

Dr. Sabine Teubner-Schoebel, 12.04.2011



Arbeitnehmerfreizügigkeit und Fachkräftepotenzial



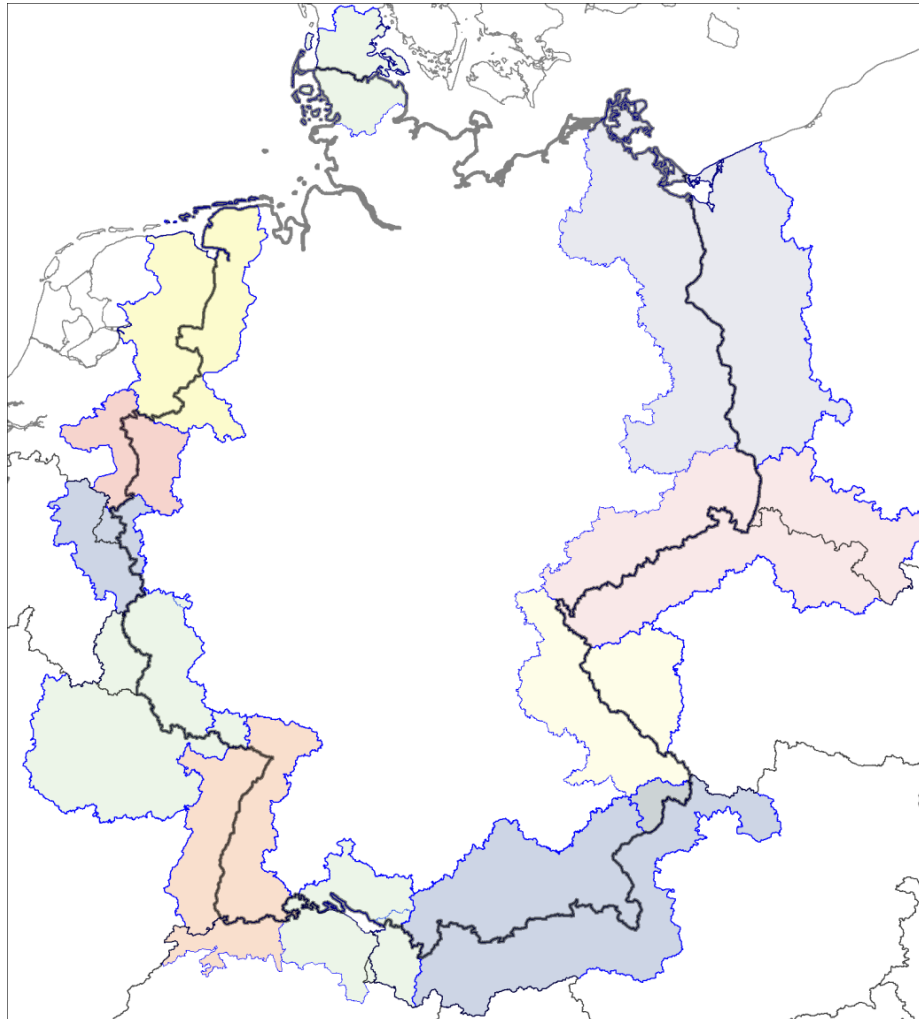
Bundesagentur für Arbeit

Netzwerk EURES

- **EUR**opean **E**mployment **S**ervices
- Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen
- Ziel: Förderung und Unterstützung der grenzüberschreitenden Mobilität in Europa
- im Auftrag der EU-Kommission ausgebildete EURES-Beraterinnen und Berater in ganz Europa
- Angebot von Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen
- Unterstützung/Beratung von Unternehmen bei der grenzüberschreitenden Personalrekrutierung
- Aktivitäten auch in Grenzregionen



Grenzregionen und Grenzpartnerschaften



Aktivitäten in der Grenzregion Oder/Odra

- Zusammenarbeit mit den EURES-Beraterinnen in Pasewalk
- Kontakte zu den polnischen EURES-Beraterinnen in Szczecin/Stettin und Koszalin/Köslin
- Kontakte zu den Kreisarbeitsämtern
- Teilnahme an Jobbörsen
- Informations- und Beratungsangebot der Agentur für Arbeit künftig auch regelmäßig in Stettin
- Vorbereitung einer Veranstaltung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in Stettin am 07.05.2011
- ... und vieles mehr ...

Neu ab 01. Mai 2011

Für folgende Länder, die 2004 der EU beigetreten sind, gilt Arbeitnehmerfreizügigkeit:

- Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

Für folgende Länder gilt uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit voraussichtlich erst ab **2014**:

- Bulgarien, Rumänien (Beitritt zur EU 2007)

Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet:

Jeder Unionsbürger hat das Recht, ungeachtet seines Wohnortes in jedem Mitgliedsstaat, dessen Staatsangehörigkeit er nicht besitzt, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufnehmen und ausüben zu dürfen wie ein Angehöriger dieses Staates.

Migrationspotenzial ab Mai 2011

- allgemein besteht große Unsicherheit über die zu erwartende Zahl der Migranten aus den 8 betroffenen EU-Staaten
- Modellrechnungen auf der Basis der Entwicklung in Großbritannien, Irland und Schweden seit 2004
- eine Umlenkung der EU-Migrationsströme nach Deutschland ist zu erwarten,
- aber: Prognosen für einzelne Zielländer sind methodisch sehr unsicher (fehlende Datengrundlage)
- wichtige Einflussfaktoren: Arbeitsmarkt, Sprachkenntnisse, Qualifikation, persönliche Motive

Migrationspotenzial ab Mai 2011

- Zuwanderung vermutlich vor allem im Bereich der nicht erwerbstätigen Personen
- Bereits seit 01. Januar 2005 können EU-Bürger als Erwerbslose oder Selbstständige einreisen
- Nach 5 Jahren erhalten sie Daueraufenthaltsrecht und können steuerfinanzierte Sozialleistungen in Anspruch nehmen
- Einschätzung des Präsidenten des IFO-Instituts: vor allem ältere Bürger aus Rumänien und Bulgarien werden dies nutzen

Was erwartet uns im Hinblick auf Polen?

- Deutschland war bisher für Polen attraktiv
- 2009: 40.577 Arbeitsgenehmigungen
- Im Vergleich:
 - Ungarn: 6.320
 - Slowakei: 4.232
 - Tschechien: 3.970
 - Litauen: 1.941
 - Lettland: 994
 - Slowenien: 442
 - Estland: 371

Was erwartet uns im Hinblick auf Polen?

Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostizieren:

- Mecklenburg-Vorpommern ist für Polen weniger interessant, eher die Ballungsgebiete in den alten Bundesländern
- Die geographische Nähe zum Herkunftsland ist kein Kriterium für die Auswahl eines Bundeslandes
- Für Mecklenburg-Vorpommern ist mit ca. 3000-4000 polnischen Arbeitnehmern in den nächsten vier Jahren zu rechnen
- **ABER:** in Mecklenburg-Vorpommern scheiden **monatlich** 1200 Personen aus dem Erwerbsleben aus

Wer wird kommen?

Einschätzungen des Honorarkonsuls der Bundesrepublik Deutschland in Stettin, Bartłomiej Sochanski:

- Die Region Stettin hat kein Interesse am Thema „Deutscher Arbeitsmarkt“
- Wer in Deutschland arbeiten wollte, hat längst hier Arbeit gefunden
- Die Arbeitsbedingungen in Polen haben sich in den letzten Jahren deutlich verbessert (2010 lag die Arbeitslosenquote bei 8,5%)
- Erforderliche Deutschkenntnisse stellen eine große Barriere dar (Polen lernen eher Englisch in der Schule)
- Andere Bundesländer werben massiv um polnische Arbeitskräfte (z.B. Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hamburg)

Wer wird kommen?

Statistiken der polnischen Arbeitsverwaltung weisen folgende „typischen“ Strukturmerkmale für polnische Arbeitslose in der Wojewodschaft Westpommern aus:

- weiblich
- auf dem Land lebend
- ohne mittleren Bildungsabschluss
- ohne Berufsabschluss
- allein erziehend
- → äußerst immobil

Hoffnung für Hotels und Gastronomie?

- Zu den „Überschussberufen“ in der Wojewodschaft Westpommern gehören vor allem Helfer (ca. 21000 Arbeitslose), aber nur wenig Fachkräfte
- Dennoch besteht lebhaftes Interesse an Tätigkeit in unmittelbarer Grenznähe
- Für Nachwuchsgewinnung gilt: Das Modell der dualen Berufsausbildung ist in Polen unbekannt, daher sind Schulabgänger nur schwer für eine Ausbildung in Deutschland zu motivieren

Beispiel: OZ-Artikel vom 21.02.2011

Kammern werben Azubis aus Polen

Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg suchen im Nachbarland nach jungen Arbeitskräften.

Neubrandenburg – Neue Berufschancen für Jugendliche aus Polen: Vom kommenden Lehrjahr an können sie sich auch in Deutschland ausbilden lassen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die am 1. Mai einsetzt, macht das möglich. Bisher notwendige Genehmigungen fallen weg. In Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg rechnet man mit Bewerbern aus dem östlichen Nachbarland. Die Handwerkskammer in Frankfurt (Oder) hat sogar Ende 2010 Schulen in Westpolen angeschrieben und über diese Möglichkeit und das Duale Ausbildungssystem in Deutschland informiert. „Das Inte-

resse ist sehr groß“, sagte die Referentin für nationale und internationale Fachkräftesicherung, Aleksandra Ziomko.

Auch die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit hatte angekündigt, in Polen Lehrlinge werben zu wollen. So sollen junge Leute für die Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe Mecklenburg-Vorpommerns gewonnen werden. „Hierbei denke ich besonders an Grenzpendlerinnen und Grenz-

pendler, die weiterhin in Polen wohnen, jedoch in Deutschland ihre Ausbildung machen“, sagte Jürgen Goecke, Chef der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit. In MV blieben im vorigen Jahr 700 Lehrstellen in der Branche unbesetzt. Auch im kommenden Herbst wird es voraussichtlich mehr Lehrstellenangebote in dem Bereich geben als einhei-

mische Bewerber. Handwerkskammer-Referentin Ziomko betonte: „Wir verlangen sehr gute Deutschkenntnisse.“ Kammer und Betriebe im östlichen Brandenburg denken derzeit darüber nach, Intensiv-Kurse für Deutsch für potenzielle Bewerber aus Polen anzubieten. Täglich gehen bei Ziomko Anrufe und E-Mails ein: aus Breslau (Wrocław), Warschau und Stettin (Szczecin). Nicht immer kennen die Interessenten – zumeist Eltern und Lehrer – die geltenden Bedingungen. Sie hörten nur von einem in Deutschland recht hohen Lehrlingsgeld zwischen 200 und 600 Euro monatlich, sagte Ziomko.

Ziomko betonte: „Davon müssen aber auch die Kosten für Wohnung, Lebensunterhalt und Fahrten zu Ausbildungsbetrieb und Berufsschule bestritten werden.“ Die Eltern müssten die Kinder finanziell unterstützen. In Polen bekommen Azubis im Vergleich dazu zwischen 30 und 35 Euro im Monat.

Nach Worten von Ziomko fehlen auch in Polen junge Handwerker. Deshalb sei es notwendig, mit den entsprechenden Stellen partnerschaftlich und nicht in Konkurrenz zusammenzuarbeiten. „Wir sind bei den polnischen Behörden aber ganz offen empfangen worden.“

Steffi Prutean



Aleksandra
Ziomko.

Foto: dpa

Beispiel: OZ vom 07.04.2011

Firmen werben in Polen um Personal

Neubrandenburg – Wenige Wochen vor der endgültigen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Osteuropäer werben heute Firmen aus Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Berlin in Polen um Fachkräfte. Wie die Arbeitsagentur in Neubrandenburg mitteilte, beteiligen sich die Unternehmen an einer Jobbörse in Pölitz (Police). Vertreten seien Metallbau- und Energietechnik-Unternehmen, Agrarfirmer, ein Zeitarbeitsunternehmen für Pflegekräfte und ein Callcenter. Ab 1. Mai können Arbeitnehmer aus Osteuropa frei in Deutschland arbeiten.

Schlagwort „Lohndumping“

- Ab 01.05.2011 auch Vereinfachung der grenzüberschreitenden Dienstleistungen
- Arbeitnehmer können in einen anderen EU-Mitgliedsstaat entsandt werden
 - um dort eine Arbeit auszuführen (z.B. eine Maschine aufzustellen)
 - um in einem anderen Konzernteil zu arbeiten
 - um in einem anderen Unternehmen im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses zu arbeiten
- Es gelten die Arbeitsbedingungen des Staates, in dem der Leistungsanbieter seinen Sitz hat
- Der Ausweg: das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (für Bau- branche, Gebäudereinigung, Alten- und Krankenpflege sowie weitere Branchen)
- Empfehlung: Ausweitung dieses Gesetzes bzw. gesetzlicher Mindestlohn dort, wo es keinen branchenspezifischen Mindestlohn gibt

Rahmenbedingungen für polnische Handwerksbetriebe/ Dienstleister

- Das deutsche Arbeitnehmerentendegesetz gilt weiterhin und muss vom polnischen Arbeitgeber beachtet werden (Mindestbruttolohn, Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten/ Mindestruhezeiten, Arbeitsschutz und Sicherheit)
- Schriftliche Anmeldung der Dienst- oder Werkleistung bei der Bundesfinanzdirektion West in deutscher Sprache
- Meldung von Einsätzen oder Baustellen beim zuständigen Gewerbeamt
- Meldepflicht bei zuständiger Handwerkskammer (Prüfung der Berechtigung zur Ausübung der Dienstleistung)
- Anmeldung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (SOKA-Bau)
- Nachweis der Sozialversicherung in Polen ist vom Arbeitgeber zu beantragen

Zugang für ausländische Fachkräfte zum deutschen Arbeitsmarkt (am Beispiel der Pflegekräfte)

- Unterscheidung Haushaltshilfe/ Pflegekraft
- Zugangsvoraussetzungen zum deutschen Arbeitsmarkt
- Anerkennung von polnischen Berufsabschlüssen
- Möglichkeit der Beschäftigung von Haushaltshilfen

■ Vielen Dank für Ihr Interesse!

