



European Institute of Public Administration  
Institut européen d'administration publique

## Vom Stillstand zur Veränderung

Praktische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmobilität in der Grenzregion



Projekt im Auftrag des Niederländischen Ministeriums für Inneres und  
Königreichbeziehungen

Martin Unfried und Harrie Scholtens, EIPA 2013

Learning & Development ★ Consultancy ★ Research

Einleitung .....	3
Maßnahme 1: Ausweitung des Modells “Grenzinfopunkt“ .....	5
Maßnahme 2: Abstimmung verschiedenere digitaler Informationsangebote zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.....	8
Maßnahme 3: Abstimmung der Internet Datenbanken für offene Stellen .....	9
Maßnahme 4 – Zukunft von EURES definieren und gemeinsame Arbeitsvermittlung initiieren .....	11
Maßnahme 5: Arbeitsvermittlung im Bereich einzelner Sektoren (bedarfsgerecht/krisengerecht) .....	14
Maßnahme 6: Bündelung der Aktivitäten im Bereich Unterricht/Berufsausbildung durch die „Lernende Euregio“ .....	16
Maßnahme 7: Schnelle Anpassung und Ausweitung der Informationsangebote zur Anerkennung von Berufsabschlüssen .....	19
Maßnahme 8 – Steuern: Neues Steuerabkommen NL/DE.....	21
Maßnahme 9: Praktische Lösungen für atypische Arbeitsverhältnisse durch besseren Erfahrungsaustausch und Ausreizung der rechtlichen Möglichkeiten.....	22
Maßnahme 10: Bessere Abstimmung von Front/Backoffice und Etablierung von gemeinsamen Dienstleistungen im Bereich Soziales .....	23
Anhang 1: Expertengespräche im Jahr 2013.....	26
Anhang 2: Liste der Experten des Workshops am 1. Oktober 2013 in Maastricht.....	27

## Einleitung

Das Europäische Institut für öffentliche Verwaltung in Maastricht (EIPA) hat im Jahr 2013 ein Projekt durchgeführt zur Verbesserung der Voraussetzungen der Arbeitsmobilität an der niederländisch-deutschen, niederländisch-belgischen Grenze. Ziel des Projektes war es nicht, weitere Defizite festzustellen, sondern konkrete Maßnahmen vorzuschlagen und deren Umsetzung einzuleiten. Das Projekt wurde finanziert vom niederländischen Ministerium für Inneres und Königreichbeziehungen und diente als Input für die GROS-Konferenz in Maastricht, die am 16. Dezember 2013 stattfindet.

In rund 30 vorbereitenden Experteninterviews wurden die folgenden Maßnahmen identifiziert und am 1. Oktober in einem Workshop in Maastricht vorgestellt. Die konkreten Vorschläge wurden dann von mehr als 40 Praktikern in vier thematischen Arbeitsgruppen diskutiert und deren Durchführbarkeit erörtert.

<b>Arbeitsgruppe 1</b>	<b>Arbeitsgruppe 2</b>	<b>Arbeitsgruppe 3</b>	<b>Arbeitsgruppe 4</b>
<b>Information</b>	<b>Arbeitsvermittlung</b>	<b>Unterricht/Berufsausbildung</b>	<b>Steuern/Soziales</b>
<p><b>Maßnahme 1</b></p> <p>Ausweitung des Modells “Grenzinfopunkt“</p> <p>Format und Begriff “Grenzinfopunkt” als Marke und Kooperationsnetzwerk für alle Euregio’s. Abgrenzung Front-Office, Back-Office. Neue Kapazitäten für wissenschaftliche Unterstützung durch Expertenzentrum</p> <p><b>Maßnahme 2</b></p> <p>Bessere Abstimmung und Verbindung digitaler Angebote und Entwicklung einer Dachmarke der Informationsangebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber</p> <p>Benelux Seiten als Chance zur besseren Verknüpfung von nationalen/regionalen Angeboten</p>	<p><b>Maßnahme 3</b></p> <p>Anpassung und Koordination der digitalen grenzüberschreitenden Datenbanken für offene Stellen</p> <p><b>Maßnahme 4</b></p> <p>Debatte und Beschlüsse zur künftigen Rolle von EURES in den Euregio’s mit besonderem Fokus auf Dienste für Arbeitgeber.</p> <p>Anwendung des Modells Kehl/Strasbourg (“Team Arbeitsvermittlung”)</p> <p><b>Maßnahme 5</b></p> <p>Krisenbewältigung Automobilsektor (B-NL), Kindertagesstätten (NL-D), Lehrer (NL-B), Gesundheitssektor (B-NL), Staatsbedienstete (NL-B)</p> <p>Aufbau von Kapazitäten nach dem Beispiel vom Maastrichter Krankenhaus (AZM)</p>	<p><b>Maßnahme 6</b></p> <p>Ausbreitung der Plattform “Lehrende Euregio” und Zugang für andere Euregio’s, Bündelung von Informationen und Netzwerken</p> <p>Verstärkte Anwendung der gut entwickelten Instrumente zu Diplomen/Berufsabschlüssen (autorisierte Beschreibung, Euregio Zertifikat)</p> <p><b>Maßnahme 7</b></p> <p>Schneller Aufbau von Informationsangeboten zur Anerkennung von Berufsabschlüssen (nach der gesetzlichen Reform in Deutschland) Klärung von Front Office/Back Office Zuständigkeiten</p>	<p><b>Maßnahme 8</b></p> <p>Steuerabkommen (D/NL)</p> <p>Frühzeitige Abstimmung der Kommunikationsstrategien mit Schwerpunkt auf Rentner</p> <p><b>Maßnahme 9</b></p> <p>Praktische Lösungen für Atypische Beschäftigungen, Flexwerk- und Minijob Verträge/Erfahrungsaustausch verbessern und Ausreizung der rechtlichen Möglichkeiten</p> <p><b>Maßnahme 10</b></p> <p>Gemeinsame Dienstleistungen (shared services) ausbauen: Modell GWO für Sozialversicherungen</p> <p>Koordination der Familienleistungen. Möglichkeiten eines gemeinsamen Büros NL/DE, NL/BE</p>

## Maßnahme 1: Ausweitung des Modells “Grenzinfopunkt“

Die heutige Struktur der Informationsangebote für grenzüberschreitende Arbeit ist im Moment noch sehr unübersichtlich. Bei der ersten Recherche im Internet wird der Arbeitssuchende Probleme haben, eindeutig zu bestimmen wo in einer bestimmten Euregio dir richtigen Ansprechpartner zu finden sind. Die Möglichkeit einer persönlichen Beratung für Arbeitssuchende und Arbeitgeber wurde im Verlauf des Projektes von vielen Experten, die mit Arbeitsvermittlung und Information in diesem Bereich zu tun haben, als notwendig und wünschenswert bezeichnet. Die Komplexität von individuellen Steuerfragen und Fragen der Sozialversicherung begründen sowohl auf der Arbeitnehmerseite als auch bei der Arbeitgeberseite den Bedarf persönliche Beratung.

Heute ist die Frage der Arbeitsmobilität zwar in den verschiedenen euregionalen Angeboten und durch die EURES Beratung in diesem Sinne abgedeckt, doch die Angebote könnten für Arbeitssuchende einfacher zu finden und ausgeweitet werden. Insbesondere könnte dies erleichtert werden durch eine deutliche Dachmarke für grenzüberschreitende Informationen. Dabei ist an eine Stelle gedacht, die als ein erster Ansprechpartner (nach dem niederländischen Hausarztmodell) im breiten Sinne über Arbeitsmarktfragen hinaus wichtige grundsätzliche Fragen beantworten kann und bei komplexen Fragestellungen weiter verweist zu den geeigneten Stellen.

Im Grenzraum NL/BE/DE fehlt es bisher an diesen einheitlichen Begrifflichkeiten. Jede Euregio hat seine zum Teil sehr guten, eigenen Informationsangebote, allerdings gibt es keine Dachmarke für euregionale Informationsvermittlung mit Blick auf den Arbeitsmarkt (und darüber hinaus). Eine solche Dachmarke existiert für Grenzinfostellen in anderen Ländern. Entlang der deutsch-französischen-schweizerischen Grenzen gibt es mehrere Infostellen, die unter dem Namen „Infobest“ firmieren ([www.infobest.eu](http://www.infobest.eu)) und sich als Netzwerk verstehen. Sie decken jeweils verschiedene regionale Gebiete ab, operieren allerdings unter einen Namen unter dem auch gemeinsame Broschüren und Informationsangebote erstellt werden.

**Die Maßnahme: Aufbau einer Dachmarke** (mit sorgfältiger Debatte zu Front-Office/Back-Office/Unterstützung durch ein euregionales wissenschaftliches Expertenzentrum)

Nach den Gesprächen im Rahmen des Projektes wurde deutlich, daß mit dem neu errichteten Grenzinfopunkt (Aachen/Eurode) ein Format entwickelt wurde für eine Informationsstelle, deren Name zur Dachmarke ausgebaut werden könnte. In diesem Sinne wird vorschlagen “Grenzinfopunkt” als Marke und Kooperationsnetzwerk für alle Euregios entlang der Grenze NL/D/BE auszubauen. Das kann bedeuten, daß für einige Euregios auch das innovative Organisationsmodell interessant sein kann (Finanzierung unabhängig von Interreg). Das gilt insbesondere für Regionen, in denen noch keine starken Informationsangebote bestehen und diese im Aufbau sind (beispielsweise in der Euregio Scheldemond). In anderen Regionen, die seit Jahrzehnten beispielsweise mit Interreg Mitteln Informationsstellen aufgebaut haben (siehe beispielsweise Euregio Gronau), könnte die Vernetzung lediglich eine Möglichkeit bedeuten die eigenen Angebote an eine gemeinschaftliche Dachmarke zu binden, die in der Zukunft Synergieeffekte bietet. Beim Aufbau dieses Netzwerkes von euregionalen Infostellen müssen

konkret Aufgabenstellungen definiert werden zwischen einem euregionalen, breit-angelegten Frontoffice, und den notwendigen Leistungen aus verschiedenen Back-Offices. In diesem Fall beispielsweise ergibt sich aus der Leistungsfähigkeit der euregionalen Informationsstellen im Bereich der Arbeitsmobilität die Frage nach der notwendigen Unterstützung von weiteren Beratungsstellen mit Frontoffice oder Backoffice Charakter (wie GWO, EURES, BDZ, BBZ, SVB, Arbeitsagentur, etc.). Daraus ergibt sich auch die Notwendigkeit einer weitergehenden wissenschaftlichen Unterstützung dieser Back-Offices, die nach der Einschätzung vieler Experten komplexe neue wissenschaftliche Fragestellungen beispielsweise zur Auswirkung von nationaler oder EU Gesetzgebung nicht immer leisten können. Der Experten Workshop in Maastricht hat sich dafür ausgesprochen, die Möglichkeiten zum Aufbau einer solchen Dachmarke auszuloten und verschiedene Teilnehmer haben ihre konkrete Mitarbeit angeboten.

Abbildung 1: Seite des Grenzinformativpunktes Aachen-Eurode



### Akteure und Herausforderungen:

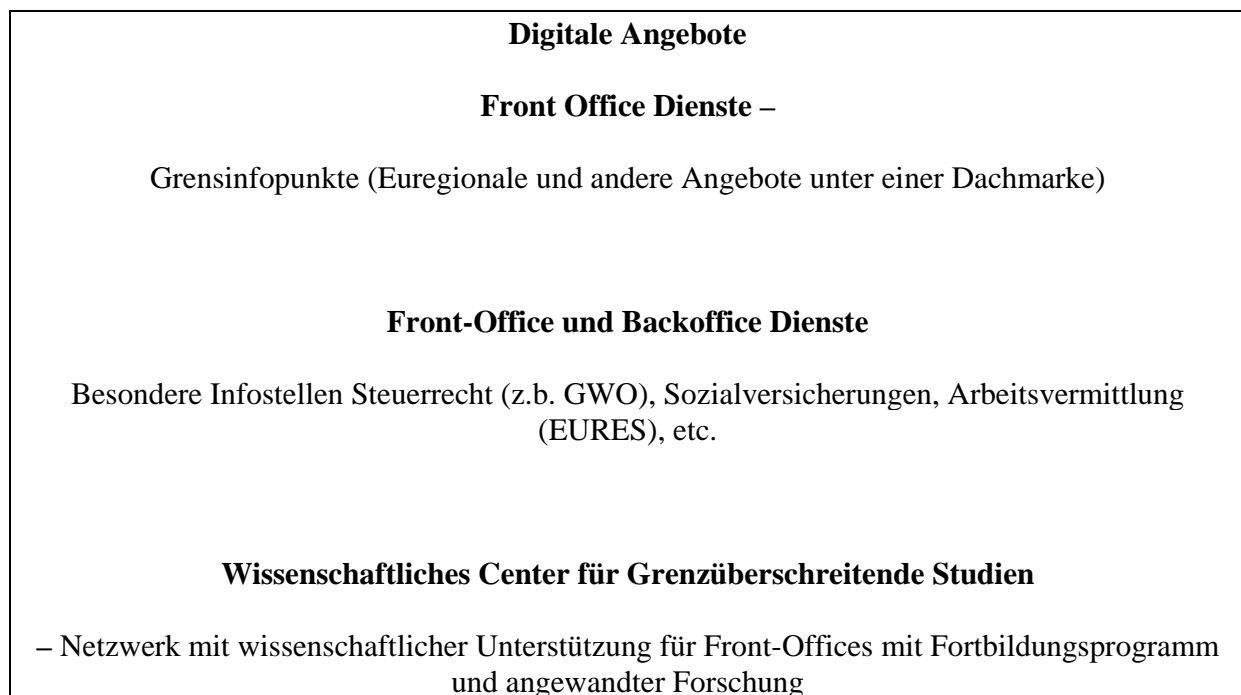
Natürlich ist bei Aufbau einer Dachmarke wichtig, alle Akteure im Bereich der grenzüberschreitenden Information einzubinden. Wie der Maastrichter Workshop gezeigt hat, besteht bei den verschiedenen Akteuren in den Euregios Interesse an der Idee. Einige haben sogar bereits Interesse an der Übernahme des Formats „Grenzinformativpunkt“ gezeigt. Bedenken gibt es verständlicherweise bei der Frage, inwieweit man eigene etablierte Begriffe aufgeben sollte. Dies könnte ein wichtiger Knackpunkt werden, inwieweit eigene Marken, die bisher im euregionalen Kontext gut funktioniert haben, ersetzt oder ergänzt werden können durch die Marke „Grenzinformativpunkt“. Auch wird es in Zukunft sicher verschiedener Finanzierungsmodelle bedürfen. Einige Euregio's werden auch in der Förderperiode 2014-2020 versuchen ihre Informationsangebote über Strukturfonds-Förderungen abzudecken. In anderen könnten im Moment neue Finanzierungsmodelle interessant werden, die nicht gekoppelt sind an EU-Gelder

(mit einer Mischfinanzierung verschiedener euregionaler Träger). **Offenheit hinsichtlich der Organisations- und Finanzstruktur ist deshalb eine Voraussetzung einer gemeinsamen Dachmarke „Grenzinfopunkt“.**

Auch heute schon greifen die unterschiedlichen Informationsstellen (als Front-Office) auf dieselben Dienste zurück je nach Themenbereich (GWO, SVB, EURES, BDZ, BBZ, etc.). Die insbesondere auf der niederländischen Seite geführte Debatte zur Zukunft einiger Stellen, könnte durch die vertiefte Diskussion zur Front-Office/Back-Office Arbeitsaufteilung erleichtert werden. Eine deutlichere Struktur im Bereich der Frontoffices mit einer Dachmarke könnte auch zur Klärung beitragen, welche Dienste zur Verbesserung der Arbeitsmobilität unbedingt nötig sind und inwieweit auch staatliche Einrichtungen persönliche Beratung im Sinne eines Front-Offices anbieten sollten. Dabei sollte offen diskutiert werden, daß es hier insbesondere auf nationaler niederländischer Seite bisher andere Auffassung gibt. Das betrifft insbesondere die zukünftige Rolle persönlicher Beratung.

Im Maastrichter Workshop wurde insbesondere angeregt, auszuloten welche Kapazitäten notwendig sind zur wissenschaftlichen Unterstützung der sektoralen Experten. Die komplexen Fragestellungen im Bereich der Arbeitsmobilität begründen den Aufbau eines euregionalen wissenschaftlichen Expertenzentrums, das über die Arbeit der genannten Expertendienste hinausgeht. In diesem Sinne könnte eine Initiative der Universität Maastricht/EIPA angeknüpft werden, die im Moment mit Unterstützung der Provinz Limburg diskutiert wird.

Abbildung 2: Künftige mögliche Beratungsstruktur im Bereich Arbeitsmobilität



## **Maßnahme 2: Abstimmung verschiedenere digitaler Informationsangebote zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt**

Im Bereich digitaler Informationsdienste wurden in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte gemacht auch hinsichtlich der Arbeitsmobilität. Dabei haben euregionale Akteure, regionale und nationalstaatliche Stellen und die Benelux ihr Informationsangebot erweitert. Allerdings hat dies für den Bürger, Arbeitssuchenden oder Arbeitgeber auch zu einer recht komplexen Informationsflut geführt. Es ist beispielsweise im Internet nicht immer deutlich, um welche Euregio es sich bei einem Informationsangebot handelt. Daneben existieren mit den Seiten von nationalen und regionalen staatlichen Stellen ebenfalls zwar teilweise sehr gute digitale, allerdings noch schwach abgestimmte Informationsseiten. Teilweise wird mit ähnlichen Begriffen hantiert („Startpungrensarbeit“, „Grenzinfopunkt“, „Grensarbeit“). Die jüngst geschaffene Benelux-Internet-Seite „Startpungrensarbeit“ eröffnet die Möglichkeit verschiedene Angebote unter einen Dach besser zu verknüpfen. Dabei bietet sich an, dies mit der Diskussion einer Dachmarke (Grenzinfopunkt) zu verbinden. Wären in der Zukunft auch die euregionalen Angebote deutlicher unter einer Dachmarke gruppiert, könnte sich auch neben der Verlinkung von einzelnen Fachinformationsdiensten je nach Länderkombination (Steuer, Sozialversicherung, etc.) eine deutlichere Verlinkung zu den digitalen und persönlichen Beratungsangeboten auf euregionaler Ebene ergeben. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist das Streben nach gemeinsamen Diensten (shared services), die sowohl innerstaatlich als auch über die Grenzen hinweg zur direkten Zusammenarbeit führen.

### **Akteure und Herausforderungen**

Gespräche im Rahmen des EIPA Projektes haben ergeben, daß im Benelux-Sekretariat Interesse besteht, die eigenen digitalen Angebote noch besser mit den Angeboten anderer Akteure abzustimmen. Die erneuerte Seite „startpungrensarbeit“ ist in diesem Sinne bestens geeignet diese Verknüpfung zu leisten. Sie ist im Moment ein Einstieg, der für Arbeitnehmer je nach Länderkombination in die verschiedenen Bereiche führt (Sozialversicherung, Steuer, Familien, Rente, etc.). Im Bereich der direkten Verlinkung mit den regionalen und nationalen Beratungsstellen, als auch der euregionalen Seiten gibt es noch Verbesserungspotential. Insbesondere könnte eine Vereinheitlichung von Begriffen und die Vermeidung der Verwendung ähnlicher Begriffe für andere Informationsangebote die Komplexität für den Benutzer reduzieren und besser auch an heute und zukünftige persönliche Beratungsstellen vernetzen.



Abbildung 3: Homepage der Beneluxseite „Startpunkt Grenzarbeit“



### Maßnahme 3: Abstimmung der Internet Datenbanken für offene Stellen

Anknüpfend an Maßnahme 2, wird auch mit Blick auf die digital vorhandenen speziellen Seiten zu offenen Stellen in den Euregios vorgeschlagen, die unterschiedlichen Datenbanken und ihre Zielgruppen deutlicher aufeinander abzustimmen.

Dies betrifft die Angebote

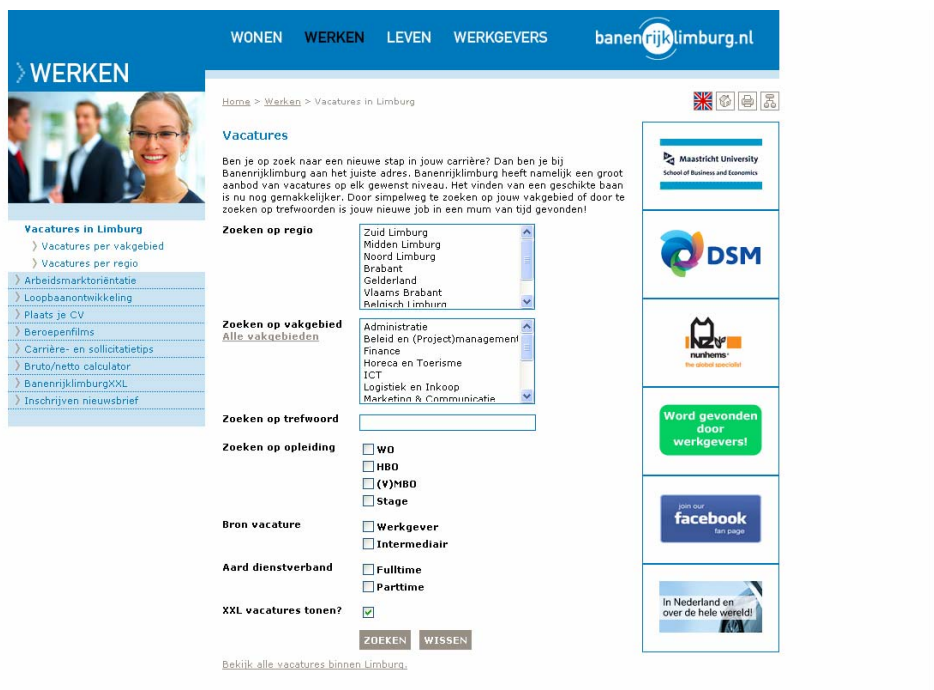
- des [www.edr-jobroboter.de](http://www.edr-jobroboter.de), der für die Grenze Niederlande-Niedersachsen offene Stellen aufarbeitet,
- der speziellen EURES Seite für die Euregio Maas-Rhein, [www.eures-emr.org](http://www.eures-emr.org), und der allgemeinen Eures Job-Datenbank <https://ec.europa.eu/eures/>, die von der Europäischen Kommission angeboten wird und grenzüberschreitend und europaweit Stellenangebote veröffentlicht. Diese soll laut Europäischer Kommission im Rahmen des neuen EURES Programms (unter dem Dach „Beschäftigung und soziale Innovation“) ausgebaut und ein verbesserter Service sein für Arbeitssuchende in der gesamten EU<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Siehe DG Beschäftigung: “At EU level, the [EURES Portal](http://ec.europa.eu/eures/) will offer modernised self-service tools for jobseekers and employers. EURES will be used to create and develop new targeted mobility schemes. It will notably allow for the development of [Your First EURES Job](http://ec.europa.eu/eures/) scheme (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1093>).

Von den Experten im Rahmen des Projektes wurde deutlich gemacht, daß es sehr schwierig sei in grenzüberschreitenden Datenbanken die richtigen Suchbegriffe zu definieren, um sinnvolles Suchen möglich zu machen. In der Euregio Maas-Rhein ist bisher eine Begrenzung auf den geographischen Raum noch nicht möglich. Insgesamt sind laut Expertenmeinung die jeweiligen Angebote bedroht durch die unstete Finanzierung.

Neben den EURES und euregionalen Angeboten in verschiedenen Grenzregionen, gibt es auch Datenbanken die von Branding- oder Marketingstellen aufbereitet werden wie <http://www.zuidlimburg.nl/werken/vacatures.html> oder [http://www.banenrijkl limburg.nl/nl/werken/vacatures/1/17/vacature\\_zoek.htm](http://www.banenrijkl limburg.nl/nl/werken/vacatures/1/17/vacature_zoek.htm). Leider ist auch hier für den Arbeitssuchenden relativ undeutlich, welche Datenbank für die eigene Suche die geeignete ist und wie diese Angebote zusammenhängen. Auch hier zeigt sich, daß die Komplexität wesentlich höher ist als auf nationaler Ebene. Deshalb sprachen sich auch viele Experten im EIPA Workshop dafür aus, insbesondere im Bereich der Arbeitsvermittlung die digitalen Angebote mit persönlicher Beratung zu koppeln, wie das im Fall von EURES möglich ist. Grundsätzlich sollte auf politischer Ebene (euregional, regional, national) diskutiert werden, inwieweit die nationalen Datenbanken der Arbeitsvermittlungsbehörden genug in die euregionalen Angebote eingebunden sind. Daneben sollte diskutiert werden, ob der gemeinsame direkte Zugriff auf nationale Systeme durch die Arbeitsvermittler nicht effektiver sein könnte im Rahmen eines gemeinsamen Dienstes (siehe Maßnahme 4).

Abbildung 4: Suchmaschine der Seite [www.banenrijkl limburg.nl](http://www.banenrijkl limburg.nl)



## **Maßnahme 4 – Zukunft von EURES definieren und gemeinsame Arbeitsvermittlung initiieren**

In den Expertengesprächen wurde wiederholt angemahnt, daß es einer erneuten Bestimmung und Strategie für die EURES-Beratung geben sollte und zwar im Verhältnis zu den Arbeitsvermittlungsangeboten der nationalen Einrichtungen. Die Zukunft von EURES im Rahmen der europäischen Förderung wurde im Sommer gesichert, da der Rat und das Europäische Parlament sich darauf geeinigt hatten, die EURES-Grenzpartnerschaften in das EU-Programm „Beschäftigung und soziale Innovation“ einzubeziehen.

EURES Berater informieren (auch im persönlichen Gespräch) Arbeitssuchende über Bewerbungen im Nachbarland und nehmen Teil an Informationstagen (Grenzgängersprechtag). Die Arbeit der EURES-Berater ist allerdings keine offizielle Arbeitsvermittlung im Sinne der nationalen Einrichtungen (Arbeitsagenturen/UWV/VDAB/FOREM). Die jeweilige regionale oder nationale Anbindung im organisatorischen Sinne an die bestehenden Arbeitsvermittlungen ist sehr unterschiedlich. In Deutschland beispielsweise sind die EURES-Berater direkt an die Agentur für Arbeit angebunden, was in NL im Verhältnis zur UWV nicht in gleichem Maße der Fall ist.

EURES Berater informieren auch breiter als das nationale Arbeitsagenturen tun. Sie beraten Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Fragen der sozialen Sicherheit, Steuern und Arbeitsrecht.

Auch hier stellt sich die Frage der Abstimmung und des Informationsaustausches der unterschiedlichen Front- und Backoffices entlang der Grenze.

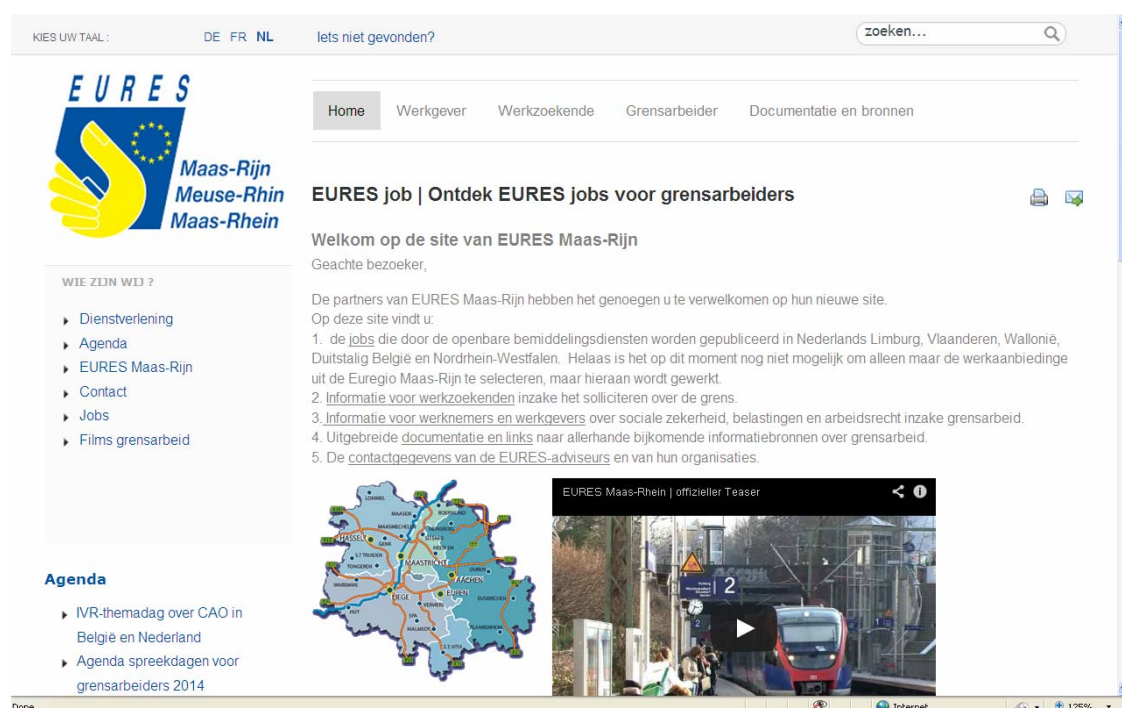
Dies zeigt sich auch bei der Frage der Datenbanken (wie bereits bei Maßnahme 3 angedeutet). EURES in der Euregio Maas-Rhein beispielsweise bündelt die Stellenangebote, die von öffentlichen Vermittlungsdiensten in Niederländisch-Limburg, Flandern, Wallonien, im deutschsprachigen Teil Belgiens und Nordrhein-Westfalen veröffentlicht werden und veröffentlicht diese durch eine eigene Suchmaschine. Wie bereits erwähnt, bedarf es hier einer Koordinierung und besseren Transparenz welche Suchmaschinen für welchen Arbeitssuchenden geeignet sein könnten.

Die wichtigste Frage der zukünftigen EURES Beratung ist laut Expertenmeinung, inwiefern diese abgestimmt und angelehnt ist an die Arbeit der jeweiligen eigenen Arbeitsvermittlung. Das jedoch hängt stark davon ab, wie sich die regionale und nationale Arbeitsvermittlung insgesamt entwickelt und ob es in diesem Bereich zu gemeinsamen grenzüberschreitenden Diensten kommen könnte, wie das bereits in anderen Euregios (z.B. DE/F) der Fall ist. Weil es bisher im Bereich der Grenzen NL/DE/BE keine echte gemeinschaftliche grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung gibt, sind viele EURES-Berater heute bereits stärker in der aktiven Arbeitsvermittlung tätig. Aus den Expertengesprächen und den Workshopergebnissen ergibt sich das folgende Bild: erst sollte konkret anhand des deutsch-französischen Modells diskutiert werden, ob im deutsch-niederländisch-belgischen Grenzgebiet eine gemeinsame Dienstleistung im Bereich der Arbeitsvermittlung möglich und wünschenswert ist. Die Ergebnisse dieser Diskussion bestimmen dann die weitere Debatte zur Positionierung von EURES in den

verschiedenen Euregios und der Stellung hinsichtlich der regionalen/nationalen Arbeitsvermittlung beziehungsweise der anderen Front-Offices/Back-Offices.

Dabei stellt sich auch die Frage, inwieweit EURES stärker auch auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern ausgerichtet werden könnte, was von einigen Experten eingefordert wurde. Im diesem Bereich werden große Chancen gesehen. Deshalb sollte im Jahr 2014 in der konkreten Diskussion der Aufgabenteilung im Bereich Arbeitsvermittlung (Backoffice, Frontoffice) insbesondere auch die Frage geklärt werden, welche Akteure Arbeitgeber mit welcher Zielstellung informieren oder beraten.

Abbildung 5: Startseite EURES Maas-Rhein



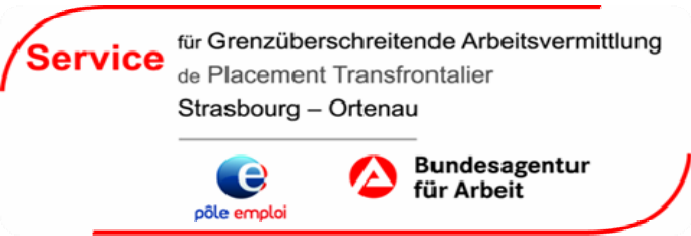
## Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung nach dem Modell Strasbourg-Kehl

Anschließend an Maßnahme 4 (Neubestimmung und Stärkung der Position von EURES) haben die Expertengespräche gezeigt, daß es vor allem um die Qualität der persönlichen umfassenden Arbeitsvermittlung geht. Wie bereits erwähnt, geht es dabei auch verstärkt um die Frage, der direkten Zusammenarbeit der nationalen/regionalen Einrichtungen der Arbeitsvermittlung (Arbeitsagenturen/UWV/VDAB/FOREM/Arbeitsamt der DG). Eine Zusammenarbeit auf einem neuen Qualitätsniveau wurde in der Euregio Strasbourg/Kehl verwirklicht. Dort haben die deutsche Bundesagentur für Arbeit/Offenburg und ihr französischer Partner, die Pôle Emploi Strasbourg einen gemeinsamen Dienst eingerichtet unter der Bezeichnung

„Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung Strasbourg-Ortenau“. Hintergrund sind hier Ungleichgewichte auf den nationalen/regionalen Arbeitsmärkten. Eine hohe Arbeitslosigkeit unter jungen Arbeitssuchenden auf der französischen Seite, stehen ein robuster Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel auf deutscher Seite gegenüber. In diesem Sinne hat die gemeinsame grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung einen Hintergrund, der durchaus verschiedenen Gebieten entlang der deutsch/niederländischen Grenze vergleichbar ist.

In dem gemeinsamen Vermittlungsbüro in Kehl arbeiten vier abgeordnete Arbeitsvermittler (zwei pro Einrichtung). Die Organisationsform wurde so einfach wie möglich gehalten, das heißt, durch Abordnungen können die jeweiligen nationalen arbeitsrechtlichen Konditionen angewandt werden. Ein gemeinsamer Lenkungsausschuß ist für Ziele und Qualitätskontrolle der Einrichtung zuständig. Für die grenzüberschreitende Vermittlung wird nicht auf eine neue, gemeinsame Datenbank zurückgegriffen, sondern die Arbeitsvermittler verwenden die zwei nationalen Systeme der jeweiligen Einrichtung. Insbesondere letzteres ist ein interessanter Aspekt mit Blick auf die oben beschriebenen Versuche im Grenzgebiet NL/DE/BE gemeinschaftliche Suchmaschinen zu entwickeln.

Abbildung 6: Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung



**Service** für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung  
de Placement Transfrontalier  
Strasbourg – Ortenau

<b>Ergebnissicherung:</b>	<b>Mitarbeiter:</b>	<b>Lokation:</b>
Gewährleistung durch einen lokalen Lenkungsausschuss	<b>Agentur für Arbeit Offenburg</b>  2 Vollzeitstellen Vermittlung 1 Vollzeitstelle Kundenempfang	<b>Pôle emploi Strasbourg</b>  2 Vollzeitstellen Vermittlung  In den Räumen der Geschäftsstelle Kehl, Bahnhofplatz 3, der Agentur für Arbeit Offenburg
<b>Quelle: Agentur für Arbeit</b>	Die Mitarbeiter bleiben Mitarbeiter der jeweiligen Arbeitsverwaltung; es gelten jeweils die nationalen Regelungen	2-sprachige Beschilderung, Ausstattung mit beiden IT-Systemen (AUDE/VerBIS)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit/Offenburg

Es ist evident, daß es verschiedener Bedingungen bedarf, um eine solche Kooperation zustande zu bringen.

- Politischer Wille: in der jeweiligen Euregio muß auf regionaler Ebene sowie auf nationaler Ebene der politische Wille vorhanden sein, die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung institutionell aufzuwerten und explizit auch Formen der gemeinschaftlichen Vermittlung zu suchen mit dem Schwerpunkt der individuellen, persönlichen Beratung Arbeitssuchender,
- dazu bedarf es auf der operationellen Ebene Partner, die auf Augenhöhe diese gemeinsame Vermittlung leisten können mit der entsprechenden Ausstattung an Kompetenzen,
- einen übergeordneten Rahmen an Informations- und Beratungsstrukturen, in die diese Arbeitsvermittlung eingepaßt wird, um Aufgaben der neuen grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung mit den Aufgaben beispielsweise der EURES-Beratung und anderer Stellen abzustimmen.

Herausforderungen und Akteure:

Die Experten haben im Laufe des EIPA-Projektes und insbesondere auch während des Workshops immer wieder betont, daß eine echte Zusammenarbeit der Arbeitsvermittlung sehr positiv sein könnte. Allerdings wurde insbesondere von deutscher Seite darauf hingewiesen, daß im Moment nicht deutlich sei, wer auf niederländischer Seite der entsprechende Partner sei, da sich UWV aus der persönlichen Beratung zurückziehe. Diese Problematik stellt sich auf belgischer Seite nicht so sehr, jedoch bedarf es für jedes Grenzgebiet einer genauen Analyse, wer in als Partner einer solchen Konstruktion in Frage kommen könnte. Auf niederländischer Seite stellt sich die Frage, ob Gemeinden in Zukunft eine verstärkte Rolle im Bereich der Arbeitsvermittlung spielen. Die Empfehlung lautet hier, daß es unbedingt euregonaler, politischer Debatten bedarf, um zu klären, ob bereits in naher Zukunft die Einrichtung von gemeinsamer grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung eine Priorität sein könnte. Dazu sollten kurzfristig bei potentiellen Partnern das Modell Strasbourg-Kehl vorgestellt werden und dessen Umsetzbarkeit diskutiert werden.

## **Maßnahme 5: Arbeitsvermittlung im Bereich einzelner Sektoren (bedarfsgerecht/krisengerecht)**

Im Rahmen der Debatte zum Ende der Ford-Fabrik in Genk und drohender Krisen anderer bedeutender Arbeitgeber in den Grenzregionen, stellt sich die Frage nach einer bedarfs- und krisengerechten Reaktion auf die Bedürfnisse verschiedener Sektoren. Es ist erklärtes politisches Ziel, daß ehemalige Ford Arbeiter beispielsweise bei der Autoproduktion in Born bei Nedcar oder in deutschen Automobilwerken in NRW eine neue Stelle finden können. In diesem

Sinne haben sich Politiker in der Grenzregion dafür ausgesprochen, Arbeitnehmer besonders auch bei grenzüberschreitender Arbeitssuche zu unterstützen. Die flämische Arbeitsvermittlungsbehörde VDAB hat beispielsweise eine spezielle Informationsplattform geschaffen für den Automobilsektor.

Abbildung 7: Spezielle Webseite für Arbeitnehmer von Ford Genk und Zulieferbetrieben



Expertengespräche bestätigten, daß derartige kurzfristige Maßnahmen hinsichtlich Information und Arbeitsvermittlung in Krisensituationen oberste Priorität haben. Hier spielt häufig eine wesentliche Rolle die Arbeitssuchenden überhaupt erst auf die Möglichkeiten im Nachbarland aufmerksam zu machen. Deshalb sind oben genannte Plattformen ein wesentliches Instrument der Öffentlichkeitsarbeit und konkreten Hilfe.

Ebenso wichtig ist es dann allerdings pro Sektor, in dem grenzüberschreitend ein wesentlicher Bedarf an Mobilität erkennbar ist, diese Adhoc-Maßnahmen auch strukturell umzusetzen in nachhaltige Informations- und Vermittlungsangebote. Solche Strukturen wurden in den letzten Jahren beispielsweise direkt in der Verantwortung von großen Arbeitgebern im Bereich des Gesundheitswesens aufgebaut.

In diesem Sinne wird die Empfehlung ausgesprochen, das Modell des Akademischen Krankenhauses in Maastricht (abgekürzt AZM oder UMC) als Vorlage zu gebrauchen. Dort arbeiten aktuell 600 Grenzpendler aus Belgien und 87 aus Deutschland. Das AZM hat mit der Einrichtung einer speziellen Stelle für ausländische Mitarbeiter Kapazitäten aufgebaut, die Beratung bietet hinsichtlich der spezifischen Fragen verschiedenen Zielgruppen. Dies beinhaltet auch die gezielte Werbung für grenzüberschreitendes Arbeiten in Maastricht (im Moment



beispielsweise auf dem spanischen Arbeitsmarkt). In diesem Sinne scheint es hilfreich die Errichtung ähnlicher Büros auch bei weiteren großen Arbeitgebern oder deren Verbänden zu unterstützen (z.B. Nedcar, IHKs, etc.).

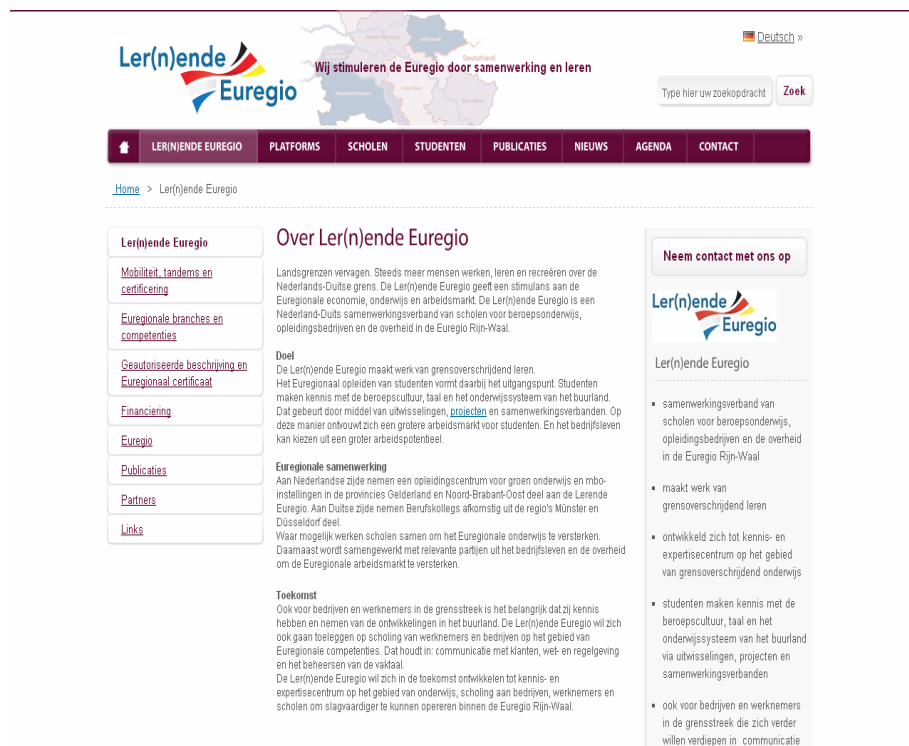
In der Euregio Maas-Rhein gibt es beispielsweise im Moment Anfragen niederländischer Erzieherinnen, die in Deutschland arbeiten möchten, wo Erzieherinnen gesucht werden. Auch hier stellt sich die Frage, wer aktuell geeignete Kapazitäten aufbauen kann, um auch über die ersten Anfragen hinaus für den Sektor in den nächsten Jahren Fragen der Grenzmobilität von Erzieherinnen kompetent beantworten zu können. Ähnliches gilt für niederländische Bedienstete die im öffentlichen Sektor in Flandern arbeiten möchten, beispielsweise bei Gemeinden oder im Schuldienst. Wo im Fall der Erzieherinnen die Anerkennung des Diploms bisher ein potentiell Problem sein kann, ist es im Bereich von Angestellten im Öffentlichen Dienst beispielsweise die Anerkennung von Berufserfahrung. Hier geht es um die Benennung und Etablierung eines Backoffices, das kompetent und längerfristig beraten kann. Ein solches Backoffice sollte allerdings auch in der Lage sein, die nötigen Barrieren mit Blick auf die Politik zu identifizieren um flexible Lösungen möglich zu machen. Im Fall niederländischer Erzieherinnen könnte hier eine Regelung helfen, die die individuelle Anerkennung eines niederländischen Diploms entweder erleichtert oder durch ein vereinfachtes Verfahren ersetzt. Im Bereich niederländischer Bediensteter im öffentlichen Sektor könnten beispielsweise Probezeiten bei belgischen Gemeinden oder Behörden aus niederländischen Mitteln finanziert werden, um das Problem der Berufserfahrung im Nachbarland unbürokratisch zu lösen.

## **Maßnahme 6: Bündelung der Aktivitäten im Bereich Unterricht/Berufsausbildung durch die „Lernende Euregio“**

In den letzten Jahren brachten mit Interreg Geldern finanzierte Projekte viele Institutionen im Bereich Unterricht und Berufsausbildung grenzüberschreitend zusammen. Diese Projekte beschäftigten sich beispielsweise mit Fragen der Diplomierung (bi- und trinationale Ausbildungsgänge mit gemeinsamen Diplomen), mit der Anerkennung von zusätzlichen Qualifikationen mit Blick auf den Arbeitsmarkt der Grenzregionen (Euregio Kompetenz mit Zertifikaten), der Möglichkeit von Praktika im Nachbarland und mit Fragen des besseren Verständnisses ausländischer Berufsabschlüsse für potentielle Arbeitgeber (autorisierte Beschreibungen). Im Rahmen des Projekts „Lernende Euregio“ (Interreg Programm Deutschland-Niederlande) wurde im Gebiet der Euregio Rhein-Waal eine Plattform geschaffen, die anschaulich die verschiedenen Aktivitäten in diesem Bereich bündelt und Ausbildungseinrichtungen, Betriebe und staatliche Stellen zusammenbringt.



Abbildung 8: Lernende Euregio



Quelle: Lernende Euregio

Leider war es zu Beginn der Förderperiode im Jahre 2007 nicht möglich diese Plattform bereits über die Euregio Rhein-Waal hinaus zu entwickeln und die Aktivitäten mehrerer Euregios oder gar aller Grenzregionen zu bündeln. In den Expertengesprächen und im Maastricht Abschlußworkshop wurde dies als wesentliches Problem dargestellt. Die unterschiedlichen Instrumente, die durch Projekte entwickelt wurden, sind zum Teil jenseits der Euregio Grenzen nicht bekannt. Auch kann es nicht zu wesentlichen Synergieeffekten kommen, wie beispielsweise der Aufbau einer einheitlichen Dachmarke für grenzüberschreitende Aktivitäten im Bereich Unterricht/Berufsausbildung. In diesem Sinne sprachen sich die Experten dafür aus, mit Blick auf die neue Förderperiode die „Lernende Euregio“ zu erweitern und sämtliche Euregios einzubinden. Insbesondere wird empfohlen das durch die Lernende Euregio entwickelte Instrument der „autorisierten Beschreibung“ breiter bekannt zu machen und dessen Anwendung in anderen Euregios anzuregen.

Die „autorisierte Beschreibung“ soll – jenseits der offiziellen Anerkennung des Berufsabschlusses – im grenznahen Raum die Einschätzung von Absolventen und Arbeitgebern

erleichtern. Insofern geht sie weit darüber hinaus, was durch die Europäische Union entwickelten Qualifikations-Ergänzungen leisten können (Europass Diploma Supplement).

Im Rahmen der Lernenden Euregio wurde nach einer Arbeitsmarktanalyse im Grenzgebiet dieses Instrument für besonders relevante Berufe entwickelt (Koch, Verkäufer, Logistik, Restaurantfachmann, Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik). Die autorisierten Beschreibungen werden von Experten entwickelt, die Profile eines Berufs anhand der Kompetenzen, über die jemand auf der Basis seines Berufsabschlusses verfügen muß, miteinander vergleichen. Die Beschreibung wird von den folgenden Institutionen nach einer im Rahmen des Projektes entwickelten Methode erstellt: Wissenschaftlern des „Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt“ (KBA) in Nijmegen, zusammen mit dem Projektmanagement der Lernenden Euregio, der Niederrheinischen IHK in Duisburg, und dem "Kenniscentrum", das für die Entwicklung und Bewachung der Ausbildung in der jeweiligen Branche in den Niederlanden zuständig ist. In diesem Sinne könnten Arbeitsmarktanalysen in weiteren Euregios diejenigen Berufe identifizieren, für die weitere autorisierte Beschreibungen entwickelt werden sollten. Die zukünftig gemeinsame Plattform „Lernende Euregio“ könnte dazu beitragen dieses Instrument entlang der Grenzen anzuwenden und jeweilige Beschreibungen der Euregio Rhein-Waal auch in anderen Gebieten bekannt zu machen.

Als zweites Instrument der Lernenden Euregio sollte das Euregio Zertifikat (ähnlich in der Euregio Maas-Rhein bereits im Rahmen des Projektes „Proqua“ als Euregio-Kompetenz entwickelt und angewandt) in sämtlichen Euregios bekannt gemacht werden. Seit 2013 verleiht die Lernende Euregio ein euregionales Zertifikat für die Teilnahme an besonderen euregionalen Bildungsangeboten. Das Zertifikat zeigt, daß der/die Auszubildende Interesse am Lernen und/oder am Arbeiten im Nachbarland hat. Bis heute haben gut tausend Auszubildende ein solches Zertifikat bekommen.

In Zukunft könnte eine erweiterte „Lernende Euregio“ in Ergänzung zu den gesetzlichen Abschlüssen für jede Ausbildung für zusätzliche regionale Inhalte ein Zertifikat vergeben, das auf beiden Seiten der Grenze von allen Arbeitsmarktakteuren akzeptiert wird. Dafür muß das Instrument bei den Arbeitgebern, den Beschäftigten und den staatlichen Stellen in der Euregios bekannt sein und von ihnen anerkannt werden.

Im Bereich der Euregio-Zertifikate spielt Sprachenkompetenz selbstverständlich eine wesentliche Rolle. Deshalb scheint es sinnvoll auch Projekte im Bereich der Nachbarschaftssprachen in die „Lernende Euregio“ einzubinden. Im Bereich schulischer Bildung gab es in der heutigen Förderperiode zahlreiche Projekte zu Nachbarschaftssprachen und zur Stimulierung des Sprachenunterrichts durch den Ausbau von Netzwerken, Partnerschaften und der Bereitstellung gemeinsamen Lehrmaterials (insbesondere das Projekt Linguacluster in der Euregio Maas-Rhein). Auch diese Projekte und deren Inhalte sind leider außerhalb der beteiligten Euregios nicht in dem nötigen Maße bekannt. Deshalb wird vorgeschlagen, die verschiedenen Aktivitäten im Bereich des Sprachenunterrichts auch in die Plattform „Lernende Euregio“ einzubinden. Dabei sollte nach Wegen gesucht werden, die durch Interreg bereits entwickelten Lehrangebote und Materialien noch bekannter zu machen und einen breiten Zugang zu ermöglichen.

Herausforderungen und Akteure:

Für eine Ausweitung der Plattform „Lernende Euregio“ müssen die bisherigen Partner in der Euregio Rhein-Waal grundsätzlich gewonnen werden. Im Maastrichter Workshop wurde diese Bereitschaft bereits signalisiert. Auch von anderen Euregios wurde bereits Interesse angemeldet mit Blick auf die neue Interreg Förderperiode nach neuen Möglichkeiten der Kooperation zu suchen. Das heißt, aktuell so schnell wie möglich die Möglichkeiten zukünftiger Kooperation auszuloten. Dabei können insbesondere Fragen der Förderfähigkeit unter dem Dach eines bestimmten Interreg Programms nicht einfach zu lösen sein. Allerdings erscheint es auf den ersten Blick auch jenseits von Interreg Geldern möglich die Ausweitung der Plattform und der Netzwerke mit bescheidenen Mitteln auszuweiten. Auch in diesem Fall geht es eher darum, bestehende Begriffe durch eine Dachmarke (lernende Euregio) zu ergänzen oder zu ersetzen, mit der Aktivitäten im Bereich schulischer und berufsbezogener Bildung gebündelt werden.

Auch die Anwendung der beiden empfohlenen Instrumente (autorisierte Beschreibung und Euregio Zertifikat) können autonom von den einzelnen Euregios im Rahmen eigenständiger Projekte übernommen werden. In der meisten Euregios fehlen heute noch genaue Analysen, welche Berufe überhaupt im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt am meisten nachgefragt werden. Diese regionale Arbeitsmarktanalyse könnte jeweils der Ausgangspunkt sein zur Anwendung des Formats „autorisierte Beschreibung“, wobei in der jeweiligen Euregio die Partner im Bildungsbereich miteinander kooperieren.

Mit Blick auf eine breitere Anwendung und Verbreitung des Instruments „Euregio Zertifikat“ müßten vor Ort politische Fragen zur Finanzierung und Koordinierung grenzüberschreitenden Praktika geklärt werden (wenn diese nicht durch neue Interreg Projekte finanziert werden können). Auf niederländischer Seite ergibt sich auch eine zusätzliche Schwierigkeit im Moment durch abgesenkte Anforderungen und Angebote bei den ROC-Ausbildungen in Bereich der deutschen Sprache. Geänderte nationale Gesetze im Bereich der Anforderungen an das Sprachniveau (niederländisch) bei Berufsausbildungen stehen auch der Teilnahme niederländischer Partner im Bereich der bi-nationalen, und tri-nationalen Diplomierung im Wege. Auch hier könnte eine umfassende Plattform „Lernende Euregio“ in der Zukunft besser für flexible Lösungen im Grenzgebiet werben und sich politisch bei den jeweiligen zuständigen regionalen oder nationalen Stellen für innovative Lösungen stark machen.

## **Maßnahme 7: Schnelle Anpassung und Ausweitung der Informationsangebote zur Anerkennung von Berufsabschlüssen**

Im Jahr 2013 wurde in Brüssel die wichtige Richtlinie zur Anerkennung (und automatischen Anerkennung) von Berufsqualifikationen verhandelt ([Richtlinie 2005/36/EG](#) , Kommissionsvorschlag (2011) 883 final). Diese Richtlinie definiert heute, was Anerkennung bedeutet, was unter reglementierten und nicht reglementierten Berufen zu verstehen ist. Die Richtlinie definiert eine Liste von Berufen die automatisch anerkannt werden, und gibt die grundsätzlichen Bedingungen der nationalen und gegenseitigen Anerkennung vor. Eine

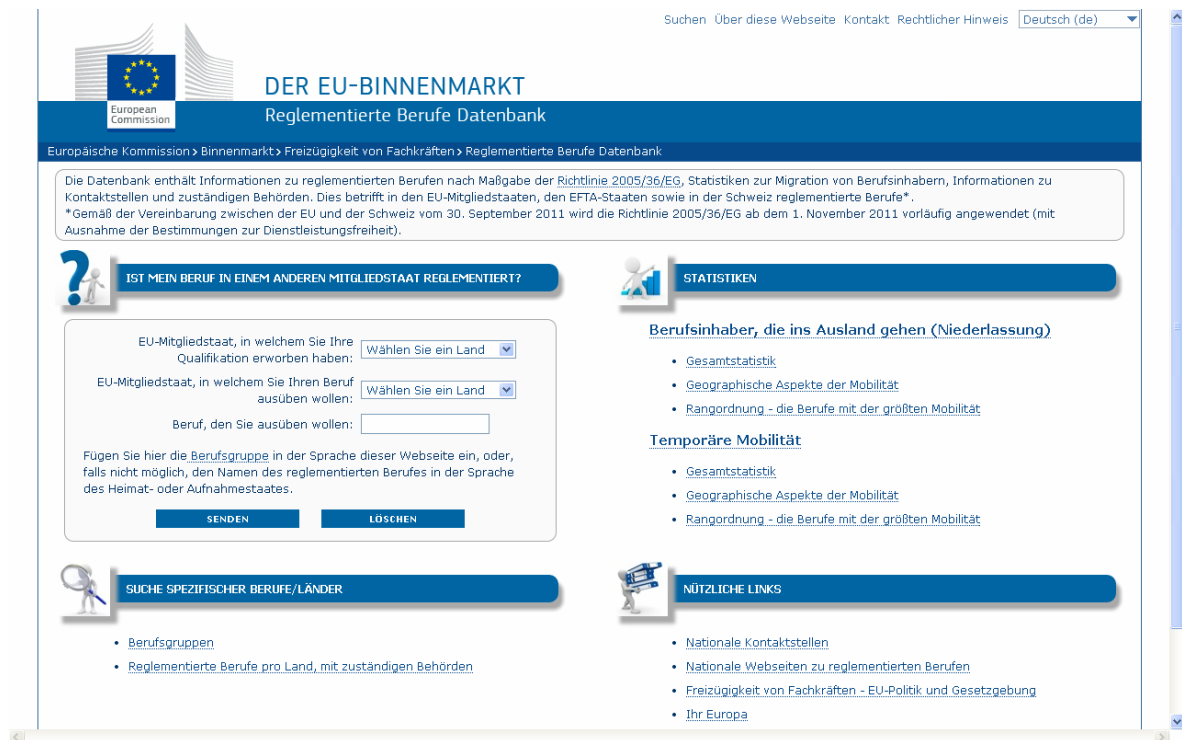
Innovation wird nach der Umsetzung in nationales Recht die Einführung eines Europäischen Berufsausweise sein, allerdings werden diese Neuerungen erst in einigen Jahren relevant werden. Die heutigen praktische Probleme der Anerkennung von Diplomen haben im euregionalen Rahmen in diesem Sinne zwar mit europäischen Regelungen zu tun, die sich in den nächsten Jahren ändern werden, allerdings sind es in erster Linie die nationalen Umsetzungsgesetze, die im Fall der Anerkennung für mehr oder weniger komplexe Systeme verantwortlich sind. In den Euregios stellt sich hier kurzfristig die Frage nach geeigneten Front-Office und Back-Office Kapazitäten (und deren wissenschaftliche Unterstützung), um den anfallenden Beratungsbedarf abdecken können. Hier sollte aktuell insbesondere die veränderte Situation in Deutschland aufgearbeitet werden nach dem in Kraft treten des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (1. April 2012) und den entsprechenden Ländergesetzen.

Da insbesondere der deutsche Arbeitsmarkt im Moment für verschiedene Berufe aus niederländischer Sicht attraktiv sein kann (Erzieherinnen als bereits erwähnte Zielgruppe), sollten im Jahr 2014 für besonders relevante Berufsgruppen Broschüren erstellt werden, die Fragen der Anerkennung in Deutschland beleuchten. Insbesondere sollte der Arbeitsuchende relativ schnell wissen, ob eine offizielle Anerkennung überhaupt nötig ist, und wenn ja, welche der verschiedenen kompetenten Stellen in Deutschland zuständig ist (Bund, Land, IHKs, etc.). Im Moment werden auch in diesem Bereich in Deutschland bei Landesregierungen, Bezirksregierungen und beispielsweise auch den IHKs entsprechende Informationsangebote ausgebaut. Auch hier könnte eine wesentlich bessere Koordinierung von Informationsstellen unter einer Dachmarke ‚Grenzinfopunkt‘ die Aufarbeitung erleichtern und erhebliche Synergieeffekte auslösen.

Herausforderungen und Akteure:

Koordiniert von einer Stelle (beispielsweise Grenzinfopunkt Aachen-Eurode) sollte bestimmt werden, für welche Berufsgruppen die meisten Anfragen im Bereich der Anerkennung in den Euregios relevant sind. Für diese Berufe sollte eine Broschüre erstellt werden, die die Anerkennungsverfahren und die kompetenten Stellen in NL/DE/BE erläutern.

Abbildung 9: Datenbank für reglementierte Berufe der Europäischen Kommission



Quelle: DG Binnenmarkt

## Maßnahme 8 – Steuern: Neues Steuerabkommen NL/DE

Frühzeitige Abstimmung der Kommunikationsstrategien zum Steuerabkommen (DE/NL) mit Schwerpunkt Rentner

Nachdem die Veränderungen in Deutschland bei der Besteuerung von Renten in den Jahren 2012/13 bei den Betroffenen in den Niederlanden und Belgien zu Verunsicherung und einen erhöhten Informationsbedarf führte, wurde von Experten darauf hingewiesen, daß das deutsch-niederländische Doppelbesteuerungsabkommen (am 12. April 2012 unterzeichnet) mit einer sorgfältig geplanten Kommunikationsstrategie begleitet werden sollte. In diesem Sinne war es bereits im Laufe des Projektes empfohlen worden, dies in enger Abstimmung frühzeitig zu planen. Wie in Maastricht am 1. Oktober berichtet wurde, haben GWO und auf niederländischer Seite der „Belastingdienst Buitenland“ bereits einen Handlungsleitfaden erstellt, um dies zu tun. Empfohlen wird, daß hier auch weitere Akteure eingebunden werden (Frontoffices/Backoffices). Hier sollten das GWO und der „Belastingdienst Buitenland“ (NL) als Backoffice agieren für die eigenen regionalen Steuerbehörden, die Grenzinfopunkte, den „Bureaus voor Belgische en Duitse Zaken“, und die Eures-Berater. Sie sollten ebenso im Rahmen des Runden Tisches Grenzarbeit und anderer Netzwerke (Steuerinformationsstellen der Gewerkschaften) rechtzeitig informieren und beraten.

Dabei wurde in Maastricht während des Workshops wiederum darauf hingewiesen, daß auch hier Rentner eine besondere Zielgruppe seien. Insbesondere hatten negative Pressepublikationen zur Besteuerung von deutschen Renten in den letzten Jahren das Klischee verstärkt, daß eine Beschäftigung jenseits der Grenze doch mit erheblichen Risiken und Unwägbarkeiten verbunden sei. Hier wurde auch wiederholt auf das Dilemma hingewiesen, daß in der Summe sehr positive Entwicklungen durch die Nachteile Weniger konterkariert werden könnten. Konkret geht es beispielsweise um in Deutschland wohnende, die eine niederländische Rente beziehen und gemäß neuem Steuerabkommen nun in den Niederlanden Steuern bezahlen müßten, die höher sein könnte als die Besteuerung in Deutschland. Im Sinne der Vermeidung negativer Publizität hat Staatssekretär Weekers hier beispielsweise eine Übergangsfrist von sechs Jahren für diese Gruppe Rentner vorgeschlagen (November 2013). Dies würde sich auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Vertrages beziehen, der allerdings noch nicht feststeht. Voraussichtlich wird der Vertrag erst am 1. Januar 2015 in Kraft treten können, da das Abkommen noch nicht vom niederländischen Parlament (Tweede Kamer) angenommen wurde. Insofern bleibt genügend Zeit für das Vorbereiten einer umfassenden Strategie. Jedoch unterstreicht auch die zeitliche Unsicherheit die Notwendigkeit einer Informations- und Pressekampagne zum neuen Steuerabkommen, um rechtzeitig auch die positiven Aspekte breit beleuchten zu können (z.B. „Hypotheekrenteaftrek“).

Auch jenseits der Frage, in welchem Maße tatsächlich negative oder positive Effekte entstehen, könnten die Unsicherheiten wesentlich dazu führen, daß es auch in Zukunft schwierig bleibt Grenzpendeln als eine attraktive Alternative zum Arbeitsplatz im eigenen Land zu kommunizieren.

## **Maßnahme 9: Praktische Lösungen für atypische Arbeitsverhältnisse durch besseren Erfahrungsaustausch und Ausreizung der rechtlichen Möglichkeiten**

Die Anzahl Beschäftigungsverhältnisse mit bestimmten atypischen Arbeitsverträgen nimmt zu. Zu den grenzüberschreitenden, atypischen Beschäftigungsverhältnissen können folgende gerechnet werden:

- Studenten, Rentner und Bezieher von Sozialleistungen, die nebenbei einen Job annehmen (z.B. Mini-Job) in einem anderen Mitgliedstaat,
- das gleichzeitige Arbeiten in zwei Mitgliedsstaaten als Arbeitnehmer oder/und Selbstständiger,
- Arbeitnehmer, die als Bedienstete im öffentlichen Sektor (z.B. als niederländischer „Ambtenaar“) in einem Mitgliedstaat und als Dozent in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten.
- zwei Teilzeitstellen in zwei Mitgliedstaaten,
- grenzüberschreitende Studenten mit verschiedenen Teilzeitjobs.

Diese Konstruktionen können vor- oder nachteilig sein für die Betroffenen. Jedoch sind sie in jedem Fall administrativ sehr komplex sowohl für Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch für die Behörden. In den Expertengesprächen insbesondere auch mit EURES Beratern wurde deutlich, daß bei bestimmten Fällen eine solche atypische Beschäftigung erhebliche negative Effekte für Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber haben. In diesem Fall wurde auch im Maastricht Workshop deutlich gemacht, daß teilweise grenzüberschreitende Arbeiten nicht empfohlen werden könne, da für einige Probleme keine praktischen Lösungen bestünden. In einigen Fällen könne man zwar beispielsweise durch die Veränderung des Status vom Arbeitnehmer zum Selbstständigen, Probleme lösen. Bei einer hohen Anzahl von Fällen habe allerdings ein atypisches Arbeitsverhältnis zu einer doppelten oder falschen Anwendung von Gesetzen geführt. In diesen Fällen sollten Informationsstellen auch auf Möglichkeiten der Verordnung 883/2004 (zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit) zurückgreifen. Die nationalen zuständigen Behörden sind RSZ (Be), DVKA (De) und SVB (NL), die hier zur Klärung beitragen können. Problemlösungen sind nicht einfach, was an der vorgeschriebenen Exklusivität der Sozialversicherungen liegt. Man darf demnach nur in einem Mitgliedstaat versichert sein. Der Rückgriff auf verschiedene Versicherungsleistungen in zwei Mitgliedstaaten ist nicht möglich, was in den oben genannten Fällen atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu den genannten Problemen führt. Nachdem auch der Bericht der „Arbeitsgruppe Bruls“<sup>2</sup> diese Problematik thematisiert hatte, sind mehrere Stellen (beispielsweise auch in NRW) nun dabei, Fragen rund um die deutschen Minijobs besser zu beleuchten. In diesem Sinne sollte das Thema im Jahr 2014 für alle in die Beratung eingebundenen Frontoffices/Backoffices wichtig bleiben. Durch weitere Workshops und die Thematisierung im Rahmen der verschiedenen runden Tische sollte das Problem auch politisch auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Es ist davon auszugehen, daß die Zahl atypischer Beschäftigung (insbesondere auch Teilzeit in zwei Mitgliedsstaaten) zunehmen wird. Die jeweiligen nationalen Bemühungen zur Stimulierung von Teilzeitbeschäftigung unterstreichen, daß dies sogar politisch gewollt ist.

## **Maßnahme 10: Bessere Abstimmung von Front/Backoffice und Etablierung von gemeinsamen Dienstleistungen im Bereich Soziales**

In den Expertengesprächen wurde deutlich, daß auch bei der Frontoffice Beratung (z.B. Grenzinfopunkt, Euregios, etc.) Wissen nötig ist, daß über einfache Fragen zu Sozialsystemen bzw. Steuerabkommen hinausgeht. In verschiedenen Fällen braucht es ein vertieftes Verständnis des internationalen Rentenrechts, bzw. Arbeitsrechts. Im Maastrichter Workshop wurde darauf hingewiesen, daß die Mitarbeiter des „Bureau Duitse und Belgische Zaken“, der Grenzinfopunkte oder Eures bei Fragen der Studienfinanzierung, des Rentenrechtes und des Arbeitsrechtes noch über zu wenig Hintergrundwissen verfügen. Neben der permanenten Weiterbildung auf diesen Feldern wurde angeregt, daß hier die Situation der „Backoffices“ verbessert werden sollte. In dieser zweiten Reihe der Informations- und Beratungsstellen, sollten neben den bestehenden runden Tischen (NL-BE, NL-DE) in Zukunft auch die Berater mit den Ausführungsbehörden in einem strukturierten Dialog stehen (UWV,

---

<sup>2</sup> Siehe: Empfehlungen zur Beseitigung von Hindernissen in der Praxis bei Grenzüberschreitender Berufstätigkeit, H.M.F Bruls, Juni 2013.

SVB, CVZ. In diese Netzwerke sollte ebenso entsprechende Behörden aus BE und DE (Büro Deutsche und Belgische Angelegenheiten) sowie Experten auf dem Gebiet der Anerkennung von Berufsabschlüssen, Aufenthaltsgenehmigungen und die Arbeitgeber/Arbeitnehmer Vertreter aufgenommen werden.

Mit Blick auf komplizierte Fragen der Sozialgesetzgebung im grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnis könnten hier auch konkretere Absprachen gemacht werden zur Abstimmung der Inhalte von Internetseiten, beziehungsweise zur gemeinsamen Erstellung von Broschüren und deren Aktualisierung. Experten haben insbesondere auch hinsichtlich komplexer rechtlichen Fragen im Bereich der Sozialleistungen/Versicherungen darauf hingewiesen, daß ein wissenschaftliches Zentrum (als dritte Stufe unter den Backoffices, siehe Maßnahme 1) sehr wünschenswert wäre. In diesem Bereich werden häufig durch die Frontoffices/Backoffices strukturelle Probleme und Verstöße gegen EU signalisiert. Aufgrund einer solchen Analyse könnte eine konkrete juristische Aufarbeitung eines solchen Falles zur Problemlösung beitragen. Das wissenschaftliche Expertenzentrum könnte entsprechende juristische Unterstützung leisten oder gegebenenfalls auch eine Klage bei der europäischen Kommission im Sinne von Grenzpendlern einreichen.

Staatliche Stellen und gesellschaftliche Organisationen fragen regelmäßig nach den wichtigsten Problemen der Grenzmobilität. Um hier strukturell eine Verbesserung der heutigen Situation zu erreichen, sollte beispielsweise jährlich ein Bericht zur Lage des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes und der Grenzmobilität erscheinen. Zusätzlich sollten über jeweils brennende Themen Berichte erstellt werden (z.B. Studentenmobilität und Arbeitsmarkt). Ein wissenschaftliches Expertise-Zentrum könnte auch ad-hoc Aufgaben übernehmen im Bereich der Beurteilung von Grenzeffekten von neuer EU- oder nationaler Gesetzgebung. Dazu allerdings müssen erst per Grenzregion die nötigen Instrumente im Bereich des territorialen Monitorings und der entsprechenden Indikatoren entwickelt werden. Hier allerdings könnte ein solches Expertenzentrum auf die Vorarbeiten von ESPON zurückgreifen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Zu diesem Thema veranstaltete die Euregio Maas-Rhein zusammen mit EIPA einen Workshop am 13. Dezember 2013 in Maastricht.



## **Gemeinsame grenzübergreifende Stellen im Bereich der Familienleistungen**

Die Mitarbeiter in den Frontoffices informieren und beraten auch zur Frage wie die unterschiedlichen Systeme der Familienleistungen aufeinander abgestimmt sind. Die Koordinierung wird im allgemeinen als sehr positiv beschrieben. Dazu gehören Fragen des Kindergeldes als auch der Studienfinanzierung. Oft bestehen innerhalb einer Familie Ansprüche auf unterschiedliche Leistungen. So kommt es vor, daß eine Familie Anspruch hat auf niederländisches Kindergeld (kinderbijslag), das sogenannte kindabhängige Budget (kindgebondenbudget) und einen Zuschlag zu den Betreuungskosten (kinderopvangtoeslag), sowie deutsches Kindergeld (oder Betreuungsgeld) und Elterngeld. Bei dieser Kombination können vier verschiedene Behörden zuständig sein. Oft geht es um komplizierte Familienverhältnisse und Regelungen. Das führt regelmäßig zu hohen administrativen Kosten, viel Bürokratie für alle Beteiligten, einer Verzögerung der Auszahlungen, und Fehlern. Im niederländisch-belgischen Verhältnis ist die Situation der Familienleistungen etwas weniger kompliziert. Trotz der komplizierten Materie können die Beratungsstellen (Frontoffice) im Allgemeinen die Betroffenen gut informieren. Probleme ergeben sich hier in der zweiten Reihe, bei den Ausführungsbehörden. Auch hier könnte nach dem Beispiel im Steuerbereich (GWO) ein gemeinsamer Service helfen. Zwischen Deutschland und den Niederlanden, bzw. Niederlande und Belgien, sollten gemeinsame Büros für die Bearbeitung von grenzüberschreitenden Familienleistungen eingerichtet werden, die jeweils auf die komplizierten Fälle spezialisiert sind. Diese Zusammenarbeit könnte zu größerer Effizienz, der Vermeidung von Fehlern und weniger Bürokratie für die Betroffenen führen.

### Herausforderungen und Akteure:

Im Bereich der Sozialleistungen bestehen heute bereits verschiedene Runde Tische zum Austausch von Erfahrungen, Wissen und Praxisproblemen. Wie oben vorgeschlagen, könnte in diesem Bereich die Einbeziehung weiterer Akteure den Austausch verbessern. Dazu Bedarf es wie an anderer Stelle bereits beschrieben einer eindeutigen Analyse der zusätzlichen Kapazitäten der verschiedenen Beratungs- und Infostellen (Frontoffice, Backoffice, ausführende Behörden). Auch die Experten in diesem Bereich plädieren für die Einrichtung eines wissenschaftlichen Zentrums, das die nötige kontinuierliche Forschungsarbeit leisten kann, die die bisherigen Beratungsstellen nicht leisten können. Mit den Überlegungen der Universität Maastricht (siehe oben) und den Überlegungen der Euregio Maas-Rhein zur Einrichtungen eines euregionalen Zentrums für Grenzüberschreitende Mobilität bieten sich konkrete Möglichkeiten in Richtung Expertenzentrum. Insbesondere könnten strukturelle Leistungen (wie ein Jahresbericht Grenzmobilität) und Kapazitäten zur zeitnahen Beleuchtung aktueller praktischer Probleme sehr positiv auf die unterschiedlichen Akteure wirken. Damit hätten diese eine Stelle, die die Netzwerkarbeit zentral koordiniert.

Mit Blick auf gemeinschaftliche Büros im Bereich der Familienleistungen böte es sich an, daß das Benelux Sekretariat das Thema aufgreift und eine dementsprechende Initiative unterstützt.

## **Anhang 1: Expertengespräche im Jahr 2013**

Ger Essers, 7. Januar und 23. April 2013

Jürgen Werner, 18. Februar 2013, EURES, Arbeitsamt Aachen

Linda Blom, Euregio (Gronau), 4. Februar 2013 und 21. März 2013

Ger Reichrath, ROC Leuwenborgh, Maastricht, 22. April 2013

Irene Dax, Zweckverband Region Aachen/Benelux Brussel, 23. April 2013

Monica Schoch und Sebastien Oser, Infobest Kehl/Strasbourg, 21. März 2013

Jan Schliewert, Grensinfopunt Aachen-Eurode, 4. Februar en, 23. April 2013

Stefan Kupers, Provincie Limburg, Februar 2013 und 21. März 2013

Dizdarevic Nermin, Parkstad Limburg – AG Charlemagne, 21. März 2013

Wilbert van Bijlert, BZK, 24. April 2013

Ralf Klein, Ausbildungsberater, IHK, Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Duisburg

Erik Keppels, onderzoeker, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) Nijmegen, 24. Mai 2013

Lambert Teerling, adviseur Lerende-euregio, Nijmegen, 27. Mai 2013

Marcel Mol, Stadt Maastricht, 12. März 2013

Mark Onnnen, Provinz Limburg, 14. März 2013

Roel Olivers, Academisch Ziekenhuis Maastricht, 3. April 2013

Bart Laethem, Vlaamse overheid, 17. April 2013.

Erwin Clemens, Stadt Tongeren, 24. April 2013

Gudrun Pütz, IHK Aachen, 26. Juni 2013

Marc Heytens, EURES, Tilt, Belgien, 27 Juni 2013, Hendrijke Hysmans, Katholike Hogeschool Limburg, 27 Juni 2013

## Anhang 2: Liste der Experten des Workshops am 1. Oktober 2013 in Maastricht

**Arbeitsgruppe – Information**  
**Chair: Artur Hansen** (*Grensinfopunt Aachen/Kerkrade*)

**Ronald de Back**  
Coördinator  
Werkservicepunt Zeeuws-Vlaanderen

**Irene Dax**  
Team Duurzame ontwikkeling

**Nermin Dizdarevic**  
Geschäftsführung / Coördinator  
CBS

**Arno Knoops**  
CEO & Sr. Consultant/Interim Executive  
Aranco Consultancy & Interim Management BV

**Björn Koopmans**  
Coördinator  
Stichting Euregio Maas-Rijn

**Marieke Maes**  
Euregio Gronau

**Kees Martens**  
Manager SVB Bureaus voor Belgische en  
Duitse Zaken

**Hans Mooren**  
Benelux Brussel  
Team Duurzame ontwikkeling

**Els Piqueur**  
Euregio Scheldemond

**Patrick van der Sterren**  
Euregio-jobroboter  
Regiobranding Zuid-Limburg

**Arbeitsgruppe – Arbeitsvermittlung**

**Chair: Harrie Scholtens** (*Seconded National Expert, European Institute of Public Administration (EIPA)*)

**Erwin Clemens**

Directeur Interne Aangelegenheden  
Gemeente Tongeren

**Lukas van Damme**

Beleidsmedewerker  
Departement internationaal Vlaanderen  
Afdeling Buitenlandse Zaken

**Herman Dewalque**

Stafadviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt  
RVE Patient en Zorg  
Academisch Ziekenhuis Maastricht

**Gregoor van Duren**

Capra Advocaten

**Laury van den Ham**

Cluster Strategie  
Provincie Limburg

**Marc Heytens**

Coördinator EURES Maas-Rijn  
EURES

**Mark van de Laar**

Capra Advocaten

**Attie Logger**

Beleidsmedewerker  
Directie Internationale Zaken  
Europese Aangelegenheden  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

**Marcel Mol**

Programmamanager Shared Service Center  
Gemeente Maastricht

**Roel Olivers**

HR consultant / adviseur arbeidsmarktbeleid  
Maastricht UMC  
P. Debyelaan 25

**Heinz-Jürgen Werner**

EURES-Berater  
Arbeitsvermittlung/121w  
EURES, Arbeitsamt Aachen

**Arbeitsgruppe – Unterricht/Berufsausbildung**

**Chair: Martin Unfried** (*Expert, European Institute of Public Administration (EIPA)*)

**Sjoerd Claessens**

Senior Lecturer in European Law  
Department of International and European Law  
Universiteit Maastricht

**Angelique Hendriks**

Beleidsmedewerker  
Provincie Limburg  
Cluster Economie en Innovatie

**Lenneke Joosen**

M.A., Beleidsadviseur  
Europa en Binnenlands Bestuur  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties DGBK

**Erik Keppels**

Onderzoeker  
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt  
(KBA) Nijmegen

**Stefan Kupers**

Senior adviseur internationalisering  
Bestuursstaf en Externe Betrekkingen  
Bestuurlijke zaken  
Provincie Limburg

**Ger Reichrath**

ROC Leeuwenborgh

**Sarah Schoenmaekers**

Assistant Professor - Advocaat (Belgium)  
Faculty of Law, Department of International and  
European Law  
Universiteit Maastricht

**Lambert Teerling**

Adviseur Lerende-Euregio

**Egon Vanwersch**

EURES-Berater  
Agentur für Arbeit Aachen-Düren

**Arbeitsgruppe – Steuer/Soziales**  
**Chair: Ger Essers** (*Mitarbeiter MEP Ria Oomen-Ruijten CDA EVP*)

**Sonja Adamsky**

Euregio Gronau  
Project Burgeradvisering / Projekt  
Bürgerberatung

**Anouk Bollen**

Director of Studies, LL.M in Tax Law  
Faculty of Law - Department of Tax Law  
Universiteit Maastricht

**Mathilde van Diemen**

SVB/Bureau voor Duitse Zaken  
Sociale Verzekeringsbank  
Bureau voor Duitse Zaken

**Günter Fuchs**

Team GWO  
Belastingkantoor Maastricht

**Peter Gense**

Team GWO  
Belastingkantoor Maastricht

**Nadia Ramakers**

Team GWO  
Belastingkantoor Maastricht

**Jan Schlievert**

Grenzgängerberatung / EURES-Berater  
Grensinfopunt Aachen-Eurode  
Zweckverband Region Aachen

**Nick Tax**

SVB/Bureau voor Belgische Zaken  
Voorlichting & PR