



**Abschlussbericht verabschiedet vom Koordinierungsausschuss und der Vollversammlung am 19.11.2024 in Trier**

**Arbeitsgruppe 2 (AG 2)  
„Arbeitsmarkt“ des WSAGR**

**Abschlussbericht 2023-2024**

**unter der Präsidentschaft von Rheinland-Pfalz**

**Vorsitz der AG2: Thomas OTTO (Saarland)**

**Hinweis zur Sprachform / Gender-Mainstreaming**

Aus Gründen der besseren Sichtbarkeit aller Geschlechter, wird der folgende Bericht gegendert verfasst sein.

**I. Zusammenfassung der Empfehlungen**

Der **WSAGR empfiehlt**, dass alle politischen Akteur:innen der europäischen Modellregion „Großregion“ angesichts der aktuellen Herausforderungen den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vor allem als Chance verstehen. In den vergangenen Jahrzehnten haben die Menschen in der Großregion in vielen Formen davon konkret profitiert. Jetzt gilt: Die Großregion muss gemeinsame Lehren ziehen! Keine Teilregion kann die aktuellen Herausforderungen für sich alleine überwinden: Das geht nur **gemeinsam als Großregion!**

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel,

- o auf Basis der spezifischen, regionalen Strategien zur Fachkräftesicherung ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit zu entwickeln, damit es jeder Region gelingt, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu sichern bzw. die Ausbildung für die lokalen Arbeitsmärkte umzusetzen. Konkret z.B. gemeinsame Ansprache von Gruppen, die potenziell stärker dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten (junge Menschen, niedrig Qualifizierte, Frauen, ältere Arbeitnehmer:innen und Migrant:innen und Menschen mit Behinderung), ein gemeinsamer Ansatz zur Weiterbildung, grenzüberschreitend aktive Ausbildungsvermittler:innen, weiterhin die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion, Erwerb der Nachbarsprache bereits in vorschulischen Einrichtungen und darüber hinaus in Schule und Ausbildung
- o den Ausbau der (Kinder-)Betreuungsmöglichkeiten, um insbesondere Frauen die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen,
- o eine qualifizierte Arbeitskräftezuwanderung, die dazu führt, unseren Fachkräftebedarf zu entspannen, aber auch den sich ansiedelnden Menschen eine gute Perspektive im Herzen Europas ermöglicht,
- o eine bessere Durchlässigkeit dahingehend, dass Ausbildungsverträge über Landesgrenzen hinweg abgeschlossen werden können, rein nationale Lehrverträge bedeuten weiter ein großes Hindernis für eine großregionale Arbeitsmarktintegration,
- o das Angebot an freien Arbeitsstellen besser abzustimmen und zu vernetzen mit den Menschen, die Arbeit suchen, um hier weitere Potenziale zu heben; bereits vorhandene Instrumente, um Menschen in Arbeit zu bringen, müssen zudem besser genutzt werden,
- o Aus- und Weiterbildung politisch stärker zu fördern, damit sowohl bei den Arbeitnehmer:innen als auch den Betrieben die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens stärker Teil der Arbeitskultur wird,
- o den Ausbau und die Verbesserung der Angebote im Bereich Mobilität,
- o bessere Möglichkeiten zu schaffen, sich in der Großregion über Angebote und Beratung zu informieren. Mit der in den Bereichen „Arbeit“ und „Berufsbildung“ aktualisierten Website der Großregion und dem Portal EURES Großregion bestehen wichtige, aber noch ausbaufähige Wege. Um die Bürgernähe zu erhöhen, schlägt der WSAGR vor, den klassischen Internetauftritt mit Sozialen Medien, um ein **interaktives Bürgerportal 2.0** zu ergänzen,
- o im Bereich des Handwerks mit folgenden Maßnahmen gezielt dem Fachkräftebedarf zu begegnen: Verbesserung der Anerkennung von Meister:innen-Abschlüssen als Zugang zum Studium, Mentor:innenprogramme mit Projektpartner:innen aus Politik und Verbänden, mehr Berufsorientierung in Form von Workshops und Betriebsbesuchen sowie Kooperationen mit Schulen mit dem Ziel mehr junge Menschen fürs Handwerk zu begeistern.

Aus der Beschäftigung mit dem Thema Weiterbildung und der intensiven Betrachtung der Weiterbildungsportale der Teilregionen ergeben sich folgende Empfehlungen an den Gipfel:

o es benötigt einen besseren Überblick darüber, was an Weiterbildungsangeboten bereits vorhanden ist; in der Folge, sollten passende Angebote speziell auf die neuen Bedarfe vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfes und der Transformation erarbeitet werden. Diese Maßnahmen sollten möglichst eng vernetzt grenzüberschreitend entstehen.

o Aus- und Weiterbildung muss politisch stärker gefördert werden, damit sowohl bei den Arbeitnehmer:innen als auch den Betrieben die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens stärker Teil der Arbeitskultur wird

o die Weiterbildungsportale in der Großregion sollten sich in Hinblick auf die Bedarfe der Grenzgänger:innen weiterentwickeln:

- in den jeweiligen Portalen sollte über eine gegenseitige Verlinkung die Transparenz über die Portale und ihre Angebote in der Großregion transparenter werden,
- alle Portale sollten spezielle Tools für Grenzpendler:innen anbieten und diese auch gezielt ansprechen. Zudem sollten Informationen, die speziell für Grenzpendler:innen wichtig sind gebündelt dargestellt werden,
- die Portalbetreiber sollten noch stärker die Möglichkeit nutzen, die Daten, die über Seitenbesuche, Klickzahlen, Buchung von Angeboten etc. generiert werden, zu sammeln, auszuwerten und zur weiteren Optimierung des Portals zu nutzen. Zudem sollte eine Möglichkeit errichtet werden, auch Feedback durch die Nutzer:innen abzugeben, um auch mit diesen Informationen das Angebot zu verbessern.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die sich durch die zunehmende Digitalisierung ergebenden Möglichkeiten für eine verstärkte **Home-Office/Telearbeit** für die Großregion weiter aktiv anzugehen. Das Multilaterale Abkommen muss jetzt durch bilaterale Abkommen ergänzt werden. Sowohl für Arbeitgeber:innen (z. B. Gründung einer Betriebsstätte, anwendbares Arbeitsrecht) als auch für Arbeitnehmer:innen (Bestimmung des anwendbaren Sozialrechts, Steuerrecht), müssen klare Antworten gegeben werden.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, regelmäßig die nationale und EU-Gesetzgebung auf **neue Mobilitäthindernisse** für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt durch die Task Force Grenzgänger 3.0 zu untersuchen. Der WSAGR bietet seine Mitarbeit durch die praktischen Erfahrungen seiner Mitglieder an.

**Schlussfolgerungen** aus dem Workshop "Wirtschaftliche Perspektiven und Demografie - Berufe von morgen, neue Berufe" am 26.09.2024 in Remich.

1. Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, sich politisch stärker dafür einzusetzen, Maßnahmen zu ergreifen, um eine funktionierende Kreislaufwirtschaft zu etablieren, die nicht nur Recycling, sondern auch die Minimierung des Ressourcenverbrauchs in den Mittelpunkt stellt,
2. die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Bildungsakteur:innen im Bereich Wasserstoff weiterhin zu fördern, um die erforderlichen Kompetenzen zu identifizieren und grenzüberschreitend Aus- und Weiterbildung zu organisieren.

3. Stärkung des Handwerks: Die Bedeutung des Handwerks für die Energiewende muss anerkannt werden, und es sollten gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe gefördert werden, um neue Berufe und Kompetenzen zu entwickeln.

4. Aktualisierung der Ausbildungsinhalte: Technische Fortschritte sollten regelmäßig in die Ausbildungsinhalte integriert werden.

5. Förderung von Fort- und Weiterbildungsprogrammen: Fort- und Weiterbildungsangebote sollten besser gefördert werden, um die Bevölkerung zu ermutigen, sich als „Klimaretter“ ausbilden zu lassen.

6. Attraktive Förderprogramme: der Gipfel sollte sich dafür einsetzen, dass Förderprogramme für Bildung und Weiterbildung verlässlich und attraktiv gestaltet sind, um die Teilnahme zu ermöglichen.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die **IBA·OIE** mit ihrem **Netzwerk der Fachinstitute** weiterhin zu unterstützen, auch durch eine regelmäßige Anpassung des Budgets. Mit der zunehmenden Bedeutung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes für die sozioökonomischen Entwicklungen in den Teilregionen wird die IBA·OIE als wissenschaftlicher Begleiter dieser Prozesse für die Arbeit im WSAGR an Bedeutung zunehmen. Zugleich ist es der IBA·OIE gelungen, durch ihre verbesserte und konsequente Öffentlichkeitsarbeit und durch einen offensiven Fachaustausch mit interessierten Stellen in allen Teilregionen, ihre Arbeit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion dringend, die Arbeit der **Task Force Grenzgänger 3.0** in einem dauerhaft geförderten Programm in der jetzigen Konstellation fortzuführen. Die Task Force Grenzgänger hat dazu beigetragen, dass zahlreiche Grenzgänger:innen-Hemmnisse behoben werden konnten. Außerdem unterstützt die Task Force Grenzgänger die Arbeiten des WSAGR mit ihrer Expertise.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, als Großregion auch auf nationaler und EU-Ebene aktiv zu werden, um Fehlentwicklungen entgegenzutreten bzw. konkrete Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf aufgetretenen Hemmnissen vorzuschlagen. So können die jeweiligen regionalen, nationalen und/oder EU-Instanzen und Entscheidungsträger auf Initiative der Großregion Verbesserungsansätze analysieren, um praktikable Lösungen in die Wege zu leiten.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion, die bewährte Arbeit des Netzwerks **EURES Großregion** weiter zu unterstützen.

## II. Tätigkeitsbericht der WSAGR-AG 2 „Arbeitsmarkt“

### Vorsitz: Thomas OTTO (Saarland)

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist das Herzstück der Großregion. Mit über 250.000 Grenzpendler:innen hat die Großregion EU-weit den größten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Dieser ist ein riesiger Motor für die Region, bringt jedoch gleichzeitig auch viele Herausforderungen mit sich. Die bevorstehende Transformation in den industriegeprägten Regionen ist hier zu nennen, aber auch die Klimakrise, Inflation, Lieferkettenprobleme oder ein zunehmender Fachkräftebedarf und der demografische Wandel sind Herausforderungen, auf die in der Großregion Antworten gefunden werden müssen.

Den Wirtschafts- und Sozialpartnern in der Großregion kommt bei der Bewältigung dieser Herausforderungen eine zentrale Rolle zu. Das gilt insbesondere für den Arbeitsmarkt, dem zentralen Aufgabenbereich der AG 2 des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion. Im folgende Abschlussbericht der Arbeitsgruppe für den Zeitraum der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft 2023/2024 wird aufgezeigt, inwiefern sich die Arbeitsgruppen mit den Fragestellungen befasst hat, dabei wurden einige Schwerpunkte gesetzt. Zudem werden Handlungsempfehlungen aufgezeigt, die dabei helfen sollen, die Herausforderungen im Sinne der Wirtschafts- und Sozialpartner zu bewältigen.

### Arbeitsauftrag der AG 2 „Arbeitsmarkt“

In der AG „Arbeitsmarkt“ beschäftigen sich die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion mit drei zentralen Aufgabenbereichen – oft auf der Grundlage eigener praktischer Erfahrungen:

1. Abbau von grenzüberschreitenden Mobilitätshemmnisse in der Arbeitswelt
2. Deckung des Arbeitskräftebedarfs und verbesserte Erwerbsmöglichkeit in der Großregion, auch für Personengruppen, die bislang am Arbeitsmarkt Probleme haben, z.B. erwerbslose Jugendliche, Frauen, Migranten, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung
3. Förderung der grenzüberschreitenden Ausbildung von Fachkräften.

Die **rheinland-pfälzische Präsidentschaft** des 19. Gipfels der Exekutiven der Großregion **2023/2024** steht unter dem Motto **„Über Grenzen hinweg: Gemeinsam in der Großregion unsere Zukunft sichern“**. In diesem Sinn hat die rheinland-pfälzische Präsidentschaft den WSAGR mit der Aufgabe betraut, seine Arbeiten sowie die Ausarbeitung von Vorschlägen zu folgenden drei Arbeitsschwerpunkten fortzusetzen:

1. Eine sichere und nachhaltige Energieversorgung, um die Entwicklung der erneuerbaren Energien zu beschleunigen und die Zukunft u.a. im Bereich Wasserstoff vorzubereiten und damit die Energieversorgung in der Großregion zu sichern.
2. Der Ausbau des grenzüberschreitenden Katastrophenschutzes zum Schutz und zum Wohl der Einwohner und Einwohnerinnen der Großregion. In diesem Bereich soll die Zusammenarbeit verstärkt werden, um grenzüberschreitenden Gefahrenlagen wie auch jenen, die im Zusammenhang mit der kritischen Infrastruktur stehen, effektiv begegnen zu können.
3. Der Ausbau der grenzüberschreitenden Mobilität ist eine Herausforderung in der Großregion und eine wesentliche Voraussetzung für einen grenzüberschreitenden Klimaschutz, für eine funktionierende Integration des Wirtschaftsraums, und für die Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes.

Die **AG 2 „Arbeitsmarkt“** hatte sich vor diesem Hintergrund folgende **Schwerpunkte für die Legislatur 2023/2024 gesetzt (Auszug aus dem Programm):**

### **1. Fachkräftesicherung und -gewinnung**

Dieses Themenfeld wird in enger Abstimmung mit der AG „Arbeitsmarkt“ des Gipfels sowie der IBA und der Begleitgruppe bearbeitet. Der Lenkungsausschuss der IBA hat diese mit einer vergleichenden Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion beauftragt, die von der AG Arbeitsmarkt des Gipfels fachlich begleitet werden soll. Zentrale Fragestellungen sind dabei, Gemeinsamkeiten und Ansatzpunkte für gemeinsame Handlungsansätze. Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ im WSAGR wird diese Analyse ergänzend konstruktiv begleiten und aus den wissenschaftlichen Ergebnissen Empfehlungen an die AG „Arbeitsmarkt“ des Gipfels formulieren. Das Ziel ist insgesamt, gemeinsame Anreize zu entwickeln, wie wir Talente für die Großregion halten bzw. gewinnen können. Dabei sollten Themen wie Weiterbildung, Zuwanderung sowie die Förderung von am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen zusätzlich in den Fokus genommen werden.

Weiterhin werden wir Themen betrachten, die bereits während der vergangenen Präsidentschaft von der AG 2 bearbeitet wurden und im Sinne der Menschen in der Großregion zu verbessern sind, dazu zählen: Kurzarbeitergeld, Regelungen zur Telearbeit, digitale Fähigkeiten bzw. neue Kompetenzen im Kontext ökonomischer Anforderungen.

Eine enge Verzahnung mit den Gremien des WSAGR aber auch der AGs des Gipfels (z.B. AG „Arbeitsmarkt, AG „Energie“) ist für uns insgesamt von zentraler Bedeutung und daher anzustreben.

### **2. Aus- und Weiterbildung**

Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ begleitet wichtige Vorhaben des Gipfels. Die Task Force Grenzgänger wird eine Bestandsaufnahme über die rechtlichen Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung in der Großregion erstellen. Diese Bestandsaufnahme soll ebenfalls in unserer AG

betrachtet und diskutiert werden mit dem Ziel Empfehlungen für Lösungsstrategien an die AG „Arbeitsmarkt“ des Gipfels zu übermitteln.

Des Weiteren ist die redaktionelle Zusammenführung der Weiterbildungsportale mit dem Ziel der Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen (grenzüberschreitend) geplant. Wir werden in der AG 2 über die technische Zusammenlegung hinaus, die Betreiber der einzelnen Portale einladen und sie bitten, diese vorzustellen. Wir möchten somit besser verstehen, wie die einzelnen Portale aufgebaut sind und an wen sie sich genau richten, um herauszufinden, wie sie für Grenzgänger\*innen besser genutzt werden können und ggf. wo Anpassungspotenziale liegen.

Angesichts einer weiter hohen „NEET-Quote“ (Anzahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss und Ausbildung) in der gesamten Großregion wird ein Fokus auf die besondere Situation der Jugendlichen in der Großregion gelegt.

Generell müssen Zugänge verbessert werden, zu grenzüberschreitenden Weiterbildungsmaßnahmen aber auch zur Förderung des grenzüberschreitenden Lernens in Schule und Studium. Dazu will die AG2 „Arbeitsmarkt“ Transparenz über die Projekte, Maßnahmen und aktive Institutionen verbessern und Möglichkeiten aufzeigen.

Basis dieser Überlegungen kann eine Analyse der Kompetenzanforderungen aus der aktuellen Entwicklung der Transformation in der Großregion werden, die einer engen Abstimmung mit den übrigen Arbeitsgruppen des WSAGRs bedürfen.

Dieses Arbeitsprogramm hat die AG 2 „Arbeitsmarkt“ in **fünf Sitzungen** bearbeitet.

Im Folgenden werden die **Ergebnisse** der AG 2 „Arbeitsmarkt“ und die auf dieser Grundlage vorgeschlagenen **Empfehlungen** des WSAGR dargestellt.

## **zu 1. Fachkräftesicherung und -gewinnung**

Grundsätzlich ist festzustellen, dass alle Teilregionen einen Bedarf an Fachkräften haben. Bedingt durch die regionalen Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind die Bedarfe teilweise ähnlich, teilweise unterschiedlich. Alle Teilregionen müssen sich jedoch um Fachkräfte bemühen. Die IBA erstellte im Auftrag des Gipfels eine vergleichende Analyse der regionalen Fachkräftestrategien in der Großregion. Festzustellen ist, dass alle Teilregionen über eine regionale Arbeitsmarkt- und Fachkräftestrategie verfügen. Insgesamt zeigen sich in der gesamten Großregion ähnliche wirtschaftliche Perspektiven, die gleichzeitig Herausforderungen nach sich ziehen. Einhergehend mit der Energiewende und einer darauf antwortenden entsprechend angepassten Kreislaufwirtschaft, werden neue Berufsbilder benötigt. Der Umbau der Energiewirtschaft ist für die Industrie eine Herausforderung, aber auch für das Handwerk. Maschinen und ganze industrielle Abläufe werden umgerüstet. Das muss damit einhergehen, dass die Menschen weitergebildet werden bzw. neue Berufe entstehen und somit auch neue Berufsausbildungen entwickelt werden. Ähnlich wie die industrielle Transformation, wird auch die Digitalisierung neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen mit sich bringen und sowohl neue Berufsbilder schaffen als auch Weiterbildungsbedarfe. Sowohl für die Transformation als auch für die Digitalisierung gilt, dass aktuell alte Strukturen und Bedarfe noch bestehen, diese sich, wie

beispielsweise in der Automobilindustrie aber schleichend verändern. Auf diesem Weg müssen Unternehmen, Betriebe und die Menschen mitgenommen werden.

Ein weiteres riesiges Potenzial bilden die Care Berufe insbesondere die Pflege und Erziehung. Es gilt hier diese Berufe insgesamt attraktiver zu machen, um den großen Bedarf zu decken. Arbeitsbedingungen wie auch Entlohnung müssen verbessert werden.

Für den Mobilitätsbereich, welcher ebenfalls viel Potenzial bietet, gilt wie im Bereich der Transformation, dass sich aufgrund der Energiewende Berufsbilder verändern und Weiterbildungsbedarfe entstehen. Ähnlich wie im Care Bereich müssen sich die Arbeitsbedingungen verbessern, um mehr Menschen für diese Beruf zu interessieren.

Die wirtschaftlichen Perspektiven stellen sich insgesamt, trotz aller Herausforderungen wie beispielsweise im Automobilssektor, positiv dar. Dem gegenüber stehen eine alternde Gesellschaft. Die geburtenstarken Jahrgänge werden zunehmend in Rente und Pension verabschiedet. Es stellt sich die Frage, welche Potenziale sich bei Fachkräften bieten, um den Bedarf besser aufzufangen.

### **Potenziale für Fachkräfte am Arbeitsmarkt**

Jugend: nach wie vor ist die NEET-Quote in den Teilregionen der Großregion zu hoch. Diese Tatsache ist alarmierend. Wir müssen uns mit aller Kraft dafür einsetzen, dass sich dieser Missstand ändert. Zum einen, weil wir die jungen Menschen, die es betrifft, nicht alleine lassen dürfen, wir haben als Gesellschaft die Aufgabe möglichst alle beruflich zu integrieren, um ihnen die Basis für eine gute Zukunft zu ermöglichen. Zum anderen können wir auch nicht auf das große Potenzial verzichten, um den Fachkräftebedarf zu verringern. Die AG2 „Arbeitsmarkt“ verweist an dieser Stelle auf den Bericht der Begleitgruppe, der sich diesem Thema explizit widmet und auch die Lösungen in den Blick nimmt.

Frauen: in vielen Teilregionen der Großregion ist das Potenzial an weiblichen Fachkräften noch nicht ausgeschöpft. Beispielsweise das Saarland besitzt das größte Potenzial für den Arbeitsmarkt am Frauenanteil (Quelle). Dabei gilt es vor allem, die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern, um Ihnen die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zu nennen sind dabei vor allem der Ausbau an Betreuungsplätzen und die Erweiterung der Betreuungszeiten.

Niedrig Qualifizierte: Menschen mit einer niedrigen Qualifikation drohen durch die zunehmende Digitalisierung ersetzt zu werden. Zudem bleibt ihr Lohnniveau aufgrund ihrer echten Qualifikation oft niedrig und sie haben weniger Möglichkeiten beruflich aufzusteigen. Als Gesellschaft sollte es uns daher ein Anliegen sein, niedrig Qualifizierte besser und vor allem nachzuqualifizieren. Zudem bietet die Aus- und Weiterbildung, insb. niedrig qualifizierter Beschäftigter ein Potenzial zur Linderung des Fachkräftemangel. Wir sollten daher keine Anstrengung scheuen und im Sinne der Menschen und im Sinne der Gesellschaft diese Menschen qualifizieren.



Ältere Arbeitnehmer:innen: die Menschen in unserer Gesellschaft werden aus unterschiedlichen Gründen älter als früher und viele sind länger zu arbeiten. Sie bieten somit ebenfalls ein Potenzial für den Fachkräftebedarf. Wichtig ist dabei, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer:innen gesund durch ihr Berufsleben kommen und lange arbeiten können. Dafür benötigt es einen gut ausgestatteten Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie individuelle Arbeitszeitmodelle, um den Menschen das längere Arbeiten zu ermöglichen.

Mobilität: viele Arbeitnehmer:innen sind auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen, gerade in der Großregion sind hier noch einige Hindernisse zu überbrücken. Seit 2020 ist der ÖPNV in Luxemburg kostenfrei, das ist positiv zu bewerten. Auch Bestrebungen wie das 49€ Ticket in Deutschland sind Anreize, die die Nutzung des ÖPNV attraktiver machen Migration. Es benötigt jedoch einen besseren Ausbau der Netze in den jeweiligen Teilregionen und eine bessere Abstimmung der Fahrzeiten aufeinander. Für weitere Empfehlungen verweist die AG 2 „Arbeitsmarkt“ auf die Empfehlungen der AG 3 „Verkehr“.

Migration: um dem großen Bedarf an Fachkräften zu begegnen, müssen wir dringen die eignen Potenziale heben, das sind vor allem junge Menschen ohne Ausbildung, zudem geringe Qualifizierte und Frauen. Zudem benötigen wir Fachkräfte aus dem Ausland. Dafür müssen die politischen Weichen gestellt werden, um Menschen hier in Arbeit zu bringen. Wir müssen uns als Großregion aber auch gesellschaftlich so aufstellen, dass Menschen zu uns kommen möchten und sich in dieser schönen Region im Herzen Europas ansiedeln. Dazu müssen wir eine positive Willkommenskultur schaffen und attraktive Arbeitsplätze- und Arbeitsbedingungen anbieten.

An dieser Stelle verweisen wir als AG 2 „Arbeitsmarkt“ auch gerne auf die von der IBA erstellte „Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion“, die von der Gipfel-AG Arbeitsmarkt beauftragt wurde und ein umfassendes Bild über die bestehenden Strategien der einzelnen Teilregionen gibt, sowie Gemeinsamkeiten und großregionale Handlungsansätze herausarbeitet.

Der **WSAGR empfiehlt**, dass alle politischen Akteure der europäischen Modellregion „Großregion“ angesichts der aktuellen Herausforderungen den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vor allem als Chance verstehen. In den vergangenen Jahrzehnten haben die Menschen in der Großregion in vielen Formen davon konkret profitiert. Jetzt gilt: Die Großregion muss gemeinsame Lehren ziehen! Keine Teilregion kann die aktuellen Herausforderungen für sich alleine überwinden: Das geht nur **gemeinsam als Großregion!**

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel,

o auf Basis der spezifischen, regionalen Strategien zur Fachkräftesicherung ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit zu entwickeln, damit es jeder Region gelingt, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu sichern bzw. die Ausbildung für die lokalen Arbeitsmärkte umzusetzen. Konkret z.B. gemeinsame Ansprache von Gruppen, die potenziell stärker dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten (junge Menschen, niedrig Qualifizierte, Frauen, ältere Arbeitnehmer:innen und Migrant:innen und Menschen mit Behinderung), ein

- gemeinsamer Ansatz zur Weiterbildung, grenzüberschreitend aktive  
Ausbildungsvermittler:innen, weiterhin die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über  
grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion, Erwerb der Nachbarsprache bereits  
in vorschulischen Einrichtungen und darüber hinaus in Schule und Ausbildung,
- o den Ausbau der (Kinder-)Betreuungsmöglichkeiten, um insbesondere Frauen die Teilhabe  
am Arbeitsmarkt zu ermöglichen,
  - o eine qualifizierte Arbeitskräftezuwanderung, die dazu führt, unseren Fachkräftebedarf zu  
entspannen, aber auch den sich ansiedelnden Menschen eine gute Perspektive im Herzen  
Europas ermöglicht,
  - o eine bessere Durchlässigkeit dahingehend, dass Ausbildungsverträge über Landesgrenzen  
hinweg abgeschlossen werden können, rein nationale Lehrverträge bedeuten ein großes  
Hindernis für eine großregionale Arbeitsmarktintegration,
  - o das Angebot an freien Arbeitsstellen besser abzustimmen und zu vernetzen mit den  
Menschen, die Arbeit suchen, um hier weitere Potenziale zu heben; bereits vorhandene  
Instrumente, um Menschen in Arbeit zu bringen müssen zudem besser genutzt werden,
  - o Aus- und Weiterbildung politisch stärker zu fördern, damit sowohl bei den  
Arbeitnehmer:innen als auch den Betrieben die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens  
stärker Teil der Arbeitskultur wird,
  - o den Ausbau und die Verbesserung der Angebote im Bereich Mobilität,
  - o bessere Möglichkeiten zu schaffen, sich in der Großregion über Angebote und Beratung zu  
informieren. Mit der in den Bereichen „Arbeit“ und „Berufsbildung“ aktualisierten Website  
der Großregion und dem Portal EURES Großregion bestehen wichtige, aber noch  
ausbaufähige Wege. Um die Bürgernähe zu erhöhen, schlägt der WSAGR vor, den  
klassischen Internetauftritt mit Sozialen Medien, um ein **interaktives Bürgerportal 2.0** zu  
ergänzen,
  - o im Bereich des Handwerks mit folgenden Maßnahmen gezielt dem Fachkräftebedarf zu  
begegnen: Verbesserung der Anerkennung von Meister:innen-Abschlüssen als Zugang zum  
Studium, Mentor:innenprogramme mit Projektpartner:innen aus Politik und Verbänden,  
mehr Berufsorientierung in Form von Workshops und Betriebsbesuchen sowie  
Kooperationen mit Schulen mit dem Ziel mehr junge Menschen fürs Handwerk zu  
begeistern.

## zu 2. Weiterbildung

Die Themen Fachkräftebedarf und Weiterbildung sind eng miteinander verknüpft. Die Transformation aber auch die Digitalisierung bieten für die Großregion Chancen und neue Herausforderungen. Diese liegen aufgrund der Tatsache, dass sich Berufsbilder verändert bzw. neu entstehen sehr stark im Bereich der Weiterbildung. Im Bereich Wasserstoff müssen beispielweise nicht nur die Fähigkeiten und der Einsatz der Mitarbeitenden völlig neu gedacht werden, sondern damit einhergehend auch die Fort- und Weiterbildungsangebote. Das muss unbedingt in einem parallelen Prozess geschehen und nicht erst nacheinander. Insgesamt wurde

im Austausch mit den Sozialpartner:innen immer wieder deutlich, dass die passenden Angebote an Weiterbildung oft noch fehlen. Zunächst einmal braucht es einen besseren Überblick darüber, was an Weiterbildungsangeboten bereits vorhanden ist, bevor neue und passende Angebote erarbeitet werden können. Dieser Überblick sollte grenzüberschreitend dargestellt werden, nationale Alleingänge bringen die Großregion an dieser Stelle nicht weiter. Projekte wie das aktuelle Interreg „Green SKHy“ können diese Bemühungen deutlich nach vorne bringen.

Es benötigt zudem eine neue Weiterbildungskultur. Diese muss in der Grenzregion grenzüberschreitend entstehen und gelebt werden. Die Menschen und die Unternehmen müssen mitgenommen werden. Unternehmen müssen verstehen, dass es unbedingt notwendig ist, dass sie ihren Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildung ermöglichen und die Mitarbeitenden müssen verstehen, wie wichtig Fort- und Weiterbildung für ihr eigenes Berufsleben und ihre eigene Lebensbiografie ist, aber auch wie essentiell es für die Wirtschaft in der Großregion und das eigene Unternehmen ist. Die Politik muss die Rahmenbedingungen der Finanzierung und Freistellung schaffen. Nur gemeinsam gelingt hier eine Mentalitätswechsel hin zum Fortschritt und einer Kultur des lebenslangen Lernens.

Innerhalb der AG 2 „Arbeitsmarkt“ wurde sich in der vergangenen Legislaturperiode intensiv mit den Weiterbildungsportalen der einzelnen Teilregionen befasst. Vor allem vor dem Hintergrund der Nutzbarkeit für Grenzgänger:innen sind hier einige Erkenntnisse dargestellt:

| <b>Fragestellungen zu Nutzung der Portals für Grenzpendler:innen sowie allgemeine Erfassung von Nutzer:innendaten.</b> | <b>Besitzt Ihr Weiterbildungsportal spezielle Tools für Grenzpendler:innen? Wenn ja, welche sind dies?</b>   | <b>Können Sie messen, beispielsweise an Besucherzahlen Ihrer Websites, inwieweit die Angebote Ihres Weiterbildungsportals angenommen werden und ob die Menschen die Hilfe auf ihre Fragen finden (Rückmeldung von den Seitenbesuchern, gebuchte Weiterbildungsangebote, Klickzahlen etc.)?</b> |
|--|--|--|
| <b>Rheinland-Pfalz</b>   | Das Weiterbildungsportal RLP verfügt aktuell über keine spezifischen Tools für Grenzpendler:innen. Dennoch sind einige der dargestellten Informationen (z.B. zur Fördermöglichkeit über das Bildungsfreistellungsgesetz) u.a. auch für | Die Besucherinnen und Besucher der Portalunterseiten werden bei jedem Aufruf am Seitenende um ein Feedback gebeten. Hierbei haben sie die Möglichkeit, bei einer kurzen Umfrage anzugeben, ob die auf der Seite dargestellten  |

|                  |   |  |
|------------------|---|--|
|                  | <p>Grenzpendler:innen interessant. Wir könnten uns vorstellen, beispielsweise durch konkretere Hinweise oder der Einrichtung einer speziell zugeschnittenen Unterseite, die Präsenz der Thematik zu stärken. Wir werden dies in die Überlegungen zur redaktionellen Ausweitung mit einzubeziehen.</p> | <p>Informationen hilfreich waren. Bei Verneinung können individuelle Schilderungen und Verbesserungsvorschläge eingereicht werden. Die Anzahl der abgegebenen Rückmeldungen ermöglichen es, Rückschlüsse auf Tendenzen zur Portalnutzung vorzunehmen. Konkrete Aussagen zu Klickzahlen oder erfolgreichen Buchungen dargestellter Angebote können allerdings nicht getroffen werden.</p> |
| <b>Saarland</b>  | <p>Es gibt keine speziellen Tools für Grenzpendler:innen.</p>   | <p>Es gibt derzeit keinen Zugriff auf die Nutzerzahlen. Angebote aus dem im Portal werden direkt beim Anbieter gebucht. Diese Buchungsvorgänge werden bei nicht erfasst.</p>   |
| <b>Grand-Est</b> | <p>Die Lokalisierung durch Kartografie ermöglicht es den Internetnutzer:innen, die Ausbildungen zu finden, die ihrem Bedarf entsprechen und sich in ihrer Nähe befinden, insbesondere für die Grenzgänger:innen unserer Region. Es gibt keinen speziellen Tools nur für Grenzgänger:innen.</p>        | <p>Die Erfassung über erfolgreiche Annahme von Angeboten erfolgt über die Verordnungsportale von France Travail oder der Missions locales.</p>   |
| <b>Luxemburg</b> | <p>Das Portal richtet sich an alle Zielgruppen, unabhängig von ihrem Wohnort. Es gibt keine speziellen Tools für Grenzgänger:innen.</p>   | <p>Es werden Portalaufufe und Seitenbesuche gemessen. Zudem werden die Anmeldungen für Schulungen gemessen.</p>  |

|                  |  |  |
|------------------|--|--|
| <b>DGB</b>       | Auf dem Portal befindet sich keine Information für Grenzpendler:innen. Es gibt jedoch spezielle Broschüren für Grenzpendler:innen auf Anfrage. Zudem gibt es das Angebot von individueller Beratung. | Klickzahlen zu Besuchen und Seitenaufrufen werden erfasst. Zudem Kursanmeldungen über die Datenbank und Anfragen an Anbieter:innen über die Kontaktfunktion. |
| <b>Wallonie*</b> | -  | -  |

\*Die Wallonie ist gerade bei der Erstellung eines neuen Weiterbildungsportals und hat daher darauf verzichtet, das aktuelle Portal vorzustellen.

Die Weiterbildungsportale in der Großregion sind eine Bereicherung für den hiesigen Arbeitsmarkt und gerade auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung nicht mehr wegzudenken. Die Vorstellung der einzelnen Portale hat gezeigt, dass diese sich gut etabliert haben. An einigen Stellen ist noch Optimierungsbedarf, dieser ist teilweise auch bekannt, und die Betreiber versuchen die Portale weiterzuentwickeln. Aktuell befinden sich auch Portale im Aufbau oder Umbau. Um dem Bedarf für Grenzpendler:innen noch besser gerecht zu werden, wäre es wünschenswert eine zentrale Landingpage zu haben, welche alle Teile der Großregion miteinander verbindet und die Informationen und Angebote bündelt. Dieses Vorhaben ist sicher schwer umsetzbar. Daher wäre es zunächst sinnvoll, die bestehenden Strukturen, z. B. durch gegenseitige Verlinkung, in der Großregion transparenter zu machen. Wünschenswert wäre, wenn alle Portale spezielle Tools für Grenzpendler:innen anbieten würden und diese auch gezielt ansprechen würden. Auch die Darstellung und Bündelung von wichtigen Informationen speziell für Grenzpendler:innen wäre wünschenswert. Um die Bedarfe der Nutzer:innen noch besser an das Angebot der Portale anzupassen, nutzen einige Betreiber bereits die Möglichkeit, einige Daten wie Klickzahlen, Anmeldungen zu Angeboten etc. zu erfassen, zudem gibt es vereinzelt auch die Möglichkeit, Feedback anzugeben. Die Möglichkeit diese Daten zur Optimierung zu nutzen, erscheint absolut sinnvoll. Sie sollte noch stärker genutzt und ausgebaut werden.

Aus der Beschäftigung mit dem Thema Weiterbildung und der intensiven Betrachtung der Weiterbildungsportale der Teilregionen ergeben sich folgende Empfehlungen an den Gipfel:

o es benötigt einen besseren Überblick darüber, was an Weiterbildungsangeboten bereits vorhanden ist; in der Folge, sollten passende Angebote speziell auf die neuen Bedarfe vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfes und der Transformation erarbeitet werden. Diese Maßnahmen sollten möglichst eng vernetzt grenzüberschreitend entstehen.

o Aus- und Weiterbildung muss politisch stärker gefördert werden, damit sowohl bei den Arbeitnehmer:innen als auch den Betrieben die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens stärker Teil der Arbeitskultur wird

o die Weiterbildungsportale in der Großregion sollten sich in Hinblick auf die Bedarfe der Grenzgänger:innen weiterentwickeln:

- in den jeweiligen Portalen sollte über eine gegenseitige Verlinkung die Transparenz über die Portale und ihre Angebote in der Großregion transparenter werden,
- alle Portale sollten spezielle Tools für Grenzpendler:innen anbieten und diese auch gezielt ansprechen. Zudem sollten Informationen, die speziell für Grenzpendler:innen wichtig sind gebündelt dargestellt werden,
- die Portalbetreiber sollten noch stärker die Möglichkeit nutzen, die Daten, die über Seitenbesuche, Klickzahlen, Buchung von Angeboten etc. generiert werden, zu sammeln, auszuwerten und zur weiteren Optimierung des Portals zu nutzen. Zudem sollte eine Möglichkeit errichtet werden, auch Feedback durch die Nutzer:innen abzugeben, um auch mit diesen Informationen das Angebot zu verbessern.

### **3. Weitere Themen der AG 2 Arbeitsmarkt**

#### **3.1. Homeoffice & Telearbeit von Grenzgänger:innen in der Großregion**

##### **1. Informationsvermerk zur neuen Rahmenvereinbarung zur Anwendung des Art. 16 VO (EG) Nr. 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit vom Juli 2023 – erstellt von der TFG 3.0**

Art. 11 Abs. 3a) VO (EG) Nr. 883/2004 enthält den Grundsatz, dass eine Person im Beschäftigungsstaat sozialversicherungspflichtig ist, wenn sie ihre Arbeitsleistung tatsächlich in diesem Staat erbringt. Übt eine Person jedoch gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung aus, wovon 25 % und mehr auf den Wohnsitzstaat entfallen, sieht Art. 13 Abs. 1 a) dieser Verordnung einen Wechsel des Sozialversicherungsrechts vom Beschäftigungsstaat hin zum Wohnsitzstaat vor. Während der COVID-19-Pandemie wurden Sonderregelungen getroffen, um einen Wechsel des Sozialversicherungsrechts im Fall der pandemiebedingten Telearbeit zu vermeiden. Diese Sonderregelungen fanden mit Ablauf des 30.06.2023 ihr Ende.

Die Lösung war eine multilaterale Rahmenvereinbarung in Fällen gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit auf Basis von Art. 16 der VO (EG) Nr. 883/2004. Diese zielt darauf ab, die Voraussetzungen unter denen eine Ausnahme von der Regel des Art. 13 Abs. 1 a) dieser Verordnung gewährt werden kann zu vereinheitlichen und Grenzgänger:innen mehr Telearbeit im Wohnsitzstaat zu ermöglichen, ohne dass das anwendbare Sozialversicherungsrecht wechselt.

Im Wesentlichen regelt die Multilaterale Rahmenvereinbarung, dass eine Person, die gewöhnlich grenzüberschreitende Telearbeit zu einem Anteil seiner gesamten Arbeitszeit von zwischen 25 % und weniger als 50 % ausübt, kann auf Grundlage des Art. 16 Abs. 1 der VO (EG) Nr. 883/2004 eine Ausnahme beantragen, die den Verbleib im Sozialversicherungsrecht des Ansässigkeitsstaates des Arbeitgebers ermöglicht. Die Ausnahme gilt dann für drei Jahre und kann verlängert werden. Diese Regelung gilt jedoch nicht, wenn die Arbeitsleistung in einem dritten Staat erbracht wird

Die Staaten der Großregion hatten ein großes Interesse an der Rahmenvereinbarung signalisiert. Dieses Interesse mündete schließlich in die Unterzeichnung der multilateralen Rahmenvereinbarung durch Deutschland, Belgien, Luxemburg und Frankreich, mit Inkrafttreten ab 01. Juli 2023.

Zu beachten ist aber, dass sich diese Multilaterale Rahmenvereinbarung für grenzüberschreitende Telearbeit nur auf das Sozialversicherungsrecht bezieht. Für das Steuerrecht gelten nach der letztmaligen Verlängerung der Corona Sonderregelungen bis 30. Juni 2022 die unterschiedlichen zulässigen unschädlichen Tage (Schwellenwerte) nach den einzelnen DBA, die jetzt sukzessive zwischen den Staaten der Großregion weiter diskutiert und beschlossen werden. Auch wenn die Multilaterale Rahmenvereinbarung einen Fortschritt im Bereich des Sozialversicherungsrechts darstellt, weist die TFG 3.0 darauf hin, dass es immer noch Handlungsbedarf gibt im Bereich des Arbeitsrechts und des Steuerrechts, um die grenzüberschreitende Telearbeit zu vereinfachen.

## **2. Rechtsgutachten: „Konstituierung einer Betriebsstätte bei grenzüberschreitender Telearbeit in der Großregion**

Seit der Covid-19 Pandemie ist die Telearbeit zu einem Bestandteil der Arbeitswelt geworden. Aufgrund der zahlreichen Anfragen von Unternehmen und Grenzgänger:innen, hat die Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0) im Auftrag ihrer Projektpartner:innen ein Rechtsgutachten zur Frage der Konstituierung einer Betriebsstätte im grenzüberschreitenden Kontext erarbeitet, mit dem Ziel, Klarheit über dieses Thema zu geben und die Ausübung der grenzüberschreitenden Telearbeit zu vereinfachen.

Während im Bereich des Sozialversicherungsrechts Fortschritte hinsichtlich der grenzüberschreitenden Telearbeit erzielt wurden, gibt es im Steuerrecht noch offene Fragen, insbesondere die der Gründung einer Betriebsstätte durch die grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnsitzstaat des Grenzgängers bzw. der Grenzgängerin. Mangels einer einheitlichen Begriffsdefinition und aufgrund der unterschiedlichen Auslegung sowie Einschätzung in den Staaten der Großregion, fehlt es Unternehmen an Vorhersehbarkeit, Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Dies führt dazu, dass Unternehmen das Risiko der Gründung einer Betriebsstätte im Wohnsitzstaat des Grenzgängers bzw. der Grenzgängerin und die damit einhergehenden Verpflichtungen nach dem Steuerrecht des jeweiligen Staates befürchten (Bsp. Abführung von Körperschaftssteuer, Gewerbesteuer, Einkommen- oder Umsatzsteuer, zusätzliche Buchhaltung und/oder Steuererklärung im anderen Staat). Für den Fall, dass die Gründung einer Betriebsstätte bestätigt wird, hätte dies zur Folge, dass Unternehmen ihren beschäftigten Grenzgänger:innen die Ausübung der Telearbeit nur eingeschränkt oder gar nicht gestatten.

Eine Betriebsstätte kann dabei durch zwei Situationen begründet werden: durch das Vorhandensein einer festen Geschäftseinrichtung sowie durch das Tätigwerden eines abhängigen ständigen Vertreters. Das Risiko der Konstituierung einer Betriebsstätte durch die feste Geschäftseinrichtung bei grenzüberschreitender Telearbeit schätzt die TFG 3.0 derzeit als gering ein. Als höher eingeschätzt, wird dagegen das Risiko der Gründung einer Betriebsstätte durch die Tätigkeit eines abhängigen ständigen Vertreters. Für die Beurteilung der Gründung einer Betriebsstätte durch die grenzüberschreitende Telearbeit bedarf es jedoch einer Einzelfallprüfung, sodass sich hierüber keine allgemeingültige Aussage treffen lässt.

Um dieses Mobilitätshemmnis zu beseitigen, schlägt die TFG 3.0 folgende Lösungsansätze vor:

❖ **Praktische Ansätze**

→ Einführung bzw. Vereinfachung des Auskunftsf- / Reskriptverfahrens für den Fall der grenzüberschreitenden Telearbeit

→ Veröffentlichung der Entscheidungen im Auskunftsverfahren bzw. Reskriptverfahren in allen Teilen der Großregion, wie dies z.B. bereits in Frankreich, Luxemburg und Belgien der Fall ist

❖ **Bilaterale oder großregionale Ebene:**

→ Abschluss eines Abkommens mit folgenden Regelungen:

- Vereinheitlichung des Begriffs der Betriebsstätte und deren Auslegung im Fall der grenzüberschreitenden Telearbeit

- Einheitliche Regelung, ob und unter welchen Voraussetzungen durch die grenzüberschreitende Telearbeit eine Betriebsstätte im Gebiet der Großregion begründet wird

- Definition eines grenzüberschreitenden Gewerberaums oder Korridors in der Großregion, in dem die Gründung einer Betriebsstätte ausgeschlossen ist, sofern die Tätigkeit innerhalb dieser Zone erfolgt

❖ **Ebene der OECD**

→ Präzisierung der Auslegung des Begriffs der Betriebsstätte für die Fälle der grenzüberschreitenden Telearbeit

→ Anpassung der Kriterien der Betriebsstättengründung an die Umstände und Gegebenheiten der heutigen, durch die Digitalisierung und Mobilität stark veränderten, Arbeitswelt

→ Präzisierung und Berücksichtigung des Kriteriums der wirtschaftlichen Ausrichtung der unternehmerischen Tätigkeit auf den Markt des anderen Staates im Fall der grenzüberschreitenden Telearbeit

❖ **Nationale Ebene**

→ Veröffentlichung einer Mitteilung der Steuerbehörden der Staaten der Großregion darüber, wie die Situationen der grenzüberschreitenden Telearbeit gehandhabt werden und worauf Unternehmen, die Grenzgänger:innen beschäftigen achten müssen

→ Erleichterung der Ausübung der grenzüberschreitenden Telearbeit durch die unmissverständliche Stellungnahme zu den Auslegungskriterien für die Konstituierung einer Betriebsstätte in Fällen grenzüberschreitender Telearbeit

→ Ergreifung von Maßnahmen auf nationaler Ebene, die es ermöglichen die grenzüberschreitende Telearbeit eigenständig und schnell zu erleichtern

→ Vereinfachung der administrativen Abläufe und Errichtung von einheitlichen Anlaufstellen („One Stop Shops“) in jedem Mitgliedsstaat, die sowohl die Funktion einer Beratungs- und Informationsstelle als auch die einer Antragsstelle für Unternehmen übernehmen.

Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:



Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die sich durch die zunehmende Digitalisierung ergebenden Möglichkeiten für eine verstärkte **Home-Office/Telearbeit** für die Großregion weiter aktiv anzugehen. Das Multilaterale Abkommen muss jetzt durch bilaterale Abkommen ergänzt werden. Sowohl für Arbeitgeber:innen (z. B. Gründung einer Betriebsstätte, anwendbares Arbeitsrecht) als auch für Arbeitnehmer:innen (Bestimmung des anwendbaren Sozialrechts, Steuerrecht), müssen klare Antworten gegeben werden.

### 3.2. Mobilitätshindernisse im Blick behalten – Beitrag der TFG 3.0

Die Task Force Grenzgänger verfolgt verschiedene Themen, die die Arbeitnehmer:innenfreizügigkeit in der Großregion betreffen. Das waren in den Jahren 2023 und 2024 unter anderem:

#### – ECBM

Das Europäische Parlament hat am 14. September 2023 eine Entschließung mit Empfehlungen an die Kommission zur Änderung des vorgeschlagenen Mechanismus zur Beseitigung rechtlicher und administrativer Hindernisse in einem grenzüberschreitenden Kontext angenommen. (P9\_TA(2023)0327).

Im Anschluss an die Verabschiedung dieser Resolution hat der Europäische Ausschuss der Regionen (AdR) am 9., 10. und 11. Oktober 2023 eine Stellungnahme mit dem Titel "Europäischer grenzübergreifender Mechanismus 2.0" verabschiedet. Es ist festzustellen, dass viele der Anmerkungen des AdR die Ergebnisse der Analyse der TFG 2.0 genau widerspiegeln (z.B. die Notwendigkeit der Einrichtung von Koordinierungsstellen unabhängig vom Instrument, genauere Definition des Projektbegriffs).

Die Europäische Kommission hat durch Kommissarin Elisa Ferreira im Oktober 2023 ihre Entschlossenheit bekräftigt, ihren Vorschlag von 2018 neu zu bearbeiten. In diesem Zusammenhang hat die Europäische Kommission einen "Aufruf zur Einreichung von Beiträgen" zu ihrer Initiative "Erleichterung von Lösungen an den Grenzen" veröffentlicht.

Die TFG 3.0 hat sich an diesem "Call for Contributions" beteiligt. Den Beitrag der TFG 3.0 sowie alle Beiträge finden sich unter folgendem Link:

[https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13997-Grenzübergreifende-Regionen-in-der-EU-Lösungen-zur-Überwindung-rechtlicher-und-administrativer-Hindernisse/feedback\\_de?p\\_id=32360566](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13997-Grenzübergreifende-Regionen-in-der-EU-Lösungen-zur-Überwindung-rechtlicher-und-administrativer-Hindernisse/feedback_de?p_id=32360566)

#### • Freiwilligen Dienst

Im Jahr 2018 hat sich die TFG 2.0 mit der Problematik des Kindergeldbezugs für Kinder von Grenzgänger:innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland erwerbstätig sind, während der Durchführung eines Zivildienstes in Frankreich befasst.

Infolge der Intervention der TFG 2.0 hatte die deutsche Familienkasse seinerzeit bewilligt, das Kindergeld für das betreffende Kind auszus zahlen.

Seit einiger Zeit ist der TFG 3.0 berichtet worden, dass die deutsche Familienkasse die Gewährung von Kindergeld in solchen Fällen erneut ablehnt. Die in dem Fall aus dem Jahr

2018 verwendete Argumentation wurde gerade durch ein Urteil des Sozialgerichts Nürnberg zurückgewiesen.

Der TFG 3.0 verfolgt zurzeit diese neue Entwicklung. Wir schlagen Betroffenen, die gegen ablehnende Bescheide der deutschen Familienkasse vorgehen möchten, vor, sich nun auf Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu stützen. Dieser Artikel legt den Grundsatz der Gleichsetzung von Tatsachen oder Ereignissen fest, wodurch eine Analogieprüfung vermieden werden sollte. Die TFG 3.0 ist der Ansicht, dass die Verweigerung von Kindergeld für Kinder von Grenzgänger:innen, die einen Zivildienst in Frankreich leisten, gegen europäisches Recht verstößt. Im April 2024 hat die TFG 3.0 eine diesbezügliche Beschwerde wegen Nichteinhaltung des EU-Rechts an die Europäische Kommission gerichtet, die derzeit von der Kommission geprüft wird.

#### – **Abfindung**

Risiko der Doppelbesteuerung in einer bestimmten Konstellation konkretisiert

Im Jahr 2023 wurde der TFG 3.0 ein konkreter Fall zur Kenntnis gebracht, der das Risiko der Doppelbesteuerung bei Abfindungen, die ein:e Grenzgänger:in erhält, aufgrund unterschiedlicher Auslegungen des deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) durch die deutsche und die französische Steuerverwaltung bestätigte. Dieses Risiko wurde von der TFG 2.0 bereits im Jahr 2020 festgestellt. (Siehe dazu: Zusammenfassung der Problematik, April 2020).

Zum Sachverhalt: Im Rahmen seiner Entlassung erhielt ein:e in Deutschland beschäftigte:r und in Frankreich wohnhafte:r Arbeitnehmer:in, die oder der die Grenzgänger:inneneigenschaft im Sinne des deutsch-französischen (DBA) besaß, eine Abfindung. Während des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber hatte er bzw. sie einige Jahre in Deutschland gewohnt.

Die französische Steuerverwaltung nimmt auf Anfrage wie folgt Stellung: Die Steuerhoheit liegt gemäß Art. 13 Abs. 5 des deutsch-französischen DBA für den gesamten erhaltenen Betrag bei Frankreich (sog. "Grenzgängerregelung").

In Bezug auf die Position der deutschen Finanzverwaltung ist eine Neuerung zu verzeichnen. In einem Schreiben vom 28.12.2021 (1.3.1, Seite 13) hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) seine frühere, im Schreiben vom 03.05.2018 (siehe Zusammenfassung der TFG vom April 2020) dargelegte Position zur steuerlichen Behandlung von Abfindungen präzisiert: "Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, sind für Zwecke der Anwendung des Abkommens dem Staat zuzuordnen, dem das Besteuerungsrecht für die aktive Tätigkeit zustand. Gegebenenfalls erfolgt eine Aufteilung zwischen dem Tätigkeitsstaat und dem Ansässigkeitsstaat, wenn in mindestens einem Jahr die Grenzgängereigenschaft nicht gegeben war."

Die "klassische" Situation von Grenzgänger:innen, die über den gesamten relevanten Beschäftigungszeitraum die steuerliche Grenzgängereigenschaft haben, bleibt unproblematisch, da beide Staaten eine Zuordnung der Abfindung unter Art. 13 Abs. 5 vornehmen und sich somit auf ein Besteuerungsrecht des Wohnsitzstaates einigen.

Das Risiko der Doppelbesteuerung besteht hingegen, wenn es um die dargestellte spezifische Konstellation geht: eine Abfindung, die an einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin gezahlt wird, der oder die zuletzt steuerlich Grenzgänger:in war, diese Eigenschaft aber im

Laufe des Arbeitsverhältnisses mindestens in einem Jahr verloren hatte: Frankreich hält sich für die Besteuerung des gesamten an den Grenzgänger:in gezahlten Betrags für zuständig und Deutschland hält sich für die Besteuerung eines Teils des Betrags für zuständig, der in den Jahren bezogen wurde, in denen der Wohnsitz und damit das Einkommensbesteuerungsrecht in Deutschland lagen.

Im Jahr 2020 hatte die TFG im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten für den Ausschuss für grenzüberschreitende Zusammenarbeit nach dem Aachener Vertrag bereits empfohlen, eine Verständigungsvereinbarung zwischen Frankreich und Deutschland zum Thema Abfindungen zu erreichen, wie es sie auch für andere DBA gibt. Die TFG 3.0 betont in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, eine solche Verständigungsvereinbarung rechtlich abzusichern, um zu verhindern, dass ihre Gültigkeit in Zukunft vor nationalen Gerichten in Frage gestellt wird. Dieses Phänomen ist derzeit im Zusammenhang mit der Verständigungsvereinbarung zu beobachten, die das Schicksal von Abfindungen im Rahmen des DBA Deutschland-Luxemburg regelt: Diese wurde von einem deutschen Gericht in Frage gestellt, und der Bundesfinanzhof (BFH), bei dem ein Antrag auf Revision gestellt wurde, wird in Kürze über diese Frage entscheiden müssen. Die in der Verständigungsvereinbarung gewählte gemeinsame Auslegung des DBA dürfte nicht über den Wortlaut des Abkommens hinausgehen oder zu einem Ergebnis führen, das dem Abkommen zuwiderläuft.

#### – Entgeltersatzleistungen

Nach der erfolgreichen Anpassung der Berechnungsmethode für Kurzarbeit und Krankengeld wurde uns im Juni 2023 bestätigt, dass ab sofort auch die Berechnungsmethode für das Mutterschaftsgeld mit Arbeitgeberzuschuss sowie das Elterngeld keine Abzüge einer fiktiven deutschen Steuer oder des Solidaritätszuschlags mehr enthalten.

Eine zeitnahe Gesetzgebungsvorhaben zur Änderung des BEEG zum Elterngeld sowie zum Krankengeld und Mutterschaftsgeld wird aufgenommen, aber die deutschen Krankenkassen und die zuständige Stelle für das Elterngeld haben bereits durch eine Mitteilung vom 21.6.2023 den Hinweis erhalten, die Berechnungsweise anzupassen. Ab 2024 wird eine Automatisierung eingeführt. Zuvor müssen die Betroffenen einen Antrag stellen und über diese Möglichkeit informiert werden.

#### – Telearbeit

Nach Veröffentlichung des Dossiers „Gründung einer Betriebsstätte“ und einer eingehenden Analyse der neuen Rahmenvereinbarung gültig ab Juli 2023 verfolgen die Mitarbeitenden der TFG 3.0 natürlich das wichtige Thema der Telearbeit im grenzüberschreitenden Rahmen weiterhin.

Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, regelmäßig die nationale und EU-Gesetzgebung auf **neue Mobilitäthindernisse** für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt durch die Task Force Grenzgänger 3.0 zu untersuchen. Der WSAGR bietet seine Mitarbeit durch die praktischen Erfahrungen seiner Mitglieder an.

#### **4. „Wirtschaftliche Perspektiven und Demografie - Berufe von morgen, neue Berufe“ – gemeinsamer Workshop der AG 1 und AG 2**

Die AG Arbeitsmarkt hat ihre bewährte Tradition fortgesetzt und gemeinsam mit der AG Wirtschaft einen Workshop durchgeführt. Unter dem Motto “wirtschaftliche Perspektiven und Demografie - Berufe von morgen, neue Berufe” haben die beiden AGen am 26. September in Remich gemeinsam getagt. Ziel war es, die Perspektiven einer prosperierenden Großregion und die Herausforderungen für einen Arbeitsmarkt mit den Berufen von Morgen zusammenbringen. Der Workshop war so aufgebaut, dass es zunächst drei Impulsvorträge gab und im Anschluss daran eine gemeinsame Diskussion. Der erste Impuls wurde von Frau Dr. Agustina Guitar von der Universität des Saarlandes gegeben. Sie stellte das Interreg Projekt CIRKLA vor. Angesiedelt an der Universität von Lüttich (Belgien) mit Kooperationspartnern an Universitäten in allen Teilregionen der Großregion werden die Chancen und Möglichkeiten der Kreislaufwirtschaft erforscht. Herr Clément Maury, der den zweiten Impuls beitrug, stellte das Interreg Projekt Green SKHy vor. Dabei geht es darum, transnationale Wasserstoffkompetenz in der Großregion aufzubauen, die Akteur:innen zu vernetzen und die Wirtschaft somit zukunftsfähig aufzustellen und langfristig zu stärken. Der dritte Impuls war ein gemeinsamer Vortrag der drei Handwerkskammern Luxemburg, Trier und Saarland. Im Vortrag wurde deutlich, dass ohne das Handwerk die Innovation und Veränderung der Wirtschaft in der Großregion nicht denkbar sind.

#### **Ergebnisse aus dem Workshop**

Das CIRKLA-Projekt hob die immense Bedeutung einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft hervor, nicht nur für das Überleben zukünftiger Generationen, sondern auch für eine zukunftsfähige Wirtschaft in der Region. Es ist entscheidend, nicht nur das Recycling zu fördern, sondern auch insgesamt den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Um dies zu erreichen, müssen Kompetenzen in der Gesellschaft verankern werden, die Aufklärung, Bildung und Weiterbildung umfassen.

Das Projekt Green SKHy, das insbesondere neue Berufe und die Weiterbildung in bestehenden Berufen im Bereich Wasserstoff fördert, zeigte verschiedene Aspekte auf, die hier eine Rolle spielen. Fragen von Sicherheit, Druck und Wärme sind hier zentral. Bildungsakteur:innen sollten in diesem neuen Feld der Wasserstoffwirtschaft von Beginn an grenzüberschreitend zusammenarbeiten, um herauszufinden, welche Kompetenzen tatsächlich benötigt werden. Initiativen wie der Grundkurs Wasserstoff der Kolping in Völklingen sind Beispiele für solche Bildungsangebote.

Der dritte Impuls war ein gemeinsamer Vortrag der drei Handwerkskammern Luxemburg (Herr Marc Gross, Generalsekretär des Interregionalen Rates der Handwerkskammern der Großregion - IRH/CICM, Direktor - Chambre des Métiers Luxemburg), Trier (Herr Dr. Matthias Schwalbach, Geschäftsführer - Handwerkskammer Trier) und Saarland (Herr Marcel Quinten, Geschäftsführer - Saar-Lor-Lux Umweltzentrum, Tochtergesellschaft der Handwerkskammer

des Saarlandes). Die Energiewende ist ohne das Handwerk nicht denkbar. Neue Berufe und Kompetenzen sind unerlässlich, und die Betriebe benötigen Unterstützung, um diese Herausforderungen zu meistern. Technische Fortschritte müssen stets aktualisiert in die Ausbildungsinhalte integriert werden, insbesondere im Bereich Fachwissen zu Elektro sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Die Botschaft, sich zum Klimaretter ausbilden zu lassen, ist ein gutes Framing, das auch für die Fort- und Weiterbildung genutzt werden kann. Fort- und Weiterbildung sind essenziell und sollten besser gefördert werden. Förderprogramme müssen verlässlich und attraktiv gestaltet werden.

**Schlussfolgerungen** aus dem Workshop "Wirtschaftliche Perspektiven und Demografie - Berufe von morgen, neue Berufe" am 26.09.2024 in Remich

1. Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, sich politisch stärker dafür einzusetzen, Maßnahmen zu ergreifen, um eine funktionierende Kreislaufwirtschaft zu etablieren, die nicht nur Recycling, sondern auch die Minimierung des Ressourcenverbrauchs in den Mittelpunkt stellt,
2. die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Bildungsakteur:innen im Bereich Wasserstoff weiterhin zu fördern, um die erforderlichen Kompetenzen zu identifizieren und grenzüberschreitend Aus- und Weiterbildung zu organisieren.
3. Stärkung des Handwerks: Die Bedeutung des Handwerks für die Energiewende muss anerkannt werden, und es sollten gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe gefördert werden, um neue Berufe und Kompetenzen zu entwickeln.
4. Aktualisierung der Ausbildungsinhalte: Technische Fortschritte sollten regelmäßig in die Ausbildungsinhalte integriert werden.
5. Förderung von Fort- und Weiterbildungsprogrammen: Fort- und Weiterbildungsangebote sollten besser gefördert werden, um die Bevölkerung zu ermutigen, sich als „Klimaretter“ ausbilden zu lassen.
6. Attraktive Förderprogramme: der Gipfel sollte sich dafür einsetzen, dass Förderprogramme für Bildung und Weiterbildung verlässlich und attraktiv gestaltet sind, um die Teilnahme zu ermöglichen.

**zu 5. Zusammenarbeit der AG 2 „Arbeitsmarkt“ mit Gipfel, Interregionaler Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA), Task Force Grenzgänger 3.0 und EURES-Netzes GR**

## 5.1. AG „Arbeitsmarkt“ des Gipfels

Die bewährte intensive Zusammenarbeit der AG 2 „Arbeitsmarkt“ mit der Gipfel-AG „Arbeitsmarkt“ konnte während der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft wieder sehr erfolgreich fortgesetzt werden.

Konkret umgesetzt wurde die Zusammenarbeit z.B. durch

- aktive wechselseitige Teilnahme an den jeweiligen AG-Sitzungen
- die intensive Betrachtung innerhalb der AG 2 Arbeitsmarkt der Weiterbildungsportale aller Teilregionen, auf Anregung der Gipfel-AG, auf deren Initiative hin die einzelnen Portale auch auf der Website des Gipfels verlinkt worden sind, um sie für Grenzgänger:innen stärker sichtbar zu machen
- Diskussion durch die Sozialpartner der Ergebnisse der beiden von der Gipfel-AG beauftragten Aufträge an die IBA (vergleichenden Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion) und an die Task Force (Bestandsaufnahme zu Weiterbildung und Qualifizierung).

## 5.2. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) <https://www.iba-oie.eu/>

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE) sammelt seit 2001 im Auftrag der politischen Verantwortlichen der Großregion vergleichbare und interpretierbare Informationen über den Arbeitsmarkt in den Teilregionen und liefert damit die Grundlage für struktur- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen in der Großregion. Als grenzüberschreitendes Diagnosesystem für sozio-ökonomische Entwicklungen unterstützt die IBA·OIE Arbeitsmarktakteur:innen und politische Entscheider:innen in der Großregion.

Die IBA·OIE wird von einem interregionalen Lenkungsausschuss geleitet. Dieser legt in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte der IBA·OIE fest und begleitet die Netzwerkarbeit. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist durch drei Mitglieder im Lenkungsausschuss vertreten. In der ersten Vollversammlung am 15.06.2023 unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft wurden Philippe Renaudin (Grand Est) und Carina Webel (Saarland) in den Lenkungsausschuss der IBA·OIE entsandt. Die dritte Stelle ist derzeit unbesetzt.

Ergänzend zu ihrer Strukturberichterstattung zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, der Grenzgänger:innenmobilität und demographischen Entwicklung, hat die IBA·OIE unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft das Thema "Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion" als Schwerpunktthema im Rahmen des 14. IBA-Berichts im Juli 2024 veröffentlicht.

Im Januar 2023 in Metz wurde der Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Großregion im Rahmen der letzten Vollversammlung unter Vorsitz des französischen WSAGR-Präsidenten, Bruno Théret von der IBA·OIE vorgestellt. Der Bericht erhielt eine sehr positive Resonanz und wurde in der Sitzung von der anwesenden luxemburgischen Vertreterin der

Europäischen Kommission, Anne Calteux, als wertvolles Instrument geschätzt. Im Laufe der Präsidentschaft nahm die IBA·OIE an den Sitzungen des WSAGR-Koordinierungsausschusses teil. Darüber hinaus wurde die IBA·OIE als Experte eingeladen zu den Sitzungen der AG 2 (Arbeitsmarkt) des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion und der AG Arbeitsmarkt des Gipfels. Aktuelle Ergebnisse zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bzw. zum Schwerpunktthema des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den WSAGR 2021/2022 „Anpassung der Bildungsangebote an die neuen Bedürfnisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes“ stellte die IBA·OIE im Rat für Wirtschaft, Soziales und Umwelt der Region Grand Est am 16.03.2023, im Ausschuss des Interregionalen Gewerkschaftsrates (IGRGR) am 17.05.2023 sowie auf der Mittagskonferenz vom 29.06.2023 im Wirtschafts- und Sozialrat der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens vor.

Des Weiteren hat die IBA·OIE im Rahmen verschiedener Veranstaltungen und Präsentationen ihre Aufgaben und Arbeitsergebnisse vorgestellt: Am 13.10.2023 hielt die IBA·OIE einen Beitrag über die Arbeitsmarktsituation der jungen Menschen in der Großregion“ bei der gemeinsamen Sitzung der Kommissionen 2 „Schulwesen, Ausbildung, Forschung und Kultur“ und 5 „Soziale Fragen“ des Interregionalen Parlamentarierrat der Großregion. Bei den Remicher Gesprächen am 18.10.2023 durfte die IBA·OIE einen Überblick über die Lebensbedingungen in der Großregion präsentieren.

In der Expertensitzung des Interregionalen Rat der Handwerkskammern der Großregion (IRH/CICM) am 28.05.2024, in der Sitzung des Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt des Gipfels sowie am 6. Juni in der AG2 des WSAGR stelle die IBA·OIE die aktuelle Studie „Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion“ vor. Am gemeinsamen Workshop des AG 1 und AG2 des WSAGRs am 26.09.2024 beteiligte sich die IBA·OIE als Podiumsgast.

Die IBA·OIE arbeitet bei ihrer Aufgabe der Beobachtung des Arbeitsmarkts in der Großregion eng mit dem WSAGR, insbesondere der AG 2 „Arbeitsmarkt“, und anderen Beobachtungseinrichtungen der Großregion (Geoinformationssystem GIS-GR der Großregion sowie mit den Statistischen Ämtern der Großregion) zusammen. Die IBA·OIE ist seit 2019 Mitglied des European Cross-Border Monitoring Network, bestehend aus nationalen und regionalen Vertreter:innen, die in Deutschland und ihren Nachbarländern für die Raumbewertung zuständig sind und daran arbeiten, die Situation der grenzüberschreitenden Daten zu verbessern.

Die Arbeitsgruppe 2 „Arbeitsmarkt“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die **IBA·OIE** mit ihrem **Netzwerk der Fachinstitute** weiterhin zu unterstützen, auch durch eine regelmäßige Anpassung des Budgets. Mit der zunehmenden Bedeutung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes für die sozioökonomischen Entwicklungen in den Teilregionen wird die IBA·OIE als wissenschaftlicher Begleiter dieser Prozesse für die Arbeit im WSAGR an Bedeutung zunehmen. Zugleich ist es der IBA·OIE gelungen, durch ihre verbesserte und konsequente Öffentlichkeitsarbeit und durch einen offensiven Fachaustausch mit interessierten Stellen in allen Teilregionen, ihre Arbeit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

### **5.3. Task Force Grenzgänger der Großregion 3.0 (TFG 3.0)**

<https://www.arbeitskammer.de/themenportale/task-force-grenzgaenger-30-der-grossregion>

<https://www.arbeitskammer.de/themenportale/la-task-force-frontaliers-30>

Die Task Force Grenzgänger wurde im Januar 2011 als Interreg-IV-A-Projekt gegründet und dann bis zum 30. Juni 2021 mehrmals verlängert. Auf Wunsch des Gipfels der Großregion im Februar 2021 zur Fortführung des Projektes über die Förderperiode hinaus, wurde auf Ebene der Großregion eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Seit dem 01. Juli 2021 trägt die Arbeitskammer des Saarlandes das Projekt Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0) im Auftrag der Kofinanzierungspartner:

- Staatskanzlei des Saarlandes,
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz,
- Ministerium für Arbeit, Luxemburg,
- Region Grand Est,
- Präfektur Grand Est,
- Departement Moselle,
- Service public de Wallonie économie emploi formation recherche,
- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

Erfreulicherweise wurde von den Kofinanzierungspartnern die Verlängerung bis Ende 2027 in einer erneuerten Kooperationsvereinbarung beschlossen.

Die TFG 3.0 erarbeitet juristische und administrative Lösungsvorschläge für Probleme grundsätzlicher Art von Grenzgänger:innen, Auszubildenden, Praktikant:innen und Personen in Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unternehmen, die Grenzgänger:innen beschäftigen. Dabei ist sie insbesondere in den folgenden Rechtsgebieten tätig: Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht.

Die erarbeiteten Lösungsvorschläge leitet die TFG 3.0 weiter an die jeweiligen politischen Entscheidungsträger:innen auf regionaler, nationaler oder europäischer Ebene. Die TFG 3.0 begleitet als Expertin die Umsetzung ihrer Lösungsvorschläge bei den verschiedenen Instanzen.

Neben Rechtsgutachten fertigt die TFG 3.0 auch Informationsvermerke für die Grenzgänger:innen und Arbeitsmarktakteur:innen an. Zur Unterstützung der politischen Entscheidungsträger:innen erstellt die TFG 3.0 auf Anfrage der Projektpartner:innen rechtsvergleichende Bestandsaufnahmen auf Ebene der Großregion zu zukunftsorientierten Themen. Die TFG 3.0 ist auch präventiv tätig und erstellt Gesetzesfolgenabschätzungen zu Entwürfen von Rechtstexten für die politischen Entscheidungsträger:innen, um die Entstehung neuer Mobilitätshemmnisse zu vermeiden.

Ziel ist hierbei die Verbesserung der beruflichen Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet die TFG 3.0 eng mit



Institutionen und Netzwerken zusammen. Außerdem ist sie in verschiedenen Gremien der Großregion vertreten. Im Rahmen der Sitzungen der AG 2 „Arbeitsmarkt“ findet ein regelmäßiger Austausch mit dem WSAGR statt.

Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion dringend, die Arbeit der **Task Force Grenzgänger 3.0** in einem dauerhaft geförderten Programm in der jetzigen Konstellation fortzuführen. Die Task Force Grenzgänger hat dazu beigetragen, dass zahlreiche Grenzgänger:innen-Hemmnisse behoben werden konnten. Außerdem unterstützt die Task Force Grenzgänger die Arbeiten des WSAGR mit ihrer Expertise.

### **5.3.1. Task Force Grenzgänger der Großregion 3.0 – weitere Themen im Jahr 2023/2024**

1. Aktualisierung Rechtsgutachten „Entschädigung von Grenzgängern in der Großregion bei Quarantäneanordnung und Kinderbetreuung in Corona-Zeiten“  
Dossier von Februar 2022 / Nachtrag EU Rechtsprechung vom Juni 2023 / Einschätzung der TFG in Gänze bestätigt
2. Rechtsgutachten „Doppelbesteuerung der Bezüge von Grenzgängern mit französisch-belgischer Staatsangehörigkeit aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst (BE-FR), Dossier Okt. 2023
3. Neues französisch-belgisches Doppelbesteuerungsabkommen vom 9. November 2021, Gesetzesfolgenabschätzung, Juni 2024
4. Erstellung einer Bestandaufnahme „berufliche Weiterbildung in der Großregion“, Fertigstellung zum Gipfel der Großregion Dezember 2024

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, als Großregion auch auf nationaler und EU-Ebene aktiv zu werden, um Fehlentwicklungen entgegenzutreten bzw. konkrete Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf aufgetretenen Hemmnissen vorzuschlagen. So können die jeweiligen regionalen, nationalen und/oder EU-Instanzen und Entscheidungsträger auf Initiative der Großregion Verbesserungsansätze analysieren, um praktikable Lösungen in die Wege zu leiten.

### **5.4. EURES-Großregion** <https://www.eures-granderegion.eu/de>

EURES (EUROpean Employment Services) ist ein Programm der Europäischen Kommission zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität auf den Arbeitsmärkten (Arbeitnehmer und Arbeitgeber). In den Grenzregionen spielt EURES naturgemäß eine besondere Rolle. Das gilt insbesondere für die Großregion mit rd. 267.000 Grenzpendler:innen (2024) als größten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt innerhalb der EU.

In der Großregion besteht die grenzüberschreitende EURES-Partnerschaft mit 20 Partnern. In den EURES-Grenzpartnerschaften arbeiten die Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber sowie Gebietskörperschaften zusammen. Die Leitung des EURES Koordinierungsbüro obliegt Nicolas Brizard, Pôle emploi Grand Est.

Knapp 30 EURES-Berater:innen stehen den Arbeitssuchenden, Grenzgänger:innen und Arbeitgeber:innen tagtäglich zur Seite und beraten sie bei der Ausübung ihres Rechts auf grenzüberschreitende Mobilität. Folgende Ziele stehen im Mittelpunkt:

- Vermittlung zwischen Jobangeboten und Stellengesuchen beiderseits der Grenzen.
- Mehr Transparenz bei den Stellenangeboten und Bewerbungen.
- Unterstützung der Arbeitgeber:innen bei der Einstellung von Arbeitskräften aus anderen Ländern.
- Information und Beratung von mobilitätswilligen Arbeitnehmer:innen über Beschäftigungschancen sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen im europäischen Wirtschaftsraum.

Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:

**Der WSAGR empfiehlt dem Gipfel der Großregion, die bewährte Arbeit des Netzwerks EURES Großregion weiter zu unterstützen.**

## **zu 6. Wahrnehmbarkeit der „Corporate Identity“ der Großregion: Erweiterung um ein „interaktives Bürgerportal 2.0“**

Inzwischen besitzt die Großregion ein eigenes grafischen Erscheinungsbild, das der Großregion auch insgesamt mehr Sichtbarkeit verleiht. Dazu gehören neben der Website auch die Präsenz auf den Social-Media-Kanälen (Twitter, Facebook, Youtube). Gerade auch die sozialen Netzwerke sind wichtig, um die Menschen, die in der Großregion zu erreichen und auch neue Zielgruppen wie junge Menschen anzusprechen.

Die von der AG 2 Arbeitsmarkt schon seit langem eingeforderte Erweiterung um einen interaktiven Teil, insbesondere zur Erhöhung der Transparenz auf dem grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarkt für junge Menschen („Bürgerportal 2.0“) konnte allerdings bisher leider noch nicht umgesetzt werden.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion befürwortet schon seit langem (2007) eine Weiterentwicklung der Informationsseite hin zu einer grenzüberschreitenden, interaktiven Internetplattform durch Nutzung der neuen Sozialen Medien zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen („**Bürgerportal 2.0**“). Die Zielgruppe - also die "Bürger:innen" - sollte dabei aktiv einbezogen werden.

Die Besonderheit dieses Vorhabens ist, dass es sich dabei nicht um ein reines Recherche- und Informationsmedium handelt, sondern gleichzeitig die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch insbesondere zwischen Grenzgänger:innen ermöglicht, z.B. über Foren. In den letzten Jahren ist die Bedeutung der Interaktion durch die (Weiter-)Entwicklung digitaler sozialer Netzwerke nach Einschätzung des WSAGR noch erheblich gestiegen.

Neben den arbeitsmarkt- und sozialpolitisch relevanten Themen wäre ein solches Bürgerportal prinzipiell auch geeignet, weitere Bereiche der Touristik, Kultur, Freizeitmöglichkeiten, Bildung, Gesundheitspolitik und des ÖPNV zu erschließen.

Die AG 2 „Arbeitsmarkt“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung deshalb folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, das Internetportal der Großregion um ein **interaktives Bürgerportal 2.0** zu ergänzen. Damit können Ressourcen gebündelt und die Chancen für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit für die Idee der Großregion deutlich erhöht werden.

## **zu 7. Zusammenarbeit mit der Begleitgruppe zur Erstellung des „Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“, insbesondere zum Schwerpunktthema „Die Situation der Jugend in der Großregion“ IBA·OIE**

Vor dem Hintergrund zunehmenden Fachkräftebedarfs in allen Teilregionen wurde das Netzwerk der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE) im Rahmen des „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2023/2024“ vom WSAGR beauftragt, als Schwerpunktthema **„Die Situation der Jugend in der Großregion“** zu untersuchen.

Der „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“ des WSAGR wird durch die WSAGR-Begleitgruppe unterstützt, zu der alle Mitglieder und Expert:innen des WSAGR eingeladen sind. Koordiniert wird die Begleitgruppe seit April 2022 durch die Vorsitzende Carina Webel.

Der „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2023/2024“ im Auftrag des WSAGR gliedert sich in zwei Teile:

1. Standardbericht mit Indikatoren zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion
2. Schwerpunktthema „Die Situation der Jugend in der Großregion“
  - Einleitung
  - Die Lage der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion
  - Angebote für junge Menschen in der Großregion
  - Attraktivität der Großregion für junge Menschen

Angesichts des Schwerpunktthemas „Die Situation der Jugend in der Großregion“ mit besonderem Bezug zur Lage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt war die

Zusammenarbeit zwischen der Begleitgruppe und der AG 2 „Arbeitsmarkt“ während der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft besonders intensiv (vgl. Kapitel 5.3.)

Die **Begleitgruppe** hat ihre **Empfehlungen** zum Wirtschafts- und Sozialbericht 2023/2024 gesondert verabschiedet und der Vollversammlung des WSAGR zur Abstimmung vorgelegt.