

ZUSAMMENFASSENDE
BERICHT

Informationendienste für Grenzpendler in europäischen Grenzregionen



Arbeitsgemeinschaft
Europäischer Grenzregionen



Herausgeber:

Arbeitsgemeinschaft Europäischer
Grenzregionen (AGEG)

Texte und Layout:

Martín Guillermo Ramírez (AGEG)

Anna Winkler (AGEG)

Redaktionelle Unterstützung:

Peter Hansen, GrenzNetz

Sarah O'Brien, Eures Scheldemond

Sebastian Klähn, Eures TriRegio

Juan José Parra, Region Extremadura

Foto Titelblatt:

Johannes Jansson/norden.org

Gronau, Oktober 2012



PROJECT PART-
FINANCED BY THE
EUROPEAN UNION

Die alleinige Verantwortung für diese Veröffentlichung liegt beim Autor. Die Europäische Union haftet nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung.....	1
2. Hauptziele und -maßnahmen des Projekts	2
3. Nachgefragte Informationen und Dienste.....	3
4. Erfahrungen und Beispiele	5
5. Untersuchung der AGEG – Methodisches Vorgehen.....	7
6. Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken verbunden mit grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität in unterschiedlichen Grenzgebieten.....	8
9. Abschließende Bemerkungen	20

Anlage I: Übersicht über Informationsdienste im Bereich des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes in europäischen Grenzregionen

1. Einleitung

Das Thema der Arbeitsmarktmobilität ist für die Grenzregionen von besonderer Bedeutung, da es zum Alltagsleben der Einwohner in Grenzgebieten gehört, die Grenze auf dem Weg zur Arbeit oder zu einer Freizeitaktivität zu passieren. Die Probleme, die mit den Unterschieden in der Sozialversicherung oder in der Besteuerung zusammenhängen, sind in Grenzgebieten am größten. Diese müssen sich den komplizierten und sich ständig verändernden rechtlichen, verwaltungstechnischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen stellen. In diesem Fall sind Informationen über Standardlösungen nicht ausreichend, da konkrete Situationen individueller Informationen und Ratschläge bedürfen.

Es gibt keine verlässlichen Daten zur Anzahl der Grenzpendler. Damit lässt es sich nicht konkret sagen, wie viele Arbeitnehmer mehrmals in der Woche die Grenze passieren, um zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen. Laut der Untersuchung, die die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission durchführen ließ und deren Ergebnisse Anfang 2009 veröffentlicht wurden, lag die Zahl der Grenzpendler in den Jahren 2006/2007 in der EU bei etwa **780.000 Arbeitnehmern**. Die Untersuchung ergab, dass die meisten Grenzpendlerströme auf Nordwesteuropa entfallen. Der Grad der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität ist jedoch auch in den skandinavischen Ländern und an manchen neuen Binnengrenzen erheblich (z.B. zwischen Estland und Finnland, Ungarn und Österreich oder Slowenien und Italien).¹

Der Grad der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Für einen potenziellen Grenzpendler sind bei der Arbeitssuche jenseits der Grenze der **Unterschied in der Vergütung** und **die Möglichkeit, bessere Arbeit zu finden** von Bedeutung. Gut entwickelte regionale und grenzübergreifende **Verkehrsverbindungen** sowie gute Kenntnisse der **Sprache** des Nachbarlandes sind ebenfalls wichtige Faktoren, die sich positiv auf die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität auswirken. Mehr noch, die Beispiele aus den Grenzgebieten zwischen Dänemark und Schweden und zwischen Deutschland und den Niederlanden zeigen, dass auch Differenzen in den **Wohn- und/oder Lebenskosten** einen Einfluss auf die grenzüberschreitende Mobilität ausüben.

Grenzüberschreitende Arbeitnehmer aus den europäischen Grenzgebieten haben jedoch weiterhin mit Problemen zu kämpfen, die sich insbesondere aus den **unterschiedlichen Vorschriften** ergeben, die die **Sozialversicherung und die Besteuerung**, die Altersrenten und die Bildungssysteme betreffen. Es ist kaum zu erwarten, dass die o.g. Differenzen in der nächsten Zeit durch Harmonisierung aller entsprechenden Vorschriften auf dem Gebiet der EU verschwinden werden. Solche komplette Harmonisierung ist auch bei der Verwirklichung des gemeinsamen Binnenmarktes gar nicht gewünscht. Es muss also damit gerechnet werden, dass aufgrund der dynamischen Entwicklung der nationalen Regelwerke immer neue

¹ Siehe: Wissenschaftlicher Bericht zur Mobilität grenzüberschreitender Arbeitnehmer in den EU-Staaten -27/EOG/ EFTA – Abschlussbericht (Brüssel 2009), erarbeitet für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission von der MKW Wirtschaftsforschung GmbH und Empirica Kft., S. VII

Situationen entstehen, die die mobilen Arbeitnehmer und Arbeitssuchende in Bedrängnis bringen können, wenn sie nicht zeitig und umfassend informiert sind.

Die Unsicherheit hinsichtlich der Konsequenzen der Arbeit im Ausland und die mangelnden Informationen über Vorschriften zur Sozialversicherung, Versteuerung und Anerkennung von Abschlüssen stellen weiterhin ernsthafte Hindernisse für die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität dar. Daher könnte auch die Zahl der Grenzpendler vermutlich größer ausfallen, wenn die Arbeitnehmer mit besseren Informationen über das potenzielle Risiko und den Charakter der Arbeit in einem anderen Staat ausgerüstet werden würden. Obwohl man in den meisten europäischen Grenzgebieten verhältnismäßig leicht Informationen über Standardsituationen in Broschüren oder auf Web-Portalen finden kann, können ernsthafte Komplikationen entstehen, sobald die Situation des Arbeitnehmers etwas vom Standard abweicht. Mehr noch – wegen der Kompliziertheit der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Sprache, die die öffentliche Verwaltung verwendet, sind sich nicht alle potenziellen und bereits eingestellten Grenzpendler ihrer vollen sozialen **Rechte** und Pflichten bewusst.

Das Projekt „Verbesserung der Informationen für Berufspendler in europäischen Grenzregionen“ wurde dank der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union umgesetzt. Es ermöglichte den Erfahrungsaustausch innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen und die Erarbeitung neuer Ideen und Empfehlungen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität.

2. Hauptziele und -maßnahmen des Projekts

Das Projekt konzentriert sich vordergründig auf Hindernisse, die die Arbeitsmarktmobilität in Grenzregionen einschränken, die im Vergleich zu zentral gelegenen Gebieten oftmals benachteiligt sind. Darüber hinaus ist es für diese Regionen besonders schwer, sich in den Hauptstädten Gehör zu verschaffen.

Das Projekt kann in drei Phasen eingeteilt werden:

- **Phase 1: Bestandsaufnahme und Erfahrungsaustausch**
- **Phase 2: Analyse der Ist-Situation und Formulierung von Empfehlungen**
- **Phase 3: Bekanntmachung der Ergebnisse und Kommunikation**

BEISPIEL:

EUROREGION DANUBIUS (BG/RO)

„Ein gewichtiges Problem sind die Befürchtungen jener Personen, die keine entsprechenden, die Arbeitnehmer und soziale Fragen betreffenden Vorschriften des Staates kennen, in welchem sie zu arbeiten beabsichtigen. Sie wissen ebenfalls nicht, an welche Einrichtungen sie sich zu wenden haben, um verlässliche Informationen zu erhalten, insbesondere über freie Arbeitsstellen und Bedingungen, zu welchen sie eingestellt werden können“.

Lili Gancheva – Geschäftsführerin

In der ersten Phase wurden Informationen gesammelt und analysiert. Insbesondere wurde erforscht, welche Formen von Beratungsdiensten für Berufspendler es bereits in Europa gibt, wie sie funktionieren und wie die Perspektiven für diese Informationsstrukturen aussehen. Beim Vergleich und bei der Auswahl der zugänglichen Informationen haben sich der Antragsteller des Projekts und seine Projektpartner auf folgende Fragen konzentriert:

- **Welche Informationsdienste gibt es bereits in den europäischen Grenzregionen (für die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende) im Kontext der Grenzpendlerproblematik?**
- **Welche Informationen werden hinsichtlich der Grenzpendlerproblematik besonders erwartet?**
- **Wie viele Arbeitnehmer in europäischen Grenzregionen überqueren die Staatsgrenze und wie viele von ihnen nutzen die vorhandenen Informationsdienste?**
- **Was sind die größten Herausforderungen und Probleme, die mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt verknüpft sind?**

Auf der Grundlage der gesammelten Informationen und des Wissensaustauschs mit Experten hatten die Maßnahmen in der zweiten Projektphase als Ziel, konkrete Empfehlungen und Vorschläge für die Verbesserung der Grenzgängerberatung zu erarbeiten. Konkrete Empfehlungen sind an die politischen Entscheidungsträger auf europäischer und nationaler Ebene gerichtet. Sie stehen am Ende des Abschlussberichts und sollen an die Vertreter der europäischen Institutionen, der Grenzregionen und andere daran interessierte AGEG-Partner kommuniziert werden.

In der dritten Phase sollte das Augenmerk auf die Bekanntmachung der Ergebnisse des Projekts und auf Kommunikation gerichtet werden. Die Maßnahmen in der letzten Projektphase sollen den Informationstand in den Grenzregionen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt verbessern. Grenzpendler sollen auf qualitativ hochwertige und verlässliche persönliche Beratung zurückgreifen können. Es muss mehr getan werden, um Grenzpendler vor unangenehmen Überraschungen zu bewahren, die dann gern von der Presse aufgegriffen werden, um über die Tücken Europas zu polemisieren. Außerdem muss verhindert werden, dass Grenzpendler wegen zu großer Ungewissheit Stellenangebote jenseits der Grenze abschlagen und ihre Freizügigkeit dadurch eingeschränkt wird. Folglich soll der Abschlussbericht die Bedeutung und den Mehrwert des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes unterstreichen und das Bewusstsein für die besonderen Informationsbedarfe der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitssuchenden in Grenzgebieten schärfen.

3. Nachgefragte Informationen und Dienste

Laut der bereits oben erwähnten Studie, die von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde, wirkt sich der Mangel an Informationen weiterhin negativ auf die grenzüberschreitende Arbeitsmarkt-mobilität aus. Häufig wissen potenzielle grenzüberschreitende Berufspendler nichts über ihre Rechte und Pflichten im Bereich der Sozialversicherung jenseits der Grenze. Mehr noch, in manchen Grenzgebieten sind die Einwohner **nicht ausreichend über die Arbeitsbedingun-**

gen im Nachbarland informiert. Im Endeffekt haben sie häufig Bedenken hinsichtlich der Arbeitsaufnahme im Nachbarland. Beispielsweise erwies die im Auftrag der EURES-Partnerschaft Bayern-Tschechien² durchgeführte Umfrage, dass nur 9% der befragten bayerischen Arbeitnehmer eine Einstellung in der Tschechischen Republik als eine reelle Alternative betrachteten. Hauptursache ist das niedrigere Lohnniveau in Tschechien. Allerdings gibt es da Ausnahmen. Zum Beispiel bekommen in machen Fällen die bayerischen Arbeitnehmer in der Baubranche in Tschechien mehr Gehalt als Zuhause. Die **Öffentlichkeit** wird jedoch über solche Fälle **nicht informiert**. Weitere Faktoren, die eine wichtige Rolle spielen, sind die **Arbeitssicherheit** und die **Sprachkenntnisse**.

Die tschechischen Arbeitnehmer zeigen mehr Interesse an einer Arbeit jenseits der Grenze. Fast 50% der tschechischen Arbeitnehmer, die an der Umfrage teilgenommen haben, betrachteten die Beschäftigung auf der deutschen Seite als eine reelle Alternative. Die Nachfrage nach Beschäftigung in Deutschland weist jedoch auch auf der tschechischen Seite eine sinkende Tendenz auf.

Informations- und Beratungsdienste für Berufspendler können erheblich zur positiven Einstellung gegenüber der grenzüberschreitenden Mobilität beitragen. Besonders wichtig ist hierbei **die Erfüllung konkreter Informationsbedarfe** von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Arbeitssuchenden, die nach dem Überqueren der Grenze auf viel mehr Fragen und Probleme stoßen. Die nachstehend aufgeführten fünf Varianten verdeutlichen es sehr gut, wie vielfältig und kompliziert die Informationsbedarfe in Grenzregionen mit einem hohen Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität sein können.

<p>Informationsbedarfe von Arbeitnehmern, welche die Grenze täglich oder wöchentlich passieren, um zu ihrem Arbeitsort zu gelangen</p>	<p>Verlässliche und individuelle Informationen über das Sozialversicherungssystem im Nachbarland (z.B. Arbeitslosengeld, Leistungen bei Berufsunfähigkeit, Krankengeld, Altersrente, Krankenversicherung) sowie die Versteuerungsgrundsätze</p> <p>Bei Bedarf Informationen zu Sprachkursen und Hilfe bei der Suche nach einem entsprechenden Sprachkurs</p> <p>Informationen und Unterstützung bei Unterkunftssuche, wenn der Arbeitnehmer nicht täglich nach Hause zurückfährt</p>
<p>Informationsbedarfe von Arbeitnehmern, die im Herkunftsland arbeiten und ins Nachbarland umziehen</p>	<p>Verlässliche und individuelle Informationen über sämtliche Änderungen, die die Sozialversicherung, Familienleistungen, private Versicherungen und die Versteuerungsgrundsätze betreffen</p> <p>Bei Bedarf Informationen zu Sprachkursen und Hilfe bei der Suche nach einem entsprechenden Sprachkurs</p> <p>Informationen über den Immobilienmarkt, Mietverträge, Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungssystem im anderen Land und über Sprachkurse für Familienmitglieder usw.</p> <p>Informationen über alle Formalitäten, die zu erfüllen sind (z.B. Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, neues Autokennzeichen usw.)</p>

² Basierend auf dem Abschlussbericht: „Imagekampagne Gute Arbeit“, durchgeführt von der EURES-Partnerschaft Bayern und Tschechien (www.eures-by-cz.eu)

<p>Informationsbedarfe der Arbeitssuchenden</p>	<p>Zugang zu Stellenangeboten der Arbeitsämter auf der anderen Seite der Grenze</p> <p>Verlässliche Informationen darüber, ob die vorhandenen Qualifikationen und Abschlüsse genauso, wie im Herkunftsland anerkannt werden</p> <p>Bei Bedarf Informationen zu Sprachkursen und Hilfe bei der Suche nach einem entsprechenden Sprachkurs</p> <p>Praktische Hinweise und Ratschläge zu Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsgesprächen und Arbeitsverträgen in dem anderen Land</p> <p>Verlässliche und individuelle Informationen zu den Arbeitsbedingungen im anderen Land (Vergütung in den unterschiedlichen Sektoren, Arbeitssicherheit, Arbeitskultur usw.)</p> <p>Informationen über das Sozialversicherungssystem, Gesundheitswesen und Steuerungsgrundsätze im Nachbarland</p> <p>Bei Bedarf Informationen und Hilfe bei der Unterkunftssuche im Nachbarland</p>
<p>Informationsbedarfe der Arbeitgeber, die nach Personal auf der anderen Seite der Grenze suchen</p>	<p>Zugriff auf Informationen lokaler Arbeitsämter und Hilfe bei der Suche nach entsprechenden Kandidaten</p> <p>Informationen über Jobportale und -börsen, die im anderen Land am bekanntesten sind</p> <p>Praktische Hinweise zu Rekrutierungsmöglichkeiten und Bewerbungsgesprächen im Nachbarland</p>
<p>Informationsbedarfe der Unternehmer, die auf der anderen Seite der Grenze tätig werden möchten</p>	<p>Informationen über Genehmigungsverfahren und die dafür zuständigen Verwaltungen</p> <p>Informationen über sämtliche zu erfüllenden Formalitäten und Kriterien bei Gewerbebetrieb im Nachbarland, insbesondere über Steuervorschriften, Gewerbegebiete usw.</p> <p>Unterstützung bei Personalsuche im Nachbarland</p> <p>Bei Bedarf Informationen und Hilfe für Arbeitnehmer, die ins andere Land ziehen müssen, um in einer neuen Filiale zu arbeiten</p>

4. Erfahrungen und Beispiele

Das EURES-Netzwerk wurde 1993 von der Europäischen Kommission gegründet. Eine besonders wichtige Rolle spielt es in Grenzgebieten, wo die Einwohner oftmals die Staatsgrenze jeden Tag überqueren, um zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen oder um ihren Freizeitaktivitäten nachgehen zu können. Gegenwärtig gibt es **20 grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften** in mehr als **13 Ländern**, die konkrete Beratungen und Informationen für Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den Grenzgebieten anbieten und die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität fördern. Bei der Lösung von Mobilitätshindernissen können diese Partnerschaften auf Erfahrungen und Kenntnisse der öffentlichen Ver-

waltungen im Bereich der Sozialversicherung und der Berufsausbildung, der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und anderer Einrichtungen beiderseits der Grenze zurückgreifen. Beispielsweise erhält das EURES-Netzwerk in der Großregion (Saarland, Lothringen, Luxemburg, Wallonien und Rheinland-Pfalz) eine erhebliche Unterstützung vom **Ressourcen- und Dokumentationszentrum** (www.frontalierslorraine.eu), einer Einrichtung, die vom Regionsrat Lothringens gegründet wurde, um die Entwicklung der grenzüberschreitenden Mobilität durch Erteilung entsprechender Informationen zu erleichtern. Das Zentrum hat bereits eine Reihe von Veröffentlichungen über die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität in der Großregion herausgegeben. Einige von ihnen untersuchen die Hürden, die sich auf die Freizügigkeit der Arbeitskräfte in der Region negativ auswirken und bieten mögliche Lösungen dieser Probleme an. Andere wiederum sind konkrete Handbücher und Broschüren, die für Berufspendler bestimmt sind und entsprechende rechtliche, steuerliche und sozialwirtschaftliche Fragen behandeln.

Die Erfahrungen der **grenzüberschreitenden Partnerschaften innerhalb des EURES-Netzwerkes sind in den verschiedenen Grenzgebieten unterschiedlich**. Während für einige Regionen ein hoher Bedarf an konkreten rechtlichen Informationen und Beratungen wegen der hohen Anzahl an Grenzpendlern besteht, gibt es in anderen europäischen Grenzregionen nur wenige Maßnahmen im Bereich des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes. In zweiten Fall erfüllen die Partnerschaften des EURES-Netzwerkes eine wichtige **Monitoringfunktion** und unterstützen die Regionalverwaltungen bei der Entwicklung neuer Strategien und Perspektiven für die regionalen Arbeitsmärkte.

Grenzüberschreitende Partnerschaften des EURES-Netzwerkes sind nicht die einzigen Organisationen, die die mobilen Arbeitnehmer unterstützen und beraten. Besonders in Grenzregionen mit einem hohen Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität sind auch andere Dienste verfügbar, die es den Einwohnern ermöglichen, entsprechende Antworten auf Fragen zu finden, die sich ihnen nach der Entscheidung über einen Wohnortwechsel, Arbeitsbeginn oder Gewerbebetrieb im Nachbarland stellen. Dank der Unterstützung des

Nordischen Ministerrates wurden beispielsweise spezielle **Border Service Centres** gegründet, die persönliche Unterstützung und Beratung für mobile Arbeitnehmer anbieten, die spezifischen verwaltungstechnischen, rechtlichen und steuerlichen Anforderungen gerecht werden müssen. Ein Beispiel dafür ist das Border Center Morokulien (www.gtm.nu). Allein zwischen 2002 und 2007 haben sich **über 40.000 Personen** an die Mitarbeiter des Centers gewandt, um Unterstützung bei Fragen, die mit der Grenzüberschreitung verknüpft waren, zu bekommen. Neben beratender Tätigkeit ist das Center bemüht, die bestehenden Hürden und Barrieren abzubauen, die sich auf die grenzüberschreitende Mobilität negativ auswirken. Zu diesem Zwecke wurde ein spezieller Rat gegründet, der aus Vertreter der Verwaltun-



Morokulien, Quelle: Region Värmland

gen beider Länder besteht. Er trifft sich mehrmals im Jahr, um die dringendsten Probleme zu besprechen und um Lösungen für solche Probleme zu erarbeiten. Diese Lösungsvorschläge werden dann an entsprechende Stellen weitergeleitet. Ähnliche Dienste bieten **einige Euroregionen (z.B. die Region Sønderjylland-Schleswig, EUREGIO)** an, die im Rahmen eigener Projekte Konsultationen und Beratungen durchführen mit dem Ziel, die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität zu erleichtern.

Ein weiteres Beispiel sind die **Informationsstellen INFOBEST** in der Oberrheinregion, die Informationen zu verschiedenen Themen erteilen, die für jene Bürger interessant sind, die sich für einen Arbeits- und/oder Wohnwechsel im Nachbarland entscheiden (z.B. Schulausbildung, Berufsausbildung, Eheschließung, Familienzusammenführung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Steuern, Zollgebühren usw.). In der Oberrheinregion gibt es vier INFOBEST-Stellen. Am Anfang wurden sie aus den Mitteln des INTERREG-Programms finanziert. Gegenwärtig sind sie **nicht mehr von den Unionsmitteln abhängig**, weil sie von einigen öffentlichen und privaten Institutionen aus der Region finanziert werden, die das Konzept der grenzüberschreitenden Mobilität fördern. Die INFOBEST-Stellen erhalten ebenfalls finanzielle Unterstützung vom französischen Staat.

Die nationalen Verwaltungen und Institutionen sind wichtige Partner und Unterstützer des EURES-Netzwerkes und ähnlicher Informationsdienste, die sich für die Idee der Arbeitsmarktmobilität einsetzen. Beispielsweise ermutigt die **Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/ Trois Frontières et du Pays du Sundgau** in Elsass die französischen Arbeitssuchenden dazu, sich auch in den Nachbarländern nach einer Arbeitstelle umzuschauen. Die Maison de l'Emploi hat ebenfalls verschiedene Maßnahmen ergriffen, die die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität fördern. In Zusammenarbeit mit Partnern aus Deutschland und aus der Schweiz hat sie eine **grenzüberschreitende Arbeitsgruppe** gegründet, die sich mit verschiedenen Fragen befasst, die mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zusammenhängen. Sie organisiert ebenfalls **Sprachkurse** für Arbeitssuchende, um die sprachlichen Hindernisse aufzuheben und **Jobbörsen**, an denen sich Arbeitgeber aus der Schweiz beteiligen. Sie hat auch den **Informations- und Kontaktaustausch** zwischen den Arbeitsmarktakteuren in Frankreich und in den Nachbarländern verbessert. Mehr Details zu den Maßnahmen, die von dieser Organisation ergriffen werden sowie andere gute Beispiele sind in der Anlage enthalten.

5. Untersuchung der AGEG – Methodisches Vorgehen

Die Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen hat zu Beginn des Jahres 2012 ihre Mitglieder und Partnereinrichtungen gebeten, verfügbare Daten und interessante Berichte zur grenzübergreifenden Arbeitsmarktmobilität der AGEG zur Verfügung zu stellen. In dieser ersten Untersuchung ging es vor allem darum, eine Übersicht über die existierenden Beratungsdienste für Grenzpendler zu erstellen und größte Hindernisse und Barrieren für die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union zu definieren. Auf den ersten Aufruf der AGEG zur Zusendung von Informationen haben knapp 20 Mitglieder und Partner der AGEG reagiert. Die erhaltenen Materialien waren sehr informativ, aber die darin erhaltenen Informationen konnten nur schwer systematisiert und verglichen werden. Aus diesem Grund hat die AGEG Ende Mai 2012 einen Fragebogen entwickelt, der an Mitglieder und Partner

der AGEG zur Beantwortung verschickt wurde. Die in dem Fragebogen formulierten Fragen konzentrierten sich darauf:

- **die Rahmenbedingungen für die grenzübergreifende Zusammenarbeit im Arbeitsmarktbereich auf beiden Seiten der Grenze zu analysieren,**
- **das Niveau der grenzübergreifenden Arbeitsmarktmobilität in der jeweiligen Grenzregion sowie die größten Hindernisse und Barrieren für die grenzübergreifende Arbeitsmarktmobilität zu untersuchen,**
- **gemeinsame Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Grenzregionen in Bezug auf die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität zu definieren und daraus konkrete Empfehlungen abzuleiten.**

Bis zum 30. Juni 2012 hat das Generalsekretariat rund 34 beantwortete Fragebögen erhalten, wobei die meisten von den Grenzgebieten in Nordwesteuropa eingereicht wurden. Zusammen mit den Informationen, die die AGEG in ihrer ersten Umfrage zu Beginn des Jahres 2012 bekommen hat, konnten in dem Projekt etwa 40 Grenz- und grenzübergreifende Regionen berücksichtigt werden. Sie wurden in Abhängigkeit vom Grad der grenzübergreifenden Arbeitsmarktmobilität und von der Art der Grenze³ in insgesamt vier Gruppen eingeteilt. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass der ermittelte Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität sich nur zum Teil auf statistische Daten stützt, sondern zum großen Teil auch qualitative Merkmale und Einschätzungen der Grenzregionen sowie der Beratungsstellen für Grenzpendler einbezogen wurden. In den meisten Fällen konnten die befragten Grenzregionen keine statistischen Angaben zur Anzahl der Grenzpendler machen, da auf regionaler Ebene solche Daten nicht erhoben werden. Die auf nationaler Ebene gesammelten Daten über die Anzahl der Arbeitnehmer aus Nachbarstaaten liefern zwar wichtige Anhaltspunkte für die Ermittlung der Zahl der Grenzpendler, aber diese Angaben sind oft nicht verlässlich. Einige Grenzregionen stützen sich in ihren Angaben auf die Studie zur grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität, die im Auftrag der EU-Kommission im Jahre 2009 veröffentlicht wurde, die wichtige Trends und Potenziale für die Entwicklung der Grenzpendlerströme in der Europäischen Union aufzeigt. Ein positives Beispiel unter den untersuchten Grenzgebieten stellt die Großregion SaarLorLux dar, in der rund 200.000 Grenzpendler gezählt werden.⁴ Hier wurde eine Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle geschaffen, die das grenzübergreifende Arbeitsmarktmonitoring und die Sammlung von entsprechenden Daten zur Aufgabe hat.

6. Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken verbunden mit grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität in unterschiedlichen Grenzgebieten

Die Arbeitsmärkte in den europäischen Grenzregionen stehen vor erheblichen Herausforderungen. In den Skandinavischen Ländern und den meisten nordwesteuropäischen Staaten

³ Es wird unterschieden zwischen alten Binnengrenzen, alten Außengrenzen, neuen Binnengrenzen und neuen Außengrenzen.

⁴ Siehe CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz 2011, S. 6

macht sich zunehmend der Fachkräftemangel im Zuge der demographischen Entwicklung bemerkbar. Die Grenzgebiete in Südeuropa haben mit den Folgen der Schulden- und Wirtschaftskrise zu kämpfen, die zum steilen Anstieg der Arbeitslosenquoten in diesen Ländern geführt haben. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit kann in den regionalen Arbeitsmarktstrategien ein wichtiges Element bei der Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen darstellen. Beispielsweise kann der Bedarf an Fachkräften in bestimmten Bereichen zumindest temporär aus dem Arbeitskräftereservoir des Nachbarlandes gedeckt werden, insbesondere wenn es auf der anderen Seite der Grenze an entsprechenden Arbeitsplätzen mangelt. Auch der vielfach auftretenden Paradoxität des Fachkräftemangels bei gleichzeitig steigender Zahl der Langzeitarbeitslosen kann nur durch Flexibilität und Mobilität in den Grenzregionen entgegengewirkt werden. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit hilft neue Ideen zu entwickeln, zusätzliche Akteure bei der Erarbeitung entsprechender Arbeitsmarkt-konzepte zu gewinnen und den eigenen Einzugsbereich zu erweitern. Ein hoher Grad an Mobilität auf dem Arbeitsmarkt bedeutet zudem eine Bereicherung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Grenzregionen, die mit neuen Denkmustern, Mentalitäten und Herangehensweisen konfrontiert werden und von dem Wissen und Know-how der Menschen in der Nachbarregion profitieren können.

Die Einbeziehung der gesamten grenzübergreifenden Region in der Jobsuche erhöht grundsätzlich die Einstellungschancen der arbeitssuchenden Person, was wiederum helfen kann, die besonders talentierten und jungen Menschen in der Region zu halten. Die Fokussierung auf den gesamten grenzübergreifenden Arbeitsmarkt erfordert dabei, dass entsprechende Informations- und Beratungsdienste für Arbeitssuchende angeboten werden, die bisher noch nie auf der anderen Seite der Grenze gearbeitet haben. Solche Dienste sind auch für frühere Grenzpendler sehr wichtig, insbesondere wenn Sie mit Änderungen bei der Höhe oder der Dauer der Leistungsansprüche aus einer früheren Tätigkeit im Nachbarland konfrontiert werden.

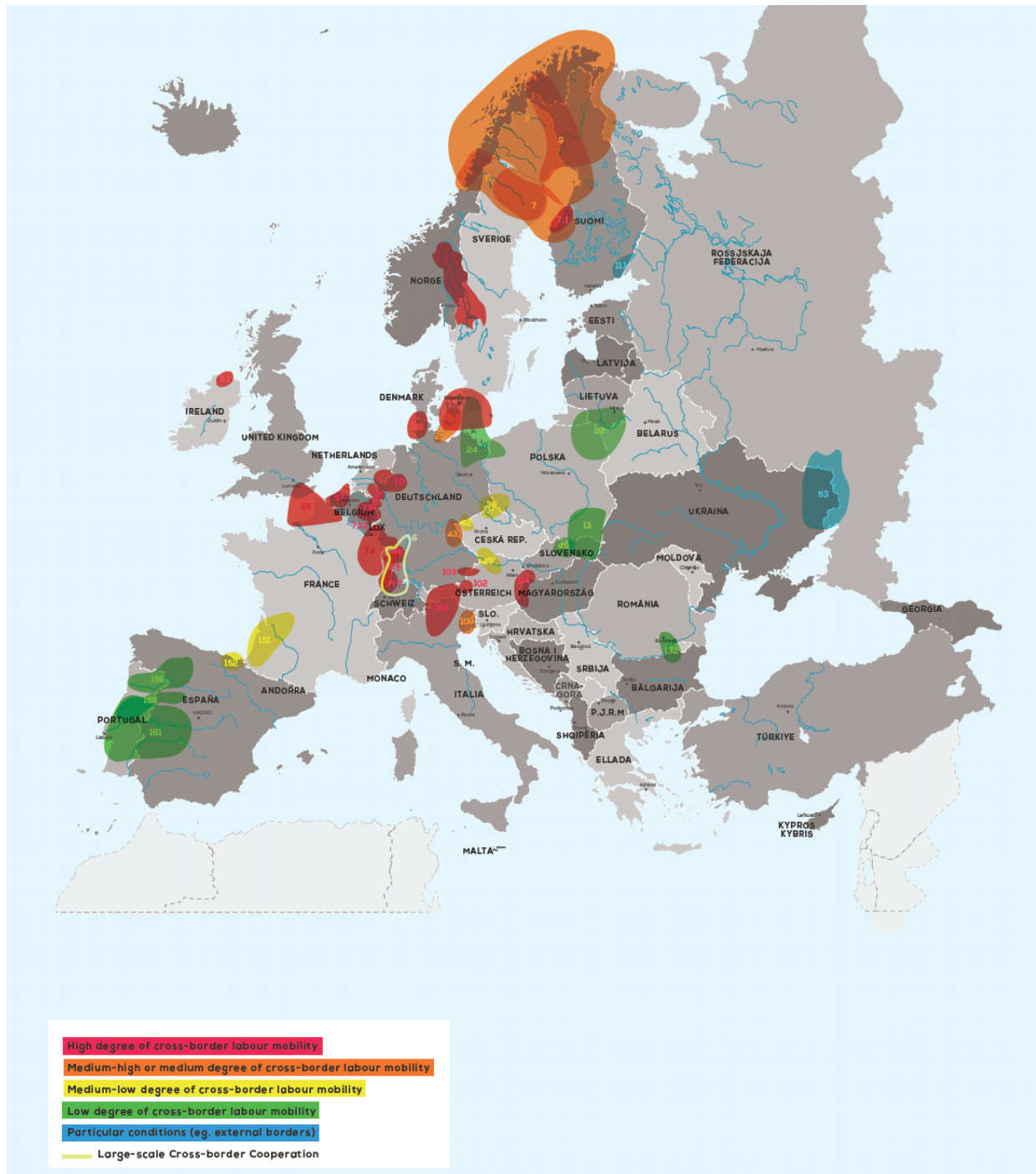
Der Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität erreicht innerhalb der Europäischen Union sehr unterschiedliche Niveaus. Die meisten Pendlerströme konzentrieren sich auf die Grenzregionen in Nordwesteuropa und im westlichen Teil der skandinavischen Länder. Auch an den „alten“ Außengrenzen (z.B. zwischen Österreich und Ungarn, Österreich und Tschechien oder Italien und Slowenien) gibt es zahlreiche Grenzpendler und es wird erwartet, dass in der Zukunft deren Zahl noch weiter steigen wird. Dabei besteht durchaus die Möglichkeit, dass auch immer mehr Personen aus den „alten“ in die „neuen“ Mitgliedsländer pendeln werden, insbesondere wenn sich die Lohndifferenzen verringern sollten.

Besondere Rahmenbedingungen für die grenzübergreifende Arbeitsmarktmobilität bestehen an den Außengrenzen der EU. Dort ist das tägliche Pendeln aufgrund von besonderen Einreisebestimmungen und Grenzkontrollen in den meisten Fällen kaum möglich. Dennoch wurde auch die Außengrenze der EU in der Umfrage, die von der AGEG durchgeführt wurde, berücksichtigt, um auf die Notwendigkeit besonderer Regelungen für die Bewohner im Grenzgebiet hinzuweisen.

In den nachfolgenden Tabellen werden kurz die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken dargestellt, die im Zusammenhang mit der grenzübergreifenden Arbeitsmarktmobilität in

der Umfrage der AGEG von den Grenzregionen beschrieben wurden. Hierbei wurden die Grenzregionen in Abhängigkeit von dem Grad an grenzüberschreitender Arbeitsmarktmobilität und dem Typ der Grenze in fünf Gruppen eingeteilt.

Karte der Grenzregionen, die im Projekt mitgewirkt haben, die auf den Grad der grenzübergreifenden Arbeitsmarktmobilität verweist



Mobilität:	Hoher oder mittelhoher Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität
Art der Grenze:	„Alte“ Binnengrenzen⁵ einschl. die Schweiz und Norwegen (Nordwesteuropa und Skandinavien)
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Mobilitätsbereitschaft - Lange Tradition der Kooperation und Offenheit gegenüber dem Nachbar - Starke grenzüberschreitende Kooperationsnetzwerke - Großes Engagement der grenzübergreifenden Strukturen - Hohe fachliche Kompetenz und wichtiges Know-how
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> - In zahlreichen Fällen fehlende Sprachkenntnisse - Nicht immer optimal ausgebaute Nahverkehrsnetzwerke - Unzureichende Wahrnehmung von grenzüberschreitenden Chancen bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern - Unzureichende Abstimmung der öffentlichen Verwaltungen bei der Behandlung von Mobilitätshemmnissen - Wechselkursschwankungen (z.B. im Falle der Schweiz und von Nordirland)
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Umgebung - Integrierter Wirtschaftsraum - Festigung und Weiterentwicklung der bestehenden Kooperationsstrukturen und Partnerschaften - Nachhaltigkeit der Kooperationsstrukturen - Enge Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den Bildungsinstituten - Grenzübergreifender und wirtschaftlich relevanter Wissenstransfer - Bildung von Clustern von Betrieben in bestimmten Bereichen - Förderung und Bindung von jungen Talenten in der Region - Umsetzung von Projekten, die auf Umqualifizierung und / oder die Anerkennung von Qualifikationen ausgerichtet sind - Weiterentwicklung des Informations- und Beratungsangebots unter Berücksichtigung der traditionellen und neuen Methoden sowie der sozialen Onlinenetzwerke.
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> - Demographischer Wandel - Wettbewerb um die Arbeitskräfte - Abwanderung von Talenten - Fachkräftemangel - Unterschiedliche Informationsdienste für Grenzpendler mit unterschiedlichen Aussagen - Hohe bürokratische Hürden für Arbeitnehmer, die mit unterschiedlichen Sozialversicherungs- und Steuersystemen konfrontiert werden - Es ist in einigen Fällen nicht sicher, ob bestehende Kooperationsstrukturen und Partnerschaften in der Zukunft weiterbestehen werden.

⁵ Als „alte“ Binnengrenzen werden Grenzen entlang von zwei Mitgliedstaaten der EU 15 genannt.

Mobilität:	Mittlerer oder mittelgeringer Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität
Art der Grenze:	„Alte“ Außengrenzen⁶ (z.B. Italien / Slowenien, Österreich / Slowakei, Deutschland / Tschechien)
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> - Gut funktionierende grenzübergreifende Kooperationsnetzwerke - Hohe Motivation und Fachkompetenz der Arbeitnehmer - Zunehmendes Beratungsangebot, vor allem im Rahmen der EURES T-Partnerschaften - Offenheit gegenüber einer Beschäftigung im Nachbarland
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> - In manchen Fällen wurden formale EURES T Partnerschaften aus der Förderung rausgenommen und informelle Zusammenarbeit reicht nicht aus - Vielfach unzureichende Kenntnis der Nachbarsprache - Unflexibilität der Schulsysteme - Oft kein optimales grenzübergreifendes Nahverkehrsnetzwerk - Unzureichendes Wissen über die rechtlichen Arbeitsmarktregelungen im Nachbarland - In manchen Fällen mangelnde interkulturelle Kompetenz - Unzureichende Unterstützung für die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarktes auf politischer Ebene
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau der Transparenz auf dem Arbeitsmarkt - Stärkung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zur Förderung des Wachstums und des Unternehmertums - Weiterentwicklung der Beratungsangebote für mobile Arbeitskräfte - Schaffung eines integrierten Arbeitsmarktes mit neuen Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer - Zwischenstaatliche Verträge zur Vereinfachung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt - Berufsanfänger, die erste Erfahrungen im Nachbarland gesammelt haben, bringen bei der Rückkehr in ihr Heimatland neue Ideen und Know-how mit
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> - Starke Lohndifferenzen und starkes Wohlstandsgefälle können bei unzureichender Information und bei unklaren Mindeststandards Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse begünstigen - Auch wenn die Arbeitslosenzahlen auf beiden Seiten der Grenze zum Teil sehr unterschiedlich ausfallen, tritt bereits jetzt schon in bestimmten Bereichen gleichermaßen Fachkräftemangel auf - Abwanderung der jungen Menschen in die urbanen Ballungszentren - Schwächung der jungen EURES T-Partnerschaften im Zuge der Neuregelung des Finanzierungskonzeptes

⁶ Als „alte“ Außengrenzen werden bezeichnet Grenzen zwischen einem EU 15 Mitgliedsstaat und einem Mitgliedsstaat, welcher im Jahre 2004 oder später der EU beigetreten ist (EU 12 Mitgliedsstaat).

Mobilität:	Eher geringer Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität
Art der Grenze:	„Neue“ Binnengrenzen⁷ (z.B. Polen / Litauen, Polen / Slowakei) und zum Teil „alte“ Grenzen in Südwesteuropa (Spanien / Portugal)
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> - Funktionierende grenzübergreifende Kooperationsnetzwerke - Hohe Motivation und Fachkompetenz der Arbeitnehmer - Zahlreiche lokale Initiativen (z.B. Euroregionen, EVTZs)
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt - Jugendarbeitslosigkeit - Unzureichendes Angebot an innovativen Arbeitsplätzen - Oft kein optimales grenzübergreifendes Nahverkehrsnetzwerk - Unzureichende grenzübergreifende Kooperation im Bereich des Arbeitsmarktes - Vergleichsweise wenig Beratungsangebote für mobile Arbeitskräfte - Geringere Löhne im Vergleich mit anderen europäischen Staaten
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zur Förderung des Wachstums und des Unternehmertums - Weiterentwicklung der Beratungsangebote für mobile Arbeitskräfte - Bildung von grenzübergreifenden Clustern zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen - Gemeinsames grenzübergreifendes Arbeitsmarktmonitoring - Beispiele guter Praxis und Lösungen, die in anderen Grenzregionen Anwendung fanden, können für die eigene Region genutzt werden
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> - Abwanderung, vor allem der jungen Menschen ins Ausland oder in die urbanen Ballungszentren - Schwächere Positionierung im internationalen Wettbewerb - Demographische Entwicklung

⁷ Als „neue“ Binnengrenzen werden Grenzen zwischen zwei neuen Mitgliedsstaaten der EU bezeichnet (Mitgliedsstaaten, die der EU im Jahre 2004 oder später beigetreten sind)

Mobilität:	Eher geringer Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität
Art der Grenze:	Außengrenzen der EU (z.B. Finnland / Russland) und Grenzen in Osteuropa außerhalb der EU (z.B. Russland / Ukraine)
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> - Bereits gut funktionierende und neue grenzübergreifende Kooperationsnetzwerke - Hohe Motivation und Fachkompetenz der Arbeitnehmer - Offenheit für neue Ansätze in der grenzübergreifenden Zusammenarbeit
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt - Formale Mobilitätshemmnisse in Folge von Grenzkontrollen (fehlende Sonderregelungen für die Einwohner der Grenzgebiete) - Meistens kein optimales grenzübergreifendes Nahverkehrsnetzwerk - Vergleichsweise wenig Beratungsangebote für mobile Arbeitskräfte bzw. erschwerten Zugang zu Informationen
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zur Förderung des Wachstums und des Unternehmertums - Bildung von grenzübergreifenden Clustern zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen - Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich - Vereinfachung der Regelungen zum Grenzübertritt
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> - Abwanderung, vor allem der jungen Menschen ins Ausland oder in die urbanen Ballungszentren - Schwächere Positionierung im internationalen Wettbewerb - Demographische Entwicklung - Wohlstands- und Lohngefälle können zu Ungleichgewichten auf den regionalen Arbeitsmärkten führen - Fehlende Information über die Mindeststandards im Nachbarland kann prekäre Arbeitsverhältnisse begünstigen

7. Größte Hindernisse für die grenzübergreifende Arbeitsmarktmobilität

Die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarktes stellt eine der Schlüsselaktivitäten bei der Förderung einer echten grenzübergreifenden Zusammenarbeit dar. Doch die Zusammenarbeit auf diesem Gebiet ist komplex und stößt oft auf viele praktische Schwierigkeiten, die über den grenzübergreifenden Kontext hinausgehen und auf nationaler und EU-Ebene behandelt werden müssen. Zusammenarbeit in Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt ist auch von zentraler Bedeutung für das Ziel der europäischen Integration und für jegliche Regelung auf EU-Ebene, die dazu dient, die Mobilität der Arbeitnehmer und ihrer Familien, der Studenten und anderer Personen über die Grenzen hinweg zu erleichtern. Grenzregionen befinden sich genau an der Schnittstelle, wenn es darum geht, diese Integration voranzutreiben und praktische Lösungen für die Beseitigung von Mobilitätshindernissen zu finden.⁸

EUREGIO MAAS-RHEIN (B/DE/NL)

“Trotz klarer EU-Regeln bleiben im Alltag der Grenzgänger sehr viele Schwierigkeiten unüberwunden, da die Ausführungsmodalitäten bei den zuständigen Behörden unklar oder unverhältnismäßig komplex sind.”

EUREGIO SALZBURG – BERCHTESGADENER LAND – TRAUNSTEIN (AT/DE)

“Nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (Deutschland) ist eine Förderung der Teilnahme an einer notwendigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme in Österreich nicht möglich, obwohl diese häufig einfacher zu erreichen wäre bzw. vergleichbare Angebote in der eigenen Region nicht angeboten werden.”

Die meisten Mobilitätshindernisse werden verständlicherweise von den Grenzgebieten mit den höchsten Grenzpendlerzahlen registriert. Hier ist ebenfalls die Nachfrage nach Informationen am größten, insbesondere zu Fragen der sozialen Sicherheit und Besteuerung, die im Falle der Grenzpendler besonders komplex und kompliziert sein können. **Die Unterschiede bei den Systemen der sozialen Sicherheit und bei der Besteuerung** stellen für viele potenzielle Grenzpendler ein erhebliches Mobilitätshindernis dar, da ihnen oftmals die nötigen Informationen fehlen und sie deshalb fürchten, dass ihnen Nachteile aus der Beschäftigung auf der anderen Seite der Grenze entstehen könnten. Auch wenn auf europäischer

Ebene entsprechende gesetzliche Regelungen bestehen und auch geprüft wird, welche Auswirkungen der Status der Grenzpendler auf die Betroffenen hat⁹, besteht oftmals große Un-

⁸ Siehe AGEG (Hrsg.): Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. Arbeitspapier der AGEG anlässlich der Jahreskonferenz in Karlovy Vary am 27./28. November 2003

⁹ Siehe Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 2. April 2012: Kommission prüft steuerliche Maßnahmen für Grenzgänger, Internet:

sicherheit bei den zuständigen Behörden über die Umsetzung der bestehenden Vorschriften auf nationaler Ebene. Die nationalen Regelungen im Bereich der Sozialpolitik und der sozialen Sicherheit berücksichtigen auch oft nicht im ausreichenden Maße die Situation der Grenzpendler. Folglich sind sie in zahlreichen Fällen nur schwer miteinander vereinbar. In

EAST BORDER REGION (IE/UK)

“Da es keine verlässlichen statistischen Daten gibt, werden keine öffentlichen Mittel für die Lösung von Grenzproblemen, mit denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber konfrontiert werden, bereitgestellt”

manchen Grenzregionen stellt auch die Bereitstellung von verlässlichen Informationen eine erhebliche Herausforderung dar aufgrund von häufigen Änderungen in den nationalen Gesetzgebungen.

Die bestehenden Informationsdienste in den Grenzregionen können bei der Lösung von Problemen ihre Erfahrungen einbringen und entsprechende Vorschläge zur Überwindung der bestehenden Schwierigkeiten unterbreiten. Sie haben jedoch nicht die Entscheidungskompetenz.

Doch für die zuständigen Stellen auf nationaler Ebene hat die Lösung von Grenzproblemen keine hohe Priorität, insbesondere da die Anzahl der Grenzpendler im Vergleich zu der Anzahl aller erwerbstätigen Personen sehr gering ist. Vielfach fehlen auch die notwendigen **statistischen Angaben** zur Anzahl der Grenzpendler, wodurch verhindert wird, dass diesem Thema entsprechende Aufmerksamkeit auf nationaler Ebene geschenkt wird. Die zuständigen Behörden in den betroffenen Ländern arbeiten auch oft nicht im erforderlichen Maße zusammen. Es kann dann auch schon passieren, dass die zuständigen Behörden den hilfesuchenden Bürger an die Informationsstellen in den Grenzregionen verweisen, die jedoch über keinerlei Befugnisse im Bereich der sozialen Sicherheit verfügen und den Bürger erneut an die entsprechende Behörde im Nachbarland verweisen müssen.¹⁰ Dies trifft dann bei dem betroffenen Bürger auf Unverständnis und vergrößert nur seinen Frust.

Nicht selten scheitert die engere Zusammenarbeit der Behörden, aber auch die Stellensuche im Nachbarland **an der ungenügenden Kenntnis der Nachbarsprache**. In der Umfrage der AGEG haben fast alle teilnehmenden Grenzregionen die fehlenden Sprachkenntnisse als eines der größten Mobilitätshindernisse genannt. Für die berufliche Tätigkeit ist die Kenntnis der jeweiligen Landessprache in den meisten Fällen zwingend erforderlich. Und auch bei der Stellensuche sind entsprechende Sprachkenntnisse notwendig, da die verfügbaren Informationen zu offenen Stellen und Bewerbungsmodalitäten in der Regel nur in der jeweiligen Landessprache verfügbar sind. Dies schreckt viele potenzielle Grenzpendler vor einer Stellensuche im Nachbarland ab, so dass diese die Chancen, die der Arbeitsmarkt auf der anderen Seite der Grenze bietet, kaum wahrnehmen. Hinzu kommen noch **Vorurteile, Unsicher-**

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/340&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=de> (letzter Abruf am 27. August 2012)

¹⁰ Siehe Infobest Palmrain (Hrsg.): Jahresbericht 2011, Village-Neuf 2012, S. 6-7

heit über die Arbeitsbedingungen im Nachbarland sowie die Angst vor Diskriminierung, die die Menschen in den europäischen Grenzgebieten an einer Arbeitssuche im Nachbarland hindern.

Ein Problem bleibt nach wie vor **die gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen und Bewertung der Abschlüsse**. Zwar gibt es hierzu eine Richtlinie der Europäischen Kommission, allerdings deckt diese nur eine bestimmte Anzahl an Berufen ab. Dadurch besteht immer noch das Risiko, dass der Angestellte im Nachbarland nur einer Beschäftigung unter seiner eigentlichen Qualifikation nachgehen können, weil sein Abschluss aus dem Heimatland nicht vollständig anerkannt wird. Schwierig kann sich auch eine Ausbildung im Nachbarland gestalten, wenn auf nationaler Ebene keine Regelung geschaffen wird, die eine praktische Ausbildung bei einem Unternehmen auf der anderen Seite der Grenze erlaubt. Dieses Hindernis konnte beispielsweise erfolgreich im Falle des Eurodistriktes Straßburg-Ortenau überwunden werden, wo ein entsprechender bilateraler Vertrag zwischen deutschen und französischen Partnern unterzeichnet wurde.¹¹

Ein elementarer Faktor bei der Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität

BASKENLAND (ES) – REGION AQUITAINE (FR)

“Kulturelle Unterschiede und Verständigungsschwierigkeiten führen oft zu Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitnehmern und den öffentlichen Verwaltungen. Es fehlt auch am allgemeinen Wissen zum anwendbaren supranationalen Recht.”

besteht in der Verfügbarkeit von verlässlichen und leicht verständlichen Informationen, die jeweils auf die individuelle Situation des Betroffenen angepasst werden können. Dies ist auch in der Umfrage der AGEG nochmals deutlich geworden, in der **die unzureichende Information und mangelnde Transparenz auf dem Arbeitsmarkt** als wichtige Mobilitätshindernisse eingestuft wurden. Mit der Schaffung und Reaktivierung von grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften und ähnlichen Netzwerken wurden in vielen Grenzgebieten entsprechende Strukturen geschaffen, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer, Arbeitssuchende, Studierende und Arbeitgeber

verlässliche Informationen zu allen für sie wichtigen Themen erhalten (z.B. Rente, Arbeitsrecht, Familienleistungen, Einkommenssteuer, Arbeitslosengeld, Geldleistungen im Krankheitsfall etc.). Dies ist vor allem der Tatsache zu verdanken, dass diese Netzwerke und Beratungsstrukturen alle relevanten Partner aus dem Bereich der sozialen Sicherheit und der regionalen Arbeitsmarktförderung zusammenbringen. Diese Netzwerke können die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer in den Grenzregionen positiv beeinflussen, indem sie die positiven Aspekte im Vergleich zu den negativen Folgen, mit denen die Arbeitslosigkeit für jeden Einzelnen und die Wirtschaft in der Region einhergeht, unterstreichen. Durch die Be-

¹¹ Siehe CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz 2011, S. 17

reitstellung von entsprechenden Informationen werden den Grenzpendlern ihre Ängste und Unsicherheiten genommen. Ohne solche Netzwerke wächst das Risiko, dass der grenzübergreifende Austausch und Kooperation geschwächt und dadurch die Qualität und Verlässlichkeit der verfügbaren Informationen für Arbeitssuchende, zukünftige und jetzige Grenzpendler, frühere Grenzpendler sowie die Arbeitgeber deutlich schlechter werden.

8. Empfehlungen und Lösungsvorschläge

Die möglichen Lösungsvorschläge zur Überwindung der Mobilitätshindernisse, die im Kapitel 7. beschrieben wurden und Empfehlungen zur Verbesserung der Informationen für Grenzpendler in europäischen Grenzgebieten sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst. Da der Grad an grenzübergreifender Arbeitsmarktmobilität erhebliche Unterschiede innerhalb der Europäischen Union aufweist und die Situation auf dem Arbeitsmarkt von Grenzregion zu Grenzregion sehr unterschiedlich ist, sollen diese Empfehlungen den Verantwortlichen in den europäischen Grenzgebiete vor allem als eine Orientierungshilfe und ein Referenzrahmen dienen bei der Formulierung spezifischer Lösungsansätze für die jeweilige Grenzregion.

Empfehlungen und Lösungsansätze	
Fehlende oder unzureichende Informationen	<p>Bestehende Informationsdienste für Grenzpendler müssen ihre Arbeit auch in der Zukunft fortsetzen können. Für diesen Zweck müssen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.</p> <p>Bestehende Beratungsnetzwerke und -angebote müssen aufrechterhalten werden, damit sichergestellt ist, dass auch zukünftig Grenzpendler verlässliche Informationen aus einer Hand erhalten können.</p> <p>Neben Onlineportalen und standardisierten Informationsquellen in Form von Handbüchern und Broschüren muss individuelle Beratung weiterhin möglich sein. Standardlösungen sind in vielen Fällen auf die individuelle Situation der Grenzpendler nicht übertragbar.</p> <p>Die Digitalisierung von Verwaltungsvorgängen darf nicht dazu führen, dass der Zugang zu Informationen für bestimmte Personengruppen, die beispielsweise keinen Internetanschluss haben oder nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, erschwert wird.</p> <p>Informationen müssen leicht zugänglich für die Bürger in den Grenzregionen sein, deshalb sollten die Beratungsstellen für Grenzpendler möglichst in direkter Grenznähe angesiedelt sein.</p> <p>Mehrsprachiges Personal mit entsprechender Kenntnis der Nachbarsprache erleichtert die Kommunikation der öffentlichen Verwaltungen untereinander und mit dem Bürger aus dem Nachbarland.</p> <p>Vernetzung mit anderen Grenzregionen stärkt die eigene Position und</p>

	<p>fördert den Informationsaustausch, insbesondere wenn es um Beispiele guter Praxis geht. Darüber hinaus können durch die Schaffung einer gemeinsamen Online-Plattform oder / und einer speziellen Task Force Erfahrungen sowie bestehende Lösungsmöglichkeiten aus verschiedenen Grenzgebieten ausgetauscht werden.</p> <p>Grenzübergreifende Beratungstage, Messeauftritte, Konferenzen und Jobmessen können dazu dienen, den Bekanntheitsgrad der Beratungsdienste unter den Arbeitssuchenden und potenziellen Grenzpendlern zu erhöhen, erste Informationen zur Arbeitsaufnahme im Nachbarland an interessierte Bürger zu vermitteln und die bestehenden Unsicherheiten sowie Vorurteile abzubauen.</p>
<p>Unterschiede bei den Systemen der sozialen Sicherheit und Besteuerung</p>	<p>Regionale Runde Tische, Arbeitsgruppen oder Task Forces können dabei helfen, praktische Lösungsvorschläge für die Überwindung der bestehenden Grenzprobleme auszuarbeiten und die Umsetzung konkreter Rechtsgrundlagen zu konkretisieren.</p> <p>Systematische Zusammenarbeit der zuständigen Behörden in den angrenzenden Ländern ist sehr wichtig, wenn spürbare Ergebnisse für den Bürger erreicht werden sollen. Auch sollte darauf geachtet werden, dass auch jene Dienststellen, die selten mit Grenzgängerfragen befasst werden, über die nötigen Informationen zur gängigen Praxis in Grenzgebieten verfügen.</p> <p>Mit gemeinsamen Initiativen und durch Aufklärungsarbeit muss die Motivation zur stärkeren grenzüberschreitenden Zusammenarbeit bei den öffentlichen Stellen noch weiter gesteigert werden. Nur durch direkte Kommunikation können lange Bearbeitungszeiten verkürzt und der hohe bürokratische Aufwand in zahlreichen Fällen verringert werden.</p> <p>Regelmäßige Weiterbildungsangebote zur Rechtslage auf europäischer und nationaler Ebene können dabei helfen, die bestehende Unsicherheit über die Umsetzung der Rechtsvorschriften bei den zuständigen Verwaltungseinheiten zu reduzieren. Da es um Themen geht, die großen Veränderungen unterlaufen, müssen Weiter- und Fortbildungen regelmäßig stattfinden.</p> <p>Grenzübergreifende Bündnisse auf politischer Ebene sind eine wichtige Voraussetzung, um entsprechende Aufmerksamkeit der nationalen Behörden für die Lösung der Mobilitätshindernisse zu bekommen.</p> <p>Durch bilaterale Verträge können entsprechende Sonder- und Ausnahmeregelungen für Grenzpendler geschaffen werden ohne der Notwendigkeit, das nationale Recht in den betroffenen Ländern entsprechend anzugleichen. In manchen Fällen muss man sich nur darauf verständigen, wie bestehendes Recht umzusetzen ist, um eine Lösung zu finden.</p>

<p>Kulturelle Unterschiede und fehlende Sprachkenntnisse, Anerkennung der Qualifikation</p>	<p>Spezielle Sprachkampagnen können dabei helfen, die Attraktivität der Nachbarsprache zu erhöhen</p> <p>Entsprechende Angebote zum Erlernen der Nachbarsprache sollte es bereits ab dem Kindergartenalter geben. Auch sind bilinguale Schul- und Ausbildungsangebote zu fördern.</p> <p>Spezielle Sprachkurse für mobile Arbeitnehmer und Arbeitssuchende können ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt des Nachbarlandes erhöhen.</p> <p>Grenzüberschreitende Angebote der Aus- und Weiterbildung erweitern das Horizont und erhöhen die eigene Kompetenz.</p> <p>Mit bilateralen Verträgen können bestehende rechtliche Lücken geschlossen und neue Möglichkeiten für Auszubildende und Arbeitnehmer geschaffen werden.</p>
<p>Unzureichende Integration der Arbeitsmärkte</p>	<p>Gemeinsames Arbeitsmarktmonitoring und verlässliches statistisches Material liefern die Grundlage für die Erarbeitung gemeinsamer Arbeitsmarktstrategien. Beim Vorliegen entsprechender Daten kann besser auf die aktuellen Entwicklungen reagiert werden.</p> <p>Um die grenzübergreifenden Verkehrsverbindungen zu optimieren sollten gemeinsame Nahverkehrskonzepte erarbeitet werden.</p> <p>Ein grenzüberschreitender Dialog der Politik sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ist notwendig, um die gegenwärtigen Herausforderungen wie demografische Entwicklung und Fachkräftemangel gemeinsam und zum Wohle der gesamten Region bewältigen zu können.</p> <p>Es ist notwendig, dass im Falle der Arbeitsmarktmobilität ein Netzwerk aufgebaut wird, das alle in diesem Feld tätigen Gruppen und verfügbaren Dienstleistungen abdeckt. Eine einzelne Organisation – zum Beispiel die öffentlichen Arbeitsämter – werden nicht in der Lage sein dieses komplexe Thema in seiner Gesamtheit zu behandeln und die unterschiedlichen Interessen auszugleichen.</p>

9. Abschließende Bemerkungen

Über **ein Drittel der EU-Bevölkerung**, d.h. über 200 Millionen Bürger, einschließlich der Bewohner der Nachbarregionen an den Außengrenzen der EU, wohnen in Grenzregionen. Dort gehört es zum Alltag der Menschen, die Grenze auf dem Weg zu Freizeitaktivitäten, kulturellen Veranstaltungen oder zur Arbeit zu passieren. Die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme oder der Einstellung von Mitarbeitern über die Staatsgrenzen hinweg eröffnet neue Chancen für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die auf verschiedene Weise die Kenntnisse und Erfahrungen der Nachbarn nutzen können. In einigen Fällen kann der Arbeitskräftemangel – zu-

mindest vorübergehend – mit Hilfe der Arbeitnehmer aus dem Nachbarland überwunden werden, insbesondere dann, wenn sie keine entsprechende Arbeit in ihrem Heimatland bekommen können. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und deren negativen Auswirkungen auf die nationalen Arbeitsmärkte kann die grenzüberschreitende Zusammenarbeit, dabei behilflich sein, **neue regionale Strategien zu erarbeiten, die den gesamten grenzübergreifenden Einzugsgebiet berücksichtigen und nicht an der Grenze enden.**

Auch wenn grenzüberschreitende Arbeitsmärkte zahlreiche zusätzliche Möglichkeiten bieten, könnte die Zahl der Grenzpendler vermutlich noch größer sein. Da es oft keine **verlässlichen Informationen über die Konsequenzen der Einstellung jenseits der Grenze** gibt, ziehen die Einwohner der Grenzgebiete häufig die Möglichkeit der Arbeitssuche im Nachbarland nicht in Betracht. Sie befürchten, dass sie nicht dieselben Rechte, wie im Heimatland haben werden und dass die bürokratischen Hürden viel höher werden würden. Es gibt auch noch viele ungelöste praktische Hindernisse, die die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität einschränken. Ihre Beseitigung bedarf eines starken Einsatzes und Bemühungen seitens der zuständigen öffentlichen Stellen. Diese Hindernisse betreffen hauptsächlich die Unterschiede zwischen den nationalen Sozialversicherungs- und Steuersystemen, die nicht immer miteinander vereinbar sind. Die Europäische Kommission fördert mit zahlreichen Initiativen die Koordination der Sozialversicherungssysteme in der EU. In einigen Fällen wurden klare rechtliche Rahmenregelungen geschaffen, die die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU erleichtern sollen. In vielen Fällen ist es jedoch weiterhin nicht geklärt, wie die europäischen rechtlichen Rahmen in die Praxis umgesetzt werden sollen. Die zuständigen nationalen Behörden haben ihren Sitz nicht an der Grenze und sind somit nicht besonders vertraut mit Problemen, mit denen die mobilen Arbeitnehmer zu kämpfen haben. Folglich, wird die besondere Situation der Grenzpendler in den nationalen Vorschriften meistens nicht hinreichend berücksichtigt. Die Euroregionen und andere Strukturen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit können zur Verbesserung des Informationsflusses zwischen den Einwohnern der Grenzgebiete und den nationalen Institutionen beitragen, die für die Sozialversicherungs- und Steuerfragen zuständig sind. In vielen Grenzgebieten wurden spezielle grenzüberschreitende Netzwerke und Partnerschaften gegründet, um die zuständigen Stellen beiderseits der Grenzen zusammenzubringen und entsprechende Lösungen zu Mobilitätsproblemen auszuarbeiten (z.B. EURES T-Netzwerke oder spezielle Netzwerke in den Euroregionen, die sich mit der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität befassen). Eine wichtige Aufgabe solcher Netzwerke und grenzüberschreitender Partnerschaften ist die Bereitstellung von wichtigen Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den Grenzgebieten über Arbeitsbedingungen, über Sozialversicherungs- und Steuerfragen und über offene Arbeitsstellen im Nachbarland. Derartige Informationen sind schwer übers Internet zu liefern, da die Probleme mit denen Grenzpendler zu kämpfen haben, sehr individuell sind und sich häufig ändern. **Deshalb sind individuelle Beratungsdienste für heutige und künftige grenzüberschreitende Arbeitnehmer von größter Bedeutung.** Sie verbessern den Zugriff auf häufig für die Einwohner komplizierte Informationen und wirken sich dadurch positiv auf die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität entlang der europäischen Grenzen aus. Sie ermuti-

gen die Arbeitnehmer grenzüberschreitend mobil zu sein, ohne dabei die Realität zu idealisieren und unterstützen die Idee des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. **Deshalb sollten solche grenzüberschreitenden Netzwerke und die von ihnen erbrachten Beratungsdienste aufrechterhalten werden.** Informationen sind wichtigster Bestandteil der Förderung der Arbeitskräftemobilität in Europa. Ohne die Verfügbarkeit von verlässlichen Informationen für Grenzpendler und ohne Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten wird es schwierig sein, zufriedenstellende Ergebnisse bei dem Aufbau eines wirklichen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu erreichen.

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt stellt im gleichen Maße eine Herausforderung **als auch eine Chance** dar. Eine Herausforderung – weil es weiterhin viele Vorurteile und praktische Hindernisse gibt, die man normalerweise nicht auf lokaler Ebene lösen kann und die keine Priorität auf der nationalen Ebene genießen. Es ist aber auch eine Chance für die Arbeitnehmer, Arbeitgeber und für öffentliche Verwaltungen in den Grenzgebieten, die neue Methoden, Standpunkte und Ideen kennenlernen, Expertenwissen austauschen und auf diese Weise neue Instrumente zur Förderung des Unternehmertums einsetzen können. **Auf jeden Fall ist es ein wichtiger Baustein für die Integration der Europäischen Union und sollte deshalb weiterhin unterstützt werden.**

Anlage I: Übersicht über Informationsdienste im Bereich des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes in europäischen Grenzregionen

1. Grenzüberschreitende Initiativen und Partnerschaften

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
Nordeuropa und Ostseeraum				
DK/SE Region Öresund	<p>EURES Cross-Border Öresund http://oresundsinfo.org</p> <p>Øresund Direct www.oresunddirekt.se</p>	<p>EURES Cross-Border Öresund erteilt Arbeit-suchenden, Arbeitnehmern und Arbeitgebern Informationen über Einstellungsmöglichkei-ten, Arbeitsbedingungen, Steuern, soziale Unterstützung sowie über das Arbeitskräfte-angebot und -nachfrage.</p> <p>Der Service Øresund Direct liefert Informati-onen über das Leben im Grenzgebiet (Arbeit, Familie, Ausbildung, öffentlicher Verkehr, Kultur, Gesellschaft usw.). Der Service ent-stand als ein INTERREG-Projekt. Gegenwärtig wird er von den regionalen und nationalen Verwaltungen finanziert.</p>	<p>Nach der Eröffnung der Öresundbrücke im Jahre 2000 nimmt die Zahl der Ar-beitspendler ständig zu. Gegenwärtig pendeln ca. 20.000 Personen täglich zur Arbeit zwischen den beiden Staaten (hauptsächlich von Schweden nach Dänemark). Die Zahl wird hoch bleiben, da die dänische Seite der Region ange-sichts der fortschreitenden demografi-schen Entwicklung auf das Arbeitskräf-teangebot der Nachbarländer zurück-greifen wird.</p>	<p>Øresund Direct kreierte eine Cartoon-Serie, die Informationen über die Grundsätze der Altersrente, Mutterschaftsurlaub und Kindergeld enthält, um den Zugriff auf Informationen zu diesen schwieri-gen Themen zu erleichtern.</p> <p>http://www.youtube.com/oresunddirekt.</p>
NO/SE Värmland / Hed-mark	<p>Border Service Grenset-jänsten www.grensetjansten.no www.gtm.nu</p>	<p>Stimulierung und Ermöglichung des Wirt-schaftsaufschwungs durch Lieferung von Informationen, Erarbeitung von Lösungen zu Grenzproblemen und durch Maßnahmenko-ordination. Die Dienste gewährleisten den Zugriff auf ein Expertennetz in zwei Ländern (d.h. Zoll- und Steuerverwaltung, Arbeitneh-merorganisationen). Die Einrichtung wird von den lokalen, regionalen und nationalen Ver-waltungen beiderseits der Grenze finanziert.</p>	<p>Nach offiziellen Statistiken pendelten 2008 26.000 Personen aus Schweden zur Arbeitsstelle in Norwegen. Die Zahl der in Norwegen wohnenden und in Schweden arbeitenden Personen lag 2008 bei ca. 1.000.</p>	<p><u>Subprojekt Interreg IVC BRAIN FLOW</u></p> <p>Das Ziel besteht im Erfahrungsaustausch zwischen den bestehenden Grenzinformationsstellen und in der Vorbereitung eines künftigen Informationszent-rums an der polnisch-litauischen Grenze.</p>

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
FI/NO/SE Nordkalotte	EURES Crossborder Tornedalen www.crossbordertornedalen.net Grenzberatung Nordkalotte initiiert vom Nordischen Ministerrat	Die Berater von EURES erteilen Informationen über offene Arbeitsstellen, Bildungseinrichtungen sowie allgemeine Informationen über finnische, schwedische und russische Sozialversicherungs- und Steuersysteme. Die Grenzberatung von Nordkalotte bietet kompetente Dienste, Beratungen und Unterstützung für die Einwohner und Firmen in Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Beratungseinrichtungen.	Die Ergebnisse der 2009 durchgeführten Umfrage ergaben, dass knapp über 1000 Personen täglich bzw. wöchentlich zu ihrer Arbeitsstelle pendeln und die finnisch-schwedische Grenze überqueren. Ca. 80 Personen pendeln täglich oder wöchentlich nach Norwegen.	<u>Kampagne für Mobilität 2003 – EURES Crossborder Tornedalen</u> Im Laufe der Kampagne entstand eine Bildgeschichte. Das Hauptanliegen des Comics „Kick some action to mobility“ war die Förderung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte.
FI/EE Euroregion Helsinki-Tallin	Nur informelle und lokale grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt. http://www.euregioheltal.org .	Innerhalb von 2-3 Jahren hat sich die Migration und der Pendlerstrom (Arbeitnehmer und Studenten) verdreifacht. Ein gemeinsamer Arbeitsmarkt ist im Begriff sich zu entwickeln.	Die Zahl der Personen, die zwischen diesen beiden Hauptstädten pendeln, liegt bei ca. 20.000 Arbeitnehmern. Den Pendlerfluss beobachtet man hauptsächlich von Estland nach Finnland wegen besserer Einstellungsmöglichkeiten und wegen höherer Löhne.	Die wichtigsten Herausforderungen: die Notwendigkeit, den Nahverkehr zu verbessern, unterschiedliche Verdiensthöhe und Arbeitskosten, unterschiedliches Arbeitsrecht und Rolle der Gewerkschaften. Die fehlende Kompatibilität zwischen den Steuersystemen erschwert sowohl das Leben der im Ausland arbeitenden Personen als auch der Unternehmen.
PL/LT Euroregion Nemunas	EURES Bialy Las (informelle grenzüberschreitende Partnerschaft) Geplant ist ein grenzübergreifendes Informationszentrum	Im Rahmen der informellen grenzüberschreitenden Partnerschaft EURES Bialy Las finden gemeinsame Konferenzen und Informationskampagnen statt. Die EURES-Berater stellen allgemeine Informationen über Einstellungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in Nachbarland zur Verfügung.	Es gibt keine Daten zur Zahl der Personen, die ins Ausland zur Arbeitsstelle pendeln. Die Zahl ist eher gering, da es an Informationen mangelt und strukturelle Schwächen beiderseits der Grenze gibt.	Die Euroregion Nemunas ist Partner des Subprojekts INTERREG IVC, bei dem eine Machbarkeitsstudie erarbeitet wird, die die Möglichkeiten des Aufbaus eines Informationszentrums für die Einwohner in der Grenzregion prüfen soll.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
DE/PL Euroregion Pomerania	Informationsstellen der Euroregion Pomerania www.pomerania.net www.pomerania.org.pl EURES-Berater	Die Kontakt- und Informationsstellen erteilen Informationen über verschiedene Aspekte der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Sie helfen auch den Einwohnern bei der Suche nach Partnern für gemeinsame grenzüberschreitende Maßnahmen.	Der Pendlerstrom zwischen den zwei Grenzgebieten ist weiterhin eher gering und hat keine Bedeutung auf politischer Ebene.	Bislang gibt es keine Informationen über die Arbeitsmärkte beiderseits der Grenze, über Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt und über Arbeitsbedingungen. Die Überwachung des gemeinsamen Arbeitsmarktes könnte zur besseren Nutzung der Möglichkeiten beitragen, die der grenzübergreifende Arbeitsmarkt bietet und potenzielle Risiken aufzeigen.
DK/DE Fehmarnbelt-Region	Büro der Fehmarnbelt-Region www.fehmarnbelt-portal.de	Das Büro bietet Beratungen und praktische Informationen an für Arbeitssuchende und Berufspendler zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen im Nachbarland, zu Sozialversicherungs- und Steuersystemen usw.	2006/2007 wurde die Zahl der Personen, die zwischen Dänemark und Deutschland pendeln, auf etwa 3.200 geschätzt. Die meisten von ihnen sind in Dänemark beschäftigt. Neuere Schätzungen von 2011 gehen von etwa 9.100 Grenzpendlern aus, die in Deutschland oder Dänemark arbeiten (die meisten von ihnen arbeiten in Dänemark).	<u>Das INTERREG-Projekt VET Qualification System</u> (Qualifikationssystem zur Entwicklung neuer grenzübergreifender Ausbildungs- und Berufsbildungsangebote) Ziel des Projektes ist es binationale Ausbildungsprogramme zu entwickeln.
DK/DE Region Sønderjylland - Schleswig	Infocenter der Region Sønderjylland - Schleswig www.pendlerinfo.org www.region.de EURES Sønderjylland - Schleswig www.eures-kompas.eu	Beide Dienste bieten Beratung und Informationen an über die Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland, über Unterschiede beiderseits der Grenze, insbesondere bezüglich der sozialen Sicherheit und der Gesetzgebung nördlich und südlich der Grenze. Das Informationszentrum der Region soll die Mobilität an der dänisch-deutschen Grenze fördern. Am Anfang war es ein Interreg-Projekt und gegenwärtig wird es komplett von den Gemeinden in der Grenzregion finanziert.		Auf der Homepage: www.pendlerinfo.org sind Informationen und Hinweise für Berufspendler verfügbar. Das Infocenter organisiert regelmäßig Workshops und Schulungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dänischen und deutschen Arbeitsämtern und Vertretern der Sozialversicherungen. Es wird auch persönliche Beratung angeboten für Berufspendler, Arbeitgeber und Dienstleister in allen Fragen, die den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt betreffen. Bei Bedarf werden die Ratsuchenden an die entsprechende öffentliche Stelle verwiesen.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
Mitteleuropa				
DE/PL Deutschland/ Polen	EURES Oder-Odra (informelle grenzüberschreitende Partnerschaft)	Im Rahmen der informellen Partnerschaft EURES Oder-Odra finden gemeinsame Konferenzen, Workshops, Informationskampagnen und Jobbörsen statt. Die EURES-Berater stellen allgemeine Informationen über Einstellungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen im Nachbarland zur Verfügung.	Verlässliche statistische Angaben über Grenzpendler entlang der Oder sind nicht vorhanden.	<u>Projekt EUROJOB-Viadrina</u> Das Ziel des Projekts ist es, ein Handbuch über die Berufsausbildung beiderseits der Grenze zu erarbeiten, um die Qualifikationen besser vergleichen zu können und die Entstehung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu fördern.
DE/PL/CZ Sachsen – Niederschlesien – Nordwesttschechien	EURES TriRegio www.eures-triregio.eu	Allgemeine Informationen und individuelle Beratungsdienste über die Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland, über Arbeitsangebote in der Nachbarregion, über Personaleinstellung, Sozialversicherungsfragen (z.B. Altersrentenpläne, Steuern, Mindestlöhne usw.)	Nach offiziellen Daten waren 2011 ca. 3.200 polnische und tschechische Bürger in Sachsen beschäftigt. Die Zahl der deutschen und polnischen Arbeitnehmer im Nachbarland lag bei etwa 3.700 Personen. Es gibt keine statistischen Daten für Niederschlesien.	<u>INTERREG-Projekt: Zentrum für grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften</u> Das Projekt soll die Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Grenzgebiet stärken, den Erfahrungsaustausch erleichtern und die Entwicklung von gemeinsamen Initiativen im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ermöglichen. http://www.soljg.eu
DE/CZ Bayern – Südwesttschechien	EURES Bayern-Tschechien www.eures-by-cz.eu	Allgemeine Informationen und individuelle Beratungsdienste zu Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland, zu Stellensuche im Nachbarland, zu Fragen der Sozialversicherung (z.B. Altersrentenpläne, Steuern, Mindestlöhne usw.)	Die Zahl der Arbeitnehmer aus Tschechien, die auf der bayerischen Seite arbeiteten lag 2008 bei ca. 3.600 Personen. In Tschechien waren 2008 ca. 770 Personen aus Bayern eingestellt. Wichtigste Hürde ist weiterhin der große Unterschied in der Lohnhöhe.	<u>Image-Kampagne „Gute Arbeit“</u> Es gibt weiterhin viele Vorurteile hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Nachbarland, insbesondere auf der deutschen Seite. Im Rahmen des oben genannten Projekts wurde eine Umfrage in bekannten Firmen auf tschechischer und deutscher Seite durchgeführt, deren Anliegen es war, das Image der potenziellen Arbeitgeber jenseits der Grenze zu verbessern.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
AT/CZ Österreich – Tschechien Euroregion Silva Nortica Euroregion Weinviertel	EURES-Berater in öffentlichen Arbeitsämtern Berater im Rahmen des Projekts ZUWINS http://www.zuwins.at/ .	Die EURES-Berater arbeiten entlang der tschechisch-österreichischen Grenze auf informeller Basis eng zusammen. Sie erteilen den Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeit-suchenden allgemeine Informationen über die Einstellungsmöglichkeiten im Nachbarland und über das Arbeitsrecht. Im Rahmen des Projekts ZUWINS erhalten Arbeitnehmer Informationen zum Arbeitsrecht im Nachbarland. ZUWINS ist ein gemeinsames Projekt der tschechischen und österreichischen Gewerkschaften.	Laut der vom Institut L&R Sozialforschung durchgeführten Umfrage hat die Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes im Jahre 2011 keinen bedeutenden Einfluss auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Grenzgebiet gehabt. Gestiegen ist auf jeden Fall das Interesse an Informationen über die Möglichkeiten der Einstellung im Nachbarland.	Projekt „EXPAK“, INTERREG IVA Ziel des Projekts ist die Erarbeitung gemeinsamer regionaler Maßnahmen zu solchen Themen wie z.B.: Arbeitsmarkt, Ausbildung, Weiterbildung und Mobilität der Arbeitskräfte. Die Projektmaßnahmen umfassen die Veröffentlichung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktführers im Internet, gemeinsames Arbeitsmarktmonitoring sowie Organisation von Konferenzen zum Thema des regionalen Arbeitsmarktes usw. www.expak-at.cz .
CZ/PL/SK Tschechien/ Polen/ Slowakei	EURES Beskiden http://pl.eures-tbeskydy.eu .	Bei den EURES-Kontaktstellen erhält man Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen im Nachbarland, über allgemeine Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt. Es werden auch Informationen zu freien Arbeitsstellen ausgetauscht. Sie bieten auch Informationen an zu solchen Themen wie: Steuern, Sozialsystem, Nachfrage nach Arbeitskräften, Gründung von Unternehmen im Nachbarland usw.	Laut den Informationsflyern von EURES Beskiden lässt sich ein erheblicher Pendlerfluss in dieser Region beobachten (etwa 6.800 Grenzpendler). Die wichtigsten Pendlerströme sind CZ-SK (3.600 Arbeitnehmer) und PL-CZ (3.000 Arbeitnehmer).	Im Rahmen EURES T Beskiden wurden auf der polnischen Seite nachstehende Veranstaltungen organisiert: Grenzüberschreitende Ausbildungs- und Unternehmensmesse in Prudnik, grenzüberschreitende Job-, Unternehmens- und Ausbildungsmesse in Cieszyn (dt.: Teschen), eine Konferenz zum Thema der Situation auf dem Arbeitsmarkt im polnisch-tschechisch-slowakischen Grenzgebiet.
PL/SK Euroregion Tatra	EURES Dunajec (informelle grenzüberschreitende Partnerschaft)	Es wurden keine offiziellen Stellen bzw. Einrichtungen gebildet. Dieses Projekt soll die Personen, die sich für eine Einstellung jenseits der Grenze interessieren, befähigen, die von staatlichen Arbeitsämtern angebotenen Dienste zu nutzen. Des Weiteren soll es transnationale Kontakte zwischen den Arbeitsämtern fördern.	Diese informelle grenzüberschreitende Partnerschaft funktioniert im polnisch-slowakischen Grenzgebiet. Die wichtigsten Maßnahmen im Bereich der Arbeit und Mobilität werden vom Regionalen Arbeitsamt in Krakau umgesetzt.	Um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, werden gemeinsame Maßnahmen im Rahmen des Programms Europäische Territoriale Zusammenarbeit zwischen Polen und der Slowakei durchgeführt. www.praca-plsk.eu .

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
PL/SK Region Karpaten	EURES Karpaten (informelle grenzüberschreitende Partnerschaft seit dem 15. November 2005)	Neben dem Austausch und der Verbreitung von Informationen über die Arbeitsmärkte, umfasst die Zusammenarbeit ebenfalls gemeinsame Projekte, Konferenzen und Informationstage. Gedruckt werden ebenfalls Broschüren mit Informationen über die Arbeitsmärkte entlang der polnisch-slowakischen Grenze.	Hauptstromrichtungen der Arbeitnehmer aus der Woiwodschaft Podkarpackie: Großbritannien und deutschsprachige Länder. In der Slowakei stieg die Zahl der Personen, die im Ausland beschäftigt sind. Hauptrichtungen sind dabei Tschechien und Ungarn, jedoch weiterhin nicht Polen.	Homepage: http://www.pswwp.wup-rzeszow.pl/ Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in beiden Ländern, Arbeitsstellen in der Nachbarregion und über Bewerbungsverfahren im Nachbarland. Andere Links: www.karpacki.pl .
Nordwesteuropa				
IE/UK Irland / Nordirland	EURES Irland - Nordirland www.eures-crossborder.org Internetinformationsportal zur grenzüberschreitenden Mobilität www.borderpeople.info Grenzüberschreitendes Beratungs- und Informationsprojekt www.borderwise.ie	Unterstützung bei der Beseitigung von Hindernissen für Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die eine Arbeitsstelle suchen, eine Arbeitsstelle anbieten oder bereits eine Arbeitsstelle haben.. Die Webseite Border People enthält ein umfangreiches Informationsangebot für Grenzpendler. Sie liefert detaillierte Informationen über Leistungen, Rechte usw. für Bürger, deren Situation vom Normalfall abweicht.	Laut der 2010 durchgeführten Studie gibt es in der Nordwestregion ca. 5.500 Grenzpendler. Die Ergebnisse weisen auf einen stärkeren Pendlerstrom vom Süden nach Norden hin, bei fast doppelter Anzahl von Arbeitnehmern aus dem Süden, die in Nordirland eingestellt sind (8,53%), im Vergleich zu den Einwohnern im Norden, die in Südirland arbeiten (4,56%). Was das gesamte Grenzgebiet in Irland betrifft, wird geschätzt, dass es dort etwa 23.481 Grenzpendler gibt.	Die Grenzüberschreitende Partnerschaft EURES war sehr stark in die Bildung des neuen Portals für diejenigen Personen involviert, die in Nordirland leben und arbeiten wollen. Das Portal „The Qualifications Comparison Service“ bietet Personen, die außerhalb Nordirlands leben, die Möglichkeit, ihre Qualifikationen mit britischen Abschlüssen zu vergleichen. Interessante Links: Centre for Cross Border Studies (Zentrum für Grenzüberschreitende Forschung) http://www.crossborder.ie Internetführer über grenzüberschreitende Maßnahmen in Irland. http://www.borderireland.info East Border Region (Ostgrenzregion) www.eastborderregion.com

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
BE/FR/UK Hainaut / Westflandern / Nord-Pas-de-Calais / Kent	EuresChannel www.eureschannel.org	EuresChannel wurde zwecks Förderung der Entwicklung der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität in der französisch-belgisch-englischen Grenzregion gegründet. Dank dem diesbezüglichen Wissen unterstützt EuresChannel also sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer.	Es wird geschätzt, dass 2008 etwa 28.000 Arbeitnehmer aus Frankreich in den belgischen Provinzen Hainaut und Westflandern beschäftigt waren. Die Zahl der französischen Bürger, die in Belgien arbeiten, ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Beispielsweise ist zwischen 1999 und 2006 die Zahl der französischen Arbeitnehmer in der Provinz Hainaut um 82,6% angestiegen.	Jede Organisation innerhalb der Partnerschaft sowie externe Organisationen verfügen über eigene Erfahrungen, was die grenzüberschreitenden Fragen anbetrifft. Es ist eine Herausforderung für die Zukunft und Leitthema bei der Untersuchung der Möglichkeiten der Finanzierung aus anderen europäischen Programmen. Die Partnerschaft wird als eine permanente Struktur betrachtet, was eine Zusammenführung des Expertenwissens gewährleistet.
BE/NL Euregio Scheldemond	EURES Scheldemond www.euresscheldemond.info	Die grenzübergreifende Partnerschaft Eures Scheldemond umfasst die öffentlichen Arbeitsbehörden, Organisationen der Arbeitgeber, Organisationen der Arbeitnehmer sowie fünf Provinzen in der Grenzregion. Zielgruppen sind Arbeitgeber, Unternehmer, Arbeitssuchende und Arbeitnehmer, die mit Problemen zu kämpfen haben, die mit dem Leben und mit der Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat verknüpft sind. Das Büro für Belgische Fragen erteilt ebenfalls Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Belgien und in den Niederlanden.	Die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität ist von großer Bedeutung angesichts der demografischen Änderungen. In den Jahren 2006 und 2007 gab es nach Angaben des Berichts der Europäischen Kommission in dieser Region 4.600 Berufspendler. Seeland hat immer häufiger mit der alternden Bevölkerung und mit der sinkenden Geburtenzahl zu kämpfen. Die Bevölkerungszahl in den Regionen Antwerpen, Ost- und Westflandern ist im Ansteigen begriffen, was eine Lösung des Problems darstellen könnte.	Die Partner von Eures Scheldemond haben einen Runden Tisch geschaffen, der die Probleme und Hürden für die Arbeitsmarktmobilität behandelt und nach entsprechenden Lösungen sucht. Es gibt jedoch weiterhin zahlreiche Probleme, die sich in der nächsten Zukunft werden nicht lösen lassen. Im Zusammenhang damit herrscht in der Region die übereinstimmende Meinung, dass die bisherigen Aktivitäten fortgesetzt werden müssen. Andere interessante Links: www.werkenoverdegrens.eu http://startpuntgrensarbeid.benelux.int/ www.svb.nl/bbz

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
DE/NL Ems Dollart Region	Grenzpendlerberatung www.edr.eu	Das Netzwerk von Institutionen, die sich mit der Mobilität in dieser Region befassen, ist gut entwickelt und schließt die Arbeitsvermittlungen, deutsche und niederländische Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und die Geschäftsstelle der Ems Dollart Region ein. Wichtigste Zielsetzungen sind: die Steigerung der Mobilität der Arbeitskräfte in der Grenzregion, Beseitigung der Hürden für die Mobilität und Lieferung wichtiger Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen.	Es sind keine genauen Angaben dazu zu finden, wie viele Grenzpendler es in der Region gibt. Man weiß jedoch, dass täglich einige tausend Berufspendler die Grenze passieren.	Eine interessante Initiative ist das „Grenzüberschreitende Geschäftstreffen“, das alle zwei bzw. drei Jahre stattfindet. Es ermöglicht den Unternehmern den Gedanken- und Ideenaustausch, sowie Anknüpfung und Verbesserung der vorhandenen Kontakte. Andere interessante Links: Bureau voor Duitse Zaken www.svb.nl/bdz
DE/NL EUREGIO	Projekt: Grenzpendlerberatung www.euregio.de	Wichtigste Zielsetzung ist es, den Einwohnern entsprechende Informations- und Beratungsdienste anzubieten, die sämtliche Aspekte des Lebens, der Arbeit und der Ausbildung im Nachbarland betreffen, wobei die persönliche Situation mitberücksichtigt wird.	Es wird geschätzt, dass es in dieser Euroregion 7.500 Grenzpendler gibt. In den letzten Jahren konnte ein großer Anstieg der Grenzpendler konstatiert werden, die in Deutschland wohnen und in den Niederlanden arbeiten (Niederländer, die nach Deutschland umgesiedelt sind, jedoch weiterhin in den Niederlanden arbeiten).	Die Veröffentlichung der Top-Ten-Liste, die die größten Mobilitätshindernisse beschreibt, analysiert und mögliche Lösungsansätze präsentiert. Mitglied des „Grenznetzes“ – eines Netzwerkes für Zusammenarbeit von fünf Grenzregionen und deren Rechtsexperten. Das „Grenznetz“ befasst sich mit juristischen Hindernissen im Bereich der Arbeitsmarktmobilität.
DE/NL Euregio Rhein-Waal Euregio rhein-maas-nord	EURES-Partnerschaft Euregio Rhein-Waal und rhein-maas-nord www.euregio.org www.euregio-rmn.de/	Die Euregio Rhein-Waal organisiert monatlich Sprechstunden für Grenzpendler, zusammen mit dem Büro für Deutsche Angelegenheiten, mit niederländischen und deutschen Steuerbehörden und Sozialversicherungen. Die Informationen werden unentgeltlich zur Verfügung gestellt.	Nach dem Bericht der Europäischen Kommission für die Jahre 2006/2007 wird die Gesamtzahl der Arbeitspendler in dieser Region auf 17.626 Personen geschätzt.	<u>Interreg IVB-Projekt „Demarrage“</u> Generelles Ziel ist die Entwicklung des transnationalen Wirtschaftspotenzials, der in dem Rhein-Korridor steckt, durch Schaffung notwendiger Rahmenbedingung, durch Stimulierung des Unternehmertums und Bildung neuer Arbeitsplätze. Dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und den Grenzpendlern wird beispielsweise auch große Aufmerksamkeit im Rahmen von Interreg IVA geschenkt.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
BE/DE/NL Euregio Maas-Rhein	<p>EURES Maas-Rhein www.eures-emr.org</p> <p>Grenzüberschreitende Informationsstelle Aachen-Eurode http://grenzinfopunkt.de</p>	<p>In dieser Region gibt es eine Reihe von Organisationen, die Beratung und Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der grenzüberschreitenden Region anbieten.</p> <p>Die grenzüberschreitende Informationsstelle, die im Herbst 2012 eröffnet wurde, soll die Hauptkontaktstelle für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitsuchende sein. Sie soll Unterstützung leisten in allen Fragen, die mit dem Steuersystem und mit der Sozialversicherung verbunden sind.</p>	<p>In der Euregio Maas-Rhein gibt es ca. 35.948 Grenzpendler (bei einer Bevölkerungszahl von ca. 4 Mio.). Kennzeichnend ist für diese Region, dass es hier drei Amtssprachen gibt, was bei der Verwirklichung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu berücksichtigen ist.</p>	<p>In der Euroregion wurde die „TaskForceNet“ gegründet, die sich mit praktischen und juristischen Hürden bei der grenzübergreifenden Arbeitskräftemobilität befasst.</p> <p>www.emr-taskforce.eu</p>
FR/LU/BE Lothringen/ Luxemburg/ Wallonien	<p>EURES T PED www.eureslux.org www.frontalierslorraine.eu</p>	<p>EURES T PED veröffentlicht regelmäßig Informationen über den Arbeitsmarkt und die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Großregion (Lothringen/ Luxemburg/ Wallonien). Wichtigste Partner sind: öffentliche Arbeitsbehörden, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, staatliche Verwaltungen auf lokaler Ebene, Bundesländer.</p>	<p>Im Jahre 2009 betrug die Zahl der Berufspendler in der Großregion 203.191. Fast 55% der Berufspendler stammten aus Lothringen. Für 73% der Berufspendler war das Hauptzielland Luxemburg. 50% der Berufspendler, die in Luxemburg arbeiten stammen aus Frankreich, 25% aus Deutschland, weitere 25% aus Belgien. In den letzten Jahren ist die Zahl der Berufspendler aus Lothringen ins Saargebiet gesunken.</p>	<p>In der Region Saar-Lor-Lux wurde eine spezielle Task Force gegründet, die sich auf juristische Hürden bei der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte konzentriert. Es gibt in der Region auch eine gemeinsame interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.</p> <p>Andere interessante Links: http://www.saarland.de/91594.htm</p>
DE/FR/LU Saarland/ Lothringen/ Luxemburg/ Rheinland-Pfalz	<p>EURES Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz www.eures-sllrp.eu www.frontalierslorraine.eu</p>	<p>Im Saarland, Lothringen, Luxemburg und Rheinland-Pfalz arbeiten 17 Partner zusammen, um die Mobilität der Arbeitskräfte in dieser Region zu verbessern. Darunter befinden sich die staatlichen Verwaltungen, Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.</p>		<p>www.granderegion.net http://www.info-institut.de/index.php/interregionale-arbeitsmarktbeobachtungsstelle.html</p>

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
DE/FR PAMINA	INFOBEST www.infobest.eu www.eurodistrict-regio-pamina.com	Die INFOBEST-Beratungsstellen sind Anlaufstellen für alle: für die Einwohner, für Vereine, Firmen, Verwaltungen und politische Vertreter. Die Beratungsstellen arbeiten im Auftrag öffentlicher und privater Institutionen aus Frankreich, Deutschland und aus der Schweiz.	Es wird geschätzt, dass ca. 16.000 Personen täglich die Grenze in der Region PAMINA überqueren, um zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen.	Es gibt mehrere Initiativen und Projekte, die sich mit dem grenzübergreifenden Arbeitsmarkt befassen. Zu den wichtigsten Themen gehört die Anerkennung der Qualifikationen. http://www.formation-pamina.fr/pamina/?page_id=28
DE/FR/CH Oberrhein	INFOBEST www.infobest.eu EURES Oberrhein www.eures-t-oberrhein.eu Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/Trois Frontières et du Pays du Sundgau	Die INFOBEST-Beratungsstellen sind Anlaufstellen für alle: für die Einwohner, für Vereine, Firmen, Verwaltungen und politische Vertreter. Die Beratungsstellen arbeiten im Auftrag öffentlicher und privater Institutionen aus Frankreich, Deutschland und aus der Schweiz. Das Netzwerk EURES besteht aus mehreren staatlichen Einrichtungen aus allen drei Staaten, z.B. aus öffentlichen Arbeitsbehörden, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und lokalen Verwaltungen. Sie bieten Informationen an zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen im Nachbarland, zur Sozialversicherung sowie zu berufsbezogenen, sozialen und steuerlichen Vorschriften. Die Maison de l'Emploi stellt Informationen über Arbeitsstellen in Deutschland und in der Schweiz für arbeitssuchende Personen in Frankreich bereit. Sie organisiert ebenfalls regelmäßig Workshops, die den Möglichkeiten der Einstellung in den Nachbarländern gewidmet sind.	Insgesamt sind in der Region Oberrhein etwa 90.000 Grenzpendler beschäftigt. Das wichtigste „empfangende“ Land ist in der Region Oberrhein die Schweiz. Trotz der Wirtschaftskrise ist die Zahl der deutschen und französischen Arbeitnehmer, die in den benachbarten Kantonen in der Schweiz eingestellt sind in den Jahren 2008-2010 um 7,8% angestiegen. Anfang 2011 waren in den schweizerischen Kantonen Basel-Stadt, Basel-Land, Aargau und Solothurn insgesamt 71.326 Arbeitnehmer aus Deutschland und Frankreich registriert. 50,9% der Arbeitnehmer stammten aus Frankreich und 48,6% aus Deutschland.	Es gibt vier INFOBEST-Beratungsstellen. Jedes Büro arbeitet eng mit den zuständigen Institutionen in den drei Staaten zusammen und verfügt über wichtiges Wissen über die einzelnen Länder. INFOBEST Vogelgrun/Breisach hat ein Wörterbuch für grenzüberschreitende Fragen erarbeitet. Die Maison de l'Emploi ist in zahlreiche Maßnahmen involviert, die mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt verbunden sind. Sie beobachtet die Arbeitsmarktentwicklungen im gesamten Grenzgebiet. In Zusammenarbeit mit Partnern aus Deutschland und aus der Schweiz hat sie eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit verschiedenen Aspekten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes befasst. Organisiert werden Sprachkurse, die die Überwindung der Sprachbarrieren ermöglichen, Arbeitsbörsen mit Beteiligung deutscher und schweizerischer Arbeitgeber. Optimierte wird ebenfalls der Informations- und Kontaktaustausch.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
Alpen- und Donauraum				
FR/IT Französische und Italienische Alpen	EURES Eurazur www.eures-eurazur.org	Die Partnerschaft Eurazur erstreckt sich auf die Gebiete der italienischen Region Ligurien und der französischen Region Provence Alpes Côte d'Azur, dabei insbesondere auf das Departement Alpes Maritimes in Frankreich und auf die Provinz Imperia in Italien.	In dieser Region wird die Gesamtzahl der Arbeitspendler auf einige (ca. 2 bis 3 Tsd.) geschätzt und die allgemeine Tendenz weist darauf hin, dass der Fluss der Arbeitnehmer aus Italien nach Frankreich intensiver ist.	Die Zusammenarbeit ist auf den Informationsaustausch fokussiert. Ergriffen werden ebenfalls bestimmte gemeinsame Maßnahmen (z.B. gemeinsame Rekrutierungsforen werden organisiert).
DE/CH Deutschland/Schweiz	Grenzgänger Info e.V. www.grenzgaenger.de Aufenthalter Info e.V. www.aufenthalter.ch	Beide Organisationen bieten persönliche Beratung an und beantworten Fragen hinsichtlich des Steuer- und Sozialversicherungssystems im Nachbarland.	Die Schweiz gilt als eines der Hauptzielländer für arbeitswillige mobile Europäer und für grenzüberschreitende Arbeitskräfte. Der Pendlerstrom aus der Schweiz nach Deutschland liegt lediglich bei etwa 2.000, während ca. 42 000 Arbeitnehmer aus Deutschland in die Schweiz pendeln.	Konkrete Fragen kann man an die Experten im Bereich der Versteuerung und Sozialversicherung über das Internet stellen. Die Webseite bietet zahlreiche Veröffentlichungen und Auszüge aus rechtlichen Dokumenten an, die im Falle grenzüberschreitender Arbeitnehmer Anwendung finden.
DE/AT/CH/FL Bodensee-Region	EURES Bodensee www.eures-bodensee.ch www.infocenter.translake.org/	Die wichtigsten Akteure im Bereich des Arbeitsmarktes sind staatliche Arbeitsämter, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften usw. Das Informationszentrum EURES Bodensee erteilt sämtliche Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Nachbarländern.	Die Gesamtzahl der Berufspendler beträgt in dieser Region fast 40 000, wobei fast 30% der Personen aus Deutschland in die Schweiz pendeln. Der zweitgrößte Pendlerstrom ist nach Liechtenstein aus der Schweiz und aus Österreich zu beobachten (ebenfalls fast 30%).	Im Sommer 2012 hat das Regionalfernsehen in Zusammenarbeit mit EURES Bodensee einen Bericht vorbereitet, der der Situation der Grenzpendler gewidmet ist: http://www.regio-tv.de/video/210078.html Andere interessante Links: www.translake.org www.jobs-ohne-grenzen.org

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
DE/AT Euroregion Salzburg – Berchtesgadener Land – Traunstein Euregio Inn-Salzach	EURES-Berater in der Region Grenzgängerverband Oberösterreich	Die EURES-Berater auf deutscher und auf österreichischer Seite arbeiten eng zusammen, auch wenn es keine formelle Partnerschaft EURES T gibt. Es finden gemeinsame Beratungen statt, erarbeitet werden ebenfalls gemeinsame Veröffentlichungen für Berufspendler. Die Organisation Grenzgängerverband ist in Österreich tätig. Sie vertritt die Interessen der Berufspendler und bietet ihnen Beratung und Informationen an.	In der Region Salzburg – Berchtesgadener Land pendeln etwa 4.800 Arbeitnehmer aus Deutschland nach Österreich. Umgekehrt liegt die Zahl bei etwa 2.200 Personen. Zur Anzahl der Grenzpendler in der Euregio Inn-Salzach gibt es keine genauen Angaben, die geschätzten Daten gestalten sich jedoch ähnlich.	Umgesetzt werden gemeinsame Projekte zusammen mit Universitäten, um die regionalen Arbeitgeber und Absolventen zusammenzubringen. Andere interessante Links: www.euregio-salzburg.eu www.inn-salzach-euregio.at/
DE/AT/CH/I Alpenregion	EURES TransTirolia www.eures-transtirolia.eu European Jobguide www.ejg.info	EURES TransTirolia ist eine Initiative, die die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität in den Regionen Nord-, Ost- und Südtirol und in dem schweizerischen Kanton Graubünden fördert.	Die Zahl der Arbeitspendler zwischen Österreich und Italien wird auf etwa 1.000 Personen geschätzt. Nach Angaben der Europäischen Kommission pendeln ca. 7.000 Arbeitnehmer aus Österreich in die Schweiz.	Homepage http://www.ejg.info (European Jobguide) enthält Informationen über freie Arbeitsstellen, Bewerbungsverfahren sowie über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Alpenländern. Diese Seite kann als erste Informationsquelle genutzt werden, da sie bei der Suche nach entsprechenden Experten und Institutionen behilflich ist, die sich mit konkreten Problemen befassen.
IT/SI Friaul-Julisch Venetien - Slowenien	EURES Euradria www.euradria.org PATRONATI (z.B. INAS, ENAS, INCA)	Die EURES-Berater bieten Beratungsdienste für alle mobilitätswilligen Personen an. Die Hauptaufgabe von „Patronati“ ist der Schutz der Rechte von Personen, die in Italien wohnen und Bereitstellung von Informationen zu sozialen Rechten und zum Arbeitsrecht.	Im Jahre 2009 wurde die Zahl der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer aus Slowenien und Kroatien, die die Grenze zur Region Friaul-Julisch Venetien täglich bzw. wöchentlich überqueren, auf etwa 10.000 Personen geschätzt (wobei diese Zahl saisonal bis zu 15.000 Arbeitnehmer betrug).	<u>INTERREG IIIA Projekt PROMO</u> www.promo-eu.eu Die Hauptzielsetzung bestand in der Bereitstellung von Informationen und in der Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität sowie im Erfahrungsaustausch zwischen öffentlichen Verwaltungen.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
AT/HU Österreich/ Ungarn	EURES Pannonia www.eures-pannonia.hu Projekt IGR www.igr.at	Die Hauptziele bestehen in der Unterstützung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bei der Suche nach Arbeit bzw. nach Arbeitskräften im Nachbarland sowie in der Bereitstellung von Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen im Nachbarland. Im Rahmen des Projekts „Zukunft im Grenzgebiet“ erhalten die Arbeitnehmer und Arbeitgeber Informationen über Arbeitsbedingungen sowie Steuer- und Versicherungssysteme in beiden Ländern.	Im Einzugsgebiet der EURES-Partnerschaft leben etwa 2 Millionen Menschen. Die Zahl der Grenzpendler wird auf etwa 15.000 geschätzt.	2011 wurde im Internet ein kurzer Animationsspot über EURES Pannonia veröffentlicht: http://www.youtube.com/watch?v=VKkcAAKW4F4&feature=youtu.be INTERREG IVA Projekt: EXPAK AT-HU, gewidmet der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt: http://expak-at.hu
HU/SK Ungarn/ Slowakei	EURES Danubius http://eures-t-danubius.hu	Besondere Aufmerksamkeit wird der Berufsbildung in dieser Grenzregion gewidmet. EURES-Berater bieten auch Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in dieser Region an.	Geschätzt wird, dass es in dieser Region über 10.000 Personen gibt, die ins Ausland zur Arbeit pendeln, wobei beinahe 90% von ihnen Bürger der Slowakei darstellen, die in Ungarn arbeiten.	Einige in der Vergangenheit umgesetzte Maßnahmen umfassen ein Sondertreffen der Vertreter von EURES-T Danubius, ein Informationsforum für die Arbeitgeber sowie das Fachforum „Gemeinsame Maßnahmen für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit“.
Südwesteuropa				
ES/PT Galizien / Nordportugal	EURES Galicia-Norte www.eures-norteportugal-galicia.org	EURES T Galizien / Nordportugal wurde ins Leben gerufen, um den Zugang zu Informationen über das Arbeitsangebot und – nachfrage in der Grenzregion zu erleichtern. Das Netzwerk bietet ebenfalls Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen beiderseits der Grenze an.	Im Jahre 2011 sind ca. 1.000 portugiesische Arbeitnehmer in die Provinz Galizien zu ihrer Arbeitsstelle gefahren. Etwa 600 spanische Arbeitnehmer sind in die umgekehrte Richtung in die Region Nordportugal gereist. Wenn man jedoch die Zahl der Arbeitnehmer mit ständigem Wohnsitz im Nachbarland berücksichtigt, sind diese Zahlen höher (ca. 6.000 portugiesische Arbeitnehmer in Galizien und 1.600 spanische Arbeitnehmer in der Nordregion Portugals).	EURES Galizien / Nordportugal veröffentlicht regelmäßig ein Bulletin mit Informationen über Änderungen in der Gesetzgebung, über die Situation auf den Arbeitsmärkten in den Regionen Galizien und Nordportugal und über grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt. Gesammelt werden ebenfalls detaillierte statistische Angaben über die Zahl der Grenzpendler.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
ES/PT Castilla y León/ Norte Castilla y León/ Centro	EURES Castilla y León Comité Sindical Interfronterizo	In der Region Castilla y León gibt es 9 EURES-Kontaktstellen. Die Kontaktstellen im Grenzgebiet befinden sich in Salamanca und Zamora. Die EURES-Berater bieten Informationen und Beratungsdienste an Arbeitssuchende, Arbeitgeber und Arbeitnehmer an.	Angesichts der Krise im Bausektor in Portugal wurde ein plötzlicher Anstieg in der Anwerbung portugiesischer Bauarbeiter in Spanien beobachtet. 2006 waren in der Region Castilla y León ca. 5.000 portugiesische Arbeitnehmer im Transport- und Bausektor eingestellt.	Projekt IBERMOVILITAS www.ibermovilistas.org Hauptanliegen des Projekts war die Förderung der Mobilität der Einwohner beiderseits der Grenze durch bessere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsvermittlungen und regionalen Verwaltungen beiderseits der Grenze, durch Informationsaustausch über die Arbeitsmarktmobilität und die Erarbeitung von neuen Ansätzen in der Arbeitsmarktpolitik.
ES/PT Extremadura - Alentejo	EURES Portugal Institut für Beschäftigung und Ausbildung, Regional- büro in Alentejo	Auch bei fehlenden offiziellen grenzüberschreitenden Strukturen arbeiten die EURES-Berater beiderseits der Grenze bei der Bereitstellung von Informationen und der Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität eng zusammen.	Die Frage der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität ist für die Regionen Extremadura und Alentejo von großer Bedeutung. Es gibt jedoch weiterhin zahlreiche Hemmnisse, die die Entwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes verhindern. Sie beziehen sich u.a. auf den ungenügenden Datenaustausch, die Unterschiede in den Steuer- und Sozialversicherungssystemen und den Mangel an Informationen über die Herausforderungen, die die Arbeitsaufnahme oder Firmengründung im Nachbarland betreffen.	Projekt IBERMOVILITAS www.ibermovilistas.org Hauptanliegen des Projekts war die Förderung der Mobilität der Einwohner beiderseits der Grenze durch bessere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsvermittlungen und regionalen Verwaltungen beiderseits der Grenze, durch Informationsaustausch über die Arbeitsmarktmobilität und die Erarbeitung von neuen Ansätzen in der Arbeitsmarktpolitik. Das Projekt umfasste alle Regionen entlang der spanisch-portugiesischen Grenze.

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen	Fakten	Gute Praktiken, Herausforderungen für die Zukunft
ES/FR Baskenland/ Aquitanien	Arbeitsamt im Baskenland „Lanbide“ und die Gesellschaft Hemen Elkartea http://hemen.free.fr Die EURES-Berater in dieser Region	Zu stärken ist die Zusammenarbeit der staatlichen Arbeitsämter, um die grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität zu verbessern und die Arbeitsmarktstrategien, die entlang der Grenze umgesetzt werden, besser zu koordinieren.	Die Zahl der Berufspendler in dieser Grenzregion wird auf etwa 3.000 Personen geschätzt.	Veröffentlicht wurde ein spezielles Handbuch für die Einwohner, das den Arbeits- und Lebensbedingungen beiderseits der Grenze gewidmet ist: www.bidasoa-txingudi.com/down/manual_es.pdf
Südosteuropa				
GR/BG Euroregion Nestos-Mesta	http://www.greece-bulgaria.eu/ http://users.otenet.gr	Die Arbeitsgemeinschaft der Grenzregion „Nestos“ (ABRN) und die sechs dazugehörigen „Gemeinsamen Arbeitsgruppen“ sollen sich mit den Problemen des grenzübergreifenden Arbeitsmarktes befassen. In beiden Regionen beiderseits der Grenze sind Informationen zugänglich, die von EURES-Beratern erteilt werden, jedoch gibt es in dieser Grenzregion keine EURES-Kontaktstelle.	Mit 200 Grenzpendlern, die aus Griechenland zu ihrer Arbeitsstelle fahren ist der Pendlerstrom nach Bulgarien eher gering. In umgekehrte Richtung, von Bulgarien nach Griechenland, erreicht der Pendlerstrom mit 5.600 Arbeitnehmern ein mittleres Niveau. Ein wichtiger Faktor sind hierbei die Unterschiede in den Vergütungen in beiden Ländern. Der griechische Bausektor scheint sich besonders für bulgarische Arbeitspendler, die in Griechenland arbeiten wollen, zu interessieren. Die Grenzpendler konzentrieren sich somit auf wenige Bereiche. Im Falle von qualifizierten Jobs, wo ein Diplom unabdingbar ist, ist die Anerkennung des Diploms in Griechenland sehr schwierig. Folglich werden Grenzpendler oft als unqualifizierte oder Saisonarbeiter eingestellt, auch wenn sie im Besitz eines Diploms sind.	Die Zahl der nicht gemeldeten Fälle ist insbesondere in Griechenland hoch, was keine präzisen Daten über die Anzahl der Grenzpendler zulässt. Die wichtigsten Herausforderungen für die Zukunft sind: die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit durch Förderung des Unternehmertums, Bildung von Arbeitsnetzwerken, Investitionen ins Humankapital, Lösung von Streitfragen hinsichtlich der geforderten Diplome und Qualifikationen, Entwicklung und Unterstützung von Bildungs- und Schulungseinrichtungen und die Förderung des Know-how Austausches.

2. Europäische und länderübergreifende Initiativen

Staat/Grenzgebiet	Bezeichnung	Zielsetzungen, Projekte, Fakten
Europa		
Europäische Union	Your Europe Advice	<p>Das Portal „Your Europe“ ist eine nützliche Informationsquelle zu Fragen der Rechte der Bürger, der Sozialversicherung, des Wohnens im Ausland usw. Die Einwohner können ein Team unabhängiger Rechtsberater kontaktieren, die unentgeltliche und individuelle Beratungsdienste erbringen, Vorschriften des europäischen Rechts erklären und darauf hinweisen, wie die Bürger ihre, ihnen in der Union zustehenden, Rechte einfordern können.</p> <p>Weitere Informationen: http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_en.htm</p>
Europäische Union	SOLVIT http://ec.europa.eu/solvit	<p>SOLVIT ist ein Internet-Netzwerk, im Rahmen dessen die EU-Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um außergerichtlich Probleme zu lösen, die durch unkorrekte Anwendung des Gemeinschaftsrechts im Bereich des Binnenmarktes durch öffentliche Verwaltungen entstehen. In jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union (und auch in Norwegen, Island und Liechtenstein) gibt es ein SOLVIT-Zentrum. Die SOLVIT-Zentren können sowohl die Beschwerden von Individualpersonen als auch von Firmen bearbeiten.</p>
Europäische Union	TRESS www.tress-network.org	<p>Die Abkürzung trESS steht für Training and Reporting on European Social Security (Schulungen und Berichterstattung im Bereich der europäischen Sozialabsicherung). Es ist ein vierjähriges Projekt, das von der Europäischen Union gefördert (Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration) und von der Universität Genf koordiniert wird.</p> <p>Das Projekt trESS hat fünf Ziele: das Wissen über die europäische Koordination der Sozialversicherungssysteme unter den Mitgliedern der Zielgruppen zu verbessern (Verwaltungen und Institutionen, die sich mit der Sozialversicherung befassen, Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen, Richter, Juristen und andere Fachleute, die sich für Koordinationsvorschriften interessieren); starke Netzwerke unter diesen Zielgruppen zu schaffen; über Umsetzungsprobleme in den EU-Mitgliedstaaten zu berichten; rechtliche und statistische Analysen zu Fragen der Koordination der Sozialversicherungssysteme vorzunehmen und Unterstützung für die Europäische Kommission zu leisten bei der Analyse der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts im Bereich der Koordination der sozialen Sicherungssysteme.</p>

Nordischer Ministerrat

Nordische Staaten	Hello Norden	<p>Der Informationsservice „Hello Norden“ soll die Freizügigkeit von Personen innerhalb der nordischen Staaten fördern. Zu diesem Zwecke werden Informationen zur Verfügung gestellt, die die betroffenen Personen bei ihren Entscheidungen, die den Umzug, die Arbeitsaufnahme, das Studium oder die Firmengründung in einem Nachbarland betreffen, unterstützen sollen. Das Team von „Hello Norden“ stellt Informationen zu solchen Themen wie Umzug, Studium und Arbeit in den nordischen Staaten zur Verfügung. Diese Informationen sind unter „Resources“ auf der Webseite: www.norden.org verfügbar. Die Informationen auf der Website www.norden.org waren früher auf der Website: www.hallonorden.org verfügbar. Auch wenn diese Internetadresse nicht mehr funktioniert, können die Informationsdienste von „Hello Norden“ abgerufen werden.</p>
Nordische Staaten	Nordic Social Insurance Portal http://www.nordsoc.org/	<p>Gegründet wurde das Portal von Institutionen, die sich mit der Sozialversicherung in den nordischen Staaten befassen. Gerichtet ist es an Personen, die umziehen oder ein Studium bzw. Arbeit in einem anderen nordischen Staat aufnehmen.</p> <p>Das Portal wurde entwickelt, um den betroffenen Personen zu erläutern, welcher Gesetzgebung sie in ihrem persönlichen Fall unterliegen. Zugänglich sind ebenfalls Informationen darüber, auf welche Leistungen die jeweilige Person Anspruch hat. Beim Besuchen dieses Portals findet man Informationen über die zuständigen Behörden im jeweiligen Staat sowie direkte Links zu den zuständigen Behörden.</p>
Nordische Staaten	Nordisk eTax www.nordisketax.net	<p>Nordisk eTax erteilt Informationen an Bürger eines nordischen Staates, die Bezüge oder Verbindlichkeiten in einem anderen nordischen Staat haben. Nordisk eTax entstand im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Nordischen Ministerrat und den Steuerverwaltungen Schwedens, Dänemarks, Finnlands, Norwegens und Islands. Für den Inhalt sind die oben genannten Steuerverwaltungsorgane gemeinsam verantwortlich.</p>

Informationsquellen

AGEG (Hrsg.): Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. Arbeitsdokument der AGEG veröffentlicht anlässlich der Jahreskonferenz in Karlove Vary (27.-28. November 2003)

CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Nordrhein-Pfalz, Saarland, Metz 2011

Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (Hrsg.): Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries (Wissenschaftlicher Bericht zur Mobilität der Berufspendler in den EU-Ländern UE-27/EOG/ EFTA), Luxemburg 2009

Infobest Palmrain (red.): Jahresbericht 2011, Village-Neuf 2012

Lehberger C./ Rampeltshammer L. (Red.): Einfluss der Europäischen Union auf die Gestaltung der Arbeitswelt, Saarbrücken 2012

Region Sønderjylland-Schleswig (red.): Mobilitätsbarrieren auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt – 29 Lösungsvorschläge für den Abbau bestehender Freizügigkeitshemmnisse, Padborg 2012

Shields J./ Rihm S./ O'Kane A.: A Study of Cross-Border Mobility Information Provision in Europe (Studie zur Bereitstellung von Informationen über grenzüberschreitende Mobilität), Centre for Cross Border Studies, Armagh 2011

Ulatowski Jan: Deutsch-Polnischer Arbeitsmarktmonitor am Beispiel der Regionen Westpommern und Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2011

Wille, Ch.: Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux, Frankfurt am Main 2012

Arbeitsgemeinschaft
Europäischer Grenzregionen

