

25 Jahre ostdeutscher Arbeitsmarkt – eine Bilanz

An Stelle des sonst üblichen Kommentars berichten wir in dieser Ausgabe über eine Veranstaltung, deren Thema viele unserer Kunden und Leser direkt berührt: „Der ostdeutsche Arbeitsmarkt 25 Jahre nach dem Mauerfall – eine Bilanz“ lautete das Motto, unter dem führende deutsche Arbeitsmarktexperten am 15. September in Berlin zusammenkamen. Bei dem Treffen hätten auch viele von Ihnen sehr gut mitreden können - haben Sie doch diese Zeit als Bildungsunternehmer begleitet.

Das Expertenpodium in der Bundespressekonferenz



(v.l.n.r. Joachim Möller (Direktor des IAB Nürnberg), Michael Burda (Humboldt-Universität Berlin), Annette Rollmann (Moderation), Klaus Dörre (Universität Jena), Heinrich Alt (Vorstand Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit), Gert Wagner (DIW Berlin))

Recht zwiespältig fiel die Bilanz der Arbeitsmarktexperten ein Vierteljahrhundert nach dem Mauerfall aus. Einerseits zeigen die Zahlen ein positives Bild: Die Arbeitslosigkeit sank in Ostdeutschland seit 2005 von 18,7 % auf 9,4 %, die Jugendarbeitslosigkeit konnte in engen Grenzen gehalten werden. Gleichzeitig stiegen die Brutto-Arbeitslöhne im Osten um 44 % (im Westen: 36 %). Andererseits erreicht der Arbeitslohn Ost nach wie vor nur rund 85 % des West-Niveaus. Warum?

Die Experten nennen verschiedene Gründe. Zusammen mit den Kombinatennachfolgern verschwanden nach der Wende eine Vielzahl an Industriearbeitsplätzen – ohne nennenswerten Ersatz. Nur wenige Konzernzentralen und Forschungsabteilungen ließen sich in den Osten locken. Zwar siedelten sich Produktionsstätten, Logistik und besonders Dienstleistungen an, in Aus- und Weiterbildung oder in Forschung investierten die Unternehmen hier jedoch zu wenig. Ostdeutschland bleibt eher „verlängerte Werkbank“. Ansonsten prägen Kleinbetriebe die Wirtschaftsstruktur, die sich oft nur auf den Binnenmarkt konzentrieren. Und die einstigen engen Beziehungen zu Osteuropa und Russland stellen schon lange keinen Wettbewerbsvorteil mehr dar. Starke Beschäftigungseffekte stellen sich unter diesen Bedingungen kaum ein.

Themen:

25 Jahre ostdeutscher Arbeitsmarkt

Nestlé – ein Nahrungs-Multi als private Ausbildungsagentur?

Seminar: Neue AZAV-Anforderungen umsetzen

Weiterbildungsförderung im Überblick, bayerischer Meisterbonus

Ehrlich fiel das Fazit von Heinrich Alt (Vorstand Arbeitsmarkt der BA) aus: „*Im Nachhinein betrachtet haben wir Milliarden in Lohnersatzleistungen investiert statt in Bildung, Wirtschaftsansiedlung und Infrastruktur.*“

Um dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eine positive Zukunftsentwicklung zu sichern, stehe man nun vor zwei Herausforderungen, so der Tenor der Diskussion: In wachstumsstarken Regionen muss gezielte Technologie- und Wirtschaftsförderung stattfinden. Gleichzeitig gilt es Innovationen voranzubringen, die auch international wettbewerbsfähig sind. Leisten soll dies die Politik regionaler Cluster, indem sie Zuliefer- und Dienstleistungsstrukturen in den Regionen ansiedelt und dadurch Löhne und Beschäftigung nachhaltig steigert.

Unsere Meinung: Das erfordert eine effektivere Kopplung regionaler Wirtschaftsförderung mit Arbeitsmarktdienstleistern aller Art. Ansiedlungspolitik und Infrastrukturförderung gehen ins Leere, wenn Fachkräfte fehlen. Der Zugriff auf Fachkräfte wird der Schlüssel, der über Wachstums-Oase oder Wüste entscheidet.

Nestlé – ein Nahrungs-Multi als private Ausbildungsagentur?

Die gesamteuropäische Jugendarbeitslosigkeit spürbar zu senken – mit diesem Ziel startete der Nahrungsmittelgigant Nestlé 2013 die Kampagne „[Nestlé needs YOUth](#)“. Auch viele Geschäftspartner wurden zum Mitmachen bewegt, darunter Schwergewichte wie AXA, Google, Hochtief und SAP. Diese „Koalition der Ausbildungswilligen“ wartet mit beeindruckenden Zahlen auf: 100.000 Ausbildungsplätze und Jobs bis 2016 sind die Vorgabe, ein Fünftel davon bei Nestlé selbst. Laurent Freixe, als Nestlés Europa-Chef zuständig für die Initiative, will nicht länger auf die Politiker warten - die Regierungen der EU-Länder seien offensichtlich außerstande, das europäische Arbeitsmarktproblem allein zu lösen. Nicht alle Beobachter sind von so viel sozialer Weitsicht überzeugt. Viele mutmaßen, der von Verbraucherschützern und Umweltaktivisten gleichermaßen gescholtene Konzern verfolge vor allem eine Strategie zur eigenen Imagepflege.

Wie immer die Bewertung ausfällt: Im Grunde hindert auch kleinere Unternehmen nichts daran, diesem Beispiel im regionalen Umfeld zu folgen. Selbst wenn dort nur zehn statt 100.000 Ausbildungsplätze geschaffen werden, sind solche Initiative für Bildungsunternehmen ein möglicher neuer Markt. Schließlich haben sie jahrelange Erfahrung darin, Jugendliche fit für den Ausbildungsmarkt zu machen. Mit anderen Worten: Wenn Sie als Bildungsunternehmer nicht nur das Personalwesen des Kunden, sondern auch dessen Öffentlichkeitsarbeit voranbringen – umso besser. (Wir helfen gern bei der konkreten [Ideenfindung](#).)

Seminar: Neue AZAV-Anforderungen schnell verstehen und richtig umsetzen

Um die neuen AZAV-Empfehlungen des Anerkennungsbeirates und ihre Auswirkungen auf den Zertifizierungsprozess ging es im [letzten Bildungsblatt](#). Ergänzend dazu hatten wir auch eine PDF-Übersicht über die Regelungen im Angebot. Sie stieß erwartungsgemäß auf großes Interesse. Besonders erfreulich: Fast die Hälfte der Interessenten, rund ein Dutzend Unternehmen, konnten wir darüber neu kennenlernen. Haben Sie auch Interesse, dann finden Sie den Link in dieser E-Mail.

Diese Reaktion und viele Gespräche haben uns erneut klar gezeigt, wie zentral es für viele Träger ist, die neuen AZAV-Anforderungen zu meistern. Auf diesen Bedarf reagieren wir mit einem neuen Seminarangebot. Wir wollen Ihnen damit schnell, umfassend und praxisbezogen vermitteln, was diese Anforderungen konkret für die AZAV-Zertifizierung und QM-Dokumentation Ihres Unternehmens bedeuten. [Das Seminarangebot steht auf Strategiehorizont.de zum Download bereit](#). Wir freuen uns auf ein Wiedersehen mit Ihnen.

Weiterbildungsförderung: Bundesweiter Überblick, Meisterbonus in Bayern

Auch für Bildungsträger ist es nicht immer einfach, sämtliche Förderprogramme aller Länder genau im Blick zu haben – vor allem, wenn man nicht nur im regionalen Horizont aktiv ist. (Als Leser des Bildungsblattes sind Sie allerdings im Vorteil, schließlich machen wir es uns zur Aufgabe, Sie regelmäßig über neue Möglichkeiten und Chancen in der Förderlandschaft hinzuweisen.) Einen recht kompletten Überblick über Förderprogramme für berufliche Weiterbildung liefert das Special [„Weiterbildung finanzieren: Geld und Zeit für die Bildung“](#) der Stiftung Warentest, das online abrufbar ist. Es listet Unterstützungsmöglichkeiten nach den Kategorien „Zuschüsse vom Bund“, „Zuschüsse der Bundesländer“, „Zuschüsse vom Finanzamt“ und „Unterstützung vom Arbeitgeber“ sortiert auf.

Manche Förderchance wie zum Beispiel den [bayerischen Meisterbonus](#) sucht man aber auch dort vergeblich. In Bayern existiert die Möglichkeit, den Freistaat mit bis zu 1.000 Euro an den Kosten einer Meisterschulung oder einer Weiterbildung auf vergleichbarem Niveau wie der zum Fachwirt oder Fachkaufmann zu beteiligen. Voraussetzung ist, dass Bayern Wohnsitz und Prüfungsort ist. Bemerkenswert unbürokratisch verläuft die Auszahlung: Berechtigte werden von den zuständigen Stellen ermittelt und angesprochen.

Eine „pfundige“, nachahmenswerte Sache, finden wir. Diese Maßnahme fördert neben individuellen Karrieren auch den Arbeitsmarkt, da viele Meister später hoffentlich selbst Arbeitgeber werden.