

position

The logo for DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Faire Mobilität und soziale Sicherheit

im Dreiländereck Sachsen – Nordböhmen - Niederschlesien

Impressum

Herausgeber:
DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
www.dgb-sachsen.de

erarbeitet von: Anna Bernstorf
Redaktion: Markus Schlimbach

Stand: Juni 2010

Preis: kostenlos

Inhalt

Rahmenbedingungen für faire Mobilität und soziale Sicherheit in Europa.....	Seite 4
Integration der Arbeitsmärkte im Dreiländereck.....	Seite 5
Grenzüberschreitende Analysen und Regionalentwicklungsplanung.....	Seite 6
Fachkräfteentwicklung im Dreiländereck.....	Seite 7
Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping.....	Seite 7
EU-Förderinstrumente zur Vorbereitung der Arbeitnehmerfreizügigkeit.....	Seite 8

Faire Mobilität und soziale Sicherheit

im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien

Am 1. Mai 2011 werden im Dreiländereck Sachsen – Nordböhmen – Niederschlesien die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit eingeführt. Damit wurden die Übergangsfristen nach der sogenannten 2+3+2 Regelungen von Deutschland gegenüber den 2004 beigetretenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vollständig ausgeschöpft.

Der DGB Sachsen setzt sich seit Beginn der 90er Jahre für eine nachhaltige Eingliederung der neuen Mitgliedsstaaten, insbesondere seiner direkten Nachbarn Tschechien und Polen, in den europäischen Arbeitsmarkt und damit für eine rasche Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ein.

Bereits im Jahr der EU-Osterweiterung 2004 hat der Interregionale Gewerkschaftsrat Elbe-Neiße, in dem die nordböhmisches Gewerkschaften der ČMKOS, die NSZZ „Solidarność“ Region Jelenia Góra und die sächsischen DGB-Gewerkschaften zusammenarbeiten, im Rahmen seiner Ordentlichen Delegiertenkonferenz in Karpacz eine rasche Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit gefordert.

Gleichzeitig haben die Delegierten jedoch angemahnt, dass mit grenzüberschreitender Sichtweise sowohl dem Wettlauf um den Standort mit dem niedrigsten Lohn als auch der ungesteuerten Anwerbung von Arbeitskräften entgegengewirkt werden muss. Ein besonderes Augenmerk müsse auf die Bereiche Bildung und Qualifikation sowie die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen gerichtet werden.¹ Weiter wurde gefordert, dass die Phase der Übergangsfristen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit zur Vorbereitung genutzt und ein breiter Dialog eingeleitet werden sollte. Diese Forderung wurde im Rahmen einer Stellungnahme gegenüber der Sächsischen Staatsregierung im Jahr 2007 erneuert und mit konkreten Vorschlägen, wie z.B. dem Aufbau eines Arbeitsmarktmonitoring im Grenzraum unteretzt.

Ein Jahr vor der Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit ziehen wir nunmehr Bilanz und formulieren aus Sicht der Gewerkschaften notwendige Maßnahmen zur Integration der Arbeitsmärkte im Dreiländereck unter fairen Bedingungen.

Rahmenbedingungen für faire Mobilität und soziale Sicherheit in Europa

Der soziale Fortschritt in der Europäischen Union konnte in den vergangenen Jahren mit der Entwicklung des Binnenmarktes nicht Schritt halten. Damit läuft die Europäische Union Gefahr, eher als Bedrohung, denn als treibende Kraft für den Fortschritt betrachtet zu werden. Die zunehmende Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt, die Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen sowie die Aufweichung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten sind in den letzten Jahren weiter vorangeschritten.

Die in der Lissabonstrategie bis 2010 formulierten Ziele zur Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 70% aller Erwerbsfähiger, 60% der Frauen und 50% der Älteren, wurde im Dreiländereck Sachsen – Nordböhmen – Niederschlesien verfehlt. Vielmehr hat sich in den drei Ländern der Trend zu unsicherer und schlecht bezahlter Arbeit verstärkt. Zeitarbeit und prekäre Beschäftigung haben zugenommen. Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise wurde die Schutzlosigkeit bestimmter Beschäftigungsgruppen wie Zeitarbeiter und mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer offensichtlich. Sie verloren als erste ihre Arbeit und es setzte eine Rückwanderung quer durch Europa ein.

Eine Reihe von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs hat zu einer Verschlechterung des Schutzes grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geführt, indem Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte eingeschränkt und die Entsenderichtlinie ins Gegenteil verkehrt wurde.

¹ DGB Bezirk Sachsen (Hrsg.) (2004): Dokumentation der 4. Ordentlichen Konferenz des IGR Elbe-Neiße.

Die Gewerkschaften fordern daher eine wirksame Verpflichtung der EU auf den sozialen Fortschritt, damit im Konfliktfall soziale Grundrechte Vorrang vor den wirtschaftlichen Freiheiten haben. Weiter muss die Entsenderichtlinie entsprechend ihrer ursprünglichen Ausrichtungen wieder zu einem Mindeststandard werden, der nationale Tarifsysteme respektiert. Bezogen auf die Europäisierung der Arbeitsmärkte braucht die Strategie Europa 2020 eine klare soziale Ausrichtung für ein Europa mit gerechten Arbeitsstandards, mehr Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ein Bekenntnis für gute und menschenwürdige Arbeit.

Die Gewerkschaften stellen das Arbeitsortprinzip nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ sowie das Konzept der „Guten Arbeit“ und der „Fairen Mobilität“ bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in den Vordergrund. Der Wettbewerb zwischen den Regionen und den Unternehmen darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, indem er zu einer Abwärtsspirale bei den Arbeits-, Sozial- und Lohnstandards führt. Die bestehenden Standards müssen für alle Beschäftigten, gleich welcher Herkunft gelten.

Auf europäischer und nationaler Ebene fordern wir:

- Wirksame Verpflichtung der EU auf den sozialen Fortschritt, damit im Konfliktfall soziale Grundrechte Vorrang vor den wirtschaftlichen Freiheiten haben
- Überarbeitung der Entsenderichtlinie zum Schutz mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen in Deutschland sowie Einführung eines gesetzlich fixierten Mindestlohns in Höhe von derzeit 8,50 Euro in Deutschland
- Effiziente Kontrollen zur Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards und Bekämpfung der Schwarzarbeit durch 4.800 zusätzliche Kontrolleure bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit
- Ausbau der Informations-, Beratungs- und Unterstützungsnetzwerke für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Integration der Arbeitsmärkte im Dreiländereck

Mit der Herstellung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit am 1. Mai 2011 wird sich das Interesse an der grenzüberschreitenden Beschäftigung im Dreiländereck deutlich erhöhen. Im Grenzraum Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien, in dem Unterschiede in der Entlohnung, den Arbeits- und Sozialstandards etc. direkt aufeinandertreffen, ist es eine zentrale Herausforderung, Arbeitnehmermobilität unter fairen Bedingungen zu gestalten, damit sie von den Menschen als Chance genutzt und nicht als Bedrohung wahrgenommen wird.

Leider müssen wir feststellen, dass die Sächsische Staatsregierung noch keine sichtbaren Maßnahmen zur Vorbereitung der Integration der Arbeitsmärkte im Dreiländereck Sachsen–Nordböhmen–Niederschlesien unternommen hat. Es bleiben nunmehr noch 11 Monate um Maßnahmen zu ergreifen, die die Integration der Arbeitsmärkte im Grenzraum unter fairen Bedingungen voranbringen und sowohl der Vorbereitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Unternehmen dienen.

Aus Sicht des DGB Bezirk Sachsen sollten Maßnahmen in den folgenden Bereichen durchgeführt werden:

- Grenzüberschreitende Analysen und Regionalentwicklungsplanung
- Grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung
- Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Grenzüberschreitende Analysen und Regionalentwicklungsplanung

Die Gewerkschaften in Sachsen setzen sich aktiv für das Zusammenwachsen des Grenzraums im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien ein. Zur Verringerung der bestehenden wirtschaftlichen Unterschiede und der Überwindung der Arbeitslosigkeit sprechen sie sich für eine enge Verknüpfung von wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Ansätzen unter Einhaltung bestehender Arbeits- und Sozialstandards aus.²

Mit der Weiterentwicklung des Binnenmarktes und der Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können regionale Strategien nicht mehr an den Grenzen enden. In den Grenzräumen müssen gemeinsame interregionale Strategien entwickelt und umgesetzt werden, die das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung verfolgen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Entwicklungsfortschritte in dem einem Teilraum zu Rückschritten bzw. Problemen im benachbarten Teilraum führen. Ein Beispiel dafür ist die grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung (siehe unten).

Als Grundlage der interregionalen Strukturpolitik müssen umfassende grenzüberschreitende Regionalentwicklungskonzepte für das Dreiländereck erarbeitet werden, welche unter anderem die Entwicklung der Wirtschaftsbranchen, des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, die demographische Entwicklung sowie Aspekte der Sozialraumplanung umfassen. Als erster Schritt ist es dringend erforderlich, die defizitäre Datenlage auf Ebene des Grenzraums bezüglich der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitnehmern (Grenzgänger, Entsandte, Saisonarbeiter etc.), Bevölkerungsprognosen, Schulabgängerzahlen, Arbeitskräftebedarf der Unternehmen etc. zu verbessern. Das allgemeine Stochern im Nebel, sollte durch fundierte Analysen und ein kontinuierliches Arbeitsmarktmonitoring ersetzt werden.

Weiter sollten die Regionalentwicklungskonzepte in eine Strategie für das Dreiländereck 2020 münden. Zur kontinuierlichen Erörterung grenzüberschreitender Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven, zur Entwicklung konkreter Ziele, zur Evaluierung der Ergebnisse und Anpassung der Strategien, sollte ein aus Vertretern der Regierungen, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber bestehender trilateraler Wirtschafts- und Sozialausschuss eingerichtet werden. Damit könnte ein wesentliches Defizit der Lissabonstrategie, die fehlende Beteiligung (ownership) der regionalen Ebene und der Sozialpartner, aufgehoben werden und das Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien könnte eine Voreiterrolle in Europa einnehmen, indem es vor Ort, sozialpartnerschaftlich und grenzüberschreitend zur konkreten Umsetzung der Strategie „Europa 2020“ beiträgt.

Geforderte Maßnahmen zur Analyse und Regionalentwicklungsplanung:

- Einrichtung eines tripartiten und trilateralen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur Diskussion grenzüberschreitender Problemlagen und Entwicklungserfordernisse (z.B. demographische Entwicklung, Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, Abbau von Mobilitätshindernissen)
- Erstellung von umfassenden grenzüberschreitenden Regionalentwicklungskonzepten sowie einer Strategie für das Dreiländereck 2020
- Aufbau eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmonitorings zur Analyse des Arbeitsmarktes im Grenzraum Sachsen, Nordböhmen, Niederschlesien (Erwerbstätige, Branchenentwicklung, offene Stellen, demographische Entwicklung, Engpässe und Überhänge bezüglich Qualifikationen und Berufen etc.)
- Analyse der Auswirkungen von grenzüberschreitender Mobilität auf die Ausgangs- und Zielregionen

² Vgl. DGB Bezirk Sachsen: Antrag 2.1 der 5. Ordentlichen Bezirkskonferenz Sachsen sowie Strategie und Aktionsplan des Interregionalen Gewerkschaftsrates Elbe-Neiße 2008-2011, verabschiedet von der 5. Ordentlichen Konferenz des IGR Elbe-Neiße am 17.11.2007.

Fachkräfteentwicklung im Dreiländereck

Die Fachkräfteentwicklung sollte aus Sicht der Gewerkschaften eine grenzüberschreitende und nachhaltige Sichtweise verfolgen. Für die Beschäftigung im Grenzraum müssen die eigenen nationalen Aufgaben bezüglich Erstausbildung, betrieblicher Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitslosen erledigt und nicht einfach qualifizierte Arbeitnehmer aus Nachbargebieten angeworben werden, die perspektivisch zu Problemen in diesen Regionen führen, da dort aufgrund der gleichen Schwerpunktbranchen ähnliche Fachkräftebedarfe bestehen.

Bereits seit geraumer Zeit weisen Experten aus Polen und Tschechien auf bereits heute fehlende Fachkräfte in bestimmten Branchen hin. Sie befürchten, dass die Investitionen in der Region zurückgehen werden, weil sich diese zunehmend an dem Vorhandensein qualifizierter Fachkräfte orientieren. Fachkräftelücken in Polen und Tschechien bestehen bereits im Bereich Gesundheitswesen und Pflege. Hinsichtlich der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften in Sachsen gehen wir davon aus, dass diese zwar im Einzelfall Fachkräftelücken in Sachsen schließen können, jedoch grundsätzlich von einer Abwerbung von Fachkräften aus den Nachbarländern zugunsten einer nachhaltigen Personalentwicklung im eigenen Land abgesehen werden sollte.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung im gesamten Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien sollten vielmehr grenzüberschreitende Ansätze entwickelt werden, um die jungen Menschen in der Region zu halten. Wesentliche Aspekte sind die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, die Verbesserung der Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen für junge Menschen im Dreiländereck etc. Dabei kann die Arbeitsmarktpartnerschaft EURES-TriRegio eine wichtige Rolle spielen, indem sie regional im Dreiländereck bestehende Perspektiven aufzeigt und im Gegensatz zu den nationalen EURES-Aktivitäten nicht europaweit vermittelt.

Maßnahmen zur grenzüberschreitenden Fachkräfteentwicklung

- Regelmäßige Untersuchung der Personal- und Qualifizierungsbedarfe aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter
- Entwicklung und Umsetzung jugendgerechter Berufsorientierung für Jugendliche im Grenzraum,
- Entwicklung und Durchführung von Modellprojekten der grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildung,
- Förderung von grenzüberschreitenden Hospitationen und Praktika
- Information von Jugendlichen zur grenzüberschreitenden Beschäftigung im Dreiländereck.
- Förderung grenzüberschreitender Netzwerke der Aus- und Weiterbildung
- Förderung interkultureller Kompetenzen von Schülern, Auszubildenden, Lehrern und Beschäftigten
- Förderung des Erwerbs der Nachbarsprachen bei Schülern, Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Grenzraum

Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien existieren nach wie vor große Unterschiede bezüglich der Löhne sowie der Arbeits- und Sozialstandards. Damit ist das Risiko, dass der Wettbewerb durch eine Konkurrenz um die niedrigsten Löhne und Sozialstandards geführt wird, besonders hoch. Um diesem Risiko zu begegnen, muss das Arbeitsortprinzip volle Geltung erhalten. D.h., gleich welcher Herkunft, müssen die Arbeits- und Sozialstandards des Ortes eingehalten werden, an dem die Leistung erbracht wird. Die Einhaltung muss am Arbeitsort effektiv kontrolliert werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und Arbeitsuchende müssen vor, während und nach ihrer Mobilität umfassend und konkret über ihre Rechte am Arbeitsort informiert werden, damit ihnen keine Nachteile bezüglich der Entlohnung, Besteuerung, Sozialversicherung etc. entstehen. Dabei sind die unterschiedlichen Formen der Mobilität wie z.B. Entsendung, Pendeln, Saisonarbeit zu beachten.

Die Europäische Kommission und das Europäische Parlament werden aufgefordert, die Informations- und Beratungsangebote der Gewerkschaften in den EURES-Grenzpartnerschaften und hier in der EURES-TriRegio stärker zu fördern und das Budget für die Grenzpartnerpartnerschaften in den Haushaltsjahren 2011, 2012 und 2013 zu erhöhen. Der Freistaat Sachsen wird aufgefordert, im Rahmen der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie spezifische Informations- und Beratungsangebote selbst bereitzustellen oder finanziell zu fördern.

Zum Schutz von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Unternehmen vor Dumping und unfairem Wettbewerb, ist die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen sowie die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro dringend erforderlich. Mit effektiven Kontrollen muss die Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards am Arbeitsort für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gleich welcher Herkunft sichergestellt werden. Auf Landesebene sollten im Vergabegesetz Klauseln zur Einhaltung von Tarifverträgen, Mindestlöhnen und ILO-Normen aufgenommen werden.

Eine besonders hohe Gefahr des Sozialdumpings besteht beim grenzüberschreitenden Einsatz von Zeit- bzw. Leiharbeitnehmern. Um die Leiharbeitnehmer und die Stammebelegschaften vor Arbeits- und Sozialdumping zu schützen, muss zumindest die Aufnahme der Mindestlohtarifverträge der DGB-Gewerkschaften in das Entsendegesetz, die Kontrolle der Einhaltung im Zielland, die Stärkung der Mitspracherechte der Betriebsräte in den Entleih- und Verleihbetrieben erfolgen.

Die ins Ausland vermittelnden Arbeitsverwaltungen sollten bei der grenzüberschreitenden Vermittlung besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards in den Zielunternehmen legen. Die Vermittlung in Beschäftigung mit sittenwidrigen Löhnen muss selbstverständlich ausgeschlossen werden.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

- Effektive Kontrolle der Einhaltung der geltenden Arbeits- und Sozialstandards am Arbeitsort
- Bereitstellung von mehrsprachigen umfassenden Informationen zu geltenden Arbeits- und Sozialstandards am Arbeitsort für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Grenzgänger, Entsandte, Saisonarbeiter etc.), Unternehmen, Betriebsräte und Arbeitsverwaltungen
- Information von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Arbeitslose, Auszubildenden etc. über Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Mobilität
- Aufnahme von Klauseln zur Tariftreue und zum Mindestlohn in das Vergabegesetz
- Erhöhung des EU-Budgets für Information- und Beratung durch die Gewerkschaften in der EURES-TriRegio.

EU-Förderinstrumente zur Vorbereitung der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Zur Vorbereitung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Integration der Arbeitsmärkte, sollten die zur Verfügung stehenden Fördermittel stärker genutzt werden. Dies gilt insbesondere für die Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Rahmen von ZIEL-3, den Europäischen Sozialfonds (ESF) und EURES.

- **ZIEL-3 Programme** zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen dem Freistaat Sachsen und der Tschechischen Republik sowie zwischen dem Freistaat Sachsen und der Republik Polen

Der DGB Bezirk Sachsen hat als Mitglied des Begleitausschusses mehrfach gefordert, die Vorbereitung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Maßnahmen zur Integration der Arbeitsmärkte in die Programm aufzunehmen.

Obwohl die Entwicklung von grenzüberschreitenden Maßnahmen zur Integration der Arbeitsmärkte explizit als vorgeschlagene Inhalte in den strategischen Kohäsionsleitlinien³ der EU enthalten sind, wurde dieser Forderung im Programm Sachsen – Tschechien nicht nachgekommen. Dort heißt es, dass Vorhaben die der Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes dienen, durch die noch bestehenden Übergangsregelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Niederlassungsfreiheit Grenzen gesetzt sind. „Daher wird dieser Bereich zum Zeitpunkt des Wegfalls der genannten Einschränkungen strategisch neu bestimmt werden müssen.“⁴ Diese Neubestimmung sollte umgehend erfolgen.

Auch im Programm Sachsen – Polen soll mit dem Wegfall der Einschränkungen eine strategische Neubestimmung erfolgen. Es sind jedoch vorbereitende Maßnahmen möglich: „Um auf diesen Prozess vorbereitet zu sein, kommt der Erarbeitung von Studien und Konzepten zur zukünftigen Arbeitsaufnahme auf der anderen Seite der Grenze sowie zur Ausgestaltung von gemeinsamen Bildungs- und Arbeitsmarktmaßnahmen unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung zu.“⁵ Aufgrund der Verzögerungen in der Programmumsetzung und hoher Hürden in der Antragstellung ist das Projektaufkommen in diesem Bereich noch unterdurchschnittlich.

- **Europäischer Sozialfonds (ESF)**

Der ESF in Sachsen bietet in der Periode 2007-2013 Fördermöglichkeiten für Maßnahmen mit transnationaler Ausrichtung. Gefördert werden u.a. Auslandspraktika für Berufsfachschüler und die Förderung interkultureller und sprachlicher Kompetenzen in der beruflichen Erstausbildung. In letzterem Fall sind die Umsetzungsfortschritte jedoch marginal. Das im Programmdokument enthaltene Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit hat bei der Umsetzung bisher keine Rolle gespielt. Die Übergangsfristen sind nur wenig genutzt worden, um Unternehmen und Arbeitnehmer gezielt vorzubereiten. Laut der Strategie Europa 2020 soll der ESF in Zukunft ein wesentliches Instrument für die Förderung der Mobilität unter fairen Bedingungen sein und z.B. der Information und Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dienen. Sachsen sollte den ESF schnellst möglich an diese Inhalte anpassen.

- **EURES**

EURES verfolgt explizit das Ziel der Integration der Arbeitsmärkte, der Information, Beratung und Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Europa. Auf nationaler Ebene sind die Arbeitsverwaltungen Mitglieder des EURES-Netzwerkes. In den Grenzräumen können EURES-Grenzpartnerschaften gebildet werden, die Aktivitäten zur Integration der Arbeitsmärkte im Grenzraum entwickeln und durchführen. Im Dreiländereck Sachsen, Nordböhmen, Niederschlesien agiert die EURES-TriRegio, die sich aus Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammensetzt. Problematisch ist, dass das zur Verfügung stehende Finanzvolumen für die Partnerschaften unzureichend ist. Eine Erhöhung der Mittel für die Partnerschaften ist dringend erforderlich. Weiter sollten Projekte, die aus der Partnerschaft heraus entwickelt werden bei der Bewilligung im Rahmen von ZIEL-3 und ESF vorrangig behandelt werden.

³ Entscheidung des Rates vom 06.10.2006 über strategische Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft, S. 22.

⁴ Programmdokument Ziel 3 / Cil 3 zur Förderung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit 2007 - 2013 zwischen dem Freistaat Sachsen und der Tschechischen Republik im Rahmen des Ziels "Europäische territoriale Zusammenarbeit" CCI-Code: 2007CB163PO017, Version vom 26.08.2008, S. 37

⁵ Programmdokument Ziel 3 / Cil 3 zur Förderung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit 2007 - 2013 zwischen dem Freistaat Sachsen und der Republik Polen im Rahmen des Ziels "Europäische territoriale Zusammenarbeit" CCI-Code 2007CB163PO018, Version vom 05.09.2008, S. 45

