

Arbeit grenzenlos?

2. Dialog Grenzfriedensbund: Das „soziale Europa“ und der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der deutsch-dänischen Grenzregion

Seit 2001 bietet unser Verband mit dem „Dialog Grenzfriedensbund“ ein Forum, auf dem drängende Probleme des Grenzlandes auf hohem Niveau diskutiert werden können.

Beim 1. Dialog am 21. November 2001 in Flensburg (s. GFH 4/2001, S. 273 ff. u. S. 293 f.) ging es um die Zukunft der Minderheitenpolitik und die Frage „neuer Minderheiten“ – ein Thema, das Dr. Jørgen Kühl mit seinem wissenschaftlichen Beitrag im vorliegenden Heft fortführt. Beim 2. Dialog, der am 7. November 2002 wiederum in Flensburg stattfand, stand der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt auf der Tagesordnung. Dabei sollten u.a. die zahllosen Hindernisse, auf die Grenzpendler angesichts der vorhandenen Strukturen nach wie vor stoßen, diskutiert und in Forderungen an Politik und Wirtschaft umgemünzt werden. Teilnehmer am Podium waren Gundula Raupach, die Direktorin des Arbeitsamtes Flensburg, Egon Hansen, Personaldirektor der Firma Danfoss in Flensburg, sowie Erwin Jensen als Koordinator von EURES (European Employment Services), einem Zusammenschluss von Arbeitsmarktorganisationen beiderseits der Grenze mit Sitz in Apenrade.

Nachdem bereits die Vorjahresveranstaltung auf sehr große Resonanz gestoßen war, war der Saal beim 2. Dialog Grenzfriedensbund „gerammelt voll“, wie es Flensborg Avis formulierte (9.11.2002). „Die Runde war fast schon eine kleine Konferenz, denn außer den Teilnehmern am Podium ... fanden sich der Flensburger Oberbürgermeister Hermann Stell, die Vorsitzenden beider Grenzpendlervereine und viele kommunale Politiker im fachkundigen Publikum ein.“

Nach der Begrüßung durch den Vorsitzenden des Grenzfriedensbundes, Lothar Hay, und einem einführenden Referat von Rolf Fischer vom Vorstand des Grenzfriedensbundes beleuchteten die drei Podiumsteilnehmer das Thema des Abends aus dem Blickwinkel ihres jeweiligen Arbeitsgebietes. Es schloss sich eine sehr lebhaft allgemeine Diskussion unter der Leitung von Rolf Fischer an.

Wir geben im Folgenden die Referate des Abends wieder. Die Texte von Erwin Jensen und Egon Hansen hat Rolf Fischer auf der Grundlage von Folien-Vorträgen zusammengestellt. Am Schluss zieht er eine knappe Bilanz über den 2. Dialog Grenzfriedensbund.

Veranstaltungsberichte aus Flensborg Avis und dem Flensburger Tageblatt drucken wir unter der Rubrik „Echo“ im vorliegenden Heft ab.

Die Redaktion

1. Einführung in den Dialog

von *ROLF FISCHER*

Mittler in Sachen Europa: Neue Aufgaben für den Grenzfriedensbund

An schönen Worten oder Begriffen fehlt es nicht: Ein „Europa der Regionen“ wird angestrebt, ein „Europa der Bürgerinnen und Bürger“ oder sogar das „Europa der Völker“ – alles richtig, doch erklärungsbedürftig, weil sehr wenig konkret. Ich meine: Die Menschen spüren Europa am ehesten dort, wo sie ganz direkt betroffen sind. Und das ist in ihrer Stadt oder in ihrer Region.

Sie spüren es auch am Arbeitsplatz, wenn sich durch die Europäisierung oder die Globalisierung die gewohnten sozialen Bezüge verändern. Unternehmensentscheidungen fallen weltweit und nicht mehr vor Ort; sie wirken anonym, da die entsprechenden Gremien weit entfernt entscheiden. Deshalb ist die Gestaltung des „sozialen Europa“ eine der wichtigsten Aufgaben für die Zukunft. Damit kann eine Antwort auf die Probleme der Globalisierung gegeben werden.

Und gerade in Grenzregionen ist der soziale Aspekt, der die gesellschaftliche Struktur insgesamt – über den Arbeitsmarkt hinaus – erfasst, von zusätzlicher Bedeutung. Hier reagieren Menschen anders, sensibler als in den Ballungsgebieten, denn hier kommt die besondere Grenzerfahrung dazu. Diese Räume sind allein aus der Geschichte mit der jeweiligen Grenze entwicklungspolitisch Unikate.

Deshalb ist es der Ansatz des Grenzfriedensbundes, das „soziale Europa“ zu betonen und mitzugestalten. Denn unser Grenzverband wird – wie die anderen Grenzverbände auch – zu einem wichtigen Akteur und Mittler in diesem Prozess, weil er eben auf langjährige Erfahrung und hohes Wissen über den Raum verweisen kann. Der Vermittlungsprozess des „sozialen Europa“ ist eine neue Aufgabe für Grenzverbände und wird in Zukunft an Bedeutung noch gewinnen. Deshalb haben wir mit unserer Reform vor knapp zwei Jahren dieses Feld besetzt. Mit dem zweiten „Dialog“ nun realisieren wir unsere Planung.

Kooperation und Konkurrenz

Vor wenigen Tagen erhielt ich eine Broschüre der Europäischen Kommission, die Auskunft gibt über die Interreg-Förderprogramme in 53 europäischen Grenzregionen. Ganz unterschiedliche Projekte werden gefördert, vom Brückenbau bis zum High-Tech-Produkt. Allein diese Broschüre macht deutlich, in welcher Konkurrenz wir mit unserer Region europaweit stehen; deshalb ist es wichtig, Strukturen aufzubauen, die langfristig Absicherung bieten, damit wir nicht in eine politische und wirtschaftliche Randlage geraten.



Abb. 1 Das Podium beim 2. Dialog Grenzfriedensbund: Egon Hansen, Gundula Raupach, Rolf Fischer, Erwin Jensen (v.l.)

Der Aufbau eines attraktiven grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes gehört zu den zentralen Instrumenten, wenn die Stabilität in einer Region gesichert werden soll, wenn es um die Antworten auf die Globalisierung geht. Etwa 700.000 Menschen leben in unserer Grenzregion, der Wirtschaftsraum ist mittelständisch, wenige große, aber erfolgreiche Firmen, der Verkehrsraum bietet die Chance der Drehscheibenfunktion.

Wir sind bereits in den vergangenen Jahren erste Schritte zur Analyse eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes und zum Ausbau gemeinsamer Wirtschaftsstrukturen gegangen. Die betroffenen Firmen und Institutionen sitzen an einem Tisch – das ist sicher ein Erfolg.

Und doch fehlt bisher ein konkreter Plan für unsere Region, der folgende Fragen beantwortet:

- Sollen wir uns spezialisieren, d.h. welche Branchen gehören in unsere Region?
- Was bedeutet dies für die berufliche Bildung und die Qualifikation der Arbeitnehmer?

- Welches sind überhaupt Stärken und Schwächen? Und zwar immer in der Gesamtschau, also grenzübergreifend?
- Hat die Reform der Arbeitsverwaltung Konsequenzen für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt?

Weitere Fragen wären zu stellen; ich weiß, dass ich sie hier nicht vortragen muss, Sie alle kennen sie.

Aber zwei Fragenkomplexe dennoch:

- Erstens: Was muss auf der Ebene Kiel-Apenrade oder noch besser: Berlin-Kopenhagen entschieden werden? Welche Initiativen müssen aus dem Grenzland heraus entwickelt werden, damit auch in diesem Bereich die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit geschaffen werden? Stichworte: soziale Sicherung, Altersvorsorge oder Steuern usw.

Im „Dialog Grenzfriedensbund“ sollten die Fachleute Forderungen an die Politik formulieren, damit wir auch die Landes- oder Bundesregelungen so gestalten können, dass in der Region optimale Bedingungen geschaffen werden. Und wenn man nicht europäisch harmonisieren will, wofür einiges insbesondere im sozialen Bereich spricht, dann müssen wir andere Wege finden. Hier wird die Reform des Koordinierungsrechtes der sozialen Sicherheit in Brüssel zu nennen sein.

Und eine zweite aktuelle Frage:

- Welche Konsequenzen wird eine mögliche Gebietsreform auf dänischer Seite für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit haben? Dies möchte ich gern ansprechen und auch zur Diskussion stellen, weil damit eine Zukunftsfrage gestellt wird. Müssen wir uns darauf einstellen, dass sich Dänemark nach Norden und Schleswig-Holstein vielleicht nach Süden, sprich: Hamburg, entwickelt? Das wäre für unsere Grenzregion höchst problematisch.

Und vergessen wir nicht, dass auch die ökonomischen Prozesse in gesellschaftliche eingebettet werden müssen.

Chancen für uns

Der europäische Binnenmarkt wächst zusammen und die Zahl der Pendler wächst; Beispiel NRW: Heute pendeln täglich 5000 Menschen aus der Bundesrepublik in die Niederlande. Das ist seit 1999 eine Steigerung von 150 Prozent.

Auch in der Region Malmö-Kopenhagen sind steigende Zahlen bei den Studenten oder den Pendlern zu registrieren. Auch wenn die Brücke noch nicht der große Erfolg ist, so sind Fortschritte nicht zu übersehen.

Ziel ist es, eine für alle Beteiligten erfolgreiche Struktur der Zusammenarbeit in genau definierten Politikfeldern zu schaffen. Dazu soll diese Veranstaltung dienen. Nutzen wir jetzt unsere Chancen, der Grenzfriedensbund wird das Thema „Soziales Europa“ weiter darstellen und vertiefen.

2. Arbeitsverwaltung im Grenzraum

von *GUNDULA RAUPACH*

Nach dem positiven Abstimmungsergebnis in Irland zum Vertrag von Nizza und damit zur EU-Osterweiterung las ich in einem Zeitungskommentar: „Europa ist noch lange nicht bei seinen Bürgern angekommen.“ Den Eindruck habe ich hier in der Grenzregion, in der ich seit knapp 1 1/2 Jahren tätig bin, auch oft.

Zwar hat die Grenze Deutschland-Dänemark einerseits ihre Bedeutung verloren. Es ist eine offene Grenze, ohne Schlagbaum und Kontrollen. Nur an den alten Grenzanlagen und den etwas anderen Straßenschildern sowie an Werbeplakaten in anderer Sprache ist zu erkennen, dass eine Grenze passiert wurde. Andererseits gibt es noch keinen gemeinsamen Arbeitsmarkt diesseits und jenseits der Grenze. Es gibt Hemmnisse, die einem Zusammenwachsen entgegenstehen; objektive Schwierigkeiten, aber nach meinem Eindruck auch „gefühlte Probleme“.

Bestandsaufnahme zur Pendlersituation und zur Lage auf dem Arbeitsmarkt

Seit Jahren pendeln ca. 2.500 Menschen über die deutsch-dänische Grenze, um jeweils auf der anderen Seite zu arbeiten. Dabei fährt etwas mehr als die Hälfte von Nord nach Süd. Nicht erfasst sind in dieser Zahl z.B. Deutsche, die als Fahrer bei Speditionen in Padborg arbeiten, weil diese Sonderregelungen unterliegen.

Trotzdem ist die Zahl der Pendler äußerst gering, wenn berücksichtigt wird, dass es in Sønderjylland ca. 125.000 Beschäftigte gibt und im Bezirk des Arbeitsamtes Flensburg, der etwa den Landesteil Schleswig umfasst, 121.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Bei insgesamt etwa 246.000 Beschäftigten sind 2.500 Pendler nur ca. 1 Prozent.

Untersuchungen des Landesarbeitsamtes Nord zu Pendlerbewegungen betreffen lediglich Bewegungen innerhalb Deutschlands. Folgendes lässt sich daraus feststellen: Im nördlichen Schleswig-Holstein wird generell nicht sehr viel gependelt. Überwiegend vollziehen sich Bewegungen nur kleinräumig zwischen den Gemeinden. Die Städte weisen höhere Zahlen von Einpendlern als von Auspendlern auf. Aus dem Kreis Schleswig-Flensburg heraus fahren über 14.000 Menschen regelmäßig nach Flensburg zur Arbeit. In deutlich geringerem Umfang verlassen

Menschen den Kreis Nordfriesland oder die Stadt Flensburg. Hier gibt es nur 6.000 bzw. 5.700 Auspendler.

Zur Zahl der Arbeitslosen diesseits und jenseits der Grenze: Im Bezirk des Arbeitsamtes Flensburg lag im Jahr 2001 die Arbeitslosigkeit bei 8,5 Prozent bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (9,8 Prozent auf abhängig beschäftigte zivile Erwerbspersonen). Ende Juni waren es in 2001 15.501 und in 2002 15.759 Personen.

In Sønderjylland waren 2001 ca. 5 Prozent arbeitslos. Das waren 6.385 Personen. Die statistische Erfassung erfolgt nach nationalen Regeln und nicht nach einem für alle EU-Staaten vorgegebenen System. Insofern sind die Zahlen nicht direkt vergleichbar, machen aber Tendenzen deutlich.

Für einen einheitlichen Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass sich Arbeitssuchende auf der jeweils anderen Seite der Grenze sicher fühlen und wissen, dass erworbene soziale Rechte nicht verloren gehen.

Für Betriebe ist es wichtig, dass die grenzüberschreitende Suche nach Arbeitskräften nicht mit zusätzlichem Aufwand und zusätzlichen Kosten verbunden ist.

Was tut die Arbeitsverwaltung, um einen grenzenlosen Arbeitsmarkt zu fördern?

In Zusammenarbeit mit den Mitgliedsländern der EU hat die Europäische Kommission das Netzwerk EURES (European Employment Services) errichtet. Es ist ein Kooperationsnetzwerk von mittlerweile über 500 EURES-Beratern in Arbeitsämtern; 50 Beraterinnen und Berater sind bei der Bundesanstalt für Arbeit beschäftigt. Es sind Fachleute, die ArbeitnehmerInnen beraten, die im europäischen Ausland eine Arbeit suchen, und sie informieren Arbeitgeber, die im europäischen Ausland Personal anwerben möchten.

Das Arbeitsamt Flensburg hat einen EURES-Berater, der für diese Aufgabe allerdings nur mit einer halben Stelle zur Verfügung steht. Die personelle Kapazität ist wegen des großen Beratungsbedarfs nicht ausreichend.

Außerdem gibt es die Europäische Berufsberatung. Hier gibt es eine Spezialisierung: Jedes der Europäischen Berufsberatungszentren (EBZ) in den ausgewählten Arbeitsämtern ist einem Partnerland der EU oder der Beitrittskandidaten zugeordnet. Flensburg ist zuständig für Dänemark. Hier werden Jugendliche zu Ausbildungsfragen, die Dänemark betreffen, beraten. Diese Aufgabe ist mehreren Berufsberatern – neben ihrer sonstigen Tätigkeit – zugeordnet.

Räumlich im Arbeitsamt angesiedelt ist darüber hinaus GRAMARK, ein – befristetes – Projekt des Unternehmensverbands Unterelbe-Westküste e.V. und der WAK in Kooperation mit Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter. Die Förderung erfolgte ursprünglich ausschließlich durch das schleswig-holsteinische Sozialministerium mit dem Ziel, Arbeitgeber in Dänemark zu beraten und Arbeitsplätze –

EURES REGION SØNDERJYLLAND/SCHLESWIG



Abb. 2 Logo der EURES Region Sønderjylland/Schleswig und der beteiligten Institutionen

insbesondere im Tagespendelbereich – zu akquirieren und so den Arbeitsmarkt sehr praktisch zu öffnen. GRAMARK ist hier erfolgreich tätig und wird inzwischen bei Ausweitung der Kapazitäten zusätzlich vom Arbeitsamt Flensburg finanziert. In den letzten Tagen des November wird darüber hinaus im Arbeitsamt Flensburg eine Job-Box aufgestellt. Damit kann jeder Besucher des Arbeitsamtes das dänische Stelleninformationssystem nutzen. Es ist vor allem ein Angebot an alle, die keinen Internetzugang haben.

Sehr erfreulich war die Änderung des Arbeitsförderungsrechts durch das Job-AQTIV-Gesetz zum 1.1.2002. Die Möglichkeit im Ausland Maßnahmen, auch Trainingsmaßnahmen in Betrieben, zu fördern oder Mobilitätshilfen zu zahlen, wurde durch das Arbeitsamt Flensburg bereits in einer Reihe von Fällen genutzt und es konnten mit diesen Hilfen bereits Arbeitsverhältnisse begründet werden.

Wo liegen die Probleme des Arbeitsmarkts im Grenzraum?

Ich kann – da ich über systematische Untersuchungen nicht verfüge – aus eigenen Beobachtungen und aus den Erfahrungen, die mir berichtet werden, referieren.

- Trotz Arbeitskräftemangel in Dänemark, auch in Sønderjylland, und hoher Ar-

beitslosigkeit im Landesteil Schleswig passen die freien Stellen und die Arbeitslosen nur begrenzt zusammen. Oft werden Fachkräfte gesucht, es haben im Arbeitsamtsbezirk Flensburg aber etwa zwei Drittel aller Arbeitslosen keine Berufsausbildung. Außerdem werden beiderseits der Grenze Arbeitskräfte teilweise in den gleichen Bereichen gesucht: Personal für den Gesundheitssektor (Ärzte, Pflegepersonal, in Deutschland auch Arzt- und Zahnarthelferinnen sowie ApothekerInnen, in Dänemark auch PsychologInnen und Hebammen), Personal für Hotels und Gaststätten, für den Lebensmittelsektor (in Deutschland VerkäuferInnen, in Dänemark Schlachtereikräfte, Bäcker, Molkereiarbeiter); darüber hinaus werden in Dänemark im Bereich des Handwerks Arbeitskräfte gesucht, die aber in der Regel hier auch nicht arbeitslos sind.

- Sprachkompetenz

Wer in Dänemark eine Arbeit aufnehmen will, muss die dänische Sprache beherrschen. Dabei ist der Grad der erwarteten Sprachkenntnisse sehr unterschiedlich. Geht jemand als ungelernter Arbeiter in einen Schlachthof, muss er Grundbegriffe verstehen, so dass er Anweisungen, insbesondere auch Sicherheitshinweisen, folgen kann.

Wechselt ein Arzt oder eine Ärztin nach Dänemark, werden an die Sprachkenntnisse natürlich höhere Anforderungen gestellt.

Bei allen, die sich arbeitslos melden, wird neben vielen anderen Daten auch erfasst, welche Sprachkenntnisse vorhanden sind. Eine Auswertung im Sommer ergab, dass von den damals knapp 15.000 Arbeitslosen ca. 2000 über Dänisch-Kenntnisse in unterschiedlicher Qualität verfügten.

Reine Sprachförderung wird nicht von der Arbeitsverwaltung finanziert; es können allerdings im Rahmen der Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme im Ausland neben anderen auch Sprachkenntnisse vermittelt werden.

GRAMARK hat Sprachkurse organisiert, die nicht vom Arbeitsamt, sondern von den Teilnehmern selbst zu bezahlen waren. Das Angebot wurde angenommen und war mehrfach Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme in Dänemark.

Zu den folgenden Themen besteht, bevor eine Arbeit aufgenommen wird, in der Regel ein besonderer Beratungsbedarf:

- Arbeitslosenversicherung

Arbeitslosenversicherung findet in Dänemark weitgehend über die „a-kassen“ der Gewerkschaften statt. Wer Leistungen beziehen möchte, muss in den letzten 3 Jahren mindestens 52 Wochen beschäftigt gewesen und seit mindestens ein Jahr Mitglied einer „a-kasse“ sein.

Wer arbeitslos wird, muss sich am 1. Tag der Arbeitslosigkeit beim zuständigen Arbeitsamt (arbejdsformidlingskontor) arbeitslos melden. Dort wird eine Bescheinigung darüber (lejdighedserklæring) ausgehändigt, die der „a-kasse“ vorzulegen ist.

Jede/r, auch jede/r GrenzpendlerIn, muss selbst für die Arbeitslosenversicherung sorgen. Er oder sie sollte sich umgehend bei der zuständigen „a-kasse“ anmelden. Die Gewerkschaften in Deutschland und der Betrieb geben Auskunft, welche Kasse dies ist.

Die Information darüber, dass es sich um eine Versicherung handelt, für die ein Beschäftigter selbst sorgen muss, ist einfach im Vorwege zu geben. Es gibt aber immer wieder Fälle, in denen ein Problem entsteht, weil die Beiträge an eine nicht zuständige Kasse gezahlt wurden.

- Kündigungsschutz

In Dänemark gibt es keinen allgemeinen Kündigungsschutz – eine Tatsache, die deutsche ArbeitnehmerInnen zunächst verunsichern kann, weil sie ihre Rechtsposition bei Aufnahme einer Tätigkeit in Dänemark nicht abschätzen können.

In Dänemark gibt es zwar Regelungen in den jeweiligen Tarifverträgen sowie in einem Rahmenvertrag zwischen dem Gewerkschaftsverband LO sowie dem Arbeitgeberverband DA. Diese Rahmenvereinbarung legt fest, dass Kündigungen niemals willkürlich erfolgen dürfen und dass der/die ArbeitnehmerIn nach 9 Monaten Beschäftigungszeit ein Anrecht auf eine Begründung hat. Trotzdem erfordert die unterschiedliche Rechtslage eine intensive Beratung.

- Krankenversicherung

In Dänemark wird das Gesundheitswesen über Steuern finanziert mit der Möglichkeit, Wahlenleistungen privat zu finanzieren.

Auch dies ist eine Regelung, die von der deutschen abweicht, was dazu führt, dass ein besonderer Beratungsbedarf bei möglichen Grenzgängern entsteht. Sie müssen in der Kommune, in der ihr Arbeitsplatz liegt, jedes Jahr neu einen dänischen Krankenversicherungsausweis (sygesikringsbevis) beantragen.

Ein Grenzgänger ist sowohl in Dänemark als auch in Deutschland krankenversichert. In Dänemark gelten die dänischen Bestimmungen, in Deutschland die deutschen.

Wenn Familienmitglieder keine eigene Krankenversicherung haben, sind sie mitversichert und erhalten, wenn sie in Deutschland wohnen, Hilfe im Krankheitsfall nach deutschen Bestimmungen.

Dieses scheinen mir recht komplizierte Regelungen zu sein und ich wünschte Vereinfachungen.

- Altersversorgung

In Dänemark wird die Rente („Folkepension“, „Førtidspension“) staatlich über die Steuern finanziert. Das Recht auf diese Altersversorgung sowie deren Höhe hängt nicht von der Höhe oder der Dauer des früheren Einkommens ab, sondern von der Wohnzeit in Dänemark. Ein Recht auf Folkepension in voller Höhe hat, wer 67 Jahre alt geworden ist und zwischen dem 15. und 67. Lebensjahr mindestens 40 Jahre in Dänemark gewohnt hat. Für Grenzgänger zählen Zeiten der Beschäftigung als Wohnzeiten. Vorher kann es eine Rente wegen Erwerbsminderung geben.

Hinterbliebenenrente gibt es in Dänemark nicht mehr. Für Grenzgänger gibt es eine Ausnahme: Witwen oder Witwer haben Anspruch auf eine anteilige „Folkepension“, wenn sie in der fraglichen Zeit selbst in Deutschland keinen Rentenanspruch erworben haben.

ATP („Arbejdsmarkedets tillægspension“) ist eine zusätzliche Rentenversicherung der Tarifpartner, in die jeder Arbeitnehmer, der mindestens neun Wochenstunden arbeitet, einzahlt. Die Höhe der ausgezahlten Zusatzrente hängt von der Höhe der eingezahlten Beträge ab.

Auch über die Folgen für die Alterssicherung müssen potentielle GrenzgängerInnen beraten werden.

- Steuern

Die Steuersysteme beiderseits der Grenze unterscheiden sich, und die Höhe der zu zahlenden Steuern klafft natürlich auseinander, z.B. weil in Dänemark die Renten- und die Krankenversicherung über Steuern finanziert werden, während in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Dadurch wirkt die Steuerbelastung in Dänemark sehr gravierend, beim Vergleich der Lohnabzüge ist der Unterschied für eine/n ArbeitnehmerIn aber nicht so erheblich.

Grenzgänger sind beschränkt steuerpflichtig. Sie haben im Beschäftigungsland ihr Arbeitseinkommen zu versteuern, andere Einkünfte jedoch im Wohnland. Auch da ist Aufklärung wichtig.

Über die genannten Bereiche hinaus gibt es noch eine Reihe weiterer Fragestellungen, zu denen jedenfalls viele der möglichen PendlerInnen Auskünfte benötigen.

Insofern ist die Beratung der Arbeitslosen, die eine Arbeit nördlich der Grenze aufnehmen wollen, aufwändiger als wenn es um eine Arbeit in Schleswig oder Husum geht. Oft muss sich jemand wegen der unterschiedlichen Systeme auch noch zusätzlich bei der Krankenversicherung oder im Finanzamt zu den besonderen Bedingungen des Einzelfalls erkundigen. Ich kann aber aus den Erfahrungen im Arbeitsamt sagen, dass ich von keinem Fall gehört habe, in dem die – doch



Abb. 3 Blick ins Auditorium. Der Flensburger Oberbürgermeister Hermann Stell bei einem seiner Redebeiträge

sehr unterschiedlichen Regelungen – dazu führten, dass von einer Arbeitsaufnahme abgesehen wurde.

Werden Arbeitslose auf Arbeit in Dänemark angesprochen, sind sie zunächst häufig skeptisch. Aber wenn die konkreten Bedingungen bekannt werden – Arbeitsentgelt und -bedingungen, die Möglichkeit täglich zu pendeln etc. – dann sind alle anderen Fragen, die zu klären sind, zweitrangig und die Arbeit wird gern angenommen.

Im übrigen stellen wir fest, dass der direkte persönliche Kontakt mit Arbeitgebern wichtig ist, um offene Stellen angeboten zu bekommen; aber das ist eigentlich keine Besonderheit und gilt auch in Deutschland.

Ich wünsche mir, dass die sozialrechtlichen Verhältnisse innerhalb der EU genauso angeglichen werden wie die monetären. Allerdings wird in Dänemark ja bislang noch nicht einmal der Euro genutzt. Insofern wissen wir alle, dass es ein langer Weg bis zur Realisierung ist.

Gerade deshalb sind die vielen kleinen praktischen Schritte ganz besonders wichtig, die auch helfen und den Arbeitsmarkt dichter zusammenwachsen lassen.

3. Die Grenzregion als „EURES-Region“ – Fakten und ein konkreter Vorschlag von ERWIN JENSEN

Die Situation

Zu den zentralen Zielen der EURES-Arbeit gehören die grenzüberschreitende Beratung für Jobbewerber und Arbeitgeber, die Entwicklung der Mobilität und damit auch der Abbau von Hindernissen für den gemeinsamen Arbeitsmarkt. Dabei haben sich die Pendlerzahlen in den Jahren von 1990 bis 1999 kaum verändert: Gab es vor gut zehn Jahren noch insgesamt 2.165 Pendler, so ist die Zahl 1995 auf 2.317 und 1999 auf 2.480 – also nicht sehr auffällig – gestiegen. Die Quote der Auspendlung nach Deutschland betrug 1990 1.150 (1995: 1.327) und 1999 1.339 Personen. Den umgekehrten Weg gingen vor zehn Jahren knapp über 1000 Personen, 1999 waren es nur wenige mehr: 1.141 Menschen.

Stellt man diese Entwicklung z.B. den Zahlen in der Öresund-Region gegenüber, so stellen wir fest, dass dort etwa 3.400 Personen pendeln, und zwar in der übergroßen Zahl von Schweden nach Dänemark. Das mag daran liegen, dass z.B. die Mieten in Schweden noch geringer sind als in Kopenhagen und dass viele Dänen deshalb zurück in ihr Land zur Arbeit fahren.

Für die deutsch-dänische Region ist festzustellen, dass insbesondere das Sprachproblem ein Hindernis für den Ausbau des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ist. Stellt man z.B. die Arbeitssuchenden (nicht nur Menschen ohne Arbeit, sondern auch Suchende in Stellung) aus Flensburg und Sønderjylland bezogen auf die Sprachkompetenz einander gegenüber, so stellt man fest, dass 2002 48 Prozent Dänen Deutschkenntnisse aufweisen, aber nur 13 Prozent im Bereich des Arbeitsamtes Flensburg die dänische Sprache beherrschen.

Die Region

Dabei zeigt sich, dass es auch schon jetzt eine Mobilität im Arbeitsbereich gibt, die besondere Branchen betrifft: Mehr als 700 ausländische LKW-Fahrer sind bei dänischen Exportfuhrunternehmen angestellt. Die meisten sind deutsche Fahrer. Mehr als 45 ausländische Ärzte sind in Sønderjyllands Amt angestellt; diese Quote entspricht mehr als 1/3 aller Assistenzärzte in der Region. Über die Hälfte sind deutsche Ärzte.

Betrachtet man die Ausbildungssituation der Region Sønderjylland im innerdänischen Vergleich, so ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der Abgänger mit Grundschulabschluss liegt mit etwa 30 Prozent in Sønderjylland höher als in Dänemark (ca. 26 Prozent). Auch im Bereich der gewerbefachlichen Abschlüsse liegen die

Zahlen höher als im Land. In allen anderen Bereichen wie z.B. gymnasialer Abschluss, Weiterqualifikationen, akademische Abschlüsse oder längere (und damit qualifiziertere) Ausbildungsgänge fällt Sønderjylland ab. Dies deutet auf ein Ausbildungs- und Qualifikationsdefizit hin. Auch hier unterscheidet sich die Öresund-Region positiv vom Grenzland.

Der Vorschlag

Wir schlagen erneut ein gemeinsames Beratungsbüro vor. Laufend steht zur Debatte, ob es Bedarf für diese gemeinsame Beratungsstelle gibt. Früher wurde bereits schon einmal ein Vorschlag ausgearbeitet, der aber wegen fehlender Ressourcen beim Arbeitsamt Flensburg nicht realisiert werden konnte.

Ein Problem war, dass man sich nicht auf die Platzierung der Beratungsstelle einigen konnte. So meinte der Grenzgängerverein, dass diese Stelle beim Regionalratsbüro in Bov angesiedelt werden sollte. EURES schlug dagegen ein Büro sowohl in Flensburg als auch in Apenrade vor. Ein Kompromiss könnte ein gemeinsames Büro in Flensburg, besetzt mit je einem dänischen und einem deutschen Berater, sein. Dieses Büro muss seine Beratungstätigkeit ausweiten und zu regelmäßigen Zeiten anbieten: Arbeitsmarkt und Arbeitsvermittlung sind ebenso Aufgaben wie der Aufbau eines Netzwerkes zur Sozialberatung.

Es muss eine externe Finanzierung angestrebt werden; sowohl für die Beratungsarbeit als auch für die notwendige Strategie und den Aufbau weiterer Beratungsstrukturen sollten Kammern und andere einbezogen werden.

4. Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt – Anmerkungen aus der Praxis

von *EGON HANSEN*

Allgemeine Betrachtungen

Ausgangspunkt ist die Frage, ob wir uns überhaupt ein gemeinsames Europa wünschen. Sollte dies positiv beantwortet werden, so folgt konsequenterweise die Anschlussfrage, was wir denn tun können, um Barrieren und Hemmnisse abzubauen. Dabei sind die Ziele klar: Wir wollen den gemeinsamen Arbeitsmarkt südlich und nördlich der Grenze nutzen, um die wirtschaftliche Entwicklung voranzutreiben und damit die Konkurrenzfähigkeit der Region zu erhöhen. Ein zweites Ziel ist die Forderung, dass es zu keinen Benachteiligungen wegen der Grenzverhältnisse kommt.

Grenzpendlerprobleme

Die größten Probleme der Grenzpendler sind bekannt und sollen nur stichwortartig vorgestellt werden: soziale Sicherung in allen Bereichen (Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung, Mutterschutz/Barselorslov, gesetzliche Unfallversicherung) sowie Fragen der Erwerbsminderung/Fortdpendension, Steuern und des Verkehrs/Transports.

Die Region sollte Vorreiter für die Einrichtung eines ständigen (beratenden) Ausschusses zu Fragen der Grenzgänger sein, der sich aus den zuständigen Institutionen sowie sachkundigen Personen der angrenzenden Nachbarländer zusammensetzen sollte. Anzustreben ist, Informationen über die Problematik der Grenzpendler zu bündeln und mit Nachdruck bei den politischen Gremien zu präsentieren. Zur Lösung der Grenzpendlerprobleme könnte auch die Schaffung eines Netzwerkes dienen, bestehend aus den verschiedenen Sozialversicherungsträgern. Es sollte nicht nur auf der Gesetzgebungsebene gedacht und gehandelt, sondern auch Härtefallregelungen für die Arbeitsebene entwickelt werden.

Die zu Härten führende Besteuerungspraxis (der Besteuerung von Erträgen aus Kapitallebensversicherungen deutscher Herkunft durch den Wohnsitzstaat) könnte durch ein Zusatzprotokoll zu den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen gelöst werden. Überdies sollte eine Harmonisierung der Berufs-(aus)bildungen und der Berufsprofile vorgenommen werden, um die Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu fördern. Dabei ist anzustreben, den Transfer von „Good Practice“-Beispielen zu unterstützen. Ziel ist eine Vernetzung auf allen Ebenen. Generell sinnvoll wäre eine Anlaufstelle für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, um verlässlich Informationen zu bekommen. Die besondere Rolle von Frauen (auch Migrantinnen) auf dem Arbeitsmarkt wäre zu untersuchen.

Größte Problemstellungen

Die größten Problemstellungen lassen sich daher in sechs Punkten zusammenfassen:

- die Problematik der Sozialversicherungen
- die gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse
- die Unterschiede im Arbeitsrecht
- die unterschiedlichen Kündigungsfristen
- die gewerkschaftliche Einbindung (Anerkennung der gegenseitigen Mitgliedschaft)
- die „Kompass-Gestaltung“ für Grenzpendler.

Aus diesen Punkten lassen sich eine Reihe ganz konkreter Forderungen an die unterschiedlichen politischen Ebenen ableiten. Damit wird der Intention der Veranstaltung entsprochen:



Abb. 4 Rolf Fischer, der Initiator des „Dialog Grenzfriedensbund“, rechts Egon Hansen

Forderung an die Politik

Die besondere Rolle und die Bedeutung der deutsch-dänischen Grenzregion muss von der Politik im kommunalen Bereich, in der Landes- und Bundespolitik im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Aspekte stärker betont werden. Das bedeutet, dass es eine Förderung der beruflichen Mobilität z.B. über bestehende EU-Programme hinaus geben muss. Dazu gehört auch die Abschaffung bürokratischer Hindernisse.

Ziel muss es sein, eine zentrale deutsch-dänische Anlaufstelle zur Lösung von Sozialversicherungs- und Steuerfragen einzurichten. Auch die Bildung einer gemeinsamen deutsch-dänischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft zur Förderung des gemeinsamen Arbeitsmarktes ist durch die Politik anzustreben. Es soll die Harmonisierung der unterschiedlichen Steuer- und Sozialsysteme angestrebt werden, zumindest aber die Schaffung eines Modells zur gegenseitigen Anerkennung der verschiedenen Steuer- und Sozialsysteme in der Region. Bezogen auch auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt muss die Region Sønderjylland/Schleswig zu einer Europäischen Modell-Region entwickelt werden.

Fazit

von *ROLF FISCHER*

Der Grenzfriedensbund begrüßt, dass sich unsere Veranstaltung durch kompetente und wegweisende Vorträge, aber auch durch eine sach- und ergebnisorientierte Diskussion auszeichnen konnte. Es wurde über die allgemeine Problematik des Aufbaus grenzüberschreitender Wirtschaftsstrukturen ebenso diskutiert wie über spezielle Fragen des Steuer-, Renten- oder Arbeitsrechtes. Viele Beiträge regten zudem konkrete neue Lösungen an oder verwiesen auf die Notwendigkeit der Klärung bekannter Fragen.

Wir werden nicht nur einzelne Punkte in den nächsten Wochen in den entsprechenden Fachkreisen ansprechen, sondern auch versuchen ein besonderes Problem zu thematisieren: die Einbeziehung der Bundesebene in die Fragen unserer Grenzregion. Dies soll in den kommenden Monaten, vielleicht schon im ersten Quartal des kommenden Jahres, durch eine entsprechende Veranstaltung realisiert werden. Der 3. „Dialog Grenzfriedensbund“ geht damit in seine Vorbereitung.