

Padborg, 22.11.2021

Dato: **Tirsdag den 9. november 2021 kl. 15.00**

Møde: **Arbejdsmarkedsudvalg**

Sted: **Regionskontor & Infocenter, Lyren 1, DK-6330 Padborg**

Bilag:

TOP 2 Der Flensburger Weg (Flensburgs vej)

TOP 3 Fit4Jobs@WaddenC, Status og fremtidsperspektiv

TOP 4 Mobilitetsbarrierer

TOP 6 Jobcenter Nordfriesland SZ-Spiegel 1. HJ 2021

Referat:

1. Velkomst

Bodo Neumann-Nee bød mødedeltagerne velkommen. Der var ingen bemærkninger til dagsordenen.

2. "Der Flensburger Weg (Flensburgs vej)"

Præsentation af arbejdsmåden på Jobcenter Flensburg ved Sabine Jostmeier og Sabine Mövens-Brahm fra Jobcenter Flensburg. Se præsentationen i bilag TOP 2.

Bodo Neumann-Nee takkede for præsentationen og indledte til en spørgerunde.

Carsten F. Sørensen kom kort ind på den "Nordfriesiske vej" i

Datum: **Dienstag, den 09. November 2021, 15.00 Uhr**

Sitzung: **Arbeitsmarktausschuss**

Ort: **Regionskontor & Infocenter, Lyren 1, DK-6330 Padborg**

Anlagen:

TOP 2 Der Flensburger Weg

TOP 3 Fit4Jobs@WaddenC, Sachstandsbericht und Ausblick

TOP 4 Mobilitätsbarrieren

TOP 6 Jobcenter Nordfriesland SZ-Spiegel 1. HJ 2021

Protokoll:

1. Begrüßung

Bodo Neumann-Nee begrüßt die Teilnehmer*innen. Es gibt keine Bemerkungen zur Tagesordnung.

2. „Der Flensburger Weg“

Vorstellung der Arbeitsweise des Flensburger Jobcenters, Sabine Jostmeier u. Sabine Mövens-Brahm, Jobcenter Flensburg. Präsentation, siehe Anlage TOP 2.

Bodo Neumann-Nee bedankt sich für die Präsentation und leitet zur Fragerunde über.

Carsten F. Sørensen geht kurz auf den „Nordfriesischen Weg“ des

Jobcenteret Nordfriesland og takkede for, at der udveksles erfaringer på tværs af grænsen. Han spurgte ind til samarbejdet med Bundesagentur für Arbeit og om samarbejdet blev bremsset eller om det var Flensburgs egen vej fra starten af.

Sabine Jostmeier: Det er ikke altid nemt og der må afstemmes med Bundesagentur für Arbeit. Vi måtte selv finansiere Jobcenter appen, idet vi ikke kunne vente på finansieringen gennem Bundesagentur für Arbeit. Vi køber også selv produkter dog efter afstemning med de finansierende parter.

Sabine Mövens-Brahm: Der afholdes regelmæssige møder med de finansierende parter (Träger), for at afstemme samarbejdet. Med de afsatte penge kan vi også udforme en del individuelt – dog efter aftale.

Gösta Toft: Hvordan går det med integreringen af flygtninge på arbejdsmarkedet?

Sabine Jostmeier: Vi arbejder meget med sprogformidlere, idet det netop er kommunikationen, der er vanskelig. Vi har altid sprogformidlere til stede. Dermed kan vi hurtigt finde ud af, om borgeren har erfaring inden for bestemte brancher. Dog skal man

Jobcenters Nordfriesland ein und bedankt sich für den Erfahrungsaustausch über die Grenze hinweg. Er erkundigt sich nach der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und inwieweit die Zusammenarbeit gebremst wird, oder dies von Anfang an Flensburgs eigener Weg war.

Sabine Jostmeier: Es ist nicht immer einfach, und es bedarf einer Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit. Wir mussten die Jobcenter-App selbst finanzieren, da wir nicht auf eine Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit warten konnten. Wir kaufen auch selbst Produkte ein, jedoch erst nach Abstimmung mit der Trägerschaft.

Sabine Mövens-Brahm: Zur Abstimmung der Zusammenarbeit finden regelmäßige Treffen mit der Trägerschaft statt. Mit den bereitgestellten Mitteln können wir auch so einiges eigenständig gestalten – jedoch nach Vereinbarung.

Gösta Toft: Wie verläuft die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt?

Sabine Jostmeier: Wir arbeiten verstärkt mit Sprachvermittler*innen, denn gerade die Kommunikation ist schwierig. Bei uns sind immer Sprachvermittler*innen anwesend. So lässt sich schnell feststellen, ob die betreffende Person Erfahrungen in bestimmten Branchen hat. Man

være opmærksom på, at standarden ift. uddannelsen ikke er den samme. Flygtningene har oftest ingen eksamensbeviser. Derfor lykkes integreringen bedst ved at de lærer sproget hurtigst muligt og kommer i virksomhedspraktik, så snart de kan kommunikere. Igennem arbejdsprøvningen kan der hurtigt afklares, hvor der er behov for støtte. 30% af de arbejdsløse har udenlandske rødder, 90% heraf kommer fra Syrien. Derfor er sprogkurser et vigtigt redskab i vores arbejde.

Jeg vil nævne et eksempel på en elektriker der var den bedste afgangselev på uddannelsen. Han var kommet til Tyskland for 5 år siden og fortalte, at det ikke var selve sproget der var svært, men at det er andre ting som f.eks. matematik. Derfor har vi integreret grundlæggende matematik, arbejdssikkerhed, viden om sygesikringssystemet, åbning af konto mv. i nogle af sprogkurserne.

Sabine Mövens-Brahm: Integrationskvoten er bedre for flygtninge end for tyske statsborger, idet flygtningene er mere åbne for at tage imod jobs, som tyskere evt. ikke vil varetage. Herunder oftest fysisk hårdt arbejde, såsom rengøring.

muss jedoch bedenken, dass der Ausbildungsstandard nicht vergleichbar ist. Die Geflüchteten haben oft keine Ausbildungsnachweise dabei. Deshalb gelingt die Integration am besten, wenn sie die Sprache so schnell wie möglich erlernen und ein Betriebspraktikum absolvieren, sobald sie sich verständigen können. Im Rahmen der Prüfung der Erwerbsfähigkeit lässt sich der Unterstützungsbedarf schnell klären. 30 % der Arbeitslosen haben ausländische Wurzeln, 90 % davon kommen aus Syrien. Deshalb sind Sprachkurse ein wichtiges Instrument in unserer Arbeit.

Als Beispiel möchte ich einen Elektriker erwähnen, der seine Ausbildung als Jahrgangsbester absolvierte. Er kam vor fünf Jahren nach Deutschland und berichtete, dass nicht die Sprache an sich schwierig sei, sondern andere Dinge wie z. B. Mathematik. Deshalb haben wir in einigen der Sprachkurse Themen wie grundlegende Mathematik, Sicherheit am Arbeitsplatz, Kenntnisse des Krankenversicherungssystems, Eröffnung eines Bankkontos usw. integriert.

Sabine Mövens-Brahm: Die Integrationsquote von Geflüchteten ist höher als die von deutschen Staatsbürger*innen, da Geflüchtete eher Jobs annehmen, die Deutsche u. U. nicht ausführen möchten. Z. B. schwere körperliche Arbeit, z. B. in der Reinigungsbranche.

Jan Voss Hansen: Hvilke kategorier er der? Er der mange med en religiøs baggrund? Hvor mange problemer har I med dem der ikke samarbejder om at komme i job, hvor mange procent er dette? Hvordan arbejder I med rekrutteringsudfordringen?

Sabine Mövens-Brahm: Vi har en arbejdsgiverservice (Arbeitgeberservice), som kun beskæftiger sig med at finde ledige stillinger og formidle ledige i jobs.

Sabine Jostmeier: Vi har 8000 erhvervsaktive kunder, som ikke er syge og er i den erhvervsaktive alder. Vi har 5000 kunder, der deltager i støttetilbud, disse gælder ikke som arbejdsløse i den tid de deltager i tilbud. Opdelingen er ca. 50% kvinder og 50% mænd.

Vi har også kunder, der ikke ønsker at samarbejde. Så har vi mulighed for at sanktionere. I forbindelse med corona er overholdelsen af aftaler faldet tydeligt. 30-40% kommer ikke til de aftalte møder. I de tilfælde har vi udekørende medarbejdere, som kører hjem til kunderne og spørger ind til, hvorfor de ikke møder op.

Jan Voss Hansen: Welche Kategorien gibt es? Haben viele einen religiösen Hintergrund? Gibt es viele Probleme mit denjenigen, die nicht entsprechend kooperieren, um in Arbeit zu kommen? Welchen prozentualen Anteil machen sie aus? Wie gehen Sie mit der Herausforderung der Rekrutierung um?

Sabine Mövens-Brahm: Bei uns gibt es den Arbeitgeberservice, der sich nur damit befasst freie Stellen zu ermitteln und Stellen an Arbeitslose zu vermitteln.

Sabine Jostmeier: Wir haben 8.000 erwerbstätige Kundinnen und Kunden, die nicht krank und im erwerbsfähigen Alter sind. 5.000 nehmen Förderangebote wahr und gelten für die Dauer der Teilnahme nicht als arbeitslos. Die Verteilung ist ausgeglichen: ca. 50 % weiblich und 50 % männlich.

Andere möchten nicht kooperieren. In diesem Fall können wir Sanktionen vorsehen. Im Zuge der Coronapandemie ist die Einhaltung von Vereinbarungen deutlich zurückgegangen. 30-40 % erscheinen nicht zu den vereinbarten Terminen. In diesen Fällen suchen Außendienst-Mitarbeiter*innen sie zu Hause auf, um zu erfahren, warum sie nicht gekommen sind.

Sabine Mövens-Brahm: Ved bestemte persongrupper prøver vi at styrke samarbejdet ved at invitere dem til arrangementer med netværkspartnere.

Sabine Jostmeier: Personer, der ikke har arbejdet i 7 år og mere, gælder som langtidsledige. Det er kun langtidsledige der kan få støttetilbuddet i form af tilskud til en konkret arbejdsgiver. Det viste sig, at det er svært for disse personer at vende tilbage til en arbejdsplads og det er svært at finde kunder til dette støttetilbud.

Sabine Mövens-Brahm: Det er sjældent, at disse kunder kommer til at arbejde på fuldtid. De arbejder oftest på deltid og skal langsomt vænne sig til at møde til aftaler.

Lasse Ahlmann Kamp: Der er store rekrutteringsproblemer i Syddanmark. Over 30 % af virksomhederne får ikke besat deres stillinger. Der burde samarbejdes mere om at etablere et samarbejde med henblik på rekruttering på tværs af grænsen. Især byggebranchen og rengøringsbranchen har brug for arbejdskraft. Er der reel arbejdskraft hos jer, der kan varetage disse stillinger?

Sabine Mövens-Brahm: Bei bestimmten Personengruppen versuchen wir, die Kooperation zu stärken, indem wir sie zu Veranstaltungen mit Netzwerkpartnern einladen.

Sabine Jostmeier: Personen, die seit sieben Jahren oder länger keiner Beschäftigung nachgegangen sind, gelten als langzeitarbeitslos. Nur Langzeitarbeitslosen wird das Förderangebot in Form von Zuschüssen für einen konkreten Arbeitgeber gewährt. Es hat sich gezeigt, dass es diesen Personen schwer fällt, in die Arbeitswelt zurückzukehren, und es ist schwierig, Kundinnen und Kunden für dieses Förderangebot zu finden.

Sabine Mövens-Brahm: Diese Personen werden nur selten in Vollzeit arbeiten können. Sie arbeiten meist in Teilzeit und müssen sich langsam daran gewöhnen, zu Terminen zu erscheinen.

Lasse Ahlmann Kamp: In Süddänemark gibt es große Rekrutierungsprobleme. Mehr als 30 % der Unternehmen können ihre Stellen nicht besetzen. Es sollte verstärkt über eine Zusammenarbeit zur grenzüberschreitenden Rekrutierung kooperiert werden. Vor allem im Baugewerbe und in der Reinigungsbranche sind Arbeitskräfte gefragt. Verfügen Sie über Arbeitskräfte für diese Stellen?

Sabine Mövens-Brahm: Matchningen er vanskelig. Der er udfordringer ift. sygdom.

Sabine Jostmeier: Der er 3500 ledige, der reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dog er mobiliteten et vanskeligt emne for mange kunder, selvom der gives tilskud til erhvervelsen af kørekort.

EURES-medarbejderne er også opmærksomme på det danske arbejdsmarked og forsøger at videreformidle til Danmark.

Antallet af personer med helbredsmæssige udfordringer stiger. For disse kunder har vi projektet AmigA (Arbejdsfremme med sundhedsrelateret støtte), hvor der er læger og psykologer ansat. Jeg kan således desværre ikke give et tilsagn om, at disse 3500 ledige kan stå til rådighed for det danske arbejdsmarked.

Bodo Neumann-Nee: For kort at opsummere, det bliver vanskeligt med en udveksling af arbejdssøgende på tværs af grænsen.

-bilag-

Sabine Mövens-Brahm: Das Matching ist schwierig, und es gibt gesundheitliche Herausforderungen.

Sabine Jostmeier: 3.500 Arbeitslose stehen dem Arbeitsmarkt reell zur Verfügung. Jedoch ist die Mobilität für viele Kundinnen und Kunden ein schwieriges Thema, obwohl der Erwerb eines Führerscheins bezuschusst wird.

Die EURES-Mitarbeiter*innen richten auch ihr Augenmerk auf den dänischen Arbeitsmarkt und versuchen, nach Dänemark weiterzuvermitteln.

Die Anzahl der Personen mit gesundheitlichen Herausforderungen steigt. Für diese Kundinnen und Kunden gibt es das Projekt AmigA (Arbejdsfremme mit gesundheitsbezogener Ausrichtung), das über angestellte Ärztinnen und Ärzte sowie Psycholog*innen verfügt. Ich kann Ihnen deshalb leider nicht zusichern, dass diese 3.500 Arbeitslosen dem dänischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können.

Bodo Neumann-Nee: Um kurz zusammenzufassen, wird sich ein Austausch von Arbeitssuchenden über die Grenze schwierig gestalten.

-Anlage-

3. Fit4Jobs@WaddenC, Statusberetning og fremtidsperspektiv,
v/Jan J. Diers, projektchef, Tønder Kommune

Bodo Neumann-Nee indledte oplægget med, at der er stor interesse for at høre om projektet.

Jan J. Diers takkede for at måtte komme til mødet og fremlagde sin præsentation (se bilag TOP 3).

Jan J. Diers spurgte i sit oplæg ind til, hvad vi kan gøre for hinanden på tværs af grænsen. Han kom ind på, at projektet ikke har de faste og bureaukratiske rammer som f.eks. de offentlige myndigheder har. Han spurgte ind til kommentarer eller ideer.

Theresé Alette Andersen: De reelle barrierer, samt myterne og fordommene skal kortlægges. Vi skal være mere oplysende om, hvilke muligheder der reelt er for at samarbejde på tværs af grænsen.

Jan Voss Hansen: Vi skal se nærmere på det „grå guld“ og hvordan de ældre generationer kan bidrage og blive noget længere på arbejdsmarkedet. Et andet punkt er akademikerne. Hvordan fungerer det med omskolingen for denne målgruppe, vil de gerne omskoles?

3. Fit4Jobs@WaddenC, Sachstandsbericht und Ausblick, Jan J. Diers, Projektleiter, Tønder Kommune

Bodo Neumann-Nee berichtet eingangs vom großen Interesse, mehr über das Projekt zu erfahren.

Jan J. Diers bedankt sich für die Einladung und trägt seine Präsentation vor (siehe Anlage TOP 3).

Jan J. Diers fragt im Rahmen seines Vortrags, was wir über die Grenze hinweg füreinander tun können. Er berichtet, dass das Projekt keinen festen und bürokratischen Rahmen hat, wie man es sonst z. B. in Behörden kennt. Er bittet um Kommentare und Anregungen.

Theresé Alette Andersen: Die tatsächlichen Barrieren sowie Mythen und Vorurteile müssten ermittelt werden. Wir müssen verstärkt darüber informieren, welche tatsächlichen Möglichkeiten es für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit gibt.

Jan Voss Hansen: Wir müssen das Thema „graues Gold“ genauer prüfen, unter anderem auch wie die älteren Generationen ihren Beitrag leisten und länger in der Arbeitswelt bleiben können. Die Akademiker*innen sind ein weiterer Punkt. Wie klappt es mit der Umschulung dieser Zielgruppe, möchte sie umgeschult werden?

Jan J. Diers: Omskolingen af akademikerne er stadig meget nyt i vores arbejde. Men Odense Kommune har arbejdet med det i længere tid og opfattelsen er, at de gerne vil i job. Punktet vedrørende seniorjobs er noteret.

Lasse Ahlmann Kamp: Kunne det være en idé at få ledige tyskere op til jobmesser i Danmark og omvendt, således at samarbejdet bliver mere konkret?

Jan J. Diers: Der er stor forskel på jobmesserne i Tyskland og Danmark. Jobmesserne er mere konkrete ift. jobs i Danmark. Jobmesserne i Tyskland er helt anderledes stillet op og der er ikke så mange konkrete arbejdsgivere. Der skal etableres en dansk-tysk karrieremesse tæt på grænsen. Det kræver mere når det skal være dansk og tysk. Men det vil der arbejdes på.

Bodo Neumann-Nee: Akademikere er der jo i hele Danmark. Hvis de er parate til at flytte til Syddanmark, er de så også parate til at flytte til Tyskland? Har I erfaringer med dette?

Jan J. Diers: Die Umschulung von Akademiker*innen stellt noch einen relativ neuen Bestandteil unserer Arbeit dar. Die Kommune Odense befasst sich aber schon länger damit und die Auffassung ist, dass sie gerne in Arbeit kommen möchten. Der Punkt bezüglich Seniorenjobs wurde aufgenommen.

Lasse Ahlmann Kamp: Wäre es denkbar, arbeitslose Deutsche zu Jobmessen in Dänemark und umgekehrt einzuladen, um so die Zusammenarbeit konkreter zu gestalten?

Jan J. Diers: Jobmessen in Deutschland und Dänemark sind sehr unterschiedlich. Was Stellen angeht, sind die Jobmessen in Dänemark konkreter ausgerichtet. Jobmessen in Deutschland sind ganz anders aufgestellt, und es gibt nicht so viele konkrete Arbeitgeber. Es muss eine deutsch-dänische Karrieremesse in Grenznähe etabliert werden. Der Aufwand ist größer, wenn beide Länder und Sprachen berücksichtigt werden müssen. Aber daran soll gearbeitet werden.

Bodo Neumann-Nee: Akademiker*innen gibt es ja in ganz Dänemark. Wenn sie bereit sind, nach Süddänemark zu ziehen, wären sie dann auch bereit, nach Deutschland überzusiedeln? Gibt es hier bereits Erfahrungen?

Jan J. Diers: Vi er lige startet med samarbejdet med Odense Kommune vedr. akademikerne, således har vi ikke nogen erfaringer endnu.

På individuelt plan kan vi ikke udtale os om, om arbejdstagere er åbne for at tage arbejde i eller flytte til Tyskland, men overordnet kan vi sige, at potentielle arbejdstagere er positive over for at arbejde i Tyskland, f.eks. ved virksomhedsbesøg i Tyskland med danske studerende. Ved virksomhedsbesøg i Danmark prøver vi omvendt at finde de mindre virksomheder.

Edgar Möller: Det ville også være relevant at kontakte WIREG (Wirtschaftsförderungs- und Regionalentwicklungsgesellschaft Flensburg/Schleswig mbH).

Jan J. Diers: Ja der har vi desværre ikke noget samarbejde endnu.

-bilag-

Jan J. Diers: Die Zusammenarbeit mit der Kommune Odense im Akademikerbereich hat gerade erst begonnen, und deshalb liegen noch keine Erfahrungen vor.

Auf individueller Ebene kann keine Aussage gemacht werden, ob Arbeitnehmer*innen bereit wären, einer Beschäftigung in Deutschland nachzugehen oder nach Deutschland überzusiedeln, aber übergeordnet gilt, dass potenzielle Arbeitnehmer*innen dem positiv gegenüberstehen, in Deutschland zu arbeiten, z. B. im Rahmen von Betriebsbesichtigungen in Deutschland mit dänischen Studierenden. Bei Betriebsbesichtigungen in Dänemark versuchen wir umgekehrt, die kleineren Unternehmen zu finden.

Edgar Möller: Es wäre auch relevant, sich an die WIREG (Wirtschaftsförderungs- und Regionalentwicklungsgesellschaft Flensburg/Schleswig mbH) zu wenden.

Jan J. Diers: Ja, hier gibt es leider bislang noch keine Zusammenarbeit.

-Anlage-

4. Aktuelt fra Infocenteret: Mobilitetsbarrierer, vejledningsefterspørgsel og arbejdet for Femern Bælt-regionen, v/Peter Hansen, Regionskontor & Infocenter

Peter Hansen gennemgik mobilitetsbarriererne, se bilag TOP 4.

Peter Hansen kom ind på den meget dynamiske coronaudvikling og nævnte at bestyrelsesarbejdet forhåbentligt fører til en direkte tråd til Berlin og København.

Han oplyste, at antallet af Infocenterets vejledninger er stigende og antallet af vejledninger allerede er nået op på det foregående års niveau. Der er en stigende tendens inden for emnerne huskøb i Danmark og nypendlere.

Peter Hansen fortalte, at der sidste år kunne ansættes to nye medarbejdere, takket være midler fra delstaten Schleswig-Holstein.

Den telefoniske vejledning frigør ressourcer og fungerer fint. Der tilbydes derfor ikke aktivt personlige vejledninger i øjeblikket, idet der ikke er efterspørgsel på personlige vejledninger.

Der arbejdes pt. på at optimere modtagelsen og fremsendelsen af dokumenter iht. databeskyttelsen.

4. Aktuelles vom Infocenter: Mobilitätsbarrieren, Beratungsnachfrage und die Arbeit für die Fehmarnbeltregion, Peter Hansen, Regionskontor & Infocenter

Peter Hansen erläuterte die Mobilitätsbarrieren, siehe Anlage TOP 4.

Peter Hansen berichtet von einer sehr dynamischen Coronaentwicklung und äußert die Hoffnung, dass die Arbeit des Vorstands zu einem direkten Draht nach Berlin und Kopenhagen führt.

Er weist darauf hin, dass die Beratungszahlen des Infocenters steigen und bereits das Niveau des Vorjahres erreicht haben. In den Bereichen Hauskauf in Dänemark und Neupendler*innen wird eine steigende Tendenz verzeichnet.

Peter Hansen berichtet, dass dank der Mittel des Landes Schleswig-Holstein letztes Jahr zwei neue Mitglieder des Teams eingestellt werden konnten.

Die telefonische Beratung setzt Ressourcen frei und läuft gut. Derzeit werden deshalb aktiv keine persönlichen Beratungen angeboten, da diese nicht nachgefragt werden.

Im Moment wird an der Optimierung eines datenschutzkonformen Eingangs bzw. einer datenschutzkonformen Übersendung von Dokumenten gearbeitet.

Peter Hansen: Femern Bælt projektet er forlænget frem til sommer 2022. Vejledningsinfrastrukturen skal udvides. Det er pt. uafklaret, hvornår der opstår hvilke behov, herunder også ift. arbejdskraften, men der holdes kontakt til byerne og kredsene på tysk side. Vi har allerede etableret en del kontakter, f.eks. til Jobcenter Lolland, Arbeidsagentur Lübeck, statslige myndigheder mv. og forbliver fortsat i løbende kontakt, idet byggeprocessen snart går i gang. Jeg vil holde jer opdateret.

Gösta Toft spurgte ind til, hvorfor der ikke er mulighed for personlig vejledning. Peter svarede, at der ikke er kapacitet til dette, når der afholdes omkring 400 vejledninger pr. måned, og der derudover ikke er efterspørgsel på personlige vejledninger. Der modtages omkring 2-3 forespørgsler vedr. personlige vejledninger om ugen og disse klarer vejlederne også fint telefonisk, via videocall og skriftligt. Gösta Toft kom ind på, at der er en stor persongruppe, som er interesseret i at flytte til Danmark og denne persongruppe efterspørger vejledning. Peter Hansen svarede, at Regionskontoret & Infocenteret deltager i tilflytter arrangementer og også vejleder disse kunder, men at denne målgruppe ikke er den primære i Regionskontoret & Infocenterets vejledningsarbejde, idet hovedfokus ligger på grænsependlere, herunder social sikring, arbejdsmarked, beskæftning, mv.

Peter Hansen: Das Fehmarnbeltprojekt wurde bis zum Sommer 2022 verlängert. Die Beratungsinfrastruktur muss ausgebaut werden. Derzeit ist noch unklar, welche Bedarfe wann entstehen, auch in Bezug auf die Arbeitskraft. Der Kontakt zu den Städten und Kreisen auf deutscher Seite bleibt aber aufrechterhalten. Es konnten bereits mehrere Kontakte geknüpft werden, z. B. zum Jobcenter Lolland, zur Arbeitsagentur Lübeck, zu staatlichen Behörden usw., und wir stehen mit diesen in ständigem Kontakt, da der Bauprozess bald beginnt. Ich werde Sie auf dem Laufenden halten.

Gösta Toft fragt, warum keine persönliche Beratung möglich ist. Peter Hansen antwortet, dass dafür keine Kapazitäten frei sind, wenn monatlich 400 Beratungen durchgeführt werden, und darüber hinaus besteht keine Nachfrage nach persönlichen Beratungen. Pro Woche gehen etwa 2-3 Anfragen bezüglich persönlicher Beratung ein, und diese kann das Beraterteam auch erfolgreich telefonisch, per Videocall oder schriftlich bearbeiten. Gösta Toft weist darauf hin, dass eine große Personengruppe nach Dänemark übersiedeln möchte, die Beratung benötigt. Peter Hansen antwortet, dass das Regionskontor & Infocenter an Veranstaltungen für Neubürger*innen teilnimmt und diese Personen auch berät, wobei sie jedoch nicht zur Hauptzielgruppe der Beratungstätigkeit des Regionskontors & Infocenters gehören, da das Hauptaugenmerk auf Grenzpendler*innen und damit Themen wie Sozialversicherung, Arbeitsmarkt, Besteuerung usw. liegt.

Bodo Neumann-Nee: Når der kommer nye eller ændrede restriktioner, skal i jo reagere hurtigt. Er der allerede planer om, at der skal afholdes bilaterale møder/samtaler?

Peter Hansen: Et af de målene med brevene til statsministeren og forbundskansleren er jo netop, at man har en fast kontaktperson på dansk og tysk side, for hurtigt at kunne afklare spørgsmål. En anden udfordring er også, at der f.eks. på dansk side ikke altid foreligger lovgivning, men at informationerne på myndighedernes hjemmesider betragtes som værende af juridisk karakter. Derfor har vi brug for en direkte tråd, således at vi hurtigt kan afklare spørgsmål og lignende.

Gösta Toft: Antallet af ledige er forskelligt i regionen på dansk og på tysk side. Det burde være indlysende, at vi bør kunne løse problemet og udnytte det frie potentiale på tværs af grænsen. Hvad ville være det næste skridt?

Peter Hansen: Jeg har lige en meget aktuel statistik fra EUROSTAT foreliggende. Med status september 2021 ser arbejdsløshedstallene ud som følger: I EU ligger arbejdsløsheden på 6,7 %, i Danmark ligger den på 4,6 % og i Tyskland på 3,4 %. Som vi har hørt

Bodo Neumann-Nee: Wenn neue oder geänderte Einschränkungen eingeführt werden, muss schnell reagiert werden. Gibt es bereits Pläne für bilaterale Treffen/Gespräche?

Peter Hansen: Eines der Ziele der Schreiben an die dänische Ministerpräsidentin und die Bundeskanzlerin ist ja gerade, eine feste Ansprechpartnerin bzw. einen festen Ansprechpartner auf deutscher und dänischer Seite zu bekommen, um Fragen schnell klären zu können. Eine weitere Herausforderung ist auch, dass z. B. die entsprechende Gesetzgebung auf dänischer Seite nicht immer vorliegt, sondern dass die Informationen auf den Homepages der Behörden als Informationen rechtlicher Natur betrachtet werden. Deshalb brauchen wir einen direkten Draht, damit Fragen u. Ä. schnell geklärt werden können.

Gösta Toft: Die Arbeitslosenzahlen auf der deutschen und dänischen Seite der Region sind unterschiedlich. Wir müssten das Problem doch lösen und das freie Potenzial grenzüberschreitend nutzen können. Was wäre der nächste Schritt?

Peter Hansen: Mir liegt eine hochaktuelle EUROSTAT-Statistik vor. Stand September 2021 sehen die Arbeitslosenzahlen wie folgt aus: In der EU beträgt die Arbeitslosenquote 6,7 %, in Dänemark 4,6 % und in Deutschland 3,4 %. Wie vorhin erwähnt, gibt es unterschiedliche

tidligere er definitionen af arbejdsløsheden forskellig. De ledige i Jobcenter Flensburg, som står til rådighed for arbejdsmarkedet, står ikke til rådighed for fuldtidsarbejde, har evt. udfordringer ift. sygdom, mobilitet mv. og dermed bliver det svært at få disse ledige i arbejde i Danmark. Der er således ikke nok kvalificeret arbejdskraft på begge sider af grænsen, som kan løse problemet.

Edgar Möller: Jobcenteret har nok de større udfordringer ved at få de ledige tilbage i arbejde end Agentur für Arbeit. Et spørgsmål kunne være, hvordan vi eksempelvis får danskundervisning ind i støttetilbuddene, således at de ledige også kan integreres på det danske arbejdsmarked.

Martin Tretbar-Endres: Vi har det samme problem i Danmark og Tyskland, at der mangler arbejdskraft i bestemte brancher. Emnet "matching/det rette match" er også et problem i Tyskland. Det er desværre vanskeligt, idet de rette kvalifikationer mangler. Men vi skulle måske tænke mere på, at vi prøver at gøre hele vores region interessant for at tiltrække ledige også fra andre områder.

Axel Scholz: Vi kunne prøve at tage ideen op og hvis i er interesseret kunne vi prøve at invitere en

Definitionen von Arbeitslosigkeit. Die beim Jobcenter Flensburg gemeldeten und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitslosen können keine Vollzeitstellen ausüben, sie haben u. U. Herausforderungen in Bezug auf die Gesundheit, Mobilität usw., und damit wird es schwierig, diese Arbeitslosen in Dänemark in Arbeit zu bringen. Es gibt somit nicht genug Fachkräfte auf beiden Seiten der Grenze, um das Problem zu lösen.

Edgar Möller: Im Vergleich zur Agentur für Arbeit dürfte das Jobcenter die größeren Herausforderungen haben, die Arbeitslosen zurück ins Erwerbsleben zu bringen. Eine Frage wäre, wie wir z. B. Dänischunterricht in die Förderangebote integrieren, damit die Arbeitslosen auch in den dänischen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Martin Tretbar-Endres: Wir haben das gleiche Problem in Deutschland und Dänemark: Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen. Das Thema „Matching“ ist auch in Deutschland ein Problem. Es ist leider schwierig, weil die richtigen Qualifikationen fehlen. Wir sollten aber vielleicht eher versuchen, unsere gesamte Region interessant zu machen, um Arbeitslose auch aus anderen Gebieten anzuziehen.

Axel Scholz: Wir könnten die Idee aufgreifen, und wenn alle daran interessiert sind, könnten wir Beschäftigungsträger/Qualifizierungsträger

“Beschäftigungsträger/Qualifizierungsträger“, som kan tydeliggøre hvor langt vejen er, før en ledig kan komme i arbejde igen. Det er ikke nogen “quick win“, det tager lang tid før de langtidsledige er klar og de fleste arbejdsgivere har ikke tid til at vente så længe. Jeg kan fortælle ud fra et “nordfrisisk perspektiv“, at på trods af pandemien, er arbejdsløsheden aftagende. Vi reducerer langtidsledigheden og også korttidsledigheden. I gastronomibranchen er der kamp om arbejdskraften og hoteller og restauranter kan ikke få besat deres stillinger. Vi må derfor betragte hele regionen, for at kunne afhjælpe manglen på arbejdskraft. Måske kan vi finde nogen der kan skitsere en vej.

Nils Wienke: Jeg vil gerne understrege for Kreis Schleswig-Flensburg, at vi oplever samme nedgang i antallet af ledige som kollegaen Scholz fra Nordfriesland.

Vi havde regnet med en stigning af antal ledige og har i den forbindelse fået tildelt 15 stillinger, for at kunne klare denne opgave. Men vi havde ikke brug for en eneste af disse stillinger, idet de såkaldte lavt kvalificerede fandt andet arbejde og dermed ikke kom i vores overførelsessystemer alligevel. Det betyder så også, at de personer, som befinder sig i vores systemer og modtager ydelser, har længere vej og flere udfordringer med at komme i arbejde. For disse ledige handler det om familiære situationer, sprogkunderskaber, mobilitetsbarrierer og også om selvtillid. Dermed

einladen, die deutlich machen können, wie weit der Weg zurück in den Job für eine erwerbslose Person ist. Es ist kein „Quick Win“, es dauert lange, bevor die Langzeitarbeitslosen bereit sind, und die meisten Arbeitgeber können nicht so lange warten.

Aus nordfriesischer Sicht kann ich trotz der Pandemie von einer rückläufigen Arbeitslosigkeit berichten. Wir reduzieren die Langzeit- und auch die Kurzzeitarbeitslosigkeit. In der Gastronomie sind die Arbeitskräfte umkämpft. Hotels und Restaurants können ihre Stellen nicht besetzen. Wir müssen deshalb die gesamte Region betrachten, um dem Arbeitskräftemangel abzuhelpen. Vielleicht könnte uns jemand den Weg aufzeigen.

Nils Wienke: Ich möchte für den Kreis Schleswig-Flensburg ergänzen, dass wir den gleichen Rückgang bei der Arbeitslosenzahl sehen wie der Kollege Scholz in Nordfriesland.

Wir hatten einen Anstieg der Arbeitslosenzahl erwartet, und uns wurden in dem Zusammenhang 15 Stellen zugeteilt, um diese Aufgabe meistern zu können. Wir brauchten aber keine einzige dieser Stellen, da die sogenannten gering qualifizierten Personen andere Jobs fanden und somit doch nicht in unsere Transferleistungssysteme überführt werden mussten. Das bedeutet wiederum auch, dass die Personen, die sich in unseren Systemen befinden und Leistungen beziehen, einen weiteren Weg und mehr Herausforderungen haben, in Arbeit zu kommen. Für diese Arbeitslosen geht es um familiäre Situationen, Sprachkenntnisse,

bliver det yderligere svært for disse ledige, at finde arbejde på den anden side af grænsen. Men jeg vil gerne tale for, at vi arbejder på noget der kan bringe os videre sammen som region.

Edgar Möller: De personer som taler dansk og som f.eks. går i dansk skole prøver selv at finde arbejde på den danske side.

Bodo Neumann-Nee rundede dagsordenspunktet af og gik videre til punktet "diverse".

-bilag-

5. Gensidig information

Ikke yderligere – se punkt 4.

6. Diverse:

Peter Hansen oplyste, at Regionaldagen blev afholdt den 30.09.21, hvor der var fokus på de europæiske institutioner og processer.

Endvidere vil bestyrelsen beskæftige sig med evalueringen de næste 6 uger. I forbindelse med kommunalvalget forventer vi nye politiske aktører til januar. I denne sammenhæng skal

Mobilitätsbarrieren und auch um Selbstvertrauen. Damit wird es für sie noch schwieriger, auf der anderen Seite der Grenze eine Beschäftigung zu finden. Ich plädiere aber dafür, an etwas zu arbeiten, das uns als Region gemeinsam weiterbringt.

Edgar Möller: Diejenigen, die Dänisch sprechen und z. B. die dänische Schule besucht haben, versuchen selbst, auf der dänischen Seite Arbeit zu finden.

Bodo Neumann-Nee schließt den TOP ab und leitet zum TOP „Verschiedenes“ weiter.

-Anlage-

5. Gegenseitige Information

Keine weiteren Wortbeiträge – siehe TOP 4.

6. Verschiedenes

Peter Hansen berichtet, dass der Regionaltag am 30.09.21 stattfand, bei dem die europäischen Institutionen und Prozesse im Mittelpunkt standen.

Ferner wird sich der Vorstand in den nächsten sechs Wochen mit der Evaluation beschäftigen. Aufgrund der dänischen Kommunalwahlen werden ab Januar neue politische Akteure erwartet. In diesem



mødekalendarer afklares inden for de næste måneder.
Det næste formandsmøde afholdes den 24.11.21.

Bodo Neumann-Nee orienterede om, at der den 11.11.21 afholdes konference om Europas fremtid med fokus på digitalisering.

Til orientering er der vedhæftet statusrapport fra Jobcenter Nordfriesland for det første halvår 2021 (se bilag TOP 6).

Mødet sluttede kl. 17.31.

Zusammenhang muss der Sitzungsplan in den nächsten Monaten abgestimmt werden.

Die nächste Sitzung der Vorsitzenden findet am 24.11.21 statt.

Bodo Neumann-Nee teilt mit, dass am 11.11.21 eine Konferenz zur Zukunft Europas mit Schwerpunkt Digitalisierung stattfindet.

Zur Information ist dem Protokoll der Sachstandsbericht des Jobcenters Nordfriesland für das erste Halbjahr 2021 beigeheftet (siehe Anlage TOP 6).

Sitzungsende: 17.31 Uhr.

Med venlig hilsen / Mit freundlichen Grüßen

Peter Hansen

Deltagere/Teilnehmer*innen: Bodo Neumann-Nee, SSW, Jan Voss Hansen, Tønder Kommune, Edgar Möller, Stadt Flensburg, Martin Tretbar-Endres, Land Schleswig-Holstein, Carsten F. Sørensen, Kreis Nordfriesland, Frank Nickelsen (15.20), Frisisk mindretal/Friesische Minderheit, Gösta Toft, BDN

Deltagere forvaltning/Teilnehmer*innen Verwaltung: Nikolaj Lorenz Stage Jensen, Birgit Thorup, Theresé Alette Andersen, Axel Scholz, Nils Wienke, Lasse Ahlmann Kamp, Margriet Pless Jansen, Peter Hansen og/und Kaja Ehrlicke, Regionskontor & Infocenter, tolk/Dolmetscherin Ute Schmidt

Gæster/Gäste: Sabine Jostmeier og/und Sabine Mövens-Brahm, Jobcenter Flensburg, Jan J. Diers, Tønder Kommune



Referat / Protokoll
09.11.2021 – Arbejdsmarkedsudvalg / Arbeitsmarktausschuss

Afbud/Entschuldigt: Ejler Schütt, Aabenraa Kommune, Peter Wittenhorst, Kreis Schleswig-Flensburg, Jon Krongaard, Haderslev Kommune, Jan Prokopek Jensen, Sønderborg Kommune, Carsten Sørensen, Region Syddanmark, Ruth Maria Candussi, BDN, Thies Mathiasen, Region Syddanmark, Thomas Russ, Stadt Flensburg