzung darüber möglich, wie sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt. So waren im April 2011 226.000 sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte aus den acht neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten in Deutschland registriert.

Realer Zuwachs von 33.000 Beschäftigten

Von April bis Juni steigerte sich diese Größe um 47.000 auf 273.000. Berücksichtigt man die übliche saisonale Entwicklung, kann ein Zuwachs von 33.000 auf die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit zurückgeführt werden. Beschäftigte aus den acht neuen Mitgliedstaaten stellten damit im Juni einen Anteil von 0,8 Prozent an allen Beschäftigten. Dabei fällt der Beschäftigungszuwachs höher aus als die Zahl der Zuzüge von 17.500; er speist sich also zu einem großen Teil aus Personen, die bereits in Deutschland waren.

Von den 273.000 Beschäftigten aus den acht neuen Mitgliedstaaten waren im Juni 196.000 sozialversicherungspflichtig und 77.000 ausschließlich geringfügig beschäftigt. Dies ist ein Plus aufgrund der vollen Arbeitnehmerfrei-



zügigkeit von 23.000 bzw. 10.000. Die Anteile an allen Beschäftigten liegen damit bei 0,7 bzw. 1,5 Prozent.

Der Gesamtanstieg von 33.000 entfällt maßgeblich auf die Land- und Forstwirtschaft (plus 6.000), das Baugewerbe (plus 4.500), die Arbeitnehmerüberlassung (plus 4.300) und das verarbeitende Gewerbe (plus 3.700).

Bayern hat die meisten Zugänge

Von den 33.000 neu registrierten Beschäftigten zog es 27.000 nach West- und 6.000 nach Ostdeutschland. Die größten Zugänge verzeichnet Bayern mit plus 6.900 Beschäftigten. Es folgen Nordrhein-Westfalen (plus 5.400) und Niedersachsen (plus 5.100). Brandenburg liegt mit plus 2.500 Arbeitskräften auf Platz sechs.

Inwiefern Arbeitskräfte aus den acht mittel-osteuropäischen Mitgliedstaaten langfristig einen Teil der in Deutschland entstehenden Fachkräftelücke schließen werden, bleibt abzuwarten. Fest steht, dass wir unser heimisches Potenzial an Arbeitskräften besser nutzen müssen und zugleich die Zuwanderung gut ausgebildeter Fachkräfte aus dem Ausland brauchen. Deutschland muss daher auch die volle Freizügigkeit nutzen, um attraktiv zu sein für kluge Köpfe von außen. □

Staatssekretär Dr. Ralf Braukusiepe,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Bereits vor der Arbeitnehmerfreizügigkeit waren polnische Arbeitnehmer als Saisonkräfte in Deutschland tätig

Freizügigkeit Arbeitskräfte nach Deutschland kommen konnten (z. B. als Akademiker oder Saisonkräfte).

So lebten und arbeiteten im Jahr 2009 – bei beschränktem Zugang – ca. 580.000 Menschen aus den acht mittelosteuropäischen Staaten in Deutschland. Zum Vergleich:

Hüben und

Karin Hartung in Weiden

Karin Hartung ist EURES-Beraterin bei der Arbeitsagentur Weiden in Bayern, nahe Tschechien. Sie informiert Tschechen und Deutsche, die im jeweils anderen Land arbeiten möchten.

Seit Mai sei die Zahl der Tschechen, die sich für Arbeit in der bayerischen Grenzregion interessieren, gestiegen. Inzwischen bekommt sie 60 bis 80 Anfragen im Monat. „Wir informieren etwa darüber, welche Branchen Arbeitskräfte suchen“, sagt Karin Hartung. Zusätzlich bietet sie zwei Informationstage im Monat in Pilsen und Tachau an. Zu diesen Veranstaltungen kämen zwischen 30 und 80 Interessierte.



Karin Hartung

Gut die Hälfte derjenigen, die bei ihr anfragen, sei sehr gut qualifiziert, „das sind vor allem Facharbeiter“. Rund 40 Prozent interessieren sich für eine Helfertätigkeit. Aber bei Weitem nicht alle suchen nach den ersten Informationen tatsächlich eine Arbeit in Bayern. Nur etwa ein Drittel kommt zu einem ausführlichen Beratungsgespräch nach Deutschland. Häufiges Problem seien ungenügende Deutschkenntnisse. „Aber die Tschechen kalkulieren auch die Spritpreise und entscheiden dann, ob sich der weitere Weg für sie rentiert. Ein Facharbeiter verdient in Tschechien 800 – 900 Euro, manchmal auch mehr.“

Deutsche, die sich für eine Arbeit in Tschechien interessieren, gibt es auch. „Aber es sind viel weniger als umgekehrt.“ Deutsche Interessenten wären in der Regel sehr gut qualifiziert und würden sich vor allem für Arbeit in internationalen Unternehmen interessieren. „Hier werden oftmals international wettbewerbsfähige Löhne gezahlt.“ □ (jac)

Infos

Die EURES-Berater finden Sie im Internet unter <http://tinyurl.com/czpg35h>; European Employment Services (EURES, europäischer Arbeitsservice) siehe auch Seite 15.

Tschechisch an Schulen und Girls'Day international

Seit drei Jahren organisiert Karin Hartung den Girls'Day in ihrer Region, grenzüberschreitend in Bayern und der Region um Pilsen. Deutsche Schülerinnen besuchen tschechische Betriebe, tschechische Schülerinnen sehen sich deutsche Betriebe an.

„Für unsere Schülerinnen ist es interessant zu sehen, wie viele moderne Betriebe es in Tschechien gibt“, sagt Karin Hartung. Überhaupt stelle sich die Region auf das Nachbarland ein. Viele Schulen in der bayerischen Grenzregion böten mittlerweile Tschechisch als zweite oder weitere Fremdsprache an, vor allem die Realschulen. Der Grund für die Aktivitäten ist einfach: „Wir möchten die Handelsbeziehungen fördern.“ Schon im Jahr 2008 gab es ein

Projekt, das acht polnische und acht deutsche junge Leute zu Maschinen- und Anlagenführern ausgebildet hat. „Jeder hat die Praxis und die Berufsschule in beiden Ländern absolviert. Die Auszubildenden haben dabei sehr gute Sprachkenntnisse erworben.“ □ (jac)

Drüben

Lenka Kastnerová in Pilsen

Auf der anderen Seite der Grenze, in Pilsen, sitzt die EURES-Beraterin Lenka Kastnerová. „Wir informieren die Menschen, aber um eine Arbeitsstelle müssen sie sich selbst bemühen“, sagt sie. Die Zusammenarbeit mit EURES-Kollegin Karin Hartung nennt sie „wunderbar“.

80 Prozent derjenigen, die zu Lenka Kastnerová kommen, möchten in Bayern, nahe der Grenze arbeiten. „Tschechen möchten in ihrer Heimat bleiben und zu ihrer Arbeitsstelle in Deutschland pendeln“, sagt sie.



Lenka Kastnerová

Vor allem diejenigen, die 30 und 40 Jahre alt sind und schon Familie haben, wollen nicht umziehen. „Es sind meistens die jungen, ungebundenen, die deutschlandweit suchen.“

Auch deutsche Arbeitgeber wenden sich an sie. Dabei seien viele Zeitarbeitsfirmen. Die Betriebe suchen vor allem Handwerker, technische Fachkräfte, Fachkräfte für Hotel und Gastronomie sowie Ärzte und Pflegepersonal. „Menschen mit diesen Qualifikationen werden überall in Europa gesucht, in Tschechien genauso wie in Deutschland oder Norwegen.“

Während Fachkräfte für die Gastronomie kein so heikles Thema seien, könne sie beispielsweise einem Krankenhaus, das Krankenschwestern sucht, nicht helfen. Anders ist es, wenn eine Krankenschwester kommt, die in Deutschland arbeiten möchte. „Ich berate sie und verweise sie auf die EURES-Internetseiten mit den Stellenangeboten.“ □

(jac)



September 2011 – Ausbildungsmesse für deutsche und tschechische Jugendliche in Weiden – EURES-Beraterin Karin Hartung hat erstmalig ein grenzüberschreitendes Programm organisiert

„You are welcome“

Großbritannien und Irland öffneten ihre Arbeitsmärkte bereits 2004

Im Mai 2004 öffneten neben Schweden auch Großbritannien und Irland ihre Arbeitsmärkte für Migranten aus den neuen EU-Mitgliedsländern. Welche Erfahrungen haben die beiden angelsächsischen Länder mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gemacht? Was kann Deutschland, wo nun auch – sieben Jahre später – die Arbeitsmärkte für die damaligen Beitrittsländer geöffnet wurden, daraus lernen? Diese Fragen wollen wir anhand von zwei Länder-Studien beantworten, die im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung im Mai dieses Jahres erstellt wurden.

Erfahrungen aus Irland

Von den nach Irland gekommenen Migranten kamen die meisten aus Polen (62 Prozent). Mit weitem Abstand folgten die Litauer (13 Prozent), die Letten (7 Prozent) und die Slowaken (7 Prozent). Die Migranten waren überwiegend jung, männlich, alleinstehend und genauso gut ausgebildet wie die irische Bevölkerung. Die Migranten arbeiten vorwiegend im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Groß- und Einzelhandel, im Baugewerbe und in anderen produzierenden Industrien.

Obwohl die Zuwanderung nach Irland mit einer halben Million Arbeitsmigranten die ursprüngliche Schätzung weit übertraf, konnte der irische Arbeitsmarkt die Migranten ohne negative Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder Löhne aufnehmen. Die irische Wirtschaft wuchs und der Lebensstandard stieg. Mit Einsetzen der Wirtschaftskrise

verloren viele Arbeitsmigranten ihre Arbeit und einige kehrten in ihre Heimatländer zurück, der Großteil ist jedoch in Irland geblieben.

Erfahrungen aus Großbritannien

Die große Mehrheit der Zuwanderinnen und Zuwanderer zwischen 2004 und 2008 waren polnischer Herkunft. Insgesamt kamen 66 Prozent aus Polen, 11 Prozent aus der Slowakei und 9 Prozent aus Litauen. Die Arbeitsmigranten sind im Allgemeinen jung und ein hoher Anteil von ihnen ist weiblich. Viele Migranten arbeiten in Beschäftigungen, für die sie erheblich überqualifiziert sind. Die meisten arbeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in der Produktion und Lebensmittelverarbeitung. Die meisten Arbeitsmigranten sind über Zeitarbeitsagenturen beschäftigt.

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Großbritannien aus den neuen EU-Mitgliedsländern erreichte, übertraf alle vorherigen Schätzungen. Sie stieg bis September 2008 auf 516.000 an und entsprach damit einem Anteil von 1,7 Prozent an der gesamten Erwerbsbevölkerung.

Insgesamt hat die Zuwanderung durch den Anstieg der erwerbstätigen Bevölkerung zum Wachstum der britischen Wirtschaft beigetragen. Dies gilt vor allem für die Regionen Großbritanniens, wo aufgrund der Alterung der Bevölkerung Arbeits- und



Arbeitsmigranten fanden in Irland in allen Teilen des Landes Arbeit

Fachkräftemangel vorherrschen. Zusätzliche Vorteile für die Gesellschaft waren eine neue Vielfalt in monokulturellen Teilen Großbritanniens, ein neues Unternehmertum und eine steigende Zahl kleiner Betriebe.

Erkenntnisse für Deutschland

Welche Erkenntnisse gibt es für Deutschland aus den Erfahrungen beider Länder? Die Schlussfolgerungen aus beiden Studien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Deutschland könnte von der Zuwanderung profitieren, dazu müssten aber für Migranten dieselben Arbeitnehmerrechte gelten wie für einheimische Erwerbstätige.
- ▶ Um ‚Lohn-Dumping‘ zu vermeiden, müsste der Arbeitsmarkt in Deutschland gesetzlich so reguliert sein, dass es den Arbeitgebern erschwert wird, Geringqualifizierte untertariflich zu entlohnen.
- ▶ Das Prinzip der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit ist auch für die Migration in Deutschland von Vorteil, weil keine Arbeitserlaubnis benötigt wird. Damit besteht auch nicht die Gefahr, dass Arbeitgeber drohen können, die Arbeitserlaubnis zu entziehen. □ (em)

Infos

Nick Clark/Jane Hardy: *Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU – Der Fall Großbritannien*. Bonn 2011.

Gerard Hughes: *Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU – Der Fall Irland*. Bonn 2011.

Beide Studien können auf den Internetseiten der Friedrich-Ebert-Stiftung heruntergeladen werden: Großbritannien unter <http://tinyurl.com/6f53npz>; Irland unter <http://tinyurl.com/5v39vvd>



Von den osteuropäischen Arbeitsmigranten, die nach Großbritannien kamen, leben 26 Prozent (2008) in London

„Großes Interesse bekunden Personen mit niedrigen Qualifikationen“

Interview mit Grzegorz Piatak, Wojewodschaftsarbeitsamt in Zielona Góra

Mit der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland gab es vor allem in den Grenzregionen Brandenburgs Befürchtungen, dass ein Ansturm von polnischen Arbeitskräften den Arbeitsmarkt überschwemmen würde. Diese Befürchtungen sind aber bisher nicht eingetreten. Was sind die Gründe dafür und welche Entwicklungen sind zukünftig zu erwarten? Wie die deutsche Sicht dazu ist, zeigt BRANDaktuell in verschiedenen Stellungnahmen (s. Seiten 7, 8, 9, 11). Doch wie denkt man in Polen darüber? Dazu interviewten Bernd Haak und Barbara Schwarz (BBJ) den Auditor im Wojewodschaftsarbeitsamt in Zielona Góra, Grzegorz Piatak.

Welche ersten Erfahrungen haben Sie mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland seit dem 1. Mai dieses Jahres? Ist eine stärkere Abwanderung von polnischen Arbeitnehmern zu beobachten?

Wir beobachten keine nennenswerte Abwanderung. Den Höhepunkt erlebten wir bei Öffnung der Arbeitsmärkte in Großbritannien und Irland. Die meisten Menschen, die entschlossen waren, sind damals abgewandert und haben dank der guten Konjunktur auch Arbeit gefunden. Die Arbeitgeber in Polen haben daraus ihre Schlüsse gezogen, die Arbeitsangebote sind heute attraktiver. Wenn auch die Durchschnittslöhne in Deutschland noch höher sind als in Polen, sprechen jedoch die immer noch relativ niedrigen Lebenshaltungskosten dafür, in der Heimat zu bleiben. Ein weiter Grund liegt wohl auch darin, dass die Auswirkungen der Wirtschaftskrise von 2008 hierzulande nicht so deutlich spürbar sind wie in anderen europäischen Ländern.

Für welche Branchen/Berufsgruppen ist die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes besonders interessant? Zeichnet sich ein Trend ab?

Das Interesse an einzelnen Branchen variiert in Polen ebenso wie in Deutschland. Da gibt es keine stabilen Tendenzen. Der polnische Klempner, der in Deutschland sein Geld verdient, ist eher ein Stereotyp als die Regel. Natürlich ist das Bauwesen eine Branche mit hoher Anziehungskraft, aber ein Ruf aus Deutschland nach zusätzlichen Arbeitskräften ist für uns kaum erkennbar.

Sie nehmen es vielleicht noch nicht so wahr, aber inzwischen finden gut qualifizierte Arbeitnehmer immer leichter eine akzeptable Stelle in Polen. Derzeit ist das insbesondere

im Zusammenhang mit der Vorbereitung auf die Fußball-Europameisterschaft 2012 der Fall.

Nehmen eher Akademiker, Facharbeiter oder ungelernete Arbeitskräfte die Arbeitnehmerfreizügigkeit wahr?

Das ist schwer einzuschätzen. Großes Interesse bekunden Personen mit niedrigen Qualifikationen. Es ist ihnen aber meist auch bewusst, dass sie eher geringere Chancen haben, eine Beschäftigung auf dem deutschen Markt zu finden. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Mangel an Qualifikationen mit fehlenden Sprachkenntnissen verbunden ist.

Sind aus Ihrer Sicht Arbeitsangebote in Brandenburg für polnische Fachkräfte von Interesse oder werden andere Bundesländer bevorzugt?

Wenn polnische Arbeitnehmer eine Stelle in Deutschland suchen, sind die Kriterien für die Wahl des Bundeslandes ähnlich wie bei ihren deutschen Kollegen. Um es etwas salopp zu sagen, die Attraktivität des Arbeitsmarktes in Brandenburg wird ähnlich beurteilt, egal, von welcher Seite der Oder man ihn betrachtet. Ein besonderer Anreiz für polnische Arbeitnehmer ist die Entfernung. Wenn man in Brandenburg arbeitet, kann man trotz allem weiterhin in Polen wohnen, das ist ausschlaggebend. Entfernungen in Größenordnungen von 100 bis 150 Kilometer stellen kein Problem mehr dar, auch wenn die Verkehrswege – sowohl die Bahn- als auch Straßenverbindungen – zwischen den beiden Ländern noch sehr verbesserungswürdig sind.



Verspüren Sie auch einen Trend, dass deutsche Arbeitnehmer verstärkt in polnischen Betrieben tätig werden?

Dass Deutsche in Polen arbeiten, ist schon seit Längerem eine Realität. Sie sind beispielsweise als Facharbeiter bei Bauvorhaben tätig, als Übersetzer oder Sprachlehrer. In Polen gibt es inzwischen viele kleine und mittlere Unternehmen aus Deutschland. Selbst kleine deutsche Handwerksbetriebe werden sichtbar stärker aktiv. Sie sind an Aufträgen in beiden Ländern interessiert. Zudem ist in Polen die Ausübung von Handwerksberufen gesetzlich nicht so reglementiert wie in Deutschland.

Glauben Sie, dass die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit Nachteile für den Arbeitsmarkt in Polen bringt?

Das glaube ich nicht. Derzeit ist, wie gesagt, die Abwanderung unerheblich. Mit der Zeit werden die ökonomischen Unterschiede immer geringer. Unter solchen Bedingungen wird die Freizügigkeit eher ihre Vorteile entfalten, als Nachteile zeigen. □

Bernd Haak/Barbara Schwarz (BBJ)



Samanta Trojnar färbt einer Kundin Strähnen

Der Friseurberuf ist ihre Berufung

Samanta Trojnar aus Zielona Góra ist Azubi in Burg

„Sie ist gut, der Beruf ist ihr Ding“, so lobt Friseurmeisterin Marita Trapp ihre polnische Auszubildende Samanta Trojnar. Diese arbeitet seit September dieses Jahres in dem Friseursalon. Zuvor hat sie einen viermonatigen Sprachkurs absolviert.

Bevor Samanta Trojnar nach Burg kam, war sie auf einem polnischen Polytechnikum, das sie nach einem Jahr abbrach. Danach hat sich die junge Polin entschieden, einen Ausbildungsplatz in Deutschland zu suchen. „Ich kann hier einfach mehr lernen, weil ich anders gefordert werde und bessere Arbeitsbedingungen habe“, so ihre Begründung für den Schritt.

Nach der Entscheidung hat sich der Vater von Samanta Trojnar an die Handwerkskammer in Cottbus gewandt. Dort ist ihm der Kontakt zum Friseursalon Trapp vermittelt worden. Marita Trapp berichtet, als sich Samanta Trojnar vorstellte, „hatte ich sofort ein gutes Gefühl, denn die Arbeit geht ihr gut von der Hand“.

Probleme bereitet ihr aber die Berufsschule. Da die Deutschkenntnisse noch nicht ausreichend sind, kann Samanta Trojnar dem Unterricht nicht gut folgen. „Ich muss zu Hause erst einmal alles übersetzen.“ Mittlerweile hat die Handwerkskammer reagiert und ihr eine Nachhilfelehrerin zur Seite gestellt, die sie bei den Hausaufgaben unterstützt.

Marita Trapp ist optimistisch, dass sich diese Probleme bald regeln lassen. Und sie scherzt, dass sie Samanta schon gefragt habe, ob sie einige Freundinnen in Polen habe. „Ich würde sie sofort einstellen“, so Trapp. □ (em)

Pilotprojekt der Handwerkskammer Cottbus

In der deutsch-polnischen Grenzregion Cottbus haben die Abwanderung von Jugendlichen sowie sinkende Schulabgängerzahlen das Fachkräfteproblem verschärft. Im Zuge der Arbeitnehmerfreizügigkeit versucht das Handwerk deshalb, das Potenzial polnischer Migranten zu erschließen. Die Handwerkskammer Cottbus hat dazu das Projekt ‚Polnische Lehrlinge lernen in deutschen Betrieben‘ aufgelegt. Vier Monate lang absolvierten 18 Jugendliche aus Zielona Góra einen Deutsch-Intensivkurs, damit sie im September eine duale Ausbildung antreten konnten. Während der Ausbildung haben die jungen Polen Anspruch auf staatliche finanzielle Hilfen wie Wohngeld oder Berufsausbildungsbeihilfe.

Infos

Handwerkskammer Cottbus, Altmarkt 17, 03046 Cottbus;
Tel.: (03 55) 78 35-4 44, Internet: www.hwk-cottbus.de

(Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung im Rahmen der Euroregion Spree-Neiße-Boberkofinanziert.)

„Weil ich mehr lerne“

Rafal Dawidowicz lernt in Cottbus Kfz-Mechatroniker



Rafal Dawidowicz (rechts) übt mit seinen Kollegen, wie sich Metall verarbeiten lässt

Rafal Dawidowicz hat eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker bei der Waury Fördertechnik GmbH begonnen. Zuvor hat er in Polen eine Ausbildung als Kfz-Mechaniker abgeschlossen.

„Ich habe mich entschlossen, nach Deutschland zu gehen, weil ich hier mehr lernen kann“, so der junge Azubi. Das gilt vor allem für die Ausbildungsinhalte, denn diese umfassen auch den Bereich der Elektronik.

Für Rafal Dawidowicz gilt ebenfalls, dass er fachlich von seinem Ausbilder gelobt wird: „Er kann praktisch etwas und hinterlässt auch sonst einen guten Eindruck. Allerdings gibt es noch Probleme bei der Kommunikation“, so Ausbilder Andreas Kling. Die fehlenden Deutschkenntnisse sind für den jungen Azubi auch in der Schule hinderlich. Diese Lücken

lassen sich aber eher ausfüllen, da er sich bereits fachlich gut auskennt. Außerdem erhält der Azubi ebenfalls Nachhilfeunterricht, der von der Handwerkskammer organisiert wurde.

Bisher hat Rafal Dawidowicz, der aus der polnischen Grenzregion in der Nähe von Eisenhüttenstadt kommt, seine Entscheidung nicht bereut: „Ich denke, mit der Ausbildung habe ich eine bessere Zukunft“, so seine abschließende Einschätzung. □ (em)

Faire Mobilität

DGB-Projekt berät und betreut

Das Projekt ‚Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv‘ wurde im Oktober 2011 gestartet. Es wurden DGB-Beratungsbüros für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa in Berlin und Frankfurt am Main eingerichtet.

Im Jahr 2012 sollen weitere Beratungsstellen in Rhein-Ruhr und Hamburg sowie im Jahr 2013 in Stuttgart und München eingerichtet werden. Ziel des Projektes ist es, Informations- und Beratungsangebote für Menschen aus den mittel- und osteuropäischen Ländern, insbesondere aus Polen, auf- und auszubauen, um die Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial und gerecht zu gestalten und Sozial- und Lohndumping zu unterbinden.

Infos

Auf den DGB-Seiten im Internet:
<http://tinyurl.com/5rhlgg9>



Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und des Bundes gefördert.

Expertennetzwerk europaweit aktiv

Das von der Europäischen Kommission initiierte Europäische Netzwerk zur Arbeitnehmerfreizügigkeit wird vom Centre for Migration Law der Universität Nimwegen koordiniert.

Das Netzwerk hat folgende Aufgaben:

- ▶ die Rechtsvorschriften zur Arbeitnehmerfreizügigkeit zu dokumentieren und ihre Umsetzung zu verfolgen,
- ▶ die Auslegung des EU-Rechts durch nationale Gerichte zu beobachten,
- ▶ für das Grundrecht der Arbeitnehmerfreizügigkeit öffentlich zu werben.



Der EURES-Bus auf Werbetour durch die EU-Mitgliedstaaten macht hier Station in Potsdam

Mit der vom Netzwerk halbjährlich herausgegebenen Online-Zeitschrift FMW-Online (auf Englisch) sollen die Forschungsarbeiten und Debatten über dieses wichtige europäische Recht angeregt werden.

Außerdem veröffentlicht das Netzwerk Analysen zu bestimmten Themenfeldern. Die letzte Untersuchung thematisierte die Hindernisse auf Jugendliche bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Infos

Auf der EU-Website unter <http://tinyurl.com/69vdze4>

Migranten

Arbeitsmarkt in Deutschland

Die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) herausgegebene Studie untersucht neben der schulischen und beruflichen Bildung auch zentrale Bereiche der strukturellen Integration.

Zentrale Ergebnisse der von Katharina Seebaß und Manuel Siegert erstellten Analyse ‚Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland‘ sind:

- ▶ Zuwanderer und ihre Nachkommen partizipieren insgesamt in geringerem Maße am deutschen Arbeitsmarkt als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Dies gilt insbesondere für Frauen.
- ▶ Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist nach wie vor in deutlich höherem Maße von Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit betroffen als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist bei den ausländischen Beschäftigten höher.

Infos

Kostenloser Download der Studie auf den Internetseiten des BAMF unter <http://tinyurl.com/5vxcqlx>



Ausländische Speisegewohnheiten sorgen auch für kulinarische Vielfalt in Deutschland

EURES

Europäisches Mobilitätsportal

EURES ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten (EU-Mitgliedstaaten plus Norwegen, Island, Liechtenstein) und der Schweiz.

Das 1993 gegründete EURES-Netz hat die Aufgabe, Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitssuche) für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell für alle Bürger anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten. Zur Umsetzung seiner Aufgaben stützt sich EURES auf ein Netz von mehr als 850 EURES-Beratern. Ihre Tätigkeit ist vor allem in den europäischen Grenzregionen gefragt (s. a. S. 11).

Denn mehr als 600.000 Menschen, die in einem EU-Mitgliedstaat wohnen und in einem anderen arbeiten, sehen sich mit unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und Rechtssystemen konfrontiert. Tagtäglich können sie auf rechtliche, verwaltungstechnische oder steuerliche Mobilitätshindernisse treffen.

Infos

Auf der EU-Website unter <http://tinyurl.com/5wvqxmr>

2011 **SPEZIAL-2** BRAND **aktuell**

Arbeitsmarktpolitischer Service der
Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH,
ISSN 1863-5873,
Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28
Fax: (03 31) 60 02-4 00
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Dr. Veit-Stephan Zweynert
Projektleitung: Erika Nilsson
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Elke Mockler (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mockler, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; Titelfoto: Thomas Stranz;
Zentralverband Gartenbau e. V. (S. 4);
MASF, Pressestelle (S. 5); IHK Ostbrandenburg (S. 7);
UVB, DGB (S. 8); Agentur für Arbeit Eberswalde (S. 9);
André Schulz, Agentur für Arbeit Frankfurt (O.) (S. 9);
Ausbildungsmesse: Petra Kunz, Pressesprecherin
Agentur für Arbeit Weiden (S. 11);
Fotolia (Irland) – Doreen Leicht (S. 12);
Fotolia (London) – mirubi (S. 12);
Grzegorz Piatak (S. 13)

Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.
Erscheinungsdatum: Dezember 2011

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors
wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.
Nachdruck – auch auszugsweise – nur zulässig mit Quellenangabe
und Zusendung von zwei Belegexemplaren!

Der ESF für Brandenburg im Internet:
www.esf.brandenburg.de

BRANDaktuell wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



Schon mal drüber nachgedacht?
Dann fragen Sie! Tel.: (03 31) 60 02-3 33

Für alle Fragen zum 'Arbeitspolitischen Programm Brandenburg –
In Menschen investieren – Regionen stärken' steht Ihnen unter dieser
Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

Call-Center der LASA
Tel.: (03 31) 60 02-2 00

