



EURES-Mobilitätsreport

Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

www.wec-europa.org



Mobilitätsreport

**Saar-Lor-Lux-
Rheinland-Pfalz**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einleitung	7
2. Grenzüberschreitende Mobilität - ein Schlüssel zur Vollbeschäftigung	8
2.1 Der Wirtschaftsraum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz	10
2.2 Entwicklung und Charakteristika der Grenzgänger in SLLR	11
2.3 Die Grenzgänger in SLLR im europäischen Vergleich	17
3. Strategien / Vorschläge zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen in SLLR	20
„Mobilitätsfilter“	20
3.1 Kategorie 1: Mangel an Informationen / fehlende Arbeitsmarkttransparenz	29
3.2 Kategorie 2: Soziale Sicherungssysteme	30
3.3 Kategorie 3: Steuern	38
3.4 Kategorie 4: Rechtliche und administrative Probleme	42
3.5 Kategorie 5: Anerkennung von Qualifikationen	48
3.6 Kategorie 6: Kulturelle / Sprachliche Probleme	49
3.7 Kategorie 7: Öffentlicher Personennahverkehr	53
3.8 Kategorie 8: Berufliche Aus- und Weiterbildung	55
4. Laufende Projekte zur Überwindung der Mobilitätshemmnisse in der Region SLLR	56
5. Ausblick	61
6. Bibliographie	62
7. Kurzbericht: EURES Transfrontalier und regionale Arbeitsmärkte	65

Vorwort

Das Koordinationsbüro des EURES Transfrontalier Saarland-Lothringen-Luxemburg-Rheinland-Pfalz (SLLR) legt hiermit den ersten Mobilitätsreport seines Projektgebietes vor. Er ist eine Sammlung von Mobilitätsgründen und -hindernissen ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die Mobilitätsbedingungen können sich quasi täglich ändern; deshalb sind wir für jede Anregung und Aktualisierung dankbar. So fiel zum 1. Juli 2003 zum Beispiel aufgrund einer EU-Verordnung der Aufpreis für die Kreditkartenbenutzung im Ausland ersatzlos weg - Ende eines langen Mobilitätshemmnisses und Grund für noch mehr Mobilität beim spontanen Einkauf über die Grenze. Eine ähnliche Bedeutung könnte zukünftig die europäische Krankenversichertenkarte erhalten, die bis 2006 eingeführt sein soll.

Am Report haben in unterschiedlicher Form die über 20 EURES BeraterInnen der Großregion sowie das Team des EURES T SLLR Koordinationsbüros bzw. der MKW Wirtschaftsforschung mitgewirkt. Dies geschah in Form von workshops, Befragungen und regelmäßigem Austausch im Netzwerk. Es ist also ein Stück Gemeinschaftsarbeit unter Federführung des Koordinators. Dabei haben wir uns bei der Tabelle „Mobilitätshemmnisse“ (S. 22) an Brüsseler EURESCO-Kriterien zur Kategoriezuordnung ausgerichtet. Außerdem sind und waren wir an der Entwicklung der Berichterstattung zum Thema auf EU-Ebene mitbeteiligt, so dass der Blick auf andere EURES T's (21 gibt es zur Zeit in der EU-Tendenz: steigend) und die dortigen Mobilitätsbedingungen und Vergleiche möglich ist.

Offenbar hat die Grenzgängerentwicklung im Berichtszeitraum mit über 140.000 Pendlern in der Großregion ihren Höhepunkt erreicht und - vielleicht bald überschritten. Demografische und weltkonjunkturelle Gründe haben ihren Anteil daran. Zukünftig wird also auch darüber zu berichten sein, wie die Partner bei rückläufiger Grenzgängerzahl die grenzüberschreitende Zusammenarbeit reibungslos fortsetzen können.



MKW Wirtschaftsforschung 2004

1. Einleitung

Im Zuge der europäischen Einigung spielt das Zusammenwachsen der Regionen eine Schlüsselrolle. Ein wesentlicher Indikator zur Verwirklichung dieser Ziele ist die Entwicklung der grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte, deren Prosperitätsgrad gleichwohl von wirtschaftlichen strukturellen, rechtlichen aber auch kulturellen Gegebenheiten abhängig ist. Die Akteure der grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte sind in erster Linie Grenzgänger, deren Entscheidung über die Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Nachbarland nicht nur aus persönlichen Gründen erfolgt, sondern überwiegend von Faktoren beeinflusst wird, die vom Gesetzgeber sowie den öffentlichen Verwaltungen und Arbeitgebern festgelegt sind.

Diese sogenannten Grenzgänger können sozialrechtlich folgendermaßen definiert werden:

„Grenzgänger sind alle Arbeitnehmer und Selbstständige, die ihre Berufstätigkeit in einem Mitgliedstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen in den sie in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehren“¹

Steuerrechtlich gelten allerdings verschiedene Einschränkungen²:

- Den Status französischer Grenzgänger erhält nur derjenige, der 30 km Luftlinie von der Grenze entfernt wohnt und innerhalb der entsprechenden Zone im Nachbarland arbeitet.
- Den Status deutscher Grenzgänger erhält nur derjenige, der 20 km Luftlinie von der Grenze entfernt wohnt und innerhalb der entsprechenden Zone im Nachbarland seine Arbeitsstelle hat.
- Den Status luxemburgischer Grenzgänger erhält derjenige, der in Luxemburg wohnt und in einem anderen Mitgliedstaat arbeitet.

Trotz der oben erwähnten Entfernungsbegrenzung erstreckt sich der Geltungsbereich für den Grenzgängerstatus auf das gesamte Saarland.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Mobilitätsbedingungen im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Die bislang nur bruchstückhaft vorliegenden Informationen zum Thema Mobilitätshindernisse wurden zusam-

¹ Verordnung der Europäischen Gemeinschaft über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer EWF-VO 1408/71

² Deutsch-Französisches Doppelbesteuerungsabkommen von 1959 Art. 14

mengefasst und durch realitätsnahe Beispiele ergänzt. Neben den Mobilitätshemmnissen wurden auch die Vorteile der grenzüberschreitenden Mobilität dargestellt.

Zur Verdeutlichung soll an dieser Stelle auf die 4 Ziele der EURES-Partner hingewiesen werden:

EURES Ziele

- Informationen über **Lebens- und Arbeitsbedingungen** in den 4 Partnerregionen
- Grenzüberschreitende **Stellenvermittlung** für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- „Analyse“ der **Arbeitsmarktlage** und grenzüberschreitender Aktionen (Förderung Mobilität + Sozialdialog)
- Förderung und Entwicklung der grenzüberschreitenden **Berufsbildung**

EURES Tranfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

2. Grenzüberschreitende Mobilität - ein Schlüssel zur Vollbeschäftigung

Es ist 7.30 Uhr morgens. Michel F. macht sich aus Sierck-les-Bains/Frankreich auf den Weg zu seiner 20 km entfernten Arbeitsstelle. Zur gleichen Zeit steigt Jutta S. in Kreuzweiler/Deutschland in ihr Auto, um ins 15 km entfernte Büro zu fahren. Das Besondere an dieser alltäglichen Situation: Die Arbeitsstelle von Herrn F. ist in Saarbrücken/Deutschland, die von Frau S. in Luxemburg.

Wie die beiden Personen in diesem Beispiel³ machen sich Tag für Tag über 100.000 Personen im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz auf den Weg zur Arbeit in ein Nachbarland. Das entspricht fast einem Viertel aller Grenzpendler in Westeuropa. Bezeichnend hierfür ist, dass der grenzüberschrei-

³ Alle in den Beispielen beschriebenen Personen sind frei erfunden, die dargestellten Sachverhalte jedoch korrekt.

tende Arbeitsmarkt im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz seit Anfang der neunziger Jahre kontinuierlich gewachsen ist (siehe Kapitel 2.2).

Für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Region bringt das erhebliche Vorteile: Im Unterschied zu Grenzregionen mit geringen Pendlerzahlen ist es hier für Unternehmen leichter, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Im gleichen Maß haben Arbeitnehmer eine größere Auswahl an Arbeitsplätzen.

Damit leistet der hohe Grad an grenzüberschreitender Mobilität in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz auch einen beträchtlichen Beitrag zur Europäischen Beschäftigungsstrategie, welche von den Staats- und Regierungschefs der EU im Rahmen des Vertrags von Amsterdam im Jahr 1997 beschlossen worden ist. Eine der Schlüsselbedingungen zur Verwirklichung des Ziels der Vollbeschäftigung in Europa ist die volle Freizügigkeit der Arbeitskräfte. Das bekräftigten die Staats- und Regierungschefs wiederholt auf mehreren Beschäftigungsgipfeln.

Obwohl viele grenzüberschreitende Hindernisse bereits abgebaut (siehe Kapitel 3) wurden, gibt es auch heute noch Regelungen, welche die Mobilität der Arbeitnehmer behindern, wie das folgende - hypothetische - Beispiel illustriert.

Thomas F. aus Trier/Deutschland hat gerade die Realschule abgeschlossen. Er möchte in Luxemburg eine Ausbildung als Krankenpfleger absolvieren. Das ist jedoch nicht möglich, da dort für diese Ausbildung eine bestandene 11. Klasse eines technischen Lyzeums bzw. die bestandene 3. Klasse eines Gymnasiums vorausgesetzt wird 4.

Mobilitätshemmnisse wie unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen können im Extremfall dazu führen, dass ein Unternehmen wegen Anerkennungsschwierigkeiten keine Mitarbeiter findet, obwohl sie in den Nachbarländern vorhanden wären, und daher seine Produktion reduziert oder z. B. nach Osteuropa verlagert. Sie hemmen die wirtschaftliche Entwicklung in der Region.

Mit derartigen Problemen sind die EURES-Berater der EURES-Grenzpartnerschaft Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz täglich konfrontiert. Bislang liegt jedoch noch keine systematische Erfassung und Beschreibung der Mobilitätshemmnisse vor, so dass es schwierig ist, einen gezielten Aktionsplan zur Beseitigung dieser Hindernisse zu entwickeln.

⁴ Gonon, Philipp Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg März 2003, S. 224f.

Es ist aber von EURES-SLLR einiges an Vorarbeit geleistet worden in Form der regelmäßigen Berichterstattung über Mobilitätshindernisse, die vom SLLR-Koordinationsbüro an das EURES-Koordinationsbüro der Europäischen Kommission (EURES CO) weitergeleitet werden. Hintergrund dieser Arbeiten ist der Sachstandsbericht „Obstacles à la mobilité“ zu den Mobilitätshindernissen in der EU, den die Europäische Kommission alle zwei Jahre dem Europäischen Parlament vorlegen muss; auch für die Abgeordneten des Europäischen Parlaments ist die Freizügigkeit der EU-Bürger ein Anliegen von höchster Bedeutung.

2.1 Der Wirtschaftsraum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Das Gebiet der EURES Grenzpartnerschaft SLLR umfasst insgesamt 48.554 Quadratkilometer mit 7.887.951 Einwohnern. Um einen Überblick zu ermöglichen, werden die Bevölkerungsdaten sowie Arbeitsmarktdaten der Länder kurz dargestellt:

Fläche Bevölkerung, Dichte, Verwaltung, Superficie, Population, Densité, Administration 2003				
	Fläche/Superficie	Bevölkerung/Population	Dichte/Densité	Arbeitsamtbezirke/Zone d'emploi
Saarland	2.568	1.064.988	415	3
Lorraine	23.547	2.316.936	98	11
Luxembourg	2.586	448.300	173	17
Rheinland-Pfalz	19.854	4.057.727	204	4
Total	48.554	7.887.951	162	35

Quellen/Sources: ADEM, INSEE, LM Rh.-Pf.-Saar, Statec, Stat. LA Rh.-Pf., Stat. LA Saar, Conseil Régional, OFDT, MKW GmbH (eigene Berechnungen)

Erwerbstätige, Beschäftigte, Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Actifs, Salariés, Demandeurs d'emploi, Taux de chômage 2003				
	Erwerbstätige/Actif	Beschäftigte/Salariés	Arbeitslose/Chômeurs	Arbeitslosenquote/Taux de chômage
Saarland	444.000	355.303	45.422	9,1 %
Lorraine	845.193	538.924	77.348	8,5 %
Luxembourg	196.872	268.755	5.823	3,0 %
Rheinland-Pfalz	1.761.700	1.195.746	143.665	7,2 %
Total	3.245.765	2.358.728	272.258	7,0 %

Quellen/Sources: LAA Rh.-Pf.-Saar, Stat. LA Rh.-Pf., Stat. LA Saar, ADEM, INSEE, DRTEFP, MKW GmbH (eigene Berechnungen)

Die wirtschaftlichen Strukturen der einzelnen Gebiete in der SLLR-Region haben sich in den letzten vier Jahrzehnten stark gewandelt:

Im Saarland und in Lothringen dominierte bis in die 80er Jahre die Schwerindustrie (Bergbau sowie Stahlerzeugung). Im Zuge des allgemeinen wirtschaftlichen Strukturwandels haben diese Branchen deutlich an Bedeutung verloren, was mit einem starken Abbau an Arbeitsplätzen verbunden war. Allein im Saarland hat sich seit 1960 der Anteil der Montanarbeitsplätze an der Gesamtindustrie von 56 % auf 20 % verringert, was einen Abbau von fast 70.000 Arbeitsplätzen in der Kohle- und Stahlindustrie zur Folge hatte. Allerdings konnten die Arbeitsplätze, die in altindustriellen Bereichen abgebaut wurden nur teilweise von neuen Betrieben kompensiert werden, die hauptsächlich im Bereich der Automobilindustrie, der Dienstleistungen und der neuen Technologien tätig sind, wie z. B. Informationstechnologie, Bio- und Nanotechnologie. In den Regionen sind bedeutende Großunternehmen der chemischen Industrie, des Maschinen- und Fahrzeugbaus angesiedelt. Insbesondere die Kfz-produzierende Industrie und ihre Zulieferer haben die Kohle- und Stahlmonostruktur in der Grenzregion hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Bedeutung abgelöst. Denn dieser Industriezweig beschäftigt heute die meisten Erwerbspersonen des produzierenden Gewerbes in Lothringen und im Saarland. Die Dominanz einer Branche - der Kfz-Industrie - mit wenigen Großunternehmen stellt jedoch ein strukturelles Problem für die ganze Region dar, denn hierdurch steigt die Krisenanfälligkeit der Wirtschaft in der gesamten Region. Luxemburg hat sich in dieser Phase der Umstrukturierung zu einem der führenden Finanzplätze Europas und zu einem wichtigen Standort für Kommunikationstechnologien entwickelt.

Des Weiteren weist die Region im Bereich Fremdenverkehr eine stabile bis freundliche Tendenz auf. Insgesamt wurden im Jahr 2001 rund 33 Millionen Übernachtungen gezählt⁵. Der Löwenanteil mit über 21 Millionen entfiel dabei auf Rheinland/Pfalz.

2.2 Entwicklung und Charakteristika der Grenzgänger in SLLR

Historisch gesehen existiert in der EURES-Grenzpartnerschaft SLLR seit langem eine im europäischen Vergleich relativ hohe grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte. Immer mehr Unternehmen greifen auf qualifizierte Arbeitnehmer der Nachbarländer zurück und verringern so aufgrund ihrer

⁵ Quelle: www.grossregion.lu/html_de/grande_region/autres_donnees_structurelles.html
www.statistik.rlp.de/fremdenverkehr/gastgewerbe.html

peripheren Lage den traditionellen Standortnachteil der Grenzregionen zu den nationalen Zentren und ihren kleinräumigen Arbeitsmärkten.

Aber welche Vorteile bieten sich Grenzgängern gegenüber den im Inland wohnenden und arbeitenden Erwerbstätigen? Dies sind in erster Linie zum Teil erhebliche finanzielle Vorteile bei der Einkommensteuer, die sich aus dem Grenzgängerstatus ergeben. Eine weitere Motivation ist die **Auslandserfahrung**. Den Arbeitnehmern bietet sich nämlich die Gelegenheit, eine Fremdsprache in der Praxis zu erlernen und die gelebte Kultur eines anderen Landes in seiner ganzen Bandbreite kennen zu lernen. Diese horizontweiternden Kompetenzen im professionellen und interkulturellen Bereich haben nicht nur für die Entwicklung der Persönlichkeit eine immer wichtigere Bedeutung, sondern verbessern die Chancen auch außerhalb der nationalen Arbeitsmärkte.

Folgende Karte stellt die Grenzgängerströme in der Großregion im Jahr 2003/04 dar: Insgesamt pendeln über 143.000 Personen auf dem Weg zu ihren Arbeitsstellen über eine Staatsgrenze. Dabei stellen die Lothringer den größten Anteil an den Pendlern.

Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz
 Grenzgängerströme / Flux frontaliers 2003/2004

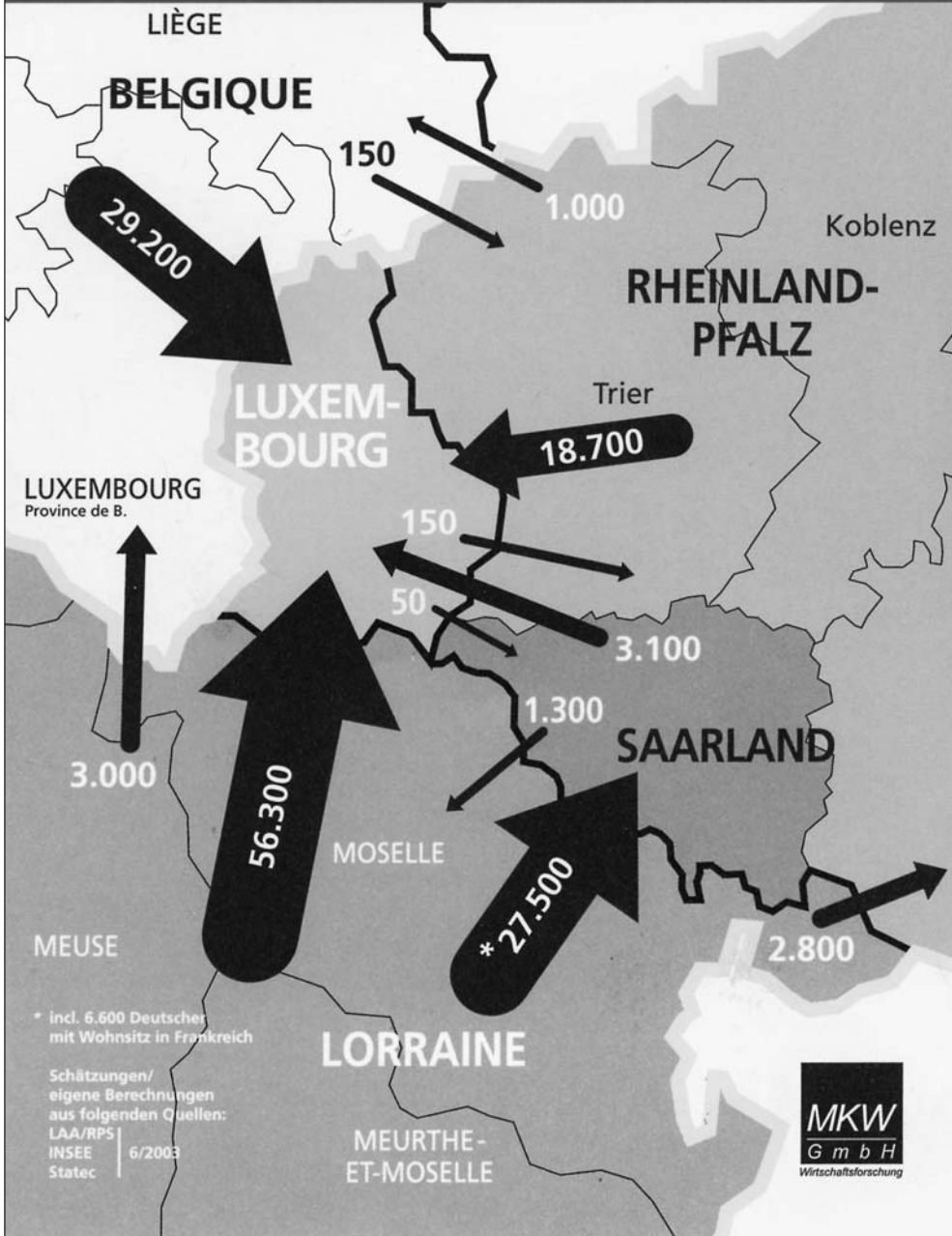


Abb. 1

- Die Abb. 1 zeigt, dass es in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz insgesamt 12 Richtungen der Grenzgängerströme gibt. Dabei entfallen 95 % der Grenzgängerströme auf nur 4 Richtungen. (F→D, F+D+B→L)
- In der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz stieg die Zahl der Grenzgänger von 1995 bis 2003/04 von ca. 77.000 auf über 143.000 an.
- Pendelten 1995 noch etwa 23.000 Arbeitnehmer von Lothringen nach Deutschland so stieg die Zahl im Jahr 2003/04 auf etwa 27.500 an. Die Zunahme der Grenzgängerströme aus Lothringen in die drei Nachbarländer wird in Abb. 2 dargestellt.

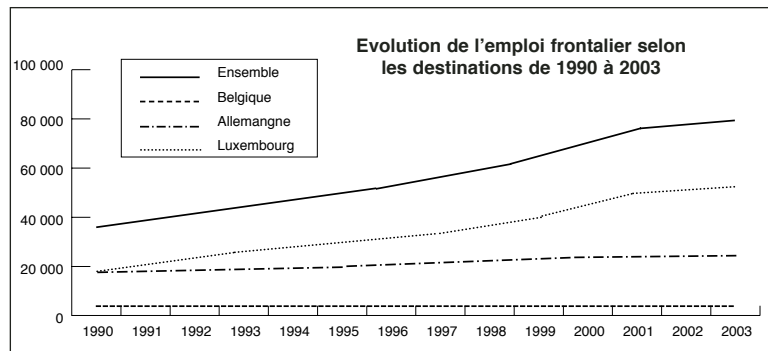


Abb. 2

- Die Zahl der Grenzgänger nach Luxemburg erhöhte sich von 1990-2002 auf ca. 103.000 (Abb. 3). Damit ist Luxemburg die Region mit dem höchsten Zuwachs an Grenzgängern in Westeuropa. In der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz hat Luxemburg auch in absoluten Zahlen den mit Abstand höchsten Anteil an Grenzgängern.

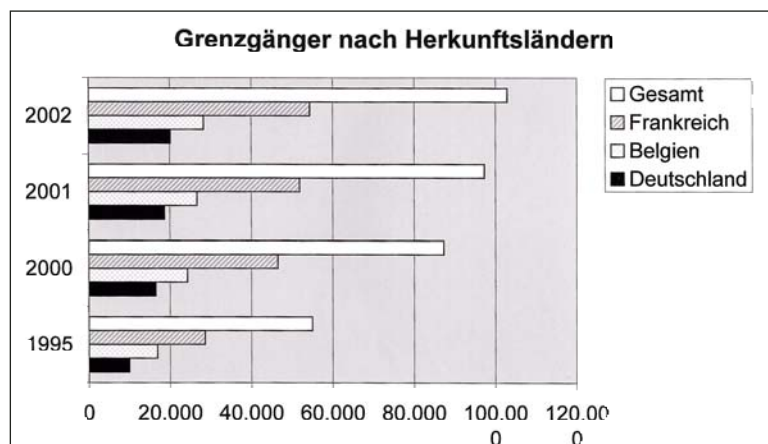


Abb. 3

Die besondere Bedeutung der Grenzgänger für den luxemburgischen Arbeitsmarkt wird in der folgenden Abb. 4⁶ deutlich, denn ein Grenzgängeranteil von 38 % ist nicht nur im regionalen sondern auch im europäischen Vergleich äußerst hoch.

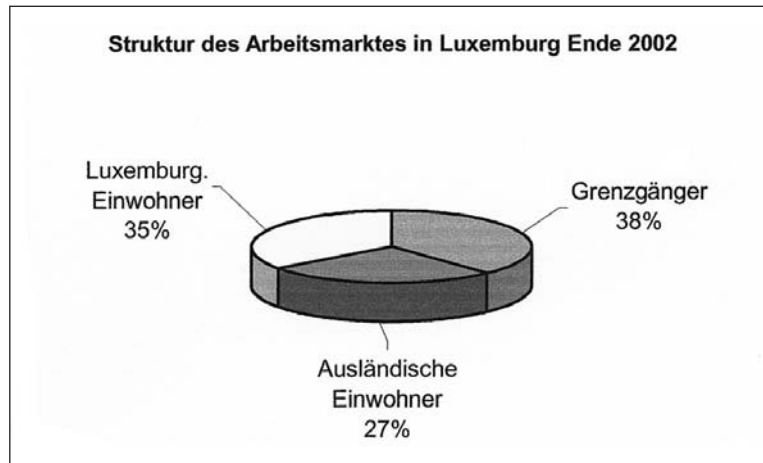


Abb. 4

Bezeichnend ist hierbei auch die Verteilung der im letzten Jahrzehnt neu geschaffenen Arbeitsplätze in Bezug auf die Herkunft der Erwerbstätigen.⁷

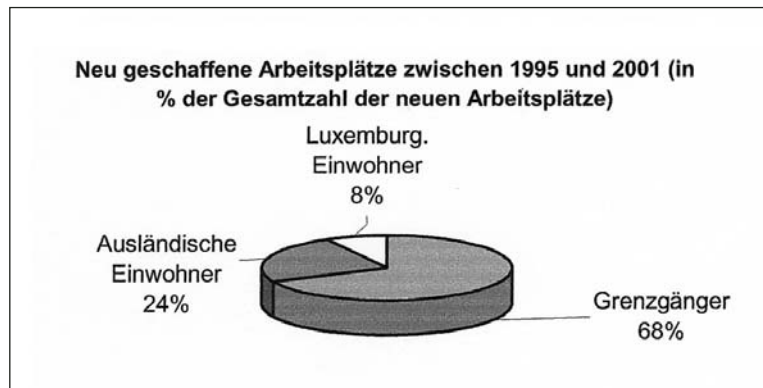


Abb. 5

Bei der Analyse der Grenzgängerströme in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz können einige regionalspezifische Besonderheiten beobachtet werden:

⁶ Quelle: Statec: Luxemburg in Zahlen 2003

⁷ Quelle: Landtag des Saarlandes, Niederschrift der Anhörung zur Grenzgängerproblematik im saarländisch-lothringisch-luxemburgischen Grenzraum vom 3. April 2003.

● **Räumliche Konzentration der Grenzgängerströme**

Die Pendlerströme sind stark räumlich und teilweise einseitig konzentriert. Allein nach Luxemburg pendeln aus den Nachbarländern 2/3 aller Grenzgänger in der Großregion, ein weiteres Viertel der Grenzgänger pendelt aus Frankreich nach Deutschland. Demgegenüber erscheinen die restlichen Grenzgängerströme geringfügig. Trotz der bereits hohen absoluten Zahl an Grenzgängern in der SLLR-Region ist noch erheblicher Spielraum für ein höheres Niveau an grenzüberschreitender Mobilität vorhanden.

● **Hoher Industriearbeiteranteil**

Der Anteil der Grenzgänger unter den Industriearbeitern ist deutlich höher als ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten, so das Ergebnis der MKW-Studie „Forschungsbericht über Grenzpendler im Europäischen Wirtschaftsraum“⁸. Während Industriearbeiter in den meisten europäischen Regionen nur rund ein Drittel der Arbeitskräfte stellen, machen sie im betrachteten Grenzraum 50 % der Grenzgänger aus! Die grenzüberschreitende Mobilität bei den Dienstleistungen - welche in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz absolut gesehen den größten Arbeitsmarktanteil stellen ist noch vergleichsweise entwicklungsfähig.

Auch wenn für die Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz keine vergleichbaren und präzisen Zahlen vorliegen, lässt sich aufgrund der Stellung des produzierenden Gewerbes schließen, dass die Verhältnisse ähnlich sind. Das bedeutet für Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, dass die Pendlerpotenziale bei den Industriearbeitern schon weitgehend ausgeschöpft sind, während sie bei den Dienstleistungen noch stark ausbaufähig sind. Die Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz weist eine gegenläufige Entwicklungstendenz zwischen dem produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor auf. In ersterem nimmt die Zahl der Beschäftigten aufgrund starker Rationalisierungsprozesse ab. Im Dienstleistungsbereich nimmt sie aufgrund einer steigenden Nachfrage und einer naturgemäß hohen Personalintensität zu. Vor diesem Hintergrund wäre eine grenzübergreifend koordinierte Investitionspolitik sinnvoll, um die wirtschaftliche Umstrukturierung vorausschauend zu bewältigen.

● **Auszubildende**

Die Zahl der französischen Auszubildenden im Saarland hat sich in den letzten 20 Jahren verringert. Während in den 80er Jahren durchschnittlich rund 100 junge Franzosen ihre Ausbildung im Saarland absolvierten,

⁸ MKW, 2001

sind es Ende 2001 etwa 40. Die beruflichen Ausbildungssysteme sind in den 4 untersuchten Ländern sehr unterschiedlich. Erstrebenswert wären kurzfristig gemeinsame Ausbildungsmodulare und langfristig gemeinsame Ausbildungsgänge.

● **Einpendelnde einheimische Arbeitskräfte**

Ein nicht unerheblicher Teil der Grenzgänger besteht aus „einheimischen“ Arbeitskräften, die im Ausland wohnen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein deutscher Arbeitnehmer in Frankreich wohnt und von dort aus zu seiner Arbeit in Deutschland pendelt. Diese Zahlen können lediglich für die Grenzgänger nach Deutschland und Luxemburg statistisch erhoben werden.

So sind 1,4 % der nach Luxemburg pendelnden Grenzgänger luxemburgische Staatsbürger, die im benachbarten Ausland wohnen.⁹ Für Deutschland ist dieser Anteil deutlich höher. Über 20 % (etwa 6.600) der Einpendler aus Frankreich sind deutsche Staatsbürger mit Wohnsitz in Frankreich.

2.3 Die Grenzgänger in SLLR im europäischen Vergleich

Eine von der MKW GmbH im Jahr 2001 im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Studie hat für das Jahr 1999 in Westeuropa 322.212 Grenzgänger ermittelt. Von allen 20 EURES-Grenzpartnerschaften zählt EURES-T SLLR damit zu denjenigen mit den höchsten Grenzgängerezahlen (s. Tabelle 2).

⁹ Service central de la statistique et des études économiques (Statec) Luxemburg, März 2001

Tabelle 2: Grenzgänger in EURES-Regionen 1999

NAME OF EURES REGION	Number of cross-vorder commuters*
H.N.F.K (Hainaut/Nord-Pas de Calais/West-Vlaandern/Kent) Belgium – France – United Kingdom	21,259
Scheldemond Belgium – Netherlands	3,820
Euregio Gronau-Enschede Germany – Netherlands	5,044
Euregio Maas Rijn Belgium – Germany – Netherlands	32,185
P.E.D. Belgium – France – Luxembour	113,012
Saar / Lorraine / Luxemburg / Rheinland-Pfalz France – Germany – Luxemburg	
EURAZUR France - Italy	850
TRANSALP France – Italy	157
Sønderjylland Denmark – Germany	2,480
EURALP Austria – Italy	800 *2
Euregio Rhein-Waal & euregio rhein-maas-nord Germany – Netherlands	12,317
Interalp Austria – Germany	20,916
EMS-Dollart Germany – Netherlands	1,213
PYREMED France – Spain	599
Ireland – Northern Ireland	11,500 *2
TransTiroliy Austria – Italy	600 *2
Øresund Denmark – Sweden	3,000 *2
Galicia / Região Norte Protugal – Spain	4,000 *2
Oberrhein France – Germany – Switzerland	86,910
Tornedalen Finland – Sweden	920 *2
TOTAL	322,212

* Most recent data: year 1999, in some cases 2000

*2 data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.

Quelle: MKW, 2001: Tabelle A6: Cross border communitors in EURES regions in 1999 - Overview, Annex S. 6

Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz liegt räumlich gesehen in der Zone Westeuropas mit der höchsten Konzentration an Grenzgängern überhaupt. Diese erstreckt sich von den Benelux-Staaten über Luxemburg und das Rheintal bis zur Schweiz. In diesem schmalen Raum können 85 % aller westeuropäischen Grenzgänger lokalisiert werden. Die gesamte Großregion - bestehend aus SLLR und PED - umfasst knapp ein Viertel aller europäischen Grenzgänger.

Die jährliche Zuwachsrate an Grenzgängern lag in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz zwischen 1995-1999 bei 4,7%, also deutlich über dem westeuropäischen Durchschnittswert von 3,9 %.

Damit hat Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz im europäischen Vergleich bereits ein relativ hohes Niveau an **grenzüberschreitender Mobilität** erreicht. Jedoch ist die Mobilität der Arbeitskräfte sowohl in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz als auch in der EU insgesamt im Vergleich mit außereuropäischen Regionen noch relativ gering. Das betrifft sowohl die Mobilität von Grenzgängern als auch die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb einzelner EU-Staaten.

In Deutschland beispielsweise ziehen jährlich 1,2 % der Einwohner in ein anderes Bundesland um, was dem europäischen Durchschnitt entspricht.¹⁰ In Großbritannien liegt der entsprechende Wert bei 1,6 %, in Spanien lediglich bei 0,6 %. In den USA dagegen beträgt dieser Prozentsatz, der als wichtiger Indikator für die Mobilität einer Bevölkerung gilt, 3 %. Die europäischen Arbeitskräfte sind also innerhalb der einzelnen EU-Staaten deutlich weniger mobil als die Erwerbstätigen in den USA. Die OECD sieht darin einen entscheidenden Standortnachteil der europäischen Wirtschaft. Dieser Aspekt wird auch in der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie aufgegriffen, in der auch weitere Entwicklungsvorschläge unterbreitet werden¹¹.

Noch deutlich geringer ist die Mobilität der Europäer, sobald es darum geht, in ein anderes Land zu pendeln oder gar den Wohnsitz dorthin zu verlegen. Eine im Februar 2002 von PricewaterhouseCoopers veröffentlichte Studie kam zu einem bemerkenswerten Ergebnis:¹² Bei einer Untersuchung in acht europäischen Staaten hatten 70% der befragten Unternehmen einen hohen Bedarf an räumlich mobilen Fachkräften - also auch über Staatsgrenzen hinweg angegeben. Hingegen waren nur 17 % der befragten Arbeitnehmer prinzipiell daran interessiert, im Ausland zumindest vorübergehend zu leben und zu arbeiten. Die Schlussfolgerung dieser Studie lautete daher: **„Es gibt keinen Mangel an Qualifikationen in Europa - die Leute sind einfach am falschen Platz“.**

¹⁰ MKW, 200

¹¹ Beschäftigungsstrategie EIS

¹² PricewaterhouseCoopers, 2002

Dies ist darauf zurückzuführen, dass trotz der jährlich steigenden Zahl der Grenzgänger in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz viele Menschen in Grenzregionen nur im Heimatland nach Arbeit suchen und eine Beschäftigung im Nachbarland gar nicht erst in Erwägung ziehen. Der Grund für die - im Vergleich zu den USA - relativ geringe grenzüberschreitende Mobilität liegt in einem ganzen Bündel an Mobilitätshemmnissen, mit denen es Grenzgänger - im Gegensatz zu Pendlern innerhalb eines Landes - zu tun haben.

3. Strategien / Vorschläge zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen in SLLR

Mobilitätshemmnisse wirken wie ein Filter: Jedes Hindernis stellt eine Filterschicht dar, die die Zahl der Arbeitskräfte, die den Schritt von der prinzipiellen Mobilitätsbereitschaft zur Aufnahme einer Arbeit im Nachbarland tatsächlich vollziehen, weiter verringern. Diese Wirkung wird in Abbildung 6 veranschaulicht.

„Mobilitätsfilter“

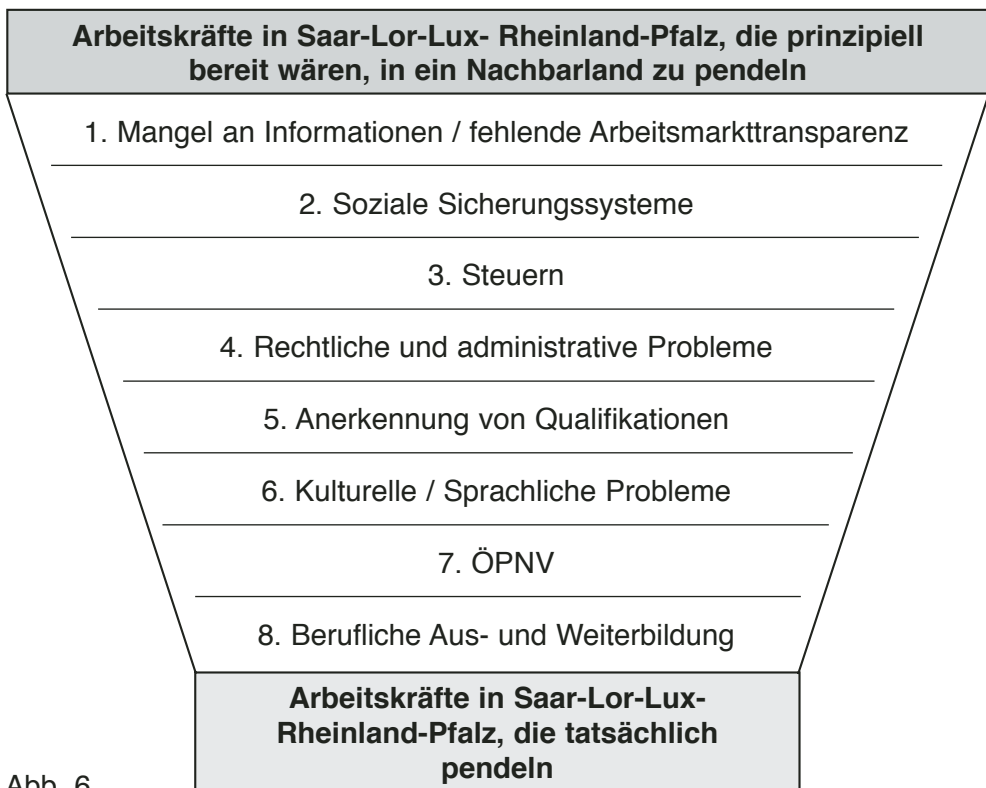


Abb. 6

Mobilitätshemmnisse in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Im Folgenden werden die aktuellen Mobilitätshemmnisse in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz aufgezeigt und gleichzeitig Vorschläge zu ihrer Beseitigung dargelegt.

Wie bereits im „**Mobilitätsfilter**“ von (Abb. 6) angedeutet, lassen sich die Mobilitätshemmnisse in acht Kategorien gliedern:

- 1. Mangel an Informationen / fehlende Arbeitsmarkttransparenz**
- 2. Soziale Sicherungssysteme**
- 3. Steuern**
- 4. Rechtliche und Administrative Probleme**
- 5. Anerkennung von Qualifikationen**
- 6. Kulturelle / Sprachliche Probleme**
- 7. Öffentlicher Personennahverkehr**
- 8. Berufliche Aus- und Weiterbildung**

Bei der Zuordnung der Mobilitätshemmnisse in die Kategorien gab es in einigen Fällen mehrere Möglichkeiten. Es wurde die Zuordnung vorgenommen, die uns von der Ursache des Hemmnisses gesehen am sinnvollsten erschien. In der folgenden Tabelle werden die weiteren Möglichkeiten der Zuordnung zusätzlich aufgeführt.

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
1	1. Mangel an Informationen/ fehlende Arbeitsmarkttransparenz	EU	D↔L F↔L	<ul style="list-style-type: none"> ● Fehlendes gemeinsames Netzwerk für freie Arbeitsplätze und -möglichkeiten in den Nachbarländern bzw. noch nicht ausreichende Integration von EURES in die Arbeitsverwaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbreitung von Informationen über Kontaktadressen bzw. Internetportalen für Stellensuchende 	D, L
2	1. Mangel an Informationen/ fehlende Arbeitsmarkttransparenz 6. Kulturelle/sprachliche Probleme	EU	D↔L D↔F	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitnehmer, die im Nachbarland arbeiten und Zugriff auf öffentliche Dokumente haben wollen, erhalten diese nicht immer in ihrer Sprache. ● Offizielle Dokumente, Gesetzestexte und Broschüren sind nur in der Sprache des Ursprungslandes vorhanden. Schlechte Sprachkenntnisse vieler Grenzgänger in Bezug auf die jeweiligen Nachbarländer. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Systematische Übersetzung aller Öffentlichen Dokumente (Formulare, Broschüren, Gesetzestexte und anderer Informationsquellen) in die Sprache des Nachbarlandes. ● Ständige Aktualisierung. 	L, D, F
3	1. Mangel an Informationen/ fehlende Arbeitsmarkttransparenz	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Interessenten, die im Nachbarland arbeiten wollen, müssen alle für sie relevanten Informationen (offene Stellen, Anerkennung der Qualifikationen, sozialversicherungsrecht, Steuerrecht) an unterschiedlichen Stellen einholen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Schaffung von zentralen Anlaufstellen, bei denen alle wichtigen Informationen für Grenzgänger zu erhalten sind. 	D, F, L
4	1. Mangel an Informationen/ fehlende Arbeitsmarkttransparenz	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Mangelnde Kenntnis der Qualifikationen, konkreten Tätigkeiten und Fachterminologie des gleichen Berufes im Nachbarland seitens der Arbeitgeber. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Systematische Gegenüberstellung und Übersetzung der Bezeichnungen, Tätigkeiten Qualifikationen und Fachterminologie aller Berufe. 	D, F, L
5	2. Soziale Sicherungssysteme 4. rechtliche und administrative Probleme	SLLR	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Verschiedene Zuständigkeit der Krankenkasse: während Erwerbszeiten die Krankenkasse im Arbeitsland, bei Arbeitslosigkeit und Rente die Krankenkasse im Wohnland ● Komplizierte Bürokratie zur Wahrung von Leistungsansprüchen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Harmonisierung der Zuständigkeit bei Erwerbszeiten und Arbeitslosigkeit/Rente. ● Vereinfachung bei der Inanspruchnahme von Leistungen. 	D, F, L

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
6	2. Soziale Sicherungssysteme	EU	D→L L→D	<ul style="list-style-type: none"> ● Unterschiedliches Renteneintrittsalter: z.B. in Luxemburg i. d. R. 65 J., aber Vorruhestand ab 57 J. möglich, wenn 40 Beitragsjahre erreicht sind. In Deutschland und in Frankreich Renteneintrittsalter 65 Jahre. Problem: Frühverrentung der Grenzgänger in Luxemburg 	<ul style="list-style-type: none"> ● Frührente für deutschen Grenzgänger, mit Abschlägen nach unten müsste möglich sein: ein Grenzgänger, in der D und in L je 20 Jahre gearbeitet hat, müsste mit 57 Jahren in Rente gehen können, mit Abschlägen für die deutsche Rente + volle Luxemburg-Rente. ● Angleichung des Renteneintrittsalters in EU-Ländern. 	D, L
7	2. Soziale Sicherungssysteme	EU	L↔D F↔D F↔L	<ul style="list-style-type: none"> ● Grenzgänger haben keinen Anspruch auf Riesterrente. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Anspruch sollte auch für Grenzgänger bestehen. 	D, F, L
8	2. Soziale Sicherungssysteme	EU	L↔D F↔D F↔L	<ul style="list-style-type: none"> ● Nicht-Anerkennung des Invaliditätsgrades bei schweren Krankheiten und Unfällen (auch Arbeitsunfällen). ● „Aussteuerung“ nach langer Krankheit: Zuständigkeitsproblem bei Zahlung von Lohnersatzzahlungen bei französischen Grenzgängern. ● Unterschiede bei Krankenkassen und Unfallversicherungen ● In allen Firmen in Lux besonders in der Baubranche 	<ul style="list-style-type: none"> ● Regelungen zur Anerkennung des Invaliditätsgrades in den Ländern der EU angleichen. ● Mehr Informationen für Ärzte. ● Gegenseitige Anerkennung der Gutachten. ● Bildung einer grenzübergreifenden medizinischen Instanz. ● Informationsveranstaltungen. ● Harmonisierung der gesetzlichen Regelungen der Arbeitslosenversicherung 	D, F, L
9	2. Soziale Sicherungssysteme	SLLR	D↔F	<ul style="list-style-type: none"> ● Grenzgänger, die nach Deutschland pendeln müssen sich nicht nur beim französischen, sondern auch beim deutschen Arbeitsamt melden, um Anwartschaftszeiten in der Rentenversicherung zu wahren. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbesserte Informationsmöglichkeiten und -strukturen 	D, F, L
10	2. Soziale Sicherungssysteme	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Anerkennung der Rente bei Arbeitsunfähigkeit hängt vom Land ab, wo der Arbeitnehmer wohnt (Wohnort-Arbeitsstätten-Prinzip). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Anerkennung der Rente bei Arbeitsunfähigkeit müsste vom Land abhängen, wo der Arbeitnehmer zuletzt tätig war. 	D, F, L

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
11	2. Soziale Sicherungssysteme	EU	D→L F→L	● In Luxemburg wird bei der Annahme einer schlechter bezahlten Arbeit ein Lohnkostenzuschuss bezahlt (nur im Rahmen eines Sozialplans).	● Grenzgänger sollten ebenfalls Anspruch auf den Lohnkostenzuschuss haben. ● Lohnkostenzuschuss sollte auch in F und D gezahlt werden.	D, L
12	2. Soziale Sicherungssysteme	SLLR	F→D	● Bei Insolvenzverfahren ist besonders für französische Grenzgänger eine Gleichbehandlung von Deutschen und Franzosen nicht immer gewährleistet	● Verbesserung der Informationspolitik über die Anerkennung des Anspruchs auf „Arbeitslosen-/Insolvenzgeld“ im Insolvenzverfahren bereits ab dem Zeitpunkt der Kündigung.	D, F, L
13	2. Soziale Sicherungssysteme	SLLR	F→D L→D	● Grenzgänger, die in Deutschland arbeiten, zahlen Beiträge in die deutsche Pflegeversicherung, haben jedoch keinen Anspruch auf Sachleistungen, falls sie selbst einmal pflegebedürftig werden. Ausnahme: Solange ein Arbeitnehmer in Deutschland versichert ist, hat er bei einem Pflegefall einen Anspruch auf Zahlung aus der Pflegeversicherung.	● Änderung der Regelung: Anspruch von Grenzpendlern aus EU-Ländern auf Sachleistungen oder geringerer Beitrag zur Pflegeversicherung. ● Anerkennung von Pflegeleistungen auch im Alter für Grenzgänger, die während ihres Arbeitslebens in die deutsche Pflegeversicherung eingezahlt haben.	D, F, L
14	2. Soziale Sicherungssysteme	EU	D→L D→F	● Zuschuss des Arbeitsamtes für Vorstellungsgespräche wird nur im Inland gezahlt jedoch nicht im Ausland.	● Ausweitung der Ansprüche auch für Vorstellungsgespräche im Nachbarland.	
15	2 Soziale Sicherungssysteme	EU	D↔L	● Besondere finanzielle Betroffenheit wegen Bruttolohn/-gehalt bezogener Bemessung des Arbeitslosengeldes eines luxemburgischen Grenzgängers mit Wohnsitz in Deutschland. Der/das luxemburgische Bruttolohn/-gehalt liegt mittlerweile deutlich unter dem bei einer adäquaten Tätigkeit in Deutschland.	● Wiedereinführung der „fiktiven Bemessung“ in Fällen, in denen eine bruttolohnbezogene Bemessung zu einer „unbilligen Härte“ führt.	D, F, L
16	2. Soziale Sicherungssysteme	SLLR	F→D	● Keine Möglichkeit für französische Grenzgänger, Trainingsmaßnahmen in Deutschland zu absolvieren: Da deutsche Bildungsträger von der ASSEDIC nicht anerkannt sind, zahlt sie kein Unterhaltsgeld.	● Möglichkeit der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen im europäischen Nachbarland für Arbeitslose.	D, F, L

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
17	3. Steuern	SLLR	D→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Doppelbesteuerungsabkommen verlangt 180 Tage Arbeit in Luxemburg, liegt die Arbeitszeit darunter, besteht die Gefahr, dass Einkommenssteuer sowohl in Luxemburg als auch im Wohnland abgezogen wird. ● LKW-Fahrer und andere Firmen mit Firmensitz in in Luxemburg. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Anpassung des Doppelbesteuerungsabkommens an die Situation der LKW-Fahrer (ähnlich der Regelungen für Piloten und Binnenschiffer). 	D, L
18	3. Steuern	EU	D↔L	<ul style="list-style-type: none"> ● Probleme bei der Besteuerung, wenn Haupt- und Nebenbeschäftigung in verschiedenen Ländern ausgeübt werden. Die Möglichkeit zu einer Ausnahmeregelung besteht nach EG-VO 1408/71 nach Artikel 17. Sie muss allerdings vom Betroffenen über die beteiligten Behörden bei der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, www.dvka.de) in Bonn besonders beantragt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sozialversicherung aus der Nebenbeschäftigung ebenfalls in dem Land abführen, in dem die Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. 	D, F, L
19	3. Steuern	SLLR	D→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Kosten von Grenzgängern für Kindergarten außerhalb von Luxemburg sind in Luxemburg steuerlich nicht absetzbar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Harmonisierung des Steuerrechts unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Grenzgänger. 	L
20	3. Steuern und 2. Soz. Sicherungssysteme 4. Rechtliche und administrative Probleme	SLLR	F→D	<ul style="list-style-type: none"> ● Deutsche können Dienstleistungen von Franzosen nicht per „Chèque-Service“ in Anspruch nehmen, da Sozialversicherungssysteme einen Transfer ausschließen. ● In Deutschland müsste die Meldung an die Sozialversicherung sowie die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern erfolgen, in Frankreich werden diese Aufgaben durch den „Chèque-Service“ übernommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● „Chèque-Service“ für alle Länder öffnen ● Vorschlag: System des „Chèque-Service“ in D über EURES-T-SLLR einführen. 	D
21	3. Steuern 2. Soziale Sicherungssysteme	SLLR	F→L D→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Französische oder deutsche Arbeitnehmer werden über eine luxemburgische Leiharbeitsfirma wieder in ihrem Wohnland vermittelt. Dadurch spart die Leiharbeiterfirma, da sie geringere Abgaben und niedrigere Bruttolöhne in Luxemburg zahlt. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Höhere Löhne für luxemburgische Leiharbeiter. ● Kontrollen der nationalen und EU-Behörden. 	L

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
22	4. Rechtliche und administrative Probleme	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Mangel an Flexibilität der Verwaltungen bei grenzüberschreitenden Zuständigkeitsfragen. ● „Rigidität“ der national-orientierten Systeme. ● Fehlende Rechtsgrundlage für die französische und luxemburgische Arbeitsverwaltung, um deutsche Arbeitnehmer (Grenzgänger) als Arbeitssuchende zu führen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Erweiterter grenzüberschreitender Handlungsspielraum. ● Schaffung der Rechtsgrundlage. ● Dadurch evtl. Vermeidung von Arbeitslosigkeit. 	D, F, L
23	4. Rechtliche und administrative Probleme 2. Soziale Sicherungssysteme	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitgeber, die einen im Nachbarland wohnenden Arbeitslosen einstellen möchten, bekommen vom Arbeitsamt keine Zuschüsse. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grenzüberschreitendes Abkommen zwischen den nationalen Arbeitsämtern. ● Arbeitgeber sollten für einen langzeitarbeitslosen Grenzgänger einen Lohnkostenzuschuss in gleicher Höhe erhalten wie für einen inländischen Langzeitarbeitslosen. 	F, D, L
24	4. Rechtliche und administrative Probleme	SLLR	D→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Verspätete Überweisung des luxemburgischen Kindergeldes bzw. des Differenzgeldes an Grenzgänger. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Einstellung zusätzlichen Verwaltungspersonals zur Bearbeitung. 	L
25	4. Rechtliche und administrative Probleme	SLLR	D→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Erziehungsgeld für EU-Angestellte in Luxemburg (Grenzgänger) wird weder von Luxemburg noch von der deutschen Verwaltung gezahlt. Dies wird damit begründet, dass es sich um eine EU-Angelegenheit handle. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aktualisierung der EU-Statuten für Grenzgänger. ● Klärung, welches Land für die Zahlung des Kindergeldes für EU-Angestellte zuständig ist. 	L, D
26	4. Rechtliche und administrative Probleme	SRRL	D→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten und in ihrem Wohnland politisch engagiert sind, bekommen von ihrem luxemburgischen Arbeitgeber keine Freistellungsstunden (Freistellung nur wenn politische Tätigkeit in luxemburgischen Gemeinden ausgeübt wird). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Änderung des luxemburgischen Arbeitsrechtes: Freistellung für politische Tätigkeiten auch in Gemeinden der Nachbarländer. 	L

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
27	4. Rechtliche und administrative Probleme	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● EU-Richtlinie ab dem 1.7.2003: Gebühren für In- und Auslandsüberweisungen identisch: Problem: einige Banken verstoßen gegen EU-Richtlinie und erheben trotzdem weiterhin erhöhte Bankgebühren für ausländischen Geldverkehr. 	<ul style="list-style-type: none"> ● EU-Richtlinien sollten beachtet werden. 	F, D, L
28	4. Rechtliche und administrative Probleme	SLLR	F→D	<ul style="list-style-type: none"> ● Deutsches DATEV-Lohnprogramm (Lohnerfassung) erlaubt keine Überweisung des Lohnes ins Ausland, bzw. nach Frankreich: Arbeitnehmer muss Konto in Deutschland haben, da kein internationaler Bankcode im DATEV verarbeitet werden kann. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Anpassung des DATEV-Programms an grenzüberschreitende Überweisungen. 	D
29	4. Rechtliche und administrative Probleme	SLLR	D↔F D↔L F→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Schwierigkeiten für Deutsche, ein Praktikum in Frankreich zu absolvieren, da ein Praktikum in F eine „convention de stage“ (Praktikumsvertrag) erfordert. ● In LUX keine arbeitsrechtliche Grundlage für einen Praktikumsvertrag, nur Beschäftigung zu einem gesetzl. Mindestlohn möglich. ● Versicherungsprobleme 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sonderstatut für grenzüberschreitende Praktikanten. ● Vereinfachung des Verwaltungsaufwands. ● Bessere Informationen für Praktikanten und Unternehmer. 	D, F, L
30	5. Anerkennung von Qualifikationen	EU	D→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Allgemeines Anerkennungsproblem ausländischer Berufsausbildungen. ● Probleme speziell in Luxemburg im Gesundheitssektor: Absolventen müssen ihre Prüfungen in Luxemburg wiederholen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Änderung der Vorschriften des betreffenden Ministeriums. ● Langfristige Angleichung der Ausbildungen und Abschlüsse in der EU. 	L
31	6. Kulturelle/sprachliche Probleme	EU	D→L D→F F→D	<ul style="list-style-type: none"> ● Keine oder wenig Sprachförderung bei grenzüberschreitenden Programmen, Sprachförderung nicht immer erlaubt. ● In Frankreich wohnhaften Deutschen werden Sprachkurse nicht mehr gezahlt. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. Fremdsprache = Nachbarsprache. ● längere Sprachprogramme und Auslandsaufenthalte. 	D, F, L
32	7. Öffentlicher Personennahverkehr	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Bewerbungsverfahren. ● Unternehmensstrukturen. ● Arbeitsweise und Kommunikation in Unternehmen. ● Mentalität. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Angebot von Kursen zu Bewerbungsverfahren und kulturellen Unterschieden in Unternehmensstruktur, Arbeitsweise und Kommunikation in Unternehmen der Nachbarländer. 	D, F, L

Übersicht über die Mobilitätshemmnisse in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Nr.	Art des Mobilitätshemmnisses	EU-weit oder Region	Richtung	Mobilitätshemmnis	Aktion	Ort der Aktion
33	7. Öffentlicher Personennahverkehr	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Grenzgänger haben Schwierigkeiten, zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen, da der grenzüberschreitende öffentliche Nahverkehr eine zu geringe Kapazität und Verfügbarkeit auch auf den Hauptverkehrsachsen anbietet. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbesserung der öffentlichen grenzüberschreitenden Verkehrsverbindungen. ● Wiedereröffnung stillgelegter Linien. ● Verkehrsverbund, Grenzgängerticket. 	D, F, L
34	7. Infrastruktur	EU	D↔L F↔L F↔D	<ul style="list-style-type: none"> ● Zunahme des grenzüberschreitenden Verkehrs durch die Grenzgänger wird bei der Planung der Infrastrukturmaßnahmen bzw. Straßenbaumaßnahmen zu wenig berücksichtigt. ● Generelle Überlastung der Straßenverkehrsnetze in Grenzgebieten im Berufsverkehr. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Anpassung der Infrastruktur an die Erfordernisse des zunehmenden Grenzverkehrs. 	D, F, L
35	8. Berufliche Aus- und Weiterbildung	SLLR	F→D (D→F)	<ul style="list-style-type: none"> ● Fehlendes hochqualifiziertes Potential bei Arbeitnehmern und Angestellten in den Bereichen EDV, Hotel- und Gaststättengewerbe, LKW-Fahrer, Metallarbeiter. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bedarfsangepasste Qualifizierungsinstrumente bestimmt durch Wirtschaft. ● Grenzüberschreitender Informationsaustausch. 	F, D
36	8. Berufliche Aus- und Weiterbildung	SLLR	D→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> ● Der Weiterbildungsurlaub ist nur für Arbeitnehmer möglich, die in Luxemburg leben, nicht für Grenzgänger die im Nachbarland leben. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Änderung der Gesetzeslage: Weiterbildung auch für Arbeitnehmer ermöglichen, die in einem EU-Nachbarland leben. 	L

3.1 Kategorie 1: Mangel an Informationen / fehlende Arbeitsmarkttransparenz

Mobilitätshemmnis Nr. 1

Die Quellen, aus denen Arbeiternehmer und Arbeitgeber ihre Informationen über offene Stellen und Stellengesuche beziehen (Zeitungen, aber auch Internet-Jobdatenbanken) sind in der Regel nicht grenzüberschreitend ausgerichtet, sondern beschränken sich auf einen nationalen Raum. Allerdings ist eine begrenzte Internet-Recherche bei den Internet-Portalen der ANPE und der Bundesagentur für Arbeit auch für Ausländer möglich. Lediglich in Luxemburg gibt es keinen Zugriff auf den Stellenmarkt der ADEM über das Internet.

Arbeitgebern wie Arbeitnehmern in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz ist es nicht möglich, bei den Arbeitsverwaltungen umfassende und detaillierte Informationen über den Arbeitsmarkt im Nachbarland zu erhalten. Das liegt daran, dass der Informationsaustausch zwischen den nationalen Arbeitsverwaltungen noch nicht ausreichend integriert und koordiniert ist.

Mobilitätshemmnis Nr. 2

Der Zugang zu relevanten Informationen ist deutlich schwieriger (andere Sprache, andere Regelungen für Steuern und Sozialleistungen, fehlende Kontaktadressen etc.).

Formulare, Broschüren, Gesetzestexte und andere Informationsquellen sind in der Regel nur in der Landessprache vorhanden. Für Personen aus den Nachbarländern sind diese schwer zu verstehen, da sie ein hohes Maß an Sprachkenntnissen voraussetzen.

Mobilitätshemmnis Nr. 3

Die Informationsquellen sind verstreut.

Es gibt keine zentrale Anlaufstelle, bei denen Interessenten alle für sie relevanten Informationen (offene Stellen, Anerkennung der Qualifikationen, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht) erhalten könnten.

Mobilitäthemmnis Nr. 4

Die Tätigkeitsbeschreibungen der Berufe und die dafür nötigen Qualifikationen sind verschieden.

Ein deutscher Zahntechniker-Meister ist mit der Qualifikation und der konkreten Tätigkeit eines französischen prothésiste dentaire in der Regel nicht vertraut, ebenso wenig wie mit der Fachterminologie der anderen Sprache (und umgekehrt).

Angesichts dieser Informationsdefizite ist es durchaus nachvollziehbar, dass viele Arbeitnehmer davor zurückschrecken, im Nachbarland nach Arbeit zu suchen, und dass Arbeitgeber Hemmungen haben, einen Bewerber aus dem Nachbarland einzustellen.

Vorschläge zur Beseitigung der Informationsdefizite

- Schaffung eines gemeinsamen Netzwerkes der Arbeitsvermittlung bei den Arbeitsverwaltungen in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz.
- Systematische Übersetzung aller Formulare, Broschüren, Gesetzestexte und anderer Informationsquellen in die Sprache des Nachbarlandes.
- Schaffung von zentralen Anlaufstellen, bei denen Interessenten alle für sie relevanten Informationen (offene Stellen, Anerkennung der Qualifikationen, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht) erhalten könnten.
- Systematische Gegenüberstellung und Übersetzung der Berufsbezeichnungen, Qualifikationsbeschreibungen und der Fachterminologie

3.2 Kategorie 2: Soziale Sicherungssysteme

Wichtige Fragen, die sich Arbeitnehmer stellen, wenn sie eine Arbeitsstelle im Nachbarland in Erwägung ziehen, betreffen die sozialen Sicherungssysteme, wie das folgende Beispiel zeigt:

- „Werde ich zumindest das gleiche Niveau an Sozialleistungen haben wie in meinem Heimatland?“
- „Wie sieht es mit meiner Rente aus für die Zeit, die ich im Ausland arbeite?“

Hierbei ist zu beachten, dass die jeweiligen sozialen Sicherungssysteme national verankert sind. Einheitliche Richtlinien der EU gibt es kaum. Die EU garantiert lediglich folgende Grundsätze:

- Es darf keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft geben.
- Im Hinblick auf das Sozialversicherungsrecht ist das Recht desjenigen Landes maßgeblich, in dem der Grenzgänger arbeitet.
- Für jemanden, der in mehreren Mitgliedstaaten der EU gearbeitet und Beiträge in Sozialkassen eingezahlt hat (v.a. Rentenkasse), werden die Arbeitsjahre im EU-Ausland auf den Rentenanspruch angerechnet.

Eine grundsätzliche Problematik besteht für Grenzgänger darin, dass während der Erwerbszeiten zwar die Sozialgesetzgebung des Arbeitslandes greift, die Kranken- und die Arbeitslosenversicherung des Wohnlandes bei der Wahrung von Leistungsansprüchen aber dennoch eine Rolle spielen. Die folgenden beiden Beispiele veranschaulichen die Komplexität der Probleme, von denen Grenzgänger oft betroffen sind.

Mobilitätshemmnis Nr. 5

Karl D. wohnt in Saarbrücken und arbeitet in Forbach. Als Grenzgänger mit Wohnsitz in D muss er sich bei der Krankenkasse seines Wohnortes anmelden und Formulare (E 106, E 109, E 104) vorlegen, um für sich und seine Familie Sachleistungen in Anspruch nehmen zu können. Um Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit zu beziehen, muss er einen Krankenschein innerhalb von drei Tagen bei der französischen Krankenkasse und innerhalb von zwei Tagen beim französischen Arbeitgeber einreichen.

Wenn Karl W. arbeitslos wird bzw. des Renteneintrittsalter erreicht, ist ausschließlich die Krankenversicherung seines Wohnlandes zuständig.

- Unterschiede der gesetzlichen Regelungen zur Rente und Arbeitsunfähigkeit

Beträchtliche Unterschiede gibt es beispielsweise im Rentenrecht: Die Höhe der Rentenbezüge, das Rentenalter und der Anspruch auf Erwerbsunfähigkeits-Invalidenrente sind je nach Nationalstaat unterschiedlich. Anspruch auf die volle Rente besteht in Luxemburg schon mit 57 Jahren bei 40 Rentenbeitragsjahren (ansonsten Renteneintrittsalter in Luxemburg: 65 J.), in Frankreich und Deutschland jedoch erst mit 65.

Mobilitätshemmnis Nr. 6

Hans D. aus Saarburg/Deutschland hat 23 Jahre in Deutschland gearbeitet und entschließt sich mit 45 Jahren, eine interessante und gut dotierte Stellung in Luxemburg anzunehmen. Nach 12 Jahren hat er das luxemburgische Rentenalter von 57 Jahren erreicht und kann von seinem Arbeitgeber in den Ruhestand entlassen werden. Von der luxemburgischen Rentenversicherung erhält er eine Rente für die 12 Jahre, die er in Luxemburg gearbeitet hat. Für die 23 Arbeitsjahre in Deutschland hat er Anspruch auf eine deutsche Rente, allerdings erst nach Erreichen des deutschen Rentenalters von 65 Jahren. D.h. er muss vom 57. bis zum 65. Jahr lediglich mit der luxemburgischen Rente vorlieb nehmen.

Mobilitätshemmnis Nr. 7

Karl D. wohnt in Luxemburg, Franz D. wohnt in Thionville. Beide arbeiten in einem Unternehmen in Merzig und möchten als deutsche Staatsbürger ihre Altersvorsorge durch die Riesterrente ergänzen. Bei einem Beratungsgespräch mit einem Finanzfachmann stellt sich jedoch heraus, dass der Leistungsanspruch aus der Riesterrente nur für Beitragszahler besteht, die ihren Wohnsitz im Inland haben.

Mobilitätshemmnis Nr. 8

Michaela D. wohnt in Konz/Deutschland, hat 10 Jahre in Deutschland als Sekretärin gearbeitet und ist seit 17 Jahren in einem Büro in Luxemburg beschäftigt. Mit 46 Jahren erkrankt sie schwer und ist längere Zeit nicht arbeitsfähig. Ihr deutscher Arzt versucht, die Arbeitsfähigkeit mit Kuren und anderen Maßnahmen wieder herzustellen, was sich mehrere Monate hinzieht. Nach einem halben Jahr erhält sie von ihrer luxemburgischen Krankenversicherung einen Bescheid, wonach sie sich einer Gesundheitsprüfung zu unterziehen hat, die darüber entscheidet, ob sie in ihre Arbeit zurückkehrt oder ob sie aus dem Erwerbsleben ausscheidet und Invalidenrente erhält; ihr behandelnder Arzt hatte von dieser luxemburgischen Halbjahresfrist nichts gewusst.

Die Prüfung ergibt, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden muss und eine Invalidenrente erhält. Diese bezieht sich jedoch nur auf die 17 Jahre, die sie in Luxemburg gearbeitet hat. Um eine Erwerbsunfähigkeitsrente für die 10 deutschen Arbeitsjahre zu erhalten, wird die Erwerbsunfähigkeit vom deutschen Sozialversicherungsträger erneut geprüft, da die in Luxemburg ausgestellte Bescheinigung nicht anerkannt wird (wie es z.B. in Portugal der Fall ist).

Fälle wie der oben beschriebene sind v.a. in Branchen mit hohem Unfallrisiko ein Problem wie z. B. in der Baubranche.

Mobilitätshemmnis Nr. 9

In Frankreich ansässige Grenzgänger beziehen im Fall der Arbeitslosigkeit Leistungen aus der französischen Arbeitslosenversicherung. Obwohl das deutsche Arbeitsamt nicht zuständig ist, sollten sie sich ebenfalls dort arbeitslos melden, damit Leistungsansprüche bei der Rente nicht verfallen. Zu diesem Punkt besteht auch ein Informationsdefizit.

Mobilitätshemmnis Nr. 10

Die Anerkennung der vollen Arbeitsunfähigkeitsrente hängt von dem Land ab, in dem der Arbeitnehmer wohnt (Wohnort-Arbeitsstätten-Prinzip). Die Sozialversicherung im Wohnland erkennt im Ausland ausgestellte Erwerbsunfähigkeitsbescheinigungen nicht automatisch an, was die betroffenen Arbeitnehmer in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten bringen kann.

Von diesem Problem sind besonders Arbeitnehmer betroffen, die unter langwierigen Krankheiten leiden. So ist z. B. nach deutscher Rechtsprechung die Krankenkasse verpflichtet, während 78 Wochen Krankengeld zu zahlen. Wenn ein Arbeitnehmer mit Grenzgängerstatus nach diesen 78 Wochen weder entlassen noch als invalid anerkannt wird, aber immer noch arbeitsunfähig bleibt, wird er keine Entschädigung erhalten, da er nicht in Deutschland wohnt.

Mobilitätshemmnis Nr. 11

Robert L. aus Schengen und Walter D. aus Perl arbeiten in einem Metallbetrieb in Differdange. Der Betrieb musste aufgrund der schlechten Auftragslage schließen. Für die unmittelbar freigestellte Belegschaft wurde ein Sozialplan ausgehandelt. Kurz darauf werden Robert L. und Walter D. Arbeitsplätze von einem anderen luxemburgischen Unternehmen angeboten, allerdings mit einem wesentlich geringeren Lohn. Robert L. kann dabei einen Anspruch auf Lohnkostenzuschuss geltend machen, weil er die schlechter bezahlte Arbeit im Verlauf eines Sozialplans annimmt. Walter D. hätte damit grundsätzlich auch einen Anspruch auf Lohnkostenzuschuss, doch wird ihm dies mit dem Hinweis auf seinen Grenzgängerstatus verwehrt. Robert L. hätte ebenfalls keinen Anspruch auf Lohnkostenzuschuss gehabt, wenn er nicht in einen Sozialplan eingebunden gewesen wäre.

Vorschläge zur Beseitigung dieser Hemmnisse:

- Grenzgänger sollten ebenfalls Anspruch auf den Lohnkostenzuschuss haben.
- Lohnkostenzuschuss sollte auch in F und D gezahlt werden.

Mobilitätshemmnis Nr. 12

Pierre F. wohnt in Saargemünd und arbeitet mit seinem Kollegen Heinrich D. aus Blieskastel in einem Betrieb in Neunkirchen. Aufgrund der schlechten Auftragslage ist das Unternehmen gezwungen, Insolvenz anzumelden. Unmittelbar danach wird beiden Arbeitnehmern im Rahmen einer 3-monatigen Frist durch den bestellten Insolvenzverwalter gekündigt. Beide Arbeitnehmer werden zum Zeitpunkt der Kündigung bereits freigestellt und erhalten den Hinweis, sich bei der Arbeitsverwaltung zu melden und einen Antrag auf Arbeitslosengeld zu stellen. Heinrich D. hat bei seinem zuständigen Arbeitsamt in Blieskastel einen sofortigen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Pierre F. hingegen hat bei seinem zuständigen Arbeitsamt in Saargemünd erst nach Ablauf der 3-monatigen Kündigungsfrist einen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Er kann also seine Lohnansprüche aus 3 Monaten nur beim Insolvenzverwalter einklagen. Für Pierre F. entsteht hieraus das Problem, dass sein Lohn erst mit mehrmonatiger Verspätung gezahlt wird, und zudem nur dann, wenn genügend Insolvenzmasse vorhanden ist.

- Beiträge ohne Leistungen

Mobilitätshemmnis Nr. 13

François F. aus Bouzonville/Frankreich arbeitet in Saarwellingen/Deutschland. Von seinem Gehalt führt er vorschriftsmäßig Beiträge in die deutsche Pflegeversicherung ab. Sollte er jedoch selbst einmal im Alter pflegebedürftig werden, so hätte er keinen Anspruch auf Sachleistungen, da er dazu in Deutschland wohnen müsste. Solange er in Deutschland versichert ist, hat er jedoch ein Wahlrecht. François F. kann sich entweder für die Sachleistungen in seinem Wohnstaat oder für das deutsche Pflegegeld entscheiden, das dann von der deutschen Pflegekasse in den Wohnstaat exportiert würde.

In Deutschland arbeitende Grenzpendler aus Frankreich und Luxemburg zahlen zwar die vollen Beiträge in die deutsche Pflegeversicherung ein, erhalten im Falle einer Pflegebedürftigkeit im Alter jedoch nur die Geldleistungen dieser Sozialkasse. Während der Grenzpendler in Deutschland versichert ist, hat er jedoch ein Wahlrecht zwischen Geld- und Sachleistungen. Liegt ein umgekehrter Fall vor - ein in Deutschland ansässiger Arbeitnehmer, der im europäischen Ausland gearbeitet hat und pflegebedürftig wird - hat nur Anspruch auf die Sachleistungen und nicht auf Geldleistungen, weil er nicht in die Kasse eingezahlt hat.

Mobilitätshemmnis Nr. 14

Sara D. aus Saarbrücken ist Graphikerin und zur Zeit arbeitslos. Bei ihrer Stellensuche hat sie ein Vorstellungsgespräch in Berlin und ein zweites in Luxemburg vereinbaren können. Sie beantragt beim Arbeitsamt einen Zuschuss für die Reisekosten. Das Arbeitsamt gewährt ihr den Zuschuss für das Vorstellungsgespräch in Berlin, jedoch nicht für die Fahrt nach Luxemburg und begründet dies damit, dass Zuschüsse nur für Vorstellungsgespräche im Inland gezahlt werden können.

Mobilitätshemmnis Nr. 15

*Ein verheirateter Arbeitnehmer (Alleinverdiener) mit einem Kind im Alter von 12 Jahren (Wohnsitz Deutschland/echter Grenzgänger) hat in Luxemburg einen durchschnittlichen Bruttolohn von 3000,- €. Nach Abzug von Steuern (0,- € und Sozialversicherungsbeiträgen (346,- € erhält er ein Nettogehalt von 2654,- € zuzüglich Kindergeld (172,36 € und Alterszulage für das Kind (45,06 €. Bei Eintritt von Arbeitslosigkeit werden 3000,- € als Berechnungsgrundlage berücksichtigt. Dies entspricht einem wöchentlichen Bemessungsentgelt von 690,- € brutto. Nach Abzug der beim Arbeitnehmer regelmäßig anfallenden Steuern und Sozialversicherungen (bundeseinheitliche Tabelle) verbleibt bei einer zu unterstellenden Steuerklasse III ein wöchentliches Arbeitslosengeld von 311,36 € (Dies entspricht einem monatlichen Arbeitslosengeld von ca. 1349,23 €. Das Kindergeld beträgt nunmehr lediglich 154,- €
Das vergleichbare deutsche Brutto kann ohne weiteres ca. 1000,- € höher liegen. Dies ergäbe: Ein Bemessungsentgelt von 910,- €, ein wöchentliches Arbeitslosengeld von 384,93 € (monatlich etwa 1668,03 €.)*

Mobilitätshemmnis Nr. 16

Wird ein in Deutschland beschäftigter und in Frankreich wohnhafter Arbeitnehmer arbeitslos, so kann er nur Trainingsmaßnahmen in Frankreich absolvieren, jedoch keine in Deutschland: Denn die französische ASSEDIC erkennt den deutschen Bildungsträger nicht an und zahlt dann auch kein Unterhaltsgeld.

Vorschläge zur Beseitigung dieser Hemmnisse:

- Abstimmung der verschiedenen dem Territorialprinzip folgenden Richtlinien.
- Ausweitung der Ansprüche auch für Vorstellungsgespräche im Nachbarland.
Was Frankreich betrifft, so gibt es bereits eine Regelung, dass bis zu 2000 km Fahrtkosten für ein Vorstellungsgespräch erstattet werden auch wenn das Gespräch in einem anderen EU-Mitgliedstaat stattfindet.
- Zwischen den Krankenkassen der Nachbarländer sollte ein Abkommen zur unbürokratischen Wahrung von Leistungsansprüchen der Grenzgänger geschlossen werden. Die wechselnden Zuständigkeiten bei Erwerbszeiten und Arbeitslosigkeit/Rente sollten ebenfalls harmonisiert werden.
- Ein deutscher Grenzgänger, der in den letzten Jahren vor der Rente in Luxemburg gearbeitet hat und im Alter von 57 Jahren in Luxemburg in den Vorruhestand geht, sollte bereits ab diesem Renteneintrittsalter seine deutsche Rente mit Abschlägen erhalten. Auf lange Sicht sollte das Renteneintrittsalter in den Ländern der Europäischen Union angeglichen werden.
- Regelungen zur Anerkennung des Invaliditätsgrades sollten in den Ländern der Europäischen Union harmonisiert werden. Bis dahin: Bildung einer grenzübergreifenden medizinischen Instanz mit folgenden Zielen: mehr Informationen für Ärzte, gegenseitige Anerkennung der Gutachten, Informationsveranstaltungen.
- Grenzpendler aus anderen EU-Ländern sollten sowohl im Alter, als auch als in Deutschland versicherte Beschäftigte Anspruch auf die kompletten Pflegeleistungen aus der Pflegeversicherung haben oder sie sollten - so-

fern sie keinen Wohnsitz in Deutschland haben - nur einen geringeren Beitragssatz zur Pflegeversicherung zahlen müssen.

- Zur weiteren Flexibilisierung der grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte könnte die Möglichkeit beitragen, auch im Nachbarland Trainingsmaßnahmen besuchen zu können.

3.3 Kategorie 3: Steuern

Wesentliche Differenzen treten auch bei der Besteuerung der Löhne und Gehälter auf. Deshalb fragen sich Grenzgänger häufig:

„Wie viel werde ich dort verdienen? Was bleibt mir netto?“

Zwei Hauptfaktoren spielen bei der Beantwortung dieser Fragen eine wichtige Rolle: das Brutto-Einkommen und die Steuern.

Grenzgänger werden täglich mit zwei verschiedenen Steuersystemen konfrontiert: die direkten Steuern (v.a. Einkommensteuer) und die indirekten Steuern (Mehrwertsteuer).

Mobilitätshemmnis Nr. 17

Andreas D. ist ein in Rheinland-Pfalz wohnender LkW-Fahrer, der bei einer luxemburgischen Spedition angestellt ist. Sein Arbeitgeber führt für sein Gehalt in Luxemburg Einkommensteuer ab. Das Finanzamt in Rheinland-Pfalz verlangt von ihm, dass er sein Einkommen zusätzlich in Deutschland versteuert, da er weniger als 20% seiner Arbeitszeit in Luxemburg anwesend ist.

Zwar bestehen zwischen allen Staaten der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Doppelbesteuerungsabkommen, doch zeigt das obige Beispiel deutlich, wie wenig diese Abkommen bzw. die Vorschriften der einzelnen Finanzämter der Realität des Arbeitslebens angepasst sind. Von einigen LKW-Fahrern haben die rheinland-pfälzischen Finanzämter bis zu 10.000 € und mehr an Steuernachzahlung verlangt.

Nicht nur die Zahlung der Einkommensteuer an sich ist nicht immer eindeutig geregelt, gleiches gilt auch für die steuerliche Absetzbarkeit von bestimmten Ausgaben, wie z.B. die Kosten für Kinderbetreuung.

Mobilitätshemmnis Nr. 18

Wenn die Haupt- und Nebenbeschäftigung in verschiedenen Ländern ausgeübt werden, können Probleme bei der Sozialversicherung entstehen.

Grundsätzlich ist ein jeder Arbeitnehmer in seinem Beschäftigungsland sozialversicherungspflichtig. Dem gemäß wird ein deutscher Grenzgänger, der bei einem Unternehmen mit Sitz in Luxemburg beschäftigt ist, von seinem luxemburgischen Arbeitgeber beim Centre commun de la sécurité sociale (www.ccss.lu) zur luxemburgischen Sozialversicherung angemeldet.

Hingegen wird ein Grenzgänger, der zusätzlich in seinem Wohnland geringfügig beschäftigt ist, dadurch in Deutschland für beide Tätigkeiten sozialversicherungspflichtig.

Wenn man von dieser grundsätzlichen Rechtslage ausgeht, muss von der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in Deutschland in der Regel abgesehen werden, da der geringfügige Mehrverdienst meist durch die höheren Sozialabgaben, die in diesem Falle in Deutschland zu entrichten sind, geradezu aufgefressen wird.

Nun wurde jedoch kürzlich bei einem Expertentreffen aus der Großregion im Arbeitsamt Trier darauf hingewiesen, dass im Zusammenhang mit der EG-VO 1408/71¹³ nach Artikel 17 die Möglichkeit zu einer Ausnahmeregelung besteht. Sie muss allerdings vom Betroffenen über die beteiligten Behörden bei der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland, www.dvka.de) in Bonn besonders beantragt werden.

Eine solche Ausnahmeregelung führt dann dazu, dass der Grenzgänger mit einer Nebenbeschäftigung in Deutschland dennoch insgesamt in der luxemburgischen Sozialversicherung verbleibt, und zwar mit allen seinen Einkünften auch mit denen aus der Nebenbeschäftigung. Das hat jedoch dann zur Konsequenz, dass der Arbeitgeber für die Nebentätigkeit in Deutschland Sozialabgaben nach Luxemburg entrichten muss. Willkommener Nebeneffekt für den Nebenbeschäftigten ist dabei, dass sich durch die zusätzlichen Rentenbeiträge seine Luxemburger Rentenansprüche entsprechend erhöhen.

Wer sich mit der Absicht zu einer solchen Nebentätigkeit trägt, sollte daher in dieser Frage Kontakt mit dem Centre commun de la sécurité sociale oder mit der zuständigen Krankenkasse aufnehmen. Nötigenfalls sollte auf die Möglichkeit der Ausnahmeregelung nach Artikel 17 hingewiesen werden.

¹³ EG-VO 1408/71: <http://www.dvka.de/inhalt/Pdf-Dateien/ewg-verordnungen/1408gesamt.pdf>

Das Arbeitsamt Trier, das den „Leitfaden für deutsche Grenzgänger in Luxemburg“

(www.arbeitsamt.de/trier/suche/arbeitnehmer/leiffaden_fuer_grenzgaenger.pdf) herausgegeben hat, plant demnächst eine Neuauflage desselben. Dabei soll auch die Frage der Nebenbeschäftigung im Einzelnen sowie in verbesserter Form dargestellt werden.

Ausnahmen:

- Landwirtschaftliche Tätigkeit in Deutschland und Lohnempfänger in Luxemburg.
Gleichzeitige Mitgliedschaft in Deutschland und in Luxemburg bei den zuständigen Rentenversicherungsträgern (EG-Verordnung 1408/71, Anhang VII B, Punkt 3).
- Sonderregelungen für Seefahrt (Gesetz betreffend die luxemburgische Seeflotte) und Binnenschifffahrt (Rheinschifffahrtsabkommen).

Mobilitätshemmnis Nr. 19

Folgendes Beispiel zeigt, dass Grenzgänger bei der steuerlichen Absetzung von Ausgaben auf zusätzliche Probleme stoßen:

Maria D. wohnt in Oberbillig/Deutschland und arbeitet in Grevenmacher/Luxemburg, so dass sie auch in Luxemburg ihre Einkommensteuer bezahlt. Ihre beiden 3 und 5 Jahre alten Kinder gehen in einen Kindergarten in Oberbillig. Während jedoch ihre luxemburgische Kollegin ihre Kindergartenkosten steuerlich absetzen kann, ist das für Frau D. nicht möglich, da das luxemburgische Finanzamt nur die Kosten für Kindergärten in Luxemburg anerkennt.

Vorschläge zur Beseitigung der Hemmnisse

- Anpassung der Doppelbesteuerungsabkommen und der Vorschriften der Finanzämter an die Situation der LKW-Fahrer (ähnlich der Regelungen für Piloten und Binnenschiffer)
- Harmonisierung des Steuerrechts unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Grenzgänger, in diesem Fall betreffend der Absetzbarkeit von Kindergartenkosten im Nachbarland.

- Sozialversicherungssystem in Verbindung mit Steuern

Die Komplexität des Steuer- und Sozialversicherungsrechts bringt es mit sich, dass Probleme für Grenzgänger entstehen, die mit beiden Themenkomplexen zusammenhängen, wie das folgende Beispiel verdeutlicht.

Mobilitätshemmnis Nr. 20

Marie F. hat jahrelang als Haushaltshilfe in Thionville/Frankreich auf Basis des französischen „Chèque-Service“ bei vollem Versicherungsschutz gearbeitet. Der „Chèque-Service“ ersetzt den Arbeitsvertrag und die Anmeldung bei der Sozialversicherung und vereinfacht das Verfahren zur Berechnung und Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern enorm. Nun hätte sie die Möglichkeit, gleich mehrere derartige Tätigkeiten in Trier/Deutschland auszuüben. Letztlich scheidet das daran, dass in Deutschland keine dem „Chèque-Service“ vergleichbare Beschäftigungsform existiert: Das Arbeitsentgelt unbeschränkt sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter ist gemäß der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers zu versteuern: D.h., dass Marie F. sich bei der Sozialversicherung anmelden und Sozialversicherungsbeiträge und Steuern selbst abführen muss. Durch den erhöhten Aufwand ist es für sie jedoch uninteressant,

Das Beispiel des „Chèque-Service“ betrifft nicht nur Haushaltshilfen, sondern auch Hilfen bei der Kinder-, Kranken- und Behindertenbetreuung, bei Gartenarbeit, Nachhilfe etc.

Mobilitätshemmnis Nr. 21

Angesichts der verschiedenen Steuer- und Sozialversicherungssysteme ist es kein Wunder, dass raffinierte Geschäftsleute wie im folgenden Beispiel Wege finden, um Kosten zu sparen.

Norbert D. hat einen Betrieb mit 300 Mitarbeitern in Saarbrücken. Um Personalkosten zu sparen, wendet er folgenden Trick an: Er gründet eine Leiharbeitsfirma in Luxemburg, die deutsche Arbeitslose zu niedrigen Gehältern einstellt. Er entlässt 200 seiner Mitarbeiter und ersetzt sie durch Arbeiter seiner luxemburgischen Leiharbeitsfirma, die zu deutlich niedrigeren Tarifen als die bisherigen Arbeitskräfte arbeiten. Ein zusätzlicher Vorteil besteht darin, dass seine Leiharbeitsfirma in Luxemburg niedrigere Steuern und Sozialabgaben abzuführen hat als sein Stammunternehmen in Saarbrücken.

Ähnliche Fälle sind auch für französische Unternehmen denkbar. Derartige Fälle von Leiharbeit haben zudem Einfluss auf die Grenzgängerstatistik: Wenn ein deutscher Arbeitnehmer bei einer luxemburgischen Firma angestellt ist und an eine deutsche Firma „ausgeliehen“ wird, so wird er in der Statistik als Grenzgänger erfasst, obwohl er sowohl in Deutschland wohnt als auch arbeitet.

Vorschläge zur Beseitigung der Hemmnisse

- System des „Chèque-Service“ auch in Deutschland einführen.
- Erhöhung der Löhne für luxemburgische Leiharbeiter
- Kontrollen durch die nationalen und die EU-Behörden.

3.4 Kategorie 4: Rechtliche und administrative Probleme

Mobilitätshemmnis Nr. 22

Ein großes Ärgernis - und oftmals leider auch Mobilitätshemmnis - stellen für Grenzgänger Probleme mit den verschiedenen Rechtssystemen und Behörden der einzelnen Staaten dar. Das Territorialitätsprinzip der nationalen Verwaltungen ist hierbei ebenso hinderlich wie der vielfach anzutreffende Mangel an Flexibilität bei Zuständigkeitsfragen. Die Systeme sind national orientiert und damit bei grenzüberschreitenden Fragestellungen überfordert.

Weder die französischen (ANPE) noch die luxemburgischen (ADEM) Arbeitsverwaltungen verfügen über eine Gesetzesgrundlage, um Arbeitnehmer aus dem Nachbarland (Grenzgänger) als Arbeitssuchende zu führen. Dienstleistungen und Beratung können hingegen in Anspruch genommen werden.

Mobilitätshemmnis Nr. 23

Martin D. hat einen Graphikbetrieb in Saarbrücken und benötigt dringend einen neuen Mitarbeiter. Er würde gerne einen langzeitarbeitslosen Franzosen einstellen, der sich bei ihm beworben hat und über eine ausreichende Qualifikation verfügt. Weil es sich um einen Grenzgänger handelt, würde Herr D. jedoch keinen Lohnkostenzuschuss für die Einstellung eines Langzeitarbeitslosen vom Arbeitsamt erhalten; solche Zuschüsse zahlt das Arbeitsamt nämlich nur für die Einstellung von deutschen Langzeitarbeitslosen. Daher entscheidet sich Herr D. schließlich doch dazu, einen jungen Mitarbeiter mit weniger Erfahrung einzustellen.

In allen Staaten der Region sind die Verhältnisse ähnlich wie in diesem Beispiel: Unternehmer erhalten nur dann Zuschüsse für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, wenn es sich um inländische Arbeitslose handelt. In der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz besteht hinsichtlich einer konzertierten Arbeitsmarktpolitik zwischen Arbeitgebern und der Arbeitsverwaltung erheblicher Handlungsbedarf.

Mobilitätshemmnis Nr. 24

Die Arbeitnehmer sind mit Problemen die sich aus dem „Territorialprinzip“ und den „unklaren Zuständigkeiten“ ergeben noch stärker konfrontiert als die Arbeitgeber.

Klaus D. (verheiratet, zwei Kinder) wohnt in Trier/Deutschland und arbeitet in Luxemburg. Seine Frau Claudia arbeitet in Deutschland halbtags, so dass sie für die beiden Kinder Kindergeld vom deutschen Staat erhält. Da das Kindergeld in Luxemburg höher ist als in Deutschland, hat Klaus D. gegenüber dem luxemburgischen Staat einen Anspruch auf den Differenzbetrag. Jedoch dauern die Bearbeitung seines Antrags und die Überweisung des Differenzbetrages sehr lange, so dass er das Geld erst mit einem halben Jahr Verspätung erhält.

Wartezeiten von 1/4 bis 1/2 Jahr wie in diesem Fall sind leider nicht selten. Mit solch langen Wartezeiten müssen Grenzgänger auch dann rechnen, wenn ein Anspruch auf Kindergeld nur in Luxemburg besteht (d. h. keiner der Partner arbeitet in Deutschland). Zusätzlich wird in Luxemburg zur Zeit in Erwägung gezogen, das Kindergeld nur 1 x jährlich auszuzahlen.

Grundsätzlich dauert es sehr lange bis Familienzulagen von luxemburgischen Behörden gezahlt werden. Dies trifft besonders zu bei Arbeitnehmern die mit befristeten Verträgen, hauptsächlich Leiharbeiter, nach Luxemburg arbeiten kommen.

Es gibt aber in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz noch gravierendere Problemfälle im Zusammenhang mit Kindergeld:

Mobilitätshemmnis Nr. 25

Claudine L. aus Esch/Alzette (Luxemburg) und Hans D. aus Perl/Deutschland sind beide bei einer Behörde der Europäischen Kommission in Luxemburg beschäftigt. Für ihre Kinder erhalten weder Frau L. noch Herr D. Kindergeld, da sowohl die Bundesrepublik Deutschland als auch das Großherzogtum Luxemburg sich in diesem Fall für nicht zuständig erklären. Sie verweisen auf die EU als verantwortlichen Leistungsträger.

Mobilitätshemmnis Nr. 26

Ein weiteres Hindernis besteht z. B. in der Tatsache, dass Arbeitnehmer je nach Wohnort unterschiedliche Rechte gegenüber ihrem Arbeitgeber hinsichtlich Freistellungsstunden für politische oder soziale Aktivitäten haben.

Jean-Luc L. ist luxemburgischer Staatsbürger und Mitglied im Gemeinderat seines Heimatortes. Für diese politische Tätigkeit hat er gegenüber seinem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Freistellungsstunden. Sein Arbeitskollege Friedrich D. aus Borg/Deutschland ist ebenfalls politisch aktiv und Mitglied des Gemeinderates seines Heimatortes. Als Grenzgänger hat er jedoch keinen Rechtsanspruch auf Freistellungsstunden.

Mobilitätshemmnis Nr. 27 und 28

EU-Richtlinie vom 01.07.2003: Gebühren für In- und Auslandsüberweisungen sollen identisch sein, aber im grenzüberschreitenden Geldverkehr existieren noch immer administrative Hindernisse.

Problematisch ist, dass einige Banken gegen die neue EU-Richtlinie verstoßen und immer noch erhöhte Gebühren für ausländischen Geldverkehr berechnen. Zusätzlich erschwert wird dieses Problem durch Lohnbuchhaltungsprogramme wie das deutsche System DATEV, die keine Überweisungen ins Ausland erlauben. Um diese Probleme zu umgehen, sind viele Grenzgänger gezwungen, zwei Konten zu unterhalten, eines bei ihrer Bank im „Wohnland“ und eines bei einer Bank im „Arbeitsland“.

Mobilitätshemmnis Nr. 29

Eine besondere Kategorie von Problemen im Zusammenhang mit administrativen Problemen stellen die in Deutschland und Frankreich unterschiedlichen Regelungen bezüglich der Praktika von Schülern und Studenten dar. Auch in Luxemburg ist aus arbeitsrechtlichen Gründen ein Praktikum von In- und Ausländern nicht möglich, da nur eine Beschäftigung zu einem gesetzlichen Mindestlohn erfolgen kann.

In Frankreich ist für ein Praktikum eine „convention de stage“, ein Praktikumsvertrag zwischen der Schule bzw. Universität und dem Betrieb, in dem das Praktikum geleistet wird, erforderlich. In Frankreich wird die convention de stage von der Universität, an der der Student eingeschrieben ist, ausgehändigt. Mittels dieser convention bleibt der Student weiterhin über die Bildungseinrichtung kranken- und unfallversichert, da die französischen Betriebe keine Haftung bei Arbeits- und Wegeunfällen übernehmen. Möchte ein deutscher Student ein Praktikum in Frankreich absolvieren, muss er in der Regel ebenfalls eine convention de stage vorlegen, die von seiner Universität ausgestellt werden muss. Verfügt die Universität, bei der der Student eingeschrieben ist, über keine convention de stage, gibt es noch die Möglichkeit, bei anderen Bildungsträgern einen Vordruck zu erbeten und diesen dann von seiner Heimatuniversität unterschreiben zu lassen.

Vorlagen und Informationen werden bereitgestellt durch:

- Frankreichzentrum der Universität des Saarlandes
(www.uni-saarland.de/z-einr/fz)
- Centre d'Information et de Documentation Universitaire (CIDU), Berlin
(www.studieren-in-frankreich.de)
- www.eures-sllr.org Praktikumsbörse → Informationen

Folgende Bescheinigungen müssen der convention de stage beigefügt werden:

- Immatrikulationsnachweis
- Bescheinigung der Krankenversicherung
- Bescheinigung der Haftpflichtversicherung
- Bescheinigung der Unfallversicherung

Die ersten beiden Bescheinigungen sind in der Regel leicht zu erhalten: Meist sind Studenten über ihre Eltern haftpflichtversichert. Ist dies der Fall, so stellt deren Versicherung die Bescheinigung aus. Hat der Student jedoch keinen Versicherungsschutz mehr, so sollte eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen werden. Hinsichtlich der Unfallversicherung ist die Zuständigkeit völlig unklar, so dass es ratsam ist, vor dem Auslandsaufenthalt eine private Unfallversicherung abzuschließen.

Es gibt zwar inzwischen die Möglichkeit, sich einen Vordruck für eine convention de stage ausstellen zu lassen, der dann von der Universität nur noch unterschrieben werden muss. Aber die Notwendigkeit einer privaten Unfallversicherung und der eventuelle zusätzliche Abschluss einer Haftpflichtversicherung stellen immer noch ein Hemmnis dar. Hier bedarf es einer europaweit anerkannten Regelung für ausländische Praktikanten.

Vorschläge zur Beseitigung der Hemmnisse

- Erweiterung der Dienstleistung in französischen Arbeitsverwaltungen: Interessenten aus den Nachbarländern als Arbeitssuchende führen mit dem Ziel der Stellenvermittlung.
- Grenzüberschreitendes Abkommen zwischen den nationalen Arbeitsämtern: Im Sinne der konzertierten Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sollte die Abstimmung zwischen den Arbeitsämtern bzw. Sozialministerien insofern verbessert werden, dass Arbeitgeber für die Einstellung eines langzeitarbeitslosen Grenzgängers den gleichen Lohnkostenzuschuss erhalten wie für die Einstellung eines inländischen Langzeitarbeitslosen.
- Einstellung von zusätzlichem Verwaltungspersonal in Luxemburg zur Bearbeitung administrativer Vorgänge in diesem Fall zur Bearbeitung von Anträgen zur Erstattung des Differenzbetrages zum deutschen Kindergeld.
- Aktualisierung der EU-Statuten für Grenzgänger: Klärung welches Land (Arbeitsland oder Wohnland) für die Zahlung des Kindergeldes für EU-Angestellte zuständig ist.
- Änderung des luxemburgischen Arbeitsrechtes: Freistellung für politische Tätigkeiten von Grenzgängern auch in Gemeinden der Nachbarländer.
- Ahndung der Verstöße gegen die neue EU-Richtlinie vom 01.07.2003 zur Angleichung der Gebühren für in- und ausländische Überweisungen.
- Anpassung des DATEV-Systems an grenzüberschreitende Überweisungen.
- Sonderstatus für Praktikanten aus dem EU-Ausland in Frankreich und Luxemburg:
Vereinfachung des Verwaltungsaufwandes bzw. Schaffung einer arbeitsrechtlichen Grundlage.
- Verbesserung der Informationsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Studenten
- Zur Überwindung der administrativen Hemmnisse sollten in allen Teilregionen Bürgerbeauftragte/Médiateurs benannt werden. Ihre Aufgabe ist es, die Stellung des Bürgers zu stärken und bei Beschwerden im Umgang mit der öffentlichen Verwaltung eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

3.5 Kategorie 5: Anerkennung von Qualifikationen

Jeder EU-Bürger hat prinzipiell das Recht, sich um jede freie Stelle in der EU zu bewerben, von einigen Ausnahmen im öffentlichen Dienst abgesehen. Diese generelle berufliche Freizügigkeit ist jedoch durch nationale Regelungen beeinflusst. Den größten einschränkenden Faktor stellt die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen dar.

Es geht hierbei einerseits um die Anerkennung von Abschlüssen und Diplomen und andererseits um die Vergleichbarkeit von Berufserfahrung, Weiterbildung usw. Das betrifft v.a. Berufe im Gesundheitssektor.

Bei den reglementierten Berufen wie z. B. Arzt, Apotheker, Allgemeine Krankenschwester, Hebamme wird die Ausbildung in den meisten Fällen durch EU-Einzelrichtlinien geregelt, wobei eine Anerkennung in einem EU-Land gewährleistet wird. Bei den Berufen, für die keine EU-Einzelrichtlinie vorliegt, wird Anerkennung im Einzelfall nach den allgemeinen Richtlinien geprüft.

Mobilitätshemmnis Nr. 30

Veronika D. aus Merzig/Deutschland ist Altenpflegerin. Sie hat gerade ihre Stelle verloren und würde gerne ein Arbeitsangebot in Luxemburg wahrnehmen. Jedoch wird ihre Ausbildung in Luxemburg nicht anerkannt, so dass sie zuerst eine neue Prüfung in Luxemburg ablegen müsste.

Ähnliches gilt auch für andere Berufsausbildungen/Weiterbildungen im Gesundheitswesen. Diese Nicht-Anerkennung resultiert insbesondere daraus, dass in Luxemburg höhere Zulassungsvoraussetzungen für diese Berufe bestehen als in Deutschland. Während in Deutschland meist ein Haupt- oder Realschulabschluss ausreicht, ist dafür in Luxemburg in der Regel eine bestandene 11. Klasse eines technischen Lyzeums notwendig. Der Zugang jedoch kann bei Vorlage einer Äquivalenzbescheinigung, die das Erziehungsministerium ausstellt, gewährt werden.¹⁴

Zudem sind die Ausbildungsinhalte zum Teil sehr verschieden wodurch eine Anerkennung bzw. Gleichwertigkeit nur bedingt möglich ist.

¹⁴Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg, März 2003. S. 25

Eine in Deutschland absolvierte Ausbildung zur Krankenschwester ist die einzige Ausbildung im Gesundheitswesen, die in Frankreich ohne weiteres anerkannt wird. Alle anderen Anträge auf Anerkennung werden einer Einzelprüfung unterzogen

Vorschläge zur Beseitigung des Hemmnisses:

- Änderung der Vorschriften des betreffenden Ministeriums
- Langfristige Angleichung der Ausbildungen und Abschlüsse in der EU

3.6 Kategorie 6: Kulturelle / Sprachliche Probleme

Die kulturelle Vielfalt der europäischen Regionen ist einerseits eine unschätzbare Bereicherung der europäischen Gesellschaft und Wirtschaft, mangelnde Kenntnisse dieser Kulturen schaffen jedoch andererseits mentale bzw. psychologische Barrieren in den Köpfen, welche die Mobilität von Arbeitskräften behindern. Viele Arbeitnehmer in Grenzregionen sind eher bereit, im eigenen Land 100 Kilometer zu einem Arbeitsplatz zu pendeln als es überhaupt in Erwägung zu ziehen, eine Stelle in einem 10 Kilometer entfernten Ort zu suchen, der jenseits der Grenze liegt. Das gleiche gilt für Arbeitgeber, die überhaupt nicht auf den Gedanken kommen, auf der anderen Seite der Grenze nach Arbeitskräften zu suchen.

Sprachliche Probleme

Hiermit ist das Sprachenproblem im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz eng verknüpft. Besonders im Saarland und in Rheinland-Pfalz können manche Austauschbeziehungen zum Nachbarland nicht genutzt werden, weil oft keine oder nur rudimentäre Französischkenntnisse vorhanden sind.

Ein positiver Impuls wird von der Initiative des Saarlandes ausgehen, verstärkt Französisch in Kindergärten einzuführen. Dazu gehört beispielsweise die von EURES-T SLLR unterstützte grenzüberschreitende Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher, deren sprachliche Kompetenz durch ein Austauschprogramm gefördert werden soll.

Im Gegensatz zu Saarländern und Rheinland-Pfälzern haben Lothringer weniger sprachliche Probleme, denn viele Lothringer sprechen Deutsch. Allerdings ist diese Fertigkeit bei der jungen Generation tendenziell rückläufig. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken werden auch hier vermehrt zweisprachige Kindergärten und Schulen eingerichtet, was wesentlich auf die Initiative von ABCM-Zweisprachigkeit (association pour le bilinguisme en dasses des langues maternelles) zurückgeht.

Mobilitätshemmnis Nr. 31

In vielen Bereichen sind mittlerweile gute bis sehr gute Sprachkenntnisse Voraussetzung für eine Einstellung. Jedoch beherrschen viele Arbeitskräfte die Sprache des Nachbarlandes nicht in ausreichendem Maß, weshalb die Arbeitssuche für sie regional bzw. national begrenzt bleibt. Leider wird Sprachförderung bei grenzüberschreitenden Programmen nicht immer von der EU unterstützt.

Des Weiteren wurden zumeist staatlich finanzierte Sprachkurse für in Frankreich wohnende Deutsche bzw. EU-Bürger gekürzt. Somit entfällt die Möglichkeit, zur Eingliederung an einem kostenlosen Kurs teilzunehmen.

Um einen grenzübergreifenden Arbeitsmarkt zu schaffen, genügt es daher nicht, die Mobilitätshindernisse bei den Steuern und Sozialversicherungen, bei der beruflichen Anerkennung und den rechtlich-administrativen Problemen zu beseitigen und die Transparenz des Arbeitsmarktes zu fördern. Vielmehr wäre es wünschenswert, in allen Teilregionen einen Grad an Zweisprachigkeit zu erreichen, wie er heute nur in Luxemburg anzutreffen ist, wodurch die Mobilität noch erhöht wird.

Bewerbungsverfahren

Mobilitätshemmnis Nr. 32

Die kulturellen Unterschiede beginnen schon bei der Arbeitssuche. So sollten schon im Bewerbungsverfahren unterschiedliche Vorgehensweisen beachtet werden:

*In deutschen **Bewerbungsschreiben** stellt der Bewerber seinen Studiums- und Ausbildungsweg sowie seine Praxiserfahrungen dar. Der Bewerber in Frankreich versucht stattdessen seine Motivation aufzuzeigen und zwar handschriftlich. Besonders wichtig sind in Frankreich auch die formellen und ausschweifenden Schlussfloskeln.*

*Bei der Formulierung des **Lebenslaufes** gibt es ebenso große Unterschiede: Der deutsche Lebenslauf ist chronologisch im Telegrammstil aufgebaut, umfasst in der Regel zwei Seiten und wird durch Passfoto ergänzt sowie handschriftlich mit Datum unterschrieben. In Frankreich ist der Lebenslauf antichronologisch (d.h. mit dem neuen beginnend) und im ausführlichen Stil formuliert, sollte aber nicht mehr als eine Seite umfassen und wird weder datiert noch unterschrieben. In Deutschland spielen Anlagen zu einer Bewerbung wie Studienzeugnisse, Diplome, Praktikumsbescheinigungen oder Arbeitszeugnisse eine große Rolle bei der Entscheidung, einen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Französische Bewerbungen kommen ohne diese Anlagen aus.*

*Im deutschen **Vorstellungsgespräch** sind die Fähigkeiten des Bewerbers sowie die zu besetzende Stelle Thema, aber auch Praktika oder bisherige Tätigkeiten und der Studiengang mit den gewählten Schwerpunkten. Im französischen Bewerbungsgespräch geht es in erster Linie um die bisherigen beruflichen Erfahrungen des Bewerbers, wobei eine reine Beschreibung der Tätigkeiten nicht ausreicht, sondern auch die positiven und negativen Erfahrungen angesprochen werden.*

Unternehmensstruktur, Arbeitsweise und Kommunikation

Hat der Bewerber schließlich Erfolg gehabt und wird in einem Unternehmen oder einer Institution eingestellt, so gilt es, Unterschiede in der Unternehmensstruktur, Arbeitsweise und Kommunikation zwischen den Ländern zu beachten. Dr. Jacques Pateau, Professor für interkulturelle Kommunikation an der Technischen Universität Compiègne, hat zur Erforschung der Unterschiede der französischen und deutschen Kulturen und Mentalitäten in

beiden Ländern zahlreiche Interviews durchführen lassen¹⁵. Hierbei kommt er zu dem Ergebnis, dass sich die Formen der Unternehmensführung in beiden Ländern stark unterscheiden:

In Frankreich gibt es meist stärkere Hierarchien als in Deutschland, es herrscht eine klare Distanz zwischen Chef und Mitarbeitern. Entscheidungen werden oft vom Chef allein gefällt, während sie in deutschen Unternehmen gerne gemeinsam mit den Mitarbeitern getroffen werden. Dies hat zur Folge, dass in deutschen Unternehmen nach einer intensiven Vorbereitungsphase ein Konsens über die Entscheidung herrscht und ein Projekt danach rasch umgesetzt wird. In Frankreich verläuft die Vorbereitungsphase zwar kürzer, da schneller entschieden wird, die Umsetzung braucht aber ihre Zeit, da die Mitarbeiter, die bisher weniger in den Prozess einbezogen wurden, jetzt ihre Kritik anbringen. Auch im Umgangston sowohl zwischen Chef und Mitarbeitern als auch unter den Mitarbeitern gibt es Unterschiede: Während der Umgangston in Deutschland eher direkt ist, herrscht in Frankreich ein höflicher Umgangston; Nuancen und Anspielungen werden dabei eine große Bedeutung beigemessen, es ist wichtig zwischen den Zeilen zu lesen, da es beispielsweise oft kein direktes „Nein“ gibt. Während in Deutschland der Arbeitsplatz meist unmittelbar nach der Arbeit verlassen wird, um die Freizeit genießen zu können, bleibt man in Frankreich gerne noch nach einer Besprechung, um sich auf informelle Weise auszutauschen. In Deutschland herrscht meist eine klare Trennung zwischen Aufgabe und Person, in Frankreich hingegen wird beides mehr verwoben.

Die Stellensuche und das Arbeiten im Nachbarland erfordert vom Grenzgänger nicht nur die Beherrschung einer anderen Sprache, sondern auch die Fähigkeit, sich einer anderen Kultur anzupassen und seine national geprägten Denkkategorien multikulturell zu erweitern.

Die Unterschiede in der Kultur und Mentalität der einzelnen Länder sollen jedoch nicht beseitigt werden, da sie die kulturelle Vielfalt Europas ausmachen und schließlich zur Horizonterweiterung der Personen, die mit der Kultur des Nachbarlands in Berührung kommen, beitragen.

¹⁵ Jacques Pateau: Die seitliche Alchemie in der Zusammenarbeit von Deutschen und Franzosen (1999)

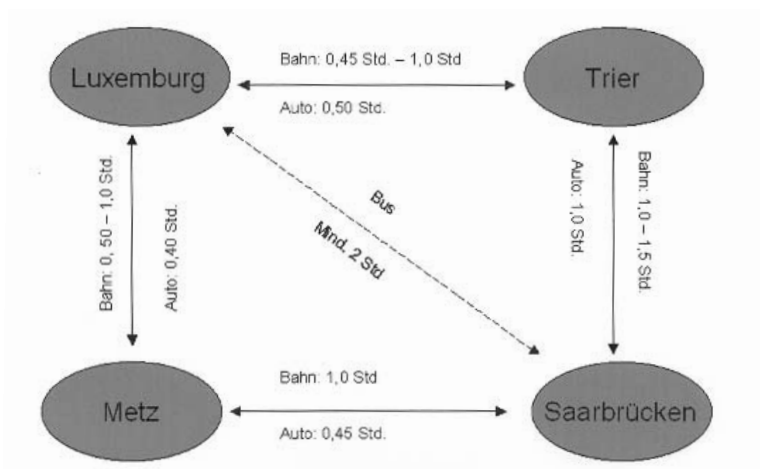
Vorschläge zur Beseitigung der Hemmnisse

- Bei grenzüberschreitenden Programmen sollte der Aspekt der Sprachförderung besonders berücksichtigt werden.
- Räumliche und inhaltliche Erweiterung des Kursangebotes zu Bewerbungsverfahren und kulturellen Unterschieden in Unternehmensstruktur, Arbeitsweise und Kommunikation in Unternehmen der Nachbarländer.

3.7 Kategorie 7: Öffentlicher Personennahverkehr

Obwohl die Zahl der Grenzgänger v.a. in Richtung Luxemburg in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist, wurde der öffentliche Nahverkehr dieser Entwicklung in seiner Kapazität nicht angepasst. Die Verbindungen sind schlecht oder die Reisedauer zu lange. Insbesondere Grenzgänger, die nicht im Einzugsbereich der Hauptverkehrsachsen wohnen, haben Schwierigkeiten zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Selbst entlang der Hauptverkehrsachsen (Luxemburg, Trier, Saarbrücken, Metz) sind die Verbindungen schlecht abgestimmt, so dass Pendler lange Wartezeiten einplanen müssen.

Dauer einer Fahrt mit der Bahn und mit dem Auto



Mobilitätshemmnis Nr. 33/34

Peter D. aus Saarbrücken/Deutschland arbeitet in einer Bank in Luxemburg. Er fährt jeden Tag mit seinem PKW zu seinem Arbeitsplatz. Zwar fahren Züge halbstündlich in Richtung Luxemburg ab, es gibt jedoch keine Direktverbindung, so dass die Fahrt durch lästiges Umsteigen verkompliziert wird. Möchte Peter D. seinen Arbeitsplatz um 8 Uhr erreichen, müsste er um 5:21 Uhr in Saarbrücken in den Zug steigen und wäre 2:24 Stunden unterwegs. In dieser Zeit musste er zweimal umsteigen. Da die Umsteigezeiten jeweils nur wenige Minuten betragen, liefe er bei der Verspätung eines Zuges Gefahr, seine Anschlüsse zu verpassen. Auch auf dem Rückweg sieht es nicht besser aus: Verlässt er seinen Arbeitsplatz zwischen 16.00 Uhr und 17.00 Uhr ist er mit einmal Umsteigen mindestens 2:20 Stunden unterwegs.

Eine Befragung von Verkehrsteilnehmern, die im Oktober 2001 vom Land Luxemburg an den Südgrenzen des Landes durchgeführt wurde, brachte folgendes Ergebnis: 54 % der Befragten fahren aus beruflichen Gründen mit dem PKW nach Luxemburg, weil es an Bus- oder Zugverbindungen mangelt bzw. die Fahrtzeiten zu lange dauern. 58 % der Befragten würden jedoch öffentliche Verkehrsmittel nutzen, wenn dies möglich wäre.

Zusätzlich entstehen verstärkte Verkehrsprobleme im grenzübergreifenden Straßenverkehr durch die stetige Zunahme der Grenzgänger, so dass zu Zeiten des Berufsverkehrs die vorhandene Straßeninfrastruktur in den Grenzgebieten das Verkehrsaufkommen nicht mehr bewältigen kann.

Vorschläge zur Beseitigung des Hemmnisses

- Verbesserung der öffentlichen grenzüberschreitenden Verkehrsverbindungen: mehr Züge und Busse insgesamt einsetzen, Direktzüge zwischen Saarbrücken und Luxemburg einsetzen.
- Wiedereröffnung stillgelegter Linien.
- Verkehrsverbund zwischen den verschiedenen Betreibergesellschaften schaffen (regional und grenzüberschreitend), d. h. mit einer Fahrkarte kann man mit Bus oder Bahn auch ins Nachbarland gelangen.

- Bessere Koordination der Anschlüsse von Bus und Bahn.
- Anlegen von Park+Ride Parkplätzen zur Verminderung des Verkehrsaufkommens bei Grenzpendlern.
- Ausbau des Straßenverkehrsnetzes in den Grenzgebieten.

Begrüßenswert ist, dass inzwischen eine Busverbindung zwischen Saarbrücken und Luxemburg eingerichtet wurde. Wünschenswert wäre jedoch eine Erhöhung der Taktzeiten sowie die Einrichtung einer Direktverbindung bzw. eine Verkürzung der Fahrzeit.

3.8 Kategorie 8: Berufliche Aus- und Weiterbildung

Mobilitätshemmnis Nr. 35

In einigen Fachbereichen fehlt es in der Region an qualifizierten Arbeitskräften.

An qualifizierten Arbeitskräften in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Platz mangelt es in den Bereichen EDV, Hotel- und Gaststättengewerbe, LKW-Fahrer, Metall und Elektro. Im EDV-Bereich sind Arbeitskräfte auch in Ballungsgebieten sehr gefragt, sowohl in Deutschland als auch in Frankreich - was zur Folge hat, dass qualifizierte Arbeitskräfte in Regionen abwandern, in denen höhere Löhne geboten werden. Da Rheinland-Pfalz eine touristische Region ist, sind dort viele Kräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt und alle Potentiale an Arbeitskraft ausgeschöpft, in den anderen Teilen der Großregion herrscht hingegen ein Mangel im Hotel- und Gaststättengewerbe. Auch LKW-Fahrer werden in der Großregion nicht mehr ausreichend ausgebildet, was zum Teil daran liegt, dass in Frankreich die Wehrpflicht abgeschafft wurde. Somit entfällt die Möglichkeit, den LKW-Führerschein während des Wehrdienstes zu erwerben.

Mobilitätshemmnis Nr. 36

Ein weiteres Hindernis im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung besteht dann, dass Arbeitnehmer je nach ihrem Wohnort unterschiedliche Rechte in Bezug auf Weiterbildungsurlaub bei ihrem Arbeitgeber haben.

Michel L. arbeitet in einer Werbeagentur in Luxemburg und möchte gerne einen zweiwöchigen CAD-Kurs zur Erweiterung seiner graphischen Fähigkeiten besuchen. Als luxemburgischer Staatsbürger hat er gegenüber seinem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Weiterbildungsurlaub. Sein Arbeitskollege Markus D. aus Perl/Deutschland möchte sich ebenfalls im CAD-Bereich weiterbilden und einen Kurs besuchen. Als Grenzgänger hat er jedoch keinen Rechtsanspruch auf Weiterbildungsurlaub.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung des lebenslangen Lernens für nahezu alle Berufe besteht hier ein nicht zu unterschätzendes Mobilitätshemmnis.

Vorschläge zur Beseitigung dieser Hemmnisse:

- Schaffung von bedarfsangepassten Qualifizierungsinstrumenten bestimmt durch Wirtschaft und Förderung des grenzüberschreitenden Informationsaustausches
- Änderung der Gesetzeslage in den Ländern: Weiterbildungsurlaub auch für Arbeitnehmer ermöglichen, die in einem EU-Nachbarland leben.

4. Laufende Projekte zur Überwindung der Mobilitätshemmnisse in der Region SLLR

Einige der bisher bestehenden Mobilitätshemmnisse konnten in den letzten Jahren durch die Arbeit von EURES-T SLLR und die EU erfolgreich überwunden werden. Im Folgenden sollen einige dieser Erfolge aus den verschiedenen Kategorien vorgestellt werden.

4.1 Die Einführung des EURO

Bevor einzelne Maßnahmen zum Abbau von Mobilitätshemmnissen beschrieben werden, soll zuerst noch ein zentraler, sich auf alle Bereiche erstreckender positiver Effekt erwähnt werden: die Einführung des Euro zum 01.01.2002.

Die Einführung der gemeinsamen Währung leistet einen enormen Beitrag zum Abbau der Mobilitätshemmnisse: Die Vorteile des EURO haben insbesondere im Alltag der Grenzgänger eine große Bedeutung, denn gerade sie erlebten die Probleme, die sich aus der Handhabung mit zwei Währungen ergeben, besonders intensiv. Fortan sind sie nicht mehr wie bisher mit Francs und Mark konfrontiert, sondern können im Arbeits- und im Wohnsitzland mit einer Währung bezahlen. Somit sparen sie neben hohen Wechselgebühren auch das lästige Umtauschen und Umrechnen der einen in die andere Währung.

4.2 Kategorie 1: Mangel an Informationen / fehlende Arbeitsmarkttransparenz

Die Beratung von Grenzgängern ist erheblich verbessert worden durch das Angebot der Arbeitskammer des Saarlandes in Zusammenarbeit mit dem Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle in Saargemünd und den EURES-Beratern sowie den regionalen Arbeitsverwaltungen. Im Rahmen von Sprechstunden werden Themengebiete wie Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht abgedeckt.

4.3 Kategorie 2: Soziale Sicherungssysteme

Der Erziehungsurlaub für Kinder, die im Ausland erzogen werden und deren Eltern in Deutschland arbeiten, ist für die Anwartschaftszeiten der Rentenversicherung mittlerweile anerkannt. Diese Regelung betrifft allerdings nur Eltern, deren Kinder nach 1978 geboren wurden.

Ein weiteres überwundenes Mobilitätshemmnis ist die nunmehr bestehende freie Arztwahl für Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen in Europa¹⁶. Die Versicherten können sich bei einem Arzt im europäischen Ausland behandeln lassen, ohne vorab eine Genehmigung ihrer Krankenkasse einzuholen. Die Kasse ist fortan zur Erstattung der Kosten verpflichtet. Eine Genehmigung der Kasse ist nur bei einer Behandlung in einer Klinik erforderlich. Dies bedeutet insbesondere für Grenzgänger und Rentner, die überwiegend im Ausland gearbeitet haben, eine erhebliche Erleichterung.

Außerdem erleichtert eine von EURES-T SLLR konzipierte Informationsplattform zur sozialen Sicherung (www.SID-SLLR.ORG) Grenzgängern den

¹⁶ Urteil des EuGH Luxemburg vom 13. Mai 2003 (AZ: C-385/99)

Zugang zu Informationen bezüglich der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland, Frankreich und Luxemburg. Diese Plattform erlaubt eine schnelle und spezifische Suche, sie befindet sich zur Zeit jedoch noch im Aufbau.

4.4 Kategorie 3: Steuern

Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

Bis Februar 2000 mussten Grenzgänger, die in Frankreich arbeiteten, eine Art Solidaritätszuschlag für die Kosten des Sozialwesens (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale, CRDS) entrichten, da diese in Frankreich als Steuer und nicht als Beitrag zur sozialen Sicherung gesehen wird. Seit der Europäische Gerichtshof am 15. Februar 2000 das Land Frankreich wegen Verstoß gegen die EWG-Bestimmungen verurteilt hat, brauchen Grenzgänger die CRDS nicht mehr zu zahlen. An diesem Erfolg sind EURES-T SLLR und das Comité de Defense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle maßgeblich beteiligt.

4.5 Kategorie 4: Rechtliche und administrative Probleme

Senkung der Gebühren für Auslandsüberweisungen innerhalb der EU

Seit dem 1. Juli 2003 müssen die Gebühren für Überweisungen in Euro (in Höhe von max. 12.500 €) bei In- und Auslandsüberweisungen identisch sein. Die zu erwartenden geringeren Überweisungskosten bedeuten für die Grenzgänger, dass sie nun nicht mehr zwei Konten nebeneinander führen müssen - eines für den Zahlungsverkehr im Arbeitsland und ein anderes für Transaktionen im Wohnsitzland. Neben dem positiven Effekt, dass Grenzgänger enorme Kosten sparen, wird der Zahlungsverkehr hierdurch unkomplizierter.

Problematisch ist z. Zt. jedoch, dass einige Banken gegen diese EU-Richtlinie verstoßen und weiterhin erhöhte Gebühren erheben.

4.6 Kategorie 5: Anerkennung von Qualifikationen

Durch die Zusammenarbeit der EURES-T's Interalp, Transtirolia und SLLR entstand ein european jobguide (www.European-jobguide.org). Dieser verfolgt einerseits das Ziel, einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu schaffen. Andererseits erleichtert er die Rekrutierung von Fachpersonal aus Drittländern. Zur Zeit beinhaltet er folgende drei Berufsbranchen: Gesundheitsberufe sowie Berufe im IT- und Tourismusbereich.

4.7 Kategorie 6: Kulturelle/sprachliche Probleme

Bewerbungsverfahren, kulturelle Unterschiede in Unternehmensstruktur, Arbeitsweise und Kommunikation in Unternehmen

Kurse zu berufssprachlichem Französisch. Stellensuche in französischsprachigen Ländern, Bewerbungsverfahren und kulturelle Unterschieden in Unternehmensstruktur, Arbeitsweise und Kommunikation in Unternehmen der Nachbarländer bietet das von EURES-T SLLR im Jahr 2002 ins Leben gerufene und vom Landesarbeitsamt Saarland-Rheinland-Pfalz realisierte European Training Center an: Ziel ist es, Personen, die eine Arbeit in einem französischsprachigen Land aufnehmen möchten, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zusätzlich möchte EURES-T SLLR mit dieser Maßnahme auch das Informationsdefizit in den Bereichen Arbeits- und Lebensbedingungen, bei rechtlichen Gesichtspunkten - wie Arbeitsverträge, Kündigungsbedingungen und Gehaltsstrukturen sozialer Sicherheit und schließlich zu Fragen wie Meldepflicht, Aufenthaltsgenehmigung Arbeitserlaubnis decken. Des Weiteren gibt es 2 mal jährlich Bewerberseminare für Studenten, die ebenfalls von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie von EURES angeboten und durchgeführt werden.

4.8 Kategorie 7: Öffentlicher Personennahverkehr

Grenzüberschreitende Bahn-, Bus- und Straßenbahnverbindungen

Seit einigen Jahren verbindet die Buslinie 30 im Gemeinschaftsverkehr der Gesellschaft für Straßenbahnen und der FORBUS die Stadtmitte Saarbrückens mit Forbach. Seit der Einführung 1997 fährt die Saarbahn bis zum Bahnhof von Saargemünd und ist damit die erste grenzüberschreitende Stadtbahn zwischen Deutschland und Frankreich.

Das Land Luxemburg plant eine Verbesserung der Bedingungen des Öffentlichen Personennahverkehrs: Aus diesem Grund wurde im Oktober 2001 an den Südgrenzen Luxemburgs eine Befragung von Verkehrsteilnehmern mit dem Ziel der Optimierung des öffentlichen Verkehrs nicht nur innerhalb des Landes, sondern auch grenzüberschreitend durchgeführt. Der luxemburgische Minister für Verkehrswesen erklärte, dass die Kapazitäten der Zug- und Busverbindungen in den kommenden 15 Jahren verdreifacht werden müssten, damit rund 25 % der Autofahrer aus Luxemburg und den Grenzregionen auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen. Um diese Quote zu erreichen, ist es jedoch unumgänglich, dass alle betreffenden Institutionen der Großregion sowohl auf Landesebene als auch auf kommunaler Ebene eine konzertierte Aktion einleiten. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die koordinierte Raumordnung wiederzubeleben.

Mit der Fertigstellung der Autobahn zwischen Merzig und Luxemburg hat sich die Verkehrsproblematik entschärft. Eine Verbesserung der Verkehrsanbindung im und zum Saar-Lor-Lux-Raum ist auch durch den TGV Metz-Saarbrücken ab frühestens 2007 zu erwarten.

Die verstärkten Verkehrsprobleme im grenzübergreifenden Straßenverkehr durch die stetige Zunahme der Grenzgänger bedürfen einer Lösung: Denn im Berufsverkehr kann die vorhandene Straßeninfrastruktur in den Grenzgebieten das Verkehrsaufkommen nicht mehr bewältigen.

5. Ausblick

Die zukünftige Stellung der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz im Vergleich zu anderen europäischen Regionen wird entscheidend davon abhängen, inwieweit die grenzüberschreitenden Verflechtungen in den Bereichen Wirtschaft, Kultur, Bildung und Verwaltung weiterentwickelt und dabei auch den Kriterien der Nachhaltigkeit gerecht werden.

Damit das Ziel der Nachhaltigkeit erreicht werden kann, sollte auch die Wechselwirkung zwischen den sozio-ökonomischen bzw. administrativen und den kulturellen Hindernissen verstärkt berücksichtigt werden. Erstere sind bedingt durch die Unterschiedlichkeit der nationalen gesetzlichen Regelwerke, zu deren Harmonisierung mitunter mehrjährige Verfahrensprozesse erforderlich sind. Die kulturellen Bildungsprozesse sind naturgemäß langfristigeren Entwicklungszyklen unterworfen - beide sind eng miteinander verwoben: Einerseits ist die mangelnde Kenntnis einer anderen Sprache und Kultur ein wichtiger Grund für zögerliche Verhaltensweisen nicht nur gegenüber den Menschen, sondern auch gegenüber den wirtschaftlichen Produkten anderer Regionen. Andererseits fördern intensive wirtschaftliche Beziehungen sowie harmonisierte gesetzliche Rahmenbedingungen auch die interkulturellen Kompetenzen der Bevölkerung. Nur bei einer zeitlich und inhaltlich ausgewogenen Entwicklung dieser beiden Aspekte erzeugen sie eine sich gegenseitig fördernde Eigendynamik. Dies ist ein wichtiger Lösungsansatz, um die Trennwirkung der Grenze zu überwinden und die bislang unausgeschöpften Synergiepotentiale zu nutzen.

Von diesen Initiativen können wichtige Impulse besonders für die grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte ausgehen und damit auch die Mobilitätsbedingungen im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz erheblich verbessern. Die Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz verfügt aufgrund der hohen Grenzgängerzahlen über einen reichen Erfahrungsschatz bezüglich der Mobilität auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten und kann bei einer kontinuierlichen und konsensorientierten Entwicklung der Lösungsansätze auch Modellcharakter für andere Grenzregionen Europas haben.

6. Bibliographie

Arbeitskammer des Saarlandes, CRD Lorraine (2003)

Ratgeber für Grenzgänger Deutschland-Frankreich / Guide pour les frontaliers Allemagne-France, 9 Auflage

Arbeitskammer des Saarlandes, (April 2003)

„Großregion Saar-Lor-Lux / Mythos oder Wirklichkeit?“,
Arbeitnehmer

Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle, (2/2000)

Le Frontalier, Sarreguemines

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2002)

Das Haushaltsscheck-Verfahren. Le Chèque emploi service.
Saarbrücken

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2001)

La convention de stage. Die Praktikumsvereinbarung.
Kurzbeschreibung und praktische Informationen für französische
und deutsche Praktikanten. Aperçu et informations pratiques pour
stagiaires allemands et français. Saarbrücken

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2003), 2. Auflage

Regionalprofil Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, Saarbrücken

Gonon, Philipp/Kraus, Katrin (März 2003)

Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und
Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier /
Luxemburg

Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland 1996

Pendlerdaten, Statistisches Sonderheft 4/96

Landtag des Saarlandes

Niederschrift der Anhörung zur Grenzgängerproblematik im saarländisch-lothringisch-luxemburgischen Grenzraum vom 3. April 2003

MKW (2000)

Migration trends in Europe – Intra-EU labour mobility and migration flows between the EU and EEA/CEEC. München

MKW (2001)

Scientific report on cross-border workers in the EEA. München

OECD (1999)

Trends in international migration. Paris

Pateau, Jacques (1999)

Die seltsame Alchimie in der Zusammenarbeit von Deutschen und Franzosen. Aus der Praxis des interkulturellen Managements. Frankfurt

PricewaterhouseCoopers (2002)

Managing mobility matters - A European perspective. London

EURES Transfrontaliärer Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2003)

Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Saarbrücken

Statec

Luxemburg in Zahlen 2003

Internet

www.eures-sllr.org

www.arbeitsamt.de

www.bahn.de

www.cr-lorraine.fr

www.deutsch-franzoes-forum.org

www.grossregion.lu

www.insee.fr

www.saarland.de

www.statec.lu

www.statistik.rlp.de

Lesehinweise

Saarbrücker Zeitung www.sz-sb.de

Pfälzischer Merkur www.pfaelzischer-merkur.de

Trierischer Volksfreund www.intrinet.de

Le Républicain Lorrain www.republicain-lorrain.fr

L'Est Republicain www.estrepublicain.fr

Luxemburger Wort www.wort.lu

Kurzbericht

***EURES Transfrontalier
und
regionale Arbeitsmärkte***

Stand: 6/2004

EURES Transfrontalier und regionale Arbeitsmärkte

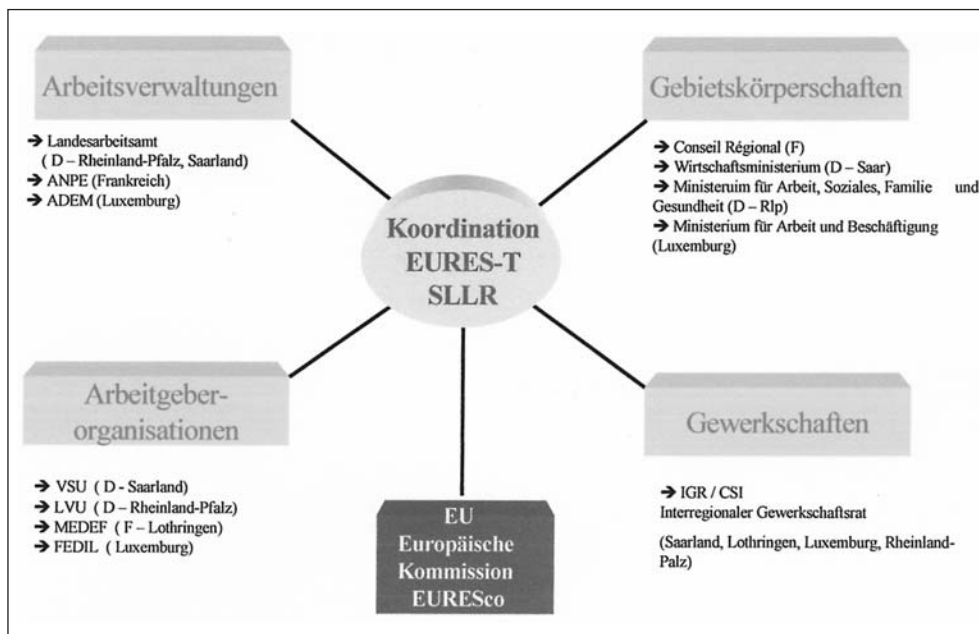
Deutschland grenzt an 9 weitere Nationalstaaten, so dass jede regional-ökonomische Betrachtungsweise die Austauschbeziehungen mit anderen EU-Ländern berücksichtigen muss. Eine solche Sichtweise verlässt die nationalstaatliche Ebene und muss dadurch zwangsweise europäisch und grenzüberschreitend sein. Dies trifft insbesondere für die europäischen Kernregionen zu - im vorliegenden Fall für die EURES Transfrontalier Region Saarland-Lothringen-Luxemburg-Rheinland-Pfalz (EURES-T SLLR).

EURES Ziele

- Informationen über **Lebens- und Arbeitsbedingungen** in den 4 Partnerregionen
- Grenzüberschreitende **Stellenvermittlung** für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- „Analyse“ der **Arbeitsmarktlage** und grenzüberschreitender Aktionen (Förderung Mobilität + Sozialdialog)
- Förderung und Entwicklung der grenzüberschreitenden **Berufsbildung**

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Um spezifisch zu Fragen zur grenzüberschreitenden Mobilität im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz informieren zu können, haben sich die Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Gebietskörperschaften aller 4 Regionen mit der europäischen Kommission zu den EURES-Grenzregionen zusammengeschlossen. EURES (Abkürzung für: EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) ist eine Initiative der europäischen Union mit dem Ziel, die berufliche und geographische Mobilität von Personen innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes flankierend zu unterstützen.



Zur Zeit existieren 21 grenzüberschreitende EURES Transfrontaliers in der EU (vgl. Karte S. 17), in denen ca. 190 EURES-Berater tätig sind. Die EURES-Berater stehen im Zentrum des grenzüberschreitenden Netzwerkes; mittlerweile handelt es sich dabei europaweit um 500 Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungen aller Staaten des europäischen Wirtschaftsraumes sowie Institutionen wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Auf europäischer Ebene unter der Koordination der Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in Brüssel werden Datenbanken für die Stellenvermittlung und die Beratung unterhalten.

Insgesamt besteht zu Beginn des Jahres 2004 EURES aus über 500 EURES-Beratern von 17 nationalen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Während bei den EURES-Beratern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen die Stellenvermittlung im Vordergrund steht, ist es bei den EURES-Beratern der Sozialpartner eher die Beratung. So kann ein Arbeitssuchender in Saarbrücken ebenso über Lohn-, Steuer-, Arbeits- und Sozialbedingungen bei einem Arbeitswunsch in Richtung Madrid wie in Richtung Forbach vom EURES-Berater im Saarbrücker Arbeitsamt oder von DGB-Saar Beratung bekommen. Die EURES-Berater üben eine wichtige Funktion im Netzwerk der 15 EU-Länder plus Island und Norwegen aus. Sie alle haben über EURES eine europaweite Zusatzausbildung erfahren.

EURES-Berater sind Spezialisten für:

- Stellenvermittlung
- Arbeitsbedingungen im Ausland
- Sozialversicherungsfragen:
 - Krankenversicherung
 - Arbeitslosen- und Rentenversicherung
 - Familienleistungen
- Lohnbesteuerung und Arbeitsverträge
- Auskünfte über Grenzregionen

EURES Tranfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Damit wird klar, dass EURES sowohl mobilitätswillige oder arbeitssuchende Arbeitnehmer wie auch Unternehmen auf der Suche nach solchen Mitarbeitern berät.

Die EU-Kommission schätzt, dass durch EURES jährlich über 90.000 Stellenvermittlungen stattfinden. Ein stolzer Erfolg für ein Netzwerk, bei dem die soziale Beratung und die Stellenvermittlung gleiche Priorität haben.

Zur Entstehungsgeschichte des EURES-T-SLLR

Ursprünglich wurde EURES als Euro-Guichet Social oder als Sozialschalter in Anlehnung an die EURO-INFO-Center (EIC) der IHKs und HWKs betrachtet. So wie Industrie und Handwerk mit den EICs von Brüssel finanzierte und europaweit vernetzte Beratungszentren bekamen, sollten auch die Arbeitnehmerseite und die Gewerkschaften ihr europaweites Beratungsnetzwerk erhalten. 1991 begann die Generaldirektion V der europäischen Kommission zusammen mit den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten den Aufbau des EURES-Netzwerkes, das Informationsdienstleistungen über den europäischen Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bereitstellt. Es handelte sich von Anfang an dabei um 3 Arten von Dienstleistungen: Information, Beratung und Stellenvermittlung. Rechtsgrundlage sind dafür einschlägige Artikel des EWG-Gründungsvertrages (Artikel 48 und 49) sowie die sogenannte „Freizügigkeitsverordnung“

- die den freien Austausch von Waren, Gütern, Dienstleistungen und Personen innerhalb der EU sicherstellt. EURES wurde vom europäischen Parlament mit den entsprechenden Finanzmitteln ausgestattet und im November 1994 offiziell von Kommissar Flynn der Öffentlichkeit übergeben, nachdem ca. 360 EURES-Berater in den Vorjahren ausgebildet worden waren.

Der EURES-T SLLR - eine Erfolgsstory

Die seit dem 1.4.1997 bestehende Zusammenarbeit von 17 Partnern in 4 Regionen und 3 Staaten innerhalb der Saar-Lor-Lux Großregion:

für die Gebietskörperschaften

- die Regierung des Saarlandes
- der Regionalrat von Lothringen
- die Regierung des Großherzogtums Luxemburg
- die Regierung des Landes Rheinland-Pfalz

für die Arbeitsverwaltungen

- die Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
- die Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) für Lothringen
- die Administration de l'Emploi (ADEM) für Luxemburg

für die Gewerkschaften

- der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR)

für die Arbeitgeber

- die Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände (VSU)
- der Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)
- die Federation des Industriels Luxembourgeois (FEDIL)
- die Landesvereinigung der Rheinland-Pfälzischen Unternehmensverbände (LVU)

sowie die EU-Kommission

hat den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz transparenter werden lassen, wenn auch von einem einheitlichen integrierten

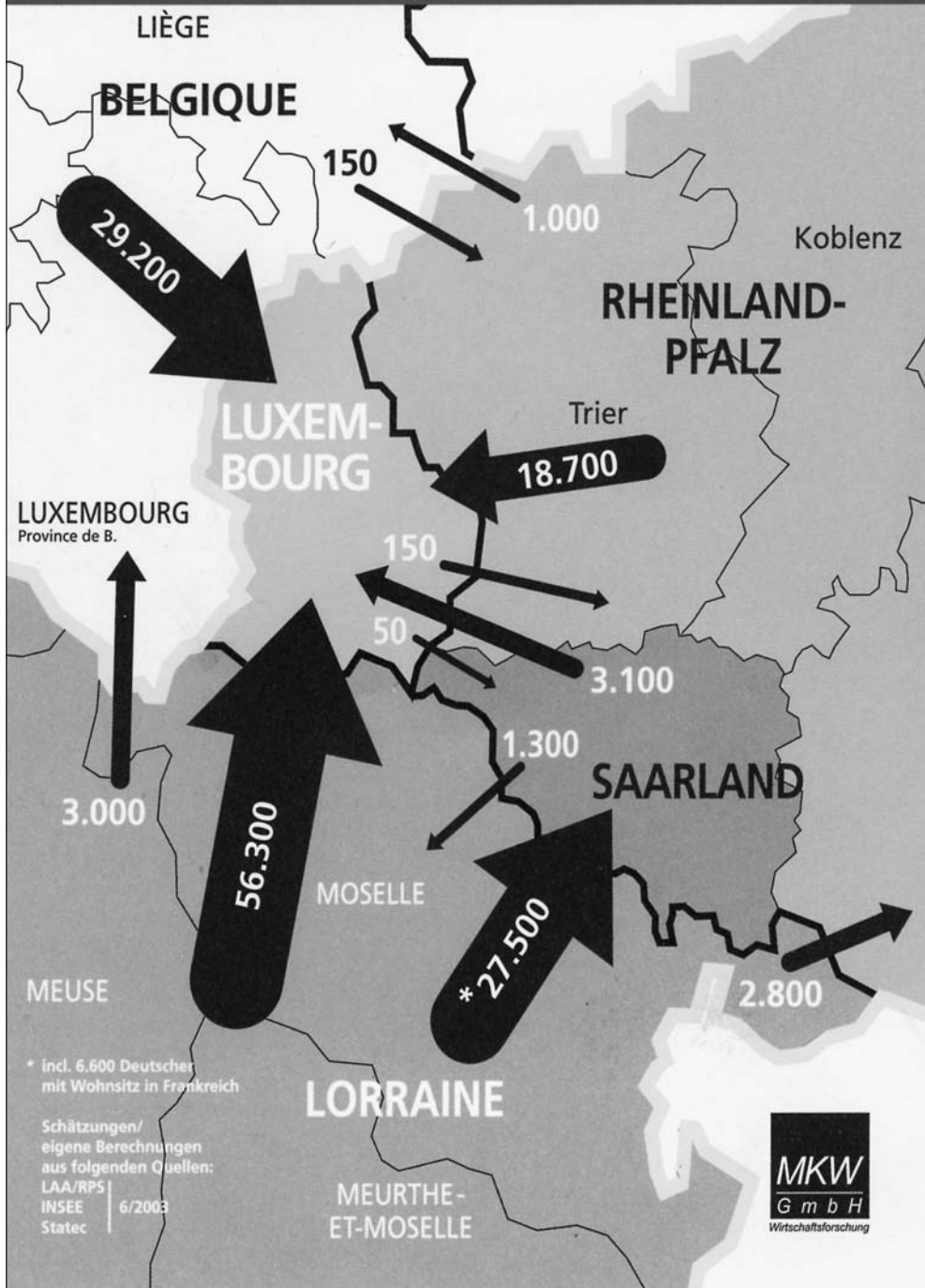
Arbeitsmarkt nach wie vor nicht gesprochen werden kann. Auf seiner Sitzung im Mai 1997 in Saarbrücken konstituierte sich der EURES-Lenkungsausschuss, der die inhaltliche und organisatorische Arbeit des Projekts vorgibt und die dann dafür nötigen Finanzmittel bewilligt. So wird mit diesen Mitteln jährlich die Arbeit von 28 EURES-Beratern in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz sowie die Durchführung von ca. 60 Projekten (Stellenvermittlung, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Broschüren, Aktionen, Seminare, Studien, Weiterbildungsveranstaltungen) im Raum Saar-Lor-Lux Rheinland-Pfalz ermöglicht.

Der EURES T SLLR ist der 6. von derzeit 21 existierenden EURES-Ts an den Binnengrenzen der Europäischen Union. Dabei zählt unsere Region mit über 100.000 Grenzgängern zu den austauschintensivsten Regionen in Europa überhaupt und hat in vielfacher Hinsicht Modellcharakter.

Neben der transnationalen Stellenvermittlung z.B. nach Spanien oder England findet hier vor allem die grenzüberschreitende Stellenvermittlung und Beratung statt. Dabei sind die Stellenvermittlungssysteme der betroffenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen - Arbeitsämter, ANPE und ADEM - weitgehend transparent und können durch die Kunden, d.h., durch Arbeitnehmer und Betriebe zum Teil automatisch benutzt werden. In den folgenden Haushaltsjahren sollen auch interregionale Stellenvermittlungen per Internet möglich sein. Vermittlungsbemühungen werden also durch Brüsseler Datenbanksysteme, Internet und nationale Stelleninformationssysteme unterstützt: D. h. mobilitätswillige Arbeitnehmer und Arbeitgeber können zum Teil ohne Einschaltung von Mitarbeitern mit den Arbeitsverwaltungen Kontakt aufnehmen.

Wie die Grenzgängerkarte eindrucksvoll zeigt, gibt es 2004 allein zwischen Lothringen und dem Saarland einerseits über 27.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - zwischen Lothringen und Luxemburg andererseits über 56.000 Grenzgänger. Hinzu kommen über 18.700 Personen aus dem Raum Trier, die ihre Arbeit in Luxemburg finden. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit ist also breit gefächert und umfasst nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale Bereiche. So haben beispielsweise zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen auf beiden Seiten der Grenze Filialen errichtet - aber auch Krankenhäuser, Universitäten, Kammern und Schulen kooperieren miteinander.

Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Grenzgängerströme / Flux frontaliers 2003/2004



Die beiderseits der Grenze ansässigen eisen- und stahlverarbeitenden Industrien müssen vielfach gleichartige Probleme bewältigen, um das Fortbestehen ihrer Unternehmen zu gewährleisten. Die einst bestehende Monostruktur von Kohle und Stahl ist in allen Teilen der Region der Automobilindustrie und ihren Zulieferern gewichen. Dieser Industriebereich beschäftigt heute die meisten Arbeitnehmer und die meisten Grenzpendler des Projektgebietes. Das hat mit dazu beigetragen, dass der Strukturwandel z.B. in Richtung Dienstleistungsberufe zu den aktuellsten Wirtschaftsthemen auch im EURES-T gehört.

Der interregionale Arbeitsmarkt hat zu einer traditionell sehr stark ausgeprägten wirtschaftlichen und sozialen Mobilität geführt, die in erster Linie die Grenzgänger, aber auch die unternehmerischen Aktivitäten in den 3 Ländern betrifft. Um ihre Betriebe in diesem grenzüberschreitenden Wirtschaftsraum weiter auszubauen und die hochqualifizierten Arbeitskräfte effizient einzusetzen, müssen die Unternehmensleiter und Arbeitnehmervertreter sehr gut mit den Arbeitsbedingungen in allen Teilen der Großregion vertraut sein. Dazu tragen auch die Aktionen von EURES T bzw. die im EURES-T organisierten 4 Arbeitgeberverbände der Partnerregionen sowie die Mitgliedsgewerkschaften des Interregionalen Gewerkschaftsrates bei.

Die Mobilität ist weiter im Anwachsen: Insgesamt greifen immer mehr Unternehmen auf qualifizierte Arbeitnehmer der Nachbarländer zurück und versuchen so den Standortvorteil der Großregion zu nutzen. In Schriften und Untersuchungen bemühen sich die Partner des EURES-T SLLR, diese Entwicklungen zu dokumentieren und für interessierte Arbeitnehmer und Unternehmen aus weiter entfernten Gebieten aufzubereiten: So hat sich z.B. Luxemburg als Dienstleistungszentrum zu einem Magneten vor allem im interregionalen und europäischen Finanz- und Bankensektor entwickelt, der Arbeitnehmer aus allen Nachbargebieten anzieht und Arbeitsplätze gibt, was in seiner Häufigkeit mit über 100.000 Grenzgängern einzigartig in Europa ist.

Besondere Aktionen zu der Problematik der Jugendarbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosen sind zukünftig vorgesehen. In den vergangenen Haushaltsjahren standen die Branchen Kfz-Industrie und Zulieferer, Tourismus und Teilbereiche des Gesundheitswesens beim EURES-T SLLR im Blickpunkt des Interesses am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Dazu gehören auch die Dienstleistungen schwerpunktmäßig mit den Bereichen EDV, Banken und Call-Centers. Sie bleiben weiterhin Schwerpunkt unserer Arbeit.

Neu hinzugekommen sind Projekte und Themen wie (Auszug):

- Europäisches Trainingszentrum
- European Jobguide (EJG)
- Einführung des Euro in der Großregion
- Mobilitätsreport SLLR
- Grenzübergreifende Berufsbildung
- EU-Beschäftigungspolitik

Was hat die Bevölkerung vom EURES-T SLLR?

Im Wesentlichen macht EURES-T den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt transparent und ist damit ein Reflex der vorhandenen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit allem Plus und Minus. Die Grenzgängerströme sind groß - und im wesentlichen Einbahnstraßen nach Luxemburg und ins Saarland. Sie entlasten damit einerseits den lothringischen und den Trierer Arbeitsmarkt - stellen aber auch den Mangel an bestimmten Arbeitskräften in Luxemburg und im Saarland ab. Trotz der permanenten hohen saarländischen Arbeitslosenzahlen ist doch das Saarland auch eine Austauschregion sowohl in grenzüberschreitender Hinsicht mit Lothringen wie auch mit Rheinland-Pfalz. Dass diese Einbahnstraßen keine sozialen Verwerfungen oder Spannungen nach sich ziehen, ist ein Beweis, wie weit Grenzen in der Realität und in den Köpfen schon beseitigt sind.

Ohne Grenzgänger würde die Wirtschaft Luxemburgs zusammenbrechen. Am Beispiel Luxemburg, das ca. 5000 Arbeitsplätze pro Jahr neu schafft, davon zwei Drittel für benachbarte Ausländer, eben Grenzgänger, wird die Bedeutung der Grenzgänger besonders deutlich. Man stelle sich nur einmal vor, ein anderer Nationalstaat in Europa würde zwei Drittel seiner jährlich neu geschaffenen Arbeitsplätze mit Ausländern besetzen. Das selbe gilt dann natürlich auch für das Saarland.

Spezifische Probleme werden am Runden Tisch des EURES-T auf verschiedenen Ebenen

- im Lenkungsausschuss
- in Arbeitsgruppen sowie
- bei Seminaren und Veranstaltungen ausgetauscht und besprochen.

Der besondere Wert liegt hier darin, dass alle Sozialpartner mit den staatlichen Stellen und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen erfolgreich Arbeitsmarktkonzepte miteinander vergleichen können - ohne den Zwang und die hektische Diskussion von Tarifverhandlungen. Und deshalb vorurteilsfrei.

Andererseits können erfolgreiche Beispiele der Arbeitsämter aus den Nachbarregionen nicht national kopiert werden, weil das Territorialprinzip dies oft verhindert. Konkret heißt das, dass die gesetzliche Wirkung der nationalen Arbeitsverwaltungen immer nur bis zur nationalen Grenze reicht und deshalb nicht die guten Beispiele des Nachbarn komplett adaptiert werden können. Weiterhin sei auch darauf hingewiesen, dass bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit die „Chemie zwischen den Akteuren“ stimmen muss. Ein wesentliches Problem der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, das auch EURES-T SLLR betrifft, ist die Sprachbarriere. Leider verfügen die wenigsten Akteure über ausreichende Kenntnisse der Sprache und der Kultur bzw. der Mentalität des Nachbarn. Dies führt häufig zu Missverständnissen und sogar zu Blockaden.

Sozioökonomische Angaben zu EURES-T SLLR-Region:

Fläche Bevölkerung, Dichte, Verwaltung, Superficie, Population, Densité, Administration 2003				
	Fläche/Superficie	Bevölkerung/ Population	Dichte/Densité	Arbeitsamtbezirke/ Zone d'emploi
Saarland	2.568	1.065.000	415	3
Lorraine	23.500	2.317.000	98	11
Luxembourg	2.586	448.300	173	17
Rheinland-Pfalz	19.854	4.058.000	204	4
Total	48.507	7.888.000	162	35

Quellen/Sources: ADEM, INSEE, LAA Rh.-Pf.-Saar, Statec, Stat. LA Rh.-Pf., Stat. LA Saar, eigene Berechnungen von MKW GmbH

Erwerbstätige, Beschäftigte, Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Actifs, Salariés, Demandeurs d'emploi, Taux de chômage 2003				
	Erwerbstätige/ Actif	Beschäftigte/ Salariés	Arbeitslose/ Chômeurs	Arbeitslosenquote/ Taux de chômage
Saarland	442.000	356.206	47.720	10,4 %
Lorraine	852.915	794.643	87.000	9,4 %
Luxembourg	285.700	268.800	7.587	3,8 %
Rheinland-Pfalz	1.800.000	1.175.000	154.664	7,7 %
Total	3.380.615	2.594.649	296.971	7,8 %

Quellen/Sources: EURES-T-SLLR-Regionalprofil 2004, Stat. LA Rh.-Pf., Stat. LA Saar ADEM, INSEE, DRTEFP, Statec, eigene Berechnungen von MKW GmbH

Praktische Beispiele (Auszug)

Die folgenden Beispiele veranschaulichen einige Aspekte der Zusammenarbeit der 17 Partner und der EURES-Berater im Rahmen der EURES Maßnahmen bis 2002:

- Grenzübergreifende Zusammenarbeit der deutschen, französischen und luxemburgischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen inklusive Austausch von Mitarbeitern, EURES-Beratern und Arbeitsvermittlern
- Vermittlung von Praktikantenstellen insbesondere im Hochschulbereich bei der Zielgruppe Arbeitgeber
- Erstellung eines zweisprachigen, mobilen EURES-T SLLR-Ausstellungsstandes für öffentliche Veranstaltungen
- Regelmäßige Aus- und Fortbildung der EURES-Berater zu Themen wie Sozialversicherungen, Bewerbertraining, Steuern Familienleistungen usw.
- Regelmäßige Treffen und Berichterstattung zum Thema Mobilitätshindernisse v.a. durch die Gewerkschaften
- Publikation von 2 Grenzgängerbroschüren für Saarland/Lothringen bzw. Trier/Luxemburg
- Bilanzkonferenzen der Arbeitsminister zur EURES-T-Arbeit
- Teilnahme an Berufsbildungsmessen und Europatagen
- Grenzgängerforen mit Workshops für Unternehmen, Grenzarbeitnehmer und Gewerkschaften
- Gemeinsame Informationsveranstaltungen der vier Arbeitgeberverbände

Titel

- Tourismus und Arbeitsmarkt: eine grenzüberschreitende Bestandsaufnahme im EURES-T Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz
- Verbindungen Hochschulen-Arbeitsmarkt: Zusammenarbeit EURES-T Saar-LorLux-Rheinland-Pfalz (ET-SLLR) mit den Universitäten der Großregion.
- Einstellungen zum Euro in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz - eine Momentaufnahme über die Auswirkungen der Euroeinführung auf die Bevölkerung
- Regionalprofil Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz: Darstellung der SLLR-Region unter geographischen, demographischen, wirtschaftlichen, und arbeitsmarktrelevanten Aspekten
- Grenzüberschreitende Produktions- und Arbeitsbedingungen am Beispiel der KFZ-Hersteller MCC (Micro-Compact Car Hambach) und Ford (Saarlouis)
- Grenzüberschreitende Beschäftigung im Gesundheitswesen: Eine Bestandsaufnahme über den Arbeitsmarkt im grenzüberschreitenden Gesundheitswesen
- Der Haushaltsscheck: Darstellung und Vergleich des Haushaltsschecks in Frankreich und Deutschland. Diskussionsgrundlage zum Thema „Beschäftigung in privaten Haushalten“
- Arbeitszeit Saar-Lor: Untersuchung im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes über die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung bei deutschen und französischen Unternehmen im Vergleich

Projekte

- Erstellung einer EURES-T SLLR-Homepage im Internet unter: **www.Eures-SLLR.org** sowie eine Internet-Schulung für EURES-Berater
- Entwicklung von diversen Broschüren zu Themen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes
- Video: Erstellung eines Werbefilms über die Aktivität des EURES-Netzwerkes in der Region SLLR (zweisprachig)
- Deutsch-Französisches Bildungszentrum: Machbarkeitsstudie, Sitzungen und Arbeitsgruppen zur Gründung eines dt.-frz. Bildungszentrum für die Arbeitsaufnahme im Nachbarland
- Grenzüberschreitende Praktikumsbörse www.eures-jobs.org
- Die europäische Beschäftigungspolitik - Säulen, Leitlinien und Strategie zur Umsetzung auf nationaler Ebene
- Mobilitätsreport Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Veranstaltungen / Workshops

- Arbeitsmarktkonferenzen in den Grenzstädten Saarbrücken, Saargemünd und Forbach
- Promotionsveranstaltungen (Seminare, Videokonferenz) zur Zusammenarbeit der Universitäten in SLLR
- 2-tägiges Seminar: Treffen der EURES-Berater aller Grenzregionen Europas in Saarbrücken (Konferenz, Vorträge, Arbeitsgruppen)
- Workshopreihe 2000 - 2004
Tourismus und Arbeitsmarkt im Raum Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz:
Ansatz zur grenzüberschreitenden Verbesserung des Arbeitsmarktes im Tourismusbereich
- Deutsch-Französischer Workshop: Zukunft der Automobil-Produzenten und Zulieferer im Saarland und in Lothringen - der Beitrag zum Strukturwandel in der Großregion
- Deutsch-Französisches Forum: EURES-Stand mit Beratungstätigkeit während der Deutsch-Französischen Foren 2000 - 2004
- Workshop: Stärken und Schwächen der grenzüberschreitenden beruflichen Bildung Saarland-Lothringen.

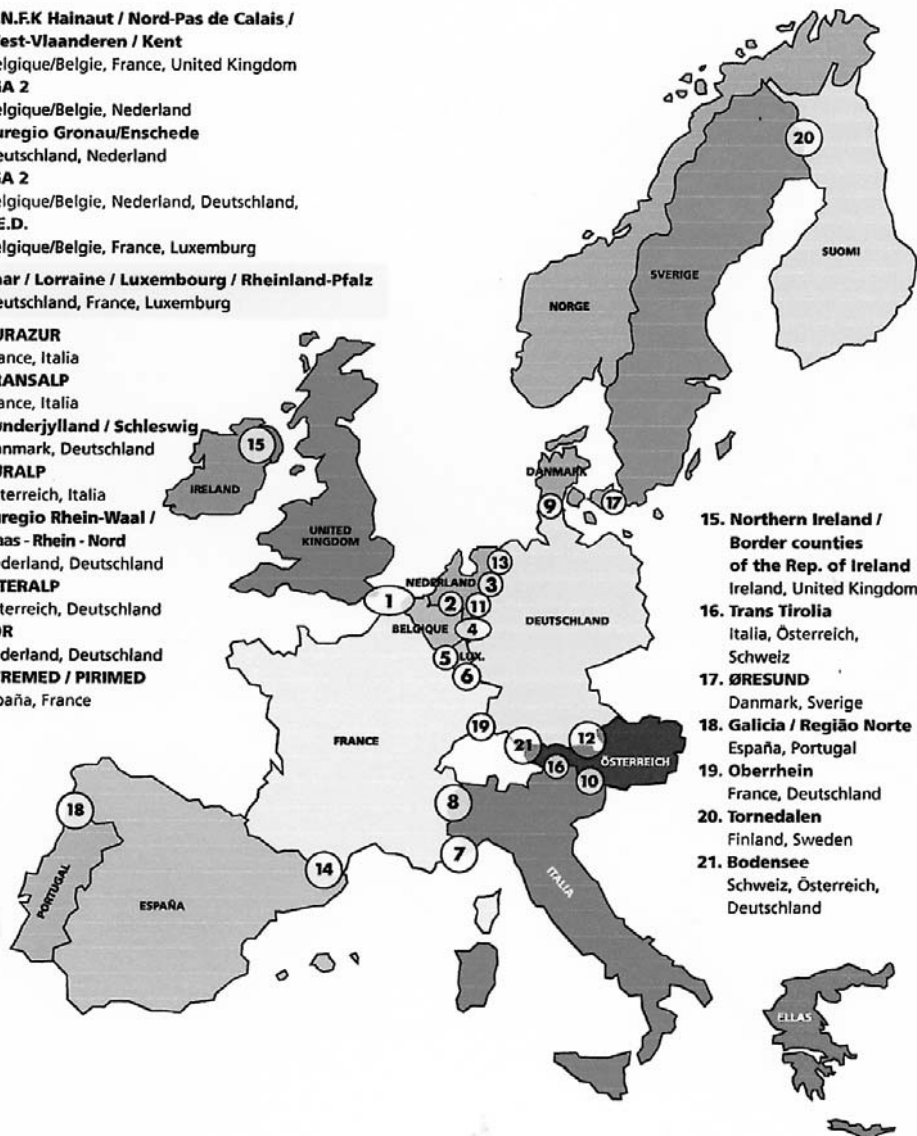
J.G. 6/2004



21 EURES-Transfrontalier Netzwerke

21 Réseaux EURES-Transfrontalier

- H.N.F.K Hainaut / Nord-Pas de Calais / West-Vlaanderen / Kent**
Belgique/Belgie, France, United Kingdom
- IGA 2**
Belgique/Belgie, Nederland
- Euregio Gronau/Enschede**
Deutschland, Nederland
- IGA 2**
Belgique/Belgie, Nederland, Deutschland,
- P.E.D.**
Belgique/Belgie, France, Luxemburg
- Saar / Lorraine / Luxembourg / Rheinland-Pfalz**
Deutschland, France, Luxemburg
- EURAZUR**
France, Italia
- TRANSALP**
France, Italia
- Sønderjylland / Schleswig**
Danmark, Deutschland
- EURALP**
Österreich, Italia
- Euregio Rhein-Waal / Maas - Rhein - Nord**
Nederland, Deutschland
- INTERALP**
Österreich, Deutschland
- EDR**
Nederland, Deutschland
- PYREMED / PIRIMED**
España, France



- Northern Ireland / Border counties of the Rep. of Ireland**
Ireland, United Kingdom
- Trans Tirolia**
Italia, Österreich, Schweiz
- ØRESUND**
Danmark, Sverige
- Galicia / Região Norte**
España, Portugal
- Oberrhein**
France, Deutschland
- Tornedalen**
Finland, Sweden
- Bodensee**
Schweiz, Österreich, Deutschland

www.eures-sllr.org

EURES-Transfrontalier
Koordinationsbüro SLLR
Ring am Gottwill 18
D-66117 Saarbrücken
Tel: +49 681 954 47-0
Fax: +49 681 954 47-20
jgeppert@eures-sllr.org





Kontakt / Contact:
Joachim Geppert
Wissenschafts- & Entwicklungs-Centrum
EURES-Transfrontalier SLLR
MKW Wirtschaftsforschung
Ring am Gottwill 18
D-66117 Saarbrücken
Tel.: +49/681 954 47-0
joachim.geppert@mkw-gmbh.de
www.mkw-gmbh.de



ISBN XXXXXXXXXXXX

Finanziert mit Mitteln der EU und Rheinland-Pfalz