

Déclaration commune – XVI^e Sommet de la Grande Région / Gemeinsame Erklärung – 16. Gipfel der Großregion

DOCUMENTS OFFICIELS ET POLITIQUES / OFFIZIELLE UND POLITISCHE DOKUMENTE		
BILAN DU XVI^E SOMMET DE LA GRANDE RÉGION SOUS PRÉSIDENTE LUXEMBOURGEOISE / RÜCKBLICK AUF DEN 16. GIPFEL DER GROSSREGION UNTER VORSITZ LUXEMBURGS		
1	Rapport d'activités de la présidence luxembourgeoise du XVI ^e Sommet de la Grande Région	Tätigkeitsbericht der luxemburgischen Präsidentschaft des 16. Gipfels der Großregion
2	Rapport d'activités des groupes de travail du Sommet sous présidence luxembourgeoise du XVI ^e Sommet de la Grande Région	Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppen des Gipfels unter luxemburgischer Präsidentschaft des 16. Gipfels der Großregion
3	Position commune des Exécutifs du Sommet de la Grande Région sur l'avenir de la politique de cohésion de l'Union européenne dans le cadre de la coopération territoriale européenne	Gemeinsame Stellungnahme der Exekutiven des Gipfels der Großregion über die zukünftige Kohäsionspolitik der Europäischen Union im Bereich der Europäischen territorialen Zusammenarbeit
4	Position du Sommet de la Grande Région sur la valeur ajoutée et pour le soutien des microprojets	Stellungnahme des Gipfels der Großregion zum Mehrwert und zur Förderung von Mikroprojekten
5	Approbation par le Sommet des Exécutifs de la Grande Région du 21 juin 2018 de la Résolution des Ministres et Autorités de la Grande Région compétentes en matière d'Agriculture et de Développement rural concernant la Politique Agricole Commune de l'Union européenne pour la période 2021-2027	Genehmigung des Beschlusses der für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung zuständigen Minister und politischen Verantwortlichen der Großregion zur Gemeinsamen Agrarpolitik der Europäischen Union für den Zeitraum 2021-2027 durch den Gipfel der Exekutiven der Großregion vom 21. Juni 2018
MOBILITE ET DEVELOPPEMENT TERRITORIAL / MOBILITÄT UND RAUMENTWICKLUNG		
6	Cahiers thématiques « Dynamiques démographiques et les besoins territoriaux associés, Mobilité, Développement économique, Environnement-Energie »	Themenhefte „Demographische Dynamik und die damit verbundenen räumlichen Erfordernisse, Mobilität, wirtschaftliche Entwicklung, Umwelt-Energie“
EDUCATION ET APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE / BILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN		
7	Déclaration commune du Sommet de la Grande Région concernant l'évolution de l'Université de la Grande Région vers une « Université européenne »	Gemeinsame Erklärung des Gipfels der Großregion zur Weiterentwicklung der Universität der Großregion hin zu einer „Europäischen Hochschule“
8	Déclaration d'intention sur l'avenir de la coopération institutionnelle en matière d'enseignement supérieur et de recherche en Grande Région adoptée lors de conférence sectorielle Enseignement supérieur et recherche du 15/01/2019	Absichtserklärung zur Zukunft der institutionellen Zusammenarbeit in den Bereichen Hochschulwesen und Forschung in der Großregion verabschiedet anlässlich der Fachministerkonferenz Hochschulwesen und Forschung am 15.01.2018
ECONOMIE ET COMPETITIVITE / WIRTSCHAFT UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT		
TOURISME ET CULTURE / TOURISMUS UND KULTUR		
9	Déclaration commune 6 ^e Conférence des Ministres de la Culture de la Grande Région 09/02/2017	Gemeinsame Erklärung der 6. Konferenz der Kulturminister der Großregion 09.02.2017
10	Déclaration d'intention des Ministres et responsables politiques en matière de Tourisme de la Grande Région, signée à l'occasion de la Conférence ministérielle du 22/04/2016 à Marche-en-Famenne	Absichtserklärung der Fachministerkonferenz Tourismus unterzeichnet am 22.04.2016 in Marche-en-Famenne
ENVIRONNEMENT ET DURABILITÉ / UMWELT UND NACHHALTIGKEIT		
11	Charte de la Forêt de la Grande Région	Charta für die Landwirtschaft in der Großregion
12	Charte de l'Agriculture de la Grande Région	Charta für den Wald in der Großregion
RAPPORTS ET RECOMMANDATIONS / BERICHTE UND EMPFEHLUNGEN		
MOBILITE ET DEVELOPPEMENT TERRITORIAL / MOBILITÄT UND RAUMENTWICKLUNG		
13	Projet GeoConnectGR	Projekt GeoConnectGR

Déclaration commune – XVI^e Sommet de la Grande Région / Gemeinsame Erklärung – 16. Gipfel der Großregion

14	Prise de position du CICM - Le développement de la mobilité au sein de la Grande Région : une priorité pour l'Artisanat !	Stellungnahme des IRH - Die Förderung der Mobilität in der Großregion: ein Hauptanliegen des Handwerks!
EDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE / BILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN		
15	Rapport du JugendForumJeunesse, le 13/08/2018 à Marienthal	Bericht über das JugendForumJeunesse, am 13.08.2018 in Marienthal
ECONOMIE ET COMPETITIVITE / WIRTSCHAFT UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT		
16	Rapports 2017 et 2018 relatifs à la mise en œuvre de l'Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière	Bericht 2017-2018 über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsbildung
17	Rapport sur la Conférence « Opportunités de la digitalisation dans l'Artisanat de la Grande Région »	Bericht über die Konferenz „Potentiale der Digitalisierung im Handwerk der Großregion“
SOCIETE, CITOYENNETE ET SECURITE / GESELLSCHAFT UND SICHERHEIT		
18	Magazine « Bienvenue dans la Grande Région »	Magazin „Willkommen in der Großregion“
19	Calendrier de la Grande Région 2019	Kalender der Großregion 2019
20	Brochure « Sécurité routière dans la Grande Région »	Broschüre „Verkehrssicherheit in der Großregion“
21	Brochure « La Grande Région sous l'arc-en-ciel »	Broschüre „Die Großregion unterm Regenbogen“
TOURISME ET CULTURE / TOURISMUS UND KULTUR		
22	Étude « Coopération culturelle transfrontalière dans la Grande Région », Module 1, décembre 2017	Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“, Modul 1, Dezember 2017
23	Étude « Coopération culturelle transfrontalière dans la Grande Région », Module 2, octobre 2018	Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“, Modul 2, Oktober 2018
ENVIRONNEMENT ET DURABILITÉ / UMWELT UND NACHHALTIGKEIT		
OUTILS TRANSVERSAUX / ÜBERGREIFENDE WERKZEUGE		
24	Brochure « Statistiques en bref 2018 » du Réseau des offices statistiques de la Grande Région	Broschüre „Statistische Kurzinformationen“ des Netzwerks der statistischen Ämter der Großregion
25	11 ^e rapport sur la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région de l'Observatoire Interrégional de l'Emploi (lien)	11. Bericht über die Arbeitsmarktsituation in der Großregion der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
26	Appel aux Exécutifs du Sommet de la Grande Région portant sur le besoin de données transfrontalières harmonisées dans un contexte global (Contribution commune du Système d'information géographique de la Grande Région (SIG-GR), de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) et du réseau des offices statistiques de la Grande Région)	Appell an die Exekutiven des Gipfels der Großregion über den Bedarf an harmonisierten grenzüberschreitenden Daten in einem globalen Kontext (Gemeinsamer Beitrag des Geografischen Informationssystems der Großregion (GIS-GR), der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle und des Netzwerks der Statistischen Ämter der Großregion)
27	Brochure SIG-GR 2019	Broschüre GIS-GR 2019
28	Transposition dans la Grande Région de la directive (CE) relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles - Etat des lieux	Umsetzung der (EG) Berufsanerkennungsrichtlinie in der Großregion - Bestandsaufnahme
CESGR / WSAGR		
29	Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région du CESGR 2017/2018	Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018
30	Recommandations des groupes de travail du CESGR	Empfehlungen der Arbeitsgruppen des WSAGR
CPI / IPR		
30	Recommandations du CPI	Empfehlungen des IPR

Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“

Modul 1

1.5 Gesamtdokumentation

Endfassung

Dezember 2017

INHALTSVERZEICHNIS

1. METHODISCHER ANSATZ	1
2. ERFOLGSKRITERIEN FÜR ANALYSE TRANSNATIONALE KULTURKOOPERATIONSPROJEKTE GROSSREGION	2
2.1 Analyseergebnisse Referenzprogramme	2
2.1 Kriterienkatalog für Projektanalyse	4
3. DETAILANALYSE KULTURKOOPERATIONSPROJEKTE GROSSREGION	8
3.1 Übersicht Analyseergebnisse 10 Kulturkooperationsprojekte	8
3.1.1 Projekt 01 – Kultur macht Schule (keine Projektwebsite).....	9
3.1.2 Projekt 02 – iPop (keine Projektwebsite)	10
3.1.3 Projekt 03 – Grrrrr.eu (www.grrrrr.eu)	11
3.1.4 Projekt 04 – CREA HUB (keine Projektwebsite)	12
3.1.5 Projekt 05 – MéMoFest (keine Projektwebsite).....	13
3.1.6 Projekt 06 – Plurio.net (www.plurio.net).....	14
3.1.7 Projekt 07 – TOTAL THEATRE (www.tnl.lu/de/total-theater)	15
3.1.8 Projekt 08 – GrAFiTi (www.grafiti-asbl.com).....	16
3.1.9 Projekt 09 – Créajeune (www.creajeune.eu)	17
3.1.10 Projekt 10 – Robert-Schuman-Chor (www.robert-Schuman.net).....	18
3.2 Schlussfolgerungen aus Projektanalyse	19
4. FOLLOW-UP CASE STUDIES	24
4.1 Case Study 1: Digitale Kulturvernetzungsplattformen in der Großregion	24
4.1.1 Projektbeschreibung	24
4.1.2 Selbsteinschätzung und Empfehlungen aus der Praxis	25
4.1.3 Zukunftsperspektiven aus Sicht der Interviewten.....	25
4.1.4 Empfehlungen aus Expertensicht.....	26
4.1.5 Entscheidungen zu Plurio.net und grrrrr.eu im November 2017.....	26
4.2 Case Study 2: iPop	27
4.2.1 Projektbeschreibung	27
4.2.2 Selbsteinschätzung und Empfehlungen aus der Praxis	28
4.2.3 Zukunftsperspektiven aus Sicht der Interviewten.....	28
4.2.4 Empfehlungen aus Expertensicht.....	29
4.3 Lessons learnt aus Case Study 1 und 2	29
4.3.1 Transnationale Partnerschaft	29

4.3.2 Administrative und politische Rahmenbedingungen	30
4.3.3 Publikum und Märkte der Kulturkooperation	30
5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ZUKUNFTSSZENARIEN	32
5.1 Verein Kulturraum Großregion: Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation	32
5.2 Verein Kulturraum Großregion: Zukunftsszenarien	36
5.2.1 Szenario 1: Transnationale Kulturpolitik	36
5.2.2 Szenario 2: Service für transnationale Kulturzusammenarbeit.....	39
5.2.3 Szenario 3: Think Tank Transnationale Kulturzusammenarbeit.....	41
6. ANNEXE	45
6.1 Bericht Erfolgskriterien Kulturkooperation	45
6.2 Präsentationsvorlage Kulturkooperationsprojekte Großregion	46
6.3 Detailanalyse Projekte 01 -10.....	48
6.4 Gesprächsleitfaden Case Studies	49
6.5 Case Study Berichte	52

Autorin:

MAG. SYLVIA AMANN
IM WEIZENFELD 26
A-4209 ENGERWITZDORF
TEL +43/7235/660-5411
MOBIL +43/676/602 74 68
MAIL: office@inforelais.org
WEB: www.inforelais.org
SKYPE: sylvia.amann

1. METHODISCHER ANSATZ

Dieser Bericht ist die Gesamtdokumentation der Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“. Er fasst die Ergebnisse aller bisherigen Berichte zusammen, gibt einen vertiefenden Einblick in die diesbezüglichen Schlussfolgerungen und Lessons Learnt für die Zukunft der transnationalen Kulturkooperation und dem Verein Kulturraum Großregion.

Zielsetzung von Modul 1 ist primär eine qualitative Bilanz der transnationalen Kulturkooperationsprojekte in der Großregion in den letzten zehn Jahren. Klärung soll herbeigeführt werden, welche Kooperationsvorhaben (auf Basis von objektiven Kriterien) erfolgreich waren. Die gemeinsame Kulturarbeit der Großregion wird dokumentiert und dient als Grundlage für die Entwicklung eines Ausblicks für eine mögliche künftige Kulturkooperation (Modul 2).

inforelais entwickelte zuerst eine Liste von **Erfolgskriterien für Kulturzusammenarbeit in transnationalen Kooperationsräumen (Kapitel 2)**. Verschiedene Referenzräume und -praktiken wurden diesbezüglich herangezogen (z. B. Nordic Cooperation in Culture). Der Katalog der Erfolgskriterien für transnationale Zusammenarbeit ist in Kapitel 2 dieses Berichtes dargestellt. Der diesbezügliche Vorabbericht wurde vom Auftraggeber im Juli 2017 genehmigt.

Zur Projektanalyse wurde eine Liste von transnationalen Kooperationsvorhaben erstellt, die in den letzten zehn Jahren in der Großregion umgesetzt wurden bzw. in Vorbereitung sind. inforelais analysierte auf Basis der Erfolgskriterien diese zehn Kulturkooperationsprojekte. Für jedes Vorhaben wurden auch erste Empfehlungen und eine Zusammenfassung der Ergebnisse erstellt. **Kapitel 3** in diesem Bericht widmet sich dieser **Einzelprojektanalyse**. Die Resultate der Einzelprojektanalyse wurden im Oktober 2017 anlässlich eines Workshops mit den Regionalkoordinatoren diskutiert und die diesbezüglichen Inputs in diese Gesamtdokumentation eingearbeitet.

Auf Basis der Ergebnisse der Analyse der Kulturkooperationsprojekte wurden zwei Vorhaben gemeinsam mit dem Auftraggeber ausgesucht – die digitalen Kultur-Vernetzungsplattformen Plurio.net und grrrrr.eu sowie das in Vorbereitung befindliche Vorhaben „iPop“. Für jede dieser Case Studies wurden tiefergehende Interviews durchgeführt mit dem Ziel Erfolgsursachen und Hemmnissen auf den Grund zu gehen. Für jede Case Study wurden drei Interviews durchgeführt, die verschiedene Partnerregionen der Großregion abdecken und jeweils zumindest ein Interview aus der administrativen / politischen Ebene beinhalten. Dadurch wurden verschiedene Standpunkte herausgearbeitet. Die Hauptergebnisse der **Case Studies sind in Kapitel 4** dieses Berichtes dargestellt. Case Study 1 „Digitale Kultur-Vernetzungsplattformen“ wurde bereits beim Workshop im Oktober 2017 vor Ort in Luxemburg diskutiert. Case Study 2 „iPop“ wurde Ende Oktober vereinbart und im November 2017 durchgeführt.

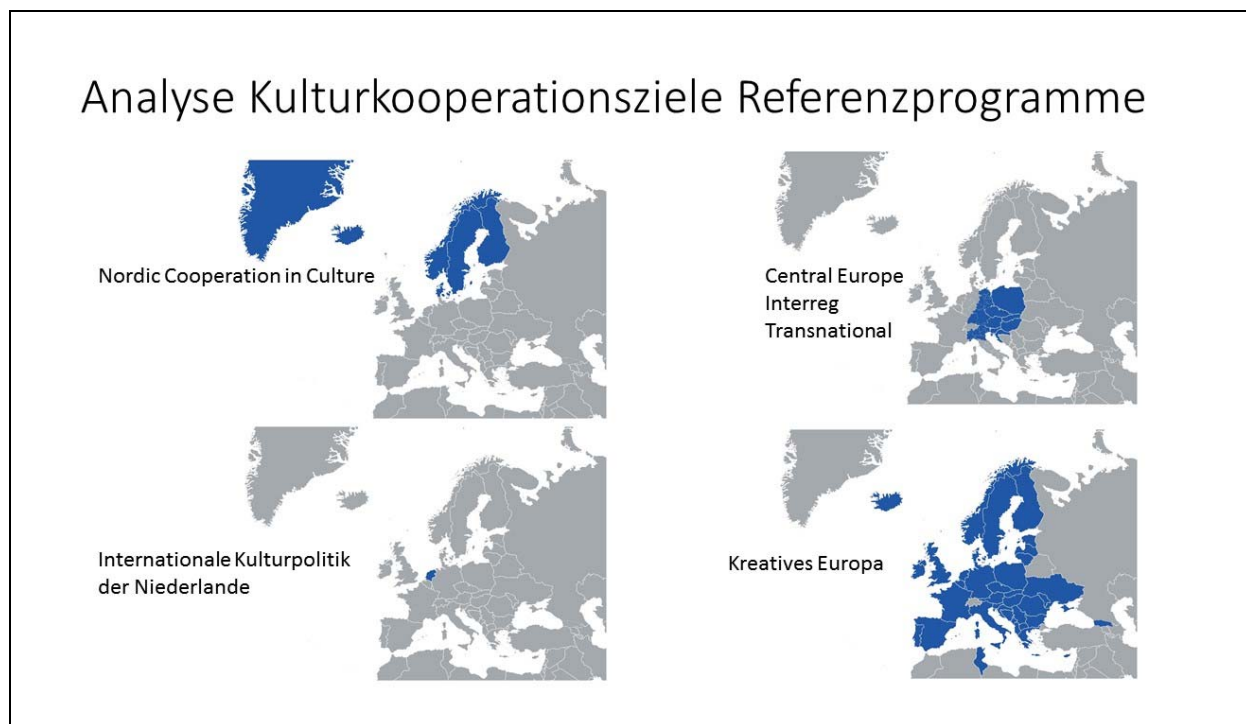
Abgeleitet aus allen Analysen widmet sich **Kapitel 5** in diesem Bericht zentralen **Eckpunkten der künftigen transnationalen Kulturkooperation** der Großregion und **drei Zukunftsszenarien**, die von spezifischer Relevanz für den Verein Kulturraum Großregion sind. Dieser Entwurf der Gesamtdokumentation wurde im Dezember 2017 vorgelegt.

2. ERFOLGSKRITERIEN FÜR ANALYSE TRANSNATIONALE KULTURKOOPERATIONSPROJEKTE GROSSREGION

Die Erfolgskriterien für transnationale Kulturkooperation in der Großregion wurden im Rahmen von Bericht „1.1.1 Ausarbeitung von Erfolgskriterien Kulturkooperation“ im Juli 2017 vorgelegt. Schlüsselemente sind in Kapitel 2 dieser Studie zusammengefasst.

2.1 Analyseergebnisse Referenzprogramme

Die Erstellung des Kriterienkatalogs erfolgte auf Basis einer umfassenden Analyse der Ziele transnationaler, Europaweiter und internationaler Kulturkooperation anhand von vier Referenzprogrammen und –kooperationsräumen.



Quelle: inforelais

Nordic Cooperation in Culture

Die Festlegungen für die Kulturkooperation bleiben relativ breit und offen seitens der Nordic Cooperation in Culture Initiative. Von besonderen Interesse sind die Schwerpunkte des Nordic Culture Points, in dem der Wille zum Branding der Nordic Culture ablesbar ist, auch soll ein Zugehörigkeitsgefühl zu einer noch zu definierenden Nordic Culture geschaffen werden. Spannend ist der Punkt „Laufende Verjüngung (rejuvenation) der Nordic und Nordic/baltischen Kulturkooperation“, der Wunsch nach einer sogenannten „Verjüngung“ der Kulturkooperation. Dieser deckt sowohl die Zielgruppe der Jugend ab als auch die Einbindung von jungen und neuen Initiativen. Es versteckt sich darüber hinaus der breitere Wunsch nach Innovation. Interessant ist die Zielsetzung „Entwicklung eines Narratives für die Nordic Kulturpartnerschaft – in der Region selbst und darüber hinaus“ im Hinblick auf die gewünschte Wirkung der Aktivitäten nach innen (innerhalb der Nordic Region) als auch darüber hinaus. Der Nordic Culture Fund greift ein Themenfeld generell auf (die zunehmende Unterstützung der Vernetzung) als auch die Förderung der besseren Zugänglichkeit zu den Aktivitäten der innovativen und dynamischen Kunst- und Kulturszene in der Nordic Region – ein Themenfeld, das mit der Publikumsentwicklung derzeit europaweit als prioritär betrachtet wird.

Central Europe Interreg Transnational Programme

Das Central Europe Programm hat zwei thematische Hauptfelder für Kooperationsvorhaben in der Region identifiziert: das kulturelle Erbe und die Kreativwirtschaft. Betont wird die Wichtigkeit integrierter Ansätze, die alle Stakeholder involvieren – das betrifft sowohl den öffentlichen als auch den privaten Sektor und beinhaltet eine cross-sektorielle Komponente. Dieser wird auch klar im Kontext der weiteren Zielsetzungen, die sowohl den Schutz, das Management und die nachhaltige Nutzung beinhalten. Investitionsvorhaben hingegen werden nicht als zentrale Aufgabe transnationaler Kooperationsprojekte gesehen, die Vorbereitung solcher Vorhaben hingegen schon.

Internationale Kulturpolitik der Niederlande

Die niederländische internationale Kulturpolitik weist mehrere interessante Elemente auf: Sie ist primär sehr umfassend und verbindet kulturelle Ziele mit Marktorientierung, Entwicklungspolitik und Außenpolitik. Die Festlegung von Prioritäten erlaubt eine Fokussierung von Aktivitäten, da auf der kompetitiven Weltbühne ansonsten viele Anstrengungen gar nicht sichtbar werden würden. Bei den Länderschwerpunkten können drei Ebenen abgeleitet werden: die Nachbarländer und Partner in Europa, aufstrebende Wirtschaften (wie Indien), ein weiterer Zirkel der arabischen und ost- und zentraleuropäischen Länder. Interessant ist auch der Benchmarking-Aspekt für die federführenden Kultureinrichtungen der Niederlande, die auf globalem State-of-the-Art sein sollen. Last but not least, der Ansatz „Shared cultural heritage“ ist ein spannender Bereich, der die Aufarbeitung und Nutzung des kulturellen Erbes in eine stärkere internationale Perspektive bringt. Dieser Schwerpunkt ist umfassend angesprochen (Partnerschaften, Expertenaustausch, Förderung ausländischer Initiativen und Networking). Auch für das „Shared cultural heritage“ wurden wiederum Schwerpunktländer festgelegt.

Kreatives Europa

Das Programm Kreatives Europa gibt wertvollen Input zum Mehrwert der europäischen Kulturkooperation: Zentrale Elemente sind das Capacity Building, die Zirkulation von Künstlern und Kunstwerken sowie der Zugang zu anderen Kulturen. Die länderübergreifende kulturpolitische Zusammenarbeit ist ein Spezifikum dieses EU-Förderprogramms. Die Schaffung von kritischen Massen und die Erzielung von Hebelwirkungen für zusätzliche Mittel sind interessante kulturpolitische und kreativwirtschaftliche Zielsetzungen. Ein länderübergreifender Ausgleich von Möglichkeiten kommt in einer der Zielsetzungen des Programms zum Tragen¹. Dieser spricht auch die geographisch bzw. sprachlich benachteiligten Gebiete an.

Folgende **Schlussfolgerungen** können für die transnationale Kulturkooperation abgeleitet werden:

Die zentrale Frage ist, was den Mehrwert kultureller Kooperation im Gegensatz zu rein nationaler bzw. regionaler Kulturarbeit darstellt. Zu diesem Zweck wurden internationale Kooperationsinitiativen und –programme im Hinblick auf ihre Hauptzielsetzungen analysiert. Daraus können folgende Schlussfolgerungen und Trends abgeleitet werden:

- (1) Kulturkooperation verfolgt sowohl Zielsetzungen **nach innen** zur Stärkung der Kultur- und Kreativwirtschaftssektoren jener Regionen und Länder, die an einer Initiative beteiligt sind **als auch nach außen** (Branding, Export-wirtschaftliche Zielsetzungen, globale Fragestellungen).
- (2) **Kulturkooperation als ein Element zum Lernen, Know-How-Transfer und Benchmarking für alle Kultur- und Kreativsektoren sowie die Kulturpolitik und -verwaltung:** Kooperation ermöglicht, dass die eigenen Kulturvorhaben und –einrichtungen in Relation zu Guter Praxis in den Nachbarländern und –regionen sowie international gesetzt werden können. Experten können ausgetauscht und Netzwerke zum Erfahrungsaustausch gebildet werden. Praktisches

¹ „Gewährleistung von vergleichbareren Ausgangsbedingungen im europäischen Kultur- und Kreativsektor dadurch, dass Länder mit niedriger Produktionskapazität und/oder Länder oder Regionen, die einen geografisch und/oder sprachlich eingeschränkten Raum umfassen, berücksichtigt werden.“

Lernen in Kooperationsprojekten umfasst die Nutzung von Fremdsprachen sowie interkulturelle Praktiken und den Zugang zu unterschiedlichen Kultur- und Kunstprojekt-Management- und Finanzierungsmodellen. Fertigkeiten zum grenzüberschreitend und Europaweit Arbeiten werden vermittelt. **Kunst- und Kulturschaffende werden inspiriert durch die Interaktion, Konfrontation und Kooperation mit Werken und Methoden ihrer KollegInnen im Ausland.**

- (3) **Kulturkooperation trägt zum interkulturellen Dialog bei:** Kenntnisse über andere Kulturen, Kunstströmungen und kreativwirtschaftliche Praktiken (durch Mobilität von KünstlerInnen bzw. Kunstwerken) können vermittelt und erfahrbar gemacht werden. Die implizite Hierarchie von Kulturen und Sprachen kann vermindert werden. Globale Fragestellungen können mit Kunst und Kultur (z. B. Film, Theater) auf eine andere Erfahrungsebene gebracht werden.
- (4) „Shared cultural heritage“ in der internationalen Kulturpolitik der Niederlande zeigt in Ansätzen auf, wie die **grenzüberschreitenden, transnationale und internationale Dimension, die praktisch allem Kulturerbe inhärent ist**, in der Kulturkooperation angesprochen werden kann. Im Gegensatz zur niederländischen Initiative, die primär die niederländischen Spuren in der Welt anspricht, wäre allerdings eine gemeinsame Entwicklung des Kulturerbes („**Our Common Stories**“) zu bevorzugen.
- (5) Kulturkooperation hat das Potential **grenzüberschreitend kritische Massen (angebots- und nachfrageseitig) zu schaffen**, wenn ein Kultursektor bzw. Markt für die Kreativwirtschaft in einer Region beispielsweise zu klein für ein nachhaltiges Überleben ist. Damit verbunden ist auch der **Mehrwert einer koordinierten Vorgangsweise zur gemeinsamen Entwicklung von Kulturpotentialen**. Dadurch können ebenfalls **geographisch oder kulturell benachteiligte Gebiete eingebunden werden**, die nicht die Möglichkeiten für eine eigenständige hochwertige Kulturentwicklung hätten.
- (6) Internationalisierung für regionale Kunst-, Kulturschaffende und kreativwirtschaftliche Unternehmen. Der **gemeinsame Auftritt von Regionen auf der internationalen / europäischen Bühne** kann einen Beitrag zur größeren Sichtbarkeit (z. B. Medieninteresse) als auch einen positiven Einfluss im Hinblick auf das Kooperationsinteresse der internationalen Partner haben (kritische Masse).
- (7) **Grenzüberschreitende kulturpolitische Zusammenarbeit** ist als Querschnittsmaterie zu betrachten: Gemeinsame kulturpolitische Initiativen (z. B. Musikwirtschaft als strategischer Sektor) können sowohl innerhalb des Kooperationsgebietes wirken als auch bei gemeinsamen Interessen nach außen (z. B. EU Kulturpolitik). Transnationales Lernen und Austausch sowie Transfer Guter Praxis sind auch für die Kulturpolitik relevant.
- (8) Last but not least, speziell interessant für die Kulturkooperation der Großregion ist auch die Zielsetzung „**Rejuvenation of cultural co-operation**“ in der Kulturkooperation der nordischen Länder. Die Fragestellung nach dem Nachwuchs und der Einbindung von jungen Menschen sowie die Entwicklung von neuen, innovativen Kooperationsformaten stellt sich diesbezüglich.

Auf Basis dieser Analyse wurde ein Kriterienkatalog für erfolgreiche transnationale Kulturkooperation in der Großregion ausgearbeitet. Dieser ist in Kapitel 2.1 zusammengefasst. Er ist die Grundlage für die Einzelprojektanalysen in dieser Studie².

2.1 Kriterienkatalog für Projektanalyse

Zentral für die Analyse ist die Unterscheidung zwischen nationaler und transnationaler Kulturkooperation. Letztere involviert zumindest drei Partnerregion oder –länder (im Gegensatz zur bilateralen grenzüberschreitenden Kooperation). Transnationale Kulturkooperation muss im Zentrum

² Die Zustimmung zur Anwendung des vorliegenden Rasters erfolgte seitens des Auftraggebers am 14.07.2017

der Untersuchung der Kulturkooperation in der Großregion stehen, da es sich dabei um einen transnationalen Kooperationsraum handelt.

Für die Ausarbeitung eines Erfolgskriterienkatalogs waren demnach zwei Aspekte besonders relevant – die Fokussierung auf die transnationale Zusammenarbeit und die Zielorientierung, die auf Basis eines Status-Quo eine positive Veränderung durch die Projektumsetzung erwartet. Es wurden deshalb transnationale und internationale Kooperationsprogramme im Kulturbereich analysiert und Schlussfolgerungen für Erfolgskriterien transnationaler Kulturkooperation vorgelegt. Aufgrund der internationalen Erfahrung sowie den Schwerpunktsetzungen des Vereins Kulturraum Großregion (Vereinsgegenstand lt. Statuten) wird der Erfolg von transnationaler Kulturkooperation von folgenden fünf Bereichen maßgeblich mitbestimmt:

- (1) Transnationales Lernen und Know-How-Transfer
- (2) Kulturaustausch und interkultureller Dialog
- (3) Kooperation im gemeinsamen Kulturerbe
- (4) Nutzung transnationaler Märkte und transnationale Publikumsentwicklung
- (5) Transversale Elemente der transnationalen Kulturkooperation

Der detaillierte Kriterienkatalog zur Analyse der transnationalen Kulturkooperationsprojekte ist auf den folgenden Seiten abgebildet:

Erfolgskriterium	Beschreibung Dimensionen des Erfolgskriteriums	Punkte
Transnationales Lernen und Know-How-Transfer (1)		
Nachhaltige Lernnetzwerke	Es bestehen dauerhafte sektor-übergreifende bzw. sektorspezifische Netzwerke zum Know-How-Transfer. Dauerhaft bedeutet, dass entweder gemeinsame Strukturen (ein Projektbüro oder -management) aufgebaut wurden bzw. mindestens einmal jährlich Treffen organisiert werden.	0 = nein 1 = ja
Weiterbildungsangebote	Workshops und Weiterbildungen für Kultur- bzw. Kreativwirtschaftsakteure aus verschiedenen Partnerländern/-regionen der Großregion werden regelmäßig durchgeführt. Regelmäßig bedeutet zumindest zweimal jährlich.	0 = nein 1 = ja
Praktisches Lernen	Das Projektmanagement ist mit MitarbeiterInnen aus verschiedenen Partnerregionen/-ländern der Großregion besetzt. Mindestens ein Mitarbeiter kommt aus einer anderen Region der Großregion als dem Projektstandort	0 = nein 1 = ja
Kunst-/kulturbezog. Mobilität und Interaktion	Das Projekt erlaubt die gemeinsame Umsetzung von / Interaktion in Kunst- und Kulturprojekten. KünstlerInnen, KuratorInnen oder KulturmanagerInnen und KulturerbeexpertInnen aus mindestens 3 Partnerregionen/-ländern der Großregion sind involviert.	0 = nein 1 = ja
Coaching Kulturkooperation	Das Vorhaben bietet Weiterbildungen zur Entwicklung und zum Management transnationaler Kulturkooperationsprojekte an oder betreibt eine Service- bzw. Anlaufstelle für Kooperationswillige.	0 = nein 1 = ja
Internationale Lernpartner	Mindestens 1 Kooperationspartner von außerhalb der Großregion ist in das Projekt involviert (Netzwerkpartner oder Teilnahme an Weiterbildungsangeboten oder Praktisches Lernen oder Internationale Mobilität).	0 = nein 1 = ja
Kulturaustausch und interkultureller Dialog (2)		
Mehrsprachigkeit	Das Projekt wird in mindestens 3 Sprachen (FR, LU, DE) umgesetzt.	0 = nein 1 = ja
Vermittlungsangebote	Das Vorhaben beinhaltet Vermittlungs- bzw. Diskursangebote für mindestens eine Zielgruppe (SchülerInnen oder SeniorInnen oder MigrantInnen, ...).	0 = nein 1 = ja
Globale Themen	Das Projekt spricht mit Mitteln der Kunst oder Kultur globale Fragestellungen an (Klimaschutz oder Migration oder kulturelle Rechte, ...).	0 = nein 1 = ja
Migrationskulturen / -sprachen	Migrationskulturen und -sprachen werden im Projekt angesprochen und Kunst- und Kulturschaffende dieser Kulturen sind im Projekt aktiv tätig (z. B. als KuratorInnen oder KünstlerIn oder KulturmanagerIn, ...).	0 = nein 1 = ja

Internationale Sprachen / lokale Dialekte	Das Projekt (Teile des Projekts z. B. Website) wird in mindestens einer zusätzlichen Sprache umgesetzt, die weder eine nationale Sprache der Großregion ist (z. B. Englisch). Projekte, die lokale Dialekte fördern sind ebenfalls durch dieses Kriterium abgedeckt.	0 = nein 1 = ja
Internationale Vermittlung	Das Vorhaben richtet sich an mindestens eine internationale Zielgruppe (z. B. Touristen außerhalb der Großregion) und bietet für diese spezifische Vermittlungsangebote an (z. B. Kreativworkshops in Portugiesisch oder Arabisch).	0 = nein 1 = ja
Kooperation im gemeinsamen Kulturerbe (3)		
Relevanz für gemeinsames Kulturerbe	Das Projekt spricht Kulturerbethemen an, die von Relevanz für mindestens 3 Länder/Regionen der Großregion bedeutsam sind. Bedeutsam meint, dass es diesbezügliche bestehende lokale bzw. regionale Projekte gibt (z. B. Museen oder thematische Ausstellungen oder Forschungsschwerpunkte an Universitäten).	0 = nein 1 = ja
Gemeinsame Kulturerbe-Veranstaltungen	Das Kulturerbe wird gemeinsam der Öffentlichkeit zugänglich gemacht (z. B. durch gemeinsame Ausstellungen). Vermittlungsprogramme und Lernformate sind unter Kriterium 1 abgedeckt.	0 = nein 1 = ja
Gemeinsame Kulturerbe-Forschung	Das Vorhaben involviert auch die gemeinsame Kulturerbeforschung. Mindestens drei Forschungseinrichtungen aus drei verschiedenen Ländern / Regionen der Großregion sind im Projekt aktiv beteiligt.	0 = nein 1 = ja
Internationale Kulturerbe-Projekte	Das Projekt ist in internationale Kulturerbe-Initiativen aktiv eingebunden (z. B. Kulturrouten des Europarats oder gemeinsame Bewerbung um das UNESCO-Welterbe oder gemeinsame Initiativen zum Europäischen Jahr des kulturellen Erbes).	0 = nein 1 = ja
Internationale Kulturerbe-Forschung	Das Vorhaben involviert mindestens eine Forschungseinrichtung im Bereich des kulturellen Erbes von außerhalb der Länder / Regionen der Großregion.	0 = nein 1 = ja
Nutzung transnationaler Märkte und transnationale Publikumsentwicklung (4)		
Transnationale Markterschließung	Das Vorhaben adressiert Kunden in mindestens drei Ländern / Regionen der Großregion (z. B. Marketingmaßnahmen wie Messeteilnahmen oder digitale Vermarktungsplattformen).	0 = nein 1 = ja
Transnationale Publikumsentwicklung und Kulturtourismus	Das Projekt ermöglicht, dass neue Zielgruppen aus anderen Ländern / Regionen der Großregion erreicht werden (z. B. durch grenzüberschreitende und mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit für Kulturangebote). Vermittlungsangebote und Lernelemente sind in Kriterium 1 abgedeckt.	0 = nein 1 = ja
Gemeinsame internationale Außenkultur-Initiativen	Das Projekt setzt gemeinsame Akzente in der „cultural diplomacy“ (z. B. gemeinsame Kulturveranstaltungen in Staaten außerhalb der Großregion), bei denen mindestens 3 Länder / Regionen der Großregion beteiligt sind.	0 = nein 1 = ja
Internationaler Kreativexport	Das Vorhaben setzt sich zum Ziel das Kreativschaffen der Großregion international gemeinsam zu vermarkten (z. B. gemeinsame Messeauftritte oder gemeinsame Festivalteilnahmen außerhalb der Großregion)	0 = nein 1 = ja
Internationale Publikumsentwicklung und Kulturtourismus	Das Projekt setzt auf eine gemeinsame internationale Vermarktung der kulturellen und kreativwirtschaftlichen Angebote (z. B. gemeinsame Auftritte bei internationalen Tourismusbörsen oder gemeinsame Kataloge für den internationalen Markt).	0 = nein 1 = ja
Transversale Elemente der transnationalen Kulturkooperation (5)		
Transnationale Partnerschaft	Das Vorhaben geht über die bilaterale Kulturkooperation hinaus und involviert mindestens drei Partnereinrichtungen aus drei verschiedenen Ländern/Regionen der Großregion.	0 = nein 1 = ja
Nachhaltige Zusammenarbeit	Das Vorhaben plant oder setzt langfristige (z. B. 3-jährige) Kooperationsverträge / -vereinbarungen zwischen Kultureinrichtungen in der Großregion um.	0 = nein 1 = ja
Gemeinsame Infrastruktur (digitale)	Das Projekt involviert Infrastrukturen aus mindestens drei verschiedenen Ländern / Regionen der Großregion (z. B. Inkubatoren oder Co-Working-Spaces oder	0 = nein 1 = ja

	Restaurierungsinfrastrukturen im Bereich der Museen oder Kooperationen von Veranstaltungszentren).	
Einbindung kulturell benachteiligte Städte / Regionen	Das Vorhaben involviert auch ländliche Räume und Kleinstädte, die in der Regel kulturell weniger gut entwickelt sind.	0 = nein 1 = ja
Innovative Kooperationsmethoden / Bürgerbeteiligung	Das Projekt testet neue Methoden der Kulturkooperation in der Großregion (inklusive aktive Bürgerbeteiligungsmodelle wie Crowdsourcing oder nachfragebasierte Innovation) oder involviert Einrichtungen und Organisationen (innerhalb oder außerhalb des Kulturbereichs), die bisher nicht in der Kulturkooperation tätig waren.	0 = nein 1 = ja
Jugendkooperation	Jugendliche oder Jugendorganisationen sind die Zielgruppe des Projektes und beteiligen sich aktiv an der Projektumsetzung (über passiven Konsum eines Kulturproduktes oder –services hinaus).	0 = nein 1 = ja
Kulturpolitische Kooperation	Das Projekt strebt Weiterentwicklungen der gemeinsamen Kulturpolitik in der Großregion an und setzt diesbezügliche Formate um (Studien oder Konferenzen inkl. Teilnahme politischer VertreterInnen).	0 = nein 1 = ja
Europäische / Internationale (Ko-)Finanzierung	Das Vorhaben wurde mit EU-Mitteln bzw. aus anderen Förderschienen außerhalb der Großregion (mit-)gefördert bzw. (mit-)finanziert.	0 = nein 1 = ja

3. DETAILANALYSE KULTURKOOPERATIONSPROJEKTE GROSSREGION

Kapitel 3 dient der Darstellung der Analyse der zehn Kulturkooperationsprojekte in der Großregion, die vom Auftraggeber für eine vertiefende Untersuchung ausgewählt wurden. Für jedes der zehn Projekte gibt es ein Übersichtsblatt mit den wichtigsten Ergebnissen sowie eine ausführliche schriftliche Analyse zu allen Erfolgskriterien transnationaler Kulturkooperation im Annex zu diesem Bericht. Der zweite Teil von Kapitel 3 ist den ersten Schlussfolgerungen aus allen untersuchten Projekten gemeinsam gewidmet. Diese dienen ebenfalls der Vorbereitung der Auswahl der Case Studies (Kapitel 4).

3.1 Übersicht Analyseergebnisse 10 Kulturkooperationsprojekte

Die Analyse von zehn Kulturkooperationsprojekten auf Basis des gemeinsamen Rasters von Erfolgskriterien erfolgte im Juli und August 2017 als sog. Desk-Research mit Unterlagen, die vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt wurden und ergänzenden Internetrecherchen. Folgende Projekte wurden untersucht und die Übersicht der Ergebnisse auf den folgenden Seiten ausgearbeitet:

10 Kulturkooperationsprojekte in der Großregion zur Analyse in diesem Bericht

Projekte initiiert/gefördert vom Kulturraum Großregion

- (1) Kultur macht Schule (umgesetzt bzw. unterstützt durch KRGR)
- (2) iPop
- (3) Grrrrr.eu

Von Kulturraum Großregion angestoßene Projekte, die nicht realisiert wurden:

- (4) Interreg-Projekt CREA HUB
- (5) Interreg-Projekt MeMoFest

Projekte unabhängig von Kulturraum Großregion

- (6) Plurio
- (7) Total Théâtre
- (8) Theaterfestival GrAFiTi (derzeit unabhängig von KRGR)
- (9) Créajeune Filmwettbewerb (derzeit unabhängig von KRGR)
- (10) Robert-Schuman-Chor

Jede der folgenden Darstellungen enthält eine Kurzbeschreibung der Projektinhalte, die Darstellung inwieweit das Projekt die Kooperationsräume der Großregion abdeckt, eine Graphik zu den fünf Gruppen von Erfolgskriterien transnationaler Kulturkooperation als auch abschließend erste Schlussfolgerungen und projektspezifische Empfehlungen.

Die projektspezifischen Schlussfolgerungen sollen eine Erst-Orientierung schaffen und ermöglichen eine Richtungsweisung für allfällig notwendige politische oder administrative Entscheidungen. Alle genannten Punkte sind im Annex zu diesem Bericht detaillierter ausgeführt und können ergänzend konsultiert werden.

3.1.1 Projekt 01 – Kultur macht Schule (keine Projektwebsite)

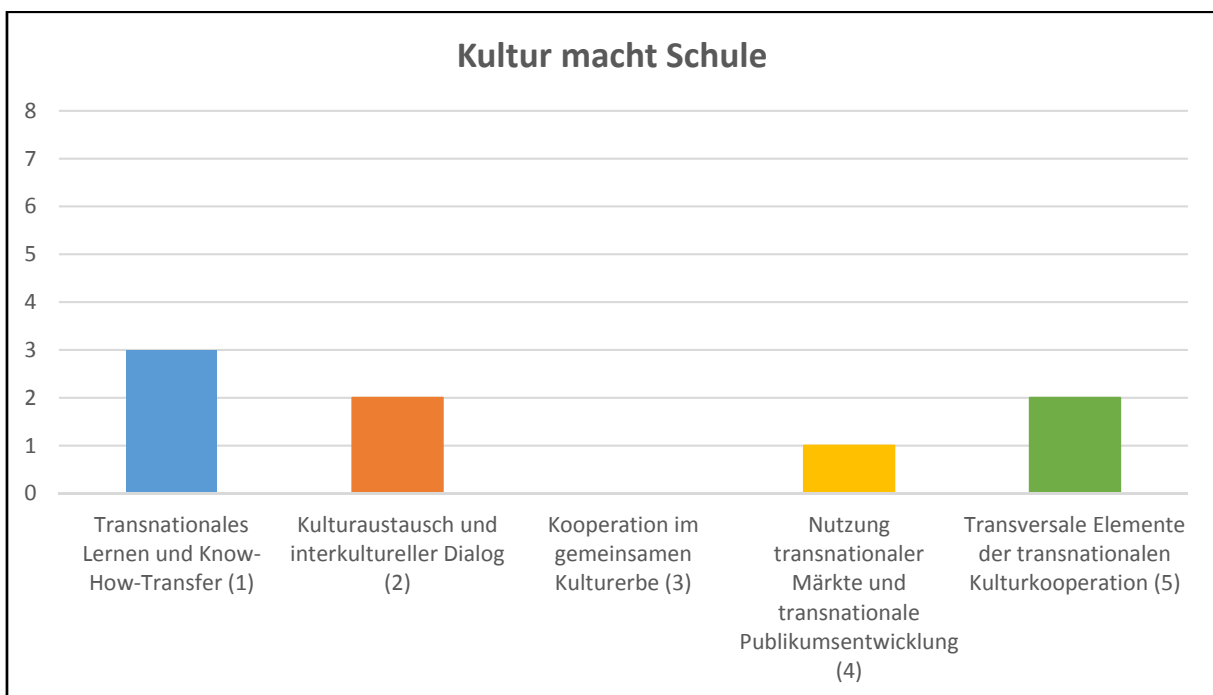
Kurzbeschreibung

Kultur macht Schule spricht einen zentralen Bereich der Kulturentwicklung an – die bessere Verbindung des Kunst- und Kulturbereichs mit dem Bildungssektor sowie die Förderung der Kreativität. Das Projekt wurde im Schuljahr 2015-16 in der Großregion mit einer Förderung der Stiftung Marienburg (Stiftung Luxemburg) über € 15.000 umgesetzt.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für eine Fortsetzung des Projektes

- Die Flexibilität im Hinblick auf Kunstsparten, Schultypen und Umsetzungsformate ist eines der Erfolgskriterien dieses zukunftsweisenden Projektes.
- Die transnationale Dimension wird sehr glaubwürdig realisiert und dem Projekt gelingt es Austausche in alle Regionen und Länder der Großregion umzusetzen.
- Unklar bleibt das Projekt im Hinblick auf nachhaltige Effekte: Wird den Schülern und Jugendlichen ein Follow-Up angeboten, damit sie ihre Kreativität mit neuen und freien Formaten weiterentwickeln können? Ist geplant einen tieferen Effekt im Bildungssystem der Großregion zu erreichen – beispielsweise durch das Schaffen von transnationalen Kunstinterventionsangeboten für viele (alle) Schulen in der Großregion? Ein geplantes Symposium ist leider nicht zustande gekommen.
- Die Aspekte der Publikumsentwicklung sind im Projekt „Kultur macht Schule“ ausbaufähig und sollten in allfälligen Follow-Up-Projekten (auch budgetär) von Anfang an berücksichtigt werden. Außerdem bestehen Anknüpfungsmöglichkeiten mit lokalen Initiativen (z. B. Urban Art Trier).
- Zur Finanzierung von Follow-Up-Projekten werden umfassendere finanzielle Mittel benötigt werden.

3.1.2 Projekt 02 – iPop (keine Projektwebsite)

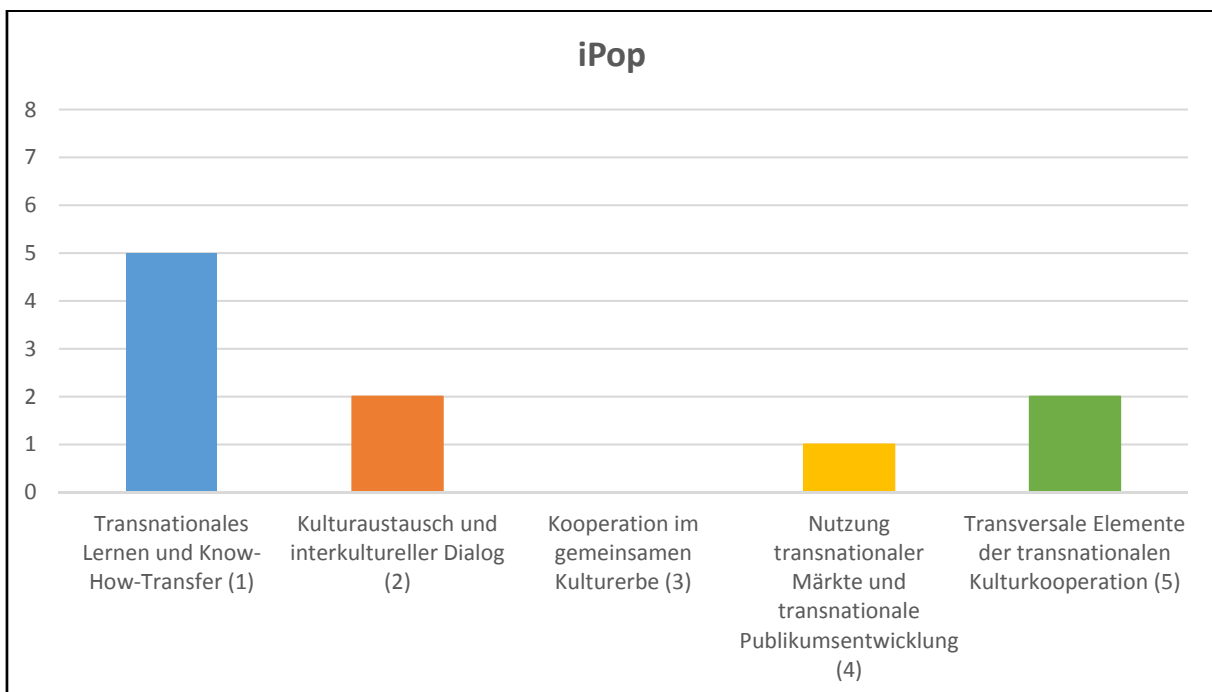
Kurzbeschreibung

Im Bereich Popmusik gibt es eine bestehende Initiative, das Fördernetzwerk „Multipistes“ – ein Interreg-Projekt, das nach dreijähriger Förderung seit 2016 auf eigenständigen Beinen fortgeführt werden soll. Nun soll in der Großregion eine Akademie für Popmusiker „iPop“ (Finanzierungsschienen in Abklärung) entstehen, die die gegenwärtigen Herausforderungen für die Popmusikwirtschaft aufgreift.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Projektkonzeptes

- Transnationales Lernen und das Bündeln von Know-How ist das zentrale Anliegen des iPop-Projektes. Die Vielfalt der vorhandenen Strukturen sowie die begonnene Zusammenarbeit sind ein sehr guter Nährboden zur weiteren Hebung des vorhandenen Potenzials in der Großregion.
- Das Weiterbildungsprogramm scheint allerdings bisher nicht sehr innovativ (z. B. die thematischen Schwerpunkte). Es bleibt unklar, wie sich die bestehenden Hubs durch das Projekt weiterentwickeln und selbst vom Know-How-Transfer profitieren. Neue Hubs sollen nicht geschaffen werden. Arbeiten zur Programmentwicklung inkl. Zertifizierungsmöglichkeiten sind 2017 im Gang.
- Die Analyse des Marktes für eine Akademie der Popmusik ist bis dato nicht ausreichend. Der geplante Businessplan müsste diesbezüglich einen Fokus setzen, damit die Marktchancen für ein solches Vorhaben eingeschätzt werden können. Gespräche mit Akteuren finden 2017 statt.
- Die digitale Infrastruktur ist ein interessantes innovatives Element im Projekt. Fraglich ist, ob sie neu aufgebaut werden muss oder ob bestehende Infrastrukturen beispielsweise an Universitäten mitgenutzt werden können.

3.1.3 Projekt 03 – Grrrrr.eu (www.grrrrr.eu)

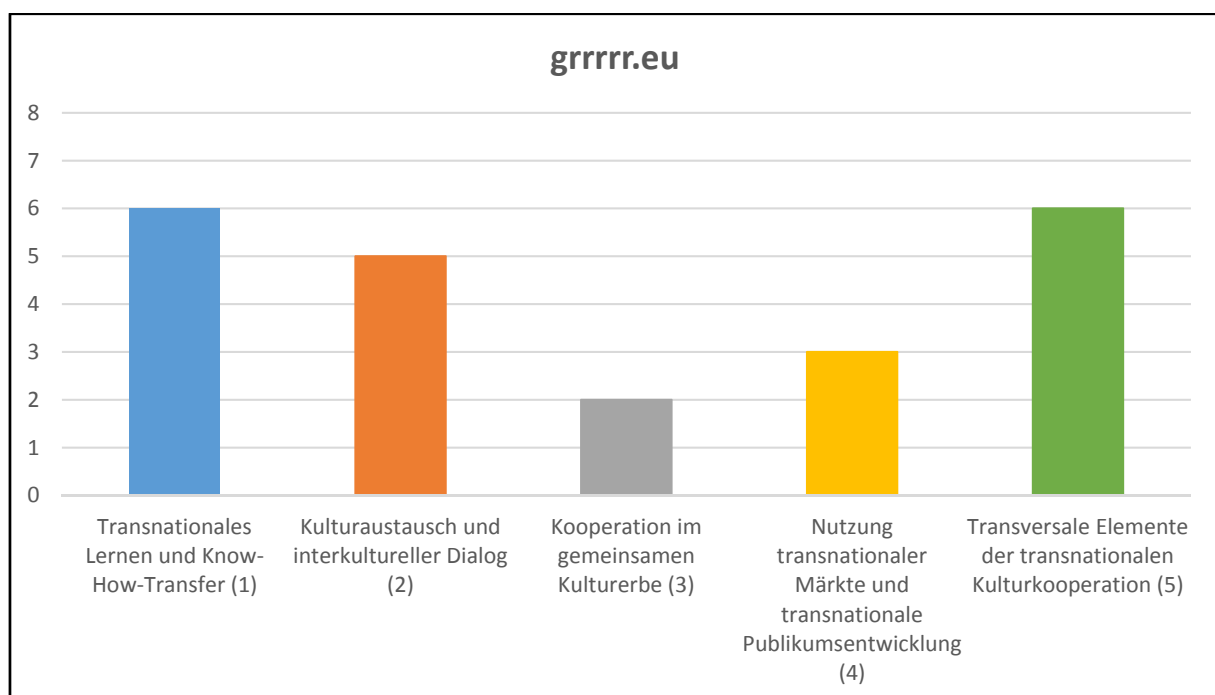
Kurzbeschreibung

Das transnationale digitale Kulturmagazin grrrrr.eu – gestaltet von und für Jugendliche aus der gesamten Großregion - ist ein hochgradig transnationales Projekt. Es spricht praktisch alle Erfolgskriterien transnationaler kultureller Zusammenarbeit an. Bedauerlich ist, dass es mit 2017 an Dynamik verloren hat, da es personell nicht mehr betreut wird (nur wenige Beiträge 2017).

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Fortsetzung des Projektes

- Zur nachhaltigen Absicherung der Aktivitäten von grrrrr.eu wäre es zielführend eine Basisfinanzierung zu überlegen. Ergänzend könnten dann jeweils Projektansuchen erfolgen z. B. für unterschiedliche thematische und inhaltliche Schwerpunktsetzungen.
- Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Online-Portalen Plurio.net und grrrrr.eu sollte strategisch ausgerichtet werden. Die beiden Portale ergänzen sich in ihren Inhalten und würden gemeinsam ein attraktiveres Angebot für User schaffen.
- Das Projekt hat großes Potential auch im Hinblick auf ein jugendliches Branding der Großregion, das bisher nicht entsprechend genutzt wurde. Ein erster Ansatz könnte eine verstärkte Kooperation mit dem Tourismus und eine Professionalisierung der Medienarbeit sein.
- Die Zusammenarbeit mit der internationalen (und Migrations-) Community oder im kulturellen Erbe könnte noch weiter intensiviert werden. Erfahrungen gibt es bereits in der Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden.
- Die strukturellen Rahmenbedingungen müssen rasch geklärt werden. Fraglich ob der Verein Kultorraum Großregion der geeignete Träger ist.

3.1.4 Projekt 04 – CREAMHUB (keine Projektwebsite)

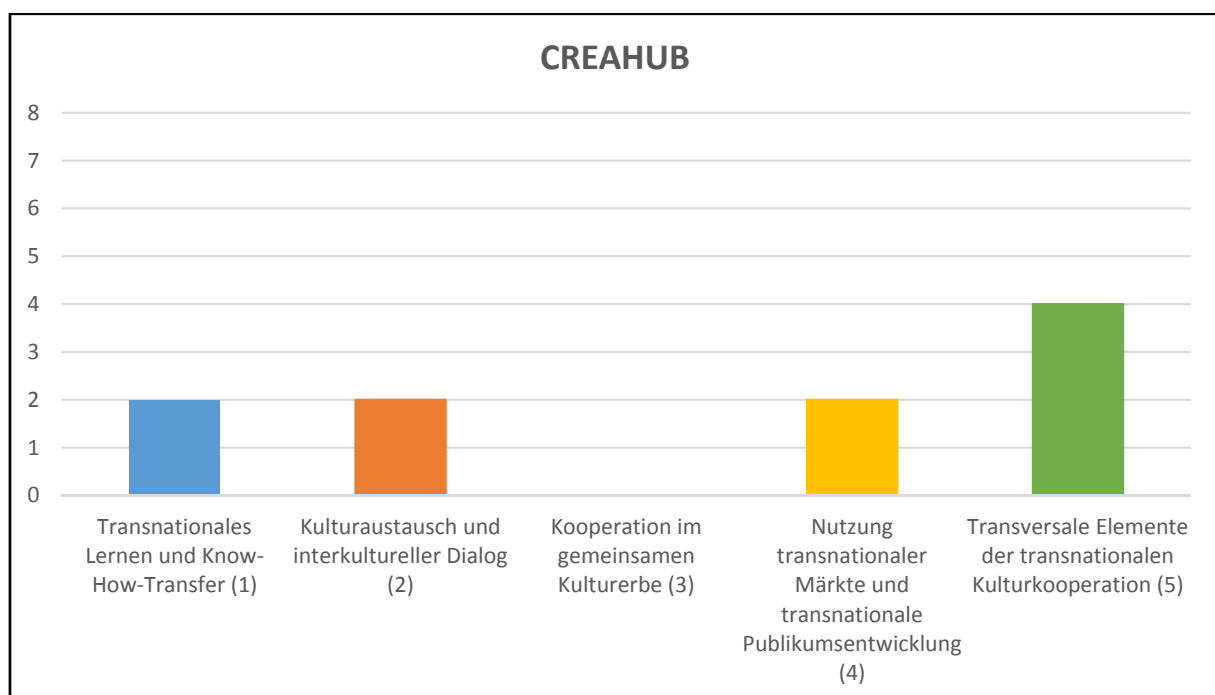
Kurzbeschreibung

Das Projekt CREAMHUB plante die Vernetzung von Unternehmen, Wissenschaft, Technologie und Kunst. Die Entwickler neuer Produkte sollten vernetzt sowie künstlerische Interventionen und Innovationen unterstützt werden. Eine Einreichung im INTERREG V A „GROßREGION“ 2014-2020 wurde vorbereitet – allerdings dann bei der Projektauswahl abgelehnt.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Projektkonzeptes

- Das Projekt CREAMHUB hat einen sehr umfassenden Zielkatalog, der von der Entwicklung von virtuellen und analogen Netzwerken über individuelle Produktentwicklungen, Arts in Business, Festivals und Veranstaltungen, Weiterbildung bis hin zu infrastrukturellen Maßnahmen geht. Dadurch verliert es an zu erwartendem Impact. Ein klarer Fokus muss deshalb ausgearbeitet werden.
- In einem ersten Schritt müssen die Stakeholder der Kreativwirtschaft in der Großregion identifiziert (Mapping) werden. Darauf aufbauend werden die Stärken und die Schlüsselinstitutionen der Großregion in diesem Bereich sichtbar und die Bedürfnisse der Akteure (für eine transnationale Kooperation) können erhoben werden. Damit können bedürfnisgerechte Zielsetzungen (angebots- und nachfrageseitig) erarbeitet werden.
- Grundsätzlich sollte bei einer Weiterentwicklung des Projektes auch noch stärker seine transnationale Umsetzungspraxis herausgearbeitet werden. Zielführend wäre beispielsweise die grenzüberschreitende Vermittlung von Künstlern in Firmen.

3.1.5 Projekt 05 – MéMoFest (keine Projektwebsite)

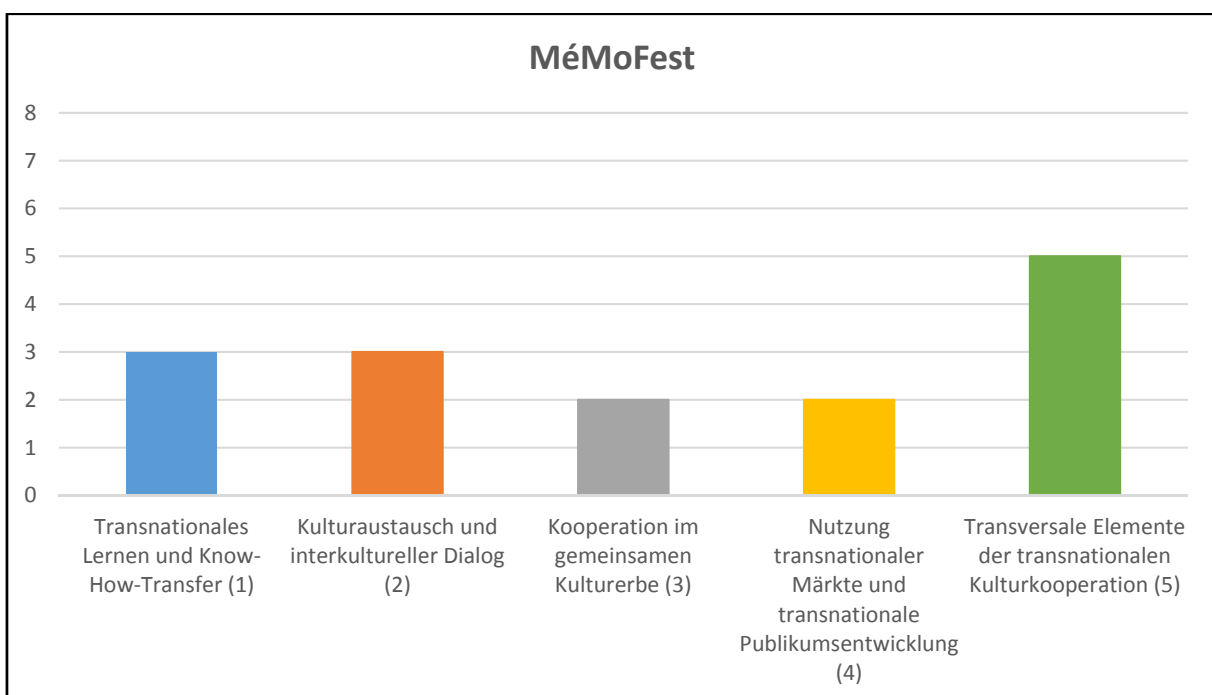
Kurzbeschreibung

MéMoFest plant die Aufwertung der ländlichen Räume zwischen den urbanen, kulturtouristischen Zentren mit einem interessanten integrierten Konzept, das Kunst, kulturelles Erbe sowie ökologisches Engagement und touristische Entwicklung kombiniert. Es wurde für einen Interreg-(INTERREG V A „GROßREGION“ 2014-2020) Einreichung vorbereitet und schließlich nicht realisiert.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Vorbereitung eines Interreg-Antrags

- Jedes neue (kultur)touristische Angebot sollte nicht nur von der Angebots- sondern auch von der Nachfrageseite her analysiert werden. Im derzeitigen Konzept wird keine umfassende Analyse der Zielgruppen vorgesehen. Im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten wurde keine Potenzialanalyse durchgeführt
- Ökologie, Klima- und Umweltschutz spielen für zahlreiche Künstler und Kulturschaffende eine große Rolle. MéMoFest hätte ein großes Potenzial die diesbezüglichen Kräfte im Kulturbereich in der Großregion zu bündeln. Primär wäre ein Mapping der diesbezüglichen Akteure notwendig.
- Die Kulturerbe-Dimension des Projektes ist interessant. Obwohl das Projekt MéMoFest auf dieses industrielle Erbe aufsetzen möchte, geben die Projektunterlagen keinen detaillierten Einblick um welches Erbe es sich handelt, seine transnationale Dimension und in welchem Zustand es ist, wie und unter welchen Bedingungen es genutzt werden kann.
- Außerdem sollten die Routen dafür genutzt werden, spezifische integrierte Vermittlungsangebote (Industriekultur/zeitgenössische Kunst) für die identifizierten Zielgruppen zu schaffen.

3.1.6 Projekt 06 – Plurio.net (www.plurio.net)

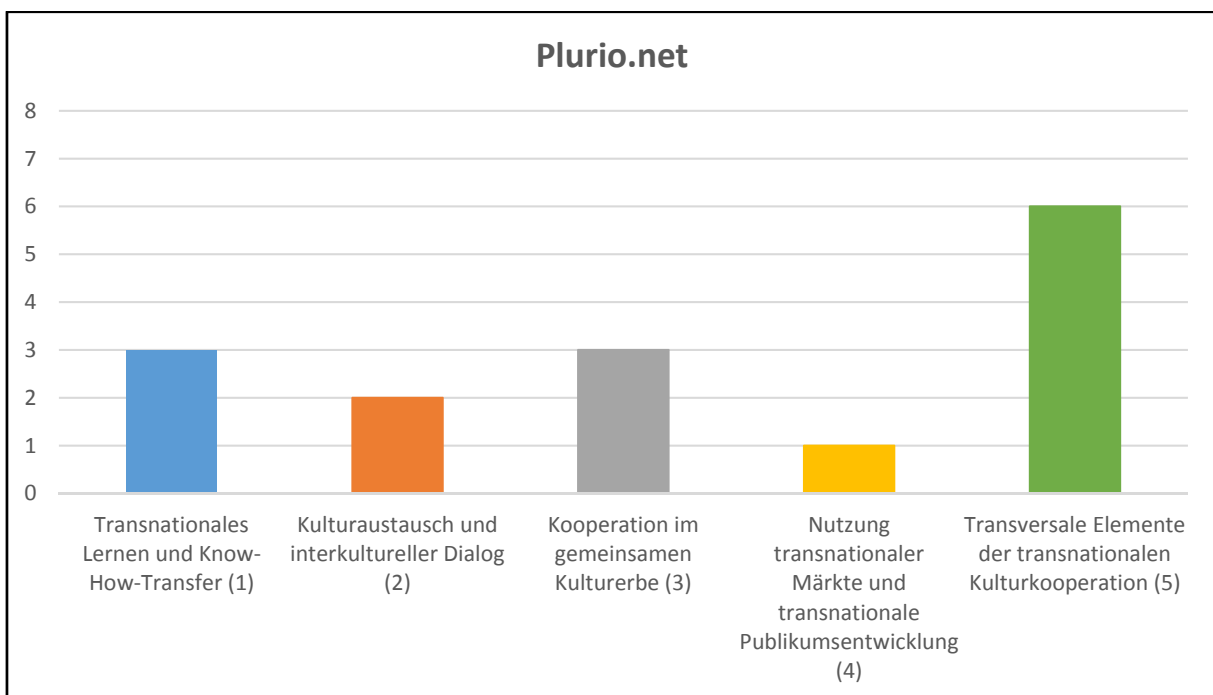
Kurzbeschreibung

Das Projekt Plurio.net ist ein anerkannter Player der transnationalen Kulturkooperation in der Großregion – ein strategisches Projekt zur grenzüberschreitenden und mehrsprachigen Vermittlung von Kulturinhalten basierend auf nachhaltigen Strukturen und einer gemeinsamen transnationalen Finanzierung der strategischen Kulturpartner in der Großregion.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Fortsetzung des Projektes

- Durch seinen Aufbau von 2004 an war Plurio.net ein Vorreiter im Bereich der digitalen Kulturkooperation in der grenzüberschreitenden kulturellen Zusammenarbeit in Europa.
- Die strategische Kooperation mit Europeana und zahlreichen Content-Partner ist ebenfalls ein klarer Mehrwert.
- Bei neuen digitalen Produkten von Plurio.net sollte auf entsprechende Interaktions- und Partizipationsformate geachtet werden, um die Kundenbindung zu steigern. Die Einpflege von Content sollte primär durch jene erfolgen, die ihre Inhalte promoten möchten. Dadurch würden die internen Strukturen entlastet.
- Problematisch ist auch, dass keine begleitende Publikumsentwicklungs- und Öffentlichkeitsarbeitsstrategie umgesetzt wird, in der die relevanten Zielgruppen mit ihren Bedürfnissen systematisch erhoben und mit geeigneten Tools außerhalb von Plurio.net angesprochen werden.
- Die Branding-Rolle über die Großregion hinaus wird zwar von Plurio.net erwähnt, allerdings wird dieser Bereich bisher nicht sehr sichtbar. Gerade der Ansatz über die zahlreichen Welterbestätten in der Großregion würde diesbezüglich Potenzial bieten.

3.1.7 Projekt 07 – TOTAL THEATRE (www.tnl.lu/de/total-theater)

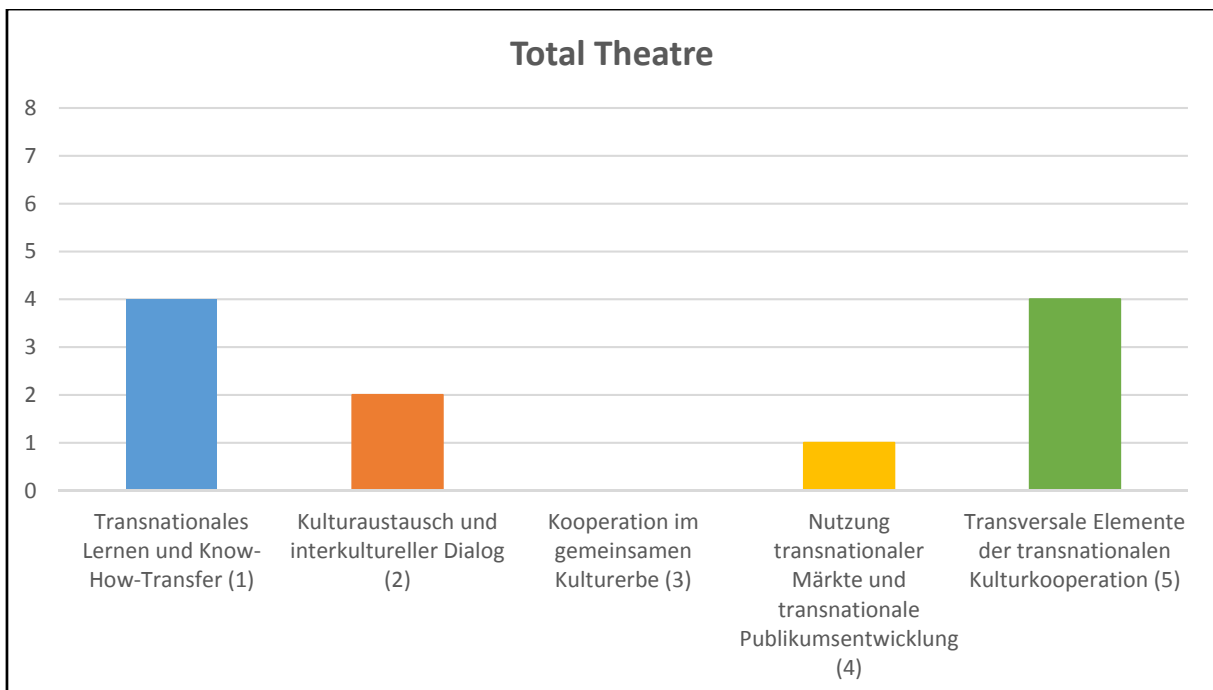
Kurzbeschreibung

Durch TOTAL THEATRE wird ein künstlerischer und organisatorischer Kooperationsprozess der Theater in der Großregion auf der Grundlage einer gewachsenen Zusammenarbeit vertieft und vorangetrieben. Das Projekt profitierte zwischen 2012-2015 von einer Finanzierung aus INTERREG-IVA.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Fortsetzung des Projektes

- Das Projekt TOTAL THEATRE setzt eine Vernetzung der Theater der Großregion mit einem systematischen mehrjährigen Arbeitsplan um. Es deckt alle wesentlichen Aspekte für eine Theaterkooperation ab.
- Eine Analyse des Status der Projektumsetzung wäre zielführend. Diese Analyse müsste sowohl die Angebotsseite (Ergebnisse aus den Ko-Produktionen) als auch die Nachfrage (welche Maßnahmen wurden vom Publikum angenommen?) beinhalten.
- Durch die Mehrsprachigkeit der Theaterproduktionen würde sich eine engere Zusammenarbeit mit dem Tourismus anbieten. Dies könnte das Branding der Großregion als vielfältige und internationale Region stärken.
- Verstärkt könnte auch die Dimension des interkulturellen Dialogs werden und daraus ein Programmschwerpunkt aufgebaut werden. Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund könnten aktiv in die Vermittlungs- und Publikumsentwicklungsformate sowie Produktion eingebunden werden. Damit könnten neben den Sprachen der Großregion auch mehrsprachige Produktionen in Migrationssprachen angeboten werden (z. B. Portugiesisch, Arabisch).

3.1.8 Projekt 08 – GrAFiTi (www.grafiti-asbl.com)

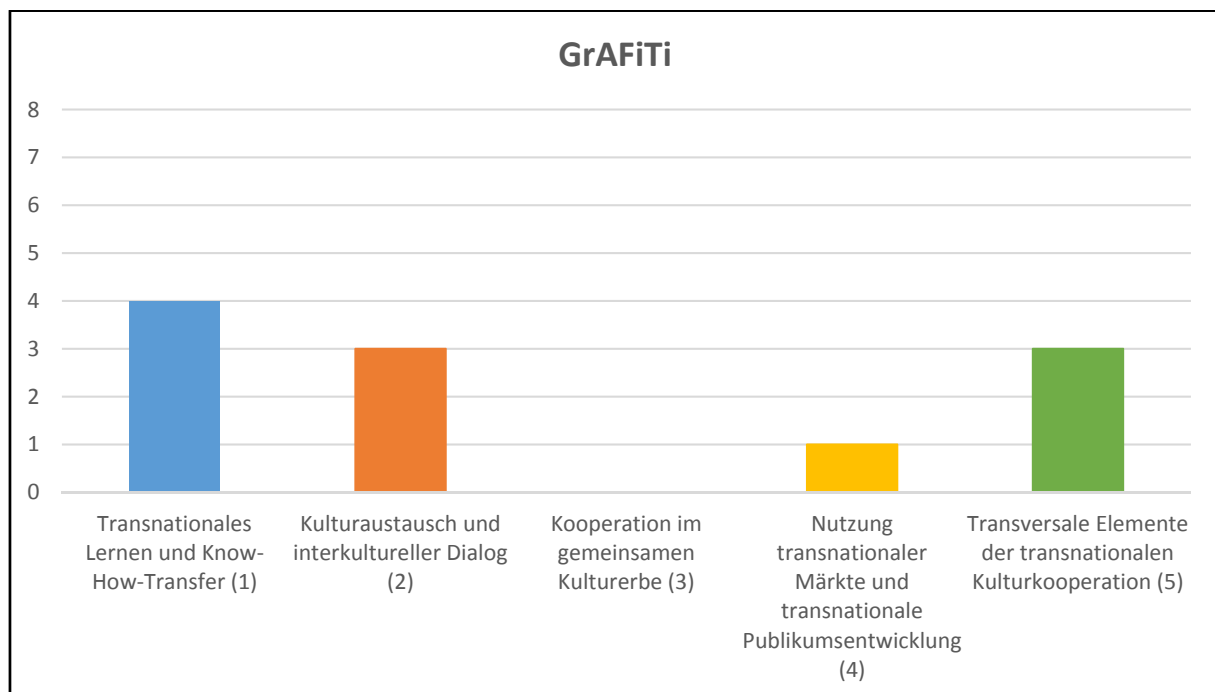
Kurzbeschreibung

Das grenzüberschreitende studentische Theaterfestival GrAFiTi ist im Jahre 2009 aus einer studentischen Initiative hervorgegangen und findet seither im Wechsel zwischen den vier Städten der QuattroPole statt. Zahlreiche Theatergruppen aus der Großregion sowie internationale Studententheaterproduktionen präsentieren sich auf diesem jährlichen Festival.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Projektes

- GrAFiTi – das studentische Theaterfestival der Großregion ist eine erfolgreiche transnationale Initiative, die zahlreiche innovative Aspekte umsetzt (ökologische Veranstaltungen, Mehrsprachigkeit).
- Bis dato bleibt unklar, ob die beiden Theaterinitiativen TOTAL THEATRE und GrAFiTi kooperieren und falls ja in welcher Form. Gerade für die transnationale Publikumsentwicklung könnte aber das Bilden von Synergien besonders zielführend sein (z. B. gemeinsame Nutzung des „Theaterbusses“).
- Wie bei TOTAL THEATRE könnte die Erfahrung mit Mehrsprachigkeit und Einbindung internationaler Gruppen auch für die weitere Einbindung der Migrationskulturen und internationalen Communities innerhalb der Großregion genutzt werden.

3.1.9 Projekt 09 – Créajeune (www.creajeune.eu)

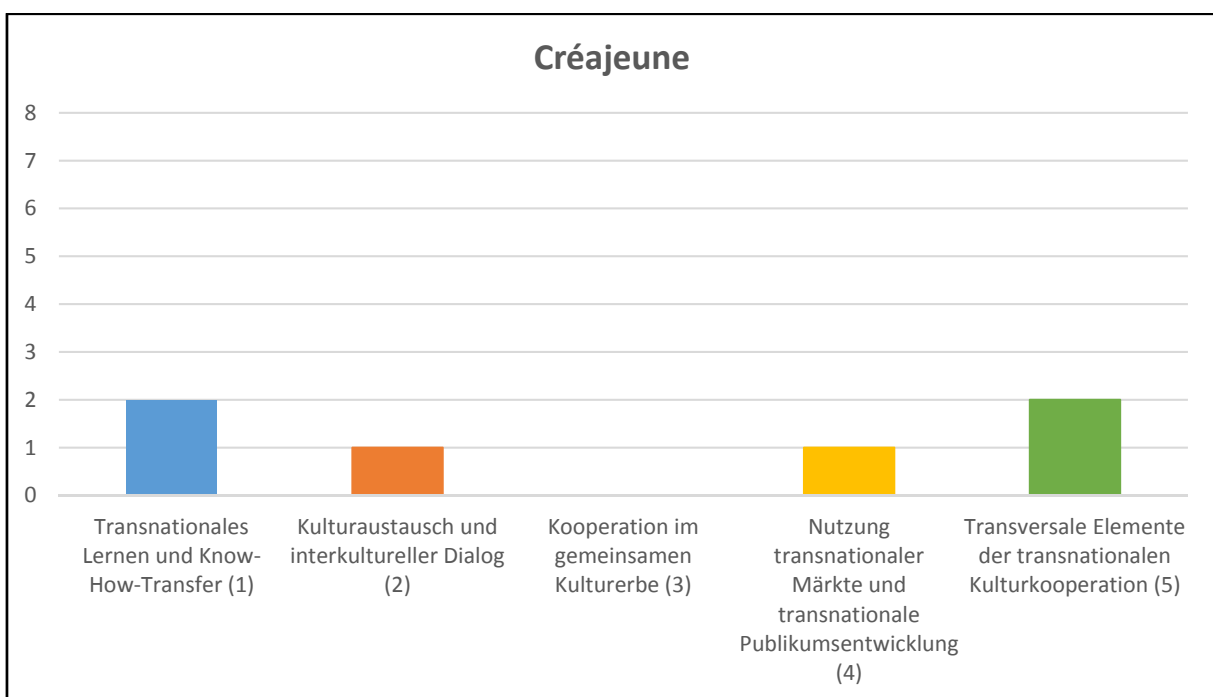
Kurzbeschreibung

Créajeune ist der Kinder- und Jugendfilmwettbewerb der Großregion, der jährlich stattfindet und Filme aus der gesamten Großregion zeigt. Die Filmpreise gibt es in drei Kategorien für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Sie werden von der Landesmedienanstalt des Saarlandes finanziert.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



Quelle: inforelais

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Projektes

- Das bemühte Projekt scheint positive Auswirkungen auf die kulturelle und künstlerische Zusammenarbeit in der Großregion zu entfalten und könnte in dieser Form weitergeführt werden.

3.1.10 Projekt 10 – Robert-Schuman-Chor (www.robert-Schuman.net)

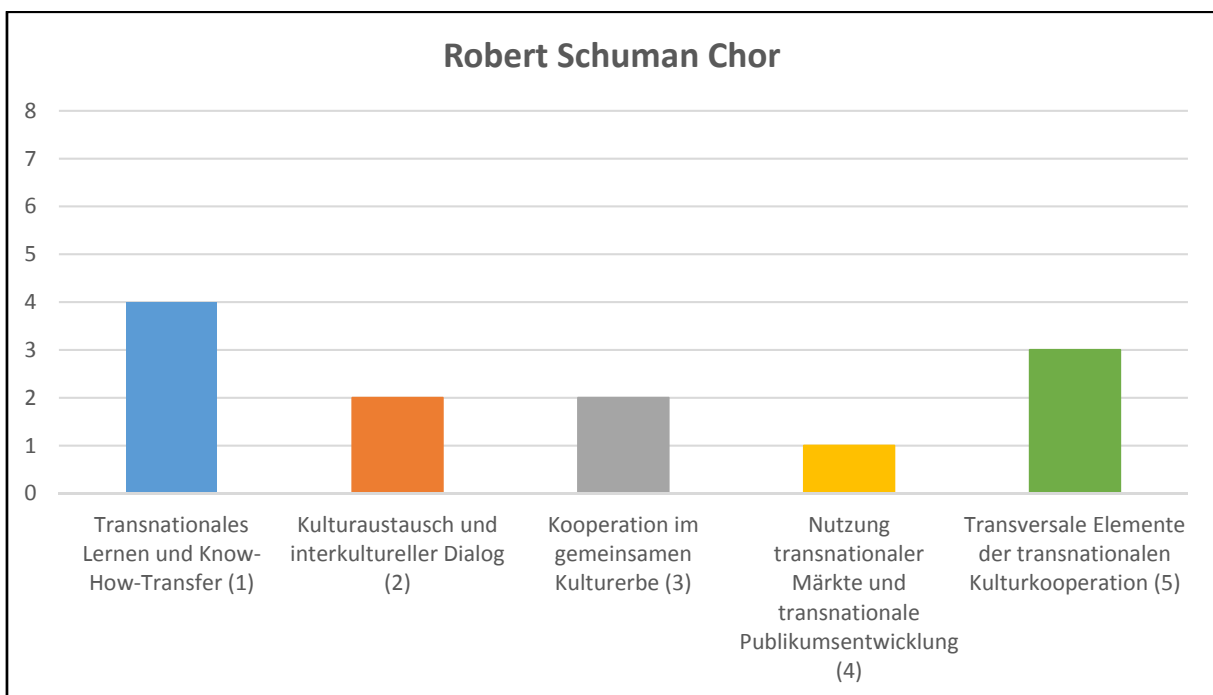
Kurzbeschreibung

Der Robert-Schuman-Chor unterstützt den Austausch und das Zusammenwachsen der Großregion sowie den Europäischen Gedanken seit 20 Jahren. Jugendliche Musiker aus verschiedenen Regionen singen gemeinsam im Chor, bereiten Auftritte vor und lernen so die praktische Zusammenarbeit in Europa sowie im Musikbereich.

Geographische Abdeckung

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

Transnationale Erfolgskriterien



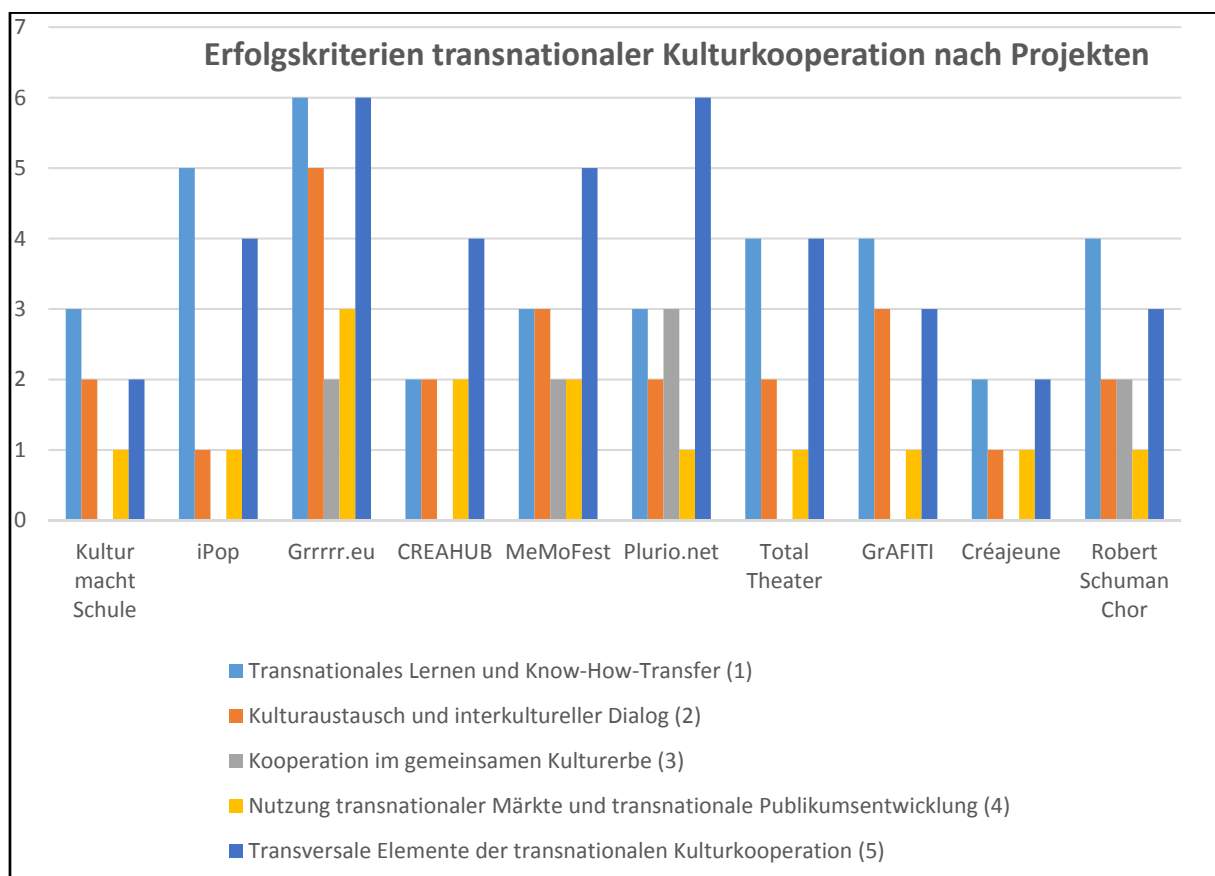
Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Projektes

- Das Projekt ist in die Jahre gekommen und deshalb stellen sich die Betreiber auch einige Grundsatzfragen. Das 20-Jahr-Jubiläum (2018) soll diesbezüglich einen Anstoß geben, über den Weiterbetrieb oder eine allfällige Einstellung des Robert-Schuman-Chors nachzudenken.
- Aufgrund der Situation erscheint es zielführend, in einen breiteren Diskussionsprozess mit den jugendlichen Sängern und Sängerinnen im Chor sowie den (Chor-)Musik-Stakeholdern in der Großregion und auf europäischer Ebene zu treten. Ein solcher Prozess sollte professionell moderiert werden.

3.2 Schlussfolgerungen aus Projektanalyse

Im Sub-Kapitel 3.2 wird eine vergleichende Analyse der zehn untersuchten Kulturkooperationsprojekte in der Großregion durchgeführt. Auf dieser Basis werden erste Schlussfolgerungen für eine Weiterentwicklung der Kulturkooperation in der Großregion generell (im Gegensatz zur einzelprojektbezogenen Analyse in Sub-Kapitel 3.1) ausgearbeitet. Zielsetzung ist das diesbezügliche kulturpolitische Handlungsspektrum aufzuzeigen und schrittweise zu möglichen Schwerpunktsetzungen der Kulturkooperation in der Großregion für 2018+ zu kommen.

In einem ersten Schritt werden in der folgenden Graphik die kumulierten Ergebnisse für alle zehn Kulturkooperationsprojekte, die in der Großregion analysiert wurden, dargestellt. Zu berücksichtigen ist, dass die Kriterien ausgearbeitet, allerdings nicht skaliert wurden. Jede Ausprägung wurde mit 1 bewertet sobald das Erfolgskriterium vom jeweiligen Projekt auch nur am Rande angesprochen wurde. Die folgende Übersicht ist deshalb nur eine thematische Annäherung und nicht eine Gesamtbewertung und auch kein Ranking. Weiters wurden die Erfolgskriterien nicht gewichtet. Welche Kriterien transnationaler Kulturkooperation in der Großregion in Zukunft eine zentralere Rolle als andere spielen sollen, ist eine kulturpolitische Entscheidung.



Quelle: inforelais

Sichtbar wird, dass das Projekt „grrrrr.eu“ bei weitem die meisten Erfolgskriterien für transnationale Kulturzusammenarbeit anspricht, gefolgt von plurio.net. Die Großregion verfügt im Bereich der **digitalen Vernetzung** mit beiden Plattformen bereits seit Jahren über Vorzeigeprojekte – insbesondere durch ihre konsequente mehrsprachige und transnationale Ausrichtung.

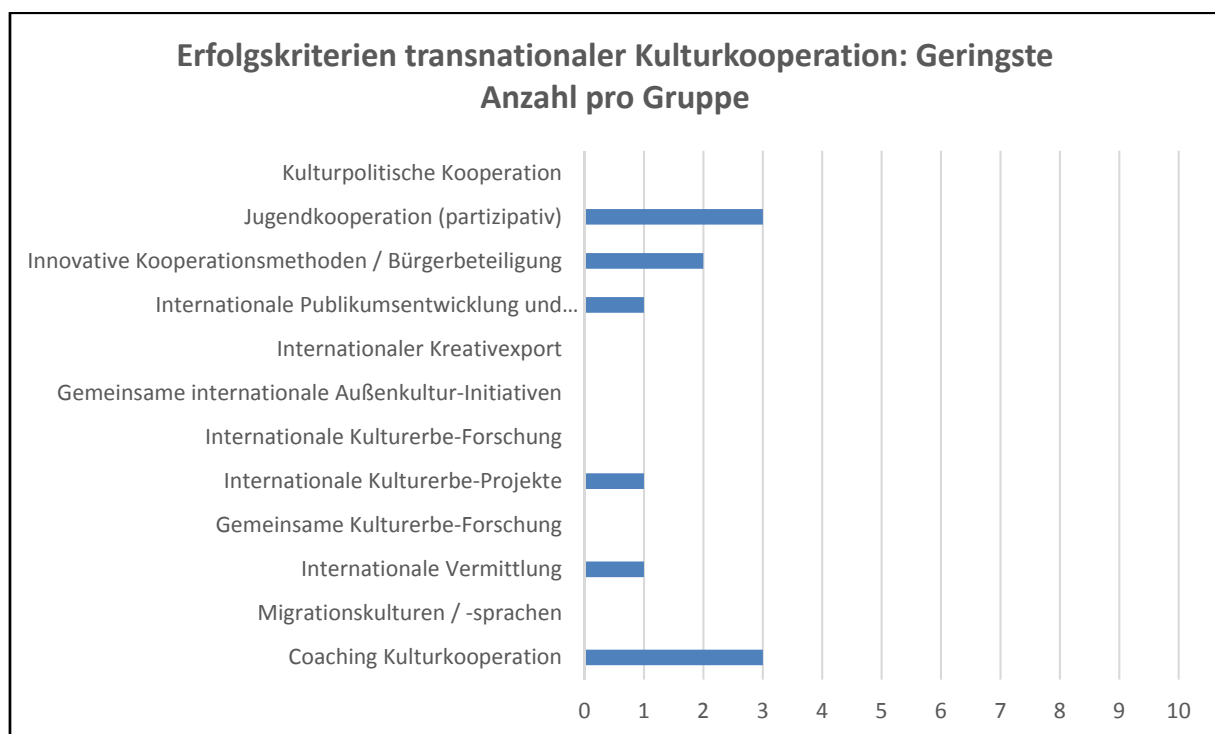
Die beiden **Theaterprojekte** „Total Théâtre“ und „GrAFiTi“ sind sehr ähnlich in ihrer Ausprägung transnationaler Erfolgskriterien, wobei „GrAFiTi“ das modernere und jüngere Projekt ist und „Total Théâtre“ sicherlich einen weiteren Impact erzielt (wobei die konkreten Daten nicht zur Verfügung

standen). Ähnlich wie die Theaterprojekte schneidet auch der **Robert-Schuman-Chor** im Hinblick auf die Erfolgskriterien ab.

Von den **bisher nicht realisierten Kulturkooperationsprojekten** spricht „MéMoFest“ die meisten Ausprägungen erfolgreicher transnationaler Kulturkooperation an, „iPop“ befindet sich im Mittelfeld (und noch in der Projektentwicklung) und „CREAHUB“ hätte demnach bisher am wenigsten transnationale Elemente herausgearbeitet.

Die **kleinen Kulturkooperationsprojekte** wie „Créajeune“ und „Kultur macht Schule“ sprechen naturgemäß weniger Erfolgskriterien transnationaler Kooperation an. Kultur macht Schule ist ein neues Projekt, das noch keine nachhaltigen transnationalen Kooperationsstrukturen aufbauen konnte. Für Créajeune war das vorhandene Informationsmaterial spärlicher.

Grundsätzlich scheint es auch **kein Forum** zu geben, in dem sich die **verschiedenen Träger transnationaler Kulturkooperationsprojekte** (zumindest einmal jährlich) treffen, austauschen, vernetzen und weiterbilden können. Es wird in keinem der analysierten Kulturkooperationsprojekte auf eine solche Veranstaltung oder ein breiteres Vernetzungstreffen hingewiesen.



Quelle: inforelais

Überraschend ist auch, dass zumindest im Rahmen der zehn zur Untersuchung ausgewählten Kulturkooperationsprojekte sich **kein einziges Vorhaben primär der kulturpolitischen Zusammenarbeit oder der strategischen Kulturentwicklung** widmet. Mit dem Verein Kulturraum Großregion haben die Kulturadministrationen in der Großregion bereits seit vielen Jahren eine gemeinsame Struktur, auf Basis derer solche Vorhaben entwickelt werden könnten. Ein einziger Ansatz diesbezüglich ist im Bereich des neuen Projektes „Kultur macht Schule“ als Potenzial sichtbar (aber nicht im vorliegenden Projektansatz eingearbeitet), und zwar zum Themenfeld „Kultur und Bildung“.

Im Vergleich zu anderen transnationalen Kooperationsräumen (z. B. Central Europe) waren der **gering ausgeprägte Fokus auf das gemeinsame Kulturerbe** im Sample der analysierten Projekte überraschend. Dies ist umso erstaunlicher als die Großregion über rund zwanzig Weltkulturerbestätten verfügt. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass bei diesen Erbestätten durchaus Standorte mit

einem klaren gemeinsamen thematischen Fokus dabei sind. Im Projektvorschlag „MéMoFest“ wurde beispielsweise auf das gemeinsame Industriekulturerbe hingewiesen (allerdings ohne spezifische Informationen zu liefern). Ein Kooperationsraum wie die Großregion wäre prädestiniert zu einer diesbezüglichen Zusammenarbeit beispielsweise sowohl im Hinblick auf die Kulturerbeforschung (mehrere Universitätsstandorte) als auch den Kulturtourismus. Vorteilhaft sind die teilweise geringen Distanzen (vgl. auch die diesbezügliche Darstellung im Projekt „MéMoFest“).

Thematisch auffällig ist die **geringe Ausprägung aller Projekte im Bereich „Nutzung transnationaler Märkte und transnationale Publikumsentwicklung“³**. Praktisch alle untersuchten Kulturkooperationsprojekte sind angebotsorientiert. Im Mittelpunkt steht somit durchgängig die Schaffung von neuen Kulturangeboten während die Nachfrageseite häufig weder im Hinblick auf systematische Vermittlungsangebote (transnational und/oder international), Nutzung weiterer Sprachen (z. B. Englisch) noch transnationale Markt- und Nachfrageanalysen bzw. systematische transnationale Öffentlichkeitsarbeitsstrategien bzw. partizipative Angebotsentwicklungstools (z. B. Co-Creation) hin, bearbeitet wird. Häufig sind in den Projekten, die Zielgruppen auch nur sehr generell definiert und nicht spezifiziert oder ihre Bedürfnisse analysiert.

Weiters zu berücksichtigen ist über alle analysierten Kulturkooperationsprojekte in der Großregion die **wenigen Aktivitäten im Hinblick auf die internationalen Dimensionen** der transnationalen Zusammenarbeit. Dies ist besonders bemerkenswert, da es sich bei der Großregion um einen „reifen“ Kooperationsraum handelt, in dem zahlreiche transnationale Vorhaben bereits seit mehr als zehn Jahren (Projektstarts teilweise in 2004 oder 2009) gemeinsam umgesetzt werden. Das gemeinsame Auftreten auf der europäischen, internationalen oder globalen Ebene seitens der kulturellen Akteure der Großregion im Rahmen der Kooperationsprojekte spielt praktisch keine Rolle (auch nicht in den neuesten Projektvorschlägen). Es gibt keine strategische Zusammenarbeit mit dem Kulturtourismus, die internationale Community sowie die Migrationsgesellschaft (die in Teilen der Großregion äußerst ausgeprägt sind) werden in praktisch keinem der untersuchten Projekte angesprochen.

Für manche Projekte waren Informationen zur **Projektentwicklung und –vorbereitung** vorhanden. Grundsätzlich scheint die Entwicklung von neuen gemeinsamen Kultur-Vorhaben in der Großregion beispielsweise zur Einreichung in Interreg-Projekten **sehr „organisch“** organisiert. Projektentwicklungsteam arbeiten im Rahmen von transnationalen Meetings an den Projektideen. Es bleibt unklar, ob professionelle (EU-)Projektentwickler oder Einreichagenturen eingebunden werden. Der „klassische“ Projektentwicklungsprozess über Mapping, Stakeholder-Einbindung, Needs-Assessment und darauf aufbauend der Formulierung von Projekteinreichungen scheint in der Regel nicht zur Anwendung zu kommen.

Die **Rolle des Vereins Kulturraum Großregion** scheint nicht vollkommen klar zu sein **im Hinblick auf Projektbeteiligungen** und diesbezügliches Leadership. Weiters bleibt unklar, warum sich der Verein an manchen Projekten beteiligen will (z. B. CREAMHUB), manche selbst durchführt (wie z. B. grrrrr.eu) und bei vielen anderen keine Rolle spielt. Die Interreg-Stellen haben dem Verein die Kompetenz abgesprochen, Projektleader zu sein (Absage zum CREAMHUB-Projekt). Da der Verein Kulturraum Großregion von den Kulturverwaltungen getragen ist, wäre er wahrscheinlich besonders geeignet als Träger von Projekten im Zuständigkeitsbereich der Kulturverwaltungen bzw. –politik (z. B. Kultur und Bildung, da beides hoheitliche Zuständigkeiten betrifft). Für Projekte in anderen Themenfeldern oder mit anderem Fokus (z. B. transnationale Kulturveranstaltungen oder grenzüberschreitende Kulturberichterstattung) wären wahrscheinlich private Kultureinrichtungen als Projektträger besser positioniert, die dann Strukturförderungen seitens der Kulturverwaltungen (oder aus einem gemeinsamen Fonds für transnationale Kulturprojekte in der Großregion) erhalten.

³ Nota bene: Das Erfolgskriterium Transnationale Publikumsentwicklung wurde auch mit „1“ bewertet, wenn das Projekt über keine Publikumsentwicklungsstrategie verfügt hat, sondern Publikum generell über die Grenze hinweg angesprochen hat.

Notwendig für die Entwicklung einer künftigen Rolle des **Vereins Kulturraum Großregion** ist auch eine **vertiefende Auseinandersetzung mit der Nachfrageseite**: Die Zielgruppen des Vereins könnte man vorläufig in drei Hauptgruppen einteilen:

- Die **Kulturpolitik** (1): Als Entscheidungsträger insbesondere auch im Hinblick auf die Finanzen müssen sie von allen transnationalen Kultur-Vorhaben in der Großregion überzeugt werden. (z. B. Fixierung von Schwerpunktthemen der Kulturkooperation und diesbezüglicher Budgets)
- Die **Kulturministerien** (2): Die Kooperationspartner im Verein Kulturraum Großregion sollten von einem Mehrwert durch die transnationale Zusammenarbeit profitieren (z. B. Kostenteilung für Themen, die für alle von Relevanz sind oder Know-How-Transfer in der Kulturpolitik, –unterstützung und –förderung, gemeinsame Mobilisierung von Kulturakteuren in Bezug zu den Kulturschwerpunktthemen der Großregion).
- Die **Kulturakteure** (3): Kultureinrichtungen, -initiativen und Künstler aus der Großregion, die transnationale Kooperationen planen oder umsetzen und dafür die Unterstützung der öffentlichen Hand benötigen.

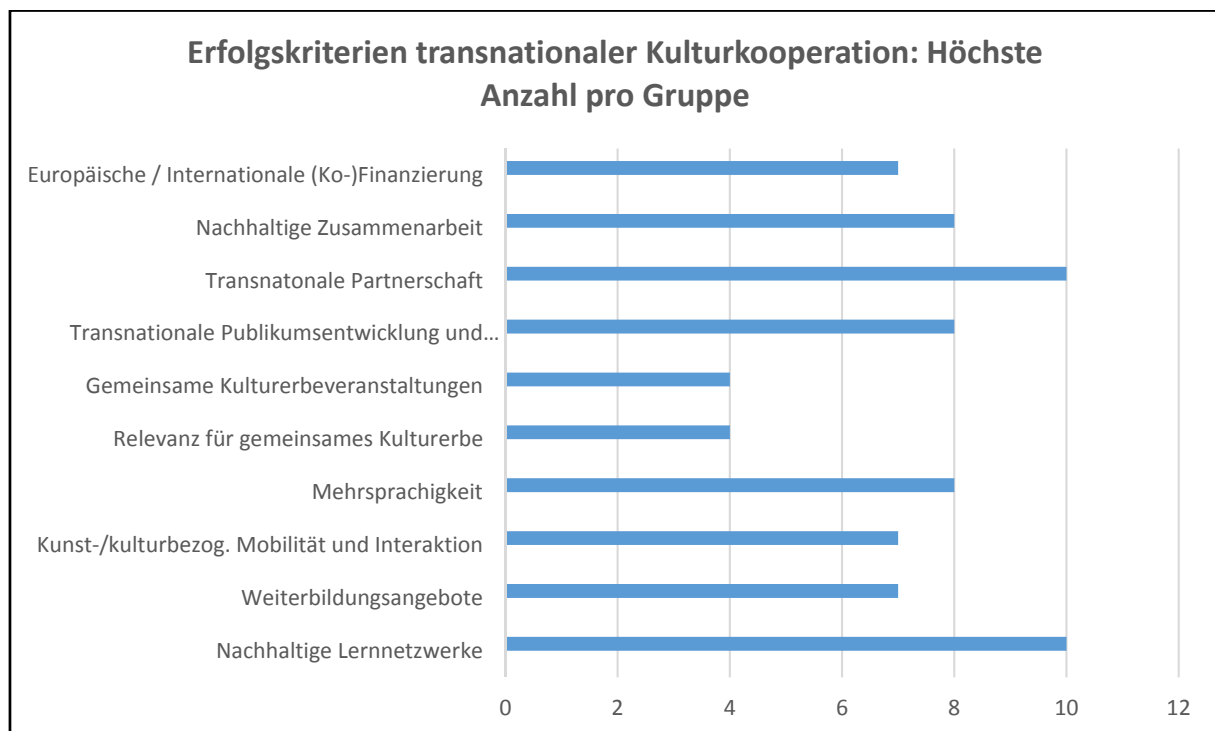
Für jede Gruppe muss Klarheit über deren konkrete Bedürfnisse bestehen, um maßgeschneiderte Interventionen planen zu können.

Da die meisten der in dieser Analyse untersuchten Projekte primär die **Kulturakteure** in der Großregion ansprechen, werden einige **Fragestellungen** im Hinblick auf diese Zielgruppe exemplarisch dargestellt:

- Welche Art von Kulturakteuren arbeitet bereits erfolgreich zusammen? (z. B. die Theaterinstitutionen der Großregion oder die ehrenamtlichen Redakteure von grrrrr.eu)
- Welche spezifischen Rahmenbedingungen ermöglichen diesen Kulturakteuren eine längerfristige Zusammenarbeit? (z. B. transnationale Vision für Kulturarbeit, personelle Strukturen oder Ehrenamt, öffentliche und politische Anerkennung, professionelles transnationales Projektmanagement, interkulturelle Kompetenzen, etc.)
- Welche Herausforderungen müssen Kulturakteure in bestehenden und geplanten transnationalen Projekten in der Großregion bewältigen und bei welchen von diesen Herausforderungen wird die Unterstützung der öffentlichen Hand benötigt? (z. B. Informationen über ein kulturelles Thema und wie das in den Nachbarregionen bearbeitet wird, Suche nach Kooperations- und Medienpartnern, Mobilisierung von spezifischen Zielgruppen wie Schulen, Finanzierung, etc.)
- Wie viele Kulturakteure arbeiten bereits zusammen, aus welchen Kulturbereichen und welche Sektoren sollten noch besser abgedeckt werden, da sie gemeinsame Kulturschwerpunktthemen (kulturpolitische Entscheidung) betreffen?
- Welche Arten von Kulturkooperationen können von bestehenden Förderinstrumenten (EU, national, regional, lokal) bereits abgedeckt werden und für welche (gewünschten) Kooperationsaktivitäten im Kulturbereich fehlt es an geeigneten Förderschienen? (jeweils mit Einschätzung des finanziellen Umfangs für die Großregion und Erfolgchancen)

Diese und ähnliche Fragestellungen werden einerseits nur im systematischen transnationalen Austausch mit den handelnden Kulturakteuren aus allen Regionen und Ländern der Großregion zu klären sein. Andererseits ist es notwendig, kulturpolitisch Klarheit herbeizuführen, welche Prioritäten für die transnationale Kulturkooperation in der Großregion gesetzt werden sollen, damit für alle Mitglieder im Verein Kulturraum Großregion eine Win-Win-Situation (und damit Motivation für langfristige Kooperation) erreicht werden kann.

Die Analyse jener Erfolgskriterien, die von den meisten Projekten angesprochen werden bzw. geplant sind, werden in der folgenden Übersicht dargestellt.



Quelle: inforelais

Praktisch alle Projekte basieren auf einem **längerfristig geplanten Austausch** (nachhaltige Lernnetzwerke) sowie auf einer transnationalen Partnerschaft, was bei der Analyse von transnationalen Kooperationsprojekten zu erwarten ist. Die Nutzung von EU-Förderungen – insbesondere Interreg – ist ausgesprochen ausgeprägt. Die Großregion verfügt mit ihrem „eigenen“ **Interreg-Programm über ein praktisches Tool zur Finanzierung** von transnationalen Kunst- und Kulturvorhaben. Allerdings wird die Nutzung von Interreg für Kulturvorhaben zunehmend komplexer.

Herausragend ist ebenfalls die **Mehrsprachigkeit** – ein äußerst positives Feature der Großregion an sich und der transnationalen Kulturprojekte im Besonderen. Die Kombination der Sprachen Französisch, Deutsch und Englisch scheint von den Projektträgern als besonders zukunftssträchtig angesehen zu werden. Erstaunlich war allerdings die **geringe Bedeutung des Luxemburgisch** bei den untersuchten Projekten. Gerade transnationale Projekte würden eine Möglichkeit darstellen auch weniger gesprochene (und übersetzte) Sprachen stärker zu fördern.

Weiterbildungsangebote (besonders Workshops in allen möglichen Ausprägungen) spielen in vielen der zehn untersuchten Projekte eine Rolle. Ebenfalls nicht überraschend ist die **kunst- und kulturbezogene Mobilität und die diesbezügliche Interaktion** wichtig – ein zentrales Element der Kulturarbeit und ein klarer Mehrwert im Kontext der transnationalen Zusammenarbeit.

Das Erfolgskriterium „Transnationale Publikumsentwicklung und der Kulturtourismus“ hat ebenfalls viele Nennungen. Dieses Erfolgskriterium wurde auch mit „1“ bewertet, wenn das Projekt über keine Publikumsentwicklungsstrategie verfügt hat, sondern Publikum generell über die Grenze hinweg angesprochen hat. Die **strategische Entwicklung von Publikum** und die zielgruppen-spezifische Ansprache sind in den Projekten allerdings nicht sehr entwickelt.

Gemeinsames Kulturerbe wird von vier der ausgewählten zehn transnationalen Kulturkooperationsprojekte in der Großregion angesprochen.

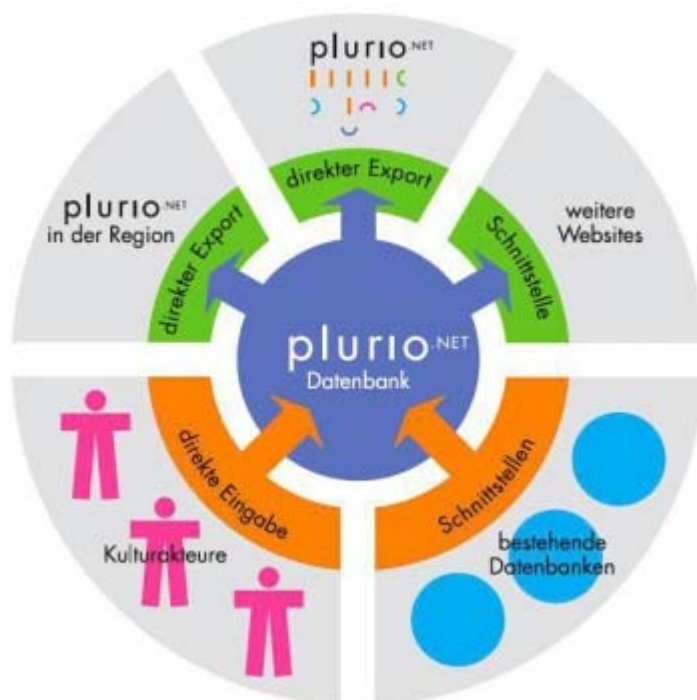
4. FOLLOW-UP CASE STUDIES

Für einen vertiefenden Einblick in die Rahmenbedingungen für transnationale Kulturprojekte wurden zwei Case Studies auf Basis der Entscheidungen der Regionalkoordinatoren durchgeführt. Case Study 1 umfasste die digitalen Kulturvernetzungsplattformen (Plurio.net und grrrrr.eu) und Case Study 2, das im Aufbau befindliche Vorhaben, iPop. Für jede Case Study wurde drei Interviews durchgeführt, die sowohl Projektträger- als auch Verwaltungsperspektiven berücksichtigten. Für die Gespräche wurde ein standardisierter Gesprächsleitfaden verwendet (siehe Annex 6.5 in diesem Bericht).

4.1 Case Study 1: Digitale Kulturvernetzungsplattformen in der Großregion

4.1.1 Projektbeschreibung

Plurio.net als die zentrale Kulturdatenbank der Großregion vereint Informationen über die Kultureinrichtungen des transnationalen Kooperationsraums mit Veranstaltungshinweisen, Jobangeboten und Projekteinreich- sowie Fördermöglichkeiten. Durch zahlreiche Interfaces ist Plurio.net mit anderen Websites verbunden, wo die Informationen (auf Wunsch nach spezifischen Filtern) weiter Verbreitung finden. Grrrrr.eu ist redaktionell orientiert: jugendliche Redakteure berichten von Kulturevents aus der Großregion. Auch Weiterbildung und Vernetzung spielen bei grrrrr.eu eine Rolle.



Quelle: <http://www.plurio.net/de/14/CMSdk,398/smid,37/die-entwicklerecke%3A-rss-feeds%2C-xml-schnittstellen%2C-api%2C-webs.html>

Die Inhalte werden von den Kulturakteuren selbst unter Bedingungen in die Datenbank von Plurio.net gestellt, die es Plurio ermöglichen diese als "public domain" - also als gemeinfreien Inhalt - der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Dies erfolgt im Rahmen einer Creative Commons Lizenz "Zero" (CC0)⁴.

⁴ <http://www.plurio.net/de/14/CMSdk,412/smid,37/plurio-net-%40-creative-commons.html>

Die Vorbereitungsarbeiten für Plurio.net und grrrrr.eu sind alle aus dem Kontext der Europäischen Kulturhauptstadt in der Großregion 2007 entstanden – grrrrr.eu etwas später unter Saarländischer Präsidentschaft. Grundsätzlich sollten die beiden Projekte verknüpft werden, was aber aus personellen Gründen in der primären Umsetzungsphase nicht möglich war. Diese Situation ist inzwischen überwunden. Die Daten von beiden Plattformen sind technisch vernetzt, bei grrrrr.eu kommen nur noch die Reportagen dazu, die von den jugendlichen Journalisten ausgearbeitet werden.

Zwei wichtige Aspekte, die bei dieser Case Study Beachtung finden müssen: Das Projekt Grrrrr.eu ist de facto seit Anfang 2017 eingestellt, da es über keine personelle Betreuung mehr im Rahmen des Vereins Kulturraum Großregion verfügt. Die Zukunft des Projektes Plurio.net wird derzeit intensiv diskutiert und auch kommerzielle Nutzungen stehen im Raum.

4.1.2 Selbsteinschätzung und Empfehlungen aus der Praxis

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, wie die Interviewpartner die Stärken und Schwächen der digitalen Kulturvernetzungsplattformen in der Großregion einschätzen.

Besonders gut gelungen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> Digitale Präsentation der Kulturakteure und -aktivitäten in der Großregion Die frische Art der Kommunikation und die Einbindung junger Redakteure auf grrrrr.eu, Die große Datenbank mit über 9.900 kulturadressen Das Jobportal und die Ausschreibungen / Calls Anfragen im Hinblick auf eine externe Nutzung der Kulturdatenbank (z. B. durch Tourismusorganisationen) 	<p>Für grrrrr.eu die Situation im Verein Kulturraum Großregion und damit eine fehlende Trägerstruktur</p> <p>Für Plurio.net:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die fehlende juristische Struktur Komplexe Governance Veraltete digitale Technologie Unterschiedlich intensive Nutzung in den Partnerregionen Verwaltungsreform in Frankreich und Konkurrenzplattformen Fehlen einer Neuausrichtungsstrategie Problemfelder bei der operativen Umsetzung (z. B. Qualitätskontrolle)

Aus den bisherigen Erfahrungen können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

- Definition der Nachfragesituation in allen Partnerregionen
- Klare Fokussierung auf Zielgruppen
- Intensivere Nutzung der sozialen Medien
- Klare Rollenverteilung im Projekt
- Genaue Vereinbarungen im Hinblick auf die Projektfinanzierung und die Beiträge der Partner
- Einschätzung der Folgekosten und -arbeiten am Projektbeginn
- Umsetzung in einer eigenen juristischen Struktur
- Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung von transnationalen Projekten (Sichtwort: Abstimmungserfordernisse und Mehrsprachigkeit)
- Steering groups mit Experten-Know-How
- Maßnahmen zur Überbrückung der räumlichen Distanz in der operativen Umsetzung
- Nachbesetzung von Mitarbeitern in der Weise, dass kein Know-How-Verlust entsteht

4.1.3 Zukunftsperspektiven aus Sicht der Interviewten

Der Einfluss der beiden digitalen Plattformen auf die Kulturentwicklung erscheint den Interviewpartnern im Moment limitiert, da sie nicht wirklich aktiv betrieben werden. Für beide

Plattformen wäre es notwendig, die Sichtbarkeit zu erhöhen, die Social Media viel intensiver und strategischer zu nutzen sowie grenzüberschreitende Kontakte zu intensivieren. Eine kommerzielle Nutzung der Kulturdatenbank Plurio.net wäre für manche der handelnden Akteure eine klare Zukunftsperspektive – auch mit der Hoffnung verbunden, Einnahmen zu generieren. Was die Website Plurio.net betrifft, so würde diese eine bessere Sichtbarkeit benötigen und eine intensivere Nutzung der vorhandenen Daten durch die User. Die Steering Group müsste umgestellt werden und mit Fachleuten besetzt werden. Die Bewohner sollten ebenfalls Plurio.net stärker nutzen. Das kulturelle Erbe und der Kulturtourismus wären auch Anknüpfungspunkte für Plurio.net. Es könnten darüber hinaus beide Projekte in Zukunft beim Verein Kulturraum Großregion angesiedelt werden.

4.1.4 Empfehlungen aus Expertensicht

Grundsätzliche Entscheidungen stehen an, da die digitalen Kultur-Vernetzungsplattformen in der Großregion zum Stillstand gekommen sind. Aus Expertensicht werden eine strategische und drei operative Handlungsoptionen vorgeschlagen. Für alle vier sind noch vorbereitende Recherchen notwendig.

Handlungsoption (ohne Ranking)	Vorbereitungsschritte für Entscheidungsfindung
Weiterentwicklung der Großregion als Kultur-Digital-Hotspot mit internationalem Netzwerk (1 – strategische Option)	Austausch über aktuellen Status von kulturpolitischen Initiativen / (nationale, regionale, lokale) Programmen / Diskussionen in Bezug auf die digitale Welt in den Partnerregionen der Großregion
Kommerzielle Teil- oder Gesamtnutzung der Plurio.net Datenbank (2)	Klärung der (urheber-)rechtlichen Machbarkeit und der wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit mit Rechtsberatern und Digital Data Experten
Gemeinsamer Relaunch von Plurio.net und grrrrr.eu mit einer neuen Brand und Markennamen“ (3)	Organisation eines Workshop mit den derzeitigen B2B-Usern zur Diskussion und Co-Creation einer allfälligen Fortführung als Datenbank mit Interfaces unter neuem Branding
Gesamt- oder Teil-Beendigung des Projektes Plurio.net (z. B. Fortbestand als luxemburgisches Projekt) und (temporäre) Wiederaufnahme von grrrrr.eu (4)	Rechtliche und förderliche Abklärung der Konsequenzen einer Beendigung und rasche Klärung, ob eine temporäre Fortführung von grrrrr.eu bei der ALAC möglich ist

4.1.5 Entscheidungen zu Plurio.net und grrrrr.eu im November 2017

In ihrer Sitzung vom 20. November 2017 haben die Regionalkoordinatoren beschlossen, dass

- Plurio.net in einer B2B-Version mit einer Website light 2018 weitergeführt werden soll
- breitere Vernetzungen von Plurio.net mit digitalen Plattformen wie Szenik.eu angestrebt werden und mittelfristig in einem Interreg-Projekt umgesetzt werden können
- die bestehende Steering Group aufgelöst und durch ein strategisches Berichtswesen ersetzt werden soll
- angefragt wird, ob die Arbeitsgruppe Jugend in der Großregion allfällig Interesse an einer Fortführung von grrrrr.eu hat

4.2 Case Study 2: iPop

4.2.1 Projektbeschreibung

In der Großregion soll ein neues transnationales Angebot im Bereich Popmusik entstehen – das Projekt iPop. Es schließt an ein Interreg-Projekt an (Multipistes), das im Jahre 2016 in der Großregion abgeschlossen wurde. Während das Vorhaben iPop auf musikwirtschaftliche Fragestellungen, den Musik-Entrepreneur und den Zugang zu den verschiedenen Märkten in der Großregion fokussiert, war das Projekt „Multipistes“ der künstlerischen Entwicklung der Musiker und Musikerinnen (Musikprojektentwicklung) in der Großregion gewidmet.

Das Projekt iPop wird seit einer Weile vorbereitet und hat naturgemäß zahlreiche Entwicklungen durchlaufen. Meilensteine der Vorbereitungsarbeit waren die Beauftragung der Machbarkeitsstudie (Fertigstellung: November 2015) sowie des Businessplans (Beauftragung im Februar 2017) Laut aktuellem Planungsstand (November 2017) stellt sich das Vorhaben wie folgt dar:

Das operative Projektteam besteht aus einem Projektleiter (Michael Kernbach, Popfarm Bonn) und einem Projektmanagement und Koordination in der Großregion seitens der Stadt Trier (Kristina Welker, Roman Schleimer).

Die Förderer der Projektvorbereitung sind die folgenden Einrichtungen:

- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz
- Stadt Trier
- Ministerium für Kultur des Saarlandes
- Kulturministerium Luxemburg
- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
- Musiknetzwerk Trier
- Popfarm Bonn

Die bestehenden Unterstützer sollen ebenfalls die Projektpartner für die Umsetzung der Weiterbildungsschiene werden. Als Projektträger ist der Verein Kulturraum Großregion angedacht. Diesbezügliche Entscheidungen konnten bis dato aber noch nicht getroffen werden. Als alternativer Projektträger würde eventuell das Musiknetzwerk Trier e. V. in Frage kommen. Die Gründung von thematischen Hubs in der Großregion wurde aus Kostengründen verworfen.

Die zentrale Zielgruppe für das Projekt sind Musiker in der Großregion. Sie brauchen keine spezifischen Abschlüsse für eine Teilnahme am Weiterbildungsprogramm – auch Laien können teilnehmen.

Geplant ist ein dezentrales Trainingsprogramm, das Informationen zu den Marktbedingungen in allen Ländern und Regionen der Großregion vermittelt. Die Teilnehmer nehmen an dezentralen Trainings teil und sobald sie alle Module (Gesamt-Curriculum) absolviert haben, bekommen sie über die Medienpartner (ebenfalls im Projekt aufgebaut) ein Netzwerk für Öffentlichkeitsarbeit an die Hand. Dieses unterstützt bei der transnationalen Verbreitung des Werkes des nun geschulten Popmusikers. Ein Programm mit Zertifikatsabschluss besteht als mittelfristige Perspektive – allerdings nicht für die Umsetzung in der ersten Phase.

Derzeit wird an der Fertigstellung des Business Plans gearbeitet. In diesem Kontext wird auch demnächst eine Online-Plattform freigeschaltet, die einer Bedarfsanalyse für dieses neue Weiterbildungsangebot in der Großregion dienen soll.

4.2.2 Selbsteinschätzung und Empfehlungen aus der Praxis

Die tabellarische Übersicht stellt die Stärken und Schwächen des Projektes iPop aus Sicht der Interviewpartner dar:

Besonders gut gelungen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Interesse über die gesamte Vorbereitungszeit • Ergänzung des Erfolgs von Multipistes • Fachliche Engagement von Herrn Kernbach (Projektleiter) • Professionelles Projektmanagement seitens der Stadt Trier 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt im Moment auf Einzelperson aufgebaut • Strukturelle Unterschiede in den Partnerregionen im Hinblick auf die Ansiedlung im Kultur- oder Bildungsressort • Unklarheiten bei manchen Interviewpartnern im Hinblick auf Zielgruppen und Projektdetails (der Businessplan soll Anfang 2018 diesbezüglich Abhilfe schaffen) • Keine Servicestrukturen in der Großregion beim Aufbau transnationaler Kulturprojekte.

Aufgrund der Erfahrungen mit der Projektvorbereitung bisher, können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

- Genaue Definition der Kooperationspartner und der Stakeholder für das transnationale Kooperationsprojekt
- Detailliertere Ausarbeitung der Projektinhalte für eine allfällige Einreichung im Interreg-Programm
- Für eine allfällige Beteiligung der Wallonie müssen Partner gefunden werden

Generell (über iPop hinaus) wird für die Vorbereitung von transnationalen Kulturprojekten in der Großregion auf folgende Empfehlungen verwiesen:

- Ausreichend Zeit nehmen, um über die Inhalte von Projekten zu sprechen
- Eine Basisidee mit den Partnern besprechen und nicht ein fix und fertiges Vorhaben
- Investieren in Übersetzungen bei der Projektentwicklung, damit sich alle differenziert einbringen können
- Zeit in die Kenntnis der Strukturen im Partnerland investieren. Die muss man zuerst verstehen.
- Hilfe suchen und annehmen für die transnationale Kulturkooperation
- Förderprogramme ansprechen auf nationaler, regional und vor allem auch auf EU-Ebene

4.2.3 Zukunftsperspektiven aus Sicht der Interviewten

Die Interviewten zum Vorhaben iPop artikulieren folgende Zukunftsperspektiven: Aus dem Blickwinkel der Kulturverwaltungen hat iPop das Potenzial, ein erfolgreiches Projekt für die Großregion zu werden, da es einen grenzüberschreitenden Charakter hat und die Ziele des Vereins Kulturraum Großregion anspricht (z. B. die grenzüberschreitende Mobilität von Künstlern, das Vernetzen und das Schaffen von gemeinsamen Strukturen). Wichtig zu berücksichtigen ist, dass eine transnationale Musik-Weiterbildung ein neuartiges Konzept ist und deshalb besonders interessant für den kulturellen Bereich. Für den Fokus jung-urban-grenzüberschreitend würden dringend Projekte benötigt, die dazu führen, dass sich junge Leute in der Großregion engagieren und vernetzen. Die Europamüdigkeit wäre auch in der Großregion weit verbreitet und Maßnahmen zum Aufzeigen von Potenzialen, die die Großregion bietet wären notwendig – wie eben die unmittelbaren Zugänge zu vier Ländern und kultureller Vielfalt. Die Möglichkeiten wären vielfach breiter als in den Hauptstädten, wo es viel mehr Konkurrenz gäbe. Ein gelungenes Beispiel für ein jüngeres Branding der Großregion wäre auch die Rockhal in Esch-sur-Alzette, die bei der Jugend auch überregional bekannt ist und genützt wird. In der Wallonie hingegen, sind neue Initiativen im Bereich der Musik im Moment keine Priorität

4.2.4 Empfehlungen aus Expertensicht

Aus der externen Sicht ist der unterschiedliche Informationsstand der Interviewten auffällig. Dieser soll bis Anfang 2018 behoben werden, wenn der Businessplan vorliegt und den Regionalkoordinatoren präsentiert wird. Grundsätzlich zu berücksichtigen ist auch die Einschätzung in den Case Study Interviews, dass eine Finanzierung aus Interreg (oder anderen EU-Quellen) unerlässlich scheint, um ein angemessenes Budgetvolumen für die Umsetzung zu erzielen. Dafür ist rasches Handeln notwendig, um allfällige Finanzierungsmöglichkeiten in Interreg noch vor dem Ende der Programmlaufzeit 2020 zu fixieren. Folgende Eckpunkte sind für eine Interreg-Einreichung systematisch vorzubereiten (allfällig über den Businessplan hinaus):

- Struktur der Partnerschaft
- Ziele, Aktivitäten, Inhalte
- Budget und Finanzierung

Falls ein Projektstart in der laufenden Interreg-Periode nicht mehr gelingen würde, würde dies eine Verzögerung der umfassenden Projektrealisierung um mehrere Jahre bedeuten.

4.3 Lessons learnt aus Case Study 1 und 2

Der Kontext der beiden Case Studies spannt einen sehr weiten Bogen, da es sich bei Plurio.net um eines der strategischen und langfristigen gemeinsamen Kulturprojekte in der Großregion handelt. Im Gegensatz dazu ist iPop eine im Aufbau befindliche Initiative. In den folgenden Kapiteln werden Schlüsselemente im Hinblick auf die kulturelle Zusammenarbeit herausgearbeitet, die aus den beiden Case Studies abgeleitet werden können. Diese sollen auch die künftigen Schwerpunkte transnationaler Kulturkooperation beeinflussen.

4.3.1 Transnationale Partnerschaft

In Bezug auf die transnationalen Partnerschaften kann festgehalten werden, dass aus Sicht der Interviewten folgende Elemente wichtig zu berücksichtigen sind:

- Großevents, wie die gemeinsame Kulturhauptstadt 2007 in der Großregion, sind Driver für die Intensivierung der Zusammenarbeit. Sie haben auch Mobilisierungspotenzial im Hinblick auf Entscheidungsträger und Politik. Schwierig ist es allerdings die Dynamik solcher Events nachhaltig für die Zukunft zu sichern.
- Das Modell der QuattroPole hat sich für die kulturelle Zusammenarbeit der vier urbanen Zentren in der Großregion bisher sehr bewährt und könnte ein Ansatzpunkt für die Neuausrichtung des Vereins Kulturraum Großregion sein.
- Die Projektträgerschaft ist ein komplexes Thema und die diesbezügliche Rolle des Vereins Kulturraum Großregion weder strategisch noch operativ geklärt. Auch Steering Group-Modelle wie im Bereich Plurio.net haben sich nicht bewährt, da zumindest für den Digitalbereich die fachliche Kompetenz notwendig wäre.
- Die Partnersuche in der Großregion gestaltet sich nach wie vor komplex für Projektträger. One-stop-shop-Modelle, wo diesbezügliches Know-How gebündelt und abgerufen werden könnte, wären sehr hilfreich laut Projektträgern. Der Verein Kulturraum Großregion könnte eine solche Rolle spielen.
- Der Fokus von Projekten sollte auf jeden Fall in der Großregion liegen. Es besteht allerdings Offenheit und Interesse den Austausch mit externen internationalen Partnern weiterzuentwickeln.

- Potenziale für die Intensivierung der Kooperation bestehen sowohl innerhalb der Großregion (z. B. durch die bessere Verknüpfung der digitalen Plattformen untereinander) als auch mit externen Partnern (z. B. im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit digitalen Kulturplattformen außerhalb der Großregion) und auf internationalem Niveau (für Plurio.net war das in der Vergangenheit schon der Fall).

4.3.2 Administrative und politische Rahmenbedingungen

Die Rolle der Verwaltung und Politik ist zentral für eine nachhaltige Entwicklung der transnationalen kulturellen Zusammenarbeit – nicht zuletzt, weil diese Stellen auch über Projektfinanzierungen und thematische Schwerpunkte entscheiden. Aus Sicht der Gesprächspartner sind folgende Punkte im Hinblick auf die administrativen und politischen Rahmenbedingungen für Kulturkooperation in der Großregion relevant:

- Die EU-Programme und insbesondere Interreg sind sehr wichtig für die kulturelle Zusammenarbeit. Sie erlauben auch den besseren Zugang zu nationalen Ko-Finanzierungsmitteln, die ohne EU-Förderung nicht (in diesem Ausmaß) verfügbar wären.
- Der praktische Zugang zu Interreg-Projekten für Träger von Kulturprojekten hat sich in den letzten Jahren allerdings verkompliziert. Dies liegt zum einen an der thematischen Ausrichtung der Programme, aber auch am Verwaltungsaufwand. Interreg-erfahrene Vertreter der Verwaltung sind allerdings überzeugt, dass dieses Fördermanagement-Know-How vermittelt werden kann.
- Offen ist, ob sich der Einsatz für einen Kleinprojektfonds im Rahmen des Interreg-Programms lohnt. Die konkrete Abwicklung schien an den Bedürfnissen des Kultursektors vorbeizugehen. Gleichzeitig würde ein kleines flexibles Finanzierungstool benötigt werden. Es wird deshalb auch an einen national finanzierten Kleinprojektfonds gedacht.
- Handlungsbedarf gibt es im Hinblick auf die Aufteilung der Finanzierung auf die Partnerregionen bei gemeinsamen transnationalen Kulturvorhaben. Was ist eine gerechte Aufteilung von finanziellen Lasten und welche Gegenleistungen können diesbezüglich für die eigene Region erwartet werden.
- Die Unterstützung seitens der Politik und Verwaltung in der Großregion für den Aufbau von Projekten wie beispielsweise iPop wird von den Projektträgern positiv beurteilt. Sie geht auch über die Bereitstellung von finanziellen Mitteln hinaus und beinhaltet z. B. die Unterstützung bei der Suche nach Partnern oder die Bereitstellung von Mitarbeitern für die Projektentwicklung.
- Kulturpolitische Initiativen könnten die Sichtbarkeit der vorhandenen Kulturdaten und des gemeinsamen kulturellen Erbes fördern. Das Themenfeld „Rolle der Digitalisierung in der Kultur“ könnte angesprochen werden. Künstlermobilität sollte gefördert bzw. ein eigener Fördertopf geschaffen werden. Für iPop wäre eine gemeinsame Initiative der Kulturpolitiker der Großregion zur Vereinheitlichung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Musiker in verschiedenen EU-Mitgliedsländern zielführend. So könnten Pop-Musiker die Märkte in der Großregion viel besser nützen. Mobilität und juristische, steuerliche Beratung sind für iPop ebenfalls wichtig.

4.3.3 Publikum und Märkte der Kulturkooperation

Die Nachfrageseite ist in vielen Kulturprojekten nicht der primäre Fokus. Das gilt für die Großregion wie auch für viele andere Kulturinitiativen in ganz Europa. Die Interviewten wiesen auf folgende Elemente im Hinblick auf die Nachfrageorientierung für transnationale Kulturprojekte hin:

- Die Zielgruppen werden oft implizit mitgedacht, aber selten kommt es zu einer umfassenden und schriftlichen Definition aller relevanter Zielgruppen für ein transnationales Kulturvorhaben. Der Zielgruppenkatalog ist häufig breit und nicht spezifisch. Analysen über die Bedürfnisse und das Verhalten von Nutzern werden nur eingeschränkt durchgeführt oder sind wie bei iPop erst in der Vorbereitung.
- Eine breitere Orientierung zu internationalen Zielgruppen erfolgt, wenn überhaupt, nur punktuell. Das gilt auch für den Kulturtourismus. Die Einbindung der internationalen Dimension in das iPop-Projekt sehen die Befragten klar positiv – vor allem im Hinblick auf internationale Studierende in der Großregion.
- Das User-Involvement hat bei früheren Ansätzen in Plurio.net einmal eine Rolle gespielt. Es ist aber kein Tool, das systematisch für die Weiterentwicklung von bestehenden Kulturkooperationsprojekten oder bei der Projektentwicklung eingesetzt wird.
- Social Media werden als künftig wichtigeres Kommunikationsinstrument für transnationale Kooperationsprojekte verstanden. Beklagt wird auch die mangelnde grenzüberschreitende Orientierung und Berichterstattung der regionalen Medien.
- Ein neues moderneres und junges Branding der Großregion wird als eine Zielsetzung für die Zukunft gesehen, die unbedingt weiterverfolgt werden sollte und die Potential hat, von der Kulturpolitik unterstützt zu werden.

Die Case Studies geben vertiefenden Einblick in verschiedene grundsätzliche Fragestellungen. Kapitel 4 hat diese systematisch dargestellt. Mit dieser Analyse der Herausforderungen können in Kapitel 5 die daraus resultierenden Schlussfolgerungen ausgearbeitet werden.

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ZUKUNFTSSZENARIEN

Aus dem Vorschlag für Erfolgskriterien transnationaler Kulturzusammenarbeit, den umfassenden Analysen von zehn repräsentativen Kulturkooperationsprojekten, den Ergebnissen des Workshops mit den Regionalkoordinatoren vom Oktober 2017 sowie den zwei Case Studies werden in Kapitel 5 nun die abschließenden Schlussfolgerungen für die Studie dargestellt. Sie beinhalten drei mögliche Zukunftsszenarien für den Verein Kulturraum Großregion. Jede Handlungsoption ist naturgemäß mit unterschiedlichen Konsequenzen im Hinblick auf inhaltliche Schwerpunktsetzungen und personelle Ausstattung des Vereins Kulturraum Großregion verbunden. Die Rolle der Regionalkoordinatoren kann ebenfalls daraus abgeleitet weiter vertieft werden.

5.1 Verein Kulturraum Großregion: Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation

Aus Expertensicht sollten folgende grundsätzlichen Festlegungen für die transnationale Kulturzusammenarbeit in der Großregion hohe Relevanz für die Neuausrichtung des Vereins Kulturraum Großregion sowie damit auch für die Stärkung der kulturellen Kooperation im transnationalen Raum haben:

- **Bekanntnis zur Zusammenarbeit und gute Kooperationskultur fortsetzen**
Das grundsätzliche Bekenntnis zur transnationalen Kulturkooperation in der Großregion sollte weiterhin außer Streit gestellt werden. In allen Austausch im Hinblick auf diese Studie wurde von allen Beteiligten bekräftigt, dass diese Zusammenarbeit wertvoll wäre und fortgesetzt werden soll. Sie lebt auch auf Basis einer gelebten Kulturkooperation seitens der Akteure in der Großregion – eine wertvolle Grundlage. Das große Engagement der Beteiligten in den Verwaltungen zur Vernetzung des kulturellen Sektors ist bemerkenswert und sollte ebenso aufrechterhalten bleiben.
- **Komplexität als fixes Element der transnationalen Kooperation akzeptieren**
Die Strukturen sind in jedem Partnerland und –region unterschiedlich. Die kulturpolitischen Schwerpunktsetzungen werden immer divergieren und sind laufenden Änderungen unterworfen – das ist Teil des demokratischen Prozesses. Der Aufbau von transnationalen Kooperation wird immer zeitaufwändiger sein als für rein lokale Projekte. Transnationale Kooperation ist demnach als ein langfristiger Prozess mit sehr starker Kommunikationskomponente zu verstehen.
- **Mehrsprachigkeit und Multikulturalität sind Schätze im 21. Jahrhundert**
Mehrsprachigkeit und damit der Zugang zu unterschiedlichen kulturellen Herangehensweisen sind ein enormer Mehrwert in einer globalen Welt. Die Großregion ermöglicht im Kleinen für die „große“ Welt zu lernen. Das sind exzellente Voraussetzungen für die Einbindung von beispielsweise internationalen Studierenden. Dafür braucht die Großregion aber ein junges und neues Branding. Das Engagement der Großregion für den europäischen Einigungsprozess könnte diesbezüglich auch für die globale Ebene ein Alleinstellungsmerkmal sein.
- **Spezifische Stellung und Kompetenzen des Vereins Kulturraum Großregion nützen**
Die Arbeit des Vereins sollte auf jene Bereiche der transnationalen Kulturkooperation konzentriert werden, für die keine anderen Träger der Großregion Kompetenzen haben. Dies sind typischerweise jene, für die nur die Kulturverwaltung und –politik zuständig sind: kulturpolitische Schwerpunktthemen, rechtliche Rahmenbedingungen und Informations-/Servicetätigkeit, Branding und internationale Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit in

transnationalen Kulturprojekten sollte hingegen Angelegenheit der Kultureinrichtungen und –akteure in der Großregion sein. Der Verein wäre demnach ein Ermöglicher, aber kein Umsetzer. Er wäre auch kein Träger von Einzelprojekten der transnationalen Kulturzusammenarbeit, sondern ausschließlich federführend in strategischen Kulturvorhaben tätig.

- **Mobilitätsförderung ist ein zentrales Element der transnationalen Kooperation**

Mobilität der Kulturakteure ist ein zentrales Element der transnationalen Zusammenarbeit, da sie Begegnung und Austausch erlaubt. Diese wird zwar in den einzelnen Kooperationsprojekten während der Projektlaufzeit umgesetzt, aber es gibt keine gemeinsame dauerhafte Mobilitätsinitiative in der Großregion für Kunst, Kultur, Kreativwirtschaft und (Kultur-)Wissenschaft sowie Kulturverwaltung.

- **Gemeinsame Themen in den Vordergrund stellen**

Mobilität ist ein gemeinsames Thema der Großregion. Spezifischer ist es auch das industriekulturelle Erbe, von dem die Großregion geprägt ist, und der Umgang mit diesen großen Infrastrukturen im 21. Jahrhundert. Gemeinsam war praktisch allen untersuchten transnationalen Projekten das Fehlen einer Publikumsentwicklungsstrategie inklusive umfassender Vermittlungsangebote. Zugänge zu Kunst und Kultur zu schaffen (inkl. der diesbezüglichen Bildung) und die Relevanz für heutige Gesellschaften aufzuzeigen, sind zentrale Zukunftsaufgaben. Die Bedeutung der Digitalisierung für die Kulturentwicklung und –förderung in der Großregion ist ebenfalls wichtig für künftige kulturpolitische Ausrichtungen – nicht nur in der Großregion, sondern generell. Die Ansprache und Einbindung von Jugendlichen für transnationale Kulturarbeit sowie für ein jugendliches Branding ist auch ein Anliegen der Kulturakteure der Großregion.

- **Unterschiedlicher Entwicklungsstände als Potenzial für Know-How-Transfer verstehen**

In der Großregion sind die unterschiedlichen Kulturthemen naturgemäß unterschiedlich entwickelt. Dieses Faktum hat enormes Potenzial für einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Kulturverwaltungen. Der Zugang zu Guter Praxis ist Großteils unkompliziert aufgrund der geringen räumlichen Distanzen und der ausgeprägten Mehrsprachigkeit. Problematisch ist allerdings, dass diese Informationen nicht systematisch aufbereitet werden. Die Träger von transnationalen Kulturkooperationsprojekten verfügen außerdem über kein Forum für den Know-How-Austausch und zur systematischen Artikulierung von ihren Herausforderungen.

- **Gemeinsames Kulturerbe bearbeiten**

Kooperationsinteresse und –begeisterung ist begründet in positiven Emotionen wie dem Gefühl von Gemeinsamkeit und Zugehörigkeit. Das gemeinsame Kulturerbe der Großregion ist ein Element, das Potenzial hat, die Großregion authentisch darzustellen. „Shared history“ würde aber zu kurz greifen, wenn sie wie in vielen Regionen Europas, rein für touristische Ziele aufbereitet wird. Sie beinhaltet vielmehr und primär eine umfassende Einbindung der Bevölkerung vor Ort in Aufarbeitung und Vermittlung. Sie integriert zeitgenössische Kunst- und Kulturströmungen als kulturelles Erbe von Morgen und diesbezügliche Archivierungsfragen. Sie berücksichtigt auch internationale Verbindungen. Das gemeinsame Kulturerbe ist eine Chance für die Großregion, die bisher noch nicht umgesetzt wurde.

- **Internationale Dimension der Kulturzusammenarbeit der Großregion stärken**

Die Bereitschaft für eine stärkere Öffnung zur Kooperation mit Partnern außerhalb der Großregion ist gegeben. Die Akteure sind sich aber auch einig, dass sich der Kern der Zusammenarbeit auf die Großregion selbst konzentrieren sollte – eine zielführende Festlegung. Internationale Potenziale bestehen besonders für die systematische Einbindung

der internationalen Studierenden und Wissenschaftler, die sich bereits in der Großregion befinden. Expats in den internationalen Institutionen und Unternehmen sowie in den EU-Einrichtungen sind weitere Zielgruppen, da sie ebenfalls vor Ort sind. Migrationsgemeinschaften haben auch Potenzial für transnationale Kulturaktivitäten. Internationale Touristen sollten verstärkt mit den transnationalen Kulturangeboten der Großregion angesprochen werden. Die Großregion könnte auch in die internationale Positionierung als ein Modell gelungener Kooperation investieren.

- **Investitionen in eine professionelle Entwicklung transnationaler Vorhaben**

Der Aufbau transnationaler Kulturkooperationsvorhaben benötigt Zeit, wie allseits im Rahmen dieser Analyse korrekterweise betont wurde. Wichtig ist allerdings bevor die Entwicklung von transnationalen Kulturprojekten in Angriff genommen wird wie beispielsweise für ein Interreg-Projekt, dass primär ein umfassendes transnationales Mapping der Stakeholder, der bestehenden Good Practices sowie der diesbezüglichen kulturpolitischen Schwerpunktsetzungen (Strategien, Programme, Maßnahmen) durchgeführt wird. Diese Mappings sollten auch von qualifizierten Experten erstellt und veröffentlicht werden. Ein Co-Creation-Workshop mit den Stakeholdern sollte als Standardtool zur Entwicklung von Projektdetails eingeführt werden. Nur so können die tatsächlichen Bedürfnisse angesprochen werden.

- **Engagement für gemeinsame (EU-)Finanzierungstools**

Die Großregion verfügt seit Jahren über EU-Unterstützung für kulturelle Kooperationsprojekte insbesondere über das Interreg-Programm. Politisch ist für Kulturzusammenarbeit primär mit Ko-Finanzierungsmitteln für EU-Förderungen zu rechnen. Dies gilt besonders für Projekte, die über Klein- und Kleinstvorhaben sowie über die Finanzierung von Vorbereitungsarbeiten hinausgehen. Ein (gemeinsames, transnationales) Engagement seitens der Kulturverwaltungen und –politik für die kommende EU-Förderperiode ab 2021 ist deshalb notwendig. Inwieweit Kleinprojektfonds (innerhalb Interreg oder mit nationalen Mitteln) umgesetzt werden können, müsste im Rahmen einer Machbarkeitsstudie geklärt werden (Technische Eckpunkte einer solchen Förderung, damit sie von den Zielgruppen genützt werden kann sowie Einschätzung der erforderlichen jährlichen Finanzierungsvolumina).

- **Zielgruppen-spezifische Arbeit umsetzen**

Der Verein Kulturraum Großregion (wie auch viele der untersuchten transnationalen Projektträger) hat sich bis dato wenig mit „seinen“ Zielgruppen beschäftigt. Im Rahmen dieser Studie wurden drei spezifische Zielgruppen für den Verein identifiziert: die Kulturpolitik, die Kulturministerien und die Kulturakteure. Der bisherige Fokus der Vereinstätigkeit lag auf den Kulturakteuren. Die Aktivitäten des Vereins im Hinblick auf die Kulturministerien und ihre Fachabteilungen als auch mit der Zielsetzung der Hebung der kulturpolitischen Relevanz der Vereinstätigkeit sollten gestärkt werden. Der Verein Kulturraum Großregion verfügt über ein Alleinstellungsmerkmal für die Vorbereitung von gemeinsamen kulturpolitischen Aktivitäten in der Region und für den systematischen Austausch zwischen den Kulturverwaltungen.

- **Kommunikation nach innen und nach außen verstärken**

Sichtbarkeit der Kulturkooperation in der Großregion ist eine große Herausforderung. Das diesbezügliche Vorzeigeprojekt Plurio.net ist in Schwierigkeiten geraten und kann die in es gesetzten Erwartungen nicht voll erfüllen. Die stärkere Verwendung der sozialen Medien ist sowohl im Hinblick auf die gewünschte Ansprache jüngerer Zielgruppen als auch für die Sichtbarkeit eines aktiven Kooperationsraums zielführend. Trotz der jahrzehntelangen Kooperation in der Großregion ist es nicht gelungen seitens der Medien eine konsequente transnationale Berichterstattung aufzubauen. Notwendig ist deshalb eine umfassende analoge und digitale Kommunikationsstrategie, die u. a. auch Kooperation mit den Presseabteilungen der involvierten Kulturadministrationen im Verein Kulturraum Großregion umfassen könnte.

Die geplante Kooperation mit anderen Kulturinformationsplattformen geht diesbezüglich auch in die richtige Richtung – stellt allerdings nur eine Einzelmaßnahme dar, die wiederum in die Strategie eingebunden werden müsste. Die Umsetzung müsste personell, organisatorisch und finanziell abgesichert werden.

- **Service- und Informationsangebote für transnationale Kooperation werden nachgefragt**
Projektträger der transnationalen Kulturzusammenarbeit artikulieren Wünsche nach Unterstützung primär beim Aufbau ihrer Projekte. Die Suche nach Partnern spielt diesbezüglich eine zentrale Rolle. Die Kulturverwaltungen sind derzeit bei der Partnersuche behilflich, würden sich aber einen Beratungsansatz wünschen, der beim Verein Kulturraum Großregion angesiedelt ist. Der Verein in seiner Struktur ist der Einzige, der solche kulturspezifischen Service- und Informationsangebote (z. B. Partnersuche, rechtliche Fragestellungen, Organisation von Weiterbildungen und projektübergreifenden Vernetzungen, Foren von Trägern transnationaler Kulturprojekte) nachhaltig durchführen könnte. Im Gegensatz zu Interreg-Projekten würden seine Tätigkeiten nicht nach drei Jahren Projektlaufzeit enden.
- **Faire finanzielle Lastenverteilung zwischen den Partnern im Verein Kulturraum Großregion**
Input und Nutzen transnationaler Kulturvorhaben wird sich immer bis zu einem gewissen Grad ungleich zwischen den Partnerregionen verteilen. Manche Entwicklungen und unterschiedliche Dynamiken in transnationalen Vorhaben sind auch im Vorhinein, wenn über Finanzierungsanteile entschieden werden muss, nicht absehbar. Viele Kooperationsräume (aber auch Staaten im Rahmen des Finanzausgleichs) stellen deshalb bei einer Aufteilung ihrer Finanzierungsbeiträge auf Indikatoren wie Bevölkerungsschlüssel ab. Im Moment scheint im Verein Kulturraum Großregion jedes Projekt finanziell individuell beurteilt zu werden, was zu jeweils unterschiedlichen Beiträgen führt. Dieser Ansatz wäre im Hinblick auf ein reibungsloseres Finanzmanagement im Verein zu überdenken.

Diese fünfzehn Festlegungen sollten das künftige Handeln des Vereins Kulturraum Großregion bestimmen. Sie geben eine grundlegende Richtung vor, einen Fokus, auf den sich die Entscheider und Umsetzer konzentrieren sollten. Die transnationale Kulturkooperation hat Potential in der Großregion, sie baut auf soliden Fundamenten auf. Die Rolle des Vereins kann in jenen strategischen Feldern entwickelt werden, für die nur er Kompetenzen und realistische Umsetzungsmöglichkeiten hat. Aus Expertensicht kann auch keine Empfehlung für eine Auflösung des Vereins Kulturraum Großregion gegeben werden, da es zahlreiche notwendige und zielführende Handlungsoptionen für den Verein gibt. Zur Erläuterung dieser Möglichkeiten werden in Kapitel 5.2 drei Szenarien für die Zukunft des Vereins Kulturraum Großregion dargestellt.

5.2 Verein Kulturraum Großregion: Zukunftsszenarien

Zur Umsetzung auf Basis der grundlegenden Empfehlungen (5.1) werden im Folgenden drei unterschiedliche Zukunftsszenarien dargestellt. Je nachdem wie intensiv die Zusammenarbeit im Bereich Kultur in der Großregion gestaltet werden soll sowie auf Basis der verfügbaren Budgetmittel, können diese Szenarien auch in Kombination umgesetzt werden.

5.2.1 Szenario 1: Transnationale Kulturpolitik

Transnationale Kulturpolitik in der Großregion kann ausschließlich von der Kulturverwaltung und der Kulturpolitik langfristig umgesetzt werden. Transnationale Kulturinteressensverbände wären die einzige Alternative für die Förderung nachhaltiger Kulturpolitikentwicklung. Diese sind aber primär national bzw. regional oder EU-weit orientiert.

Die kulturpolitischen Themen müssten an jenen Schwerpunkten orientiert sein, die für die Kulturverwaltungen der Großregion in den Folgejahren relevant sind. Einen Ansatzpunkt könnten die mehrjährigen Arbeitspläne für Kultur auf EU-Ebene⁵ darstellen. Diese werden sowohl als Erfahrungsaustausch (OKM-Gruppen) sowie als gemeinsame thematische Studien umgesetzt. Was die Themenfelder betrifft, so könnte man sich einerseits am EU-Arbeitsprogramm orientieren und dieses auf die Großregion umlegen. Mit dieser Vorgangsweise könnte man die Großregion auch besser in den EU-weiten Berichten abbilden. Derzeit sind in vielen OKM-Berichten kaum Projektbeispiele aus der Großregion dargestellt. Andererseits könnte man mit dieser Vorgangsweise auch weiteren Know-How-Transfer für die Großregion initiieren sowie diesbezüglichen gemeinsamen Austausch zu den jeweils zu erwartenden Implikationen für den Kooperationsraum.

Thematisch würden sich unterschiedliche spezifische Schwerpunkte für die Großregion anbieten: Problematisch scheint beispielsweise bisher die (kulturelle) Positionierung der Großregion für die junge Generation – eine kulturpolitische Initiative könnte damit auf die verschiedensten Aspekte der Jugendkultur fokussieren. Ein aktuelles Thema mit Relevanz ebenfalls für den Jugendbereich stellt auch der Popmusikbereich dar, für den es in der Großregion auch schon einige Referenzpraktiken (Multipistes, Wallonie) gibt.

Aus dem aktuellen EU-Arbeitsplan (2015-2018) könnten z. B. folgende zwei Themen besonders relevant für die Großregion sein: „Promoting access to culture via digital means: policies and strategies for audience development“ oder „Sustainable cultural tourism“

Die Kulturverwaltungen, die Träger des Vereins Kulturraum Großregion sind, haben einen „Schatz“ in ihren Händen mit dem Zugang zu Guter Praxis aus den Partnerregionen. Dieser ist sowohl kulturpolitisch für jede involvierte Region wertvoll als auch für die Entwicklung von transnationalen Projekten. Im Laufe des Interviews mit der Vertreterin der Wallonie für die Case Study zu iPop beispielsweise berichtete diese über die Aktivitäten ihrer Region im (Pop)-Musikbereich. Es wurde ein komplettes Ecosystem mit Förderagenturen, Exportbüros und online-basierter Weiterbildung für Musiker geschaffen.

Die Ministerien und Verwaltungen, die im Verein Kulturraum Großregion organisiert sind, sollten demnach als Teilbereich des Zukunftsszenarios 1 einen systematischeren Überblick haben, über Good und Best Practice Beispiele für die Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen und Strategien im Bereich der Kultur in der Großregion. Der Verein könnte die Aufgabe erhalten – auf der Basis von einem mehrjährigen Arbeitsplan für Kultur, Good Practice Kollektionen zusammenzustellen sowie

⁵ https://ec.europa.eu/culture/news/2014/2711-work-plan-culture_en (derzeit für 2015-2018, Update ist in Vorbereitung und wird für Herbst 2018 erwartet)

diesbezüglichen Austausch zwischen den Akteuren der Kulturpolitik und –verwaltung beispielsweise im Rahmen von jährlichen thematischen (internationalen) Konferenzen zu organisieren. Diese Treffen müssten so gestaltet werden, dass ein partizipativer Erfahrungsaustausch zwischen den zuständigen Verwaltungsbeamten der Fachabteilungen (und den jeweils thematisch relevanten Stakeholdern) entsteht. Die internationalen Konferenzen wären zudem eine Plattform für die Kulturpolitik in der Großregion.

Welche Eckpunkte können aus Szenario 1 „Transnationale Kulturpolitik“ abgeleitet werden. Die folgende Übersicht gibt primär einen Einblick in die **strategische Ebene**, d. s. u. a. Ziele und Impact:

Eckpunkt	Strategische Ebene
Zielsetzung des Vereins Kulturraum Großregion <i>(Statuten, bestehend)</i>	Gegenstand des Vereins ist, dazu beizutragen, das Wissen und den Austausch zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und den kulturellen Akteuren der Großregion zu fördern und zu verbessern, im Sinne einer dauerhaften Entwicklung;
Zielsetzung Szenario 1 <i>(durch Statuten abgedeckt, siehe Zitat in Zeile 1 dieser Tabelle)</i>	Zielsetzung des Vereins ist, den Austausch zwischen den kulturellen Akteuren der Großregion (hier im Bereich der Kulturpolitikentwicklung) zu fördern zum Know-How-Transfer im Bereich Guter Unterstützungspraxis durch die Kulturverwaltungen, der diesbezüglichen transnationalen Debatte in der Großregion und allfälliger gemeinsamer Positionierung u. a. auf EU-Ebene
Primäre Zielgruppe	Es werden primär drei zentrale Zielgruppen adressiert: <ul style="list-style-type: none"> • Die Kulturverwaltungen der Großregion mit ihren Fachabteilungen • Die politischen Entscheidungsträger in der Großregion im Bereich Kultur • Die Stakeholder aus der Großregion zu den thematischen Schwerpunktbereichen des kulturpolitischen Austausches (z. B. Fachverbände, Interessensvertretungen, Kammern, Repräsentanten von Good Practice Beispielen) Öffentliche Veranstaltungen adressieren auch die weiteren kulturellen Akteure in der Großregion.
Aktivitäten	Die Aktivitäten in Szenario 1 konzentrieren sich auf folgende Bereiche: <ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung eines Mehrjahresplans für kulturpolitischen Austauschs (z. B. für zwei bis drei Jahre) • Strategische Steuerung des kulturpolitischen Austausches durch die Regionalkoordinatoren • Systematische Aufarbeitung von kulturpolitischen Themen auf Basis von diesbezüglichen Strategien, Initiativen und Good Practice aus der Großregion • Jährliche Workshops für Fachabteilungen und Stakeholder zum praktischen Erfahrungsaustausch bzw. breitere (internationale) Konferenzen (z. B. zwei Workshops und eine internationale hochrangige Konferenz pro Jahr) • Ausarbeitung von Publikationen zum besseren Know-How-Transfer und zum überregionalen Branding der Großregion
Outputs	Die Outputs umfassen: <ul style="list-style-type: none"> • Mehrjahresplan Austausch und Know-How-Transfer Kulturpolitik in der Großregion • Thematische Meetings der Regionalkoordinatoren • Kompendien kulturpolitischer Strategien und Good Practice in der Großregion • Workshops, Konferenzen, Publikationen
Impact	Durch den Austausch im Bereich der Kulturpolitik werden folgende Wirkungen erwartet: <ul style="list-style-type: none"> • Bessere Kenntnis der Good Practice Ansätze in der Großregion seitens der Fachabteilungen in den Kulturverwaltungen • Modernisierung der kulturpolitischen Praxis in den Regionen und Ländern der Großregion

	<ul style="list-style-type: none"> • Branding der Großregion als Zentrum für kulturpolitische Zusammenarbeit über nationale Grenzen hinweg
--	---

Auf Basis dieser strategischen Festlegungen erfolgt in der nächsten Tabelle die Ausarbeitung der operativen Elemente, die mit Szenario 1 verbunden sind:

Eckpunkt	Operative Ebene
Rolle der Regionalkoordinatoren	Die Regionalkoordinatoren würden als strategisches Board für die Umsetzung von Szenario 1 fungieren. Sie wären das Bindeglied zur politischen Ebene, zu ihren Fachabteilungen sowie zum Personal im Verein Kulturraum Großregion. Die Koordinatoren würden den Prozess zur Erstellung des mehrjährigen Arbeitsprogramms für den kulturpolitischen Austausch strategisch leiten und mit der Politik abstimmen. Die hochrangigen internationalen Konferenzen wären ein Ansatzpunkt die Kulturpolitiker der Region wiederum stärker einzubinden. Die Rolle der Regionalkoordinatoren wäre u. a., „ihre“ Politiker für diese Aktivität zu mobilisieren.
Personalausstattung des Vereins Kulturraum Großregion	Der Verein Kulturraum Großregion benötigt für die Umsetzung von Szenario 1 eine kulturpolitisch und strategisch versierte Leitung mit Background in der strategischen Kulturentwicklung sowie guten Kontakten zu EU-weiten wie internationalen kulturpolitischen Initiativen. Benötigt wird darüber hinaus eine organisatorische Fachkraft sowie ein Kommunikationsmanager (inkl. Social Media)
Externe Unterstützung	Die kulturpolitischen Themen können vielseitig sein, wie sie in Szenario 1 angesprochen werden. Sie ändern sich auch im Zeitverlauf. Deshalb sollte das Kernteam im Verein klein sein und durch jeweils fachlich versierte thematische Experten ergänzt werden. Dafür muss jährlich ein bestimmtes Budget zur Verfügung stehen. Das betrifft auch die Umsetzung der Workshops und internationalen Konferenzen sowie die Publikationen.

Aus Szenario 1 könnten folgende transversale Elemente abgeleitet werden. Diese umfassen sowohl die Verbindung mit plurio.net als auch die thematischen Schwerpunktsetzungen für Modul 2 dieser Studie.

Eckpunkt	Transversale Ebene
Verknüpfung mit plurio.net	Plurio.net wäre Teil einer integrierten Online- und Offline-Kommunikationsstrategie für den Verein Kulturraum Großregion als Vernetzungsstelle für kulturpolitischen Erfahrungsaustausch in der Großregion. Denkbar wäre beispielsweise die Nutzung der Datenbank für Online Kollektionen Guter Kulturunterstützungspraktiken in der Großregion.
Schwerpunktthemen künftiger transnationaler Kulturkooperation in der Großregion zur möglichen Bearbeitung in Modul 2 dieser Studie	Folgende kulturpolitischen Themen wurden aufgrund dieser Studie als mit Potenzial für einen transnationalen Erfahrungsaustausch zwischen den Kulturverwaltungen in der Großregion eingestuft: <ul style="list-style-type: none"> - Mehrjährige Arbeitspläne für Kultur in transnationalen und internationalen Settings (Methoden und Schwerpunktthemen) - Industriekulturelles Erbe: Good Practices nachhaltiger Revitalisierung und Nutzung – Incentives der öffentlichen Hand - Zugänge zu Kunst und Kultur schaffen: Unterstützungsprogramme zur Einbindung von Publikum - Jugendkultur: Maßnahmen öffentlicher Einrichtungen zur Förderung der Partizipation von Jugendlichen u. a. im grenzüberschreitenden und transnationalen Kulturaustausch - Shared History: Förderprogramme der öffentlichen Hand zur Aufarbeitung des gemeinsamen Erbes Im Rahmen von Modul 2 dieser Studie würde bei einem Fokus auf Szenario 1 bezüglich einem oder zwei ausgewählten Themen ein internationales Benchmarking durchgeführt.

5.2.2 Szenario 2: Service für transnationale Kulturzusammenarbeit

Systematische und nachhaltige Serviceleistungen für die transnationale Kulturzusammenarbeit können ausschließlich von transnational organisierten und finanzierten Strukturen erbracht werden. Dies gilt umso mehr, wenn diese Unterstützung für sehr unterschiedliche kulturelle Themenbereiche benötigt wird. Die Fragestellung im Hinblick auf die transnationale Kooperation von öffentlichen Kultureinrichtungen beispielsweise divergieren naturgemäß mit jenen von kreativwirtschaftlichen Unternehmen und ihren Exportaktivitäten. Einzelprojekttträger hingegen könnten nur temporär Vernetzungsbedürfnisse abbilden. Nach Projektende enden in der Regel wiederum ihre Aktivitäten.

Der Verein Kulturraum Großregion – organisatorisch und finanziell als langfristige Kooperationsstruktur getragen von den Kulturverwaltungen in der Region – wäre deshalb ebenso prädestiniert als Service- und Informationsstelle für die Kultureinrichtungen, Kunst- und Kulturschaffenden sowie Kultur-Entrepreneure der Großregion zu dienen, die transnationale Aktivitäten entfalten möchten. Initiatoren von transnationalen Kulturvorhaben (der Projektkoordinator von iPop) haben beispielweise während der Interviews zu den Case Studies zum Ausdruck gebracht, dass sie ihre Projekte schneller und besser hätten aufbauen können, wenn sie bei der grenzüberschreitenden Partnersuche noch systematischer unterstützt worden wären. Andere haben betont, dass aus Ihrer Sicht, die Kulturakteure der Großregion zu wenig ausgebildet werden im Hinblick auf die Nutzung der EU-Förderinstrumente. Diese wären naturgemäß komplex, aber man könne den Umgang mit diesen Fördertools durchaus lernen.

Szenario 2 „Service für transnationale Kulturzusammenarbeit“ in der Großregion richtet sich demnach nicht wie in Szenario 1 primär an Politik und Verwaltung, sondern an die kulturellen Akteure mit einem umfassenden Serviceangebot. Diese hätten in Zukunft einen One-Stop-Shop mit allen notwendigen Informationen und Beratungsleistungen, damit sie ihre transnationalen Vorhaben schneller, besser und nachhaltiger vorbereiten und umsetzen können. Die künftigen Aktivitäten des Vereins Kulturraum Großregion würden demnach Serviceleistungen wie Partnersuche, Förderberatungen, Exportberatungen, Fachinformationen zu Sozialversicherung, Arbeits- und Pensionsrecht bei kurzfristigen und längerfristigen Auslandsaufenthalten von Kulturakteuren in der Großregion beinhalten. Die Beratungen könnten sollten als Beratungsgespräche, in Form von Workshops und Webinaren als auch von (online) Service-Handbüchern (z. B. Handbuch über Förderschienen der EU, national, regional und städtisch zur Realisierung von transnationalen Kulturprojekten in der Großregion) umgesetzt werden. Der Verein würde strategisch mit z. B. kreativwirtschaftlich-orientierten Hubs oder Exportbüros zusammenarbeiten. Mittelfristig könnte man auch an eine gemeinsame Fokussierung auf die internationale Vermarktung des kreativen Schaffens in der Großregion und diesbezügliche Serviceleistungen denken. Ergänzend wären auch Ansatzpunkte im Hinblick auf ein Netzwerk von Artists in Residences in der Großregion bzw. ein gemeinsamer Fördertopf für transnationale Kulturprojekte nach dem Vorbild der QuattroPole denkbar.

Für die Umsetzung von Szenario 2 wären folgende strategischen Eckpunkte zu berücksichtigen:

Eckpunkt	Strategische Ebene
Zielsetzung des Vereins Kulturraum Großregion <i>(Statuten, bestehend)</i>	Gegenstand des Vereins ist, grenzüberschreitende kulturelle Projekte in der Großregion zu koordinieren und zu begleiten, mit besonderem Schwerpunkt auf Kulturarbeit für junge Menschen;
Zielsetzung Szenario 2 <i>(durch Statuten abgedeckt, siehe Zitat in Zeile 1 dieser Tabelle)</i>	Zielsetzung des Vereins ist, Serviceleistungen für die transnationale Kulturzusammenarbeit der kulturellen Akteure in der Großregion zu erbringen
Primäre Zielgruppe	Es werden primär zwei zentrale Zielgruppen adressiert:

	<ul style="list-style-type: none"> • Träger von transnationalen Kulturprojekten in Vorbereitung und Umsetzung in der Großregion • Regionale Serviceeinrichtungen im Kultur- und Kreativwirtschaftsbereich zur Kooperation <p>Erfahrungen aus der transnationalen Kulturkooperation werden systematisch gesammelt und der Kulturpolitik und –verwaltung für eine weitere Bearbeitung zugeführt.</p>
Aktivitäten	<p>Die Aktivitäten in Szenario 2 konzentrieren sich auf folgende Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung eines Mehrjahresplans für Serviceleistungen basierend auf einer Bedarfsanalyse bei den kulturellen Akteuren • Entwicklung von (online / offline) Servicetools für die rechtlich, organisatorischen und finanziellen Fragestellungen zur transnationalen Kulturkooperation in der Großregion • Förderung der Mobilität von Kulturschaffenden und Kreativwirtschaftsakteuren innerhalb der Großregion (Artists und Creatives in Residence Programme) • Machbarkeitsstudien zu einem gemeinsamen Fördertopf für grenzüberschreitende Vorhaben in der Großregion sowie im Hinblick auf gemeinsame Serviceleistungen für den internationalen Kulturexport der Großregion • Evaluierung der Serviceanfragen zur transnationalen Kulturkooperation zur Identifikation von Hindernissen und politischem Handlungsbedarf
Outputs	<p>Die Outputs umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehrjahresplan für Serviceleistungen • Beratungsformate, Workshops und Handbücher zur transnationalen Kulturkooperation • Machbarkeitsstudie Fördertopf transnational • Machbarkeitsstudie Internationalisierungsbüro • Evaluierungsberichte
Impact	<p>Durch die verstärkten Serviceleistungen für Kulturkooperation werden folgende Wirkungen erwartet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rascherer und kompetenterer Aufbau und Umsetzung von transnationalen Kulturprojekten in der Großregion • Mehr transnationale Kulturprojekte und mehr Residency-Aufenthalte in der Großregion • Klärung von Hindernissen für die transnationale Kulturkooperation durch die Entscheidungsträger durch die systematische Aufbereitung der Problemfelder • Bessere Nutzung des Interreg-Programms und anderer EU-Programme aus Sicht der Kultur

Die operativen Elemente, die für Szenario 2 berücksichtigt werden sollten, sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst:

Eckpunkt	Operative Ebene
Rolle der Regionalkoordinatoren	<p>Die Rolle der Regionalkoordinatoren wäre auf die strategische Ebene limitiert. Sie wären federführend strategisch tätig für die Genehmigung des vorgeschlagenen Mehrjahresplans für die Serviceleistungen und die dafür notwendigen Umsetzungsbudgets. Die Evaluierungsberichte müssten genehmigt und den zuständigen Stellen intern zugeleitet werden. Je nach Themengebiet könnte es zusätzlich notwendig sein, strategische Kontakte z. B. zu den Sozialministerien herzustellen, damit diese Materialien für die Ausarbeitung der Servicehandbücher zur Verfügung stellen. Weiters müssten die Regionalkoordinatoren entscheiden, ob die Machbarkeitsstudien (transnationaler Fördertopf, Internationalisierungsbüro) umgesetzt werden.</p>

<p>Personalausstattung des Vereins Kulturraum Großregion</p>	<p>Der Verein Kulturraum Großregion benötigt für die Umsetzung von Szenario 2 einen Kulturmanager mit Erfahrung in der Umsetzung von transnationalen Kulturvorhaben – bevorzugt in der Großregion. Die Leitung benötigt gute Kontakte zu anderen Serviceeinrichtungen wie Hubs und Exportbüros, die es in der Großregion bereits gibt sowie zu Verbänden und Netzwerken in verschiedenen Kulturschwerpunktbereichen.</p> <p>Benötigt wird darüber hinaus eine Beratungsfachkraft, eine organisatorische Fachkraft sowie ein Kommunikationsmanager (inkl. Social Media)</p>
<p>Externe Unterstützung</p>	<p>Für die Bearbeitung der Servicethemen werden sehr unterschiedliche Expertisen (von Artists in Residence über strategische Partnersuche bis Sozialversicherungsrecht) benötigt. Sie sollen deshalb zwar vom Vereinsbüro gesteuert, aber zur inhaltlichen Ausarbeitung extern vergeben werden. Genauso kann für die Abhaltung von Seminaren mit externen Kooperationspartnern und Dienstleistern zusammengearbeitet werden. Diesbezüglich wären entsprechende Budgetmittel vorzusehen.</p>

Die transversalen Elemente für Szenario 2 geben Einblick zu einer möglichen Verknüpfung mit Plurio.net sowie zu Modul 2 dieser Studie:

Eckpunkt	Transversale Ebene
<p>Verknüpfung mit plurio.net</p>	<p>Plurio.net wäre Teil einer integrierten Online- und Offline-Kommunikationsstrategie für den Verein Kulturraum Großregion als Servicestelle für die Kulturakteure in der Großregion. Denkbar wäre beispielsweise die Nutzung der Datenbank für Online Kollektionen von Service- und Förderhandbüchern in der Großregion.</p>
<p>Schwerpunkthemen künftiger transnationaler Kulturkooperation in der Großregion zur möglichen Bearbeitung in Modul 2 dieser Studie</p>	<p>Folgende Kultur-Service-Themen wurden aufgrund dieser Studie als mit Potenzial für die Unterstützung der transnationalen Kulturkooperationen in der Großregion eingestuft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Methoden der Unterstützung der Mobilität von Kulturakteuren (Kunst, Kultur, Kreativwirtschaft, Wissenschaft, Kulturverwaltung) in transnationalen Kooperationsräumen - Serviceleistungen für Kulturakteure zur transnationalen Kooperation: Methodensets in der europäischen und internationalen Praxis - Gemeinsame (EU-)Finanzierungstools in transnationalen Kooperationsräumen <p>Im Rahmen von Modul 2 dieser Studie würde bezüglich einem oder zwei ausgewählten Thema ein internationales Benchmarking durchgeführt.</p>

5.2.3 Szenario 3: Think Tank Transnationale Kulturzusammenarbeit

Szenario 3 stellt grundsätzliche Fragen zur transnationalen Kulturzusammenarbeit. Inspiriert von internationalen Initiativen und Think Tanks würde sich die Großregion zu einem Zentrum für die Diskussion und Auseinandersetzung mit dem Themenfeld der transnationalen Kulturzusammenarbeit an sich entwickeln und den diesbezüglichen internationalen Austausch fördern. Die Großregion ist einer der wenigen Kooperationsräume, die einen solchen Ansatz glaubwürdig umsetzen könnte. Die transnationale kulturelle Zusammenarbeit hat in der Großregion jahrzehntelange Tradition, wird im Alltag viel intensiver gelebt als in den meisten der Kooperationsräume in Europa und bekommt eine zusätzliche Dimension durch den europäischen Einigungsprozess, der eng mit der Großregion verbunden ist.

Optional könnte diesbezüglich eine strategische Kooperation mit der Nordic Cooperation in Culture angestrebt werden – dem zweiten europäischen Kooperationsraum mit langer Tradition und ausgeprägtem Kooperationsinstrumentarium.

Eine solche Initiative wäre auch besonders wertvoll im Hinblick auf Renationalisierungstendenzen, Europaskeptizismus und steigenden Populismus, Abgrenzung und Fremdenfeindlichkeit in Europa und weltweit. Die Großregion könnte ein Gegenkonzept für Kooperation und Integration weiterentwickeln und einen Raum für künstlerischen Austausch und kulturelle Diskussion bieten. Der Verein Kulturraum Großregion als transnationale Struktur im Kulturbereich wäre ein geeigneter und glaubwürdiger Träger einer solchen Initiative.

Dieses Zukunftsszenario widmet sich demnach an alle, die an transnationaler Kulturkooperation interessiert sind, sowohl die Kulturpolitik und -verwaltung, die kulturellen Akteure (Institutionen und Einzelkünstler) als auch an Wissenschaft und Philosophie. Die Aktivitäten sollen einen breiten Nachdenkraum ermöglichen und somit sowohl Laboratorien, Studien, Konferenzen, Workshops und Publikationen umfassen. Die künstlerische Auseinandersetzung mit Zukunftsfragen der transnationalen Kulturkooperation soll ebenfalls breiten Raum einnehmen. Dies könnte beispielsweise mit thematischen Calls umgesetzt werden. Jugendliche, Schulen und (internationale) Studierende aus der Großregion sollten diesbezüglich auch sehr aktiv eingebunden werden (z. B. mittels einer Kultur-Sommerakademie der Großregion oder mit Lab-Formaten). Ein Studiengang „Transnationale Kulturentwicklung im globalen Kontext (Arbeitstitel)“ könnte ebenfalls umgesetzt werden.

Themenfelder könnten beispielsweise folgende Fragestellungen umfassen: (1) Welche Rolle können Kunst und Kultur im Bereich des globalen Lernens und der globalen Bürgerschaft spielen? Wie kann der diesbezügliche Beitrag von transnationalen Kooperationsräumen wie der Großregion strategisch und praktisch gestaltet werden? Warum gelingt im Kooperationsraum der Großregion das Zusammenleben von verschiedenen Nationalitäten und Kulturen im Vergleich relativ gut und welche Rolle spielen Aktivitäten der Kulturakteure diesbezüglich? Was kann man für die Großregion aus anderen Kooperationsräumen wie z. B. der Nordic Cooperation in Culture an Erfahrungen einbinden? (2) Mehrsprachigkeit ist ein spezifisches Kennzeichen der Großregion und eine gelebte Realität in vielen Teilen der Welt – allerdings weniger verbreitet in einem Großteil der europäischen Länder. Mehrsprachigkeit ist aber einer der Schlüssel zum Verständnis unterschiedlicher Kulturen und zum interkulturellen Dialog. Wie kann sich die Großregion diesbezüglich weiterentwickeln? Welche Maßnahmen sind notwendig zur Entwicklung einer zukunftssträchtigen Strategie und welche Potenziale bestehen für einen Know-How-Transfer im europäischen und globalen Kontext. (3) Kulturelles Erbe in der transnationalen Perspektive: Welche innovativen Tools und Maßnahmen können für die transnationale Zusammenarbeit im Bereich des kulturellen Erbes entwickelt werden? Welche Rolle kann die Kunst diesbezüglich spielen und wie kann eine Debatte im Sinne von „Shared History“ lanciert werden? Was ist die Shared History der Großregion in ihrer lokalen und in ihrer globalen Perspektive?

Welche strategischen Elemente sind für die Umsetzung von Szenario 3 zentral:

Eckpunkt	Strategische Ebene
Zielsetzung des Vereins Kulturraum Großregion <i>(Statuten, bestehend)</i>	Gegenstand des Vereins ist, den Reichtum, die Vielfalt und die besonderen Charakteristika der Kulturen und des kulturellen Erbes zur Geltung zu bringen.
Zielsetzung Szenario 3 <i>(durch Statuten abgedeckt, siehe Zitat in Zeile 1 dieser Tabelle)</i>	Zielsetzung des Vereins ist, die Auseinandersetzung mit dem Themenfeld der transnationalen Kulturkooperation, den diesbezüglichen Entwicklungspotenzialen für die Großregion und in der Perspektive eines europaweiten und globalen Austausches
Primäre Zielgruppe	Zentrale Zielgruppen im Rahmen von Szenario 3 sind: <ul style="list-style-type: none"> • Der gesamte Kultursektor der Großregion inklusive Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Kultureinrichtungen und Künstler • Kooperationspartner aus anderen Kooperationsräumen wie der Nordic Cooperation in Culture bzw. Think Tanks und Netzwerke Wichtige strategische Partner für die Umsetzung dieses Szenarios sind darüber hinaus lokale, nationale und internationale Medien. Damit kann sich die

	Großregion als Zentrum für das Themenfeld transnationale Kulturkooperation positionieren.
Aktivitäten	<p>Folgende Aktivitäten wären in dieser Option vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jährlich eine hochrangige und internationale Konferenz zu einem strategischen Thema der transnationalen Kulturkooperation • Thematische Vorbereitung durch ein wissenschaftlich-künstlerisches Board aus der Großregion (Vernetzungseffekt) und international (Know-How-Transfer, Erfahrungsaustausch) • Thematische Calls für transnationale Kunst- und Kulturprojekte • Durchführung von Labs und/oder Sommerakademien zur transnationalen Kulturkooperation mit (internationalen) Studierenden und Schülern aus der Großregion • Optional könnte man auch einen Europatag einführen, an dem die europapolitischen Effekte der kulturellen Zusammenarbeit in transnationalen Kooperationsräumen diskutiert werden • Optional könnte ein Universitätslehrgang zur transnationalen Kulturentwicklung initiiert werden • Publikationen inklusive Handlungsempfehlungen für lokale und internationale Entscheidungsträger (Umsetzungsorientierung)
Outputs	<p>Die Outputs beinhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines künstlerisch-wissenschaftlichen Boards • Vorbereitungsstudien und -analysen für die Konferenz • Konferenz mit Labs und Sommerakademien (Labs könnten auch ganzjährig z. B. an Schulen stattfinden) • Künstlerische Interventionen • Katalog der Handlungsempfehlungen • Publikation • Optional: Universitätslehrgang
Impact	<p>Durch den Diskurs und die Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationsräumen werden folgende Wirkungen erwartet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • State-of-the-Art Weiterentwicklung der transnationalen Kulturkooperation innerhalb der Großregion • (Internationale) Positionierung der Großregion als eines der Zentren für transnationale Kulturkooperation und -austausch in Europa • Intensivierung der kulturellen und künstlerischen Netzwerke innerhalb der Großregion • Verstärkte Einbindung der Jugend in den transnationalen Kulturaustausch

Operative Eckpunkte für Szenario 3 sind in der folgenden Zusammenschau dargestellt:

Eckpunkt	Operative Ebene
Rolle der Regionalkoordinatoren	Die Rolle der Regionalkoordinatoren wäre in Szenario 3 hauptsächlich durch einige strategische Aufgaben gekennzeichnet wie z. B. die Sicherstellung der Einbindung der kulturpolitischen Entscheidungsträger in die jeweiligen Konferenzformate und die Feedbacks zu den thematischen Schwerpunktsetzungen, die vom wissenschaftlich-künstlerischen Board vorgeschlagen werden. Die strategische inhaltliche Guidance würde durch das Board gemeinsam mit der Leitung des Vereins Kulturraum Großregion übernommen. Die Regionalkoordinatoren wären auch für die Übermittlung der aus der inhaltlichen Arbeit abgeleiteten Handlungsempfehlungen zu den Entscheidungsträgern / Fachabteilungen zuständig.
Personalausstattung des Vereins Kulturraum Großregion	Der Verein Kulturraum Großregion benötigt für die Umsetzung von Szenario 3 eine Leitung mit starkem wissenschaftlichen bzw. universitären Background und internationaler Erfahrung sowie Verständnis für die Kulturzusammenarbeit in der Großregion. Die Leitung arbeitet eng mit dem wissenschaftlich-künstlerischen Board zusammen, das sowohl durch lokale Akteure als auch durch internationale Proponenten besetzt ist.

	Benötigt wird auch eine Organisationsfachkraft und ebenfalls ein internationales Kommunikationsteam (inkl. Social Media)
Externe Unterstützung	Für die Umsetzung eines Think Tanks wie in Szenario 3 vorgesehen, sind externe Dienstleistungen u. a. im Hinblick auf das Management einer internationalen Konferenz, für Publikationen und die Durchführung von Labs notwendig. Honorare für Referenten und allfällige Vorbereitungsstudien müssen ebenfalls finanziert werden. Außerdem müssen Mittel für die Umsetzung der künstlerischen Interventionen zur Verfügung stehen. Diesbezüglich wären entsprechende Budgetmittel vorzusehen.

Eckpunkt	Transversale Ebene
Verknüpfung mit plurio.net	Plurio.net wäre Teil einer integrierten Online- und Offline-Kommunikationsstrategie für den Verein Kulturraum Großregion als Think-Tank. Denkbar wäre beispielsweise die Nutzung der Datenbank für grundlegende Texte und wissenschaftliche Arbeiten zum Themenfeld transnationale Kulturkooperation in der Großregion und international (Online Bibliothek zur transnationalen Kulturzusammenarbeit)
Schwerpunkthemen künftiger transnationaler Kulturkooperation in der Großregion zur möglichen Bearbeitung in Modul 2 dieser Studie	<p>Folgende Kultur-Themen wurden aufgrund dieser Studie als mit Potenzial für einen Think Tank zur transnationalen Kulturkooperation in der Großregion eingestuft. Manche Themen betreffen auch die Vorbereitungsarbeiten eines Think Tank.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Shared History und ihre Bedeutung für die Kooperation in transnationalen Kulturräumen am Beispiel der Großregion - Mehrsprachigkeit, Sprache und Kultur – internationale Beispiele gelungener Initiativen - Globales Lernen mit Kunst und Kultur – Methoden und internationale Gute Praxis - Zusammenarbeit zwischen Kunst und Wissenschaft – Gute Praxis aus Europa und International - Universitätslehrgänge für internationale Kulturzusammenarbeit (Themen, Methoden, Standorte) <p>Im Rahmen von Modul 2 dieser Studie würde bezüglich einem oder zwei ausgewählten Thema u. a. ein internationales Benchmarking durchgeführt.</p>

Kapitel 5 hat einen Einblick in die mögliche Zukunft des Vereins Kulturraum Großregion geboten. Diese Szenarien müssen nun diskutiert werden. Auch die kulturpolitischen Entscheidungsträger haben sicherlich eine Meinung zu den verschiedenen Optionen. Weiters ist es notwendig, die finanztechnischen Implikationen der verschiedenen Zukunftsszenarien für jeden Partner im Verein Kulturraum Großregion zu quantifizieren. Das (internationale) Benchmarking im Rahmen von Modul 2 dieser Studie wird weiteren detaillierten Einblick in die Handlungsoptionen geben und zum frühzeitigen Know-How-Transfer für die nächsten Vorbereitungs- und Umsetzungsschritte für eine neue Rolle des Vereins Kulturraum Großregion beitragen.

6. ANNEXE

6.1 Bericht Erfolgskriterien Kulturkooperation

Beiliegend in einem separaten Annex wird der Bericht 1.1.1 zur Ausarbeitung von Erfolgskriterien Kulturkooperation vom Juli 2017 zur Verfügung gestellt.

6.2 Präsentationsvorlage Kulturkooperationsprojekte Großregion

Die Analyse mit den Erfolgskriterien jedes der zehn Kulturkooperationsprojekte wird auf Basis folgender Vorlage präsentiert, die mit dem Auftraggeber per 14. Juli 2017 vereinbart wurde:

PROJEKTANALYSE

Für die Analyse der Kulturkooperationsprojekte der Großregion wurde eine dokumentenbasierte Vorgangsweise vereinbart. Jedes Projekt wurde auf Basis der vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Unterlagen untersucht. Die Ergebnisse sind im Folgenden dargestellt.

Punkt 1.9 am Ende dieses Dokuments sieht eine Stellungnahme-Möglichkeit für die Projektverantwortlichen und/oder zuständigen Regionalkoordinatoren vor. Bitte senden Sie ihre Rückmeldungen direkt in diesem Dokument bis spätestens XX.XX.2017 an office@inforelais.org – herzlichen Dank!

1.1 Projekttitle:

1.2 Kurzbeschreibung des Projektes (inkl. Website):

1.3 Involvierte Länder und Regionen der Großregion:

Großherzogtum Luxemburg	Lothringen	Saarland
Rheinland-Pfalz	Wallonien Französische Gem.	Wallonien Deutschsprach. Gem

1.4 Projektträger:

1.5 Projektpartner:

1.6 Kumulierte Besucher- und Teilnehmerzahlen (für IT-Projekte Nutzerzahlen):

1.7 Thematische Analyse:

Beiträge des Projektes ...

... zum grenzüberschreitenden Lernen und Know-How-Transfer (1)

Nachhaltige Lernnetzwerke	Weiterbildungsangebote	Praktisches Lernen
Kunst-/kulturbezog. Mobilität und Interaktion	Coaching Kulturkooperation	Internationale Lernpartner

... zum Kulturaustausch und zum interkulturellen Dialog (2)

Mehrsprachigkeit	Vermittlungsangebote	Globale Themen
Migrationskulturen / -sprachen	Internationale Sprachen / lokale Dialekte	Internationale Vermittlung

... zur Kooperation im gemeinsamen Kulturerbe (3)

Relevanz für gemeinsames Kulturerbe	Gemeinsame Kulturerbe-Veranstaltungen	Gemeinsame Kulturerbe-Forschung
Internationale Kulturerbe-Projekte	Internationale Kulturerbe-Forschung	

... zur Nutzung transnationaler Märkte und zur transnationalen Publikumsentwicklung (4)

Transnationale Markterschließung	Transnationale Publikumsentwicklung und Kulturtourismus	
Gemeinsame internationale Außenkultur-Initiativen	Internationaler Kreativexport	Internationale Publikumsentwicklung und Kulturtourismus

... zu transversalen Elementen der transnationalen Kulturkooperation (5)

Transnationale Partnerschaft	Nachhaltige Zusammenarbeit	Gemeinsame (digitale) Infrastruktur
Einbindung kulturell benachteiligte Städte / Regionen	Innovative Kooperationsmethoden / Bürgerbeteiligung	Jugendkooperation
Kulturpolitische Kooperation	Europäische / Internationale (Ko-)Finanzierung	

1.8 Projektspezifische Schlussfolgerungen und Perspektiven aus Sicht von inforelais (externe Expertise)

1.9 Stellungnahme und Feedback seitens der Projektverantwortlichen bzw. Regionalkoordinatoren

6.3 Detailanalyse Projekte 01 -10

Die detaillierten Analysen der Projekte 01 – 10 befindet sich in einem separaten Annex zu diesem Bericht

6.4 Gesprächsleitfaden Case Studies

Die Interviews werden telefonisch oder per Skype durchgeführt. Die Gesprächspartner werden vorab kontaktiert, die Studie und ihre Ziele kurz vorgestellt und der Gesprächsleitfaden übermittelt. Die Dauer der Interviews ist auf 30-40 Minuten limitiert. Die Erfahrung zeigt, dass Interviewpartner kaum bereits sind, mehr Zeit zu widmen und die Konzentration auf die Fragen nach rund einer halben Stunde massiv nachlässt. Die Ergebnisse der Interviews werden zusammengefasst, analysiert und in die Gesamtdokumentation für Modul 1 der Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“ eingearbeitet.

Vier Sub-Themen sollen im Rahmen der Case Studies mit den Interviewpartnern vertieft werden:

- (1) Selbsteinschätzung der Umsetzung von transnationalen Kulturkooperationsprojekten seitens der Stakeholder in der Großregion (Angebotsseite)
- (2) Transnationale Partnerschaften für Kulturkooperationsprojekte in der Großregion (Partnerschaft)
- (3) Administrative und politische Rahmenbedingungen für transnationale Kulturkooperation in der Großregion (Rahmenbedingungen)
- (4) Publikum und Märkte der Kulturkooperation in der Großregion sowie Ausblick (Nachfrageseite & Zukunft)

Gesprächsleitfaden Case Studies „Transnationale Kulturkooperation in der Großregion“

inforelais – Mag. Sylvia Amann (www.inforelais.org) wurde vom Verein Kulturraum Großregion beauftragt eine Studie zur transnationalen Kulturkooperation in der Großregion durchzuführen. Im Rahmen der Analyse von Kulturkooperationsprojekten werden auch Stakeholder-Interviews für zwei Case Studies durchgeführt. Das Projekt XX wurde gemeinsam mit dem Auftraggeber zur vertiefenden Analyse ausgewählt. Es werden vier Themengruppen im Bereich der transnationalen Kulturkooperation (multilaterale, nicht bilaterale Kooperation) in einem halbstündigen Interview diskutiert. Sie finden den Gesprächsleitfaden, der zur Anwendung kommt, weiter unten in diesem Dokument.

Für Rückfragen oder weitere Informationen stehen wir gern zur Verfügung (Email: office@inforelais.org, Tel: +43-676-602 74 68)

Projekttitle:

Gesprächspartner / Funktion im Projekt:

Datum Interview:

(1) Selbsteinschätzung der Umsetzung von transnationalen Kulturkooperationsprojekten seitens der Stakeholder in der Großregion

1. Was ist in Ihrem transnationalen Kulturprojekt besonders gut gelungen?
2. Welche Schwierigkeiten waren zu überwinden oder existieren nach wie vor?
3. Welche Empfehlungen würden Sie anderen / neuen Trägern von transnationalen Kulturkooperationsprojekten in der Großregion geben?
4. Wie haben Sie ihr transnationales Kooperationsvorhaben vorbereitet?

5. Wie schwierig / einfach ist das transnationale Projektmanagement für Sie?

Für Administration/Politik:

6. Aus Ihrem Blick von außen auf das Projekt XX – was ist in diesem Kulturkooperationsvorhaben besonders gut gelungen, besonders wertvoll für die Kulturkooperation in der Großregion? Welche Aspekte sollte das Vorhaben noch weiter herausarbeiten aus Ihrer Sicht?

(2) Transnationale Partnerschaften für Kulturkooperationsprojekte in der Großregion

7. Wie haben Sie die transnationale Partnerschaft für Ihr Projekt aufgebaut? Haben Sie Unterstützung beim Aufbau der Projektpartnerschaft bekommen? Falls ja, von wem?

8. Ihrer Einschätzung nach – mit welchen Regionen / Ländern (Institutionen) in der Großregion würden Sie gern intensiver zusammenarbeiten? Mit welchen Partnern außerhalb der Großregion (internationale Kooperationen) wäre ein Austausch zielführend?

9. Haben Sie sich schon mit anderen transnationalen Kulturprojekten in der Großregion vernetzt / zusammengearbeitet? Zu welchem Thema? Welchen Mehrwert bietet so eine Kooperation / Vernetzung?

Für Administration/Politik:

10. Das Projekt XX deckt folgende Länder / Regionen der Großregion ab: YY – Wie schätzen Sie den Einfluss dieser Partnerschaft und die geographische Abdeckung dieses transnationalen Kulturkooperationsprojektes auf die gemeinsame Kulturentwicklung der Großregion ein?

(3) Administrative und politische Rahmenbedingungen für transnationale Kulturkooperation in der Großregion

11. Wie werden / wurden Sie von der administrativen Ebene und/oder der Politik bei der Vorbereitung und Umsetzung ihres transnationalen Kulturvorhabens unterstützt?

12. Wie schätzen Sie den Status der (Ko-)Finanzierung von transnationalen Kulturvorhaben in der Großregion ein? Welche Rolle spielt Interreg? Wie bedeutsam sind Finanzierungsbeiträge von den Mitgliedsregionen und –ländern der Großregion?

13. Welche kulturpolitischen Initiativen waren / wären für welche gemeinsamen kulturellen Themen in der Großregion besonders wichtig?

Für Administration/Politik:

14. Wie schätzen Sie die Bedeutung von Interreg / EU-Finanzierungen / nationalen oder regionalen Finanzierungsbeiträgen für die transnationale Kulturkooperation in der Großregion ein?

15. Welche kulturpolitischen Initiativen waren / wären für welche gemeinsamen kulturellen Themen in der Großregion besonders wichtig?

(4) Publikum und Märkte der Kulturkooperation in der Großregion sowie Ausblick

16. Wie sind die Zielgruppen in Ihrem Projekt definiert?

17. Wie gelingt es die Zielgruppen transnational anzusprechen? Welche Tools werden besonders gut vom Publikum / von den Kunden im transnationalen Kooperationsraum angenommen?

18. Welche Rolle spielen partizipative Projektentwicklungstools bei Ihrem Projekt (z. B. transnationale Co-Creation, transnationales User-Involvement)?

19. Welche Rolle spielen internationale Zielgruppen (wie Kulturtouristen, internationale Studierende, Kunden außerhalb der Großregion, Kulturforscher in- und außerhalb der Großregion) in Ihrem Projekt?

20. Was sind Ihre Zukunftspläne für das transnationale Kulturkooperationsvorhaben (inhaltlich, geographisch, zielgruppen-spezifisch, ...)?

Für Administration/Politik:

21. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten transnationalen Zielgruppen für die transnationale Kulturkooperation in der Großregion? Wie könnte sich das Projekt XX diesbezüglich noch weiterentwickeln?
22. Was sind mögliche Zukunftsszenarien für die transnationale Kulturkooperation im Themenfeld des Projektes XX aus Ihrer Sicht?

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

6.5 Case Study Berichte

Die Detailberichte zu den zwei durchgeführten Case Studies „Digitale Kulturvernetzungsplattformen (Plurio.net und grrrrr.eu)“ und „iPop“ sind in einem separaten Annex zu diesem Studienbericht beigelegt.

Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“

Modul 2 2.5 Gesamtdokumentation Endgültige Fassung

Oktober 2018

Autorin:

MAG. SYLVIA AMANN
IM WEIZENFELD 26
A-4209 ENGERWITZDORF
TEL +43/7235/660-5411
MOBIL +43/676/602 74 68
MAIL: office@inforelais.org
WEB: www.inforelais.org
SKYPE: sylvia.amann

INHALTSVERZEICHNIS

1. METHODISCHER ANSATZ	1
2. RAHMENBEDINGUNGEN	2
3. INTERNATIONALE CASE STUDIES	3
3.1 Shared History	4
3.1.1 Grundsätzliche Gedanken zur „Shared History“	5
3.1.2 „Shared History“ Internationale Good Practice	7
3.1.3 Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds und Deutsch Tschechisches Gesprächsforum	8
3.1.4 Empfehlungen aus der Case Study „Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds und Deutsch Tschechisches Gesprächsforum“	9
3.1.5 Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	10
3.1.6 Empfehlungen aus der Case Study „Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande“	11
3.1.7 Empfehlungen zum Shared Heritage aus beiden Case Studies	12
3.2 Serviceleistungen und Unterstützungsstrukturen	13
3.2.1 Grundsätzliche Gedanken zu „Service- und Unterstützungsmaßnahmen“	15
3.2.2 „Service- und Unterstützungsmaßnahmen“ Internationale Good Practice	18
3.2.3 Touring Artists Deutschland	19
3.2.4 Empfehlungen aus der Case Study „Touring Artists Deutschland“	20
3.2.5 International Federation of Arts Councils and Culture Agencies (IFACCA) – Cultural Policy Making Services	21
3.2.6 Empfehlungen aus der Case Study „International Federation of Arts Councils and Culture Agencies (IFACCA) – Cultural Policy Making Services“	22
3.2.7 Empfehlungen zu Unterstützungsstrukturen und Services aus beiden Case Studies	23
3.3 Mobilität und transnationale Publikumsentwicklung	24
3.3.1 Grundsätzliche Gedanken zur „Mobilität“	25
3.3.2 „Mobilität“ Internationale Good Practice	28
3.3.3 The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture	29
3.3.4 Empfehlungen aus der Case Study „The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture“	30
3.3.7 Empfehlungen zu Mobilität aus beiden Case Studies	31
3.4 Transversale Empfehlungen aus den Case Studies	32
3.4.1 Motivation für die Initiativen	32
3.4.2 Struktureller und Umsetzungs-Rahmen	32
3.4.2.1 Strukturen und Entscheidungsfindung	32
3.4.2.2 Finanzielle Rahmenbedingungen	33

3.4.2.3 Themen und Umsetzungsmethoden	34
3.4.2.4 Zielgruppen und ihre Einbindung	36
3.4.2.5 Kommunikation und geographische Abdeckung	37
3.4.3 Lessons learnt	38
3.5 Verein Kulturraum Großregion: Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation auf Basis der internationalen Case Studies	40
4. ZUKUNFT KULTURZUSAMMENREIHE IN DER GROSSREGION	43
4.1 Feedbacks Regionalkoordinatoren und Verwaltungsrat	43
4.1.1 Shared History	43
4.1.2 Serviceleistungen und Unterstützungsmethoden.....	44
4.1.3 Mobilität und transnationale Publikumsentwicklung	44
4.1.4 Diskussionsergebnisse Verwaltungsrat im Juni 2018.....	45
4.1.5 Festlegungen der Regionalkoordinatoren im September 2018.....	46
4.2 Empfehlungen „Verein Kulturraum Großregion 2018+“	47
4.2.1 Zielsetzungen.....	47
4.2.2 Langfristige Strategie des Vereins	47
4.2.2.1 Mobilität der Kulturakteure in der Großregion steigern.....	48
4.2.2.2 Services und Unterstützungsmaßnahmen in der Großregion weiterentwickeln.....	49
4.2.2.3 Kultur-Zusammenarbeit themenspezifisch stärken	49
4.2.2.4 Sichtbarkeit der Arbeit des Vereins Kulturraum Großregion verbessern	50
4.2.3 Kurzfristige Umsetzungs-Roadmap des Vereins.....	51
5. SCHLUSSBEMERKUNGEN	52
6. ANNEXE	53
6.1 Verein Kulturraum Großregion: Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation	53
6.2 Bericht Internationales Benchmarking und internationale Gute Praxis.....	54
6.3 Bericht Case Study Dokumentation	55
6.4 Bericht User-Involvement Methoden	56

1. METHODISCHER ANSATZ

Modul 2 der Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“ besteht aus den folgenden Arbeitsschritten:

- Vorauswahl von drei Zukunftsthemen der Kulturkooperation in der Großregion (Workshop vom 13. März 2018)
- Internationales Benchmarking und Darstellung internationaler Guter Praxis
- Durchführung von sechs internationalen Case Studies mit einem Interview pro Case Study
- Gesamtdokumentation Modul 2 der Studie

Die Umsetzungsschritte in Modul 2 bauen auf Modul 1 der Studie auf, die im Dezember 2017 vorgelegt und umfassend beim Workshop am 13. März 2018 in Luxemburg mit den Regionalkoordinatoren diskutiert wurde. Besonders relevant sind diesbezüglich die fünfzehn Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation sowie die Festlegung, dass die Szenarien Transnationale Kulturpolitik und Services für transnationale Kulturzusammenarbeit weiterverfolgt werden sollen. Szenario 3 „Think Tank“ wurde hingegen von den Regionalkoordinatoren als interessant, aber für den Verein Kulturraum Großregion als nicht umsetzbar eingestuft.

Auf Basis des Workshops in Luxemburg am 13. März 2018 wurden drei Schwerpunktthemen für eine mögliche künftige Kulturkooperation in der Großregion vorausgewählt. Diese Themen könnten die künftige Zusammenarbeit im Rahmen des Vereins Kulturraum Großregion bestimmen:

- Shared History
- Serviceleistungen und Unterstützungsmethoden für transnationale Kulturkooperation
- Mobilität und Publikumsentwicklung (Publikumsentwicklung im Sinne der transnationalen Mobilität des Publikums)

Die drei Schlüsselthemen decken alle unterschiedliche Aspekte der transnationalen Zusammenarbeit ab, wurden in dieser Gesamtdokumentation in einen grundsätzlichen und internationalen Kontext gesetzt. Die entsprechenden Detail-Analyseergebnisse wurden ergänzend in zwei separaten Berichten zusammengefasst und liegen als Annexe dieser Gesamtdokumentation bei:

- Bericht Internationales Benchmarking und internationale Gute Praxis (Annex 6.2)
- Bericht Case Study Dokumentation (Annex 6.3)

Die vorliegende Gesamtdokumentation ist demnach in sechs Kapitel gegliedert. Kapitel 1 und 2 widmen sich dem generellen und dem methodischen Kontext. Kapitel 3 vertieft die drei thematischen Schwerpunktbereiche und gibt einen umfassenden Einblick in die Ergebnisse der internationalen Case Studies. Daraus abgeleitet – wie in Modul 1 – ergänzende fünfzehn Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation in der Großregion auf Basis der internationalen Case Studies. Kapitel 4 beschreibt die zukünftige Ausrichtung des Vereins Kulturraum Großregion. Abschließend werden in Kapitel 5 zusammenfassende Schlussbemerkungen aufgelistet und in Kapitel 6 ergänzende Informationen als Annexe gegeben. Die Gesamtdokumentation im Entwurf wurde bei einem Workshop am 12. September 2018 in Luxemburg mit den Regionalkoordinatoren ausführlich diskutiert und die diesbezüglichen Festlegungen in die Endfassung dieser Studie eingearbeitet.

2. RAHMENBEDINGUNGEN

Wesentlich für die Umsetzung des internationalen Benchmarkings und der Auswahl der Good Practice Präsentationen sowie der Follow-Up-Case-Studies war neben der Festlegung von den drei Zukunftsthemen, die Ergebnisse der Studie Modul 1. Besonders zu beachten sind die fünfzehn Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation durch den Verein Kulturraum Großregion, die an dieser Stelle deshalb noch einmal wiederholt werden:

- Bekenntnis zur Zusammenarbeit und gute Kooperationskultur fortsetzen
- Komplexität als fixes Element der transnationalen Kooperation akzeptieren
- Mehrsprachigkeit und Multikulturalität sind Schätze im 21. Jahrhundert
- Spezifische Stellung und Kompetenzen des Vereins Kulturraum Großregion nützen
- Mobilitätsförderung ist ein zentrales Element der transnationalen Kooperation
- Gemeinsame Themen in den Vordergrund stellen
- Unterschiedliche Entwicklungsstände als Potenzial für Know-How-Transfer verstehen
- Gemeinsames Kulturerbe bearbeiten
- Internationale Dimension der Kulturzusammenarbeit der Großregion stärken
- Investitionen in eine professionelle Entwicklung transnationaler Vorhaben
- Engagement für gemeinsame (EU-)Finanzierungstools
- Zielgruppen-spezifische Arbeit umsetzen
- Kommunikation nach innen und nach außen verstärken
- Service- und Informationsangebote für transnationale Kooperation werden nachgefragt
- Faire finanzielle Lastenverteilung zwischen den Partnern im Verein Kulturraum Großregion

Weiters relevant sind auch die 5 Ausprägungen erfolgreicher transnationaler Kulturkooperationsprojekte (Modul 1 dieser Studie), die an dieser Stelle aufgezählt werden:

- Transnationales Lernen und Know-How-Transfer
- Kulturaustausch und interkultureller Dialog
- Kooperation im gemeinsamen Kulturerbe
- Nutzung transnationaler Märkte und transnationale Publikumsentwicklung
- Transversale Elemente der transnationalen Kulturkooperation (Partnerschaft, Nachhaltigkeit, Infrastruktur, regionale Relevanz, Bürgerbeteiligung, Jugendkooperation, kulturpolitische Kooperation, Europäische/Internationale Finanzierung)

Ergänzend wurden auch noch die Szenarien aus Modul 1 dieser Studie berücksichtigt:

- Szenario 1: Transnationale Kulturpolitik
- Szenario 2: Service für transnationale Kulturzusammenarbeit
- Szenario 3: Think Tank Transnationale Kulturzusammenarbeit

Auf Basis der Diskussionen vom Workshop am 13. März 2018 in Luxemburg wurden die Szenarien Transnationale Kulturpolitik und Service für transnationale Kulturzusammenarbeit als ein einheitlicher Ansatz betrachtet und der Think Tank – Ansatz verworfen. Die transnationale Kulturpolitik versteht sich nicht als eine integrierte Kulturpolitik (die die nationale und regionale Souveränität untergraben würde) sondern ein auf Austausch und Kooperation begründeter Ansatz im Hinblick auf gemeinsame kulturpolitische Interessen.

Für die Umsetzung der Studie Modul 2 wurde ein integriertes Konzept umgesetzt, das (thematische, strukturelle, organisatorische, entscheidungstechnische und kommunikationsrelevante) Schlüsselfragen analysiert und daraus abgeleitet einen strategischen und operativen (Roadmap) Umsetzungsvorschlag für den Verein Kulturraum Großregion ableitet.

3. INTERNATIONALE CASE STUDIES

Kapitel 3 widmet sich der ausführlichen Darstellung der internationalen Case Studies. Sie dienen der Generierung eines tieferen Einblicks in die Umsetzungsbedingungen und Erfolgskriterien der identifizierten Beispiele Guter Praxis in den drei Themenfeldern, die von den Regionalkoordinatoren ausgewählt wurden. Kapitel drei ist demnach primär thematisch gegliedert und mündet in den letzten beiden Sub-Kapiteln (3.4 und 3.5) in transversale Schlussfolgerungen aus den Case Studies.

Für die Case Studies wurde ein umfangreicher Fragebogen ausgearbeitet und in ausführlichen Telefon- und Skype-Interviews mit jenen Auskunftspersonen durchgearbeitet, die strategisch für die jeweiligen Programme oder Initiativen zuständig sind. Das waren in der Regel Entscheidungsträger aus den Ministerien oder die Geschäftsführer, die für die Programmumsetzung direkt verantwortlich sind. Ergänzend wurden Materialien zu den Initiativen eingearbeitet, wie Strategiepapiere, Evaluierungsergebnisse, Projektdatenbanken und weitere Online-Quellen und Webseiten. Die Interviewpartner standen zusätzlich für Rückfragen zur Verfügung oder involvierten weitere Kolleginnen und Kollegen zur Detaillierung der Case Study Zusammenfassungen. Die detaillierten Summaries stehen in einer eigenen Case Study Dokumentation (Annex 6.3) zum Nachlesen zur Verfügung.

Folgende Programme und Initiativen wurden als Case Studies bearbeitet:

- Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds und Deutsch-Tschechisches Gesprächsforum (Thema: Shared History)
- Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande (Thema: Shared History)
- Touring Artists Deutschland (Thema: Services)
- International Federation of Arts Councils and Culture Agencies – IFACCA (Thema: Services)
- The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture (Thema: Mobilität)

Die Analyse der Case Studies erfolgte mehrstufig. In einem ersten Schritt wurde nach jedem Case Study Interview eine ausführliche Zusammenfassung erstellt. Diese wurde an die Interviewpartner sowohl zur Kontrolle und zur Ergänzung von wesentlichen Informationen geschickt. Nach Freigabe der Zusammenfassungen wurden sie in der Case Study Dokumentation übersichtlich dargestellt. Es erfolgte dann die Analyse für jede Case Study separat mit jeweils abgeleiteten spezifischen Empfehlungen. Danach erfolgte eine transversale Untersuchung mit je zwei Case Studie pro Themenbereich. Last but not least, wurden alle untersuchten Case Studies nach den einzelnen Fragebogen-Elementen analysiert, um Gemeinsamkeiten in der Praxis der internationalen Kulturkooperation abzuleiten.

Den Abschluss von Kapitel 3 „Internationale Case Studies“ bildet die Ausformulierung von fünfzehn Eckpunkten für die transnationale Kulturkooperation in der Großregion auf Basis der Erfahrungen mit den internationalen Beispielen guter Praxis. Diese werden im Annex 6.1 in Verbindung gesetzt mit den fünfzehn Eckpunkten transnationaler Kulturkooperation, die aus der Analyse der Kulturkooperationsprojekte in der Großregion erstellt wurden (Modul 1 dieser Studie). Alle dreißig Eckpunkte können einen Referenzrahmen für die inhaltliche und organisatorische Umsetzung der künftigen Kulturkooperation des Vereins Kulturraum Großregion herangezogen werden.

Da eine ausgewählte Case Study nicht durchführbar war (Gesprächspartner war nicht zum Interview bereit), wurde beim Workshop am 12. September 2018 mit den Regionalkoordinatoren vereinbart, dass entweder ein Interview mit dem Programm „Scotland –the perfect stage“ bzw. tieferen Einblick in die Methoden des User-Involvement gegeben wird. Am 25. September 2018 erfolgte die Freigabe für das thematische Papier „User-Involvement“ (vgl. Annex 6.4 zu dieser Gesamtdokumentation)

3.1 Shared History

Das gemeinsame Kulturerbe wurde bisher noch nicht umfassend seitens des Vereins Kulturraum Großregion bearbeitet – ein klarer Unterschied zu anderen Kooperationsräumen und ein Potenzial, das bisher noch nicht umfassend genützt wurde. Shared History ist ein zentrales Themenfeld der Großregion, geht über das Kulturerbe hinaus. Besonders die europäische Ordnung nach dem zweiten Weltkrieg und der europäische Einigungsprozess spielen diesbezüglich eine entscheidende Rolle. Die Industriekultur hängt diesbezüglich auch zusammen (z. B. durch die Stahl- und Kohle-Union). Diese Geschichte und der gegenwärtige oder vergangene wirtschaftliche Erfolg haben eine multikulturelle und mehrsprachige Region auf dem Gebiet der Großregion geschaffen.

Reflektiert man zu den fünfzehn Festlegungen, die in Modul 1 dieser Studie für den Verein Kulturraum Großregion ausgearbeitet wurden, so sind insbesondere die folgenden zwei Punkte von Relevanz für das Kapitel Shared History:

- **Gemeinsames Kulturerbe bearbeiten**
Kooperationsinteresse und –begeisterung ist begründet in positiven Emotionen wie dem Gefühl von Gemeinsamkeit und Zugehörigkeit. Das gemeinsame Kulturerbe der Großregion ist ein Element, das Potenzial hat, die Großregion authentisch darzustellen. „Shared history“ würde aber zu kurz greifen, wenn sie wie in vielen Regionen Europas, rein für touristische Ziele aufbereitet wird. Sie beinhaltet vielmehr und primär eine umfassende Einbindung der Bevölkerung vor Ort in Aufarbeitung und Vermittlung. Sie integriert zeitgenössische Kunst- und Kulturströmungen als kulturelles Erbe von Morgen und diesbezügliche Archivierungsfragen. Sie berücksichtigt auch internationale Verbindungen. Das gemeinsame Kulturerbe ist eine Chance für die Großregion, die bisher noch nicht umgesetzt wurde.
- **Mehrsprachigkeit und Multikulturalität sind Schätze im 21. Jahrhundert**
Mehrsprachigkeit und damit der Zugang zu unterschiedlichen kulturellen Herangehensweisen sind ein enormer Mehrwert in einer globalen Welt. Die Großregion ermöglicht im Kleinen für die „große“ Welt zu lernen. Das sind exzellente Voraussetzungen für die Einbindung von beispielsweise internationalen Studierenden. Dafür braucht die Großregion aber ein junges und neues Branding. Das Engagement der Großregion für den europäischen Einigungsprozess könnte diesbezüglich auch für die globale Ebene ein Alleinstellungsmerkmal sein.



Projekt „Digitale Steine“¹

¹ <http://www.stiftung-dfkultur.org/index.php?id=287>

3.1.1 Grundsätzliche Gedanken zur „Shared History“

Shared History geht über den Ansatz des Kulturerbes und seiner touristischen Vermarktung hinaus. Der Ansatz anerkennt die historischen Verflechtungen, die über eine rein nationale Betrachtung hinausgehen. Die Shared History Konzepte betreffen Fragestellungen nach dem Was (welches Erbe), nach dem mit Wem (wer ist betroffen und wer soll eingebunden werden) und nach dem Wie (Kooperationstools für einen kulturpolitischen Ansatz für Shared History). Im Kontext der Shared History wurden sowohl supranationale Organisationen wie die UNESCO²³, zwischenstaatliche Einrichtungen⁴ als auch Nationalstaaten tätig. 2017 hat sich Präsident Macron in seiner Rede in Ouagadougou auf die „histoire partagée“ in Bezug auf die Beziehungen Frankreichs zum Afrikanischen Kontinent bezogen⁵. Das Jahr des Europäischen Kulturerbe 2018 steht in Deutschland unter dem Motto „Sharing Heritage⁶“.

Die Niederländische Staatliche Kulturerbeagentur (Cultural Heritage Agency) definiert Shared History folgendermaßen: *“The Netherlands shares a past with many nations and cultures around the world. These connections have left traces, commemorating the rich and complex history that we share. (...) Shared cultural heritage also includes traces left by other countries and cultures in the Netherlands.”*⁷ Der niederländische Ansatz fokussiert allerdings stark auf sogenanntes Tangible Heritage wie Unterwasserarchäologie, Raum-Kultur-Erbe und Museumskollektionen. Der zweite Andockpunkt der niederländischen Strategie in Bezug auf die Spuren anderer Länder und Kulturen in den Niederlanden öffnet das Themenfeld der laufenden kulturellen Weiterentwicklung in Europa durch den intensiven globalen Austausch (z. B. digitale Kulturen, alte Handelsbeziehungen wie die Seidenstraße) und Migration in Gegenwart und Vergangenheit.

Das Konzept der Shared Historical Authority geht weiter und promoted einen partizipativen Ansatz, in dem das Publikum eingeladen wird, seine Standpunkte und Ansichten beispielsweise in die museale Arbeit mit einzubringen⁸. Nora Steinfeld geht in ihrem Aufsatz über Erinnerungskulturen in Gedenkstätten in eine ähnliche Richtung und analysiert: *„Wir haben es in Gedenkstätten mit zwei unterschiedlichen Aspekten zu tun: Erstens, dem was geschehen ist. Und zweitens, dem was es heute für die Gesellschaft bedeutet. Diese beiden Seiten der Geschichtsvermittlung unterscheiden sich kategorial voneinander. Dem, was geschehen ist, können wir uns nur historisch annähern. Wir müssen uns an das konkrete Material halten (Dokumente, Spuren an den konkreten Orten, Aussagen von Überlebenden) und an die davon ausgehenden Auslegungen der Geschichtswissenschaft. (...) Zweitens geht es um eine davon kategorial unterschiedene partizipative Dimension: Aktuell verhandelt werden, kann nicht was war, sondern nur dessen Bedeutung für die Gegenwart. Insofern sich Gedenkstättenarbeit aber als partizipativ verstehen will, muss dies stets und jeweils gemeinsam geschehen. Im Sinne der Kontaktzone [Anm. das von der Autorin vorgeschlagene Tool] bedeutet dies, dass nicht alle Antworten auf das, was die Massenverbrechen der Nazis für uns bedeuten, bereits feststehen. Vielmehr gilt es einen Verhandlungsraum zu eröffnen, der offene Ziele hat und auch Dissens möglich macht.“*⁹ Die Autorin hat diesen Ansatz mit einer transnationalen Jugendgruppe erprobt.

² <https://en.unesco.org/partnerships/partnering/promoting-shared-history-and-memory-reconciliation-and-dialogue>

³ <http://bangkok.unesco.org/content/promoting-intercultural-dialogue-and-culture-peace-south-east-asia-through-shared-histories>

⁴ <http://www.fondbudoucnosti.cz/de/>

⁵ Transcription du discours du Président de la République à l’université de Ouagadougou, Burkina Faso – Mardi 28 novembre 2017, Seite 8

⁶ <https://sharingheritage.de/>

⁷ <https://culturalheritageagency.nl/en/cultural-heritage/shared-cultural-heritage/what-is-shared-cultural-heritage>

⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Shared_historical_authority

⁹ <http://eipcp.net/policies/sternfeld/de/print>

Das Konzept des Verhandlungsraums, und zwar im Sinne eines sicheren Raums¹⁰ für Austausch und Interaktion, findet sich auch in aktuellen EU-Förderprogrammen zur internationalen Zusammenarbeit, wie dem Call „Intercultural Dialogue and Culture“. Mithilfe der Kultur (Kultureinrichtungen, kreativer Arbeit, Kunst) sollen sichere und neutrale Räume in der analogen und digitalen Welt geschaffen werden, die es allen Gruppen ermöglichen gleichberechtigt an Debatten teilzunehmen. In die breite Diskussion um Partizipation und kulturelles Erbe schlägt aber z. B. auch der Kulturdirektor des Conseil général de l'Isère – er plädiert für eine breitere Einbeziehung der Bevölkerung in Bezug auf Monumente mit regionaler bzw. lokaler Bedeutung. Damit würde auch ein Bewusstsein der Bevölkerung für das regionale historische Erbe entwickelt¹¹.

Die Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2018 zur Innovation der Kulturerbe-Forschung reflektiert u. a. ebenfalls zum Themenfeld des sog. Shared Heritage: „*The EUNAMUS Project*¹² *calls for the European Commission to support and fund "attitudes, not infrastructure, including efforts to reformulate overly nationalistic, one-sided, or exclusionary collections. It means supporting innovative experiments in the audience development necessary to engage citizens in attitudinal shifts."* EUNAMUS notes the potential of national museums in producing joint European narratives through reinterpretation of their collections and in co-operation with local museums, whereas MELA¹³ identifies a contemporary shift *"from the identity marking heritage of European nations to a contemporary migrating heritage."* *Rewriting national narratives to include minority groups and their narratives remains a key concern. It is also important to reflect to a greater extent on the shared heritages of Europe and the rest of the world. From the perspective of the construction of Europe as a space of reference and as a shared heritage, the (1) "open inventory" of its heritage places; (2) the critical approach to the commodification of its age-old heritage institutions and to the virtualization of its heritage spaces and communities; and (3) its network-based identity formations are identified as major constituents.*¹⁴ Gerade transnationale Kooperationsräume könnten in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle spielen.

Eine kritischere Haltung hat das EU-Projekt CRIC¹⁵ (abgeschlossen in 2011) zum Thema Shared Heritage entwickelt. Es widmete sich der Beziehung zwischen Kulturerbe, Konflikt und Rekonstruktion in Post-Konflikt Gesellschaften. Das Projekt schlägt vor Heritage breit zu sehen – gleichzeitig als shared und partikular.

Asymmetrien (in Personal, Finanzen, Ausstattung, Objekten, Know-How wie Sprachkenntnissen, etc.) sind ein zentrales Thema der transnationalen Kulturkooperation und hinlänglich bekannt aus zahlreichen transnationalen Vorhaben. Sie betreffen natürlich auch das kulturelle Erbe. In diesem Kontext wird häufig die Asymmetrie der Kollektionen diskutiert – dem Faktum also, dass Objekte an bestimmten Orten sind oder in bestimmte Museen Eingang gefunden haben. Während die Hauptdiskussion diesbezüglich zumindest medial primär in Richtung der internationalen Verflechtungen geht, wie beispielsweise rund um das Humbolt-Forum¹⁶ in Deutschland spielt die inner-

¹⁰ "Actions to provide "safe" and "neutral" virtual and physical spaces and opportunities for all groups to express their voice" inter alia with joint creative work around freedom of expression and cultural diversity – Call, Seite 15 und 16 (<https://webgate.ec.europa.eu/europeaid/online-services/index.cfm?ADSSChck=1490891217965&do=publi.welcome&aofr=154498&orderby=upd&searchtype=RS&nbPubliList=15&orderbyad=Desc&userlanguage=en>)

¹¹ https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=LOBS_040_0043

¹² <http://www.ep.liu.se/eunamus/>

¹³ <http://www.mela-project.polimi.it/>

¹⁴ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1dd62bd1-2216-11e8-ac73-01aa75ed71a1>

¹⁵ https://cordis.europa.eu/publication/rcn/14683_en.html

¹⁶ http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/shared-heritage-geteiltes-erbe-ist-doppeltes-erbe-14481517.html?printPagedArticle=true#pageIndex_0 und <https://www.tagesspiegel.de/kultur/shared-heritage-das-geteilte-erbe/14679304.html>

regionale oder innerstaatliche Aufteilung von Kollektionen weniger eine Rolle. Mit der Diskussion rund um die Kollektionen spielen auch die Themen der Provenienz und Restitution eine Rolle – und dies ganz besonders im Hinblick auf den zweiten Weltkrieg und die damit verbundenen Verschiebungen in Bezug auf Kunstwerke. In Österreich wurde in diesem Zusammenhang beispielsweise der sog. Nationalfonds¹⁷ gegründet und ein Kunstrückgabegesetz¹⁸ (inklusive der Verwertung „erbloser“ Kunstgegenstände¹⁹) geschaffen.

Für die Kulturpolitik und –verwaltung stellen sich aus diesen grundsätzlichen Konzepten einer partizipativen (im Sinne einer gemeinsamen) Betrachtung der Geschichte folgende zentralen Fragestellungen und allfällig Festlegungen: Kulturerbepolitik und –entwicklung als Shared History betrachtet erfordert neue Kooperationen. Beispielhaft erwähnt: Aus nationalen Historiker-Teams werden transnationale Gruppen, die gemeinsam Geschichtswissenschaft betreiben. Wie werden allfällige Assymetrien (Know-How, finanzielle Mittel, Ausstattung mit Einrichtungen, Kollektionen, u. ä. m.) in der transnationalen Kooperation zur Shared History überwunden oder wie können funktionierende transnationale Gesamtsysteme entwickelt werden, die auf Synergien aufbauen. Welche thematischen Kulturerbe-Bereiche als Shared Heritage bearbeitet werden, hängt nicht allein von einer nationalen Kulturpolitik ab. Es muss mit den transnationalen Partnern verhandelt werden. Auch internationale Partner können eine Rolle spielen je nach thematischer Ausrichtung. Kooperationswillen ist eine weitere Voraussetzung. Shared Heritage Ansätze können sowohl Tangible Heritage (z. B. Museumsobjekte oder Bauten) als auch Intangible Heritage (z. B. Sprachen) betreffen. Shared Heritage beinhaltet jedenfalls Diskurs und Austausch, wofür entsprechende analoge und virtuelle Räume zur Verfügung stehen müssen. Die Einbindung der Bevölkerung ist ein weiteres Feature des Shared Heritage. Wie soll diese gestaltet werden und wie organisiert die Kulturpolitik die Kooperation mit dem Bildungssektor, der in diesem Kontext eine zentrale Rolle spielt.

3.1.2 „Shared History“ Internationale Good Practice

Aufgrund der Festlegung, dass der Verein Kulturraum Großregion auf jene transnationalen Aktivitäten fokussiert, die nur er kann, wird auch in dieser Liste Guter Praxisbeispiele nur auf Unterstützungspraktiken der öffentlichen Hand abgestellt. Die Regionalkoordinatoren haben zwei Initiativen für Case Studies im Juni 2018 ausgewählt.

Good Practice	Relevanz für den Verein Kulturraum Großregion	Case Study Ja / Nein
Shared History		
Promoting Intercultural Dialogue and a Culture of Peace in South-East-Asia through Shared Histories	Die transnationale Bildungsinitiative zeigt nicht nur auf wie seitens der Kultur mit dem Bildungssektor zusammengearbeitet werden kann, sondern beginnt auch digitale Schwerpunkte zu setzen.	Nein
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds und Deutsch-Tschechisches Gesprächsforum	Besonders interessant sind die Festlegungen auf einen wesentlichen Teil der europäischen Geschichte (WWII) sowie die Unterstützung von Dialogforen und fachlichem Austausch. Außerdem gibt es jahrzehntelange Erfahrung mit einem gemeinsamen Fonds.	Ja
Shared Cultural Heritage Programme der Niederlande	Interessant ist die klare Festlegung auf den Shared Heritage Ansatz (allerdings nicht in allen Ausprägungen umfassend umgesetzt) und dass die Bevölkerung profitieren muss (auch wesentlich innerhalb der EU).	Ja
Uluru-Kata Tjuta National Park und Cultural Site Management System	Die lokale Bevölkerung steht bei diesem Ansatz im Mittelpunkt und das Projekt stellt diesbezügliche Kooperationsmöglichkeiten und –grenzen mit dem Tourismus anschaulich dar.	Nein

¹⁷ <https://www.nationalfonds.org/ueber-uns.html>

¹⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010094>

¹⁹ <https://www.nationalfonds.org/verwertung-erbloser-kunstgegenstaende.html>

3.1.3 Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds und Deutsch Tschechisches Gesprächsforum

Grundlage der Deutsch-Tschechischen Zusammenarbeit ist die Deutsch-Tschechische Erklärung²⁰ aus dem Jahr 1997. Der Zukunftsfonds wurde nach tschechischem Recht als Stiftungsfonds mit Sitz in Prag gegründet. Angetreten ist er mit einem Stiftungsvermögen von fast 85 Millionen Euro. Seine Aufgabe ist es Brücken zu bauen. Es werden Projekte gefördert, die die Menschen beider Länder zusammenringen und Einblicke in die Lebenswelten, die gemeinsame Kultur und Geschichte ermöglichen und vertiefen.

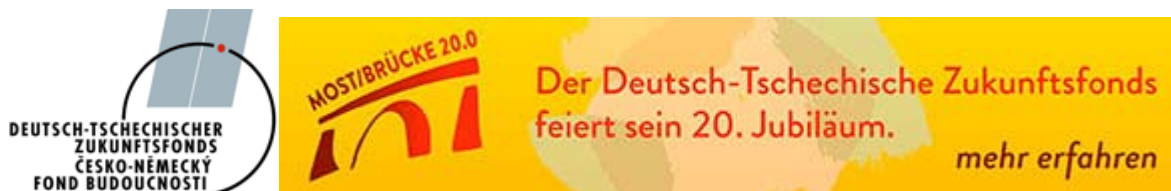
Dialog zu pflegen und alle gesellschaftlichen Gruppen einzubinden, die sich für eine enge Partnerschaft beider Länder interessieren - das ist das Ziel des Deutsch-Tschechischen Gesprächsforums. Es ist eines der großen und langfristigen Projekte, die aus den Mitteln des Zukunftsfonds finanziert wird. Einmal jährlich wird die Öffentlichkeit aus beiden Ländern zur Jahreskonferenz geladen und diskutiert aktuelle Fragen in der Partnerschaft Deutschlands und Tschechiens.

Seit 2012 gibt es für den Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds auch Jahresthemen. In den letzten Jahren wurde auf folgende thematisches Schwerpunkte fokussiert:

- 2018 Deutsch-Tschechische Visionen
- 2017 Stärkung von Medienkompetenz
- 2016 Aktives Bürgersein
- (2011-12 – Sprachförderung²¹)

Bei allen Umsetzungsaktivitäten des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds ist es wesentlich, dass Partner und Perspektiven von beiden Seiten aktiv eingebunden sind. Als Tools zur Umsetzung stehen zur Verfügung:

- Projektförderungen, wobei der Kulturaustausch am meisten nachgefragt wird
- Unterstützung von Dialogforen und fachlicher Austausch (z. B. München-Prag Schicksale im Exil²²)
- Publikationen und wissenschaftliche Arbeiten
- Renovierung von Baudenkmalern
- Partnerschaften von Gemeinden und Bürgervereinen
- Stipendien für Hochschulaufenthalte sowie
- die Jahreskonferenzen und Austausche im Rahmen des Gesprächsforums



²⁰ Auf dieser Basis wurde auch eine gemeinsame Historiker-Kommission eingerichtet: <http://www.dt-ds-historikerkommission.de/>

²¹ Als wichtiges Thema für die Großregion in diese Liste ergänzend aufgenommen

²² <http://fondbudoucnosti.cz/de/was-wir-fordern/dialogforen-und-fachlicher-austausch/munchen-prag-schicksale-im-exil>

3.1.4 Empfehlungen aus der Case Study „Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds und Deutsch Tschechisches Gesprächsforum“

Auf Basis dieses Case Study Interviews können besonders folgende Ergebnisse für die Weiterentwicklung des Vereins Kulturraum Großregion interessant sein:

- **Die Aufarbeitung von Geschichte ist ein komplexes Thema.** Für eine nachhaltige Beschäftigung mit diesem Themenfeld ist deshalb eine **Unterstützung von politischer Ebene notwendig**. Im Falle der Deutsch-Tschechischen Zusammenarbeit haben in diesem Zusammenhang Helmut Kohl und Vaclav Havel am Beginn der Initiative eine wichtige Rolle gespielt. Nun sind es die Außenministerien beider Länder, die die Initiative weiter unterstützen.
- **Langfristige Finanzierungsrahmen sind essentiell** für eine nachhaltige Zusammenarbeit. Im Falle des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds handelt es sich um einen Zeithorizont von zehn Jahren. Im aktuellen Fall somit um eine Sicherung der Finanzierung bis 2027.
- **Die Finanzierungsquellen müssen eindeutig festgelegt werden.** Der Deutsch-Tschechische Zukunftsfonds speist sich demnach ausschließlich aus den Budgets der beiden Außenministerien.
- **Der Großteil der Finanzmittel wird für die konkrete Zusammenarbeit** verwendet. Die Verwaltungskosten inkl. Personalkosten sind auf 15 % des Gesamtbudgets limitiert.
- **Die Organe**, die in der Zusammenarbeit tätig sind, müssen **paritätisch besetzt** werden. Beim Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds ist das sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Ebene der Fall.
- **Sonderprojekte wie Konferenzen** werden nicht im Rahmen der laufenden Tätigkeit und mit den bestehenden Mitarbeitern abgewickelt, sondern **seit Jahren extern vergeben**. Diese Vorgangsweise hat sich bewährt.
- **Kommunikationsanstrengungen** konzentrieren sich zum einen auf den **Online-Bereich**. Es gibt eine Person, die für Social Media zuständig ist. Weiters werden auch Events veranstaltet zur besseren Sichtbarkeit der Deutsch-Tschechischen Zusammenarbeit (z. B. das „Brückenfest“).
- Der **Schwerpunkt der Zusammenarbeit** soll auf **Begegnungsformaten** liegen. Die Finanzierung von Infrastrukturprojekten soll im Fall des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds an Bedeutung verlieren.
- Der reine **Bottom-Up-Ansatz** (Projektvorschläge bei den jeweiligen Einreichrunden) ist wichtig, sollte aber **durch Top-Down-Initiativen** (z. B. Literaturübersetzungen) **ergänzt werden**. Der Fonds möchte deshalb auch stärker eigeninitiativ werden.
- **Hauptzielgruppen** des Fonds sind die **zivilgesellschaftlichen Organisationen**. Dieser Ansatz stößt an seine Grenzen, da strategische Kooperationsprojekte nur schwer finanziert werden können.
- **Junge Menschen einbinden**, das ist eine der großen Herausforderungen für den Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds. Wenn möglich, auch solche, die nicht direkt in den Grenzregionen leben. Thematische Schwerpunkte werden als ein Ansatzpunkt gesehen.
- **Partnerschaften müssen gepflegt werden**. Derzeit besteht eine belastbare Partnerschaft zwischen Deutschland und Tschechien. Diese sollte auf allen Ebenen gepflegt werden: Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik. Der Fonds hat für alle Teilbereiche Instrumente geschaffen. Das **Instrument der strategischen Partnerschaft (Ministerien, Fachressorts) wird als diesbezügliche Good Practice gesehen** und könnte ein Modell für Europa sein.
- **Europäische Dimension erkennen und sich dieser zentralen Herausforderung stellen:** Das Thema Europe ist wesentlich. Ängste müssen genommen werden und Begegnung geschaffen werden.

3.1.5 Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande

Shared History ist eine der Prioritäten der Internationalen Kulturpolitik der Niederlande (2017-2020). Für die Umsetzung verantwortlich ist die Cultural Heritage Agency unter der Schirmherrschaft des Bildungs- und Kulturministeriums der Niederlande. Die Umsetzung erfolgt partnerschaftlich mit folgenden öffentlichen Einrichtungen: Das Nationalarchiv ermöglicht den Zugang zu historischen Daten. DutchCulture fördert den Bereich niederländisches Erbe im Rahmen seiner internationalen Aktivitäten. Die Niederländischen Botschaften in den Schwerpunktländern koordinieren vor Ort. Die Cultural Heritage Agency fokussiert auf den Austausch von Wissen und Erfahrung.

Schwerpunktländer sind:

- Australien
- Brasilien
- Indien
- Indonesien
- Japan
- Russland
- Sri Lanka
- Surinam
- USA und
- Südafrika

Thematische Schwerpunkte der Cultural Heritage Agency für den Bereich des Shared Heritage sind:

- Heritage und Raumplanung
- Unterwasserarchologie
- Kollektionen

Es wird ein Bottom-Up-Ansatz umgesetzt (auf Nachfrage aus den Niederlanden oder den Partnerländern). Andere wichtige Kriterien sind der Bereich des Social Impact (für lokale Gemeinschaften) und Notwendigkeit (jetzt muss gehandelt werden und nicht später). Umsetzungsinstrumente sind u. a. Weiterbildung, Beratung sowie Handbücher und Guidelines.

SHARED CULTURAL HERITAGE

3.1.6 Empfehlungen aus der Case Study „Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande“

Das Interview zum Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande ist besonders im Hinblick auf folgende Punkte für den Verein Kulturraum Großregion interessant:

- **Mittelfristige nationale Kulturprogramme inkl. dem Programm für Internationale Kulturpolitik bilden einen stabilen mehrjährigen Rahmen** für das Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande. Die Zielsetzungen der verschiedenen Programme sind verwoben und aufeinander abgestimmt. Evaluierungsergebnisse bestimmen das Follow-Up.
- Shared Heritage im Falle der Niederlande wird **von der politischen Ebene getragen**. Das Programm ist eine **Top-Down-Initiative**, die von den Ministerien für Kultur und Auswärtige Angelegenheiten initiiert und umgesetzt wird.
- **Die strategische Steuerung erfolgt von den Ministerien**, die Umsetzung von den spezialisierten Agenturen. Regelmäßige Meetings zwischen den Ministerien (alle 6 Wochen) sichern die kontinuierliche Steuerung des Prozesses. Ein Ansatz vergleichbar den Meetings der Regionalkoordinatoren.
- **Die Bündelung verschiedener Kompetenzen ermöglicht die Schaffung eines integrierten Gesamtsystems**. Auch die Schwerpunkte jedes Stakeholders wurden festgelegt (Nationalarchiv: Digitalisierung; Kulturerbeagentur: Aus- und Weiterbildung von Experten in drei Themenbereichen; DutchCulture – das Internationalisierungsbüro: internationales Besuchsprogramm für Experten und der Matching Fund; Botschaften: lokale Vernetzung und ergänzende Förderung für Projekte).
- **Es gibt einen thematischen Rahmen, der aber nicht komplett strickt ausgelegt ist** und Spielraum für die involvierten nationalen und internationalen Akteure ermöglicht. Wesentlich für **alle Aktivitäten** ist aber die **interkulturelle Dimension**. Alle Aktivitäten müssen immer Partner aus den Niederlanden und aus zumindest einem Zielland beinhalten.
- **Das Konzept des Shared Heritage hat sich auch in den Niederlanden weiterentwickelt**. Ausgangspunkt war das Niederländische Erbe in anderen Ländern der Welt bzw. eine europäische Sichtweise. Nun geht es mehr und mehr um das tiefere Konzept des Shared Heritage (Dialog und Öffnung) und des World Heritage. Studien und Diskussionen laufen diesbezüglich.
- **Die Zielgruppen sind breit und umfassen sowohl Experten, Kulturunternehmer als auch das breite Publikum in den Niederlanden sowie in den zehn Zielländern**. Inhärent sind allen Kooperationen die Elemente der Co-Creation und der Aus- und Weiterbildung. **Dialogformate sind unerlässliche für die Zusammenarbeit** mit lokalen Partnern in den Zielländern. Darunter fällt auch das Besuchsprogramm für Experten aus den Zielländern in den Niederlanden.
- Das Shared Cultural Heritage Programm hat den **internationalen Kulturaustausch und die diesbezügliche Kommunikation verbessert**. Eine **Herausforderung** ist allerdings der **permanente Wechsel der Mitarbeiter in den Botschaften**, da dieser Programmansatz eine kontinuierliche Arbeit erfordert.
- **Das tiefere Verständnis des lokalen Kontextes in den Zielländern (nicht nur arme Länder) ist zentral für den Erfolg**. Welche Bedürfnisse gibt es vor Ort und wie können die mit dem Kulturerbe angesprochen werden? Damit gelingt es die lokalen Entscheidungsträger zu überzeugen.
- **Wesentlich ist auch die Einbindung der Bevölkerung**. Das ist gerade bei einem Programm, das sich der Geschichte und dem Kulturerbe widmet auch damit verbunden, dass man sich schwierigen Fragen der eigenen Vergangenheit stellen muss.
- **Menschen statt Bauwerke**. Hier setzen künftige Entwicklungen eines Shared Heritage Programms an, in dem das immaterielle Kulturerbe (Lebensmodelle, Essen, Traditionen) das Programm stärker zu den Menschen bringen sollen.

3.1.7 Empfehlungen zum Shared Heritage aus beiden Case Studies

Was kann aus den beiden Case Study Interviews im Themenfeld der „Shared History“ gelernt werden? Was sind die Schlüsselemente, die es für allfällige diesbezügliche Umsetzungen in der Großregion zu berücksichtigen gilt:

- ➔ **Shared History Initiativen müssen von der (Kultur-)Politik getragen werden. Eine wesentliche Rolle spielen die Kulturministerien und die Außenministerien** für die nachhaltige Umsetzung der Programme sowohl in der Deutsch-Tschechischen Zusammenarbeit als auch in der internationalen (Kultur-)Politik der Niederlande.
- ➔ **Die strategische Steuerung erfolgt durch die Ministerien. Die Gremien sind paritätisch besetzt. Die Umsetzung erfolgt mit strategischen Partnern.** Diese können dafür eigens geschaffen worden sein (wie die Stiftung des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds) oder es kann auf bestehende Strukturen zurückgegriffen werden (wie z. B. das Nationalarchiv sowie die Botschaften der Niederlande in den Zielländern).
- ➔ **Der ausschließliche Fokus auf die Zivilgesellschaft und diesbezügliche Bottom-Up-Initiativen zur Umsetzung der Shared History Programme greift zu kurz. Es braucht spezifische Formate für die Bevölkerung, Zivilgesellschaft, Experten, Kreativunternehmer, Politik und Verwaltung.** In der Deutsch-Tschechischen Zusammenarbeit wird daher an Konzepten für Eigeninitiativen gearbeitet. Die strategische Partnerschaft (Ministerien, Fachressorts) wird äußerst positiv beurteilt. Das niederländische Konzept ist umfassender. Dort soll die bisherige Expertenorientierung nun durch eine stärkere Einbindung der Bevölkerung weiter ergänzt werden.
- ➔ **Den Kontext verstehen und die gute Partnerschaft niemals als gegeben annehmen, sondern sich kontinuierlich für eine positive Zusammenarbeit engagieren.** Beim Shared Heritage Programm der Niederlande erfolgt dies durch die enge Zusammenarbeit mit den Botschaften und mit lokalen Partnern in allen Zielländern. Auf die lokalen Bedürfnisse wird reflektiert, damit lokale Herausforderungen gelöst und Chancen genutzt werden können. In der Deutsch-Tschechischen Partnerschaft wird diesbezüglich generell auf die Notwendigkeit eines laufenden Austausches und spezifisch auf das Instrument der strategischen Partnerschaften hingewiesen.
- ➔ **Begegnungsformate sind zentral. Damit werden die Menschen in den Mittelpunkt gestellt.** Der Fokus soll weg von Bauwerken (Infrastrukturförderung) hin zum immateriellen Kulturerbe (Lebensmodelle, Essen, Traditionen, u. ä. m.) und zur Debatte über essentielle Themen (Europäische Dimension als zentrale Herausforderung erkennen, lokale Herausforderungen international und daheim verstehen, neue Zugänge zur eigenen Geschichte schaffen, schwierige Fragen ansprechen, u. ä. m.) verschoben werden. Junge Menschen spielen diesbezüglich auch eine wesentliche Rolle.
- ➔ **Ein Finanzierungstool für Bottom-Up-Projekte.** Beiden Programmen ist gemein, dass sie Mittel für die Umsetzung von Projekten zur Verfügung stellen. Während dies die zentrale Aufgabe des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds ist und ein beträchtliches Budget zur Verfügung steht, ist der Matching-Fund von DutchCulture eine kleine Förderschiene (€ 200.000 jährlich).
- ➔ **Mittelfristige Finanzrahmen sind essentiell.** Sowohl die Deutsch-Tschechische Zusammenarbeit als auch das Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande bauen auf einem mehrjährigen finanziellen Plan auf (zehn versus vier Jahre). Gerade bei einem Thema wie Shared History, das per Definition viele Partner sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Ebene einbinden muss, sind längerfristige Horizonte unerlässlich.

3.2 Serviceleistungen und Unterstützungsstrukturen

In Bezug auf Service- und Unterstützungsleistungen wird in diesem Kapitel auf einen umfassenden Ansatz zurückgegriffen, der alle drei Zielgruppen des Vereins Kulturregion Großregion umfasst. Das sind die Kulturakteure, die Kulturverwaltungen und die Kulturpolitik. Während es bereits zahlreiche spezifische Serviceleistungen für Kulturakteure in der transnationalen Zusammenarbeit gibt, sind die Unterstützungsinstrumentarien für einen stärkeren Austausch und Kooperation von Kulturpolitik und –verwaltung bis dato vom Verein Kulturraum Großregion weniger entwickelt.

Aus den fünfzehn Festlegungen für eine mögliche künftige Ausrichtung des Vereins Kulturraum Großregion, werden in der Folge jene aufgezählt, die für das Themenfeld Serviceleistungen und Unterstützungsmethoden besonders wichtig sind. Aufgrund dessen, dass Service und Unterstützungsmaßnahmen eine Querschnittsmaterie sind, sind hier besonders viele der fünfzehn Festlegungen angesprochen:

- **Komplexität als fixes Element der transnationalen Kooperation akzeptieren**
Die Strukturen sind in jedem Partnerland und –region unterschiedlich. Die kulturpolitischen Schwerpunktsetzungen werden immer divergieren und sind laufenden Änderungen unterworfen – das ist Teil des demokratischen Prozesses. Der Aufbau von transnationalen Kooperation wird immer zeitaufwändiger sein als für rein lokale Projekte. Transnationale Kooperation ist demnach als ein langfristiger Prozess mit sehr starker Kommunikationskomponente zu verstehen.
- **Spezifische Stellung und Kompetenzen des Vereins Kulturraum Großregion nützen**
Die Arbeit des Vereins sollte auf jene Bereiche der transnationalen Kulturkooperation konzentriert werden, für die keine anderen Träger der Großregion Kompetenzen haben. Dies sind typischerweise jene, für die nur die Kulturverwaltung und –politik zuständig sind: kulturpolitische Schwerpunktthemen, rechtliche Rahmenbedingungen und Informations-/Servicetätigkeit, Branding und internationale Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit in transnationalen Kulturprojekten sollte hingegen Angelegenheit der Kultureinrichtungen und –akteure in der Großregion sein. Der Verein wäre demnach ein Ermöglicher, aber kein Umsetzer. Er wäre auch kein Träger von Einzelprojekten der transnationalen Kulturzusammenarbeit, sondern ausschließlich federführend in strategischen Kulturvorhaben tätig.
- **Unterschiedliche Entwicklungsstände als Potenzial für Know-How-Transfer verstehen**
In der Großregion sind die unterschiedlichen Kulturthemen naturgemäß unterschiedlich entwickelt. Dieses Faktum hat enormes Potenzial für einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Kulturverwaltungen. Der Zugang zu Guter Praxis ist Großteils unkompliziert aufgrund der geringen räumlichen Distanzen und der ausgeprägten Mehrsprachigkeit. Problematisch ist allerdings, dass diese Informationen nicht systematisch aufbereitet werden. Die Träger von transnationalen Kulturkooperationsprojekten verfügen außerdem über kein Forum für den Know-How-Austausch und zur systematischen Artikulierung von ihren Herausforderungen.
- **Investitionen in eine professionelle Entwicklung transnationaler Vorhaben**
Der Aufbau transnationaler Kulturkooperationsvorhaben benötigt Zeit, wie allerseits im Rahmen dieser Analyse korrekterweise betont wurde. Wichtig ist allerdings bevor die Entwicklung von transnationalen Kulturprojekten in Angriff genommen wird wie beispielsweise für ein Interreg-Projekt, dass primär ein umfassendes transnationales Mapping der Stakeholder, der bestehenden Good Practices sowie der diesbezüglichen kulturpolitischen Schwerpunktsetzungen (Strategien, Programme, Maßnahmen) durchgeführt wird. Diese

Mappings sollten auch von qualifizierten Experten erstellt und veröffentlicht werden. Ein Co-Creation-Workshop mit den Stakeholdern sollte als Standardtool zur Entwicklung von Projektdetails eingeführt werden. Nur so können die tatsächlichen Bedürfnisse angesprochen werden.

- **Engagement für gemeinsame (EU-)Finanzierungstools**

Die Großregion verfügt seit Jahren über EU-Unterstützung für kulturelle Kooperationsprojekte insbesondere über das Interreg-Programm. Politisch ist für Kulturzusammenarbeit primär mit Ko-Finanzierungsmitteln für EU-Förderungen zu rechnen. Dies gilt besonders für Projekte, die über Klein- und Kleinstvorhaben sowie über die Finanzierung von Vorbereitungsarbeiten hinausgehen. Ein (gemeinsames, transnationales) Engagement seitens der Kulturverwaltungen und –politik für die kommende EU-Förderperiode ab 2021 ist deshalb notwendig. Inwieweit Kleinprojektfonds (innerhalb Interreg oder mit nationalen Mitteln) umgesetzt werden können, müsste im Rahmen einer Machbarkeitsstudie geklärt werden (Technische Eckpunkte einer solchen Förderung, damit sie von den Zielgruppen genützt werden kann sowie Einschätzung der erforderlichen jährlichen Finanzierungsvolumina).

- **Kommunikation nach innen und nach außen verstärken**

Sichtbarkeit der Kulturkooperation in der Großregion ist eine große Herausforderung. Das diesbezügliche Vorzeigeprojekt Plurio.net ist in Schwierigkeiten geraten und kann die in es gesetzten Erwartungen nicht voll erfüllen. Die stärkere Verwendung der sozialen Medien ist sowohl im Hinblick auf die gewünschte Ansprache jüngerer Zielgruppen als auch für die Sichtbarkeit eines aktiven Kooperationsraums zielführend. Trotz der jahrzehntelangen Kooperation in der Großregion ist es nicht gelungen seitens der Medien eine konsequente transnationale Berichterstattung aufzubauen. Notwendig ist deshalb eine umfassende analoge und digitale Kommunikationsstrategie, die u. a. auch Kooperation mit den Presseabteilungen der involvierten Kulturadministrativen im Verein Kulturraum Großregion umfassen könnte. Die geplante Kooperation mit anderen Kulturinformationsplattformen geht diesbezüglich auch in die richtige Richtung – stellt allerdings nur eine Einzelmaßnahme dar, die wiederum in die Strategie eingebunden werden müsste. Die Umsetzung müsste personell, organisatorisch und finanziell abgesichert werden.

- **Service- und Informationsangebote für transnationale Kooperation werden nachgefragt**

Projektträger der transnationalen Kulturzusammenarbeit artikulieren Wünsche nach Unterstützung primär beim Aufbau ihrer Projekte. Die Suche nach Partnern spielt diesbezüglich eine zentrale Rolle. Die Kulturverwaltungen sind derzeit bei der Partnersuche behilflich, würden sich aber einen Beratungsansatz wünschen, der beim Verein Kulturraum Großregion angesiedelt ist. Der Verein in seiner Struktur ist der Einzige, der solche kulturspezifischen Service- und Informationsangebote (z. B. Partnersuche, rechtliche Fragestellungen, Organisation von Weiterbildungen und projektübergreifenden Vernetzungen, Foren von Trägern transnationaler Kulturprojekte) nachhaltig durchführen könnte. Im Gegensatz zu Interreg-Projekten würden seine Tätigkeiten nicht nach drei Jahren Projektlaufzeit enden.

²³ <http://www.interreg-gr.eu/de/presentation>

²⁴ <https://www.touring-artists.info/home/>

3.2.1 Grundsätzliche Gedanken zu „Service- und Unterstützungsmaßnahmen“

Gehen wir im Bereich von den Unterstützungsmaßnahmen primär von den drei Zielgruppen aus, die für den Verein Kulturräum Großregion definiert wurden. Das sind die Kulturpolitik, die Kulturverwaltungen und die Kulturakteure. Weiters wenn man davon ausgeht, dass die transnationale Kulturzusammenarbeit einen Mehrwert darstellt und dass alle handelnden Akteure diesbezüglich unterstützt werden sollen – und zwar auf Basis von möglichst klar definierten Defiziten und Bedürfnissen. Welche Handlungsfelder werden dadurch geschaffen?

Maßnahmen zur Unterstützung transnationaler Kulturkooperation **der öffentlichen Hand und der Intermediäre**²⁵

Services	Monetäre Unterstützung
Internationale Plattformen, Netzwerke und Projekte für Kulturpolitik, für fachlichen Austausch und mit Öffentlichkeitswirksamkeit (analog und digital), z. B. World Cities Culture Forum ²⁶ oder Interreg Europe Projekte ²⁷	Budgetlinien des Kulturbudgets für internationale Aktivitäten der Kulturminister und der Kulturverwaltungen
Internationale Benchmarking Studies, z. B. Creative Cities Monitor ²⁸	
Internationale Good Practice Kollektionen, Vergleichsstudien oder Baseline-Analysen, z. B. EU-OKM Berichte ²⁹	Teilnahme an transnationalen und internationalen Förderausschreibungen mit Zielgruppe öffentliche Verwaltung, z. B. seitens der öffentlichen Hand wie Interreg Europe ³⁰ , Urbact ³¹ oder privat (z. B. die Robert-Bosch-Stiftung ³²)
Internationale Mobilitäts- und Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte in den Kulturverwaltungen, z. B. Twinning	

Quelle: inforelais

Die Zielsetzungen der öffentlichen Akteure in der transnationalen Kulturkooperation können sowohl der Bereich politisches Kapital (z. B. Kulturminister mit internationalen Gästen in den lokalen Medien) als auch den Fachaustausch mit Kollegen (z. B. Benchmarking) umfassen. Die Zusammenarbeit kann ebenfalls der Durchsetzung gemeinsamer kulturpolitischer Interessen dienen. In der Verwaltung kann darüber hinaus die berufliche und fachliche Weiterbildung und –entwicklung eine Rolle spielen. Diese Zielsetzungen transnationaler Kulturkooperation sind analog auch für Intermediäre im Kulturbereich anwendbar, wie z. B. Interessensvertretungen und Dachorganisation sowie Netzwerke.

Für die Kulturakteure steht die Umsetzung von transnationalen Kunst- und Kulturprojekten sowie die eigene berufliche Weiterentwicklung durch Mobilitätsmaßnahmen in der Regel im Vordergrund. Die kreativwirtschaftlichen Akteure bespielen neue Märkte und wollen Ihre Exportanteile steigern. Die berufliche, fachliche und künstlerische Weiterentwicklung spielen eine Rolle. Zur Umsetzung dieser Zielsetzungen ist transnationales Kulturprojektmanagement notwendig. Dieses besteht in der Regel aus transnationaler Partnersuche, Sicherung der Finanzierung, Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Mobilitäten (vor und während der Projektumsetzung), Kommunikation (mehrsprachig, interkulturell, nach innen und nach außen) sowie der transnationalen Projektvorbereitung, -umsetzung und Berichtswesen. Für alle diese Umsetzungsschritte können Service- und Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden. Beispielhaft sind das u. a.:

²⁵ Intermediäre im Kulturbereich, wie Architektenkammern, Netzwerke von Filmschaffenden, kulturbezogene Forschungseinrichtungen

²⁶ <http://www.worldcitiescultureforum.com/>

²⁷ <https://www.interregeurope.eu/share/>

²⁸ <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/cultural-creative-cities-monitor/>

²⁹ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5d33c8a7-2e56-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-68820857>

³⁰ <https://www.interregeurope.eu/projects/apply-for-funding/>

³¹ <http://urbact.eu/open-calls-networks>

³² <http://www.bosch-stiftung.de/de/projekt/congress-bundestag-formate/im-detail>

Maßnahmen zur Unterstützung transnationaler Kulturkooperation der Kulturakteure

Analog / Digital	Services	Monetäre Unterstützung
Transnationale Partnersuche		
Analog	Konferenzen zu Förderprogrammen mit Vernetzungsmöglichkeiten, z. B. Baltic Sea Conference ³³	Fördermaßnahmen für die Partnersuche z. B. Markteintrittskosten für die Kreativwirtschaft in Österreich ³⁴
Digital	Englischsprachige Datenbanken zum internationalen Kulturaustausch z. B. die Kulturdatenbank Kroatiens ³⁵	
Sicherung der Finanzierung		
Analog	Workshops zur Verbreitung von Informationen über Fördermöglichkeiten für transnationale Kulturkooperationen	Transnationale Förderschienen, wie z. B. Kleinprojektförderungen im Interreg-Bereich ³⁶
Digital	Förder-Datenbanken für transnationale Projekte, z. B. Europa fördert Kultur ³⁷	Transnationale Crowdfunding-Plattformen, wie z. B. Startnext ³⁸
Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen		
Analog	Beratungsgespräche für Künstler, die im Ausland tätig werden möchten	Förderungen zur Unterstützung von Rechtsberatung durch Dritte, z. B. Rechtsanwälte
Digital	Online-Plattformen mit Informationen zu Rechtsfragen ³⁹	
Mobilität⁴⁰		
Analog	Publikationen zur Mobilität in Kunst und Kultur	Reisestipendien für Künstler und für Tourneen, z. B. vom österreichischen Bundeskanzleramt ⁴¹
Digital	Datenbanken für Artists in Residence Programme, wie z. B. Res Artists ⁴²	
Kommunikation		
Analog	Trainingsprogramme für interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachen	Förderung der Übersetzung der Firmenpräsentation von Kreativunternehmen
Digital	Transnationale mehrsprachige Newsletter wie z. B. Tandem Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch ⁴³	Transnationale Crowdfunding-Plattformen, wie z. B. Startnext ⁴⁴
Transnationale Projektvorbereitung		
Analog	Studienreisen und vorbereitende Besuche, Marktsondierungsreisen	Förderung von Projektanbahnungen
Digital	Webinare zu neuen Kreativabsatzmärkten	Transnationales Crowdsourcing, wie z. B. für Objekte einer Ausstellung (Schenkungen)
Transnationale Projektumsetzung		
Analog	Agenturtätigkeiten, wie die Vermittlung von Auftritten, z. B. Music from Cataluna ⁴⁵	Förderung der Umsetzung bzw. von Evaluierungen von transnationalen Projekten
Digital	Digitale transnationale Good Practice Kollektionen	

Quelle: inforelais

³³ <https://www.interreg-baltic.eu/event-detail/event/9th-annual-forum-of-the-eu-strategy-for-the-baltic-sea-region.html>

³⁴ <https://www.go-international.at/foerderungen/kreativveranstaltungen.html>

³⁵ <http://www.culturenet.hr/default.aspx?id=44>

³⁶ http://www.noeregional.at/?kat=31&dok_id=1541

³⁷ <http://www.europa-foerdert-kultur.info/home.html>

³⁸ <https://www.startnext.com/>

³⁹ <https://dutchculture.nl/en/mobility-info-point>

⁴⁰ Mehr Information diesbezüglich im Kapitel Mobilität dieses Dokuments

⁴¹ https://www.kunstkultur.bka.gv.at/abteilung-ii-2-foerderungen#Reise-_und_Tourneekostenzuschuss_fuer_Theater_und_freie_Theaterschaffende

⁴² <http://www.resartis.org/en/>

⁴³ <https://www.tandem-org.de/> und <http://www.tandem-org.cz/>

⁴⁴ <https://www.startnext.com/>

⁴⁵ <http://www.catalanarts.cat/web/publicacions/recopilatoris>

Das Methodenset umfasst demnach vielseitige Möglichkeiten. Die Unterstützungs- und Servicemaßnahmen können auf einem bestehenden Methodenmix (wie z. B. transnationale Workshops und Reisestipendien) aufbauen und wurden in den letzten beiden Jahrzehnten beträchtlich mit digitalen Maßnahmen erweitert und modernisiert, wie z. B.

- Internationale und mehrsprachige Datenbanken
- Online-Plattformen mit Rechtsinformationen
- Transnationale mehrsprachige Newsletter
- Webinare zur Weiterbildung für internationale Kulturaktivitäten
- Digitale transnationale Good Practice Kollektionen
- Transnationale Crowdfundingplattformen und
- Transnationales Crowdsourcing

In Bezug auf die Finanzierung von transnationalen Vorhaben nimmt auch das Crowdfunding eine zunehmend wichtige Rolle ein, wobei der transnationale Charakter diesbezüglich u. a. durch die Nutzung einer ausländischen Plattform, durch die Einbindung von Unterstützern aus unterschiedlichen Ländern oder durch den Projektcharakter (z. B. Kreative aus mehreren Ländern machen gemeinsam ein Projekt) gegeben sein kann⁴⁶. Modelle des Crowdfunding können auch eine Public-Private-Partnerschaft vorsehen, z. B. durch die Mitfinanzierung der öffentlichen Hand⁴⁷ oder Private-Private-Partnerschaft durch die Verbindung einer Plattform mit einer international tätigen Kunsteinrichtung⁴⁸.

Die großen Player der transnationalen und internationalen Kulturkooperation blicken auf eine langjährige Geschichte zurück (z. B. 67 Jahre Goethe-Institut, EUNIC global seit 2006, und der British Council seit 1934). Sie haben eine Vielfalt von Unterstützungsprogrammen und –Maßnahmen entwickelt. Wie müssen und können sie sich der Zukunft stellen? Der British Council hat sich 2016 eine neue Strategie gegeben, die „Global Arts Strategy“⁴⁹. In Bezug auf die erwähnten Unterstützungsmethoden und Services sind besonders die folgenden Elemente bemerkenswert:

- Ein sog. „Culture Protection Fund“ zum Erhalt und der Promotion von Kulturerbe außerhalb von Großbritannien (in Syrien, Irak, Libyen, Libanon, Tunesien, Jemen, Palästina, Jordanien, Türkei)
- Die Festlegung von Schlüsselregionen und aufstrebenden Wirtschaften als Zielregionen für Showcase-Aktivitäten
- Aufbau von internationalen Netzwerken u. a. zur Weiterbildung, wie z. B. das Maker Library Network, das Designer und Maker weltweit zusammenbringen soll
- Entwicklung der Kulturpolitik und der Erforschung der Rolle, die Kultur in internationalen Beziehungen spielt.

Der internationale Wettbewerb im Bereich der Kulturzusammenarbeit wird von staatlicher Seite außerdem laufend intensiver – und neue Akteure wie Russland und China spielen in diesem Bereich immer mehr mit⁵⁰. Die Interaktionen zwischen Sprache, Kultur und Wirtschaft gewinnen diesbezüglich an Bedeutung sowie die Erhaltung und Schaffung neuer Einflussphären (Stichwort: China in Afrika) und die Beispielung von digitalen Öffentlichkeiten. Die Globalisierung, die internationalen Verflechtungen sowie die digitalen Veränderungen stehen somit im Zentrum der Entwicklung einer zeitgemäßen transnationalen Kulturpolitik, einer entsprechend weitergebildeten und vorbereiteten Kulturverwaltung sowie einem aktuellen Methodenset für die Unterstützung und den Service der Kulturakteure.

⁴⁶ <https://www.kickstarter.com/projects/kugalimedia/the-kugali-anthology?lang=de>

⁴⁷ <http://www.crowdfunding4culture.eu/crowdculture-matchfunding-model>

⁴⁸ <http://www.crowdfunding4culture.eu/art-basel-crowdfunding-initiative>

⁴⁹ <https://www.britishcouncil.org/organisation/press/British-Council-unveils-global-arts-strategy>

⁵⁰ <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/kulturinstitute-chinesen-und-russen-kommen/20048038.html>

3.2.2 „Service- und Unterstützungsmaßnahmen“ Internationale Good Practice

Aufgrund der Festlegung, dass der Verein Kulturraum Großregion auf jene transnationalen Aktivitäten fokussiert, die nur er kann, wird auch in dieser Liste Guter Praxisbeispiele nur auf Unterstützungspraktiken der öffentlichen Hand abgestellt. Es werden demnach keine individuellen Projekte, Veranstaltungen oder universitäre Forschung im Bereich der Service- und Unterstützungsmaßnahmen dargestellt.

Good Practice	Relevanz für den Verein Kulturraum Großregion	Case Study Ja / Nein
Services und Unterstützungsmaßnahmen		
Asia Europe Foundation – Culture Department – Cultural Policy Dialogue and ASEMUS	Besonders die Cultural Policy Dialogue Series sind interessant, bei denen statische Formate (wie Kulturministertreffen) weiterentwickelt und Fachebenen eingebunden werden (z. B. Museen)	Nein
Touring Artists Deutschland	Eine umfassende und professionelle (digitale und analoge) Plattform für die Unterstützung der internationalen Zusammenarbeit. Eine Kooperation seitens des Kulturraums Großregion wären zielführend.	Ja
The Nordic Culture Point	Ein Beispiel für die Erhöhung der Sichtbarkeit (u. a. für die Bevölkerung) eines transnationalen Kooperationsraums mit eventuellen Perspektiven für das Haus der Großregion in Esch.	Nein
International Federation of Arts Councils and Culture Agencies (IFACCA) – Cultural Policy Making Services	Umfassende (analoge und digitale) Services zum Cultural Policy Making mit konkreten Beispielen wie Kulturverwaltungen von transnationaler Zusammenarbeit profitieren können.	Ja

Die Regionalkoordinatoren haben die Initiativen Touring Artists und IFACCA für Case Studies im Juni 2018 ausgewählt.

3.2.3 Touring Artists Deutschland

Die folgende Präsentation der touring artists-Initiative⁵¹ gibt einen guten Einblick in die Ziele und Methoden dieses Online-Portals für transnational Tätige aus dem Kulturbereich:

*„touring artists, das Informationsportal für international mobile Künstler*innen und Kreative, bietet umfassende Informationen zu den Themen Visa und Aufenthalt, Künstlerstatus und Verträge, Transport und Zoll, Steuern, Sozialversicherung, andere Versicherungen und Urheberrecht. Als gemeinsames Projekt des Internationalen Theaterinstituts (ITI) Zentrum BRD und der Internationalen Gesellschaft der Bildenden Künste (IGBK) wurden die Themengebiete zunächst für die Sparten Darstellende Kunst und Bildende Kunst aufgearbeitet. Da viele Fragen und Antworten jedoch spartenunabhängig relevant sind und sich zeigt, dass das Portal von verschiedenen Akteuren der Kultur- und Kreativwirtschaft genutzt wird, wird das Informationsangebot stetig ergänzt und erweitert.*

*touring artists bildet in erster Linie die Gegebenheiten, rechtlichen Grundlagen und Verwaltungsverfahren in Deutschland ab – für ausländische Künstler*innen und Kreative, die hier temporär arbeiten, wie für deutsche und in Deutschland lebende, die zeitweise im Ausland tätig werden. Die Perspektive von in Deutschland ansässigen Veranstalter*innen ist ebenfalls berücksichtigt. Die Website ist auf Englisch und Deutsch verfügbar.“*

Zeitgemäß bei dieser Initiative ist das langfristige Engagement und damit die Sicherstellung eines laufenden Updates, die Fokussierung auf ein Online-Portal, das weltweit jederzeit zugänglich ist (Internetanschluss vorausgesetzt) und die komplette Umsetzung auch in englischer Sprache. Das ist besonders ein Mehrwert für die sog. Incoming Kulturschaffenden. Ergänzt wird das Portal durch einen Newsletter, der ebenfalls zweisprachig ist. Weiters wurde eine Extra-Service-Seite für Exilkünstler (bzw. geflüchtete Künstler) eingerichtet⁵². Das Forum bietet die Möglichkeit ergänzende Fragen zu stellen.

Für den Verein Kulturraum Großregion, bei einer Entscheidung für eine Ausweitung der Serviceleistungen, stellt sich die Frage inwieweit mit den bestehenden Initiativen in Deutschland⁵³, Frankreich⁵⁴ und Belgien⁵⁵ zusammengearbeitet werden kann (z. B. durch eine Meta-Oberfläche und die Abdeckung von weiteren Sprachen). Ein separater Aufbau dieser Informationen allein für die Großregion scheint nicht zielführend.



⁵¹ <https://www.touring-artists.info/home/>

⁵² <https://www.touring-artists.info/refugees-welcome/informationen-fuer-exilkuenstlerinnen/>

⁵³ <https://www.touring-artists.info/home/>

⁵⁴ <http://mobiculture.fr/fr>

⁵⁵ <https://www.kunstenloket.be/en/documents>

3.2.4 Empfehlungen aus der Case Study „Touring Artists Deutschland“

Das Interview ist besonders interessant für die Weichenstellungen im Verein Kulturraum Großregion im Hinblick auf folgende Ergebnisse:

- **Mobilität ist ein zentrales Thema auf EU-Ebene** und diesbezügliche Empfehlungen des Kulturministerrates waren u. a. die Initialzündung für ein weiteres Engagement Deutschlands im Bereich der Information im Zusammenhang mit der Mobilität von Künstlern und Kulturschaffenden. Touring Artists ist demnach **primär Top-Down initiiert worden**.
- **Online-Service-Portale** sind sehr praktisch und hilfreich. Wie Touring Artists aufzeigt, müssen sie aber durch **begleitende individuelle Beratungen und Fach-Workshops ergänzt** werden. Nicht alle Fragestellungen lassen sich online (standardisiert) klären.
- **Mehrwert** von solchen Serviceeinrichtungen **für Politik und Verwaltung** sind vielseitig – primär natürlich das Bieten von **Unterstützung für den Kultursektor**. Außerdem gibt es Profilierungsmöglichkeiten (**Schaffung von Referenzpraktiken**) und eine Option für eine **weitere Zusammenarbeit auf europäischer Ebene** (mit anderen Portalen oder als EU-One-Stop-Shop für Mobilität).
- **Partnerschaften mit klaren Rollenverteilungen und nicht alles In-House umsetzen**. Die Kulturverwaltung hat eine klare strategische Rolle bei Touring Artists. Verbände als Fachexperten sind für die operative Umsetzung verantwortlich.
- Das Thema **Mobilität ist komplex**. Aus Erfahrung von Touring Artists vor allem dann, wenn es um Fragen im (**internationalen**) **Steuerrecht** geht. Deshalb werden für diesen Bereich externe Experten auf Vertragsbasis eingebunden und Workshops mit Kleingruppen veranstaltet.
- **Mobilitätsherausforderungen sind ähnlich in vielen Kultur- und Kreativsektoren**. Touring Artists arbeitet an einer Erweiterung des Informationsangebots für weitere Kreativsektoren.
- **Die Zielsetzung eines dauerhaften Betriebes des Portals und die kurzfristigen Finanzierungen sind widersprüchlich**. Bei Touring Artists muss jedes Jahr neu um die Projektmittel angesucht werden. In einem stabilen politischen Kontext ist diese Vorgangsweise möglich.
- **Kurzfristige strategische Prioritäten werden mit Sonderprojekten abgedeckt**, wie beispielsweise der Fokus auf spezifischen Mobilitätsfragen von Künstlern und Kulturschaffenden aus der Türkei in Deutschland.
- **Themen und Schwerpunkte mit den Betroffenen und erfahrenen Umsetzern von internationalen Projekten entwickeln**. Damit entsteht ein Schneeball-Effekt (Informationsverbreitung) als auch ein Fundus an Praxisbeispielen für ein Online-Portal. Touring Artists arbeitet intensiv mit dem User-Involvement-Ansatz.
- **Klare Festlegungen, was ein Portal kann und für was es nicht zuständig ist**. Touring Artists fokussiert auf Deutschland, und zwar Incoming and Outgoing. Es bietet Informationen für kurzfristige Aufenthalte von Künstlern und Kulturschaffenden.
- **Online-Portale müssen laufend aktualisiert werden und immer Up-to-date-Information bieten**. Touring Artists investiert beträchtlich Arbeit und Zeit, um die Informationen immer aktuell zu halten. Die Zugriffszahlen auf das Portal steigen laufend.
- Mobilität geht über die Grenzen und das Portal ist deshalb **konsequent zweisprachig aufgebaut**. Mobilitätsportale sollten **auf jeden Fall auf Englisch** angeboten werden. Touring Artists bietet darüber hinaus einleitende Informationen in vielen weiteren Sprachen an.
- **Synergien für Kommunikation nutzen**, indem Verbände für das Portal zuständig sind oder auch durch die aktive Einbindung von Künstlern mit Mobilitätserfahrung sowie Veranstaltern, die auf internationale Künstler fokussieren.
- **Europäische Vernetzung spielt nicht nur eine Rolle beim Erfahrungsaustausch**. Sie hilft auch bei der Steigerung des Bekanntheitsgrades des Portals Touring Artists bei Künstlern aus anderen europäischen Ländern. Eine **größere Herausforderung** für das Portal ist die **Steigerung seines Bekanntheitsgrades auf internationaler Ebene**.

3.2.5 International Federation of Arts Councils and Culture Agencies (IFACCA) – Cultural Policy Making Services

“The International Federation of Arts Councils and Culture Agencies (IFACCA⁵⁶) is the global network of arts councils and ministries of culture, with member institutions in over 70 countries. The IFACCA Secretariat provides services, information and resources to member institutions and their staff - from senior executives and policy makers, to researchers, grant makers and administrators - as well as the wider community.⁵⁷”

Interessant für den Verein Kulturraum Großregion sind die Services und Austauschmöglichkeiten, die die IFACCA für die Kulturverwaltungen und ihre Mitarbeiter bietet. Die Schwerpunkte wurden in einer aktuellen Strategie zusammengefasst (IFACCA Strategic Plan). Diese umfassen u. a.:

- Die Förderung der Vernetzung der Mitglieder, u. a. mit den World Summits, den Regional Chapter Meetings (mit regionalen thematischen Schwerpunkten) und einem neuen Members Directory mit Zugang zu den Fachreferenten. Letzteres soll den Austausch und den Know-How-Transfer zwischen den Mitgliedern erleichtern.
- Informations- und Know-How-Transfer-Plattformen bzw. Datenbanken mit u. a. gemeinsamem Sammeln von Daten (z. B. aktuelle kulturpolitische Informationen), ein internationaler Experten-Pool (inkl. Beratungsleistungen für Mitglieder), gemeinsame Forschungsvorhaben.
- Weiterbildung ist ein dritter Schwerpunkt von IFACCA und umfasst Cultural Leadership Seminare, Austausch von Guter Praxis und Login-geschützte kulturpolitische Informationen (größerer Mehrwert für Mitglieder).

Gemeinsam mit der innerhalb der EU praktizierten Offene Koordinierungsmethode (OKM) ist die IFACCA eine der Referenzpraktiken für die systematische Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch der Kulturverwaltungen. Die IFACCA ist für die Zusammenarbeit der Kulturverwaltungen in der Großregion noch interessanter als die OKM als sie auch regionale Kulturverwaltungen einbindet, wie verschiedene regionale Arts Councils⁵⁸ (als affiliate members). Sie bewältigt daher auch den Spagat verschiedene Verwaltungsebenen mit einem Services- und Unterstützungsangebot anzusprechen.



⁵⁶ <https://ifacca.org/en/about/strategic-plan/>

⁵⁷ <https://ifacca.org/en/about/>

⁵⁸ <https://ifacca.org/en/members/current-members/affiliate-members/>

3.2.6 Empfehlungen aus der Case Study „International Federation of Arts Councils and Culture Agencies (IFACCA) – Cultural Policy Making Services“

Die Ergebnisse des Interviews mit der Geschäftsführung der IFACCA sind besonders im Hinblick auf folgende Elemente relevant für die zukünftige Ausrichtung des Vereins Kulturraum Großregion:

- **Fokussierung auf jene Themen und Bereiche, die ausschließlich durch die eigene Organisation abgedeckt werden können.** Die IFACCA verfolgt unter der neuen Geschäftsführung eine konsequente sog. „Blue Ocean“ Strategy.
- Gemeinsam sind den Kulturverantwortlichen globale Themen, wie Frauen, Wanderbewegungen, Umweltschutz und Werte. Die Prioritäten und Kontexte der Kulturverantwortlichen sind hingegen häufig sehr spezifisch. Diese werden auf der Ebene der sog. Regional Chapters der IFACCA angesprochen (z. B. Data Collection in Afrika).
- **Die globalen Themen im Hinblick auf Kunst und Kultur aufarbeiten.** Damit soll den Kulturverantwortlichen geholfen werden, Politiken und Unterstützungsprogramme zu entwickeln (ohne das Rad neu zu erfinden). Beim Thema Wanderbewegungen plant die IFACCA konkret dahingehend zu arbeiten, wie Kulturschaffende betroffen sind und wie die Kulturverantwortlichen diesbezügliche Maßnahmen treffen können.
- **Wesentlich ist die Kooperation mit anderen Sektoren außerhalb der Kultur.** Nur damit wird der breitere Kontext, in dem sich Kunst und Kultur bewegen erkannt. Die IFACCA ist überzeugt, dass die Zukunft der Kulturarbeit in diesem cross-sektoriellen Ansatz liegt. Die Zusammenarbeit mit ähnlich orientierten Organisationen wäre der diesbezüglich erste logische Schritt.
- Zentral für Kulturverantwortliche und der **Mehrwert eines Engagements in einem Netzwerk ist der Austausch von Erfahrungen.** Der **Peer-to-Peer-Exchange** steht deshalb in Zukunft bei der IFACCA im Zentrum. Er soll einen Raum bieten, in dem Probleme und Herausforderungen angesprochen werden können, ohne dass die Betroffenen exponiert werden.
- **Mehrsprachigkeit** (auch in dem Sinne einer einfachen Sprache, die von Nicht-Muttersprachlern verstanden werden kann), **interkulturelles Verständnis** (im Zentrum eines globalen Kulturnetzwerkes) und Kooperationskultur für einen **sicheren und offenen Diskursraum** sind zentrale Anliegen der IFACCA.
- Themen für den Peer-to-Peer-Austausch werden vom IFACCA-Sekretariat gemeinsam mit den Mitgliedern ausgearbeitet. Die Mitglieder sollen primär ihre spezifischen Wünsche und Bedürfnisse kommunizieren. **Ein konsequentes User-Involvement** ist die neue Priorität der IFACCA.
- **Die Methoden des Peer-Learning sind vielfältig.** Die IFACCA plant folgende Maßnahmen zu setzen: Intensivierung der Vernetzung und der **Möglichkeit sich persönlich zu treffen**, Wissen und Daten mit dem **Datahub** und einem Expertenpool sowie Newsfeeds, Weiterbildung mit dem Peer Learning Ansatz u. a. durch **Zugang zu Mitarbeitern in den Mitgliedsorganisationen.**
- Die IFACCA stellt von In-House-Forschung auf die Vergabe von externen Forschungsaufträgen um. Das **Sekretariat** bekommt eine stärkere **Servicefunktion** und fokussiert auf die Mitglieder und ihre Bedürfnisse sowie auf **ausgeweitete Informationsdienstleistungen.**
- **Klare Unterscheidung von Services für Mitglieder und Nicht-Mitglieder.** Der Mehrwert einer Mitgliedschaft muss in Netzwerken immer klar sein. Die IFACCA stellt zahlreiche Informationen und Studiendetails exklusiv ihren Mitgliedern zur Verfügung.
- **Kommunikation ist digital.** Die Kommunikationsaktivitäten der IFACCA sind zu einem großen Teil digital. Ein Datahub, der derzeit in Vorbereitung ist, wird diesen Fokus noch weiter verstärken. Klare Botschaften sind zentral und Informationsüberflutung soll vermieden werden.

3.2.7 Empfehlungen zu Unterstützungsstrukturen und Services aus beiden Case Studies

Was kann aus den beiden Case Study Interviews im Themenfeld der „Unterstützungsstrukturen und Services“ gelernt werden? Was sind die Schlüsselemente, die es für allfällige diesbezügliche Umsetzungen in der Großregion zu berücksichtigen gilt:

- ➔ **Online-Services müssen mit Möglichkeiten zum persönlichen Austausch verbunden werden.** Touring Artists bietet individuelle Beratungsgespräche und Workshops zum Steuerrecht an. Die IFACCA investiert in Peer-Learning-Formate, wo Face-To-Face-Austausch in einem geschützten nicht öffentlichen Rahmen ermöglicht wird, in dem Probleme und Herausforderungen offen angesprochen werden können. Peer Learning Formate sind vielfältig und können auf den Kontext und die Zielgruppen abgestimmt werden.
- ➔ **Klare Fokussierung und Klärung von Zuständigkeiten und Nicht-Zuständigkeiten.** Im Rahmen der IFACCA wird ein konsequenter „Blue Ocean“ Ansatz mit Fokus auf globale Themen in der Zukunft implementiert. Das Touring Artists Portal hat exakt festgelegt, für welche Mobilitäten (temporär) und für welchen geographischen Raum es zuständig ist (Deutschland – Incoming/Outgoing).
- ➔ **Klare Rollenverteilungen zwischen allen involvierten Partnern / Einrichtungen und auf externe Services für Fachinput zurückgreifen.** Die IFACCA stellt ihre Inhouse-Forschungsaktivitäten ein und vergibt sie in Zukunft extern. Touring Artists bindet seit Jahren externe Experten für spezifische Fachbereiche ein. Diese arbeiten auf Vertragsbasis.
- ➔ **User-Involvement als zentrales Element der Definition von Services und Unterstützungsmaßnahmen begreifen und umsetzen.** Beide Unterstützungsstrukturen arbeiten intensiv mit Nutzern ihrer Services zusammen und binden sie aktiv in die Entwicklungsarbeit ein. Dadurch kann auch Content z. B. für Serviceportale ausgearbeitet werden wie Good Practice Beschreibungen oder Servicetipps.
- ➔ **Up-to-Date-(Online-)Information und konsequente Umsetzung der Mehrsprachigkeit unter Berücksichtigung von Nicht-Muttersprachlern. Eine englische Version ist ein Muss in der internationalen Kulturkooperation.** Online-Portale, wie das von Touring Artists müssen laufend aktualisiert werden, damit sie immer korrekte und umfassende Informationen auf Deutsch und Englisch liefern. Die IFACCA investiert in einen neuen Data-Hub mit Filtern, um den Informationstransfer zu den Mitgliedern zu erleichtern. Ihr Ansatz für die Verwendung von Plain English (einem vereinfachten Englisch) ist zukunftsweisend für einen zunehmend internationalen Kontext.
- ➔ **Der primäre Mehrwert eines Engagements in einem Netzwerk liegt im Erfahrungsaustausch.** Das bestätigt sowohl die IFACCA als auch Touring Artists mit ihrem Engagement bei on-the-move.org (dem Europäischen Mobilitätsnetzwerk) als auch im Austausch mit anderen Partnern. Dazu kommt auch noch die Kommunikationskomponente, wenn man internationale Kulturschaffende ansprechen möchte (z. B. Touring Artists internationale Kulturschaffende, die nach Deutschland kommen).
- ➔ **Eine Vielzahl von Finanzierungsformen und Zugängen sind in der Praxis üblich.** Während sich die IFACCA nicht unbeträchtlich aus Mitgliederbeiträgen finanziert, baut Touring Artists zu hundert Prozent auf öffentliche Unterstützung, deren Einjährigkeit nicht kompatibel ist mit den langfristigen Zielen des Portals. Die Services von Touring Artists sind für alle kostenlos zugänglich. Die IFACCA unterscheidet mehr und mehr zwischen Mitgliedern mit erweitertem Zugang zu Informationen und Know-How und Nicht-Mitgliedern, die nur noch Basisinformationen bekommen sollen.

3.3 Mobilität und transnationale Publikumsentwicklung

Transnationale Kulturkooperation ist ohne Mobilität von Personen, Objekten und im digitalen Raum nicht vorstellbar. Sie ist sowohl in der Projektvorbereitung als auch in der Umsetzung essentiell und der persönliche Austausch kann nur bis zu einem gewissen Grad durch digitale Vernetzungstools ersetzt werden. In der Großregion findet Mobilität zu einem großen Ausmaß statt und ist Teil des Alltags vieler Menschen. Die Förderung der Mobilität sowohl der Kunst- und Kulturschaffenden und des Publikums wird bis dato allerdings noch nicht systematisch seitens des Vereins Kulturraum Großregion umgesetzt. Es liegt vielmehr im Bereich jeden Projektträgers, wie er Mobilität der Akteure und der Audience in seinen Projektansatz übersetzt. Weiters wird die Fokussierung auf ein transnationales Publikum in den meisten Projekten nicht der prioritäre Fokus der Umsetzung sein. Dadurch bestehen Probleme im Hinblick auf die schrittweise Entwicklung einer transnationalen Öffentlichkeit in der Großregion (wie in Europa generell). Für das Themenfeld „Mobilität“ sind besonders die folgenden zwei Festlegungen für eine künftige Ausrichtung des Vereins Kulturraum Großregion relevant:

- Mobilitätsförderung ist ein zentrales Element der transnationalen Kooperation**
Mobilität der Kulturakteure ist ein zentrales Element der transnationalen Zusammenarbeit, da sie Begegnung und Austausch erlaubt. Diese wird zwar in den einzelnen Kooperationsprojekten während der Projektlaufzeit umgesetzt, aber es gibt keine gemeinsame dauerhafte Mobilitätsinitiative in der Großregion für Kunst, Kultur, Kreativwirtschaft und (Kultur-)Wissenschaft sowie Kulturverwaltung.
- Gemeinsame Themen in den Vordergrund stellen**
Mobilität ist ein gemeinsames Thema der Großregion. Spezifischer ist es auch das industriekulturelle Erbe, von dem die Großregion geprägt ist, und der Umgang mit diesen großen Infrastrukturen im 21. Jahrhundert. Gemeinsam war praktisch allen untersuchten transnationalen Projekten das Fehlen einer Publikumsentwicklungsstrategie inklusive umfassender Vermittlungsangebote. Zugänge zu Kunst und Kultur zu schaffen (inkl. der diesbezüglichen Bildung) und die Relevanz für heutige Gesellschaften aufzuzeigen, sind zentrale Zukunftsaufgaben. Die Bedeutung der Digitalisierung für die Kulturentwicklung und –förderung in der Großregion ist ebenfalls wichtig für künftige kulturpolitische Ausrichtungen – nicht nur in der Großregion, sondern generell. Die Ansprache und Einbindung von Jugendlichen für transnationale Kulturarbeit sowie für ein jugendliches Branding ist auch ein Anliegen der Kulturakteure der Großregion.



59



60

⁵⁹ <http://www.resartis.org/en/about/>

⁶⁰ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/europeana-european-digital-library-all>

3.3.1 Grundsätzliche Gedanken zur “Mobilität”

Mobilität ist ein integraler Aspekt der künstlerischen und kulturellen Arbeit, der durch die starke globale Vernetzung und die Digitalisierung im 21. Jahrhundert weiter an Bedeutung gewinnen wird. Für die Kulturverwaltungen besonders relevant ist die monetäre und nicht-monetäre Mobilitätsförderung. Sie ist ein zentraler Aspekt der kulturellen Zusammenarbeit und praktisch allen grenzüberschreitenden, transnationalen und internationalen Kooperationsvorhaben inhärent. Zusammenarbeit ohne Mobilität ist praktisch undenkbar. Die Ausprägungen der Mobilität können allerdings sehr vielseitig sein:

Ausprägungen (Transnationaler) Mobilität im Kulturbereich

Menschen	Objekte	Digitale Mobilität	Zielsetzungen (WSK*)
Künstler z. B. Artists in Residence Programme	Verleih von Kunstwerken und Kollektionen	Digitale Kunst, z. B. digitale Artists in Residence Programme ⁶¹	Mobilität zur Produktion von Kunst und von Kulturangeboten
Kulturexperten, z. B. archäologische Forschung ⁶²	Internationale wissenschaftliche Auswertung von Kulturobjekten	Digitale Online-Archive, z. B. Europeana ⁶³	Mobilität zur Recherche und Forschung
Kulturverwaltung, z. B. Job Shadowing, Twinning	Internationale Kulturabkommen und ihre Ratifikation	Digitale Kulturpolitik-Datenbanken, z. B. der UNESCO ⁶⁴	Mobilität zum Know-How-Transfer und zur politischen Gestaltung
Kulturpolitik, z. B. Internationale Vereinigungen, Konferenzen			
Kulturnachwuchs und –mitarbeiter ⁶⁵ , z. B. internationale Praktika	Internationale Verbreitung kulturbezogener Fachliteratur	Digitale Lerntools, z. B. MOOC Goethe Institute ⁶⁶	Mobilität zum Lernen und zur beruflichen Entwicklung
Kulturentrepreneure, z. B. internationale Messen, Festivals ⁶⁷	Export kultureller Produkte (Services)	Webinare zum Markteintritt, z. B. Außenwirtschaft AT ⁶⁸	Mobilität für den Export und für wirtschaftliche Ziele
Publikum, z. B. transnationaler / überregionaler Theaterbus ⁶⁹	Verleih von Kunst an Private, z. B. Artotheken; Kunstkauf von Touristen	Digitale Transmission, z. B. Opernübertragungen ⁷⁰	Mobilität zum Kulturkonsum und -partizipation
Rechtliche Rahmenbedingungen: Kulturgüterschutz ^{71, 72} , Handelsabkommen, Visa, etc.			
Finanzielle Rahmenbedingungen: Mobilitätsförderung und –finanzierung verschiedener nationaler, EU und internationaler öffentlicher Träger ⁷³ sowie von privater Seite (Stiftungen, Unternehmer, etc.)			

Quelle: inforelais

* WSK = Elemente von Wertschöpfungskette

⁶¹ <https://www.digitalartistresidency.org/>

⁶² <https://www.oeaw.ac.at/oeai/das-institut/einheiten/ephesos/>

⁶³ <https://www.europeana.eu/portal/de>

⁶⁴ <https://en.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform>

⁶⁵ <http://www.tandemforculture.org/stories/open-call-tandem-shamI-2018-2019/>

⁶⁶ <https://www.goethe.de/de/uun/auf/dsk/mooc.html>

⁶⁷ <http://www.womex.com/>

⁶⁸

https://www.kreativwirtschaft.at/kreativwirtschaftsservice/kreativwirtschaftswebinare/?utm_source=WESEO&utm_medium=email&utm_campaign=14-03-2018+M%C3%A4rz+2018+%7C+Kreativwirtschaftspost+%232&utm_content=Mailing_7033174

⁶⁹ <https://www.tips.at/news/grieskirchen/kultur/372336-mit-dem-theaterbus-bequem-ins-landestheater-linz>

⁷⁰ <http://www.metimkino.de/termine/saison-20172018/>

⁷¹ https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/customs-controls/cultural-goods_en

⁷² [http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2017/0158\(COD\)&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2017/0158(COD)&l=en)

⁷³ <https://www.touring-artists.info/home/>

Die Ziele einer Mobilitätsinitiative seitens der öffentlichen Hand können sehr unterschiedlich sein. Das Creative Europe Programm⁷⁴ der Europäischen Union beispielsweise zielt primär auf den breiten Bereich der Mobilität von Künstlern und Kuschtschaffenden sowie von Kulturgütern ab. Verschiedene EU-Expertengruppen als auch Schlussfolgerungen des Rates haben sich ebenfalls den Themen Mobilität von Künstlern und Kulturschaffenden⁷⁵ ⁷⁶und Publikumsentwicklung⁷⁷ ⁷⁸(generell, digital, aber nicht im spezifischen transnationalen Kontext) gewidmet. Zu der Mobilität von Kollektionen in Europa ist eine breite Initiative entstanden, und zwar Lending for Europe⁷⁹. Weitere Plattformen als auch Serviceeinrichtungen zu allen möglichen Formen der Mobilität wurden geschaffen – beispielsweise erwähnt on-the-move.org⁸⁰.

Die Zielsetzungen der Mobilitätsinitiativen können alle Elemente einer sog. Wertschöpfungskette abdecken von der Recherche und dem Know-How-Transfer zur Produktion bis zur Verbreitung und Vermarktung. Die digitale Revolution ermöglicht die Entwicklung von sog. born-digital kulturellen Produktion (z. B. digitale Kunst, künstlerisch hochwertige Youtube-Videos) und die direktere Interaktion mit einer globalen Audience. Mobilität findet neben dem analogen Raum zunehmend auch im digitalen Raum statt. Die diesbezüglichen Mobilitätsförderinstrumente sind aber vielfach erst im Aufbau begriffen.

Relevant sind darüber hinaus auch die Intensität der kulturellen Mobilität sowie der geographische Fokus der Programme. Was die Geographie betrifft, so beginnt Mobilitätsförderung primär mit einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit (z. B. bilateral) und endet bei globalen Programmen. Mobilität ist auch mit einem weniger oder größeren Austausch und Interaktion verbunden: Der Musiker, der am Abend ein Konzert spielt und danach wieder abreist, wird normalerweise relativ weniger zum Kulturaustausch beitragen als ein Artist in Residence, der mehrere Monate in einer Stadt bleibt und mit der dortigen Kunstszene und dem Publikum interagiert.

Die Festlegung eines rechtlichen und finanziellen Rahmens für kulturelle Mobilitätsfragen ist eine der zentralen Aufgaben der internationalen Kulturpolitik und der damit betrauten Kulturverwaltungen sowie weiteren involvierten öffentlichen Stakeholdern (z. B. Außen- und Handelsministerien, internationale Organisationen wie die UNESCO, etc.).

Der rechtliche Rahmen betrifft primär Bereiche wie den Handel mit Kulturgütern und diesbezüglichen Einschränkungen, Visaregelungen⁸¹ (u. a. für die Mobilität von Künstlern außerhalb des Schengen-Raums) als auch Handelsabkommen bzw. protektionistische Maßnahmen mit Auswirkungen auf den internationalen Handel von Kulturgütern (z. B. Europäischer Film in China⁸²) sowie Kulturservices⁸³.

Innerhalb der Europäischen Union profitieren die Kulturakteure von den Freizügigkeiten, wie z. B. dem Niederlassungsrecht in jedem EU-Staat, was die kurz- und langfristige Mobilität beträchtlich vereinfacht. Die Großregion profitiert ebenfalls von diesem Kontext. Dennoch sind die rechtlichen Rahmenbedingungen (wie Sozialversicherung) für die Kuschtschaffenden nach wie vor komplex,

⁷⁴ https://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries/mobility_de

⁷⁵ https://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries/mobility_en

⁷⁶ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6c3cc702-2722-4916-a9f6-692182c614b9/language-en/format-PDF/source-68657043>

⁷⁷ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7839cb98-651d-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>

⁷⁸ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bed9046c-19c3-11e7-808e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-68657019>

⁷⁹ <http://www.lending-for-europe.eu/about-us/>

⁸⁰ <http://on-the-move.org/>

⁸¹ <http://on-the-move.org/> (Cultural Mobility and Visas: Information page)

⁸² <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2059436416681576>

⁸³ <http://mobiculture.fr/fr/qui-sommes-nous>

weshalb der Verein Kulturraum Großregion eine Publikation⁸⁴ zur Mobilität in der darstellenden Kunst ausgearbeitet hat.

Ein spezieller Aspekt der Mobilität ist die transnationale Mobilität des Publikums, die sowohl im analogen wie auch im digitalen Raum erfolgen kann. Sobald sie über Landes- und damit auch Sprachgrenzen hinweg erfolgt, sind häufig spezielle Herausforderungen damit verbunden (z. B. Mehrsprachigkeit im Marketing und bei der Produktion wie Übertitelungen im Theaterbereich oder die Überwindung größerer geographischer Distanzen in Kilometern aber auch diesbezügliche „mentale“ Barrieren im Hinblick auf die Annahme von Kulturangeboten im benachbarten Ausland).

In Bezug auf das transnationale (und mehrsprachige) Marketing haben Kulturverantwortliche und Kreativwirtschaft bereits unterschiedliche Initiativen gesetzt. Das Goethe-Institut beschäftigt sich beispielsweise auch mit dem Aspekt der fehlenden transnationalen Medienlandschaft in Europa⁸⁵. Kulturmarken.de – eine kreativwirtschaftliche Initiative aus Berlin – stellt eine grenzüberschreitende Initiative vor, die mit dem Europäischen Kulturmarken Award 2017 ausgezeichnet wurde⁸⁶: *„Der Kulturzug Berlin-Wroclaw//Breslau der Deutsch-Polnischen Gesellschaft e.V. wurde zur "Europäischen Trendmarke des Jahres 2017" gewählt. Die Jurybegründung: Das klare Profil sowie die interkulturelle Ausrichtung seien Grund für den Vorbild-Charakter des Projekts. Seit April 2016 verbindet der Kulturzug der Deutsch-Polnischen Gesellschaft e.V. die beiden Städte Berlin und Wroclaw miteinander und ist damit auch als europäisches Bindeglied zwischen Deutschland und Polen zu betrachten. Mobil und doch analog werden aus Sicht der Jury mit einem vielfältigen Kultur- und Bildungsprogramm auf zwei Sprachen neue Zugänge zu Kultur für Jung und Alt ermöglicht.“* Das Projekt wird auch 2018 fortgesetzt⁸⁷.

Kulturtouristen – eine weitere transnationale bzw. internationale Publikumsgruppe - zwischen Konsum und Partizipation und die zentrale Frage nach dem authentischen Kultur- und Kreativerlebnis ist ein wesentliches Thema des Kulturtourismus im 21. Jahrhundert. Die Ansprache der Kulturtouristen kann damit sowohl beispielsweise über Events erfolgen, wie die Schottische Eventvermarktungsstrategie⁸⁸ „A Perfect Stage“ zeigt als auch über authentische Kleinstangebote (z. B. Besuch im Künstleratelier⁸⁹) wie im transnationalen Projekt „Cultrips“⁹⁰ (auch mit luxemburgischer Beteiligung⁹¹).

Im digitalen Bereich bemüht sich beispielsweise der Louvre mit seiner neuen Online-Strategie⁹² (seit 2016) um eine junge (globale) Besucherschicht, und zwar u. a. in Kooperation mit dem Musikbereich und Youtubern. Neben einer Steigerung der Abonnenten des Videokanals des Museums (Stichwort: digitaler Tourismus) konnte damit auch das Image des Museums bei der Jugend entstaubt werden.

Will man nun öffentliche Programme zur Förderung der Mobilität seitens der Kulturverwaltungen auflegen, so müssen einige grundlegende Fragen zuerst geklärt werden: Was ist der geographische Fokus der (monetären / nicht monetären) Unterstützungsmaßnahmen? Für den bestehenden Kooperationsraum der Großregion wird sich diese Frage noch halbwegs schlüssig beantworten lassen.

⁸⁴ Verein Kulturraum Großregion: „Mobilität darstellender Künstler in der Großregion“, o. J.

⁸⁵ <https://www.goethe.de/de/kul/med/20948109.html>

⁸⁶ <https://kulturmarken.de/veranstaltungen/kulturmarken-gala/rueckblick-kulturmarken-gala/rueckblick-kulturmarken-gala-2017/die-preistrager-des-jahres-2017/europaische-trendmarke-des-jahres-kulturzug-berlin-wroclaw>

⁸⁷

https://www.stiftungzukunftberlin.eu/aktuelles/einzelansicht/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=20&cHash=c169bf6f74d8e4203e70f2e892034314

⁸⁸ <http://www.eventscotland.org/stps/the-national-events-strategy/>

⁸⁹ <http://www.cultrips.at/die-geheimtipps/natur-kunst-erleben/>

⁹⁰ <https://cultrips.org/>

⁹¹ <https://cultrips.org/country/luxembourg>

⁹² <https://cultureveille.fr/video-digital-natives-musees-louvre/>

Allerdings muss auch überlegt werden, ob immer alle Partnerregionen und –länder der Großregion abgedeckt oder ob auch kleinräumigere Kooperationen akzeptiert werden sollen. Welche Zielgruppen werden mit der Maßnahme abgedeckt? Und weshalb sind diese Zielgruppen relevant für eine Maßnahme zur Mobilitätsförderung? Das Publikum soll in der Großregion mobil werden und die Kulturangebote in der ganzen Großregion nutzen. Die Kulturverwaltung trifft sich im Rahmen der Regionalkoordinatoren, aber wäre ein Austausch zwischen den Mitarbeitern in den Fachabteilungen der Kulturministerien zielführend? Falls ja, zu welchen Themen sollte das Mobilitätsprogramm aufgelegt werden? Welche Objekte sollten in der Großregion weitere Verbreitung finden (vgl. diesbezüglich auch die Ausführungen zu den Asymmetrien in den Kollektionen und Objekten im Kapitel Shared History). Und welche Rolle soll die digitale Mobilität für den transnationalen Kulturaustausch haben?

3.3.2 „Mobilität“ Internationale Good Practice

Aufgrund der Festlegung, dass der Verein Kulturraum Großregion auf jene transnationalen Aktivitäten fokussiert, die nur er kann, wird auch in dieser Liste Guter Praxisbeispiele nur auf Unterstützungspraktiken der öffentlichen Hand abgestellt. Es werden demnach keine individuellen Mobilitätsprojekte oder universitäre Forschung im Bereich der Mobilität dargestellt.

Good Practice	Relevanz für den Verein Kulturraum Großregion	Case Study Ja / Nein
Mobilität		
MOOC Managing the Arts	Digitale Mobilität für das Kulturmanagement mit einem umfassenden Online-Learning-Angebot und Peer-Learning. Das ist auch für das iPoP-Projekt ein interessanter Ansatz.	Nein
The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture	Eines der umfassendsten Mobilitätsprogramme, das auch einen transnationalen Raum abdeckt (u. a. Staff exchanges und die Unterstützung von Artists in Residence Zentren)	Ja
Mobility First! ASEF Cultural Mobility Initiative 2017	Ein Mobilitätsprogramm, das internationale Mobilität mit Mobilität innerhalb Asiens kombiniert (vgl. Mobilität innerhalb der GR und international).	Nein
Arts Council of England – International Showcasing	Ein Förderprogramm, das die Entwicklung internationaler Absatzmärkte und Audiences in den Mittelpunkt stellt.	Ja (*)

(*) der Arts Council of England war zu keinem Case Study Interview bereit.

Mit Juni 2018 haben die Regionalkoordinatoren die Case Studies “The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture” und das International Showcasing Programm des Arts Council of England ausgewählt. Der Arts Council of England war zu keinem Interview bereit weshalb mit den Regionalkoordinatoren beim Workshop am 12. September 2018 eine alternative Vorgangsweise vereinbart wurde.

3.3.3 The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture

Für die Umsetzung der Förderprogramme „The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture^{93 94}“ in der Nordic Cooperation in Culture ist der Nordic Culture Point in Helsinki verantwortlich. Drei Förderprogramme unterstützen spezifisch unterschiedlichen Formen der Mobilität von professionellen Künstlern und im Kulturbereich Beschäftigten (auch Forscher):

- Im Rahmen des Network Funding können u. a. gemeinsame Treffen, Konferenzen, Workshops, Staff Exchanges und gemeinsame Weiterbildungen finanziert werden. Das Förderinstrument erlaubt auch das Pooling von Ressourcen und die Entwicklung von Kampagnen zur Beeinflussung der öffentlichen Meinung sowie Vorbereitungsprojekte für eine spätere Antragstellung bei EU-Projekten. Die Förderrate beträgt max. 85 %.
- Das Mobility-Funding-Programm steht Einzelantragstellern oder Gruppen zur Verfügung, die Kontakte aufbauen wollen oder Zugang zu Kenntnissen und Know-How brauchen. Reisen und Aufenthalte werden innerhalb der Nordic Region bzw. den Baltischen Staaten finanziert. Die Reisen und Aufenthalt können maximal 10 Tage dauern und die Förderhöhe richtet sich nach fixen Tagsätzen und den Reisekosten.
- Funding for Artist Residencies ist das dritte mobilitätsbezogene Programm der Nordic Cooperation in Culture und unterstützt Residencies, damit diese Künstler aus anderen Nordic Countries und den Baltischen Staaten einladen. Der Aufenthalt sollte für den künstlerischen Austausch und für den Aufbau nachhaltiger Kontakte von mindestens zwei eingeladenen Künstlern genützt werden. Die Residenzprogramme können max. Euro 50.000 erhalten.

Die Programme werden vom Nordic Council of Ministers finanziert. Die Nordic Cooperation umfasst die Länder Dänemark, Norwegen, Estland, Schweden, Grönland, Lettland, Litauen, Finnland, Åland Islands, Faroe Islands. Für das spezifische Förderprogramm kooperiert die Nordic Cooperation mit den baltischen Staaten Estland, Litauen und Lettland.

Das Projekt ist interessant für die Großregion, da es sich auch um eine etablierte und langjährige Kooperation im Kulturbereich über mehrere (EU-)Staaten handelt, die bereits ein gemeinsames umfassendes Mobilitätsprogramm umsetzt.



⁹³ <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/council-of-ministers/nordic-council-of-ministers-for-culture-mr-k/institutions-and-co-operative-bodies/institutions/nordic-culture-point/nordic-culture-point-the-nordic-baltic-mobility-programme-for-culture>

⁹⁴ <https://www.nordiskulturkontakt.org/en/grants/about-the-grant-programmes/>

3.3.4 Empfehlungen aus der Case Study „ The Nordic-Baltic Mobility Programme for Culture “

Folgende Erkenntnisse aus dem Case Study Interview mit den Verantwortlichen für das Nordic-Baltic-Mobility Programme for Culture sind von besonderem Interesse für die Weiterentwicklung des Verein Kulturraum Großregion:

- Der Motor für die Schaffung des Förderprogramms war und ist der **Nordic Council of Ministers for Culture**. Es handelt sich beim Mobilitätsprogramm um **eine Top-Down-Initiative**, die von den Kulturministern ausging. Später (ab 2009) haben sich die Kulturministerien der baltischen Staaten dem Programm angeschlossen.
- **Mehrjahresfinanzierung zur Sicherung der Kontinuität**. Das Programm wird immer auf drei Jahre finanziert. Alle beteiligten Länder tragen zur Finanzierung bei.
- **Splitting der Finanzierungsbeiträge nach Wirtschaftskraft der beteiligten Länder**. Basis für die Finanzierung sind die Bruttonationalprodukte, die den Anteil jedes Landes bestimmen. Für die Länder der Nordic Cooperation wird diese Beitrag aus dem gemeinsamen Budget bezahlt (nicht aus dem Budget der Kulturministerien).
- **Klare Rollenaufteilung zwischen strategischer und operativer Ebene**. Der Nordic Point ist als Informations-, Service- und abwickelnde Einrichtung eingerichtet. Die involvierten Ministerien haben eine strategische Rolle im Programm.
- **Entscheidung über Förderungen durch Peer-Reviews**. Fachexperten sind involviert um die rund tausend Einreichungen pro Jahr zu bewerten. Jährlich werden rund 350 zur Förderung ausgewählt.
- **Antragsteller müssen nicht Staatsbürger sein**. Alle Kulturschaffenden, die in den Ländern der Nordic Cooperation oder im Baltikum ansässig sind können im Mobilitätsförderprogramm einreichen.
- **Es wird ein klarer Bottom-Up-Ansatz im Hinblick auf Themen und Schwerpunkte verfolgt**. Die Antragsteller sind frei ihre Schwerpunkte zu setzen. Die Programmverantwortlichen geben bewusst keine Themen vor. Es soll möglichst viel Kooperation und Austausch entstehen.
- **Unkomplizierte Programmstruktur und klare Kommunikation**. Die Antragsteller brauchen keine spezifischen Hilfestellungen zur Antragstellung. Das Programm wird laufend verbessert im Hinblick auf die technischen Rahmenbedingungen (z. B. Online-Anträge).
- **Klare Festlegung der angesprochenen Zielgruppen und des geographischen Geltungsbereichs** sind wesentlich. Im Falle des Nordic-Baltic Mobility Programms sind das professionelle Kulturschaffende und Betreiber von Residencies. Der geographische Raum sind die skandinavischen und die baltischen Staaten. Kein internationaler Austausch darüber hinaus wird durch diese (sehr wohl aber durch andere Förderprogramme) abgedeckt.
- Der Kooperationsraum ist mehrsprachig. Mit der neuesten Edition (2018-2020) trägt das Förderprogramm **den neuen sprachlichen Gegebenheiten Rechnung (weniger Menschen sprechen skandinavische Sprache, viel Zuwanderung) und stellte die Antragsprache auf Englisch um**. Damit würden für alle gleiche Zugangsmöglichkeiten geschaffen.
- Das User-Involvement erfolgt primär auf Ebene der **Verwaltung und der Experten** – eine doch wesentliche Einschränkung. Diese treffen sich allerdings zu einem **jährlichen gemeinsamen Meeting**. Es wird **immer unter ein thematisches Motto** gestellt.
- **Online-Kommunikation ist zentral** und es werden **laufend Kampagnen in den Social Media** sowie über Newsletter gemacht. Good Practices werden veröffentlicht und Informationssessions in allen beteiligten Ländern durchgeführt. Das Programm ist sehr gut bekannt.
- **Zukunftsperspektiven** sind die **internationale Dimension** sowie die Berücksichtigung von **breiteren Dimensionen wie Gender, Jugend und Nachhaltigkeit**.
- Erfahrungen des finnischen Kulturministeriums zeigen weitere Effekte des Programms: neue Kooperationsländer und **Follow-Up-EU-Projekte** entwickelten sich.

3.3.7 Empfehlungen zu Mobilität aus beiden Case Studies

Die Empfehlungen aus dem Programm in der Nordic Cooperation wurden gemeinsam mit den Schlussfolgerungen aus der Touring Artists Plattform betrachtet. Was kann aus den beiden Case Study Interviews im Themenfeld der „Mobilität“ gelernt werden? Was sind die Schlüsselemente, die es für allfällige diesbezügliche Umsetzungen in der Großregion zu berücksichtigen gilt:

- ➔ **Nationale Kulturministerien als Initiatoren für viele Mobilitätsprogramme – ein durchgängiger Top-Down-Ansatz.** Das Thema ist auf der EU-Agenda. Nationale Ministerien in Deutschland, den baltischen Staaten und aus der Nordic Cooperation haben das Thema mit umfassenden Programmen aufgegriffen - und praktisch alle anderen EU-Kulturministerien.
- ➔ **Service- und Informationsleistungen sind wesentlich für Mobilitätsprogramme – betreffen aber meist rechtliche und finanzielle Fragestellungen.** Der Nordic Point ist eine Informations-, Service- und abwickelnde Stelle. Touring Artists ist das zentrale Online-Portal, das auch Einzelberatungen kombiniert. Allerdings muss die Begleitung der Mobilität nach den Bedürfnissen der Zielgruppen ausgerichtet werden. In beiden Programmen entwickeln die Künstler und Kulturschaffenden ihre Mobilitätsprojekte ohne direkte Unterstützung.
- ➔ **Peers spielen eine entscheidende Rolle für praktisch brauchbare Good Practice Beispiele als auch zur Auswahl von förderfähigen Anträgen.** Im Nordic-Baltic Mobility Programme sind sie aktiv in die Projektauswahl als auch in das jährliche thematische Meeting des Programms eingebunden. Bei Touring Artists geben sie Input zu Themen, die auf dem Portal abgedeckt werden sollen und stellen ihre Projekterfahrungen als Good Practice Beispiele zur Verfügung.
- ➔ **Zielgruppen breit ansprechen und nicht an Nationalitäten festmachen.** Gemein ist beiden Programmen, dass sie auch Nicht-Staatsbürger ansprechen bzw. tragen sie den Fakten Rechnung, dass sich die Gesellschaften verändern (z. B. durch Einwanderung oder durch spezifische Beziehungen mit anderen Ländern wie Deutschland-Türkei).
- ➔ **Klare Festlegung des geographischen Geltungsbereichs.** Im Programm der Nordic Cooperation sind es deren Mitgliedsländer plus die drei baltischen Staaten. Bei Touring Artists konzentrieren sich die Informationen und Services auf Deutschland (Incoming und Outgoing).
- ➔ **Mobilitätsprogramme müssen mehrsprachig aufgesetzt werden.** Das Nordic-Baltic Mobility Programme wurde mit seiner Ausgabe 2018-2020 auf Englisch umgestellt, da sich die Sprachkenntnisse in der Region weiterentwickelt haben und um der Zuwanderung Rechnung zu tragen. Touring Artists ist konsequent Deutsch-Englisch aufgebaut werden, da nur so auch der weitere Kreis der Incoming Kulturschaffenden angesprochen werden kann.
- ➔ **Online Kommunikation ist zentral und es müssen laufend Aktivitäten gesetzt werden.** Touring Artists aktualisiert dauernd die Informationen auf dem Portal. Im Programm der Nordic Cooperation werden laufend Kampagnen in den Social Media gemacht, Newsletter verschickt und herrscht die Meinung vor, das Online Kommunikation ganz wesentlich ist.
- ➔ **Herausforderung internationale Dimension.** Beide Mobilitätsinitiativen sehen Handlungsbedarf für ihre Programme im Hinblick auf eine bessere internationale Abdeckung (z. B. bei Touring Artists zur Steigerung des Bekanntheitsgrades des Portals außerhalb der EU und für das Nordic Programm Evaluierungsergebnisse, die eine größere Internationalisierung ansprechen).

3.4 Transversale Empfehlungen aus den Case Studies

3.4.1 Motivation für die Initiativen

Das Kapitel Motivation geht den Fragestellungen nach den Motoren für den Aufbau der Initiativen, dem Zeitraum für den Beginn als auch den Hauptzielsetzungen sowie den diesbezüglichen Erwartungen der Entscheidungsträger nach.

Allen fünf Case Studies sind folgende Elemente gemein:

Initiatoren:

- Motoren für den Aufbau der Initiativen sind primär die Kultur- und Außerpolitik der jeweils involvierten Partner.

Zeithorizont:

- In vielen Fällen handelt es sich um langjährige Programme bzw. Initiativen, die immer wieder erneuert wurden.

Die fünf Case Studies sprechen folgende Ziele an:

Zielsetzungen:

- Versöhnung von Staaten
- Gemeinsame Gestaltung von Zukunft
- Schutz von Kulturerbe auf internationaler Ebene
- Verbesserung des Zugangs für die Bevölkerung zum Kulturerbe
- Verstärkung des interkulturellen Dialogs
- Beiträge leisten zu den Zielen der „Cultural Diplomacy“
- Erleichterung der Künstlermobilität
- Schaffung von Referenzprojekten
- Schrittweise Entwicklung in Richtung eines EU-Portals für Mobilität
- Sichere und offene Räume für den Peer-Exchange
- Globale Themen wie Umweltschutz, Werte, Frauenrechte im Kontext der Kultur bearbeiten
- Verstärkter Austausch über die Grenzen
- Austausch von Know-How, Kontakten, und Interessen
- Professionalisierung und Erfahrung für die internationale Kooperation schaffen

3.4.2 Struktureller und Umsetzungs-Rahmen

Im Kapitel „Struktureller und Umsetzungs-Rahmen“ werden folgende Sub-Kapitel behandelt: Strukturen und Entscheidungsfindung, Finanzielle Rahmenbedingungen, Themen und Umsetzungsaktivitäten, Zielgruppen und ihre Einbindung, Kommunikation und geographische Abdeckung auf Basis der internationalen Case Studies.

3.4.2.1 Strukturen und Entscheidungsfindung

Dieses Sub-Kapitel beschäftigt sich mit den Schlüsselpartnern und Stakeholdern, fragt nach den Entscheidungsfindungsmechanismen sowie nach der organisatorischen Struktur und den Beschäftigten, die für die Initiative engagiert sind.

Partner

- Strategische Partner sind in der Regel die Ministerien (Kultur, Auswärtige Beziehungen).

Entscheidungsfindung

- Strategische Entscheidungen über den Start bzw. die Fortsetzung der Programme sowie ihre Finanzierung treffen zumeist die Ministerien
- Operative Entscheidungen werden von Beiräten, Peers und im Rahmen von Redaktionssitzungen gefällt
- In den interministeriellen Meetings bzw. in den Redaktionssitzungen wird in der Regel ein Konsens gesucht

Organisatorische Struktur

- Die Umsetzung der Aktivitäten erfolgt bei allen Case Studies außerhalb der Ministerien.
- Eigene Sekretariate können für die Umsetzung herangezogen werden.
- Bestehende staatliche Einrichtungen können für die operative Ebene zuständig sein.
- In einem Fall sind es bestehende Netzwerke, die für die Umsetzung verantwortlich zeichnen
- Viele der Umsetzungsstrukturen arbeiten mit Beiräten (und Redaktionsteams), von denen manche bezahlt werden und andere ehrenamtlich tätig sind
- Externe Dienstleister werden in allen Initiativen beigezogen u. a. für die Fachexpertise, die Projektauswahl, oder für die Organisation von Veranstaltungen
- Vernetzung mit anderen Initiativen z. B. auf EU-Ebene und weltweit werden von manchen der Programme gepflegt

Beschäftigte

- Die Zahl der Beschäftigten variiert beträchtlich, je nach den Aufgaben, die die einzelnen Projektumsetzer haben

Initiative	Anzahl Beschäftigte
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Zwei Geschäftsführer und zwölf Fachreferenten
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Mindestens fünf Personen in den Partnereinrichtungen, 10% einer Vollzeitstelle im Kulturministerium
Touring Artists	Zwei Redakteurinnen gesamt etwas weniger als eine Halbtagsstelle, eine Person für Beratung als externe Dienstleistung
IFACCA	Sechs Vollzeit-Beschäftigte im Sekretariat sowie zahlreiche externe Dienstleister
Nordic-Baltic Mobility Programme	Sechs Mitglieder im Mobility-Auswahl-Board und fünfzehn Beschäftigte – diese Fünfzehn allerdings insgesamt im Nordic Culture Point und für mehrere Programme zuständig

3.4.2.2 Finanzielle Rahmenbedingungen

Zur Klärung der finanziellen Rahmenbedingungen der Programme wurde nach den Finanzierungsquellen sowie nach dem Budgetvolumen gefragt. Außerdem wurde geklärt, ob auch Mittel vergeben werden (gemeinsamer Fonds, Förderprogramme).

Initiative	Budgetvolumen/Jahr	Finanzierungsquellen
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	€ 1,8 Millionen / Jahr (2018-2027)	100% der Mittel von den Außenministerien von Deutschland und Tschechien
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	€ 1,75 Millionen / Jahr (2017-2020)	€ 1 Million vom Kulturministerium und € 750.000 vom Außenministerium der Niederlande
Touring Artists	€ 75.000 (jährlich neu zu beantragen)	Zur Gänze vom Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (in manchen Jahren gibt es auch noch zusätzliches Budget für Sonderprojekte vom BKM bzw. aus anderen Quellen)
IFACCA	k. A.	Mitgliedsbeiträge sind wesentlich
Nordic-Baltic Mobility Programme	€ 1,7 – 1,8 Millionen / Jahr (2018-2020)	Das gemeinsame Budget der Nordic Cooperation und die Beiträge der baltischen Kulturministerien.

- Mehrjährige Finanzierungsrahmen sind gängige Praxis, was besonders für die komplexere transnationale und internationale Kulturkooperation besonders viel Sinn macht
- Das durchschnittliche jährliche Engagement der Financiers beträgt rund € 1,75 Millionen, in drei von fünf Case Studies
- Die Aufteilung der Mittel ist unterschiedlich zwischen den involvierten Verwaltungen. In den Niederlanden rund 60% der Mittel vom Kulturministerium, der Rest von Außenministerium. Die Nordic Cooperation legt die Beiträge nach den Bruttonationalprodukten fest.

Festlegungen zur Verwendung von Mitteln:

- Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds: 15 % für die Personal- und Overheadkosten und 85% für die Finanzierung von Kooperationsprojekten
- IFACCA: Rund 30% für den operativen Betrieb und rund 70 % für die Umsetzung des Arbeitsprogramms

Vergabe von Mitteln an Projektträger

- Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds: Primäres Ziel des Zukunftsfonds als eine der Strukturen der Deutsch-Tschechischen Zusammenarbeit
- Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande: € 200.000 werden jährlich an Projektträger mit Bottom-Up-Projektvorschlägen vergeben
- Nordic-Baltic Mobility Programme: Das zentrale Anliegen des Programms ist die Vergabe von Projektmitteln an Kunst- und Kulturschaffende sowie Residencies.

3.4.2.3 Themen und Umsetzungsmethoden

Gibt es Themen und wenn ja auf welche Themen wird in den Programmen fokussiert. Welche Methoden aus der analogen und digitalen Welt werden verwendet und welche sind am besten zum Erreichen der Programmziele geeignet. Wie werden transversale Themen wie Mehrsprachigkeit, interkultureller Dialog, Motivation für Kooperation und Kooperationskultur angesprochen und welche Methoden werden dafür verwendet?

Programmthemen

- Der Großteil der Programme arbeitet auf Basis von Themen, die im Programmkonzept festgelegt wurden. Eine Ausnahme stellt das Mobilitätsförderprogramm der Nordic Cooperation dar, in dem bewusst ein themenoffener Ansatz gewählt wurde.
- Die Auswahl der Themen erfolgte in Abstimmung mit den Partnern und in manchen Fällen auch mit den Usern.

Thematische Schwerpunkte

Initiative	Thematische Schwerpunkte
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	2016: Aktives Bürgersein speziell im Kontext der Migration 2017: Stärkung der Medienkompetenz insbesondere auch in Bezug auf Fake News 2018: Deutsch-Tschechische Visionen auch im Hinblick auf die Zukunft Europas (auch anlässlich des 20-Jahr-Jubiläums Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds)
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Historische Stadtzentren; Kulturerbe und Wassermanagement Die Rolle des Kulturerbes für die Vorstellungen, die die Niederländern von anderen haben oder die sich historisch gegenseitig gebildet haben.
Touring Artists	Visa und Aufenthalt, Transport und Zoll, Steuern, Sozialversicherung, Versicherung, Urheberrecht und Förderungen/Residenzen. Später Verträge (vor allem Musterverträge für den internationalen Kontext) und Künstlerstatus. Kulturlandschaft Deutschland und Verlinkungen zu weiteren Informationsportalen in Deutschland und Europa. Rubrik Refugees Welcome (seit Anfang 2017).
IFACCA	Wichtige globale Themen: die Rolle der Frauen, Migration, Umweltschutz und Werte im Sinne ihrer spezifischen Relevanz für Kunst und Kultur (z. B. Migration und wie Kulturschaffende davon betroffen sind und wie die Kulturpolitik mit geeigneten Maßnahmen – Politiken und Förderungen - reagieren kann). Sowie spezifische regionale Themen in geographischen Kooperationsräumen
Nordic-Baltic Mobility Programme	Keine, da Themen den breiten Ansatz und die Freiheit der Kunst- und Kulturschaffenden einschränken würden

- Themen werden wichtiger (vgl. auch Lessons Learnt Kapitel – wo neue Themen definiert wurden) und gehen über den engeren Kulturbereich hinaus (sich ändernder gesellschaftlicher und globaler Kontext).

Analoge und digitale Arbeitsmethoden

Analoge Arbeitsmethoden	Digitale Arbeitsmethoden
Projektförderungen (Projekte selbst können die verschiedensten Methoden anwenden)	Digitalisierung (von technischer Hilfe bis zum Aufbau von Datenbanken)
Eigeninitiativen, bei denen die Programm-Eigentümer selbst Schwerpunkte setzen	Projektdatenbanken und Newsletter
Strategischer Dialog zwischen Ministerien verschiedener Länder und ihren Fachressorts	Online-Portale
Networking (Vernetzung von Mitgliedern, Peer-Exchange-Formate, Konferenzen, Aufbau von regionalen Netzwerken mit regionalen Schwerpunkten und regionalen Mitarbeitern, Mitgliederdatenbanken inkl. Mitarbeiterverzeichnis).	Wissen und Daten (Datahub mit Suchfiltern, Online-Services für Mitglieder, Expertpool für Schwerpunktthemen und zur Ausarbeitung von Studien, regelmäßige Newsfeeds, Newsletter).
Netzwerkförderung (z. B. Workshops, Staff Exchanges, gemeinsame Weiterbildung)	
Aus- und Weiterbildung (Training, Beratung, Workshops, Toolkits und Handbücher)	
Internationale Besuchsprogramme für Kulturerbe-Experten und –Involvierte	
Individuelle Beratungsgespräche	
Weiterbildung und Empowerment (neue Leadership-Seminare, Online-Informationsquellen für Mitglieder, Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitern von Mitgliedsorganisationen)	
Ausstellungen (um die Zugänglichkeit des kulturellen Erbes zu erhöhen)	
Förderung Künstlermobilität (z. B. durch Kurz-Aufenthalte)	
Förderung von Residenzen (für jene Kosten für den Aufenthalt von mindestens zwei Künstlern)	
Informationsveranstaltungen	

Transversale Themenfelder

- Zentral ist für beinahe alle Cases die **Mehrsprachigkeit** im Sinne der Förderung des Interesses für Sprachen (im Kooperationsraum) und für den Spracherwerb (z. B. Lernen der Sprache des Nachbarlandes), als unerlässliches Tool für den Zugang zu Informationen (Englisch, und für Sonderprojekte auch Türkisch und Arabisch) bzw. als Beitrag zu wesentlichem Know-How-Transfer (Plain English-Ansatz – einfache Sprachnutzung zum Verständnis für Nicht-Muttersprachler) und als Reaktion auf einen geänderten Sprachenmix in der Zielregion (Umstellung auf Englisch als Programmsprache). Nur im Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande wird dieser Aspekt nicht explizit angesprochen.
- **Interkultureller Dialog** ist ein wesentliches Thema für die untersuchten Programme, allerdings etwas weniger ausgeprägt als das Sprachenthema. Globale Fragestellungen können nur mit Dialog gelöst werden. Ansätze wie Freiräume für Austausch (Peer-Learning und Peer-Exchange) erfordern in einem internationalen Setting interkulturelle Kompetenzen. Shared Heritage Ansätze sind unmöglich ohne die enge Zusammenarbeit mit Partnern aus anderen Ländern und werden vom Programm explizit verlangt. Diesbezügliche World Heritage Fragestellungen müssen deshalb auch behandelt werden.

3.4.2.4 Zielgruppen und ihre Einbindung

Dieses Sub-Kapitel widmet sich den Hauptzielgruppen der Programme sowie dem Publikum, das angesprochen werden soll. Es fragt nach User-Involvement und Co-Creation und klärt, ob Weiterbildung angeboten wird.

Zielgruppen und Publikum

Initiative	Hauptzielgruppen	Publikum
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Zivilgesellschaft (Einzelpersonen, Vereine, Verbände)	Das Publikum der geförderten Projekte.
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Experten, Projektträger und Kulturunternehmer	Die breite Bevölkerung.
Touring Artists	Künstler und Veranstalter aus der bildenden und darstellenden Kunst (künftig erfolgt eine Ausweitung u. a. auf den Musikbereich; die Nutzung ist jetzt bereits breiter)	Das Publikum entspricht zu einem großen Teil den Hauptzielgruppen.
IFACCA	Nationale Mitglieder (alle sind Institutionen)	Publikum und Haupt-Zielgruppen sind die nationalen Mitglieder.
Nordic-Baltic Mobility Programme	Professionelle Künstler und Kultureinrichtungen	Die Teilnehmer an den geförderten Kulturveranstaltungen sowie die breite Bevölkerung und Experten, die die Online-Informationen (z. B. Projektberichte) nützen.

- Auffällig ist, dass diejenigen, die sehr eingeschränkte Zielgruppen haben, Prozesse zur Ausweitung eingeleitet haben (Deutsch-Tschechischer-Zukunftsfonds auf Ministerien und Fachressorts, Touring Artists auf weitere Kultur- und Kreativsparten)
- Hauptzielgruppen und Publikum sind meist ident.
- Das Publikum ist häufig nicht näher definiert und umfasst die gesamte Bevölkerung. In manchen Initiativen wird auch die Jugend genannt.

User-Involvement und Co-Creation sowie Weiterbildungsprogramme

Initiative	User-Involvement / Co-Creation	Weiterbildungsmaßnahmen
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Ein User-Involvement erfolgt in der Regel nicht. Es werden aber interne Stakeholder-Meetings organisiert.	Es werden keine spezifischen Weiterbildungen für Projektträger angeboten (allerdings schon für Mitarbeiter und Praktikanten werden aufgenommen).
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Ein spezifisches User-Involvement erfolgt nicht. Es werden aber konsequent Co-Creation-Ansätze umgesetzt.	Weiterbildung ist ein eigener Schwerpunkt des Programms und wird von der Cultural Heritage Agency umgesetzt.
Touring Artists	Das User-Involvement ist zentral für den Aufbau und die Weiterentwicklung der Online-Plattform.	Weiterbildungsmaßnahmen betreffen hauptsächlich Workshops zum komplexen internationalen Steuerrecht.
IFACCA	Seit der neuen Strategie wird Co-Creation und User-Involvement nun konsequent umgesetzt.	Weiterbildung ist einer der drei Standbeine der neuen Strategie.
Nordic-Baltic Mobility Programme	Es gibt kein spezifisches User-Involvement, allerdings eine jährliche thematische Stakeholder-Konferenz.	Weiterbildung für die Entwicklung der Mobilitätsprojekte scheint für die Zielgruppe nicht notwendig zu sein.

- Nicht alle Initiativen greifen auf das User-Involvement zurück. Der Trend geht aber eindeutig zu mehr partizipativer Programm-Entwicklung. Die Programme, die diese neuen Tools weniger nützen, setzen aber häufig Settings um, in denen sie Stakeholder einbinden.
- Die Auflage von Weiterbildungsprogrammen hängt von den konkreten Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppen ab. Sie werden nicht in allen untersuchten Initiativen (gleich intensiv) angeboten.

3.4.2.5 Kommunikation und geographische Abdeckung

Wie wird das Programm oder die Initiative kommuniziert und gibt es eine Kommunikationsstrategie? Gibt es einen Rahmen für analoge bzw. digitale Dialogräume und welcher Raum wird geographisch abgedeckt mit welchen Kommunikationsmaßnahmen?

Kommunikationsmaßnahmen

Initiative	Kommunikationstools
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Die Website ist das wichtigste Kommunikationstool. Es gibt eine Mitarbeiterin, die für Social Media zuständig ist. Weiters gibt es Events und manchmal Publikationen.
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Das wichtigste Kommunikationstool ist die Website, die auch Informationen über Projekte in Umsetzung gibt. Weiters gibt es einen Newsletter und demnächst einen Standardtextbaustein, der auf allen Kommunikationstools zum Programm zum Einsatz kommen soll.
Touring Artists	Zur Kommunikation des Online-Portals werden Newsletter und Social Media Kanäle genutzt (Facebook-Seite). Weiters wird das Portal bei Veranstaltungen vorgestellt.
IFACCA	Die Kommunikation erfolgt digital über die Website, monatliche Briefings, den Newsletter und demnächst einen eigenen Datahub.
Nordic-Baltic Mobility Programme	Web-basierte Kommunikation umfasst die Website und regelmäßige Social Media Kampagnen und Newsletter. Diese werden durch Informationsveranstaltungen ergänzt.

- Es sind praktisch keine expliziten Kommunikationsstrategien verfügbar bei allen untersuchten Programmen.
- Die Kommunikation aller Initiativen erfolgt hauptsächlich digital und online.

Analoge und digitale Dialogräume

Initiative	Dialogräume
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Dialogräume gibt es in den geförderten Projekten, da sich der Fonds die Begegnungsformate als eine wichtige Zielsetzung gegeben hat.
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Offener Dialog und Austausch ist der Ausrichtung des Programms inhärent, da es lokale Bedürfnisse aufgreift und gemeinsam positiv weiterentwickeln will. Auch das internationale Besuchsprogramm funktioniert auf dieser Basis.
Touring Artists	Das Portal selbst setzt keine Dialogforen im engeren Sinn um, hat aber ein Online-Forum auf seiner Website. Diese soll modernisiert werden, damit Dialog tatsächlich stattfinden kann.
IFACCA	Sichere und offene Räume für Dialog sind eines der Hauptanliegen der IFACCA im Rahmen der neuen Strategie. Sie sollen Peer-Exchange und –Learning in einem Setting ermöglichen, indem Herausforderungen offen angesprochen werden können.
Nordic-Baltic Mobility Programme	Dialogräume sind gegebenenfalls Teil von geförderten Kulturprojekten, aber keine separate Priorität des Programms.

- Offen Räume für vertrauensvollen Austausch sind wesentlich in der transnationalen und internationalen Kulturkooperation und in der einen oder anderen Ausprägung von allen Case Study Programmen angesprochen.

Geographische Abdeckung

Initiative	Geographie der Kooperationsinitiativen
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Deutschland und Tschechien, wobei eine Ausweitung der tatsächlichen Aktivitäten mit einem doch starken Fokus auf die Grenzregionen auf die gesamten Staatsgebiete ausgeweitet werden sollen.
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Die Niederlande und die zehn definierten Zielländer, wobei die Arbeit in den Zielländern unterschiedlich läuft und die Arbeit in den Niederlanden auch verstärkt wird (breite Bevölkerung).
Touring Artists	Deutschland für Outgoing Künstler und Kulturschaffende und weltweit für Incoming-Kreative, die einen temporären Aufenthalt / Auftritt in Deutschland planen.
IFACCA	Weltweit mit einem Fokus auf jene Länder, wo die IFACCA Mitglieder hat
Nordic-Baltic Mobility Programme	Die Staaten, die an der Nordic Cooperation teilnehmen und die drei baltischen Staaten. Bisher keine internationale Verbindung, dieser Aspekt ist nun allerdings in Diskussion.

- Eine klare Definition des geographischen Fokus ist allen Initiativen einig. Manche diskutieren und planen allerdings Ausweitungen oder ergänzende Schwerpunktsetzungen.

3.4.3 Lessons learnt

Dieses Kapitel umfasst den weiten Bereich, was für Schlussfolgerungen die Verantwortlichen aus der bisherigen Umsetzung der Programme ziehen, was erreicht wurde und welche Empfehlungen sie an andere Projektträger geben würden. Es gibt auch Einblick in neue Überlegungen und Zukunftsperspektiven für die Initiativen.

Was wurde erreicht?

- Die Initiativen sind durchwegs zufrieden mit den Zielerreichungsgrad. Allerdings müsste für eine tatsächliche Beurteilung eine umfassendere Case Study durchgeführt und die Feedbacks der verschiedenen Zielgruppen und nicht nur der Programmverantwortlichen, wie im gegenständlichen Fall, eingeholt werden.

Initiative	Was wurde erreicht?
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Eine belastbare Partnerschaft, die weiter gut gepflegt werden muss.
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Die Weiterentwicklung des Shared History Konzeptes in dem Sinne, dass die Betrachtung über den rein europäischen Standpunkt hinausgehen muss.
Touring Artists	Ein funktionierendes Online-Portal, das ständig wachsende Nutzerzahlen verzeichnet.
IFACCA	Die neue Strategie hat die Organisation wie die Arbeit und die Services gedacht werden, beträchtlich vorwärtsgebracht. Kooperationen mit außerhalb des Kulturbereichs und klare Botschaften sind essentiell.
Nordic-Baltic Mobility Programme	Ein wachsendes Interesse der Zielgruppe an Mobilitätsprojekten und Austausch generell. Für Finnland auch die Ausweitung auf neue Zielländer (zuerst Schwerpunkt auf Schweden nun auch die baltischen Staaten).

Wie soll es weitergehen?

Initiative	Zukunftsperspektiven
Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	Begegnungsformate als zentrales Element und auf die Menschen statt auf Steine (Infrastruktur) das Augenmerk legen. Dafür ist auch die Einbindung junger Menschen wesentlich. Das Thema Europa in den Mittelpunkt stellen. Seitens der Kulturakteure über den Tellerrand schauen, um neue Zielgruppen anzusprechen und sich der europäischen Frage zu stellen.
Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande	Weiter auf Basis konkreter lokaler Bedürfnisse arbeiten, aber die Menschen viel mehr einbeziehen - mit den Bevölkerungen arbeiten und auf das immaterielle Erbe stärker fokussieren.
Touring Artists	Ausweitung der Zielgruppen des Portals und neben der Pflege der EU-Zusammenarbeit, die internationale Dimension verstärken.
IFACCA	Genauerer Einblick und Kooperation mit Sektoren außerhalb der Kultur, cross-sektorielle Zusammenarbeit entwickeln und den Kultursektor aus seiner Box heraus begleiten.
Nordic-Baltic Mobility Programme	Erweiterung der internationalen Dimension bei den Förderungen für Residencies, Einbindung breiter Perspektiven wie Gender, Kinder und Jugendliche sowie Nachhaltigkeit.

- Vielen Initiativen ist für die Zukunft wichtig, dass die Menschen wieder eine zentrale Rolle bekommen, dass sie Kontexte besser verstehen lernen und sich für europäische und globale Fragestellungen engagieren. Dafür ist es für den Kultursektor wichtig aus der Box zu kommen und cross-sektoriell zusammenzuarbeiten.

3.5 Verein Kulturraum Großregion: Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation auf Basis der internationalen Case Studies

Aus der Sicht der Studienautorin sind auf Basis der fünf durchgeführten Case Studies folgende fünfzehn grundsätzlichen Ausrichtungen des Vereins Kulturraum Großregion zielführend für eine nachhaltige Weiterentwicklung der transnationalen Kulturkooperation:

- **Fokus auf den geographischen Raum der Großregion beibehalten**
Internationale Good Practice Beispiele verfügen über klare geographische Festlegungen. Verschiedene gewachsene transnationale Räume, wie sie auch die Großregion ist, haben sich für die transnationale Kulturkooperation bewährt. Beispiele dafür sind sowohl die Nordic Cooperation in Culture als auch die Deutsch-Tschechische Zusammenarbeit. Denkbar wäre nach dem Vorbild der Nordic Cooperation, die eine Ausweitung der Zusammenarbeit in manchen Programmen auf die baltischen Staaten vollzogen hat, auch eine Kooperation mit anderen gewachsenen Kooperationsräumen und die Nutzung von diesbezüglichen Synergien.
- **Internationale Dimension einbinden, aber fokussiert**
Die internationale Zusammenarbeit wie globale Themen spielen eine zunehmend wichtige Rolle – auch im Kultursektor. Geographisch umfassende Programme werden aber sehr komplex im Management. In den Niederlanden wird mit einer beschränkten Zahl von Zielländern zusammengearbeitet. Ein zielführendes Model für eine internationale Kulturzusammenarbeit der Großregion, die in künftige Kulturkooperationsprogramme der Großregion systematisch eingebunden werden soll. Die Auswahl der internationalen Partnerländer muss auf Basis der gemeinsamen Zielsetzungen und der thematischen Schwerpunkte festgelegt werden.
- **Klare Themensetzung in der Großregion ist unerlässlich zur Erreichung von Impact**
Die internationale Praxis zeigt klar auf, dass thematische Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Diejenigen Programme, die thematisch offen begonnen wurden, haben inzwischen Themenjahre eingeführt. Eine Ausnahme stellt nur das Mobilitätsprogramm in der Nordic Cooperation dar. Für den Verein Kulturraum Großregion müssen demnach Themen für die transnationale Kulturkooperation entschieden werden, die für alle Partner relevant sind. Die thematischen Schwerpunkte, die im Rahmen dieser Studie ausgearbeitet wurden, können einen Ausgangspunkt für die diesbezüglich definitiven Entscheidungen darstellen.
- **Globale Entwicklungen und die Europäische Integration berücksichtigen**
Vorreiter in der internationalen Kulturpolitik fokussieren auf globale Themen. Die Geschäftsführerin des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds betont die Wichtigkeit des Engagements für den europäischen Integrationsprozess und dass der Kulturbereich cross-sektoriell Zusammenarbeiten sollte. In den Niederlanden entwickelt sich das Shared History Konzept in dem Sinn weiter, dass vielfältige und außereuropäische Sichtweisen eingebunden werden. Alle neuen transnationalen Kulturkooperationsformate der Großregion sollten diesen Entwicklungen von Anfang an Rechnung tragen und cross-sektoriell arbeiten.
- **Menschen nicht Steine in den Mittelpunkt stellen**
Begegnung und Diskurs sind die zentralen Herausforderungen. Das betrifft sowohl die Bevölkerung als auch die zivilgesellschaftlichen Organisationen, die Experten und Administratoren sowie die Politik. Formate müssen in dem Sinn entwickelt werden, dass sie einen offenen Austausch ermöglichen, einen sicheren Rahmen bieten, in dem Herausforderungen angesprochen und freundschaftlich diskutiert werden können. Mit diesen Settings wird der Mehrwert von Kooperation und Erfahrungsaustausch im Rahmen der transnationalen Kulturkooperation in der Großregion greifbar. Partnerschaften müssen auch

laufend gepflegt werden, nur so kann gute europäische Nachbarschaft nachhaltig erreicht werden.

- **Spezifische Angebote für alle Zielgruppen transnationaler Kooperation entwickeln**
Zielsetzung aller internationaler Initiativen ist eine Intensivierung der transnationalen Kulturkooperation. Die Akteure der Kulturkooperation sind aber vielfältig. Die Integration wird umso besser gelingen, umso mehr zielgruppen-spezifische Maßnahmen synergetisch ineinandergreifen. Das Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande zeigt diesen Ansatz systematisch auf. Die Kulturkooperation der Großregion sollte sich an solchen Vorbildern orientieren und zielgruppen-spezifischen Maßnahmenbündel umsetzen. Diese sollten alle drei Zielgruppen der Kooperation umfassen, das sind die Kulturpolitik, die Kulturverwaltungen / Intermediäre und Experten sowie die Kulturakteure.
- **Ein Mobilitätsprogramm in der Großregion mit internationaler Dimension umsetzen**
Mobilität bedeutet die Möglichkeit, dass sich die Zielgruppen der transnationalen Kulturkooperation face-to-face treffen können. Dies ist unerlässlich wie die internationalen Good Practice anschaulich aufzeigen. Die Modelle gehen von Peer-Learning-Settings und regionalen Konferenzen über internationale Besuchsprogramme, transnationalen Workshops und Weiterbildungen, Staff Exchanges und mehr „klassischen“ Ansätzen wie Residencies und Mobilitäten von Einzelkünstlern. Die Großregion sollte deshalb in ihrer Kulturkooperation ein Mobilitätsprogramm mit fokussierter internationaler Auskrägung umsetzen.
- **Partizipative Programmentwicklung in der Großregion als Standard definieren**
Die Entwicklungen auf internationaler Ebene sind eindeutig: Co-Creation und User-Involvement werden mehr und mehr genützt. Sie ermöglichen die motivierende Einbindung der künftigen Nutzer und weiterer Stakeholder. Diese Ansätze erhöhen die Qualität der Angebote und die Glaubwürdigkeit der Initiative gegenüber den Peers, die angesprochen werden sollen. In der Großregion sollten künftige transnationale Kulturkooperationsprogramme demnach jeweils mit den spezifischen Usern und Stakeholdern für das jeweilige Thema (und nicht mit allen erdenklichen Usern) strategisch diskutiert und weiterentwickelt werden.
- **Mehrsprachigkeit als transversales Element der Kulturkooperation berücksichtigen**
Die Mehrsprachigkeit hat eine Fülle von Dimensionen, wie die internationalen Good Practice Beispiele anschaulich aufgezeigt haben. Diese gehen bei weitem über die Förderung des Spracherwerbs hinaus und beinhalten Fragestellungen rund um Know-How-Transfer in möglichst einfacher Sprache, wie dem sog. Plain-English-Ansatz genauso wie sie auf aktuelle gesellschaftliche Veränderung (Stichwort: Migration) reflektieren. Allen Initiativen ist darüber hinaus gemein, dass die Informationen betreffend transnationale Kooperationsprogramme auf jeden Fall auch auf Englisch zur Verfügung gestellt werden müssen. Dieser Ansatz wäre für die Kulturkooperation in der Großregion auch ernsthaft in Erwägung zu ziehen.
- **Eine Online-Kommunikationsstrategie in der Großregion umsetzen**
Die Kommunikation im Rahmen und für transnationale und internationale Kulturkooperationsinitiativen und –programme erfolgt in der digitalen Welt. Den untersuchten Initiativen ist gemein, dass sie alle Webpages und Webservices zur Verfügung stellen, sie sind in den Social Media aktiv und haben Mitarbeiter für diese Aufgaben. Die digitalen Angebote umfassen Online-Portale, Online-Datenbanken, Online-Datahubs u. ä. m. Auch für Antragstellungen werden Online-Formulare verwendet. Die neuen Kulturkooperationsprogramme der Großregion müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen. Allerdings müssen die Online-Angebote mit beispielsweise konkreten Offline-

Beratungsmodellen kombiniert werden – dies zeigen die internationalen Praktiken ebenfalls auf.

- **Ein Verein der Ministerien ist eine geeignete Organisationsstruktur für Kulturkooperation**
 Der Verein Kulturraum Großregion verbindet zwei Elemente, die für alle transnationalen Kulturkooperationsprogramme typisch sind - die strategische Steuerung seitens der Ministerien und die operative Umsetzung außerhalb der Ministerien – in einem strukturierten Gesamtsystem. Er ist damit systematischer und langfristiger strukturiert als die meisten der analysierten internationalen Beispiele. Die Organisationsstruktur ist somit eben auch eine Rechtsperson und kann im eigenen Namen Geschäfte abschließen bzw. auch als Gesamtkooperation Förderungen in Anspruch nehmen. Diese komfortable und zukunftsweisende Struktur der Kulturkooperation in der Großregion sollte in diesem Sinne beibehalten werden. Weiters sind für die Umsetzung immer Mitarbeiter notwendig, wie alle untersuchten internationalen Beispiele anschaulich zeigen.
- **Konsensuale Entscheidungsfindung beibehalten**
 Internationale Praxis sind partnerschaftliche Entscheidungsfindungen zwischen den strategischen Partnern und / oder Stakeholdern, die natürlich auch eine gepflegte Streitkultur beinhalten können. Die Großregion verfügt in ihrer transnationalen Kulturkooperation über das Gremium der Regionalkoordinatoren (sowie den Verwaltungsrat). Diese Strukturen erscheinen geeignet für die Fortsetzung der strategischen Steuerung der Kulturkooperation in der Großregion und sollten deshalb beibehalten werden.
- **Top-Down-Ansätze sind zentral für transnationale Kulturkooperation**
 Der Aufbau und die Umsetzung von internationalen und transnationalen Kulturkooperationsprogrammen und –unterstützungsmaßnahmen sind komplexe und zeitintensive Vorhaben. Alle untersuchten internationalen Praktiken ist gemein, dass sie Top-Down initiiert und strategisch von den Kultur- und/oder Außenministerien gesteuert werden. Die Weiterentwicklung der Kulturkooperationsprogramme der Großregion kann deshalb auch weiterhin von den nationalen und regionalen Kulturministerien getragen und initiiert werden. Für die operative Umsetzung allerdings sollte systematisch mit den jeweils relevanten Stakeholder-Organisationen zusammengearbeitet werden. Auch dafür bieten die untersuchten internationalen Beispiele gute und praktische Einblicke.
- **Einen Fond für transnationale Kulturkooperation ernsthaft in Erwägung ziehen**
 Mehrere der untersuchten internationalen Programme wie das Shared Cultural Heritage Programm der Niederlande, die Nordic Cooperation in Culture und die Deutsch-Tschechische Kooperation setzen auch ein Förderinstrument für Künstler und Kulturschaffende um. Für die Großregion scheint besonders das niederländische Modell geeignet, das einen budgetmäßig überschaubaren Fonds für Bottom-Up-Initiativen zur Verfügung stellt. Positiv an diesem Fonds ist außerdem die klare Einbindung in einen thematischen und geographischen Schwerpunkt.
- **Mittelfristige Finanzierung auf Basis vom Bruttonational/regionalprodukten erproben**
 Die internationale Praxis zeigt, dass mit einem Jahresbudget von rund € 1,75 Millionen beträchtliche Programme mit konkreten positiven Wirkungen in der transnationalen und internationalen Kulturkooperation umgesetzt werden können. Zwischen 15 und 30 % werden in der Regel für Overheadkosten anfallen, der Rest steht für Projektumsetzungen zur Verfügung. Wesentlich sind mittelfristige Finanzvereinbarungen, da Programme im transnationalen Kontext per Definition zeitaufwändiger in der Umsetzung sind. Diese Eckpunkte sollten die Budgetfestsetzungen in der Kulturkooperation der Großregion beeinflussen. Weiters empfiehlt sich nach dem Vorbild der Nordic Cooperation eine Aufteilung der Finanzierungsbeiträge nach dem Bruttonational- und Bruttoregionalprodukten der Länder und Regionen in der Großregion zu erproben.

4. ZUKUNFT KULTURZUSAMMENREIHE IN DER GROSSREGION

4.1 Feedbacks Regionalkoordinatoren und Verwaltungsrat

Im Rahmen des Berichtes „2.3 Internationales Benchmarking und internationale Gute Praxis“ wurden auf Basis der Festlegungen der Regionalkoordinatoren drei thematische Schwerpunkte für eine künftige Ausrichtung des Vereins Kulturräum Großregion ausgearbeitet. Die Regionalkoordinatoren haben sowohl schriftlich als auch im Kontext der Zwischenpräsentation der Studie am 18. Juni 2018 diese Inputs diskutiert und Feedback gegeben. Die Inputs weiterer Verwaltungsratsmitglieder werden hier ebenfalls dargestellt. Die Ergebnisse dieser Inputs sind in der Folge zusammengefasst und fließen in die Vorschläge zur künftigen Ausrichtung des Vereins mit ein. Auf Basis des Entwurfs des Gesamtberichts fand ein Workshop mit den Regionalkoordinatoren am 12. September 2018 in Luxemburg statt. Die Regionalkoordinatoren haben sich in diesem Rahmen auf weitere Festlegungen geeinigt, die ebenfalls in diesem Kapitel dargestellt werden und in die Schlussempfehlungen seitens der Studienautorin eingeflossen sind (vgl. Kapitel 4.2).

4.1.1 Shared History

Inhaltliche Feedbacks umfassen u. a. folgende Bereiche:

- Großregion auch als militärische Geschichte zwischen Deutschland und Frankreich begreifen.
- Durch den EU-Einigungsprozess wurden neue, friedliche Wege zueinander gefunden
- Die Industriekultur lässt sich mit dem Europäischen Einigungsprozess verbinden (Montanunion)
- Die Initiativen auf der Ebene der Europäischen Union nützen, um die Großregion diesbezüglich zu positionieren. Die Großregion könnte z. B. gemeinsam für das europäische Kulturerbesiegel kandidierten oder ein Netzwerk der bestehenden Kulturerbesiegelstätten aufbauen. Im Rahmen der Tage des europäischen Denkmals könnte eine gemeinsame Initiative umgesetzt werden, die auf die Stätten der europäischen Integration fokussiert.
- Shared History könnte auch ein „Europa der Zukunft“ beleuchten zu verschiedenen Themen wie Was ist Heimat?, Arbeitswelt, Kunst und Alltag, Migration und Interkultur, wie kann das fehlende Gemeinschaftsgefühl entwickelt werden.

Organisatorische und „technische“ Vorschläge zur konkreten Umsetzung beinhalten folgende Punkte:

- Ein Stakeholdertreffen zur gemeinsamen Definition von Shared History in der Großregion
- Ein Mapping der bestehenden Aktivitäten
- Entwicklung eines gemeinsamen Umsetzungsplans.
- Der Verein könnte Koordinator einer solchen Initiative, aber nicht Umsetzer, sein. Dafür ist eine Geschäftsstelle mit Personal notwendig.
- Partizipative Kulturangebote entwickeln
- Ausstellungskonzepte, Hospitanzen, Einbringen von Expertise gemeinsam von Akteuren aus der Großregion entwickeln

Bestehende Maßnahmen in der Großregion:

- Die Maßnahmen werden von ausgelagerten Instituten umgesetzt wie z. B. Museen, Denkmalschutz, Theater, Kulturzentren, etc.
- Das Netzwerk der Villes Fortifiées in der Großregion
- Innovative Museumsinitiativen in Rheinland-Pfalz wie das Online-Migrationsmuseum „Lebenswege“ oder das Pilotprojekt „Kulturelle Vielfalt im Museum: Sammeln, Ausstellen, Vermitteln – Sammlungen neu sichten“.

4.1.2 Serviceleistungen und Unterstützungsmethoden

Feedbacks in Bezug auf die **inhaltliche Ausgestaltung** sind:

- Services auf die „Shared History“ konzentrieren (Kulturelles Erbe, Industriekultur)
- Strategisches gemeinsames Engagement für EU-Finanzierungen, besonders auch Interreg
- Unterstützung und Beratung bei Anträgen für EU-Förderprogramme

Organisatorische und „technische“ Details wurden von den Regionalkoordinatoren wie folgt vorgeschlagen:

- Serviceleistungen klein, aber fein aufsetzen und auf Themen konzentrieren
- Ein Mapping der bestehenden Services in der Großregion, auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene machen, der Informationsquellen sowie der bestehenden Auskunftsstellen.
- Darauf aufbauend können die Bedürfnisse und was gemeinsam umgesetzt werden soll, ermittelt werden.
- Enge Zusammenarbeit des Vereins Kulturraum Großregion mit den bestehenden Akteuren sowie Berücksichtigung der Ergebnisse der Mobilitätskonferenz in Mons in 2016
- Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft europäischer Grenzregionen sowie mit den Arbeitsgruppen des Gipfels wie z. B. zu Mobilität
- Notwendigkeit einer Geschäftsstelle zur Umsetzung
- Einblicke in Praxisbeispiele von Fachreferenten der beteiligten Ministerien
- Round Table mit Kulturschaffenden aus der Großregion zu wechselnden Themen
- Good Practice Datenbank: Projekte und Akteure
- Stipendien für Austauschprojekte im Bereich der kulturellen Bildung
- Förderung von Artists-in-Residence-Programmen

Folgende **bestehende Maßnahmen** wurden genannt:

- Kulturelle Programme im Jugendbereich – Kulturfabrik Esch/Alzette
- Es gibt bestehende Netzwerke (Multipistes – Musik, Grand Luxe – Tanz, Total Theater – Theater, etc.), auf die man aufbauen kann.
- EU-Förderprogrammstellen wie die Creative Europe Desks (Erasmus+, Horizon 2020) – auch diese Stellen könnte man nützen und einen ergänzenden transnationalen Plan entwickeln
- Das Forum Entrepreneurs dans la Culture – ein nationales Lernformat in Frankreich – in der Großregion könnte etwas Ähnliches umgesetzt werden.
- Die Stadt Trier verfügt über einen Fördertopf für grenzüberschreitende Projekte und unterstützt zusätzlich bei der Partnersuche, der Suche nach weiteren Fördermitteln sowie bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Projekte und Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Beziehungen in Rheinland-Pfalz: Plurio.net, Verein Kulturraum Großregion, überregionale Kulturveranstaltungen, sowie die neue Servicestelle Kulturelle Bildung (seit 2017)

4.1.3 Mobilität und transnationale Publikumsentwicklung

Inhaltliche Anregungen der Regionalkoordinatoren beinhalteten:

- Austauschprogramme in mehreren kulturellen Bereichen: Theater, Museen, Institutionen, Kulturberörden
- Ticketing: Abonnements (z. B. wie der oberrheinische Museumspass), Ticketangebots von Vorverkaufsstellen, Onlineplattformen
- Publikumsentwicklungsstrategie für die Großregion auf Basis einer Grundlagen – und Potentialanalyse entwickeln
- Mobilität der Kulturakteure, der Künstler, der Manager, der Techniker, etc. ist eine der Prioritäten des französischen Kulturministeriums. Im Rahmen des Europäischen Rates gibt es diesbezüglich Anstrengungen für ein Erasmus der Kultur.
- Austausch mit dem globalen Süden, Aktionsplan Entwicklungspolitik, Städtepartnerschaften
- International Showcasing Projekt des Arts Council of England könnte eine Inspiration für die Großregion sein, um herausragende Künstler (z. B. Rober-Schuman-Kunstpreisträger) beim Eintritt in internationale Märkte zu unterstützen
- Austausch zu Europa / kultureller Identität
- Einbindung von Übersetzern und Autoren (nach dem Beispiel aus Rheinland-Pfalz „Poesie der Nachbarn“)
- Ausausch zum Thema Medien und Medienkompetenz

Im organisatorischen und „technischen“ Bereich wurden folgende Vorschläge unterbreitet:

- Ein Mapping der existierenden Maßnahmen ist unerlässlich
- Besonders eine systematische Darstellung der bestehenden Residencies in der Großregion wäre sehr interessant
- Stakeholder und Akteure einbinden (Liste der Stakeholder aus der Stadt Trier verfügbar)
- Arbeitsgruppen des Gipfels einbinden, wie z. B. die Mobilitätsgruppe
- Kulturreisen durch die Großregion
- Länderübergreifende Künstlertreffs
- Kunstausstellungen in Museen der Großregion

Bestehende Maßnahmen, die von den Regionalkoordinatoren kommuniziert wurden, umfassen die folgende Liste:

- Regelmäßiger Austausch der Tourismusfachkräfte der QuattroPole-Städte
- Kultur macht Schule mit Ausweitungspotenzial auf nachhaltige Mobilitätsförderung von Künstler z. B. durch Residenzen
- „Poesie der Nachbarn“ in Rheinland-Pfalz
- Das Programm „Jedem Kind seine Kunst“ – Kinder und Jugendliche werde selbst künstlerisch tätig
- Förderung der internationalen Beziehungen in Rheinland-Pfalz

4.1.4 Diskussionsergebnisse Verwaltungsrat im Juni 2018

Ergänzende Diskussionen fanden auch im Rahmen der Präsentation der Zwischenergebnisse der Studie mit dem Verwaltungsrat am 18. Juni 2018 in Luxemburg statt. Die Teilnehmer prägten zu diesem Anlass u. a. dem Begriff einer sog. „Schuman-Region“, da die Großregion den europäischen Einigungsprozess maßgeblich mitgeprägt hat. Das Verständnis der europäischen Zusammenarbeit als Kulturprojekt wäre ein Weg vorwärts, der den Anstrengungen der Zusammenarbeit (wieder) neuen Sinn geben würde. Weiters müsste berücksichtigt werden, dass die Kooperation im Themenfeld Kultur in der Großregion sehr intensiv wäre. Repräsentanten anderer Themenfelder würde sich weniger häufig und intensiv treffen. Bezüglich Finanzierungstools für die Zusammenarbeit könnte man sich auch wieder auf die Idee der sog. Focal Points in den Grenzregionen berufen.

4.1.5 Festlegungen der Regionalkoordinatoren im September 2018

Die Regionalkoordinatoren haben folgende Festlegungen für die künftige Arbeit des Vereins Kulturraum Großregion bei ihrem Meeting am 12. September 2018 in Luxemburg getroffen. Diese werden bei den Schlussempfehlungen berücksichtigt:

- Die künftigen Umsetzungsaktivitäten sollen derart gestaltet werden, dass dafür kein fixes Personal angestellt werden muss. Bevorzugt soll mit externen Dienstleistern gearbeitet werden. Kleine, aber feine Projekte, wenn möglich mit großer Sichtbarkeit sollen entstehen. Die Kommunikationsarbeit soll wieder verstärkt wahrgenommen werden.
- Der Motor der Umsetzung soll die jeweilige Präsidentschaft sein, bei der kann allfällig Personal (auf Kosten und im Verantwortungsbereich der jeweiligen Präsidentschaft) eingebunden werden. Ob und in welchem Ausmaß dies erfolgt, liegt im Entscheidungsbereich der jeweiligen Präsidentschaft. Die Eigenmotivation und –verantwortung der Regionalkoordinatoren wird groß geschrieben z. B. auch für die federführende Begleitung von Projekten.
- Die thematischen Schwerpunkte können auf Basis der drei Themenschwerpunkte erfolgen, die in der Studie bearbeitet wurden. Eine gemeinsam festgelegte Strategie und Roadmap soll diese Schwerpunkte über mehrere Präsidentschaften tragen. Jede Präsidentschaft soll aber auch eigene Akzente setzen können.
- Mittel- bis langfristige Ziele können die Steigerung der Mobilität innerhalb der Großregion, die Erhöhung der Sichtbarkeit der Vereinsaktivitäten für die Kulturzusammenarbeit als auch die Sensibilisierung der Menschen für das gemeinsame Kulturerbe sein. Kulturpolitischer Austausch und Services sollen ebenfalls eine Rolle spielen.
- Der bestehende Finanzierungsrahmen soll beibehalten werden. Dieser bewegt sich bei rund € 85.000 pro Jahr. Mittelfristig, nach dem Vorweisen von erfolgreichen Referenzprojekten, wäre eine Ausweitung des budgetären Rahmens allfällig denkbar.

4.2 Empfehlungen „Verein Kulturraum Großregion 2018+“

Aufgrund der Analysen aus den Studienteilen Modul 1 und Modul 2 sowie den Feedbacks im Rahmen der Workshops wird in diesem Kapitel über die Zielsetzungen des Vereins reflektiert sowie ein Vorschlag für eine langfristige Strategie sowie eine kurzfristige Roadmap für die künftigen Aktivitäten des Vereins Kulturraum Großregion vorgelegt.

4.2.1 Zielsetzungen

Die Ziele laut Statuten bleiben unverändert, da sie die thematischen Schwerpunkte nach wie vor gut abbilden. Es wird aber empfohlen sie im Hinblick auf Schlüsselbegriffe zu erläutern.

Gegenstand⁹⁵ des Vereins Kulturraum Großregion ist es,

- (1) den Reichtum, die Vielfalt und die besonderen Charakteristika der Kulturen und des kulturellen Erbes zur Geltung zu bringen sowie
- (2) dazu beizutragen, das Wissen und den Austausch zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und den kulturellen Akteuren der Großregion zu fördern und zu verbessern, im Sinne einer dauerhaften Entwicklung;
- (3) grenzüberschreitende kulturelle Projekte in der Großregion zu koordinieren und zu begleiten, mit besonderem Schwerpunkt auf Kulturarbeit für junge Menschen;
- (4) die Bildung von Kompetenznetzwerken in der Großregion zu fördern, sie zu entwickeln und zu professionalisieren;
- (5) die grenzüberschreitende kulturelle Zusammenarbeit mit den bestehenden Netzwerken und Portalen zu intensivieren;
- (6) das Publikum sowie die kulturellen Akteure in der Großregion zur Mobilität anzuregen und zu ermutigen
- (7) Synergien für eine gemeinsame und wirksame Kommunikation innerhalb der Großregion zu schaffen.

Diesbezügliche Begriffsdefinitionen könnten wie folgt beschrieben werden:

Besondere Charakteristika der Kulturen der Großregion sind u. a. die enge Verbindung mit dem Europäischen Einigungsprozess

Kulturelles Erbe umfasst eine weite Definition inklusive der Themenfelder des Shared Heritage und World Heritage

Kulturelle Akteure sind Künstler, Kulturschaffende, Manager der Kultureinrichtungen, Kulturunternehmer, Intermediäre wie Netzwerke und Infopoints, Wissenschaftler mit Kulturbezug. Die Kulturverwaltung hat eine zweifache Rolle, zum einen selbst als kultureller Akteur (z. B. im Hinblick auf Mobilitätsangebote) sowie als strategischer Entwickler und Vorbereiter allfälliger gemeinsamer kulturpolitischer Initiativen.

Grenzüberschreitende kulturelle Projekte sind auf die transnationale Zusammenarbeit fokussiert und gehen über die bilaterale Kulturzusammenarbeit hinaus. Sie müssen allerdings nicht für alle Aktivitäten immer alle Partner umfassen.

4.2.2 Langfristige Strategie des Vereins

Die langfristige Strategie des Vereins Kulturraum Großregion könnte sich an den 30 Schlüsselementen transnationaler Kulturkooperation, die im Rahmen dieser Studie ausgearbeitet wurden (vgl. Annex 6.1), orientieren. Die strategischen Ziele folgen den drei identifizierten

⁹⁵ STATUTEN „Espace culturel Grande Région“

thematischen Schwerpunkten in dieser Studie und werden ergänzt mit der Querschnittsmaterie Sichtbarkeit. Naturgemäß interagieren sie und befruchten sich im Idealfall gegenseitig. Es wird folgender strategischer Rahmen vorgeschlagen:

4.2.2.1 Mobilität der Kulturakteure in der Großregion steigern

Die Mobilität der Kulturakteure ist ein zentraler Aspekt für alle Initiativen der transnationalen Kulturkooperation. Das persönliche Treffen ermöglicht das Kennenlernen, den Austausch von Erfahrungen und gegenseitiges Lernen im Kulturbereich, die künstlerische Weiterentwicklung und den Fachaustausch. Sie schließt auch die Mobilität des Publikums mit ein, wobei im Kontext des Vereins Kulturraum Großregion diesbezüglich primär die transnationale Publikumsentwicklung von besonderem Interesse ist. Den Fragestellungen der Mobilität wurde im Rahmen des Vereins Kulturraum Großregion bisher kein zentraler Fokus eingeräumt. Es wird deshalb empfohlen diesbezüglich Initiativen zu setzen.

Zielsetzung 1: Die Großregion als einen internationalen Raum für Residenzen für Kulturakteure positionieren (M1)

Residenz-Programme werden in vielen Ländern, Regionen und Städten angeboten. Das gesamte Angebot an Residenzen ist bisher in der Großregion noch nicht sichtbar geworden. Diesbezüglich sollen Akzente gesetzt werden. Diese könnte folgende Aktivitätsbereiche umfassen:

- ➔ Den Zugang zu Informationen über Residenzen in der Großregion verbessern
- ➔ Die Stakeholder im Bereich von Residenzen in der Großregion vernetzen
- ➔ Zu gemeinsamen (allfällig auch internationalen) Initiativen der Residenzen in der Großregion ermutigen

Zielsetzung 2: Den Fachaustausch innerhalb der Großregion intensivieren (M2)

Der Informationsaustausch über kulturpolitische Initiativen und Programme ist im Verein Kulturraum Großregion bisher nicht systematisch erfolgt. Austauschformate für das Kulturmanagement sind ebenfalls nicht verfügbar. Dieser Mehrwert des Engagements in transnationaler Kooperation soll in Zukunft stärker genützt werden. Diesbezügliche Aktivitäten könnten sein:

- ➔ Fachreferenten in den Ministerien in die transnationale Kulturkooperation einbinden
- ➔ Austauschformate für Kulturmanager entwickeln
- ➔ Thematische Konferenzen als Austauschtool systematisch nützen

Zielsetzung 3: Die transnationale Mobilität des Publikums in der Großregion ermutigen (M3)

Wichtig ist, dass die transnationale Kulturzusammenarbeit auch vom Publikum wahrgenommen wird. Das Zusammenwachsen einer Region wird durch die Einbindung des Publikums und der Bevölkerung verstärkt. Sprach- und andere Grenzen verhindern oft eine intensivere Nutzung der Kulturangebote in Nachbarregionen und –ländern. Folgende Aktivitäten könnten diesbezüglich geplant werden:

- ➔ Kenntnisse über die transnationalen Besucher und Nicht-Besucher in der Großregion vertiefen
- ➔ Methodensets transnationaler Publikumsentwicklung für die Kulturakteure in der Großregion aufbereiten

4.2.2.2 Services und Unterstützungsmaßnahmen in der Großregion weiterentwickeln

Unterstützungsmaßnahmen werden in der Großregion nachgefragt, damit die transnationale Kulturkooperation besser und effizienter aufgebaut werden kann. Der Verein Kulturraum Großregion soll aber nicht als Helpdesk verstanden werden, sondern als ein Akteur der Informationen für interessierte Kulturakteure informell als auch in Form von aufbereiteten Informationsunterlagen zur Verfügung stellt. Bei allen Services und Unterstützungsmaßnahmen sollte auf die Möglichkeiten des digitalen Zeitalters explizit abgestellt werden, wie die internationalen Erfahrungen zeigen. Folgende Zielsetzungen werden im Servicebereich empfohlen:

Zielsetzung 1: Der Verein setzt sich für gemeinsame Finanzierungsinstrumente im Bereich Kultur ein (S1)

Transnationale Kulturkooperation hängt u. a. von der Verfügbarkeit von Förderprogrammen ab. Essentiell ist in diesem Zusammenhang die Sicherung des Interreg-Programms der Großregion mit kulturrelevanten Maßnahmenbereichen. Der gemeinsame Einsatz für weitere (EU-)Finanzierungen könnte ebenfalls zielführend sein. Aktivitätsbereiche könnten demnach sein:

- ➔ Systematische Zusammenarbeit mit den Programmverantwortlichen Stellen fortsetzen
- ➔ Strategische Positionierungen für den Kulturbereich in neuen Förderprogrammen ausarbeiten
- ➔ Monitoring der kulturbezogenen Umsetzung in den Programmen

Zielsetzung 2: Der Verein stellt Serviceinstrumente für das Management von transnationalen Kulturkooperationsvorhaben zur Verfügung (S2)

Die Kulturakteure sind über die zur Verfügung stehenden Förderprogramme für transnationale Kulturprojekte nicht vollständig informiert. Synergien können geschaffen werden, wenn solche Informationen systematisch aufbereitet werden. Ähnliches gilt für die rechtlichen Rahmenbedingungen transnationaler Kooperation. Folgende Aktivitäten könnten demnach umgesetzt werden:

- ➔ Aufbereitung der Informationen über Fördermöglichkeiten für transnationale Kulturkooperationsvorhaben
- ➔ Systematische Zusammenarbeit mit bestehenden Informationsstellen für die transnationale und grenzüberschreitende Kulturzusammenarbeit

4.2.2.3 Kultur-Zusammenarbeit themenspezifisch stärken

Der Verein Kulturraum Großregion hat bereits zu vielen Themen gearbeitet. Aus der Analyse der vergangenen Aktivitäten wurde allerdings klar, dass der Bereich des kulturellen Erbes bisher weniger abgebildet war. Diesbezüglich ergeben sich Anknüpfungspunkte für künftige Schwerpunktsetzungen. Darüber hinaus gäbe es auch zahlreiche (neue) thematische Möglichkeiten der Kooperation. Bereits in Vorbereitung sind beispielsweise Projekte im Musikbereich (iPop). Zielsetzungen für thematische Ausrichtungen könnten sein:

Zielsetzung 1: Das Kulturerbe der Großregion für die Menschen sichtbar machen (T1)

Die Großregion verfügt über bemerkenswerte Kulturstätten, zahlreiche UNESCO-geschützte Kulturstandorte sowie über eine Vielzahl an Initiativen, die mit dem European Heritage Label ausgezeichnet wurden – um nur einige Elemente des Kulturerbes in der Großregion zu nennen. Es ist

auch die Region, in der der europäische Einigungsprozess sehr gut abgebildet ist. Diesbezügliche Aktivitäten könnten sein:

- ➔ Zur stärkeren Vernetzung der Kulturerbestätten in der Großregion beitragen
- ➔ Kooperationsmodelle entwickeln, die den Ansätzen des Shared bzw. World Heritage Rechnung tragen

Zielsetzung 2: Thematische Schwerpunkte gemeinsam festlegen (T2)

Kulturpolitische Schwerpunkte werden laufend weiterentwickelt auf allen Entscheidungsebenen. Neue kulturelle oder cross-sektorielle Themen werden wichtiger oder weniger bedeutsam. Wesentlich für ein strukturiertes Arbeiten ist die Setzung von klaren thematischen Schwerpunkten. Dieses wird auch die Sichtbarkeit des Vereinshandeln verbessern. Folgende Aktivitäten werden vorgeschlagen:

- ➔ Austausch über aktuelle thematische Entwicklungen im Kulturbereich in der Großregion in die laufende Vereinsarbeit integrieren
- ➔ Systematische Themenfindungsprozesse mit internationalem Benchmarking jeweils mittelfristig umsetzen

4.2.2.4 Sichtbarkeit der Arbeit des Vereins Kulturraum Großregion verbessern

Die Sichtbarkeit der Outputs der Arbeit des Vereins Kulturraum Großregion sollte weiterentwickelt werden. Dies betrifft sowohl die (Wieder-)Einbindung in die vorhandenen Informationstools der Großregion allgemein als auch spezifische Öffentlichkeitsarbeit im Kontext der Tätigkeiten des Vereins Kulturraum Großregion. Systematisch sollte auf die Möglichkeiten der digitalen Welt zurückgegriffen und diesbezüglich ein Fokus gesetzt werden. Als diesbezügliche Zielsetzungen könnten folgende Schwerpunkte vereinbart werden:

Zielsetzung 1: Klare Botschaften entwickeln und verbreiten (V1)

Die Strategie und die Roadmap stellen den grundlegenden Rahmen für die Basis-Kommunikation des Vereins Kulturraum Großregion in den nächsten Jahren dar – bevor sie in einem neuerlichen Prozess überarbeitet und damit auch die diesbezügliche Kommunikationsstrategie erneuert wird.

- ➔ Schlüsselbotschaft entwickeln und systematisch verwenden
- ➔ Einheitliches Branding der gemeinsamen Umsetzungsprojekte ausarbeiten
- ➔ Fokus auf die Online-Kommunikation und die Social Media legen

4.2.3 Kurzfristige Umsetzungs-Roadmap des Vereins

Die kurzfristige Umsetzung betrifft die nächsten zwei bis vier Jahre der Vereinsarbeit. Beispielhaft wird für jedes Ziel eine Aktivität dargestellt.

Aktivität	Umsetzung	Strategiebezug
Mobilität		
Mapping der bestehenden Residenzen in der Großregion	Die Regionalkoordinatoren stellen Informationen zu den Residenzen in ihrem Wirkungsbereich zusammen. Ein externer Dienstleister könnte für die Entwicklung eines gemeinsamen Erhebungsrasters sowie für die Erstellung eines diesbezüglichen Berichts bzw. Online-Dokumentation oder –Datenbank eingebunden werden.	M1
Austausch von Fachreferenten erproben	Die Regionalkoordinatoren könnten vereinbaren, dass sie einige wenige Fachreferenten im Laufe eines Jahres für Kurzaufenthalte bei Kollegen aus der Großregion vermitteln. Durch diese Vorgangsweise kann über die praktischen Settings eines solchen Austausches Erfahrung gesammelt werden.	M2
Analyse der transnationalen Besucher und Nicht-Besucher	Ein externer Dienstleister könnte beauftragt werden, um die Charakteristika der Besucher von Kulturaktivitäten in der Großregion zu analysieren. Welche Publikumsschichten sind besonders mobil? Welche Zielgruppen nehmen Kulturangebote außerhalb ihrer Wohnregion weniger an? – Antworten auf diese Fragen könnten als Basis für eine transnationale Publikumsentwicklungsstrategie dienen.	M3
Services		
Einrichtung einer Task-Force EU-Förderungen für Kultur 2021+	Die Regionalkoordinatoren entwickeln einen gemeinsamen Zeit- und Arbeitsplan für die Einbringung von kulturellen Anliegen in die (bereits laufenden) Verhandlungen für die neue Generation von EU-Förderprogrammen. Ein spezieller Fokus liegt auf dem Interreg-Programm der Großregion. Für die kultur-spezifisch thematische Aufbereitung könnte allfällig auf externe Fachkräfte zurückgegriffen werden.	S1
Strategisches Treffen der Informationsplattformen	Ein externer Dienstleister könnte beauftragt werden, eine Mini-Konferenz der bestehenden Informationsplattformen vorzubereiten und umzusetzen. Ein systematisches Mapping der Informationsangebote bzw. der –lücken in Bezug auf die Großregion könnte diesem Treffen vorangehen und den inhaltlichen Rahmen für die Sondierung von Kooperationen und allfälligen Vernetzungen bilden.	S2
Thematische Zusammenarbeit		
Thematische Konferenz zum Shared Heritage der Großregion im Hinblick auf den europäischen Einigungsprozess	Ein externer Dienstleister könnte beauftragt werden, eine Konferenz zum Shared Heritage im Hinblick auf der Großregion inhaltlich und organisatorisch vorzubereiten. Diesbezüglich müsste ein (kurzes) Grundlagenpapier im Vorfeld ausgearbeitet werden, das den inhaltlichen Rahmen absteckt und die konkreten Zielgruppen definiert.	T1
„Kultur Aktuell“ bei den Treffen der Regionalkoordinatoren	Die Sitzungen der Regionalkoordinatoren könnten einen neuen Menüpunkt erhalten: „Kultur Aktuell“ sind Kurzberichte jedes Regionalkoordinators über laufende bzw. neue kulturelle Initiativen in seinem administrativen oder geographischen Wirkungsbereich. Damit wird der gegenseitige Wissenstand erhöht, der thematische Austausch gefördert und das Finden gemeinsamer Themen erleichtert.	T2
Sichtbarkeit der Vereinsarbeit		
Kommunikationsstrategie entwickeln und umsetzen	Beauftragung eines externen Dienstleisters mit der Entwicklung einer maßgeschneiderten Kommunikationsstrategie für den Verein auf Basis von inhaltlichen Vorgaben der Regionalkoordinatoren.	V1

5. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die Studie „Grenzüberschreitende Kulturkooperation in der Großregion“ setzte sich zum Ziel eine qualitative Bilanz der Kulturkooperation im Zeitraum 2007-2017 zu erstellen (Modul 1). Aufbauend auf diese Analyse des Status-Quo ging der Blick in Modul 2 dieser Studie zu den Möglichkeiten einer Weiterentwicklung des Vereins Kulturraum Großregion sowie den diesbezüglichen Umsetzungsaktivitäten nach dem Jahr 2018.

Eine Studie kann naturgemäß keine Umsetzung ersetzen. Diese liegt in den Händen der Akteure vor Ort. Die vorliegenden Entwürfe für eine gemeinsame längerfristige Strategie und eine diesbezügliche Roadmap mit konkreten Umsetzungsvorschlägen für die nächsten zwei bis vier Jahre setzt sich zum Ziel für die diesbezüglich notwendigen Entscheidungen in den Vereinsgremien einen Diskussionsbeitrag zu leisten und eine Entscheidungsgrundlage zu liefern.

Als Studienautorin möchte ich dem aktuellen Vorsitzenden Tom Gantenbein vom luxemburgischen Kulturministerium für die gute und konstruktive Zusammenarbeit für diese Studie danken. Der Austausch mit den Regionalkoordinatoren und dem Verwaltungsrat in mehreren Workshops im Rahmen dieser Arbeit waren bereichernd für die Weiterentwicklung der Studieninhalte und haben maßgeblich zur Ausarbeitung der konkreten Empfehlungen beigetragen. In diesem Sinne steht der Weiterentwicklung der transnationalen Kulturzusammenarbeit in der Großregion mit Unterstützung durch den Verein Kulturraum Großregion hoffentlich eine gute Grundlage zur Verfügung, die weiter zur Integration in der Großregion und im europäischen Kontext beitragen wird!

6. ANNEXE

6.1 Verein Kulturraum Großregion: Eckpunkte transnationaler Kulturkooperation

Eckpunkte wurden sowohl in Modul 1 als auch in Modul 2 dieser Studie ausgearbeitet. Die Eckpunkte aus Modul 2 sind in kursiver Schrift dargestellt. Sie haben das Potenzial den weiteren Handlungsrahmen des Vereins zu strukturieren.

KONTEXT
Bekanntnis zur Zusammenarbeit und gute Kooperationskultur fortsetzen
Komplexität als fixes Element transnationaler Kooperation akzeptieren
Unterschiedliche Entwicklungsstände als Potenzial für Know-How-Transfer verstehen
<i>Fokus auf den geographischen Raum der Großregion beibehalten</i>
THEMEN
Gemeinsame Themen in den Vordergrund stellen
<i>Klare Themensetzung in der Großregion ist unerlässlich zur Erreichung von Impact</i>
Gemeinsames Kulturerbe bearbeiten
Internationale Dimension der Kulturzusammenarbeit in der Großregion stärken
<i>Internationale Dimension einbinden, aber fokussiert</i>
Mehrsprachigkeit und Multikulturalität sind Schätze im 21. Jahrhundert
<i>Mehrsprachigkeit als transversales Element der Kulturkooperation berücksichtigen</i>
<i>Globale Entwicklung und die Europäische Integration berücksichtigen</i>
RAHMENBEDINGUNGEN
Engagement für gemeinsame EU-Finanzierungstools
Investitionen in eine professionelle Entwicklung transnationaler Vorhaben
Service- und Informationsangebote für transnationale Kooperation werden nachgefragt
Mobilitätsförderung ist ein zentrales Element der transnationalen Kooperation
<i>Ein Mobilitätsprogramm in der Großregion mit internationaler Dimension umsetzen</i>
PARTIZIPATION
Kommunikation nach innen und nach außen verstärken
<i>Eine Online-Kommunikationsstrategie in der Großregion umsetzen</i>
Zielgruppen-spezifische Arbeit umsetzen
<i>Spezifische Angebote für alle Zielgruppen transnationaler Kooperation entwickeln</i>
<i>Menschen, nicht Steine, in den Mittelpunkt stellen</i>
<i>Partizipative Programmentwicklung in der Großregion als Standard definieren</i>
INTERNE ZUSAMMENARBEIT
Spezifische Stellung und Kompetenzen des Vereins Kulturraum Großregion nützen
<i>Ein Verein der Ministerien ist eine geeignete Organisationsstruktur für Kulturkooperation</i>
<i>Konsensuale Entscheidungsfindung beibehalten</i>
<i>Top-Down-Ansätze sind zentral für transnationale Kulturkooperation</i>
<i>Einen Fonds für transnationale Kulturkooperation ernsthaft in Erwägung ziehen</i>
<i>Mittelfristige Finanzierung auf Basis von Bruttonational/regionalprodukten erproben</i>
Faire finanzielle Lastenverteilung zwischen den Partnern im Verein Kulturraum Großregion

6.2 Bericht Internationales Benchmarking und internationale Gute Praxis

Beiliegend in einem separaten Dokument wird der Bericht 2.3 Internationales Benchmarking und internationale Gute Praxis zur Verfügung gestellt.

6.3 Bericht Case Study Dokumentation

Als Annex liegt der Bericht 2.4 Case Study Dokumentation dieser Gesamtdokumentation Modul 2 bei.

6.4 Bericht User-Involvement Methoden

Als Annex liegt der Bericht 2.8 User-Involvement Methoden dieser Gesamtdokumentation Modul 2 bei.



Gemeinsamer Beitrag des Geografischen Informationssystems der Großregion (GIS-GR), der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle und des Netzwerks der Statistischen Ämter der Großregion

Appell an die Exekutiven des Gipfels der Großregion über den Bedarf an harmonisierten grenzüberschreitenden Daten in einem globalen Kontext

Die Großregion ist einer der wenigen grenzüberschreitenden Kooperationsräume in Europa, der über themenübergreifende Instrumente für die gemeinsame Beobachtung der territorialen und sozioökonomischen Entwicklung einschließlich des Arbeitsmarktes verfügt. Das Netzwerk der Statistischen Ämter der Großregion, die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) und das Geografische Informationssystem der Großregion (GIS-GR) tragen alle zur Umsetzung dieser grenzüberschreitenden Beobachtung bei. Eine verstärkte Zusammenarbeit und zusätzliche Arbeiten erweisen sich als notwendig, um dem steigenden Bedarf an grenzüberschreitenden Daten und Analysen besser gerecht zu werden und vor allem eine echte Unterstützung für die politische Entscheidungsfindung zu bieten.

Die Daten und Indikatoren, die von den drei themenübergreifenden Gremien erstellt werden, ermöglichen die Erstellung einer Vielzahl an Berichten und Studien sowie die Unterstützung grenzüberschreitender Projekte, darunter:

- Statistikportal der Großregion (online-Datenbank)
- Statistische Kurzinformationen (laufende Veröffentlichung)
- Konjunktur in der Großregion (laufende Veröffentlichung)
- Statistik aktuell – Informationen der Statistischen Ämter der Großregion (laufende Veröffentlichung)
- Bericht der IBA über die Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion für den Gipfel der Großregion (laufende Veröffentlichung)
- Bericht der IBA zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (laufende Veröffentlichung)
- Geoportal der Großregion (online-Themenportal und interaktive Kartenanwendung)
- Interreg-Projekt „Raumentwicklungskonzept der Großregion – REK-GR“ (im Jahr 2018 erstellte räumliche Bestandsaufnahme)
- Interreg-Projekt „Multimodales Modell Und Szenarien des Verkehrs über Territorialgrenzen – MMUST“ (2018-2021)
- MORO-Projekt „Raumbeobachtung Deutschland und angrenzende Regionen“ (2016-2017)
- Entwicklungskonzept Oberes Moseltal – EOM (2013-2018).

Die in den letzten Jahren durchgeführten Arbeiten haben es ermöglicht, die Kenntnisse über die sozioökonomischen und territorialen Entwicklungen in der Großregion zu erweitern. Jedoch verbleiben einige Hindernissen, die eine detaillierte Analyse der Entwicklungen entlang der Grenzgebiete und der grenzüberschreitenden funktionalen Räume erschwert.

Unter den identifizierten Hindernissen sind folgende zu nennen:

- Datenlücken in den einzelnen Teilregionen und fehlende Daten zu grenzüberschreitenden Verflechtungen
- Die fehlende Vergleichbarkeit der verfügbaren Daten zwischen den statistischen Stellen: Die Definitionen und Berechnungsmethoden einiger Indikatoren weichen stark voneinander ab. Die Daten sind oftmals nicht in den gleichen räumlichen und zeitlichen Maßstäben verfügbar
- Das Fehlen kleinräumig verfügbarer Indikatoren, vor allem für Raum- und Stadtplanungsprozesse, aber auch zur Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion.

Die IBA, das GIS-GR und das Netzwerk der Statistischen Ämter der Großregion möchten die Exekutiven des Gipfels der Großregion auf diese Problematik aufmerksam machen. Vergleichbare Daten ermöglichen es, die Dynamiken der Großregion besser zu erfassen und die sektoralen Politiken sowie die Akteure der unterschiedlichen territorialen Ebenen in ihrer strategischen Entscheidungsfindung für künftige Entwicklungen zu unterstützen.

Der Gipfel der Exekutiven der Großregion, der anlässlich des 16. Gipfels der Großregion unter luxemburgischem Vorsitz zusammengekommen ist,

- nimmt die Tatsache zur Kenntnis, dass Hindernisse zur Erstellung von grenzüberschreitenden und harmonisierten sozioökonomischen und territorialen Daten bestehen, zur Kenntnis
- unterstreicht die Bedeutung der Überwindung dieser Hindernisse und der Stärkung der großregionalen Vorreiterrolle in Fragen der grenzüberschreitenden Beobachtung
- unterstützt die Vertiefung der initiierten Zusammenarbeit zwischen dem GIS-GR, der IBA und den Statistischen Ämtern der Großregion hinsichtlich der Vernetzung ihres Wissens sowie ihrer Erkenntnisse und Daten
- fördert die Weiterführung der Zusammenarbeit zwischen den regionalen Statistischen Ämtern
- appelliert an die nationalen und europäischen statistischen Ämter und die für Raumbewachung zuständigen Behörden, eine bessere Verfügbarkeit an vergleichbaren Daten auf regionaler Ebene zu gewährleisten.

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem elften Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ Situation des Arbeitsmarktes
- ▶ Grenzgängermobilität
- ▶ Demografische Entwicklung
- ▶ Situation junger Menschen
- ▶ **Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen	2
1. Zeitlich befristete Verträge	9
1.1 Der befristete Arbeitsvertrag	9
<i>Befristete Beschäftigung</i>	12
1.2 Der Leiharbeitsvertrag.....	13
<i>Leiharbeit 2009-2017</i>	16
2. Die Teilzeitarbeit	18
2.1 Merkmale der Teilzeitarbeit	18
<i>Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung</i>	19
<i>Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2008-2017</i>	20
<i>Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %</i>	20
2.2 Minijobs in Deutschland	22
<i>Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2017 (zum 31.12.)</i>	22
<i>Minijobber 2017 (zum 31.12.)</i>	23
<i>Entwicklung der Minijobber 2007-2017.....</i>	24
<i>Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) im Saarland</i>	25
<i>mit französischer Nationalität 2007-2017 (jeweils zum 30.06.)</i>	25
3. Mindestlöhne	26
<i>Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen</i>	27
<i>Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen.....</i>	28
<i>Gesetzliche Mindestlöhne 2018*</i>	30
<i>Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion</i>	31
4. Die neue Arbeitsgesetzgebung in Frankreich (Loi Travail 2)	34
<i>Betriebsvereinbarungen.....</i>	34
<i>Der soziale Dialog</i>	35
<i>Modalitäten der Beendigung von Arbeitsverträgen.....</i>	35
<i>Atypische Beschäftigungsverhältnisse</i>	36
<i>Förderung der Telearbeit</i>	37
<i>Aus dem Persönlichen Konto für Schwerarbeiter wird das Persönliche Präventionskonto</i>	37
Anhang.....	39
<i>Hinweise zu Datenquellen</i>	40
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	44
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute</i>	45
<i>Literaturverzeichnis.....</i>	47

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

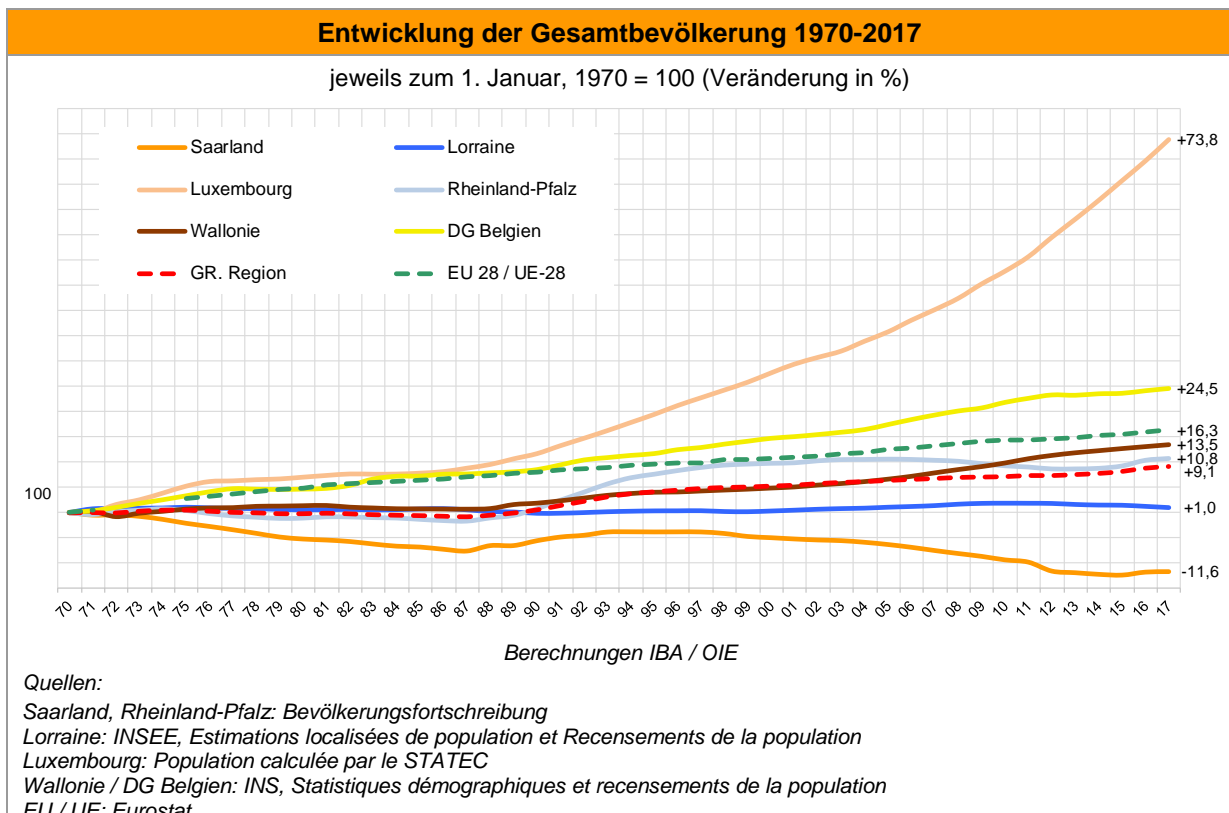
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

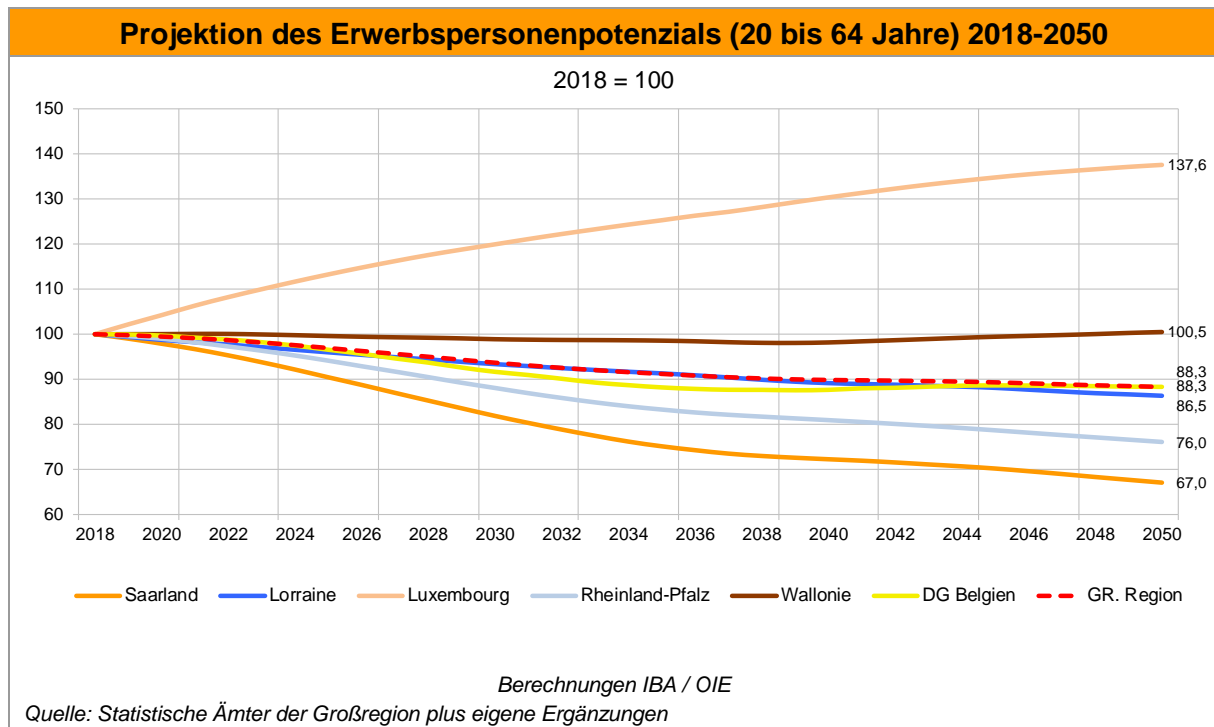
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

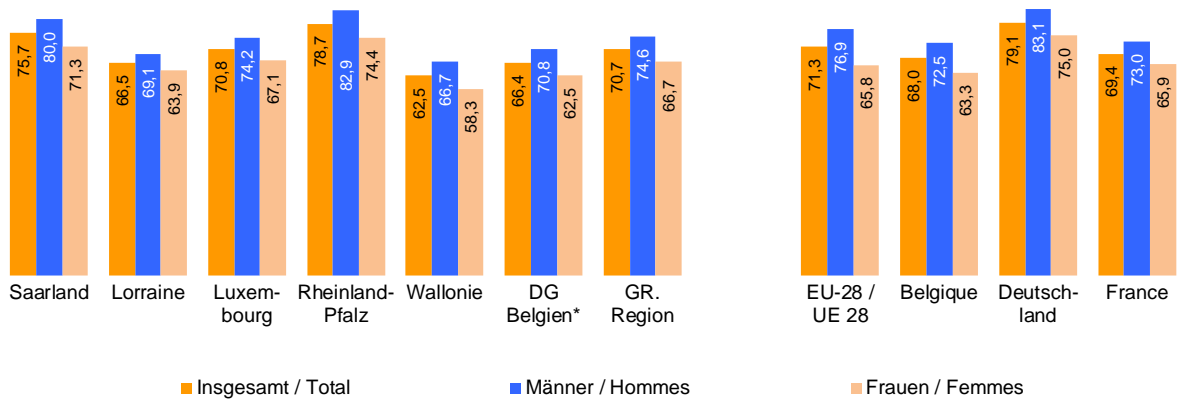


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

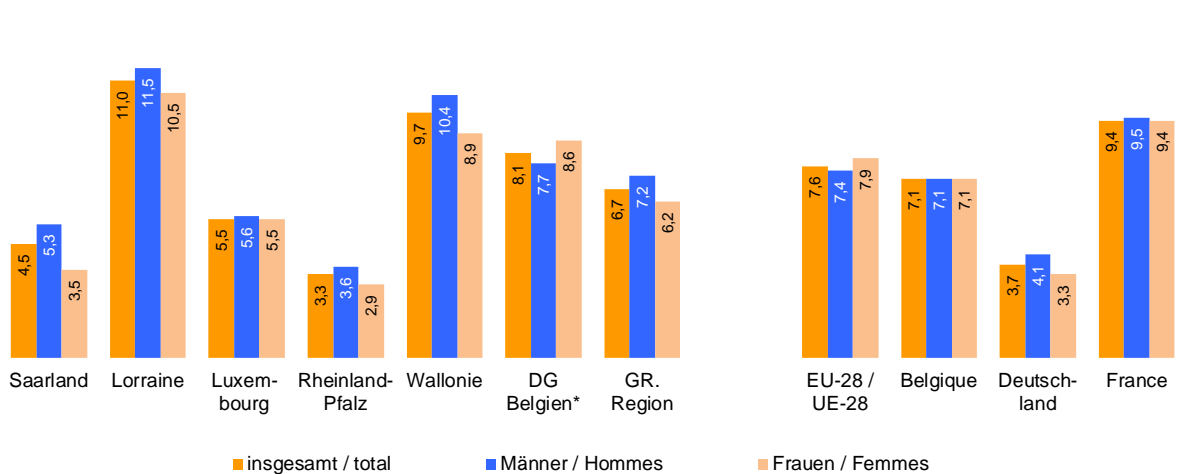
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



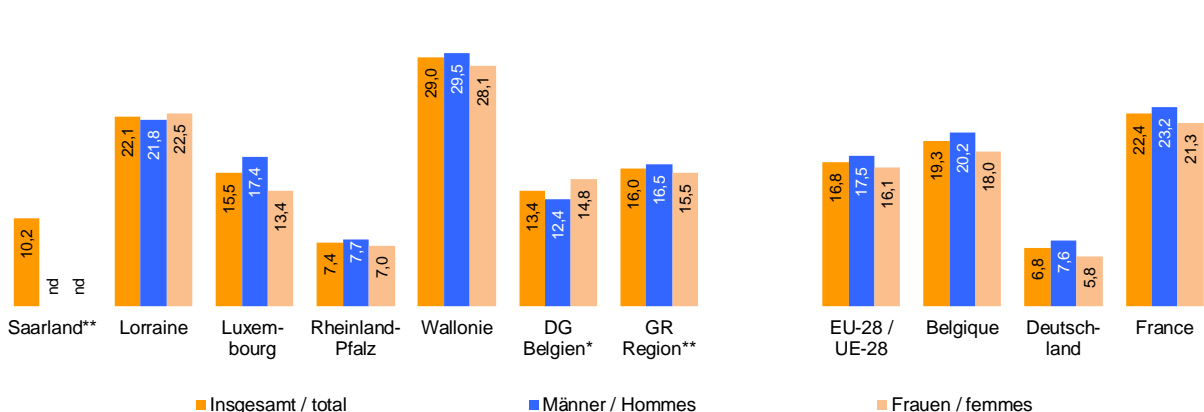
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG

Beschäftigungsquote (am Wohnort)

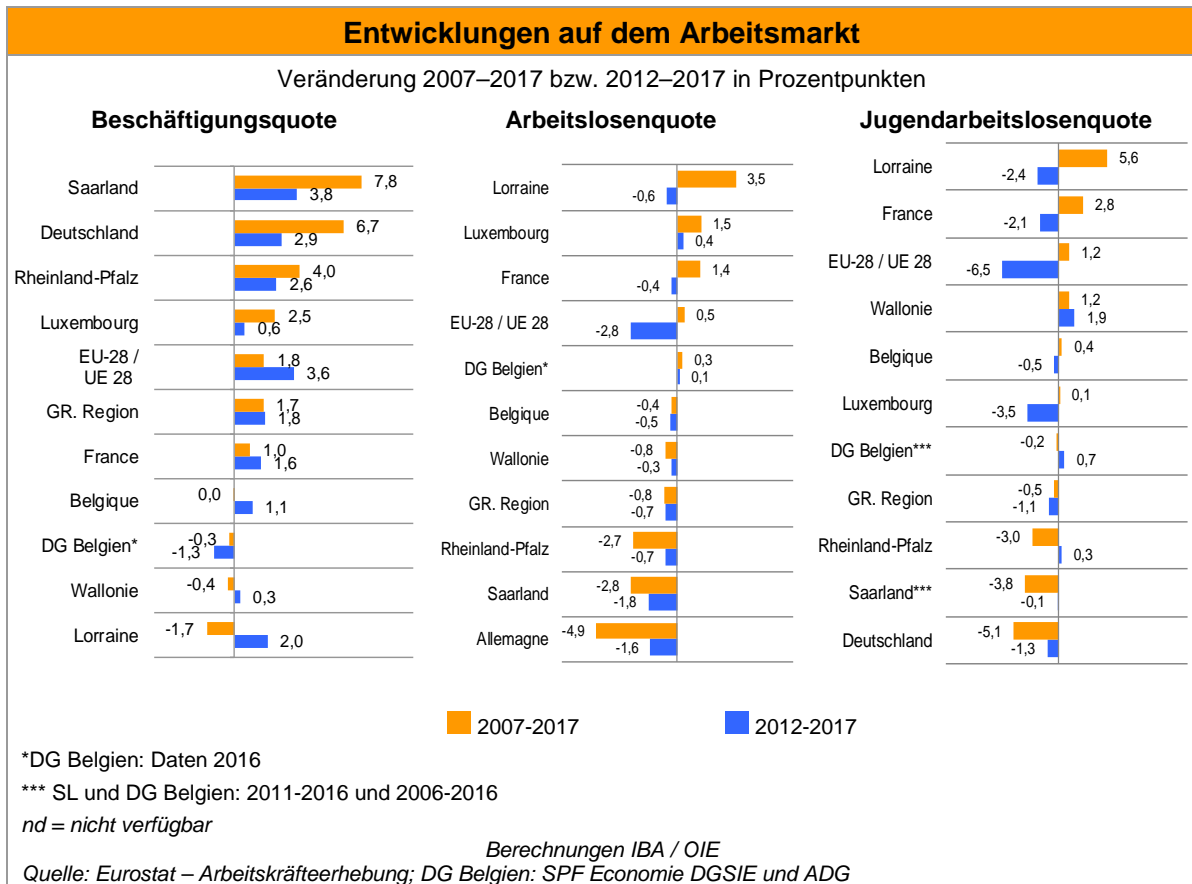
Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merklich unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.



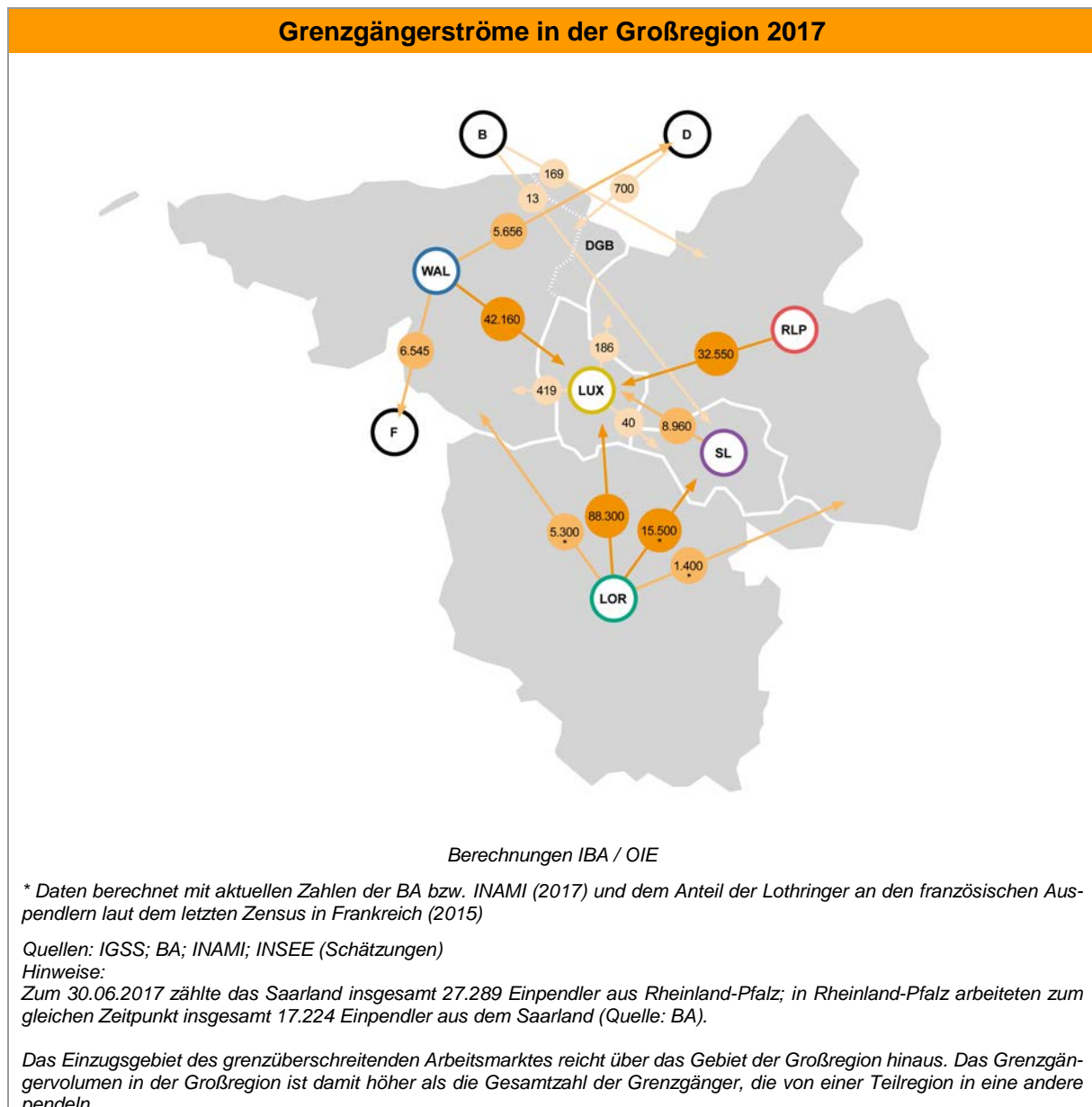
Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.

Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsrate mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312 325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).



Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Bericht „Grenzgängermobilität“.

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“ verwendete Datengrundlage basiert für das Kapitel 2.1 „Merkmale der Teilzeitarbeit“ im Wesentlichen auf Informationen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Die für die in Kapitel 1.1 „Der befristete Arbeitsvertrag“ und 1.2 „Der Leiharbeitsvertrag“ sowie 2.2 „Minijobs in Deutschland“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion² sowie Statistiken der Arbeitsagenturen. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf das Jahr 2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Oktober 2018.

Definitionen und methodische Hinweise³

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte darstellt. Grundlage der als Stichprobenerhebung konzipierten AKE sind EU-weit harmonisierte Normen und Definitionen zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt werden, das internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche ermöglicht.

Befristete Beschäftigung (AKE):

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

³ Detaillierte Hinweise zu den Datenquellen sowie zu deren Möglichkeiten und Grenzen finden sich im Anhang des Berichts.

Leiharbeit:

Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):

Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, da die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – Minijobs (Bundesagentur für Arbeit):

Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Beide werden auch als „Minijob“ bezeichnet. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt seit dem 01.01.2013 450 Euro.

1. Zeitlich befristete Verträge

Obwohl die unbefristeten Verträge der Normalfall sind und in den einzelnen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, relativ umfangreich verwendet werden, ist der Anteil der befristeten Verträge auf dem Arbeitsmarkt nicht zu vernachlässigen. Diese Verträge stellen für die Unternehmen ein Mittel der externen Flexibilität dar.

Die Flexibilität der Arbeit bietet einem Unternehmen die Möglichkeit, sich an eine veränderte Nachfrage oder an Veränderungen des Unternehmensumfelds anzupassen. Diese Flexibilität ermöglicht den Unternehmen eine schnelle Reaktionsfähigkeit. Sie betrifft alle Ressourcen des Unternehmens, insbesondere das Personal im Rahmen des Personalmanagements. In diesem Zusammenhang wird von der externen quantitativen Flexibilität gesprochen, wodurch ein Unternehmen die Zahl seiner Arbeitskräfte an seine jeweilige Auftragslage anpassen kann. Im Zuge dessen kann für die Einstellung von Personal auf **befristete Arbeitsverträge** und **Leiharbeitsverträge** zurückgegriffen werden. Je nach Land können die zeitlich begrenzten Verträge auch noch andere Vertragsarten umfassen (Praktika, Ausbildungsverträge, Studierendoverträge). In diesem Bericht werden befristete Verträge und Zeitarbeitsverträge untersucht.

Beim zeitbefristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. In der Leiharbeitskonstruktion handelt es sich um zwei Verträge. Ein Vertrag wird zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer abgeschlossen und ein zweiter zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem entleihenden Unternehmen.

1.1 Der befristete Arbeitsvertrag

Unterschiedliche gesetzliche Regelungen in der Großregion

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gibt es jeweils eigene gesetzliche Regelungen für die befristeten Arbeitsverträge. Allerdings legen alle gesetzlichen Regelungen gleichermaßen eng begrenzte Voraussetzungen für die befristeten Arbeitsverträge fest, damit sie nur in einer besonderen Situation eingesetzt werden und der Rückgriff auf diese Vertragsart beschränkt bleibt. Sie können insbesondere nicht dazu genutzt werden, dauerhaft eine Stelle im Rahmen der normalen Tätigkeit des Unternehmens zu besetzen. In Frankreich wurde durch die *Loi Travail 2* (Arbeitsgesetz 2) allerdings diesbezüglich ein gewisses Maß an Flexibilität ermöglicht.

Anforderungen an Form und Fristen

In allen vier Ländern ist gesetzlich vorgeschrieben, dass der befristete Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf und der Befristungsgrund und die Vertragsbedingungen (Dauer) genau angegeben werden. Für die Aushändigung des Vertrags gelten zeitliche Vorgaben: Die Aushändigung der befristeten Verträge muss je nach Land vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers erfolgen, in einigen Fällen bis zum Tage des Arbeitsantritts oder einige Tage danach. Werden diese formalen Anforderungen nicht erfüllt, kann dies die Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag zur Folge haben. Eine Ausnahme gibt es in **Belgien**: In Branchen, in denen befristete Verträge die Regel sind (Aushilfskräfte im Bereich Gastgewerbe, Hafentarbeiter...), ist ein

schriftlicher Arbeitsvertrag nicht unbedingt notwendig. Eine königliche Verordnung erfordert jedoch, dass diese Vertragsform im Tarifvertrag vereinbart wird. Auch in Frankreich wurde mit den Verordnungen von 2017 (*Loi Travail 2*) der Grundsatz eingeführt, dass das Fehlen einer rechtzeitigen Übermittlung des Vertrags innerhalb von zwei Werktagen allein keinen ausreichenden Grund für die Umwidmung in einen unbefristeten Vertrag darstellt.

Frankreich: Vorrang der Branchenvereinbarungen seit der Verordnung von September 2017

In Frankreich unterscheidet man zwischen befristeten Verträgen mit einem festgelegten Enddatum (*CDD à terme précis*) und befristeten Verträgen ohne festgelegtes Enddatum (*CDD sans terme précis*). Der Vertrag mit festgelegtem Enddatum dient der Bewältigung erhöhten Arbeitsanfalls. Früher galt eine Maximaldauer von 18 Monaten einschließlich Verlängerung. Inzwischen kann die Gesamtdauer des befristeten Vertrags diese Maximaldauer überschreiten, wenn eine Branchenvereinbarung dies vorsieht. Gibt es keine solche Branchenvereinbarung, wird weiterhin die im Arbeitsgesetzbuch festgelegte Beschränkung von 18 Monaten angewandt. Das gleiche gilt für die Anzahl der Vertragsverlängerungen, auch diese kann durch die Sozialpartner festgelegt werden.

Der Vertrag ohne festgelegtes Enddatum kann für die Vertretung eines ausgefallenen Arbeitnehmers genutzt werden und unterliegt keiner Beschränkung der Dauer. Der Vertrag wird für eine Mindestdauer geschlossen und endet mit der Rückkehr des ausgefallenen Arbeitnehmers. Der befristete Vertrag ohne festgelegtes Enddatum umfasst verschiedene Vertragstypen: Saisonarbeit, den *contrat d'usage* (regelmäßige Befristung von Arbeitsverträgen) sowie bestimmte Sonderverträge wie den *contrat unique d'insertion* (Eingliederungsvertrag). Die Dauer kann sich auf eine Saison oder bis zum Ende des Arbeitgeberbedürfnisses beschränken.

Der Projektvertrag (*CDD de mission*), der durch das Gesetz vom 20. Dezember 2014 (Gesetz zur Erleichterung für Unternehmen) zur Dauereinrichtung gemacht wurde, ist auf Führungskräfte und Ingenieure beschränkt. Er dient der Umsetzung zeitlich begrenzter Aufträge in einer Zeitspanne von 18 bis 36 Monaten. Dieser Zeitrahmen kann auch nicht durch Branchenvereinbarung abgeändert werden.

Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag befinden sich in unsicheren Verhältnissen und werden durch diesen Status häufig benachteiligt. Um einen Ausgleich für die mit diesen Verträgen einhergehenden Unsicherheiten zu schaffen, ist in Frankreich bei einer normalen Beendigung eines befristeten Vertrags eine Ausgleichszahlung (*prime de précarité*) in Höhe von 10% der während der Vertragsdauer bezogenen Bruttogesamtvergütung des Arbeitnehmers vorgesehen.

Belgien: Rahmenbedingungen für aufeinanderfolgende Verträge, um eine Mindestdauer vorzuschreiben

In Belgien wird ebenfalls unterschieden zwischen einem befristeten Vertrag mit Enddatum, in dem eine Vertragsdauer festgelegt ist, und einem Vertrag für eine klar bezeichnete Tätigkeit, der die zu erledigende Aufgabe bezeichnet und nach Erfüllung der vereinbarten Aufgabe en-

det. Die belgische Gesetzgebung sieht keine zeitliche Begrenzung für befristete Arbeitsverträge vor.⁴ Der Arbeitgeber kann mehrere Arbeitsverträge hintereinander schließen, bis zu vier bezogen auf eine Gesamtdauer von zwei Jahren (jeweils mit drei Monaten Mindestdauer) oder bezogen auf eine Gesamtdauer von drei Jahren (Verträge von mindestens sechs Monaten Dauer). Der Arbeitgeber muss jedoch nachweisen, dass für diese Vertragsart berechtigte Gründe vorliegen (z. B. geförderte wissenschaftliche Forschungsverträge oder Bühnenwerke).

Luxemburg: je nach Wirtschaftssektor verschiedene Rahmenbedingungen

In Luxemburg muss sich ein befristeter Vertrag auf eine klar definierte, nicht dauerhafte Tätigkeit beziehen, wie zum Beispiel die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers oder eine temporär verbesserte Auftragslage.⁵ Die Gesamtdauer einer befristeten Beschäftigung darf einschließlich Verlängerung 24 Monate nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Saisonverträge, wo die Vertragsdauer 10 Monate nicht überschreiten darf, bezogen auf einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten.

Es gibt allerdings eine Anzahl an Branchen, wo der Einsatz befristeter Verträge üblich ist (Medien, Banken, Bau und Tiefbau, Berufssport, Ausbildung). Eine mehr als zweimalige Verlängerung, selbst über einen Zeitraum von 24 Monaten hinaus, ist möglich bei bestimmten Arten von Verträgen zwischen der Stadt Luxemburg und bestimmten Einrichtungen (Verwaltungsstellen in Bildungszentren, Musikschulen) und in bestimmten Branchen (Sport, Bühne).

Deutschland: relativ lockere Gesetzgebung für befristete Verträge

In Deutschland wird zwischen sachgrundlos befristeten Beschäftigungen und Befristungen mit Sachgrund unterschieden. Ein Arbeitsvertrag mit Sachgrundbefristung kann geschlossen werden, wenn eine zeitlich begrenzte außergewöhnliche Situation vorliegt (erhöhter Arbeitsanfall, Vertretung eines abwesenden Beschäftigten) oder wenn die Art der Beschäftigung dies verlangt. In diesem Fall ist weder die Dauer noch die Anzahl der Verlängerungen beschränkt.

Die Dauer des sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisses (d. h. wenn der Arbeitgeber keinen Sachgrund angibt) ist auf 24 Monate beschränkt, wobei innerhalb dieses Zeitraums eine bis zu dreimalige Verlängerung möglich ist.⁶ Tarifverträge können allerdings eine höhere Zahl von Verlängerungen und eine höhere Maximaldauer vorsehen. Darüber hinaus ist in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens eine befristete Beschäftigung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes mit mehrmaligen Verlängerungen bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Ein Arbeitnehmer im Alter von mindestens 52 Jahren, der seit mindestens vier Monaten arbeitslos ist, kann im Übrigen mit einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag bis zu fünf Jahre lang beschäftigt werden.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit befristeten und unbefristeten Verträgen

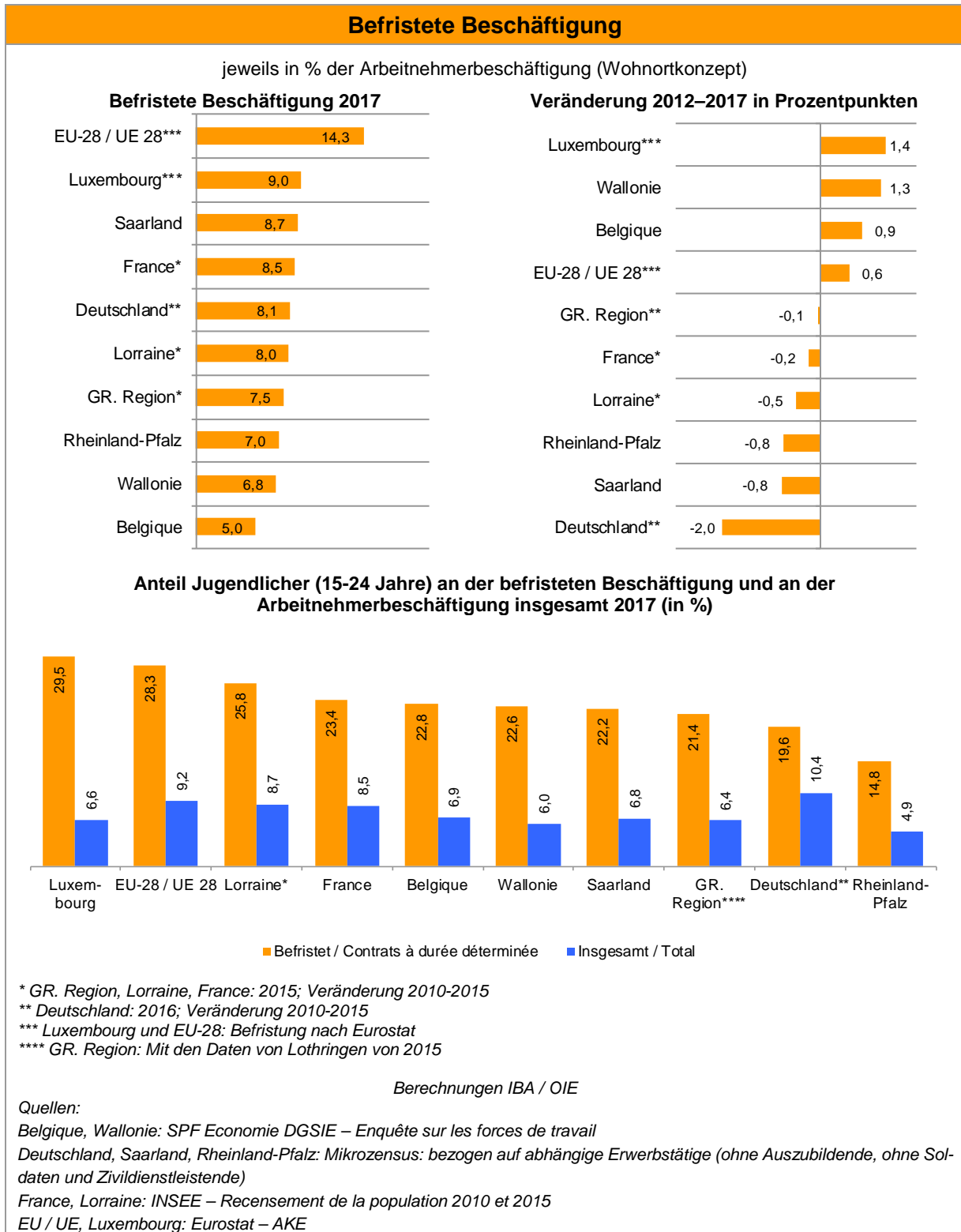
In allen Rechtssystemen der vier Länder gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag und der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag.

⁴ Vgl. Service public fédéral Emploi: Travail et Concertation Sociale, www.emploi.belgique.be

⁵ Vgl. die Verwaltungshomepage des luxemburgischen Staates, www.guichet.public.lu

⁶ Vgl. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Dieser Grundsatz mündet in die europäische Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999⁷, mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und eine Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes angestrebt wird.



⁷ Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse (in Frankreich: Artikel L1242-14 und folgende des Code du travail; in Luxemburg: Art. L112-10 des Code du travail; in Deutschland: § 4 Abs. 2 TzBfG; in Belgien: das Gesetz vom 5. Juni 2002 zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag)

Der Einsatz befristeter Verträge

In der Großregion haben 7,5%⁸ der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag. Luxemburg verzeichnete 2017 den höchsten Anteil an Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag (9% aller Beschäftigten), dicht gefolgt vom Saarland (8,7%). In der Wallonie liegt der Anteil am niedrigsten (6,8%). Die stärkste Steigerung bei der Zahl der befristeten Verträge zwischen 2012 und 2017 wird in Luxemburg registriert. In den deutschen Teilregionen ist ein Rückgang zu verzeichnen (jeweils -0,8% im Saarland und in Rheinland-Pfalz).

Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?

In der Großregion sind junge Menschen (15-24 Jahre) überdurchschnittlich von befristeten Beschäftigungen betroffen. 2017 ist der Anteil der Jugend an allen befristeten Beschäftigungen leicht zurückgegangen (21,4% im Vergleich zu 24,1% im Jahr 2015). Der Anteil der jungen Menschen an der Arbeitnehmerschaft insgesamt ist ebenfalls leicht zurückgegangen (auf 6,4% aller Beschäftigten). Vor allem in Luxemburg, aber auch in Lothringen ist der Anteil der jungen Menschen an den befristeten Beschäftigten am höchsten. In Luxemburg machen sie fast ein Drittel der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag aus. Auch in der Wallonie, wo die befristete Beschäftigung weniger verbreitet ist, sind die Jugendlichen prozentual stark vertreten. In den deutschen Teilgebieten der Großregion, wo der Einsatz befristeter Verträge üblicher ist, ist der Anteil der Jugendlichen (ohne Auszubildende) geringer.

1.2 Der Leiharbeitsvertrag

Leiharbeit ist eine Form der Beschäftigung von befristeter Dauer. Sie fällt unter eine spezielle Gesetzgebung und betrifft sowohl bestimmte Zielgruppen als auch bestimmte Branchen. In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gilt, dass ein Leiharbeitnehmer bei einem Leiharbeitsunternehmen (Verleiher) angestellt ist und von diesem bezahlt wird. Dieses bietet die Arbeit ihrer Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen (Entleiher) für eine bestimmte Zeit an, und zwar nur in gesetzlich erlaubten Fällen. Leiharbeitsverträge ermöglichen den Unternehmen eine hohe Flexibilität, da sie einen Handelsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen eingehen und keine Vertragsbeziehung zum Arbeitnehmer unterhalten.

Frankreich: Festlegung der Dauer des Leiharbeitseinsatzes durch Tarifvertrag oder Branchenvereinbarung

In Frankreich darf ein Leiharbeitseinsatz („Mission“) weder zum Ziel noch als Effekt eine dauerhafte, in den normalen Betriebsablauf integrierte Beschäftigung bei der entleihenden Firma haben. Die Voraussetzungen ähneln denen der befristeten Verträge (Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers, zeitlich beschränkte Produktionssteigerung...), genau wie die Bedingungen hinsichtlich der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Seit 2017 kann das entleihende Unternehmen die Dauer des Einsatzes aufgrund eines Tarifvertrags oder einer für all-gemeingültig erklärten Branchenvereinbarung festlegen. Ansonsten bleibt die Dauer des Einsatzes auf 18 Monate beschränkt. Der Unterschied zwischen Verträgen mit und ohne festgelegtes Enddatum existiert ebenfalls. Auch die praktische Berufsausbildung in Form einer Lehre oder im Rahmen einer beruflichen Zertifizierung kann über den Umweg eines Leiharbeitsvertrags erfolgen.

⁸ Für Lothringen: Zahlen von 2015

Der unbefristete Leiharbeitsvertrag im Rahmen der „Loi Rebsamen“ zum sozialen Dialog

Im Sinne einer Sicherung der Berufswege von Leiharbeitern kann zwischen dem Leiharbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, der Leiharbeitsfirma, ein unbefristeter Vertrag geschlossen werden, um mehrere Leiharbeitseinsätze hintereinander zu ermöglichen. Ein solcher unbefristeter Arbeitsvertrag umfasst Zeiträume der Ausführung von Leiharbeitseinsätzen und kann ebenso Zeiträume ohne Einsatz umfassen, die „Zwischeneinsatzperioden“ genannt werden. Während solcher Zeiträume erhalten sie einen Mindestlohn (entsprechend dem SMIC für die niedrigsten Berufskategorien). Die Dauer eines einzelnen Einsatzes des Arbeitnehmers darf dabei 36 Monate nicht überschreiten.

Aufgrund seines Erfolgs wurde der unbefristete Leiharbeitsvertrag, der zunächst nur befristet eingeführt worden war, im Rahmen des Gesetzentwurfs „Berufliche Zukunft“ zur Dauereinrichtung. Er wird nun definitiv anerkannt und ist Teil des Arbeitsgesetzbuchs.

Belgien: eine strenge Gesetzgebung, die prekäre Verhältnisse nicht ausschließt

Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. Die zulässigen Situationen sind genau aufgeführt⁹ und betreffen vor allem die Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters, eine kurzzeitige Mehrarbeit oder die Ausübung außergewöhnlicher Tätigkeiten. Die Eingliederung eines Arbeitnehmers im Hinblick auf eine dauerhafte Einstellung ist ebenfalls ein anerkannter Grund. Die Dauer jedes Vertrages hängt vom Befristungsgrund ab, darf aber im Allgemeinen sechs Monate nicht übersteigen, wobei eine Verlängerung um sechs weitere Monate möglich ist.

Trotzdem kann Leiharbeit zu einem prekären Beschäftigungsverhältnis führen, da das Gesetz die Möglichkeit von sukzessiven Leiharbeitsverträgen mit der Dauer von einem Tag vorsieht. Es handelt sich um Arbeitsverträge, die für eine Dauer von maximal 24 Stunden jeweils beim selben Arbeitgeber abgeschlossen werden und unmittelbar aufeinanderfolgen. Diese Möglichkeit besteht für Arbeitgeber, die nachweisen können, dass sie der Flexibilität dieser Verträge bedürfen.

Im Gegensatz zur Gesetzgebung für befristete Verträge sieht das Gesetz für die Leiharbeit eine spezielle Jahresendprämie vor. Sie steht jedem Leiharbeiter zu, der mindestens 65 Arbeitstage pro Jahr (bei einer 5-Tage-Woche) bzw. 78 Tage (bei einer 6-Tage-Woche) im Jahr gearbeitet hat. Sie wird vom Sozialfonds für Leiharbeiter gezahlt und beträgt 8,33% des Bruttolohns im Bezugszeitraum.

Inzwischen wurde ein Gesetzentwurf zur Schaffung unbefristeter Leiharbeitsverträge vorgelegt. Er soll es dem Leiharbeitnehmer ermöglichen, verschiedene Leiharbeitseinsätze hintereinander bei einem oder mehreren entleihenden Unternehmen zu absolvieren.¹⁰

⁹ Convention collective de travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf

¹⁰ Diese neue Möglichkeit kann noch nicht sofort genutzt werden. Zuvor muss im paritätischen Ausschuss für Leiharbeit ein verpflichtender Tarifvertrag abgeschlossen werden.

Luxemburg: von kürzerer Dauer als andere befristete Verträge

Mit Ausnahme von Saisonarbeitsverträgen darf ein Einsatz (Verlängerungen inbegriffen) eines bestimmten Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz 12 Monate nicht überschreiten.¹¹ In einigen Fällen (für Tätigkeiten, die bestimmte Fachkenntnisse erfordern) kann diese Dauer verlängert werden. Wie in den anderen Ländern ist nach Ablauf des Vertrages eine Karenzzeit vorgeschrieben, bevor man denselben oder einen anderen Arbeitnehmer für dieselbe Stelle einstellt. Auch für diese Vorschrift gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen.

Deutschland: gesetzliche Regelung der Vertragsdauer und Gleichbehandlungsgesetz

In Deutschland ist die Leiharbeit über das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ geregelt. Eine Überarbeitung des Gesetzes erfolgte 2016 und trat 2017 in Kraft. Ein Leiharbeitseinsatz kann maximal 18 Monate am Stück betragen, außer wenn eine Unterbrechung von mindestens drei Monaten und einem Tag vorliegt. Bei Überschreitung der 18 Monate muss ein Leiharbeiter von dem Einsatzunternehmen dauerhaft eingestellt werden. Allerdings können Branchen- oder Unternehmenstarifverträge Ausnahmen von dieser Beschränkung ermöglichen.

Um eine wirkliche Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitnehmern und Beschäftigten des Entleihers zu erreichen, hat der deutsche Gesetzgeber den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ eingeführt. Nach einer Einsatzdauer von neun Monaten müssen Leiharbeiter das gleiche Entgelt erhalten wie die Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. Auch hier könnten Branchentarifverträge eine langsamere Anpassung der Entgelte vorsehen.

Der Einsatz von Leiharbeitsverträgen

Verglichen mit der befristeten Beschäftigung ist die Leiharbeit in der Wirtschaft nur von geringer Bedeutung. Sie ist für die Unternehmen jedoch ein Mittel, schnell auf kurzfristige Arbeitskräftebedürfnisse einzugehen und somit Flexibilität zu erlangen. In allen Teilregionen erkennt man eine große Abhängigkeit der Leiharbeit von der Wirtschaftskonjunktur.

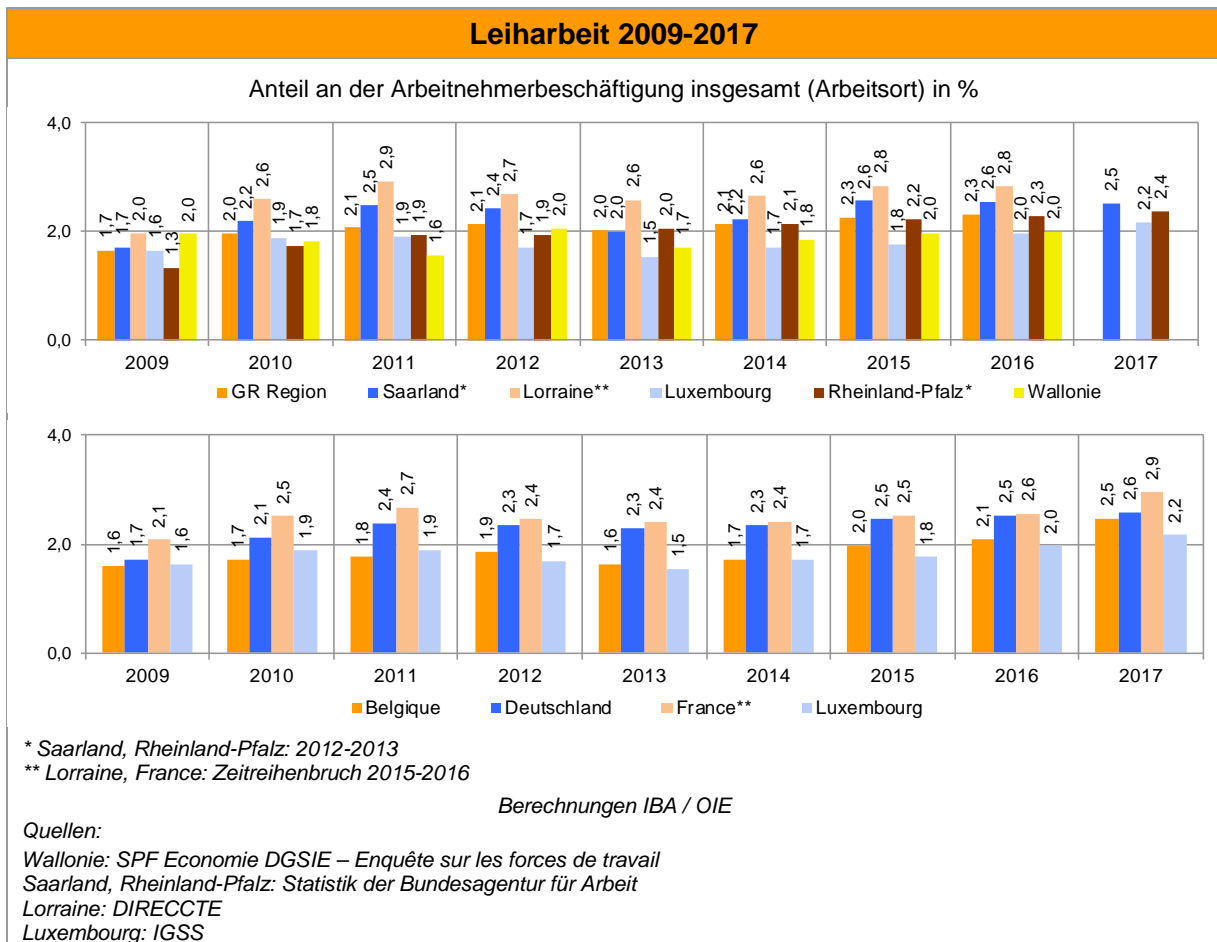
2017 zählte man in **Luxemburg** 8.820 Leiharbeiter, das entspricht einer Zunahme von 14% in einem Jahr.¹² Dennoch ist der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung mit 2,2% hier niedriger als in den anderen Ländern. Die Leiharbeiter sind hauptsächlich Männer (ca. 80%). Viele von ihnen sind in traditionell männlich dominierten Wirtschaftszweigen beschäftigt, wie etwa im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe. Als nächstes folgt weit dahinter der Wirtschaftszweig „Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ“¹³.

Seit 2010 ist **Lothringen** die Region mit dem bei weitem höchsten Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung. In der Region Grand Est betreffen die fünf wichtigsten Wirtschaftszweige für die Beschäftigung von Grenzgängern ebenfalls traditionell männliche Bereiche (Bauwirtschaft, Verkehr und Lagerei, Metallindustrie), aber auch Verwaltungsdienstleistungen. Leiharbeit betrifft überwiegend Männer unter 35 Jahren.

¹¹ Vgl. Artikel L.131-8 (2) des Arbeitsgesetzbuchs (code du travail)

¹² Daten März 2016 und März 2017, IGSS.

¹³ IGSS, Tableau de bord sur la situation de l'emploi au Luxembourg



Zwei Entwicklungen in der Leiharbeit sind besonders auffällig: die Leiharbeit der Führungskräfte nimmt zu, da die Unternehmen immer häufiger im Projektmodus arbeiten. 2017 arbeiteten in Frankreich 40 000 Führungskräfte in Leiharbeitsverhältnissen. Darüber hinaus nehmen unbefristete Leiharbeitsverhältnisse exponentiell zu (2017 wurden etwas mehr als 13.000 unbefristete Leiharbeitsverträge unterschrieben).

Direkt hinter Lothringen verzeichnet auch das **Saarland** einen relativ hohen Anteil an Leiharbeitskräften (2,5% aller Arbeitnehmer). Viele Leiharbeiter sind in der Produktion sowie in den Dienstleistungen (Sicherheit, Reinigung, Gastronomie, Gesundheit) beschäftigt. Diese Vertragsart betrifft überwiegend Männer und junge Menschen, und der Anteil der nichtqualifizierten Personen ist höher als in der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse einschließlich Leiharbeit.

In der **Wallonie** liegt der Anteil der Leiharbeitsverträge bei 2% der Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch ist der Anteil bei den jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren (5,3% der abhängigen Beschäftigung)¹⁴. Die Mehrheit stellen jedoch die Männer im Alter von 25 bis 45 Jahren. Die wichtigsten Wirtschaftszweige sind Dienstleistungen (Handel, Gastgewerbe, Logistik) und die Verarbeitende Industrie (Nahrungsmittel, Metallindustrie, Textil).

¹⁴ Quelle: Statbel – Enquête sur les Forces de travail, Jahresdurchschnitt 2017

Genau wie in Frankreich entwickelt sich auch hier zunehmend die Leiharbeit bei Führungskräften („Interim-Management“). Viele Manager werden für zeitlich befristete Projekte eingestellt, zur Umsetzung neuer Strategien oder betrieblicher Umstrukturierungen. Diese Form der Zeitarbeit ist in Belgien besonders in den Wirtschaftszweigen Finanzwirtschaft, Personalwesen, Logistik und Produktion üblich.

Die Leiharbeit spürt die Auswirkungen der Wirtschaftskonjunktur im Allgemeinen frühzeitig.¹⁵ Aufgrund ihres sogenannten Barometer-Effektes ist sie ein Indikator des allgemeinen Wirtschaftstrends und damit auch ein gutes Instrument zur Vorhersage von Wirtschaftskrisen. Ein Anstieg der Leiharbeit ist in den meisten Fällen ein Anzeichen für eine konjunkturelle Erholung, und eine Verlangsamung der Leiharbeit gibt einen Hinweis auf einen gewissen wirtschaftlichen Abschwung. Die Steigerungstendenzen aus dem Jahr 2016 scheinen sich auch in 2017 zu bestätigen.

Befristete Verträge bzw. Leiharbeit sind für Unternehmen gebräuchliche Instrumente zur sogenannten externen Flexibilität. Beim befristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. Beim Leiharbeitsvertrag handelt es sich um eine spezielle Art von Vertrag, mit dem ein Arbeitnehmer an eine Leiharbeitsfirma gebunden wird und mit dem dieser Arbeitnehmer für eine begrenzte Zeit einem entleihenden Unternehmen überlassen wird.

Zwischen den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, bestehen erhebliche Unterschiede, was die Bedeutung der befristeten Beschäftigung angeht. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Belgien wesentlich geringer als in Frankreich, Deutschland und Luxemburg. Im Vergleich mit der befristeten Beschäftigung ist Leiharbeit nur von geringer Bedeutung in der Wirtschaft. Gemeinsam ist allen vier Ländern, dass die befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor allem junge Menschen und Wirtschaftszweige mit schwankendem Arbeitsanfall betreffen.

In der Großregion unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen über befristete Arbeitsverträge zwischen den vier Ländern. Allerdings legen alle Länder gleichermaßen einen genauen Rahmen für diese Verträge fest, damit sie einer bestimmten Situation entsprechen und der Rückgriff auf diese Beschäftigungsformen begrenzt bleibt. In Frankreich hat der sogenannte *CDD d'usage*, der eine große Flexibilität ermöglicht, zur starken Entwicklung dieser Beschäftigungsform beigetragen, trotz des am 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Gesetzes zur Sicherung der Arbeit, das den Einsatz sehr kurzer befristeter Verträge eindämmen sollte. Auch umfasst diese neue Gesetzgebung Regelungen zum Schutz von Leiharbeitern. In Luxemburg sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen durch eine Reihe von Ausnahmeregelungen gekennzeichnet und variieren je nach Wirtschaftszweig. In der belgischen Gesetzgebung gibt es für befristete Arbeitsverträge zwar keine zeitliche Begrenzung, allerdings dürfen sie nur in bestimmten Situationen und für eine bestimmte Dauer verlängert werden. Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. In Deutschland sind die gesetzlichen Vorschriften für befristete Verträge relativ schwach. Im Jahr 2003 haben zudem die Hartz-Reformen eine große Flexibilität für die Leiharbeit eingeführt, welche letztlich reguläre Beschäftigungsverhältnisse gefährdete. Seit den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2016 ist eine Maximaldauer von 18 Monaten vorgeschrieben, danach muss der Leiharbeiter beim entleihenden Unternehmen unbefristet eingestellt werden. Das Gesetz regelt ebenfalls, dass Leiharbeiter nach neun Monaten Einsatz in einem Unternehmen genauso entlohnt werden müssen wie Stammarbeiter.

¹⁵ Vgl. Clément, Franz: La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012, S. 1

2. Die Teilzeitarbeit

2.1 Merkmale der Teilzeitarbeit

Europäische Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten und Entwicklung der freiwilligen Teilzeitarbeit

In den 1980er Jahren befasste sich die Europäische Kommission erstmals mit den Schwierigkeiten, die mit der steigenden Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, einer atypischen Beschäftigungsform, einhergingen. Eine konsequente Auseinandersetzung mit diesem Thema erfolgte jedoch erst Ende der 1990er Jahre.¹⁶ Mitte der 1990er Jahre beschlossen die Sozialpartner¹⁷, ein Rahmenabkommen über die Teilzeitarbeit abzuschließen, um auf zwei Probleme zu reagieren: Zum einen ging es darum, die Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen, und zum anderen sollte ein Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf freiwilliger Basis geleistet werden. Nachdem diese am 6. Juni 1997 unterzeichnete Vereinbarung durch eine Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 in europäisches Recht überführt worden war,¹⁸ wurde diese Richtlinie in der Folgezeit wiederum in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg in innerstaatliches Recht umgesetzt, wobei jeweils derselbe allgemeine Rahmen übernommen wurde.

Unterschiedliche gesetzliche Regelungen in der Großregion

In allen vier Ländern wurde die Teilzeitarbeit in den gesetzlichen Regelungen als eine Arbeit definiert, die regelmäßig und freiwillig geleistet wird und bei der die Arbeitszeit die Normalarbeitszeit des jeweiligen Unternehmens oder der jeweiligen Branche unterschreitet.

In **Frankreich** war bis zum 31. Dezember 2013 (bis auf Ausnahmefälle) keine Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigungen vorgeschrieben. Um gegen die geringfügige Beschäftigung anzukämpfen, wurde jedoch mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 1. Juli 2013 eine Mindestarbeitszeit von 24 Wochenstunden für alle Teilzeitverträge ab dem 1. Juli 2014 eingeführt.¹⁹ Das am 21. Juli 2016 verabschiedete neue Arbeitsgesetz erlaubt es jedoch dem Unternehmen, eine Arbeitszeit unter 24 Stunden festzulegen, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorliegt (verpflichtend in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten). Dabei müssen auch regelmäßige Arbeitszeiten gewährleistet sein oder solche Arbeitszeiten, die es dem Arbeitnehmer erlauben, mehrere Beschäftigungen nebeneinander auszuüben.

In **Belgien** darf die wöchentliche Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten ein Drittel der Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in derselben Berufskategorie im Betrieb nicht unterschreiten.²⁰ Es gibt allerdings in Kollektivverträgen festgelegte Ausnahmen für einige Berufsgruppen.

¹⁶ Die Annahme der Richtlinie 97/81/EG, mit der Regelungen für diesen Bereich geschaffen wurden, war das Ergebnis eines langen Prozesses, der in den 1970er Jahren eingeleitet worden war. Anfang der 1980er Jahre wurden Vorschläge und Entschlüsse ausgearbeitet, die jedoch letztlich folgenlos blieben. Auch die erneuten Versuche Ende der 1980er Jahre blieben allesamt ergebnislos.

¹⁷ Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft als Anhang beigefügt ist: Dieses Verfahren ist heute in den Artikeln 138 und 139 des EG-Vertrages geregelt (Artikel 154 und 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

¹⁸ Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

¹⁹ Cf. offizielle Seite der französischen Verwaltung vosdroits: www.service-public.fr

²⁰ Regel der „Drittelzeit“ (*tiers temps*): Wenn der Beschäftigte weniger als ein Drittel der normalen Arbeitszeit arbeitet (13 Stunden pro Woche), werden die betroffenen Zeiten nicht für die Rente angerechnet.

Für sehr geringfügige Arbeitseinsätze darf eine Minimaldauer von drei Stunden pro Einsatz nicht unterschritten werden (Existenz von tarifvertraglich vereinbarten Ausnahmen).²¹

Das **deutsche** Recht, das sich auf das „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ stützt, sieht keine Mindeststundenzahl vor. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, wenn er mehr als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt war und wenn das Unternehmen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Arbeitgeber kann eine Reduzierung der Arbeitszeit jedoch ablehnen, wenn sie den reibungslosen Betriebsablauf im Unternehmen stört. Wenn der Arbeitnehmer dagegen mehr arbeiten möchte, muss der Arbeitgeber eine im Unternehmen freiwerdende Stelle, die für ihn geeignet ist, bevorzugt diesem Arbeitnehmer anbieten. Jede Diskriminierung ist verboten: Ein Teilzeitbeschäftigter muss anteilig zu seiner Anwesenheitszeit genauso bezahlt werden wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Ein im April 2018 vorgelegtes und im November 2018 verabschiedetes Gesetz soll die bessere soziale Absicherung der Teilzeitarbeit ermöglichen. Bislang war für die wöchentliche Arbeitszeit ein Minimum von 10 Wochenstunden vorgeschrieben, falls die wöchentliche Arbeitszeit nicht zwischen den Vertragsparteien vereinbart war. Diese Mindestarbeitszeit steigt auf 20 Wochenstunden. Zudem wird der Begriff der „Brückenteilzeit“ eingeführt: bislang hatten Beschäftigte, die eine Teilzeit beantragt hatte, kein automatisches Recht zur Rückkehr auf eine Vollzeitstelle. Das neue Gesetz sieht für alle ab Januar 2019 geschlossenen neuen Arbeitsverträge das Recht zur Rückkehr auf Vollzeit vor. Dieses Recht gilt allerdings nur für Betriebe mit mindestens 45 Mitarbeitern.

Die **luxemburgische** Gesetzgebung zur Teilzeitarbeit betrifft Arbeitszeiten unter 40 Stunden wöchentlich. Sie kennt keine Mindestarbeitszeit. Es wird aber ausdrücklich vorgeschrieben, dass auch Teilzeitbeschäftigten die Rechte eingeräumt werden müssen, auf die Vollzeitbeschäftigte nach dem Gesetz oder dem anwendbaren Tarifvertrag Anspruch haben.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland*	27,4	26,7	27,7	28,3	28,1	27,5	26,8	28,4	28,4	29,3
Lorraine	17,0	17,7	17,4	18,4	19,7	20,9	21,2	20,2	21,6	20,8
Luxembourg**	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8	19,3	19,8
Rheinland-Pfalz	27,5	27,8	28,2	28,7	28,3	28,5	28,7	29,3	30,3	30,3
Wallonie***	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0	24,0	24,5	24,8	24,7
GR. Region	23,6	24,0	24,4	25,0	25,3	25,6	25,4	25,7	26,5	26,4
Belgique	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7	24,1	24,7	25,1	24,9
Deutschland	25,9	26,1	26,3	26,8	26,8	27,7	27,6	28,0	27,9	28,2
France	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5	19,0	18,8	18,8	18,8
Luxembourg**	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8	19,3	19,8
EU-28 / UE 28	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4	20,5	20,4

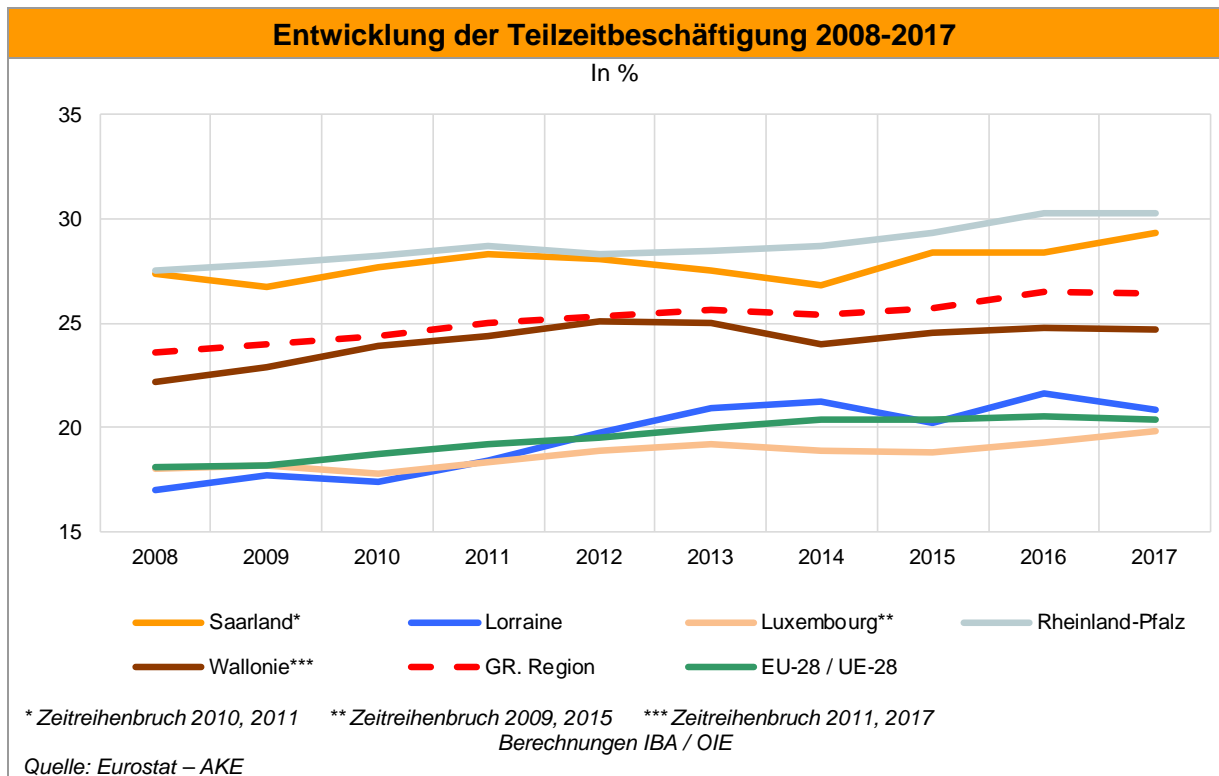
* Zeitreihenbruch 2010, 2011 ** Zeitreihenbruch 2009, 2015 *** Zeitreihenbruch 2011, 2017
Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – AKE

²¹ Vgl. Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail: Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010

Der Einsatz von Teilzeitarbeit in der Großregion

Im Jahr 2017 arbeiten mehr als ein Viertel aller Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit – deutlich mehr als im Durchschnitt der Europäischen Union. In den deutschen Regionen kommen diese Verträge am häufigsten vor (29,3% der Beschäftigungsverhältnisse im Saarland und 30,3% in Rheinland-Pfalz). Luxemburg und Lothringen weisen mit 19,8% und 20,8% den geringsten Anteil aus.



Im Zeitraum 2008 bis 2017 hat Teilzeitbeschäftigung in der Großregion an Bedeutung gewonnen. Der Anstieg im Kooperationsraum fällt höher aus als auf europäischer Ebene (+2,8 bzw. +2,3 Prozentpunkte). Innerhalb der Großregion verzeichnet Luxemburg den geringsten Anstieg (+1,8 Prozentpunkte) und Lothringen den stärksten (+3,7 Prozentpunkte).

Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen

In der Großregion ist weiterhin ein Großteil der Beschäftigten mit Teilzeitvertrag weiblich. Im Jahr 2017 betrug der Anteil 79,1% und lag damit 4,8 Prozentpunkte niedriger als 2006. Der rückläufige Trend ist in allen Teilregionen zu beobachten. In Luxemburg ist der Frauenanteil mit 82 Prozent am höchsten, in der Wallonie mit 77,6% am niedrigsten.

Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	80,2	81,6	82,4	82,7	84,6	83,4	81,6	82,0	80,6	80,9	82,4	81,0
Lorraine	91,3	86,4	86,1	84,3	84,9	82,0	85,8	83,6	78,8	81,3	81,7	80,0
Luxembourg	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2	81,5	82,0
Rheinland-Pfalz	82,8	81,6	82,8	81,4	81,7	80,3	80,8	81,3	81,3	81,3	80,0	79,0
Wallonie	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7	81,0	78,8	78,7	77,6
GR. Region	83,9	82,4	82,8	81,7	82,1	80,6	81,3	81,3	80,8	80,7	80,2	79,1
Belgique	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4	79,7	78,2	78,1	76,7
Deutschland	80,3	80,3	80,3	80,0	80,5	79,6	79,3	79,5	79,2	79,0	78,7	78,1
France	82,0	82,0	81,6	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3	78,2	77,9	77,3	76,9
Luxembourg	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2	81,5	82,0
EU-28 / UE 28	76,3	76,3	76,1	75,8	75,3	74,9	74,4	74,0	73,7	73,5	73,4	73,3

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

In **Belgien** ist die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten im Sektor der nicht-marktbezogenen Dienstleistungen beschäftigt, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch in Erziehung und Unterricht, also in traditionell weiblich geprägten Wirtschaftszweigen. Bei den marktbezogenen Dienstleistungen ist Teilzeitarbeit vor allem in der Erbringung von Unternehmensdienstleistungen (Zeitarbeit, Reinigung, Callcenter), in der Beherbergung und Gastronomie sowie im Handel verbreitet, in denen ebenfalls viele Frauen beschäftigt sind.

Luxemburg sticht aufgrund der Tatsache heraus, dass es seit Jahren einen hohen Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung aufweist. 2017 machte die weibliche Teilzeitbeschäftigung 82% der gesamten Teilzeitbeschäftigung aus, 8,7 Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt. Luxemburg ist somit die Teilregion mit der größten Differenz zwischen den Geschlechtern. Es handelt sich oft um frei gewählte Teilzeitarbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, andere familiäre Pflichten). Dieser Anteil ist seit 2006 tendenziell rückläufig, gleichzeitig ist eine starke Zunahme der Männer in Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen, was eine Besonderheit in der Großregion darstellt.

In **Deutschland** spiegelt die Teilzeitarbeit laut einer Studie des IAB immer noch traditionelle Rollenverteilungen wider.²² Diesem Bericht zufolge zeigt sich bei einer Betrachtung der Altersverteilung, dass Männer vor allem zu Beginn ihres Berufslebens – neben Ausbildung oder Studium – und am Ende ihres Berufswegs, vor und während der Rente, in Teilzeit arbeiten. Bei ihnen ist die Entscheidung für Teilzeitarbeit oft durch eine in Teilzeit verfolgte Berufsausbildung, ein Studium oder Weiterbildung motiviert. Frauen führen häufiger familiäre Gründe an. Häufig zwingt sie die Anpassung an die Öffnungszeiten von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen praktisch dazu, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

In allen vier Ländern wird Teilzeitarbeit in den gesetzlichen Regelungen als eine Arbeit definiert, die regelmäßig und freiwillig unterhalb der Normalarbeitszeit des jeweiligen Unternehmens geleistet wird.

In der Großregion arbeiten 2017 mehr ein Viertel aller Beschäftigten in Teilzeit. Insbesondere die beiden deutschen Teilregionen weisen relativ hohe Teilzeitquoten auf, die höher als die Anteile in Luxemburg und Lothringen sind. In Frankreich und Belgien ist eine gesetzliche Mindestarbeitszeit

²² Vgl. IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, April 2015.

für Teilzeitverträge vorgeschrieben. In Deutschland wird das Teilzeit- und Befristungsgesetz geändert, um die Teilzeitarbeit stärker zu regeln. Die luxemburgische Gesetzgebung sieht hingegen keine Mindestdauer vor.

Aus Unternehmenssicht ist die Teilzeitarbeit ein Instrument der Flexibilität, das unter Umständen eine Kostensenkung ermöglicht. Aus Arbeitnehmersicht bietet diese Beschäftigungsform eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Teilzeitarbeit kann in diesem Sinne wünschenswert sein, sofern die Entscheidung dafür vom Arbeitnehmer freiwillig getroffen wird und nicht auf Unterbeschäftigung zurückzuführen ist. Allerdings sehen sich viele Menschen veranlasst, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Überwiegend betrifft die Teilzeit in der Großregion nach wie vor Frauen, was häufig mit familiären Verpflichtungen begründet wird.

2.2 Minijobs in Deutschland

Gesetzliche Regelungen

Die deutsche Gesetzgebung ist stark geprägt durch die Änderungen im Recht der geringfügigen Beschäftigungen bzw. die Einführung der Minijobs im Jahr 2003. Die Besonderheit besteht darin, dass Minijobber von den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung befreit sind. Minijobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit einer Vergütung von höchstens 450 € pro Monat oder 5.400 € pro Jahr.²³ Auch wenn die Vergütung von einem Monat zum anderen variiert, darf der jährliche Gesamtbetrag die erwähnte Obergrenze nicht übersteigen. Im Fall der Überschreitung dieser Summe – auch wenn dies durch einen anderen Minijob geschieht – müssen Sozialabgaben gezahlt werden. Der Mindestlohn (8,84 €/Stunde im Jahr 2018) gilt auch für die Mini-Jobs. Daher beträgt die mögliche maximale Monatsarbeitszeit genau 50 Stunden und 54 Minuten (11,8 Stunden pro Woche).²⁴ Die Arbeitgeberbeiträge belaufen sich für die Minijobs auf 31,2%.²⁵ Im Bereich der haushaltsnahen Tätigkeiten sind sie geringer (14,8%). Seit Januar 2013 sind alle neu eingestellten Arbeitnehmer verpflichtet, Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen (Satz von 3,6%). Auf Antrag ist jedoch eine Befreiung möglich.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2017 (zum 31.12.)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob
Saarland	95.983	29.522	38.103	12.836	57.880	16.686
Rheinland-Pfalz	397.127	141.822	156.325	62.172	240.802	79.650
Deutschland	7.490.605	2.768.446	3.018.019	1.222.714	4.472.586	1.545.732

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

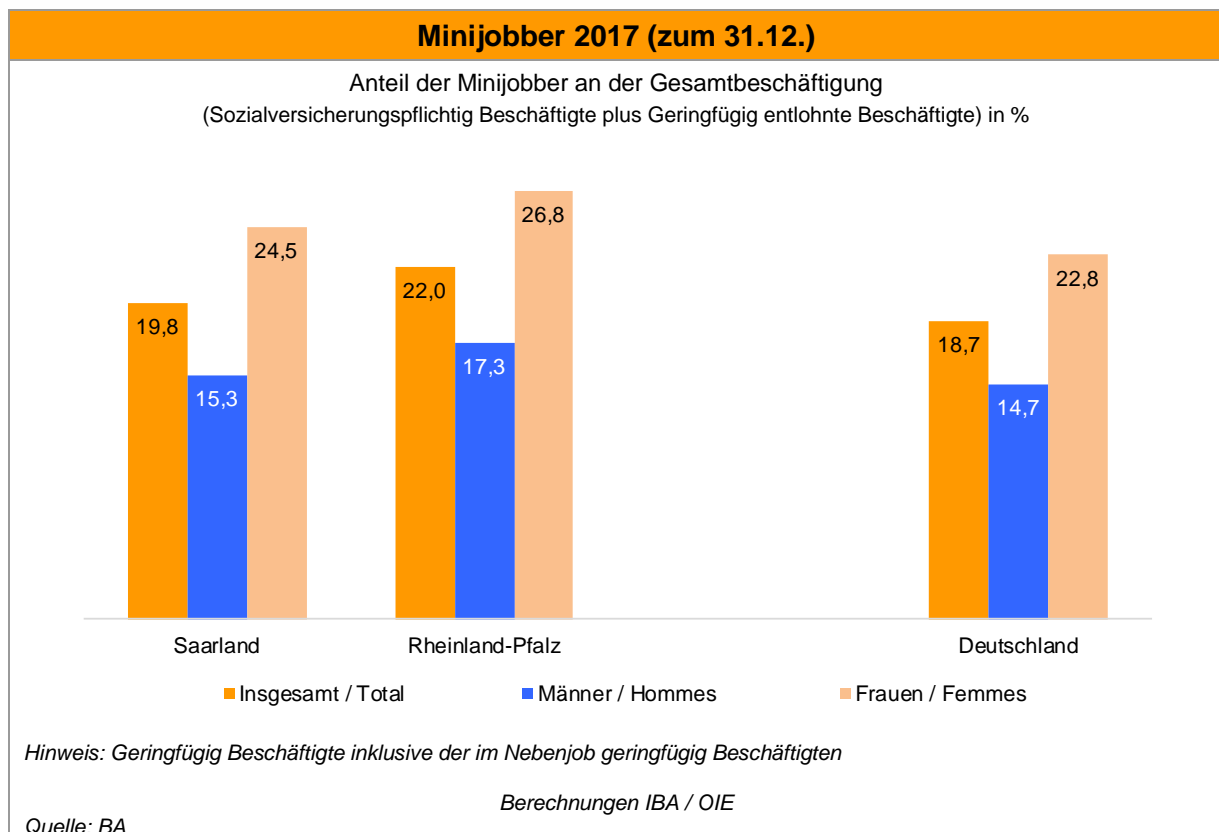
²³ Arbeitskammer des Saarlandes: Minijobs und Gleitzonejobs, Arbeits- und Sozialrechtsinfo. Stand: 1/2016 https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/.../Minijobs_Gleitzonejobs_2016.pdf

²⁴ Ab dem 1. Januar 2019 wird der Mindestlohn auf 9,19 €/h erhöht.

²⁵ 13% Krankenversicherung, 15% Rentenversicherung, 2% Steuern, 1,2% sonstige Abgaben

Der Rückgriff auf Minijobs

Seit ihrer Einführung haben die Minijobs als atypische geringfügige Beschäftigungsverhältnisse stetig an Bedeutung gewonnen. Zwischen 2007 und 2014 ist die Zahl der Minijobs in Deutschland um 4,8% im Saarland und um 12,9% in Rheinland-Pfalz gestiegen. Nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2015 ist ihre Zahl 2016 wieder im Steigen begriffen. Im Jahr 2017 hatten in Deutschland knapp 7,5 Millionen Personen einen Minijob, das sind mehr als 2015. 4,7 Mio. Personen sind ausschließlich als Minijobber beschäftigt, bei 2,7 Mio. stellt der Minijob eine zweite Beschäftigung dar. Gemäß einer Studie des IAB hat die Einführung des Mindestlohns zu einer Abnahme der Personen geführt, die ausschließlich als Minijobber beschäftigt sind, viele betroffenen Personen wurden als regulär Sozialversicherungspflichtige weiterbeschäftigt. Überwiegend sind Frauen von dieser Beschäftigungsform betroffen (59%), und für einen großen Teil von ihnen stellt der Minijob die Haupttätigkeit dar. Dieser Trend ist auch in den beiden der Großregion zugehörigen deutschen Regionen zu beobachten. Im Saarland wie auch in Rheinland-Pfalz stellen die Frauen jeweils 60% der Minijobber, und 70% (Rheinland-Pfalz) bzw. 66% (Saarland) üben den Minijob als Haupttätigkeit aus. In einer solchen Situation unterliegen sie nicht der Sozialversicherungspflicht.



Die Minijobs, die zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen, können gleichbedeutend mit prekären Verhältnissen und Armut sein, da sie es kaum erlauben, den Lebensunterhalt einer Person zu bestreiten. Als Nebentätigkeit können Minijobs ein Zusatzeinkommen für den Haushalt des Beschäftigten darstellen oder sie sind eine zusätzliche Einnahmequelle für einen Arbeitsuchenden, der Arbeitslosengeld II bezieht. Für zahlreiche Frauen, die dann zum Teil geringqualifiziert sind, sind die Einnahmen aus dem Minijob jedoch das Haupteinkommen.

Diese Frauen befinden sich in einer unsicheren Lage, denn da sie keine Abgaben zahlen (außer Rentenversicherung), genießen sie kaum sozialen Schutz, insbesondere durch die Arbeitslosenversicherung.

Anwendung findet die Beschäftigungsform der Minijobs häufig im privaten Dienstleistungssektor, wie z.B. im Handel und im Gastgewerbe, aber auch im Bereich Erziehung. Insbesondere typischen Frauenberufe wie z.B. der Beruf der Kosmetikerin oder Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen sind relativ häufig betroffen.²⁶

2017 übte ein nicht geringer Anteil von Personen (36%) den Minijob als zweite Beschäftigung aus. Dieser Anteil ist ständig im Steigen begriffen. Für Erwerbspersonen, die bereits eine Beschäftigung haben, bietet die deutsche Gesetzgebung interessante Anreize. Jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, der zusätzlich zu seiner Hauptbeschäftigung einen Nebenjob ausübt, muss auf dieses zusätzliche Einkommen keine Abgaben zahlen (außer Rentenversicherung), wenn das zusätzliche Einkommen 450 € nicht überschreitet. Wenn diese Summe überschritten oder ein zusätzlicher Minijob ausgeübt wird, ist das daraus bezogene Einkommen allerdings sozialversicherungspflichtig.²⁷ Diese Gesetzgebung hat unerwünschte Nebeneffekte: ein Arbeitgeber kann einen Teil der Arbeitsstunden eines Beschäftigten auf einen Minijob verschieben, was eine Verringerung der Abgaben für beide Teile, aber eben auch eine geringere soziale Absicherung bedeutet.

Entwicklung der Minijobber 2007-2017 (jeweils zum 30.06., Anzahl absolut)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	94.478	94.314	95.812	95.984	96.804	97.332	98.293	99.055	96.829	96.842	96.805
Rheinland-Pfalz	349.984	355.933	364.078	367.400	375.526	378.519	387.353	395.169	393.102	397.208	400.835

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

Berechnungen IBA / OIE

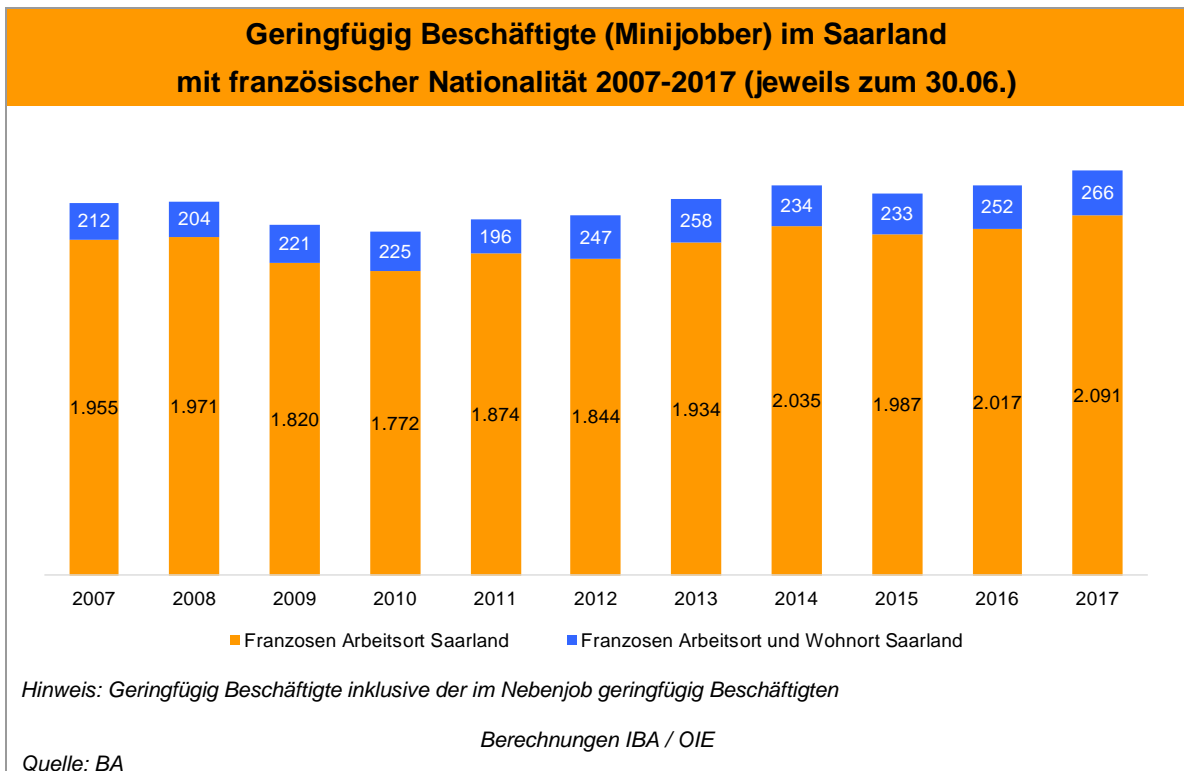
Quelle: BA

Französische Einpendler, die im Saarland einen Minijob ausüben

Im Jahr 2017 waren 17.063 Grenzgänger aus Frankreich im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Demgegenüber stehen 2.091 Franzosen, die zum Arbeiten ins Saarland pendelten und lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen. In Rheinland-Pfalz ist der Anteil der französischen Grenzgänger, die einen Minijob ausüben, sehr gering, da diese Teilzeitverträge, die meist nur mit dem Mindestlohn vergütet werden, weite Anfahrtswege nicht rechtfertigen.

²⁶ Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2016, Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2016

²⁷ Vgl. Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, www.bmas.de



3. Mindestlöhne

Mindestlöhne als Instrument zur Regulierung des Arbeitsmarktes

Allgemeine gesetzliche Mindestlöhne sind in den meisten europäischen Ländern ein Werkzeug der Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Regulierung des Arbeitsmarktes. Dies gilt auch außerhalb der europäischen Industriestaaten, wie beispielsweise in den USA, Kanada und Japan. Einem Bericht des WSI²⁸ zufolge verfügen 37 Staaten weltweit über einen Mindestlohn. Innerhalb der EU verfügen 22 der 28 Mitgliedstaaten über einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, darunter Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg. Lediglich sechs Länder – Dänemark, Finnland, Schweden, Österreich, Italien und Zypern – kennen keinen branchenübergreifenden Mindestlohn, sondern nach Branchen unterschiedene Tariflöhne.

In diesem Kapitel soll es in erster Linie um branchenübergreifende Mindestlöhne gehen, die für alle Berufszweige gültig sind. In einigen Staaten existieren darüber hinaus Mindestlöhne für bestimmte Wirtschaftszweige (tarifgebundene Mindestlöhne). Sie werden angewandt, soweit sie höher sind als der branchenübergreifende gesetzliche Mindestlohn. Andernfalls wird der allgemeine Mindestlohn angewandt.

Die verschiedenen Mindestlohnkonzepte

Im Allgemeinen lässt sich der Begriff Mindestlohn definieren als ein Schwellenwert für nominale Arbeitsentgelte, der vom Arbeitgeber nicht unterschritten werden darf. Im Rahmen ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit ermutigt die ILO die Mitgliedstaaten, einen Mindestlohn einzuführen, um Armut trotz Arbeit zu reduzieren und benachteiligten Arbeitnehmern sozialen Schutz zu gewähren. Weltweit stehen sich verschiedene Konzepte gegenüber, die beim Thema der Risiken, die Mindestlöhne für gering entlohnte Beschäftigte darstellen, auseinandergehen.²⁹ Die Befürworter verfolgen mit einem gesetzlichen Mindestlohn die sozialpolitisch motivierten Ideen, die Lohnspreizung im Bereich gering qualifizierter Arbeit zu begrenzen und Armut trotz Beschäftigung zu verhindern. Außerdem soll einer möglichen Ausbeutung der Arbeitnehmer durch Arbeitgeber mit monopsonistischer Marktmacht begegnet werden.

Die Mindestlohngegner hingegen verweisen darauf, dass bei einer Erreichung der obengenannten Ziele ein Konflikt mit dem Ziel eines möglichst hohen Beschäftigungsniveaus entstehen könnte.³⁰ Auch bezüglich der Rolle dieses Instrumentes in Zeiten einer Wirtschaftskrise gehen die Meinungen auseinander. In der Krise 2008 war er in verschiedenen Ländern weiterhin ein Instrument des sozialen Schutzes für die am stärksten benachteiligten Arbeitnehmer. In anderen Ländern wurde er gemäß einer Forderung des IWF eingefroren (Portugal) oder deutlich gesenkt (Griechenland).

²⁸ Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018), p. 2

²⁹ Vgl. Organisation Internationale du Travail: Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013

³⁰ Vgl. Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, 7. Auflage, Berlin 2009, S. 338ff

Variationen bei der Gestaltung von Mindestlöhnen durch unterschiedliche Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen...

Prinzipiell gilt die für den Mindestlohn festgelegte Lohnuntergrenze für alle Arbeitnehmer gleichermaßen. Für einzelne Branchen oder Berufe oder für bestimmte Zielgruppen (Jugendliche, Praktikanten, Auszubildende) finden jedoch Ausnahmen Anwendung. Aus der folgenden Tabelle gehen die Geltungsbereiche und die Ausnahmeregelungen für die vier Länder der Großregion hervor.

Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Geltungsbereich	Arbeitnehmer im privaten Sektor ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren (bzw. auch für unter 18-Jährige mit abgeschlossener Berufsausbildung)
Ausnahmen	Gilt nicht <ul style="list-style-type: none"> ▶ für junge Menschen in einer dualen Ausbildung (Auszubildende) ▶ für Studierendenverträge 	Sonderregeln für: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Handelsvertreter (VRP) ▶ Praktikanten, Auszubildende 	Reduzierter Mindestlohn für Schwerbehinderte	Gilt nicht: <ul style="list-style-type: none"> ▶ für Auszubildende, Praktikanten (Praktika von weniger als drei Monaten) sowie für Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung ▶ für zuvor Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der neuen Beschäftigung
Besonderheit für junge Menschen	Studierendenverträge: 82% des Mindestlohns für 18-jährige, 88% für 19-jährige, 94% für 20-jährige	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 90% des normalen ML für 17-18-Jährige ▶ 80% des normalen ML für 16-17-Jährige Gilt nur für die ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80% des normalen ML für 17-18-Jährige ▶ 75% des normalen ML für 15-17-Jährige ▶ 80% des reduzierten ML für Schüler 	

Quellen: Belgien: www.emploi.belgique.be, Frankreich: <http://travail-emploi.gouv.fr>, Luxemburg: www.guichet.public.lu, Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

...sowie durch unterschiedliche Festlegung und Anpassung der Mindestlohnsätze

Auch bei der Festlegung und der Anpassung des Mindestlohns sind Unterschiede in den Ländern auszumachen. Thorsten Schulten,³¹ Experte für Arbeitsrecht und Tarifverträge im WSI, arbeitet drei generelle Modelle dazu heraus:

- ▶ das Konsultationsmodell:
Institutionalisierte Konsultationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften
- ▶ das Verhandlungsmodell:
Nationale Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften

³¹ Vgl. Schulten, Thorsten: Die Entwicklung in Europa – Geht der Trend in Richtung gesetzliche Mindestlöhne? Vortrag WSI – Hans Böckler Stiftung im Rahmen der UNIA Fachtagung „Gute Arbeit zu fairen Löhnen“, Zürich 2008, S. 4

- ▶ das Indexierungsmodell:
„Automatische“ Anpassung an die Preis- und Lohnentwicklung

Orientiert man sich an dieser Darstellung, so kommt man für die vier Länder der Großregion zu folgendem Ergebnis in der nachfolgenden Tabelle:

Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Methode der Festsetzung	Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Aushandlung durch die Sozialpartner (Modell 2)	Staatlich per Gesetz (Modell 1)	Staatlich per Gesetz auf Empfehlung zuständiger Institutionen (Modell 1)	Staatlich per Gesetz über eine Mindestlohnkommission (ständige Kommission der Tarifpartner – Modell 1)
Aktualisierung	Indexierung an die Preissteigerungsrate Zusätzliche gesetzliche Anpassung durch Entscheidungen im nationalem Arbeitsrat (Modell 3)	1. Indexierung an die Inflation, ermittelt für die 20% Haushalte mit den niedrigsten Einkommen plus die Hälfte des durchschnittlichen Lohnanstiegs der Arbeiter und Angestellten (Modell 3) 2. Jährlich zum 1. Januar durch Erlass des Ministerrates nach Vorgabe der Nationalen Tarifkommission (Modell 1)	Indexierung an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten Alle zwei Jahre Anpassung entsprechend der Entwicklung des durchschnittlichen Lohnniveaus (Modell 3)	Anpassung alle zwei Jahre auf Beschluss der Mindestlohnkommission, angelehnt an die Steigerung der Tariflöhne (Modell 1)
Entwicklung	Steigerung um 2% zwischen 2016 und 2017	Erhöhung Januar 2018: +1,22%	Erhöhung von 2,5% zum 1. August 2018	Erhöhung vorgesehen für Januar 2019 (+ 4%) und für Januar 2020 (16 Cent)

Quellen: Belgien: www.emploi.belgique.be, Frankreich: <http://travail-emploi.gouv.fr>, Luxemburg: www.guichet.public.lu, Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

In **Frankreich** wird seit 2014 die Anpassungsrate für den Mindestlohn SMIC anhand von zwei Kriterien berechnet: einerseits die Inflation bezogen auf die 20% Haushalte mit dem niedrigsten Einkommen, andererseits auf Basis der Hälfte des Kaufkraftzuwachses bezüglich des Durchschnittsverdienstes der Arbeiter und Angestellten. Frankreich gehört zu den Ländern, bei denen die Erhöhung des Mindestlohns automatisch erfolgt.³² Die Höhe des Mindestlohns wird automatisch mindestens einmal jährlich (jeweils im Januar) angepasst. Die Berücksichtigung der Inflation kann auch während des Jahres geschehen, wenn der monatliche Verbraucherpreisindex eine Erhöhung von mindestens 2% aufweist. Zudem kann die Regierung einen „zusätzlichen Anschub“ geben, d. h. den Mindestlohn zusätzlich erhöhen.

In den letzten Jahren war die Erhöhung des Mindestlohns allerdings sehr begrenzt. Im Januar 2018 betrug die Erhöhung des Mindestlohns nur +1,22%, also lediglich eine Erhöhung um

³² In 23 von 27 Ländern gibt es keine automatische Anpassung des Mindestlohns.

einige Eurocent pro Stunde im Vergleich zu 2017. Im europäischen Vergleich ist der Mindestlohn in Frankreich relativ hoch. Mögliche Nachteile eines hohen Mindestlohns auf die Beschäftigung, insbesondere auf die Beschäftigung Geringqualifizierter, werden immer wieder hervorgehoben. Sehr kostenträchtige politische Maßnahmen werden ergriffen, um die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu senken und damit die Arbeitskosten auszugleichen. Eine andere Folge sind niedrige Arbeitszeiten.

In **Belgien** ist der Mindestlohn für den Privatsektor nicht gesetzlich geregelt, sondern wird vom Conseil National du Travail in einem Entgelttarifvertrag, der Convention collective de travail n° 43, festgelegt. Dieser Entgelttarifvertrag hat dieselbe Bindungswirkung wie ein gesetzlicher Mindestlohn. Es handelt sich um das Mittlere Monatliche Garantie-Mindesteinkommen (RMMMMG), das die absolute Lohnuntergrenze für alle Wirtschaftszweige darstellt, die keinen Mindestlohn festgelegt haben. Das RMMMMG ist nicht exakt gleichbedeutend mit einem monatlichen Mindestlohn. Es beinhaltet auch bestimmte Summen, die gesondert zu festgelegten Zeiten gezahlt werden, wie z. B. eine Jahressonderzahlung oder ein dreizehntes Monatsgehalt. Das Niveau des Mindesteinkommens ist an den Konsumpreisindex gebunden. Es variiert also im Rahmen dieses Index. Der berufsübergreifende Mindestlohn hat sich viele Jahre hindurch kaum entwickelt, er folgt im Wesentlichen der Inflation. Inflationsbereinigt hat er seit 1999 im Durchschnitt jährlich nur 0,18% zugenommen. Diese Stagnation führt zu einer zunehmenden Abkopplung des Mindestlohns von der Entwicklung des Medianlohns. Zwischen 2000 und 2016 ist sein Niveau von 53,1% auf 49% des Medianlohns gesunken.

In **Luxemburg** kann der Soziale Mindestlohn alle zwei Jahre an die Entwicklung der Durchschnittsentgelte angepasst werden. Wenn das Durchschnittsentgeltniveau im Verhältnis zum sozialen Mindestlohn gestiegen ist, kann der soziale Mindestlohn angehoben werden, um diese Differenz teilweise oder vollständig auszugleichen.

Außerdem ist der soziale Mindestlohn an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten gebunden. Er wurde zum 1. August 2018 automatisch angepasst (+2,5%). Das hohe Niveau des sozialen Mindestlohns, der zwischen 2000 und 2015 um 58% gestiegen ist, könnte nach der Ansicht einiger zur Überteuerung der Löhne und einer Schwächung der luxemburgischen Wettbewerbsfähigkeit führen. Das hohe Mindestlohnniveau schließt möglicherweise auch die Menschen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit aus, da die Arbeitgeber eher dazu neigen, immer qualifiziertere Grenzgänger einzustellen, die von immer weiter herkommen.

In **Deutschland** trifft sich alle zwei Jahre eine Kommission zur Entscheidung über die Entwicklung des Mindestlohns auf Basis der durchschnittlichen Tarifentwicklung der letzten zwei Jahre. Diese betrug 4,8%. Im Januar 2019 wird der Mindestlohn, der seit 2017 bei 8,84 € liegt, um 4% auf 9,19 € erhöht. Aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage wird 2020 eine weitere Erhöhung um 16 Cent vorgenommen, die dann zu einem Mindestlohn von 9,35 € pro Stunde führt.

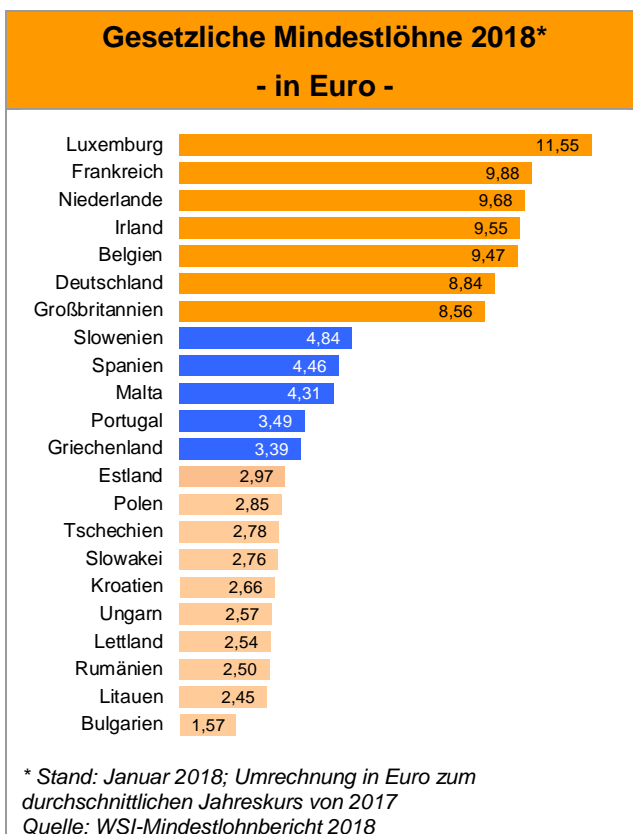
Mindestlohniveau: drei Gruppen lassen sich unterscheiden

Betrachtet man die vorhandenen Mindestlöhne innerhalb der EU, so ist eine starke Streuung der Mindestlohnhöhe zwischen den Ländern zu erkennen, die sich zwischen 11,55 Euro (Luxemburg) und 1,57 Euro (Bulgarien) bewegt. Auf Grundlage der WSI-Mindestlohndatenbank³³ lassen sich 2018 drei Ländergruppen unterscheiden.

In der ersten Gruppe mit relativ hohen Mindestlöhnen befinden sich sieben Staaten, zu denen auch die vier Staaten der Großregion gehören. Bei allen diesen Staaten liegt der Mindestlohn über 8 €. Luxemburg nimmt dabei mit 11,55 € eine deutliche Vorreiterstellung ein, während Deutschland und Großbritannien mit 8,84 € bzw. 8,56 € Mindestlöhne unter 9 € aufweisen.

Die zweite Gruppe mit deutlich geringeren Mindestlohnsätzen zwischen 4,84 und 3,39 € umfasst die südeuropäischen EU-Länder sowie Slowenien. Die dritte Gruppe mit sehr niedrigen Mindestlöhnen zwischen 2,97 € und 1,57 € pro Stunde besteht ausschließlich aus Staaten in Mittel- und Osteuropa.

Die großen Niveauunterschiede zwischen den nationalen Mindestlöhnen werden geringer, wenn man Kaufkraftstandards (KKS) zugrunde legt. Bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten reduziert sich das Verhältnis zwischen den niedrigsten und höchsten Mindestlöhnen. Luxemburg, Frankreich und Belgien bleiben in der Spitzengruppe, mit Werten zwischen 9,37 € und 8,57 €. Irland und Großbritannien zeichnen sich durch deutlich geringere Werte aus (7,69 € bzw. 7,62 €).



Unterschiede beim relativen Wert von Mindestlöhnen

Eine Vergleichbarkeit der ökonomischen Bedeutung von Mindestlohnregelungen in Bezug auf deren relative Höhe ermöglicht der „Kaitz-Index“³⁴. Dieser Indikator gibt an, in welcher Relation der gesetzliche Mindestlohn zum nationalen Medianlohn³⁵ liegt, und macht deutliche Kaufkraftunterschiede von Land zu Land sichtbar.

Bei den 26 Ländern in der Welt, für die Daten vorliegen, schwankt der Kaitz-Index zwischen 34,9% (USA) und 75,8% (Türkei) Der höchste Wert aller vier Länder der Großregion entfällt hier auf Frankreich (60,5%). Luxemburg verzeichnet ein relativ hohes Niveau, während

³³ Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018)

³⁴ Benannt nach dem amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Hyman Kaitz

³⁵ Der Medianlohn ist der Lohn, bei dem die Hälfte der Beschäftigten unter diesem Lohn liegt, die andere Hälfte darüber.

Deutschland nur 46,7% erreicht. Die Mehrzahl der Länder weist ein eher bescheidenes Niveau des relativen Wertes des gesetzlichen Mindestlohns auf. In keinem europäischen Land liegt der Mindestlohn über der Niedriglohnschwelle (nach OECD-Definition: zwei Drittel des Medianlohns), in einigen Ländern sogar unter der Armutsschwelle (z. B. 46,7% in Deutschland).³⁶ Die Übersichtstabelle zeigt unter anderem die Mindestlohnhöhe und die verschiedenen Kriterien der vier Länder der Großregion mit einem gesetzlichen Mindestlohn.

Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion (2018)

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Amtliche Bezeichnung	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
Jahr der Einführung	1975	1970	1973	2015
Höhe (pro Stunde)	in Euro: 9,47 in KKS: 8,71 Kaitz: 49,5%	in Euro: 9,88 in KKS: 9,18 Kaitz: 60,5%	in Euro: 11,55 in KKS: 9,37 Kaitz: 54,7%	in Euro: 8,84 ³⁷ in KKS: 8,57 Kaitz: 46,7%
Art des Lohns	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn
Anteil der Bezieher	Keine Angabe (bzw. 1996: 4% nach Dolado 1996)	10,6% (Dares)	12,4% (IGSS 2016)	4% in Westdeutschland, 11% in Ostdeutschland (jeweils DESTATIS)

Quelle: eigene Zusammenstellung nach ILO (2012), Lübker/Schulten 2018: WSI-Mindestlohnbericht 2018, S. 3

Starke Streuung auch beim Anteil der Mindestlohnbezieher

Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, die Mindestlöhne beziehen, so ist eine starke Schwankung zu erkennen. Länder mit einem relativ hohen Anteil an Betroffenen sind unter anderem Frankreich und Luxemburg. In **Frankreich** profitierten am 1. Januar 2017 1,65 Mio. Beschäftigte in Unternehmen des privatwirtschaftlichen Sektors³⁸ (außer Auszubildende, Praktikanten und Zeitarbeiter), das sind 10,6% dieses Sektors. Im Januar 2016 waren es 10,5%, was auf eine gewisse Stabilität hindeutet.³⁹

In **Luxemburg** bezogen im März 2016 12,4% der abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) den gesetzlichen Mindestlohn (*salaire social minimum/SSM*). Eine luxemburgische Besonderheit ist die Existenz von zwei Ebenen des sozialen Mindestlohns, einerseits für unqualifizierte, andererseits für qualifizierte Arbeitnehmer. Für letztere ist der Mindestlohn 20% höher. Bei den unqualifizierten Arbeitnehmern beziehen 7,4% den Mindestlohn, bei den qualifizierten Arbeitnehmern sind es 5%. Nach den Angaben des Wirtschafts- und Sozialausschusses verdecken diese Zahlen große Unterschiede: in den Wirtschaftszweigen „Beherbergung und Bewirtung“ (38%), Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (36%) und Handel (23%) sind die Prozentsätze wesentlich höher. Trotz des vergleichsweisen hohen Niveaus von 2.458,25 € (August

³⁶ Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2018

³⁷ Erhöhung auf 9,19 € zum 1. Januar 2019 und auf 9,35 € zum 1. Januar 2020

³⁸ Alle Wirtschaftszweige außer Landwirtschaft, Verwaltung, Wohnungseigentümergeinschaften, sozial tätige gemeinnützige Vereine, private Haushalte, extraterritoriale Organisationen. Die Zahlen beziehen sich auf das metropolitane Frankreich.

³⁹ Salaire minimum interprofessionnel de croissance, 1^{er} décembre 2017, Rapport du groupe d’experts, Dares, Enquête Acemo

2018) beträgt der soziale Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer nur 51,62% des Medianeinkommens in Höhe von 3.968 € (2017).

Für **Belgien** ist leider keine aktuelle Zahl vorhanden, es lässt sich lediglich auf das Jahr 1996 verweisen: Hier zeigt Belgien eine relativ niedrige Betroffenheit von ca. 4%, während es in Frankreich und Luxemburg ca. 11% waren, die einen Mindestlohn erhielten.⁴⁰ Es lässt sich daher vermuten, dass der Anteil der Mindestlohnbezieher in Belgien auch heute eher gering geblieben ist, obwohl der Mindestlohn ein ähnlich hohes Niveau wie der französische erreicht. Dies kann damit zusammenhängen, dass die in Belgien durch sektorale Tarifverhandlungen festgelegten Mindestsätze den nationalen Mindestlohn um etwa 15% bis 30% übersteigen. In Frankreich hingegen ist der nationale Mindestlohn in den meisten Fällen höher als die tarifvertraglich vereinbarten Mindestsätze. In Ländern mit einem nationalen Mindestlohn und einer hohen Abdeckung durch sektorale Tarifverträge hängen die Auswirkungen eines Mindestlohns also stark von der Höhe der Mindestentgeltsätze ab.⁴¹

Mindestlohn in Deutschland: Lohnentwicklung 2017

Seit dem 1. Januar 2017 gilt der branchenübergreifende Mindestlohn (8,84€ / Stunde)⁴² in allen Wirtschaftszweigen.⁴³ Einige Niedriglohnsektoren (Friseurgewerbe, Landwirtschaft, Fleischwirtschaft) konnten eine Übergangsphase zwischen Januar 2015 und Dezember 2016 in Anspruch nehmen, bevor der Mindestlohn für alle Branchen verpflichtend wurde. 2017 wurden etwa 1,4 Mio. Beschäftigungen nach dem Mindestlohn entlohnt, was eine Verminderung von 400.000 gegenüber dem Vorjahr darstellt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Verringerung auf Lohnerhöhungen zurückzuführen ist, die es den Beschäftigten ermöglicht haben, das Mindestlohnniveau zu überschreiten. Dem Bericht der Mindestlohnkommission zufolge⁴⁴ gab es 2017 mehr Verträge mit Stundenlöhnen zwischen 9 und 10 € und weniger Minijobs (gut die Hälfte der Mindestlohnverträge sind Minijobs).

Dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) zufolge hat der Mindestlohn keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktdynamik in Deutschland gehabt. Die Zahl der Beschäftigten hat sogar um 2,2 Mio. zugenommen und erreichte einen Rekordwert von 32,7 Mio. Seit 2015 stellt sich die Wirtschaftslage in Deutschland vorteilhaft dar und weist ein gutes Wachstumsniveau auf. 2018 sind in Deutschland im allgemeinen Erhöhungen der tarifvertraglich vereinbarten Mindestlöhne zu beobachten. In den meisten Wirtschaftszweigen haben die Löhne, die über dem Mindestlohnniveau liegen, im Januar 2018 zugenommen.

Der branchenübergreifende Mindestlohn findet Befürworter und Gegner. Positiver Aspekt eines allgemeinen Mindestlohns ist der Kampf gegen das Phänomen der „Working Poor“. Der Arbeitnehmer kann seiner Arbeit nachgehen, ohne daneben Sozialleistungen beziehen zu müssen, außerdem kann der Konsum angekurbelt werden. Es besteht allerdings das Risiko

⁴⁰ Vgl. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996

⁴¹ Vgl. Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003

⁴² Zum 1. Januar 2019 wird der Mindestlohn auf 9,19 €/h angehoben.

⁴³ Außer für bestimmte Zielgruppen, wie für Auszubildende und für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung

⁴⁴ Vgl. VSE (Verdienststrukturerhebung) 2017, in: Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, Juni 2018

einer Verringerung der Arbeitsplätze, insbesondere im Minijobbereich. Zudem lässt sich ein Wiederaufflammen der Inflation mit Preissteigerungen etwa im Dienstleistungsbereich (z. B. Friseurhandwerk) beobachten, ebenso das Risiko eines Verlusts an Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen. Hinzu kommt die in Deutschland ausgeprägte Tradition der „Tarifautonomie“, die es den einzelnen Branchen ermöglicht, Löhne unabhängig festzulegen.

Auch wenn er für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe einen Lohnanstieg bedeutet, liegt der Mindestlohn in Deutschland – wie in allen anderen europäischen Ländern – unterhalb der Niedriglohnschwelle (Deutschland: 9,54 Euro in 2010).⁴⁵

⁴⁵ Niedriglohnschwelle: Lohn von weniger als 2/3 des Medianlohns.

4. Die neue Arbeitsgesetzgebung in Frankreich (*Loi Travail 2*)

Das neue Arbeitsgesetz (*Loi Travail*), das am 21. Juli 2016 vom französischen Parlament verabschiedet wurde, sah bereits erhebliche Änderungen im Arbeitsrecht vor. Sein wichtigstes Merkmal war die deutliche Förderung von **Verhandlungen und Absprachen auf der Ebene der Unternehmen**, um den Unternehmen mehr Autonomie in der Gestaltung ihrer Geschäftstätigkeit zu verleihen. Das Gesetz sah ebenfalls Erleichterungen bei der Auflösung von Verträgen und beim Personalmanagement vor, während gleichzeitig die Absicherung der beruflichen Entwicklungswege der Beschäftigten durch die Einführung eines Persönlichen Erwerbskontos aufrechterhalten wurde.⁴⁶

Staatspräsident Emmanuel Macron wollte die Entwicklung des Arbeitsgesetzes weiter vorantreiben und die gesamte Arbeitsgesetzgebung reformieren. Das **Arbeitsgesetz 2 (*Loi Travail 2*)** wurde am 21. September im nationalen Gesetzblatt veröffentlicht. Die Reform wurde in Gestalt von fünf Verordnungen verwirklicht, die 36 große Maßnahmen umfassen. Damit soll eine spezifisch französische Form der Flexicurity geschaffen und die Massenarbeitslosigkeit eingedämmt werden. Die Rolle der Betriebsvereinbarungen wird gestärkt. Die Veränderungen beim Thema Vertragsbeendigung werden fortgeführt, ebenso die Regelung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Weiterhin steht der soziale Dialog im Mittelpunkt, dessen Vertretungsinstanzen vereinfacht werden.

Betriebsvereinbarungen

Das ursprüngliche Arbeitsgesetz von 2016 räumte Betriebsvereinbarungen einen breiten Raum beim Thema **Arbeitszeit** und **Überstunden** ein. Im Rahmen des Arbeitsgesetzes 2 wird der Vorrang der Betriebsvereinbarungen schrittweise auf die anderen Bereiche der Arbeitsgesetzgebung ausgeweitet. Kollektivvereinbarungen können, mit Einverständnis des Arbeitnehmers, Arbeitsverträge ersetzen, wenn sie zum Ziel haben, Beschäftigung zu sichern oder zu schaffen. Die Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie von gewerkschaftlichen Vereinigungen unterschrieben werden, die mehr als 50% der Stimmen auf sich vereinen.

Die **Rolle der Branchenverbände** wird aufrechterhalten; sie sollen den Wettbewerb zwischen den Unternehmen regulieren und Sozialdumping bekämpfen. Sie werden auch weiterhin eine auf alle Beschäftigten anwendbare „soziale Säule“ festlegen (Gehälter, Qualifikationen, zusätzliche Gesundheitsleistungen, Mindestarbeitszeit der Teilzeitverträge etc.), von denen nicht durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden kann. Ihre Zahl soll allerdings drastisch reduziert werden (von zurzeit 750 auf 200 in drei Jahren), um sie stärker und dynamischer zu machen.

⁴⁶ Das Persönliche Erwerbskonto (Compte personnel d'activité) fasste das Persönliche Bildungskonto, das Persönliche Präventionskonto für Schwerarbeiter und das Konto für bürgerschaftliches Engagement zusammen.

<u>Definition Branchenvereinbarung:</u>	<u>Definition Betriebsvereinbarung:</u>
<p>Ein Branchenverband ist eine Organisation, die alle Unternehmen eines bestimmten Wirtschaftszweigs umfasst. Sein Geltungsbereich wird durch Tarifvertrag festgelegt.</p> <p>Eine Branchenvereinbarung (oder Tarifvertrag) ist ein zwischen den Gewerkschaften der Arbeitnehmer und den Arbeitgeberorganisationen ausgehandelter Text, der verschiedene Aspekte des Arbeitslebens regelt. Sie erlaubt es den Sozialpartnern, einen arbeitsrechtlichen Rahmen auszuhandeln, der an die jeweilige Branche angepasst ist. Innerhalb einer Branche kann ein OPCA⁴⁷ eingerichtet werden, um die Gelder für die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung der Unternehmen zu verwalten.</p>	<p>Eine Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber oder einer Gruppe von Arbeitgebern und einer oder mehreren Gewerkschaften (Gewerkschaftsvertretern im jeweiligen Unternehmen), die die Regelung der Arbeitsbedingungen, der Beschäftigung oder der Sozialleistungen für die Beschäftigten zum Inhalt hat.</p> <p>Eine Betriebsvereinbarung kann nur in Kraft treten, wenn sie von einem oder mehreren Gewerkschaften unterschrieben werden, die beim ersten Wahlgang der vorhergehenden Betriebsratswahl zumindest die Hälfte aller abgegebenen Stimmen auf sich vereinen konnten.</p>

Der soziale Dialog

- ▶ **Verhandlungen in KMU ohne Gewerkschaft:** 96% der Kleinstunternehmen haben keine Gewerkschaftsdelegierten. Ab sofort können in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten Verhandlungen mit einem Beschäftigten geführt werden, der nicht von einer Gewerkschaft beauftragt ist. Bei Unternehmen zwischen 20 und 50 Mitarbeitern können die Verhandlungen mit einem Betriebsrat ohne Auftrag geführt werden.
- ▶ **Zusammenlegung der Instanzen der Personalvertretung:** Zurzeit gibt es drei Instanzen der Personalvertretung: die Personaldelegierten, die ab 11 Beschäftigten pro Unternehmen vorgeschrieben sind, den Betriebsrat, der ab 50 Beschäftigten vorgeschrieben ist, und den Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, der ebenfalls ab 50 Beschäftigten einberufen werden muss. In Betrieben mit über 50 Beschäftigten werden alle drei Instanzen der Personalvertretung zu einem Wirtschafts- und Sozialausschuss⁴⁸ zusammengelegt, um den sozialen Dialog in den Unternehmen zu vereinfachen.

Modalitäten der Beendigung von Arbeitsverträgen

- ▶ **Deckelung der arbeitsgerichtlichen Entschädigungen:** Das Arbeitsgesetz 2 übernimmt die Grundsätze eines Mindestsatzes und einer Deckelung der arbeitsgerichtlichen Entschädigungen. Bei ungerechtfertigter Entlassung aus einem Unternehmen mit mindestens elf Mitarbeitern bewegen sich die arbeitsgerichtlichen Entschädigungen zwischen einem

⁴⁷ Organisme Paritaire Collecteur Agréé, ein paritätisch geführter Verein, der die Beiträge der Arbeitgeber zur Finanzierung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen verwaltet. Im Rahmen des Gesetzes zur beruflichen Zukunft (*loi Avenir professionnel*) werden die OPCA zu OPCO (*opérateurs de compétences*, Kompetenzdienstleistern) umgewandelt. Die Beiträge für Weiterbildungsfonds dagegen werden zukünftig nicht mehr von ihnen, sondern von den Sozialversicherungskassen Urssaf (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) eingezogen.

⁴⁸ Ein Ausschuss für Hygiene, Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen wird dagegen weiterhin für Unternehmen mit mindestens 300 Mitarbeitern verpflichtend sein.

Monatsgehalt (weniger als ein Jahr Betriebszugehörigkeit) bis zu 20 Monatsgehältern für Personen mit mindestens 30 Jahren Betriebszugehörigkeit. Es handelt sich hierbei um Obergrenzen. Die Untergrenze liegt bei einem Monatsgehalt für entlassene Beschäftigte mit zwei Jahren Betriebszugehörigkeit und bei drei Monatsgehältern für Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit. In Unternehmen mit weniger als 11 Beschäftigten wurde die Mindestentschädigung auf 0,5 Monatsgehälter ab 1 Jahr bis auf 2,5 Monatsgehälter ab 10 Jahren festgelegt.

- ▶ **Erhöhung der gesetzlichen Entlassungsentschädigung:** Die gesetzlichen Entlassungsentschädigungen werden für Beschäftigte, die innerhalb der ersten zehn Jahre im Unternehmen entlassen werden, um 25% erhöht. Sie steigt für die ersten zehn Jahre Betriebszugehörigkeit von einem Fünftel auf ein Viertel des Bruttojahresgehalts. Ab elf Jahren Betriebszugehörigkeit bleibt sie bei einem Drittel des Bruttojahresgehalts pro Jahr Betriebszugehörigkeit wie bisher.
- ▶ **Tarifvertraglich geregelte kollektive Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:** Die Reform erlaubt es den Arbeitgebern, das Instrument der tarifvertraglich geregelten kollektiven Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einzuführen. Diese wird mit den Gewerkschaften ausgehandelt und basiert auf dem zurzeit gültigen Modell der individuellen tarifvertraglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses: sie bezieht sich also lediglich auf Beschäftigte, die das Unternehmen freiwillig verlassen, und untersteht der Kontrolle der DIRECCTE (französische Arbeits- und Wettbewerbsinspektion). Die Entschädigung, die den freiwillig Ausscheidenden im Rahmen eines freiwilligen Ausscheidensplans gezahlt wird, kann nicht unterhalb der gesetzlichen Entlassungsentschädigung liegen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

- ▶ **Gesetzesänderung bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen:** Die Reform erlaubt Erleichterungen bei Befristungen und Leiharbeit auf der Grundlage von **Branchenvereinbarungen**. Beschränkungen der Dauer dieser Verträge, der Zahl der möglichen Vertragsverlängerungen oder auch Regelungen bezüglich Karenzzeiten können in Zukunft auf Branchenebene geregelt werden. Falls keine Vereinbarung und kein Branchentarifvertrag Regelungen für diese Fragen vorsehen, treten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen in Kraft. Die Gegner dieser Verordnungen sehen darin das Risiko einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverträgen.
- ▶ **Unbefristete Projektverträge:** Die französische Regierung hat das Recht bestimmter Unternehmen, sogenannte „unbefristete Projektverträge“ abzuschließen, ausgeweitet. Dieser Vertragstyp existierte bereits in der Bauwirtschaft in der Form eines „unbefristeten Baustellenvertrags“, den die Regierung zum Vorbild für die neue Regelung nimmt. Dieser erlaubt es einem Arbeitgeber, die Dauer des Arbeitsvertrags an den Fortgang einer Baustelle anzupassen. Der Projektvertrag übernimmt die Regeln des klassischen unbefristeten Vertrages, beinhaltet aber eine „Baustellenklausel“, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entlassen kann, sobald das Projekt, für das er eingestellt wurde, beendet wird. Der Vertrag enthält somit kein festgelegtes Enddatum.

Im Gegensatz zum befristeten Vertrag erhält der Arbeitnehmer beim Projektvertrag keine Prekaritätsprämie. Diese Art von Vertrag soll nicht allgemeingültig werden, sondern auf bestimmte Wirtschaftszweige beschränkt bleiben. Die Unternehmen können sich dieses Vertragstyps nur bedienen, wenn er von der jeweiligen Branchenorganisation erlaubt wird. Außerdem wird bei der Einstellung auf Basis eines unbefristeten Vertrags eine Priorität für die Wiedereinstellung von Personen eingeführt, die aufgrund eines unbefristeten Baustellenvertrags entlassen wurden.

Förderung der Telearbeit

Telearbeit war in der Arbeitsgesetzgebung bislang nicht genau geregelt. Die Reform **klärt** die Bedingungen dieser Praxis und **sieht sie ausdrücklich gesetzlich vor**, um **Sicherheit** sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber zu schaffen, die auf diese Form der Arbeit zurückgreifen.

Die wichtigste Änderung betrifft die Übernahme von Arbeitsunfällen, deren Modalitäten denjenigen gleichgestellt werden, die sich in den Räumen des Unternehmens ereignen. Darüber hinaus musste vorher die Telearbeit im Arbeitsvertrag des Beschäftigten oder in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag erwähnt werden. Mit der Neuregelung kann eine Unternehmensvereinbarung die Regelungen zur Telearbeit im Unternehmen festlegen. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, einen Antrag auf Telearbeit zu stellen. Die Ablehnung eines solchen Antrags muss der Arbeitgeber schriftlich begründen.

Aus dem Persönlichen Konto für Schwerarbeiter wird das Persönliche Präventionskonto

Das Arbeitsgesetz von 2016 sah die Einrichtung eines Persönlichen Kontos für Schwerarbeiter vor, das es Beschäftigten mit besonders schwierigen Arbeitsbedingungen ermöglichte, zusätzliche Rechte im Bereich Altersrente und Weiterbildung anzusammeln. Die Regierung will dieses Instrument vereinfachen, da seine Umsetzung in den Unternehmen von den Arbeitgebern als zu komplex angesehen wird.

Im neuen „Beruflichen Präventionskonto“ wurden von den ursprünglich zehn Kriterien für Schwerarbeit nur noch sechs aufrechterhalten (Nachtarbeit, Fließbandarbeit, Schichtarbeit, Arbeit unter Wasser oder unter der Erde, Lärm, extreme Temperaturen), die den Erwerb von Punkten für das Konto ermöglichen. Die anderen vier Kriterien (Bewegen schwerer Lasten, mechanische Vibrationen, beschwerliche Körperhaltungen, Exposition gegenüber gefährlichen chemischen Substanzen) ermöglichen einen vorgezogenen Renteneintritt, wenn der Beschäftigte an einer Berufskrankheit leidet, die zu einer dauerhaften Erwerbsminderung von mindestens 10% geführt hat.

Anhang

Hinweise zu Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat

Bei Eurostat sind harmonisierte Daten verfügbar in den Bereichen Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit den entsprechenden europaweit vergleichbaren Quoten. In der Regel sind diese Angaben in der Differenzierung nach Alter und Geschlecht erhältlich. Daten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Die AKE-Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion⁴⁹ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁵⁰ Grundsätzlich sind auch weitere Aufschlüsselungen über Sonderauswertungen möglich, auf regionaler Ebene stoßen die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund geringer Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Daher sind bei der Interpretation der vorliegenden Daten folgende Punkte zu berücksichtigen:

- ▶ Trotz gleicher Definitionen und Nomenklaturen ist die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit des statistischen Datenmaterials zwischen den Teilräumen der Großregion nicht ohne weiteres gegeben. Nach wie vor sind Abweichungen in Folge national nicht verbindlicher Regelungen möglich.
- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁵¹ Infolge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.
- ▶ Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.
- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.
- ▶ Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der folgende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

⁴⁹ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2

⁵⁰ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung).

⁵¹ Die historische Zeitreihe beruht auf der vor 2003 genutzten Berechnungsgrundlage, bei der auf Basis der Ergebnisse des zweiten Quartals Länderergebnisse hochgerechnet wurden. Die aktuelle Zeitreihe wird auf Grundlage von Jahresdurchschnittswerten berechnet – sofern Quartalsdaten vorliegen.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁵² ist auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte. Sie ist somit die einzige derzeit verfügbare Quelle für grenzüberschreitende Vergleiche der Arbeitsmärkte in der Großregion. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich jedoch von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, die in einer grenzüberschreitenden Perspektive nicht direkt vergleichbar sind. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik können so Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als solche gezählt werden. Möglich ist ebenso der umgekehrte Fall, dass in der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitslosenstatistik auch Personen als arbeitslos gelten, die nach ILO-Kriterien nicht erwerbslos sind. Dementsprechend kommt es zu Abweichungen der Arbeitslosenquoten auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ausgewiesen werden.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der AKE nicht wie bei den jeweils national oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers stammen. Stattdessen wird die AKE als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarkteteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Co-dierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien der ILO zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatursystematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemografischen Merkmalen. Der Europäischen Kommission dient die AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

⁵² Die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen auch im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Mit dem Labour-Force-Konzept kann jeder Person ein eindeutiger Erwerbsstatus zugeschrieben werden. Dabei wird nach der ILO-Definition unterschieden zwischen Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,⁵³ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁵⁴ Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, im Berichtszeitraum aber vorübergehend aufgrund von z.B. Krankheit, Urlaub, Arbeitskonflikten oder Fortbildung vom Arbeitsplatz abwesend war, gilt als erwerbstätig.

Die **Beschäftigungsquote** misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

Die **Erwerbspersonen** (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Die **Erwerbsquote** gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Der sogenannte **Gender Gap** bezeichnet ein geschlechtsspezifisches Gefälle (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Im Allgemeinen ist der Begriff **Arbeitnehmer** definiert als Person, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeitet und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhält. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

Befristete Beschäftigung (AKE):

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

Leiharbeit:

Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeiter, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):

Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

⁵³ Von mindestens 16 Jahren in Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen und von 16 bis 74 Jahren in Island.

⁵⁴ Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltsbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – Minijobs (Bundesagentur für Arbeit):

Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Beide werden auch als „Minijob“ bezeichnet. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt seit dem 01.01.2013 450 Euro.

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.



Das LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf den Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.

Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit – 2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Referentenentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit, 2018.

Conseil Economique et Social du Luxembourg: Le salaire social minimum – Avis – Juillet 2017.

Conseil Européen: Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, 1997.

Dares Analyses: L'essor du temps partiel au fil des générations: quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes?, Mai 2017.

Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In: Economic Policy, p. 319-370, 1996.

Federgon: Les prestataires de services RH renforcent le cœur de notre économie, Rapport annuel 2017.

Groupe d'experts SMIC: Le salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts indépendants, 2017.

Hans Böckler Stiftung und DGB: Atlas der Arbeit – Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung, Mai 2018.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, April 2015.

IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale): Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Novembre 2017.

INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2017, 2018.

Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In: Eurofound : EIROnline

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018).

Mindestlohnkommission: Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2018.

Prism'Emploi: Rapport économique et social, 2017.

STATEC: Salaires, emploi et conditions de travail, 2017.

Webseiten:

Deutschland

www.gesetze-im-internet.de

www.bmas.de

www.mindest-lohn.org

www.arbeitsagentur.de

Belgien

www.belgium.be

www.emploi.belgique.be

www.iweps.be

<https://statbel.fgov.be>

Frankreich

<http://travail-emploi.gouv.fr>

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

www.service-public.fr

Luxemburg

www.itm.lu

<http://adem.public.lu>

www.guichet.public.lu



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Grenzgängermobilität –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– **Grenzgängermobilität** –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem elften Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ Situation des Arbeitsmarktes
- ▶ **Grenzgängermobilität**
- ▶ Demografische Entwicklung
- ▶ Situation junger Menschen
- ▶ Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen.....	7
1. Gesamtüberblick	10
<i>Entwicklung der Grenzgängerbeschäftigung (Einpendler) in der Großregion 2007-2017</i>	11
<i>Grenzgänger in der Großregion 2017 (Anteile in %)</i>	12
<i>Grenzgängerströme in der Großregion 2017.....</i>	13
<i>Grenzüberschreitende Einpendler 2007-2017 (Anzahl).....</i>	14
<i>Grenzgängerströme junger Menschen (unter 30-Jährige) in der Großregion 2017</i>	15
<i>Grenzüberschreitende junge Einpendler nach Luxemburg nach Herkunftsgebiet 2017</i>	15
<i>Grenzüberschreitende junge Auspendler aus Frankreich nach Zielgebiet 2017.....</i>	16
<i>Atypische Grenzgänger in der Großregion 2017</i>	17
2. Luxemburg.....	18
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger nach Herkunftsländern 2007-2017.....</i>	18
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger nach Herkunftsländern 2008-2017.....</i>	19
<i>Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung in Luxemburg nach Nationalität und Wohnort zwischen Juni 2017 und Juni 2018*</i>	19
<i>Beschäftigungsentwicklung in Luxemburg (Arbeitnehmer in Tsd.) 1975-2017 (Jahresdurchschnitt).....</i>	20
<i>In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer nach Wirtschaftssektoren (NACE Rev. 2) und Herkunftsgebiet am 31.03.2017 (Verteilung in %)</i>	21
<i>Branchenschwerpunkte (NACE Rev.2) von in Luxemburg beschäftigten Grenzgängern nach Herkunftsländern am 31.03.2017 (Verteilung in %).....</i>	22
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger nach Wohnort</i>	27
<i>Einpendler nach Luxemburg nach Altersklassen (zum 31.03.) und Veränderung</i>	28
<i>Grenzgänger luxemburgischer Nationalität mit Arbeitsort Luxemburg nach Wohnortland 2009-2017 (Anzahl jeweils zum 31.03.)</i>	29
3. Lothringen.....	30
<i>Lothringische Grenzpendler nach Zielgebiet 2009-2017</i>	31
<i>Lothringische Grenzgänger nach Zielregion und Altersgruppe Zeitraum von 2010 bis 2015 – Verteilung in %</i>	33
<i>Lothringische Grenzgänger nach Wirtschaftsabschnitten und Zielgebieten.....</i>	37
<i>Lothringische Grenzgänger nach Berufsgruppen und Zielgebieten</i>	38
4. Rheinland-Pfalz und Saarland.....	39
4.1 Einpendler aus Frankreich.....	39
4.1.1 Rheinland-Pfalz	39
<i>In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich 2000-2017 (jeweils zum 30.06.)</i>	39
<i>In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Nationalität</i>	40
<i>In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Arbeitsort (Kreise) zum 30.06.2017 und Veränderung 2007-2017</i>	41
<i>In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Altersgruppen 2007-2017 (jeweils zum 30.06.), Verteilung in %.....</i>	42

<i>In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Bildungsabschluss 2017 (zum 30.06.), Verteilung in %</i>	42
<i>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Rheinland-Pfalz und Einpendler aus Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten (NACE Rev. 2) am 30.06.2017</i>	44
<i>Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort Rheinland-Pfalz und Wohnort Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten</i>	45
4.1.2 Saarland	45
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich 2000-2017 (jeweils zum 30.06.)</i>	46
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Nationalität</i>	47
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Altersgruppen 2007-2017 (jeweils zum 30.06.)</i>	48
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Bildungsabschluss 2017 (zum 30.06.), Verteilung in %</i>	49
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Anforderungsniveau ihres Berufs 2017 (zum 30.06.)</i>	49
<i>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland und Einpendler aus Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten (NACE Rev. 2) am 30.06.2017</i>	51
<i>Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort Saarland und Wohnort Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten</i>	52
<i>Stand und Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort Saarland und Wohnort Frankreich nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) 2017 und 2016-2017 (zum 30.06.)</i>	53
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich im Wirtschaftszweig „Leiharbeit“ 2007-2017</i>	54
<i>Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Arbeitsort (Kreisebene) zum 30.06.2017 und Veränderung 2007-2017</i>	55
<i>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland und Einpendler aus Frankreich nach Berufsgruppen (KldB 2010) am 30.06.2017</i>	56
<i>Stand und Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort Saarland und Wohnort Frankreich nach ausgewählten Berufshauptgruppen (KldB 2010) 2016-2017 (zum 30.06.)</i>	57
<i>Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) mit französischer Nationalität im Saarland 2007-2017 (jeweils zum 30.06.)</i>	58
4.2 Auspendler nach Luxemburg	59
4.2.1 Rheinland-Pfalz	59
<i>Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg 2009-2017 (Anzahl, jeweils zum 31.03.)</i>	59
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Wohnort (Kreise) am 30.03.2017 und Veränderung 2009-2017</i>	60
4.2.2 Saarland	61
<i>Grenzgänger aus dem Saarland nach Luxemburg 2009-2017 (Anzahl, jeweils zum 31.03.)</i>	61
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus dem Saarland nach Herkunftsort (Kreisebene) zum 30.03.2017 und Veränderung 2009-2017</i>	62
5. Wallonie	64
5.1 Einpendler	64
<i>Grenzüberschreitende Einpendler in die Wallonie nach Herkunftsgebieten 2000-2017 (jeweils zum 30.06.)*</i>	64
<i>Grenzüberschreitende Einpendler in die Wallonie nach Herkunftsgebieten 2007-2017</i>	65

<i>Grenzüberschreitende Einpendler in die Wallonie aus Frankreich nach Arbeitsort (Provinzen) am 30.06.2017 und Veränderung 2007-2017.....</i>	65
5.2 Auspendler.....	66
<i>Grenzüberschreitende Auspendler aus der Wallonie nach Zielgebiet 2000-2017 (jeweils zum 30.06)*</i>	67
<i>Grenzüberschreitende Auspendler aus der Wallonie nach Zielgebiet 2007-2017</i>	68
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus der Wallonie nach Wohnort (arrondissements) zum 30.06.2017 und Veränderung 2007-2017</i>	69
<i>Grenzüberschreitende Auspendler aus der Wallonie nach Frankreich nach Wohnort (Arrondissements) am 30.06.2015 und Veränderung 2007-2017.....</i>	70
6. Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens	71
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus der DG Belgien 2000-2017 (jeweils zum 31.03.)</i>	71
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus der DG Belgien nach Altersgruppen 2007-2017 (jeweils zum 31.03.), Verteilung in %</i>	72
<i>In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer aus der DG Belgien nach Wirtschaftsbereichen 2007-2017*</i>	72
<i>In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus der DG Belgien nach Wohngemeinden am 31.03.2017 und Veränderung 2009-2017.....</i>	73
Anhang	75
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....</i>	77
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute.....</i>	78
<i>Literaturverzeichnis</i>	80

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

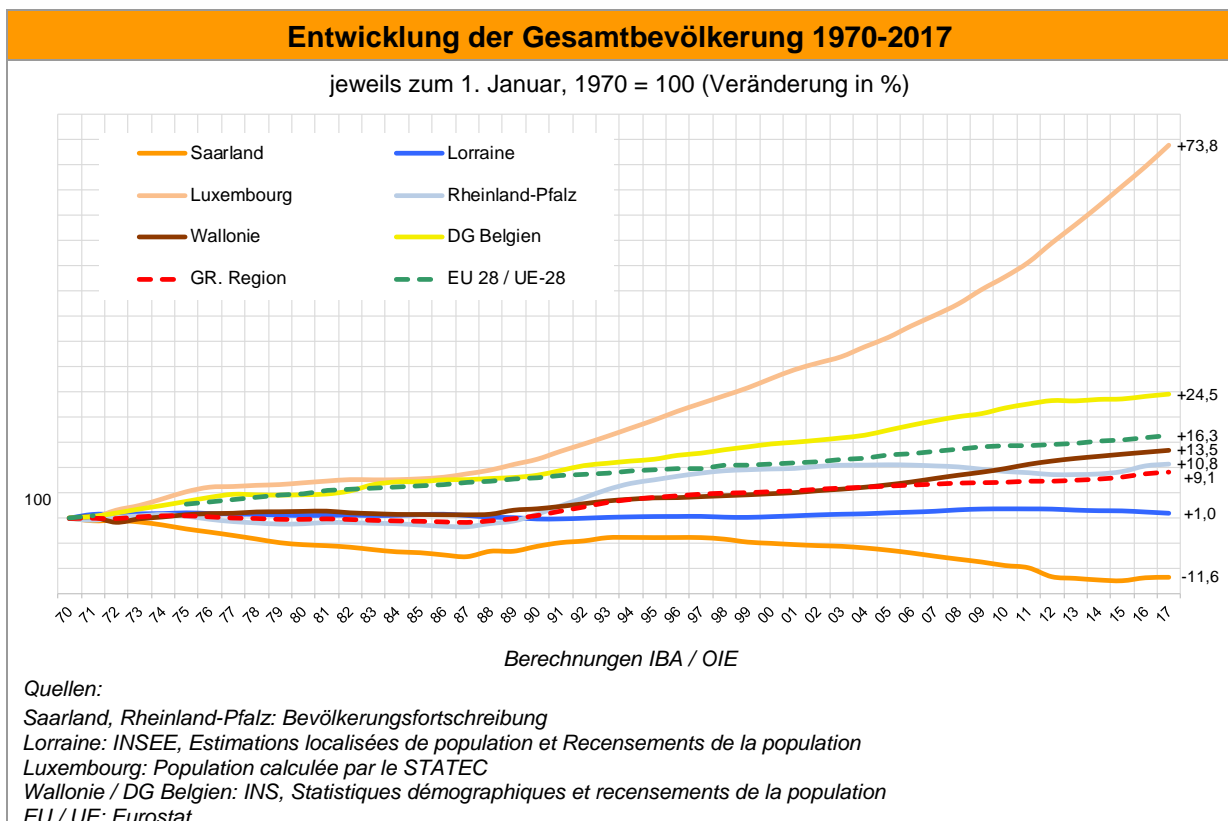
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß­regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im je­weiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

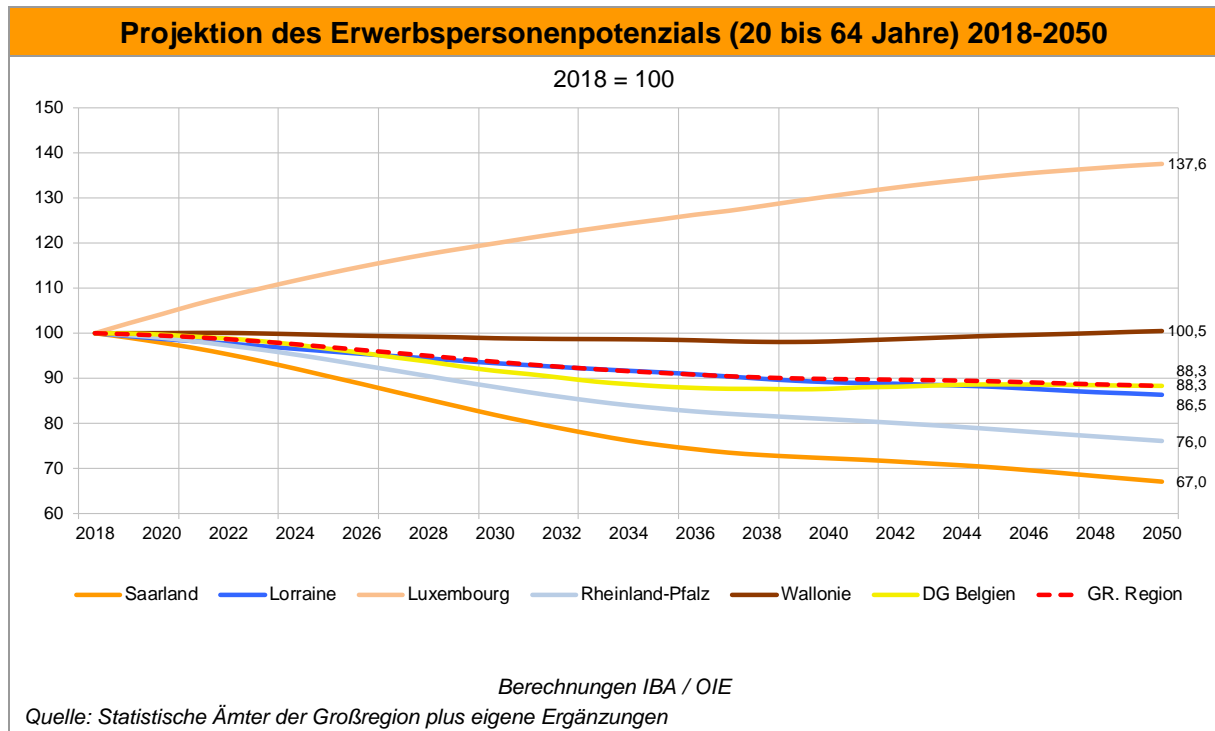
Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der

DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

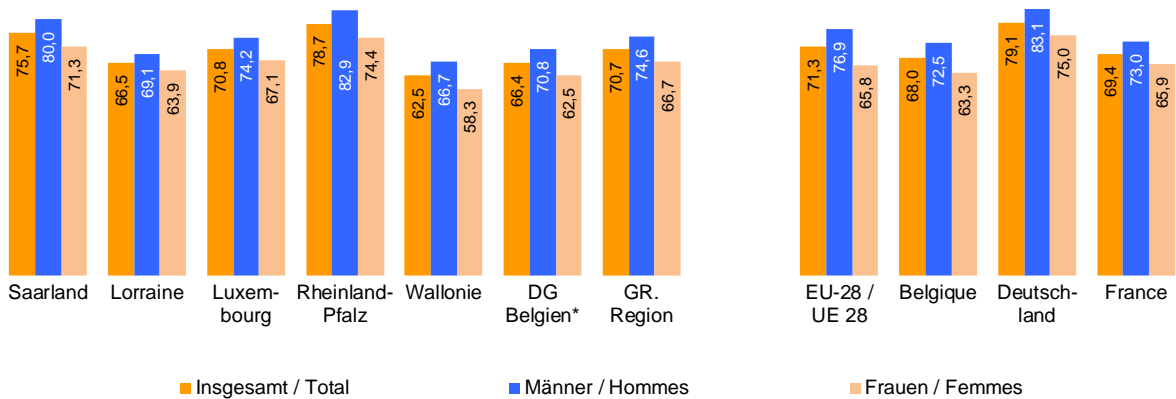


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

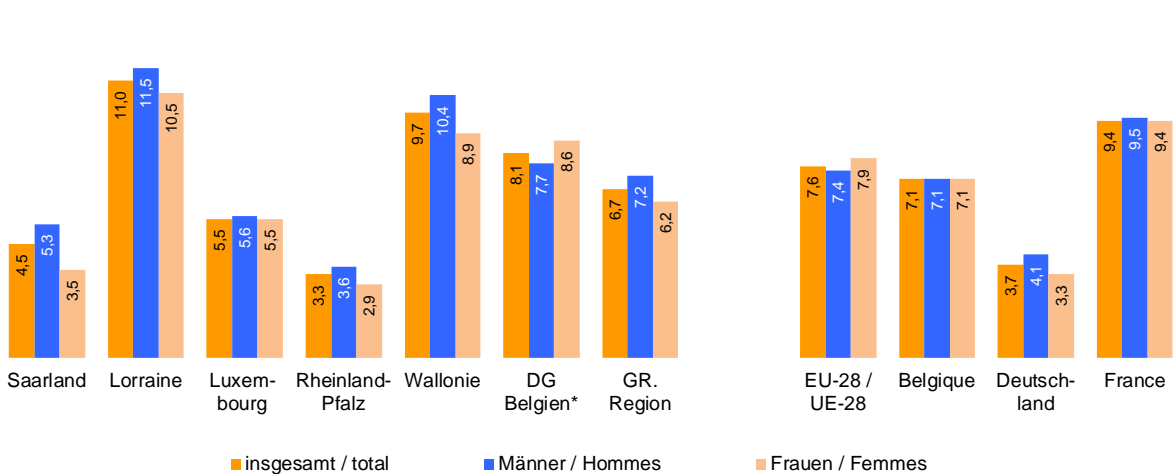
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerb­stätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



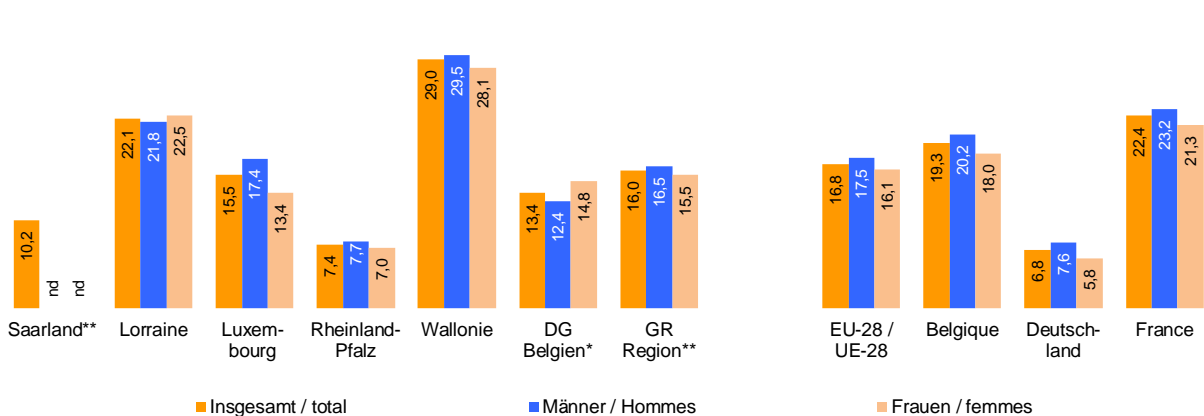
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerb­spersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerb­spersonen dieser Altersgruppe in %

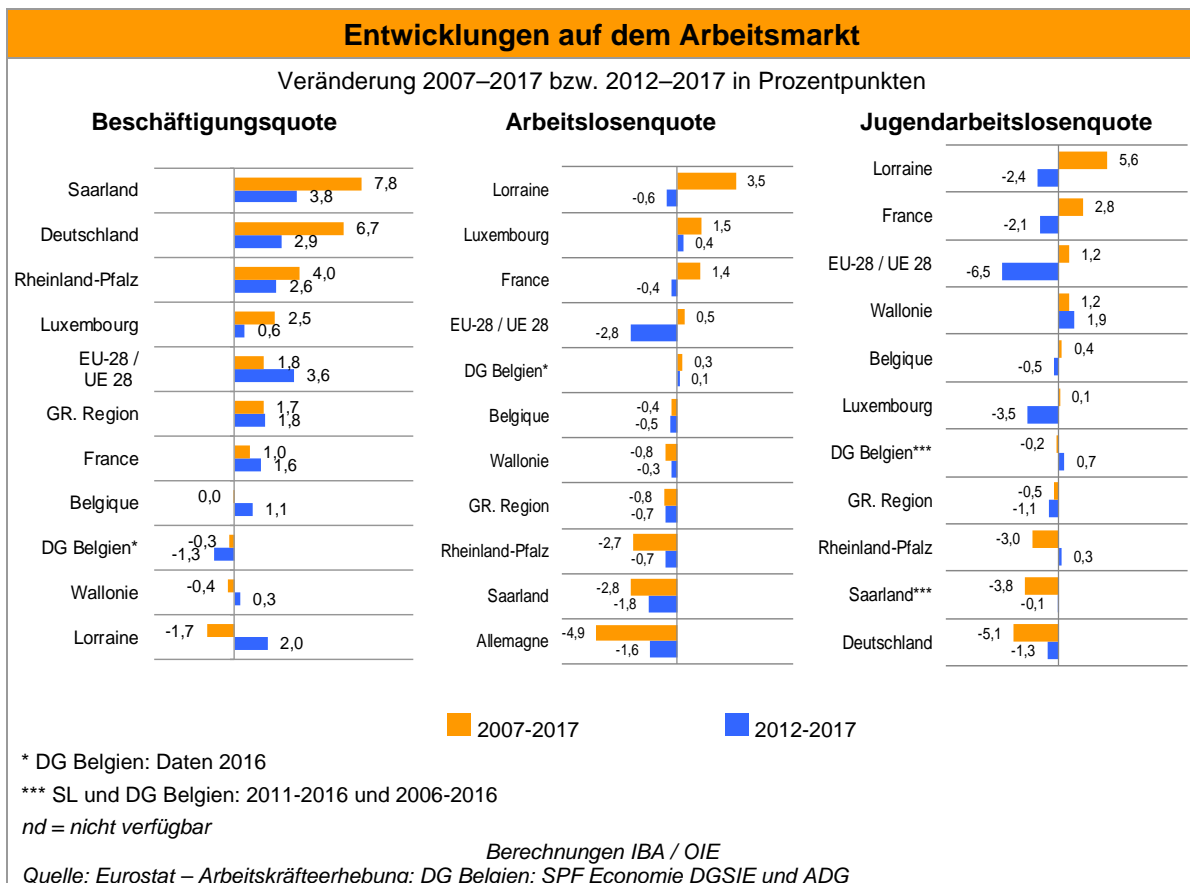


* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG



Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

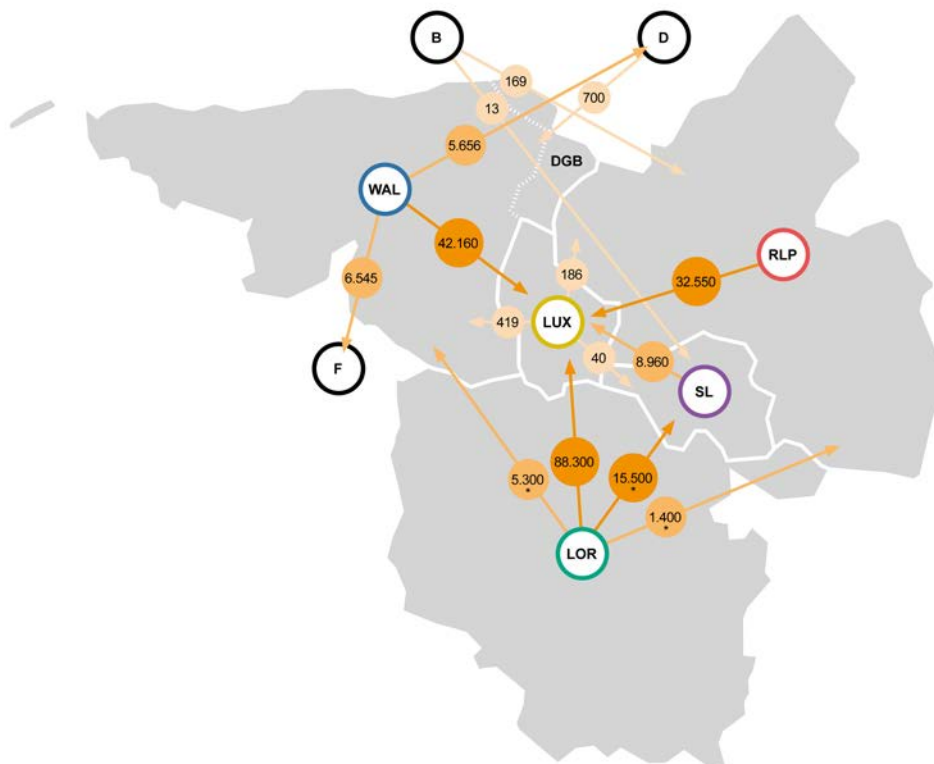
Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie

(29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merklich unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.

Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.

Grenzgängermobilität

Grenzgängerströme in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

* Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2017) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2015)

Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen)

Hinweise:

Zum 30.06.2017 zählte das Saarland insgesamt 27.289 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 17.224 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

Das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes reicht über das Gebiet der Großregion hinaus. Das Grenzgängervolumen in der Großregion ist damit höher als die Gesamtzahl der Grenzgänger, die von einer Teilregion in eine andere pendeln.

Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsraten mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Bericht „**Grenzgängermobilität**“.

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage:

Die für den Teilbericht „Grenzgängermobilität“ verwendete Datengrundlage basiert zum Teil auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion.² Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt. Weitere Informationen stammen aus eigenen Recherchen über die regionalen und/oder nationalen Statistischen Ämter.

Das Datenmaterial zu den Grenzgängern **aus Frankreich, Belgien und Luxemburg ins Saarland bzw. nach Rheinland-Pfalz** basiert auf Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtags-Daten zum 30.06.) mit Arbeitsort Rheinland-Pfalz bzw. Saarland (auch auf Ebene der Kreise bzw. kreisfreien Städte).^{3 4}

Das Datenmaterial zu den Grenzgängern **aus Deutschland, Frankreich und Belgien nach Luxemburg** basiert auf den Daten der Generalinspektion für soziale Sicherung (IGSS), wo alle in Luxemburg sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Herkunftsort registriert werden (Stichtags-Daten zum 31.03.)⁵. Auf kleinräumiger Ebene werden die Grenzgänger

- ▶ **aus dem Saarland** nach Herkunftsort Kreise bzw. kreisfreie Städte (auf Basis der Ebene von Gemeinden) zum 31.03.2017 sowie die zeitliche Entwicklung seit 2009 dargestellt,
- ▶ **aus Rheinland-Pfalz** nach Herkunftsort Kreise bzw. kreisfreie Städte (auf Basis der Ebene von Gemeinden) zum 31.03.2017 sowie die zeitliche Entwicklung seit 2009 dargestellt,

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

³ Revision der Beschäftigungsstatistik zum 28. August 2014: Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat die Datenaufbereitung für die Beschäftigungsstatistik modernisiert, um genauere Ergebnisse zu erzielen und die Beschäftigungsstatistik weiter ausbauen zu können. Der Datenabgriff wurde präzisiert sowie die Abgrenzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung überprüft und um neue Personengruppen erweitert. Die Beschäftigungsdaten wurden rückwirkend ab 1999 revidiert. Auf den Bestand der Beschäftigten wirken sich vor allem die neu hinzugekommenen Personengruppen aus. Die Zahlen in den Zeitreihen zu den Beschäftigten (inklusive der Grenzgänger) für das Saarland und Rheinland-Pfalz unterscheiden sich darum von denen, welche in früheren Berichten veröffentlicht wurden.

⁴ Im Jahr 2016 sind Dateien mit Arbeitgebermeldungen, welche die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) an die Bundesagentur für Arbeit (BA) übermittelt hat, aufgrund eines technischen Problems im Datenverarbeitungsprozess innerhalb der BA nicht verarbeitet worden. Als Folge waren die Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik (BST) im Jahr 2016 untererfasst. Die Zahlen in den Zeitreihen zu den Beschäftigten (inklusive der Grenzgänger) für das Jahr 2016 für das Saarland und Rheinland-Pfalz können sich darum von denen unterscheiden, welche von der IBA in früheren Publikationen veröffentlicht wurden.

⁵ Im Jahr 2016 führte die IGSS neue Datenschutzbestimmungen ein und veröffentlicht nun die reale Erwerbstätigenzahl für die ansässige und Grenzgänger-Beschäftigung mit Auf- oder Abrundung auf den nächsten Zehner. Da eine maximale Abweichung von 9 zwischen der realen und der gerundeten Zahl möglich ist, kann die Berechnung von Prozentsätzen auf der Grundlage der gerundeten Zahlen von der Berechnung auf der Grundlage der realen Zahlen abweichen. Insbesondere wenn die Zahlen gering (unter Tausend) sind, können die berechneten Prozentsätze deutlich unter- bzw. überschätzt werden. Die Zahlen in den Zeitreihen zu den Beschäftigten (inklusive der Grenzgänger) für Luxemburg unterscheiden sich darum von denen, welche in früheren Berichten veröffentlicht wurden. Die Beschäftigungsdaten wurden rückwirkend ab 2009 revidiert.

- ▶ **aus Lothringen** nach Herkunftsort Arrondissements (auf Basis der Ebene von Communes) zum 31.03.2017 dargestellt,
- ▶ **aus der DG Belgien** nach Herkunftsort DG Belgien (auf Basis der Ebene von Communes) zum 31.03.2017 sowie die zeitliche Entwicklung seit 2009 dargestellt.

Das Datenmaterial zur **Grenzgängermobilität in der Wallonie** basiert auf den Daten von INAMI (Institut national d'assurance maladie invalidité), wo alle Erwerbstätigen sowie selbständig Beschäftigten registriert werden (Stichtagsdaten zum 30.06.). Auf kleinräumiger Ebene werden die Grenzgängerströme

- ▶ der **Wallonie** nach **Frankreich** bzw. aus Frankreich nach Herkunftsort bzw. nach Arbeitsort auf Ebene der Arrondissements zum 30.06.2017 sowie die zeitliche Entwicklung seit 2007 dargestellt,
- ▶ aus der **Wallonie** nach **Luxemburg** auf kleinräumiger Ebene über die INAMI statt der IGSS-Zahlen abgebildet, da die Zahlen der INAMI kleinräumig betrachtet genauer sind als die luxemburgischen Zahlen, bei denen eine geringe Anzahl an Beschäftigten nicht dem entsprechenden Arrondissement zugeordnet werden konnte. Zudem lassen die INAMI-Zahlen einen zeitlichen Vergleich mit dem Jahr 2007 zu, während dies über die IGSS-Daten erst ab dem Jahr 2009 möglich ist.

Das Datenmaterial zu den Grenzgängern **aus Lothringen in die Wallonie, ins Saarland und nach Rheinland-Pfalz** basiert auf Schätzungen des Nationalen Instituts für Statistik und Wirtschaftsstudien (INSEE) auf Grundlage der Daten von INAMI und der Bundesagentur für Arbeit. Für die Schätzungen wurde die jeweils von INAMI und der BA erhobene Anzahl der *französischen* Grenzgänger eines Jahres mit einem Prozentsatz multipliziert, welcher den Anteil der *lothringischen* Grenzgänger unter ihnen wiedergibt. Dieser Prozentsatz ergibt sich aus dem Recensement de la population von 2015 und betrug für die Wallonie 18,3%, für das Saarland 90,6% und für Rheinland-Pfalz 32%. Für die Auspendler nach **Luxemburg** wurde auf die IGSS-Daten zurückgegriffen, da diese eine Ausweisung der lothringischen Grenzgänger zulassen. Außerdem wurden detaillierte Auswertungen mit den Ergebnissen des Recensement de la population 2015 für die Auspendlerströme aus Lothringen getätigt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf das Jahr 2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand Juni bis November 2018.

Definitionen und methodische Hinweise:

Stichtag der Ein- bzw. Auspendlerdaten ist nach Möglichkeit **jeweils** der 30.06.; für Luxemburg wird seit dem Jahr 2012 der Stichtag 31.03. zugrunde gelegt, da die in der vorherigen Form aufbereitete Daten zum 30.06. nicht mehr zur Verfügung stehen.

Die Zahlen der ein- und auspendelnden Grenzgänger in den einzelnen Regionen können nicht gegeneinander aufgerechnet werden, da das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes über das Gebiet der Großregion hinausreicht. Daher ist die Zahl der grenzüberschreitenden Einpendler in die Großregion höher als die der aus den Teilgebieten auspendelnden Personen.

Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (vgl. Verordnung (EG) Nr. 883/2004) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren. Diese Definition gilt für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

Atypische Grenzgänger:

Atypische Grenzgänger sind Arbeitnehmer und Selbständige, die ihren Wohnsitz aus einem Teilgebiet der Großregion in ein anderes verlagert haben, aber weiterhin nahezu täglich in ihre ‚angestammte Region‘ an ihren Arbeitsplatz pendeln. Somit bildet die vorausgegangene grenzüberschreitende Wohnmigration das konstitutive Merkmal des atypischen Grenzgängerwesens.

Die aktuelle Datenlage ermöglicht keine erschöpfende Aussage über das Aufkommen der atypischen Grenzgänger in der Großregion. Die von der IBA vorgenommene Zusammenstellung statistischer Daten und thematischer Informationen stützt sich auf verfügbare Angaben der zuständigen Ämter und wissenschaftliche Studienbefunde.

1. Gesamtüberblick

Die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität ist ein zentrales Merkmal der Großregion. Durch die intensiven Ein- und Auspendlerbewegungen sind die regionalen Teilarbeitsmärkte eng miteinander verflochten. Das tägliche Pendeln über nationale Grenzen wurde durch den europäischen Einigungsprozess deutlich erleichtert: Infolge der Regelungen zur Freizügigkeit der Arbeitskräfte konnte sich die Großregion seit den 1970er Jahren zu einem beispielgebenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt entwickeln und spätestens seit den 1980er Jahren wächst die Zahl der Grenzgänger kontinuierlich an. Auch wurde auf europäischer Ebene im Jahr 1971 eine einheitliche Definition des ‚Grenzgängers‘ geschaffen: Nach EU-Gemeinschaftsrecht sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren.⁶

Grenzüberschreitende Einpendler

Zielgebiet	Herkunftsgebiet				Einpender total	Datum	Quelle
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique			
Saarland		17.063	40	13	17.116	30.06.2017	BA
Rheinland-Pfalz		4.308	186	169	4.663	30.06.2017	BA
Lorraine	n.d.		n.d.	n.d.	-		
Luxembourg	44.060	91.890		44.100	180.050	30.03.2017	IGSS
Wallonie	700	28.951	419		30.070	30.06.2017	INAMI
GR (ohne Einpendler nach LOR)	44.760	142.212	645	44.282	231.899	-	

Grenzüberschreitende Auspendler

Zielgebiet	Herkunftsgebiet					Insgesamt	Datum	Quelle
	Saarland	Rheinland-Pfalz	Lorraine	Luxembourg	Wallonie			
Deutschland			18.085	329	5.656	24.070	2015/ 30.06.2017	INSEE/BA/ INAMI
davon SL			15.500	40	≤13	15.540	2017/30.06.2017	INSEE/BA*
davon RLP			1.400	186	≤169	1.586	2017/30.06.2017	INSEE/BA*
France	nd	nd	nd	nd	6.545	6.545	30.06.2017	INAMI
Luxembourg	8.960	32.550	88.300		42.160	171.970	30.03.2017	IGSS
Belgique	nd	nd	nd	545		545	30.06.2017	INSEE/INAMI*
davon WAL	nd	nd	5.300	419		5.719	2017/30.06.2017	INSEE/INAMI*
Total	8.960	32.550	111.685	874	54.361	208.430		

Zum 30.06.2017 zählte das Saarland insgesamt 27.289 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 17.224 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

Berechnungen IBA / OIE

Quellen:

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2017)

Lorraine: INSEE, BA, INAMI

Luxembourg: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2017)

Belgique, Wallonie: INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30/06/2017)

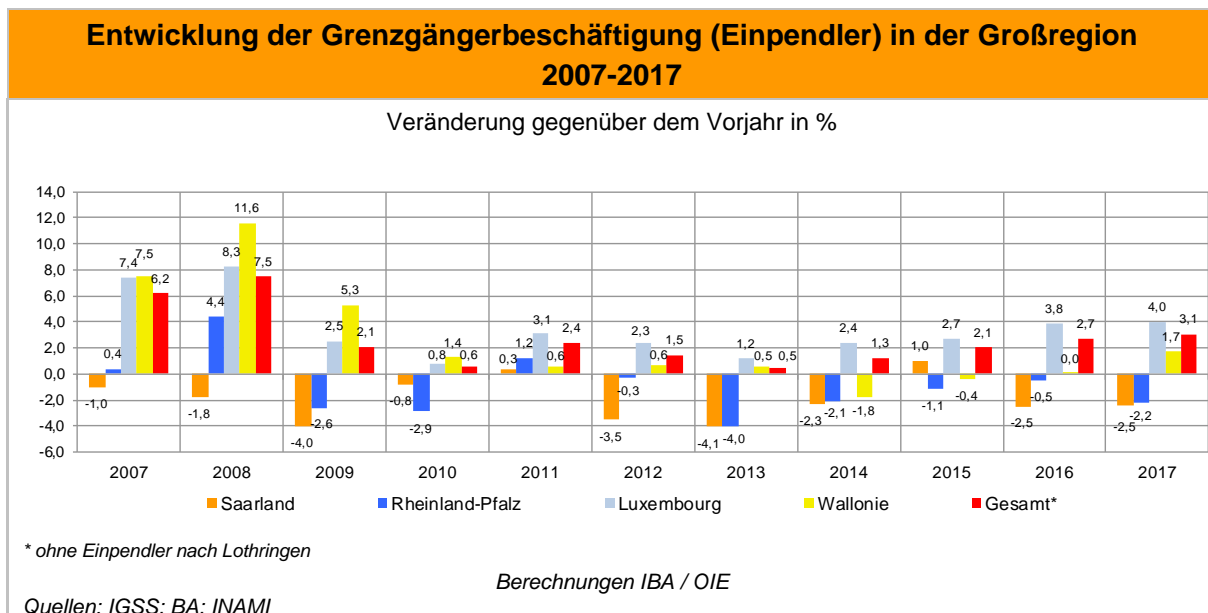
* Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2017) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem Zensus in Frankreich (2015)

⁶ Vgl. Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

Eine kontinuierliche Zunahme der Arbeitnehmermobilität: die Großregion zählt im Jahr 2017 über 230.000 Grenzgänger

Seit Jahrzehnten steigen die Pendlerzahlen in der Großregion weiter an und dies war in der Summe auch in den letzten Jahren wieder der Fall. Hauptgrund hierfür war der weiterhin attraktive Arbeitsmarkt des Großherzogtum Luxemburg, während der Einpendlerstrom ins Saarland und nach Rheinland-Pfalz zurückgegangen ist. Leider ist es nicht mehr möglich, die Einpendler nach Lothringen auszuweisen. Insgesamt zählte der europäische Kernraum an Saar, Mosel und Maas im Jahr 2017 über 230.000 Grenzgänger. Lediglich in der Schweiz sind mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt.⁷ Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsrate mit rund 5% bis 7% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen.

Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

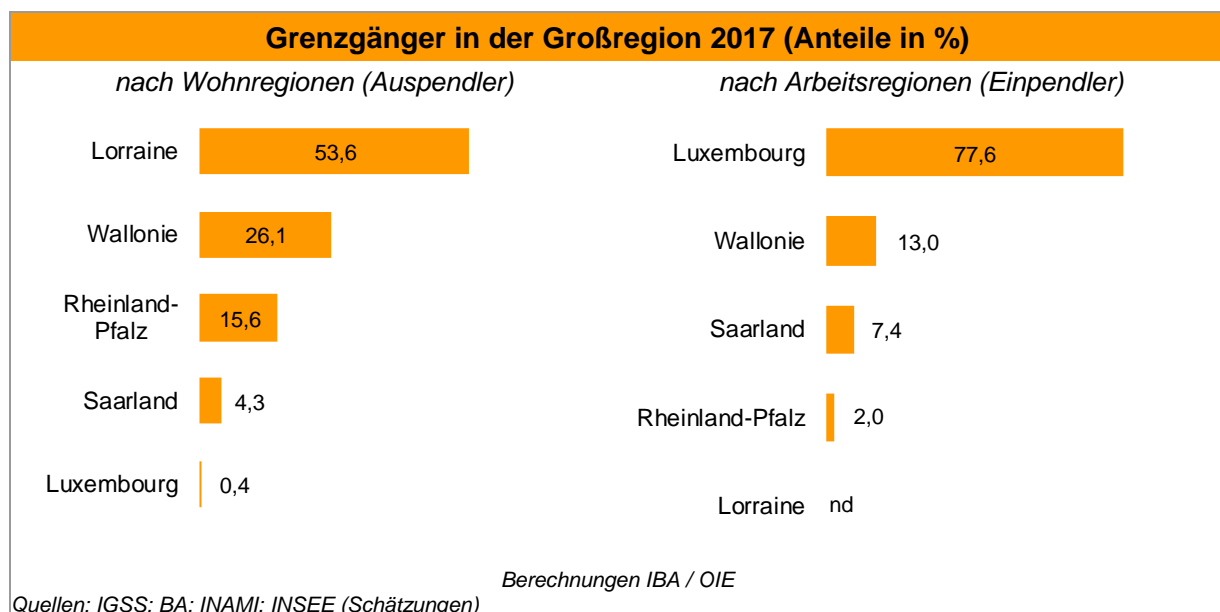


⁷ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen über die Hälfte aus Frankreich (54,4%) und ein Fünftel aus Deutschland (19,3%) kommt. Quelle: OFS – Statistiques des frontaliers (STAF)

Lothringen Hauptherkunftsgebiet, Luxemburg Hauptzielgebiet der Grenzgänger

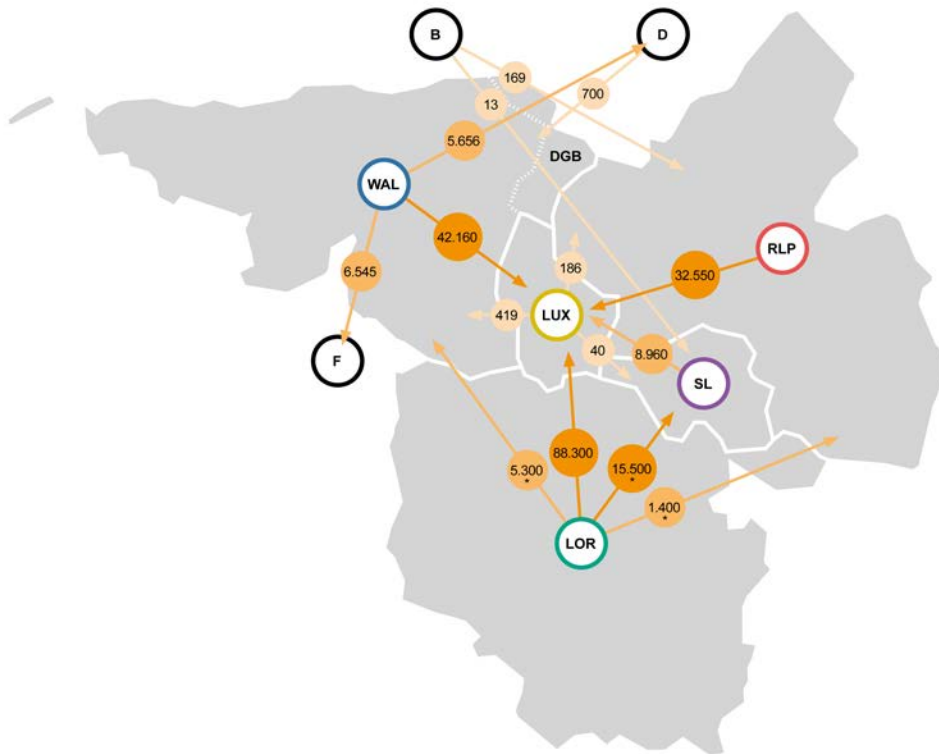
Auch Umfang und Richtung der Grenzpendlerströme in der Großregion unterscheiden sich stark von Teilgebiet zu Teilgebiet: Arbeitnehmer aus Lothringen machen über die Hälfte aller großregionalen Berufspendler (53,6%) aus. Das wichtigste Zielgebiet ist Luxemburg, wohin mehr als drei Viertel aller Grenzgänger einpendeln (77,6%). Außerdem ist der wallonische Arbeitsmarkt für die Grenzgänger aus der Großregion von relativ großer Bedeutung: Über ein Viertel aller Auspendler stammte 2017 aus der Wallonie, gleichzeitig verliefen 13% der Einpendlerströme in die belgische Teilregion. Die enormen Unterschiede zwischen den Teilgebieten erklären sich im Wesentlichen über die wirtschaftlichen Entwicklungen und die Arbeitsmarktsituationen in den Herkunfts- und Zielregionen. Die ausschlaggebenden individuellen Motive sind dabei das jeweilige Arbeitsplatzangebot sowie die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten.⁸

Die regionalen Unterschiede spiegeln sich auch in den Grenzgängersaldi wider. So weist Luxemburg einen positiven Pendlersaldo von ungefähr 180.000 Grenzgängern auf, der Jahr für Jahr zunimmt. Auch das Saarland verzeichnet einen Arbeitskräftegewinn (8.160 Personen). Die übrigen Teilregionen weisen negative Pendlersaldi aus (Wallonie: -24.300, Rheinland-Pfalz: -27.900), wobei insbesondere der Auspendlerüberschuss in Lothringen mit mehr als 112.000 Arbeitskräften überdurchschnittlich hoch ausfällt. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass für Lothringen keine Daten zu Einpendlern verfügbar sind. Dies führt dazu, dass in diesem Falle das Pendlersaldo der Summe der Auspendler aus Lothringen entspricht.



⁸ Vgl. Wille, Christian: Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux (Luxemburg-Studien / Etudes luxembourgeoises, Bd. 1), Frankfurt/M., Peter Lang Verlag, 2012, S. 216ff.

Grenzgängerströme in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

* Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2017) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2015)

Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen)

Hinweise:

Zum 30.06.2017 zählte das Saarland insgesamt 27.289 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 17.224 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

Das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes reicht über das Gebiet der Großregion hinaus. Das Grenzgängervolumen in der Großregion ist damit höher als die Gesamtzahl der Grenzgänger, die von einer Teilregion in eine andere pendeln.

- **Luxemburg** bleibt nach wie vor Hauptanziehungspunkt der Grenzgänger in der Großregion. Im Jahr 2017 waren 180.000 Einpendler im Großherzogtum beschäftigt, von denen rund die Hälfte in Frankreich und jeweils ein Viertel in Deutschland und Belgien wohnhaft war. Zeigt die Entwicklung der Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg seit Jahrzehnten kontinuierlich nach oben, sind zwischen 2007 und 2017 insbesondere die Einpendlerzahlen aus Deutschland rapide angestiegen (+42%). Im gleichen Zeitraum stiegen die Zahlen aus Belgien und Frankreich um 27 bzw. 37%. Auch während der Wirtschafts- und Finanzkrise wuchsen die Zahlen aus den beiden deutschen Bundesländern spürbar an, während die Grenzgängerströme aus Belgien und Frankreich nahezu stagnierten. In den Folgejahren zeigten die Einpendlerströme aus allen Regionen ähnliche Wachstumsraten, wenn auch weiterhin auf niedrigerem Niveau als zu Vorkrisenzeiten.
- Die französische Region **Lothringen** bleibt mit insgesamt ca. 112.000 Auspendlern das wichtigste Herkunftsgebiet grenzüberschreitend mobiler Arbeitnehmer in der Großregion. Obwohl seit 2014 laut der Daten von INAMI in der Wallonie jährlich durchgehend weniger

in Frankreich ansässige Arbeitnehmer als im Vorjahr registriert wurden (2014: -1,6%; 2015: -0,5%; 2016: -0,2%), stieg diese Zahl im Jahr 2017 wieder (+1,7%). Der Strom aus Frankreich in Richtung Saarland, welcher INSEE-Schätzungen zufolge zu fast 91% aus in Lothringen wohnenden Personen besteht, ist bereits seit 2001 tendenziell rückläufig. So sind 2017 2% weniger lothringische Grenzgänger ins Saarland gependelt als im Vorjahr. Der Negativtrend des bedeutend kleineren Grenzgängeraufkommens nach Rheinland-Pfalz setzte sich unvermindert fort. Bis Ende der 1980er Jahre waren die beiden deutschen Bundesländer noch das bevorzugte Zielgebiet, danach wurden sie von Luxemburg durch den dortigen Aufschwung im Dienstleistungssektor abgelöst. Seitdem pendelten immer mehr Lothringer ins Großherzogtum ein.

- ▶ In den deutschen Bundesländern trifft der Rückgang der aus Frankreich kommenden Einpendler beide Regionen vergleichbar: Das Minus von 21% bzw. 19% verglichen mit dem Jahr 2000 in beiden Bundesländern entspricht im **Saarland** einem Rückgang von circa 4.500 Personen und in **Rheinland-Pfalz** 1.000 Personen. Zukünftig wird dieser Trend sich voraussichtlich verstärken, da die älteren Altersgruppen (im Alter von 55 Jahren und mehr) unter den grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmern anteilmäßig immer mehr an Gewicht gewinnen – diese scheiden mittelfristig aus dem Erwerbsleben aus und können sich statistisch nicht verjüngen, da die nachfolgenden Grenzgängergenerationen den luxemburgischen Arbeitsmarkt vorziehen. Dieser luxemburgische Arbeitsmarkt gewinnt auch für die Arbeitskräfte aus den beiden deutschen Teilgebieten immer mehr an Bedeutung. Im Saarland wuchs die Zahl der Luxemburg-Pendler in den vergangenen zehn Jahren von circa 5.600 auf 9.000 Personen (+60%). In Rheinland-Pfalz stieg der Grenzgängerstrom in Richtung Großherzogtum um 44% auf inzwischen 32.600 Personen an.
- ▶ Der Einpendlerstrom in die **Wallonie** hat in den Jahren 2014 und 2015 zum ersten Mal leicht abgenommen, wobei die Wachstumsrate zwischen 2016 und 2017 wieder stieg. Insgesamt pendelten 2017 30.070 Personen in die Wallonie, von denen über 96% in Frankreich wohnhaft waren. Demgegenüber steht ein Auspendlerstrom von circa 53.100 Grenzgängern, der sich mit einem Anteil von über 77% stark auf den luxemburgischen Arbeitsmarkt konzentriert. Unter ihnen kamen fast 4.000 Arbeitnehmer aus der **DG Belgien** und stellten damit 7,5% der Arbeitnehmer aus der Wallonie dar, die 2017 täglich nach Luxemburg gependelt sind.

Grenzüberschreitende Einpendler 2007-2017 (Anzahl)

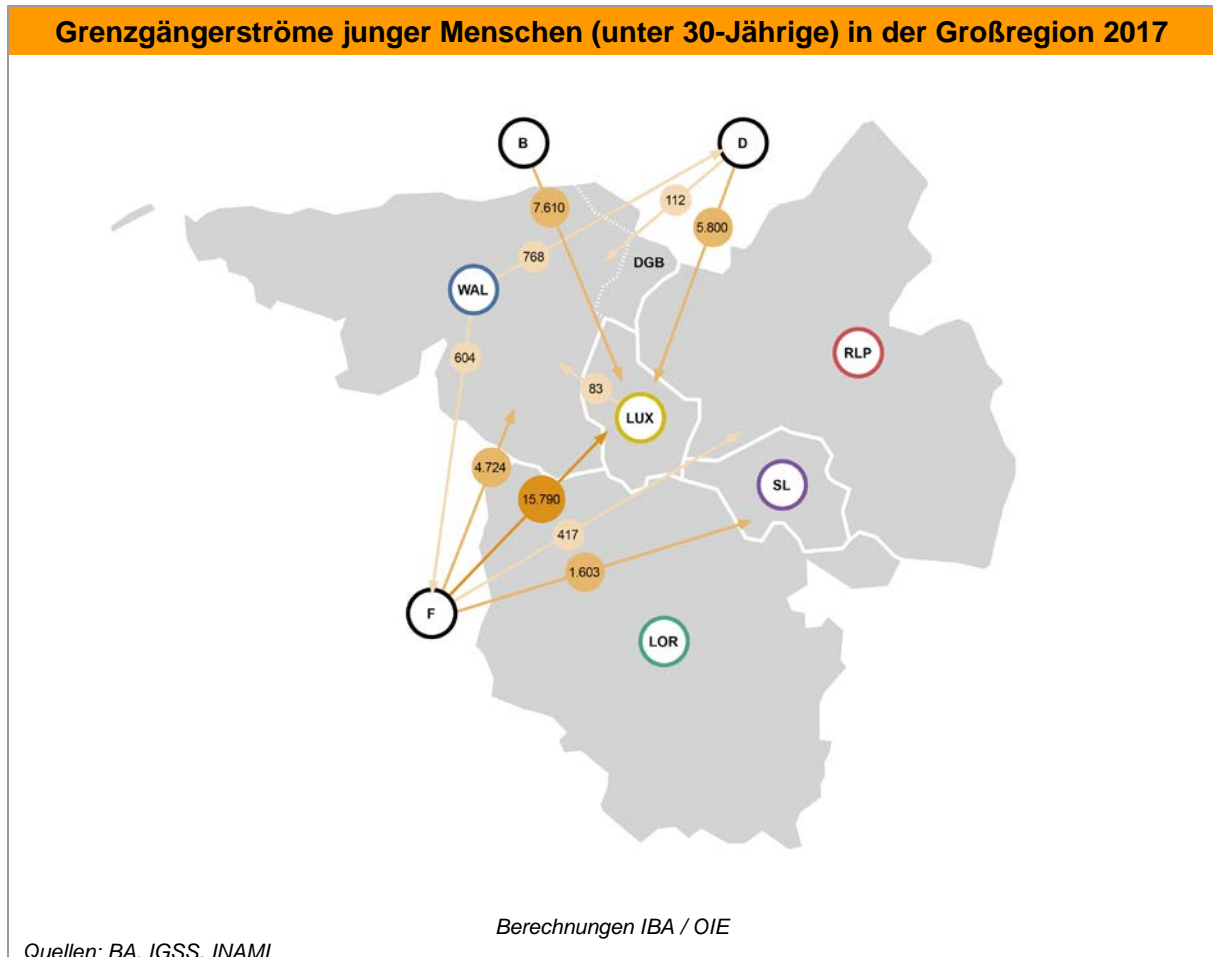
Zielgebiet	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	20.984	20.616	19.790	19.631	19.697	19.004	18.234	17.813	17.997	17.547	17.116
Rheinland-Pfalz	5.172	5.400	5.261	5.109	5.172	5.156	4.950	4.845	4.790	4.767	4.663
Luxembourg*	132.744	143.716	147.370	148.520	153.110	156.700	158.580	162.330	166.730	173.120	180.050
Wallonie	24.948	27.835	29.305	29.703	29.883	30.076	30.237	29.686	29.568	29.569	30.070
Total (ohne LOR)	183.848	197.567	201.726	202.963	207.862	210.936	212.001	214.674	219.085	225.003	231.899

* 2009: Zeitreihenbruch
 Quellen: BA, INAMI, IGSS

Berechnungen IBA / OIE

Grenz­gänger­mobilität junger Menschen in der Großregion

Im Jahr 2017 waren beinahe 16% der insgesamt rund 232.000 grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler) junge Menschen unter 30 Jahren. Das wichtigste Zielgebiet junger Grenz­gänger war im Jahr 2017 mit großem Abstand das Großherzogtum Luxemburg, wohin knapp 81% einpendeln.



Grenz­überschreitende junge Einpendler nach Luxemburg nach Herkunftsgebiet 2017

Altersklasse	Belgique		Deutschland		France		Total	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
15-19	80	0,2	70	0,2	130	0,1	280	0,2
20-24	1.900	4,3	1.350	3,1	4.030	4,4	7.280	4,0
25-29	5.630	12,8	4.380	9,9	11.630	12,7	21.640	12,0
Total <30	7.610	17,3	5.800	13,2	15.790	17,2	29.200	16,2
Total (<20-60+)	44.100	100,0	44.060	100,0	91.890	100,0	180.050	100,0

Quelle: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2017)

Von den insgesamt rund 180.000 Luxemburg-Einpendlern waren ca. 29.000 Personen (16%) jünger als 30 Jahre. 280 dieser Personen hatten sogar noch nicht das zwanzigste Lebensjahr vollendet. Mit 15.800 Personen machten die jüngeren grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmer aus Frankreich mehr als 50% aller jüngeren ins Großherzogtum pendelnden Grenz­gänger aus. Der Anteil der unter 30-jährigen am gesamten Einpendlerstrom von Frankreich und von

Belgien nach Luxemburg lag jeweils bei 17%. Diese Alterskohorte machte hingegen lediglich 14% an allen Einpendlern aus Deutschland aus.

Werden neben den Pendlerströmen in Richtung Luxemburg auch die grenzüberschreitende Mobilität junger Menschen in die Wallonie und die deutschen Teilgebiete mitberücksichtigt, machten die jungen Arbeitnehmer aus Frankreich im Jahr 2017 über 60% aller unter 30-jährigen großregionalen Berufspendler aus. Insgesamt arbeiten 22.534 junge Franzosen unter 30 Jahren jenseits der Grenze, 447 von ihnen sind unter 20 Jahren. Auffallend ist, dass sich die Anteile der Altersgruppe der unter 30-Jährigen an den Gesamtströmen je nach Zielgebiet stark unterscheiden: War in Richtung Luxemburg und Wallonie rund jeder sechste Pendler aus Frankreich jünger als 30 Jahre, zählte in Richtung deutsche Teilgebiete weniger als jeder Zehnte in die Altersgruppe der unter 30-Jährigen. Junge Franzosen pendeln demnach eher ins Großherzogtum oder in die Wallonie. Der deutsche Arbeitsmarkt mit dem ausgeprägten dualen Ausbildungssystem scheint hingegen für junge Menschen aus Frankreich weniger attraktiv zu sein.

Grenzüberschreitende junge Auspendler aus Frankreich nach Zielgebiet 2017

Alter	Luxemburg		Saarland		Rheinland-Pfalz		Wallonie		Total	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
<20	130	0,1	113	0,7	41	1,0	163	0,6	447	0,3
20-29	15.660	17,0	1.490	8,7	376	8,7	4.561	15,8	22.087	15,5
Total <30	15.790	17,2	1.603	9,4	417	9,7	4.724	16,3	22.534	15,8
Total (<20 bis 60+)	91.890	100,0	17.063	100,0	4.308	100,0	28.951	100,0	142.212	100,0

Quellen:

Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2017)

Luxembourg: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2017)

Wallonie: INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30/06/2017)

Atypische Grenz­gänger in der Großregion

Ein Phänomen, welches für die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität immer stärker an Bedeutung gewinnt, sind die sogenannten ‚atypischen Grenz­gänger‘. Als atypische Grenz­gänger werden grenzüberschreitend mobile Arbeitskräfte bezeichnet, die ihren Wohnsitz aus einem Teilgebiet der Großregion in ein anderes verlagert haben, aber weiterhin in ihre ‚angestammte Region‘ an ihren Arbeitsplatz pendeln. Davon abgegrenzt werden die typischen Grenz­gänger, die aus ihrer ‚angestammten‘ Region ins benachbarte Ausland pendeln. Diese Unterscheidung erweitert die Definition nach EU-Gemeinschaftsrecht hinsichtlich einer räumlichen Ausrichtung der Pendlerströme.

Bedeutungsgewinn der atypischen Pendlerbewegung

Die Betrachtung der atypischen Pendlerbewegungen auf Basis der aktuell verfügbaren – nach wie vor sehr lückenhaften – Daten⁹ lässt erkennen, dass analog zum typischen Grenz­gängerwesen Frankreich als Wohnland und Luxemburg sowie das Saarland als Arbeitsregionen eine besondere Rolle für die Mobilitätsdynamik spielen. Im Kerngebiet des Kooperationsraums hat sich das Phänomen des atypischen Grenz­gängerwesens zahlenmäßig vor allem in den 1990er

⁹ Die Datenlage ermöglicht keine erschöpfende Aussage über die atypischen Grenz­gänger in der Großregion. Die folgende von der IBA vorgenommene Zusammenstellung statistischer Daten und thematischer Informationen stützt sich auf verfügbare Angaben der zuständigen Ämter und wissenschaftliche Studienbefunde.

Jahren an der deutsch-französischen Grenze sowie in der vergangenen Dekade an der luxemburgischen Grenze ausgeweitet.

Atypische Grenzgänger in der Großregion 2017

Wohnland	Arbeitsland/-region		
	Luxembourg	Saarland	Rheinland-Pfalz
France	1.890	4.856	778
Belgique	2.740	*	49
Deutschland	2.740		
Luxembourg		17	53

Zusammenstellung IBA / OIE

* Statistische Geheimhaltung
Quellen: IGSS / STATEC, BA

- ▶ Die Zahl der Deutschen, die in Frankreich leben und im Saarland arbeiten, beträgt im Jahr 2017 insgesamt 4.856 Grenzgänger. Sie stellen 28,5% aller grenzüberschreitenden Arbeitnehmer aus Frankreich. Bis 2005 stieg die Anzahl der atypischen Grenzgänger an und erreichte mit 6.670 Personen ihren Höhepunkt. In den zehn darauffolgenden Jahren hat sich ihre Zahl jedoch um 21% verringert. Dieser Rückgang war auch deutlich ausgeprägter als bei den Grenzgängern französischer Nationalität (-12% im gleichen Zeitraum). Vor allem in den letzten beiden Jahren 2014 und 2015 war der Unterschied mit rund 6 bzw. 7 Prozentpunkten Veränderung zum Vorjahr sehr deutlich. In Rheinland-Pfalz wurde 2009 mit 1.032 Personen die bisher höchste Anzahl atypischer Grenzgänger aus Frankreich registriert. Seitdem sind die Rückgänge auch hier deutlich ausgeprägter als bei den Einpendlern französischer Nationalität. Die derzeit insgesamt 778 atypischen Grenzgänger machen in Rheinland-Pfalz knapp 18% aller Einpendler aus Frankreich aus.
- ▶ Im Großherzogtum machten die atypischen Einpendler im Jahr 2017 ca. 4% aller Luxemburg-Pendler aus. Demnach ist die Zahl der atypischen Grenzgänger luxemburgischer Nationalität mit 7.370 Personen noch relativ niedrig. Jedoch hat sie sich seit 1999 versechsfacht. 37% der atypischen Luxemburg-Einpendler wohnt in einer der deutschen Teilregionen, ebenfalls 37% in der Wallonie und 22 % in Lothringen.

2. Luxemburg

Anstieg der Grenzgängerbeschäftigung, wenn auch schwächer als vor der Krise

Am 31. März 2017 zählte Luxemburg 180.050 Grenzgänger aus den angrenzenden Regionen, von denen die Hälfte (51%) aus Frankreich und jeweils ein Viertel (24,5%) aus Deutschland und Belgien kam. Damit gibt es immer noch einen Anstieg der Beschäftigten aus den umliegenden Regionen. Allerdings kann man die Entwicklung der Grenzgängerströme in zwei Phasen einteilen: eine vor der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 und eine danach. Vor allem vor 2009 entstanden im Großherzogtum mehr Arbeitsplätze, als mit ansässigen Arbeitskräften besetzt werden konnten. Nach der Krise gab es eine deutliche Verlangsamung des Beschäftigungswachstums bei den Grenzgängern. Einige Eckdaten spiegeln diese Zweiteilung wider: Die Wachstumsraten bei den Grenzgängerzahlen lagen 2007 bei 7,4%, 2008 erreichten sie sogar 8,3%. Seit dem Krisenjahr 2009 bis heute bewegt sich der Anstieg der Einpendler auf einem niedrigeren Niveau, nämlich zwischen +0,8% im Jahr 2010 und 4,0% im Jahr 2017. Auch der Anteil der Grenzgänger an der Gesamtbeschäftigung ist bis 2008 stetig gewachsen. Seit 2009 ist er dagegen nahezu konstant und liegt bei 45%. Ferner entfielen bis 2008 jährlich zwei Drittel der neu geschaffenen Stellen auf Grenzgänger. Im Jahr 2009 sank dieser Anteil auf knapp zwei Fünftel (39%), der Wert stieg dann zwischen Juni 2017 und Juni 2018 wieder an (41%).¹⁰

Grenzgänger aus Deutschland und aus Belgien mit vergleichbaren Anzahlen

Bereits seit einigen Jahren zeichnet sich eine Konvergenz des Einpendlerstroms aus Belgien und Deutschland ab, die auf das rapide Anwachsen der Grenzgängerzahlen aus den deutschen Bundesländern zurückzuführen ist. Denn während im Jahr 2004 noch 7.000 mehr Belgier als Deutsche in Luxemburg arbeiteten, verringerte sich diese Differenz in den Folgejahren spürbar, so dass im Jahr 2015 240 mehr Grenzgänger aus den deutschen Bundesländern ins Großherzogtum einpendelten als aus dem benachbarten Belgien, bevor sich diese Situation wieder leicht umkehrte. 2017 waren es dann wieder 50 wallonische Einpendler mehr.

In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger nach Herkunftsländern 2007-2017 (jeweils zum 31.03.)

	2007	2008	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
France	67.090	71.981	72.870	73.420	75.630	77.540	78.340	80.410	83.020	87.150	91.880
Belgique	34.633	37.075	37.720	37.800	38.860	39.560	40.160	41.010	41.740	42.970	44.110
Deutschland	31.021	34.660	36.790	37.310	38.630	39.610	40.080	40.910	41.980	43.010	44.060
Insgesamt	132.744	143.716	147.380	148.530	153.120	156.710	158.580	162.330	166.740	173.130	180.050

* Zeitreihenbruch
Quelle: IGSS

Berechnungen IBA / OIE

¹⁰ Vgl. RETEL: Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Oktober 2018

**In Luxemburg beschäftigte Grenz­gänger nach Herkunfts­ländern 2008-2017
(zum 31.03.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %**

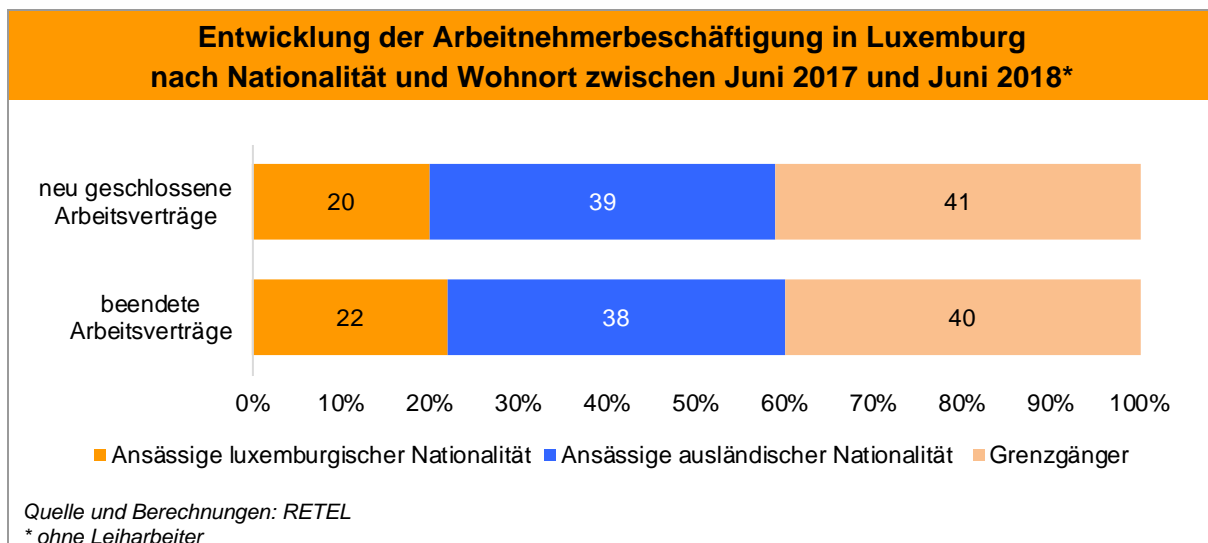
	2008	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
France	+7,3	+1,2	+0,8	+3,0	+2,5	+1,0	+2,6	+3,2	+5,0	+5,4
Belgique	+7,1	+1,7	+0,2	+2,8	+1,8	+1,5	+2,1	+1,8	+2,9	+2,7
Deutschland	+11,7	+6,1	+1,4	+3,5	+2,5	+1,2	+2,1	+2,6	+2,5	+2,4
Insgesamt	+8,3	+2,5	+0,8	+3,1	+2,3	+1,2	+2,4	+2,7	+3,8	+4,0

* Zeitreihenbruch
Quelle: IGSS

Berechnungen IBA / OIE

Beschäftigungsentwicklung von Grenz­gängern und Ansässigen zwischen 2017 und 2018

Laut dem „tableau de bord“ des luxemburgischen Netzwerks RETEL zur Arbeitsmarktbeobachtung wurden zwischen Juni 2017 und Juni 2018 127.350 neue Stellen geschaffen. 20% davon wurden mit Luxemburgern besetzt, 39% mit luxemburgischen Einwohnern ausländischer Nationalität und 41% mit Grenz­gängern. Dem standen 111.980 beendete Arbeits­verhältnisse gegenüber, bei denen die Verteilung vergleichbar war. Rechnet man allerdings die genaue Differenz aus, ergibt sich für die Luxemburger ein Zuwachs von nur 930 Beschäftigungsverhältnissen, während der bei den anderen beiden Gruppen bedeutend höher liegt: 6.850 für die ausländischen Einwohner Luxemburgs und 7.590 für die Grenz­gänger.¹¹



Zahl der Grenz­gänger in den letzten 30 Jahren gestiegen

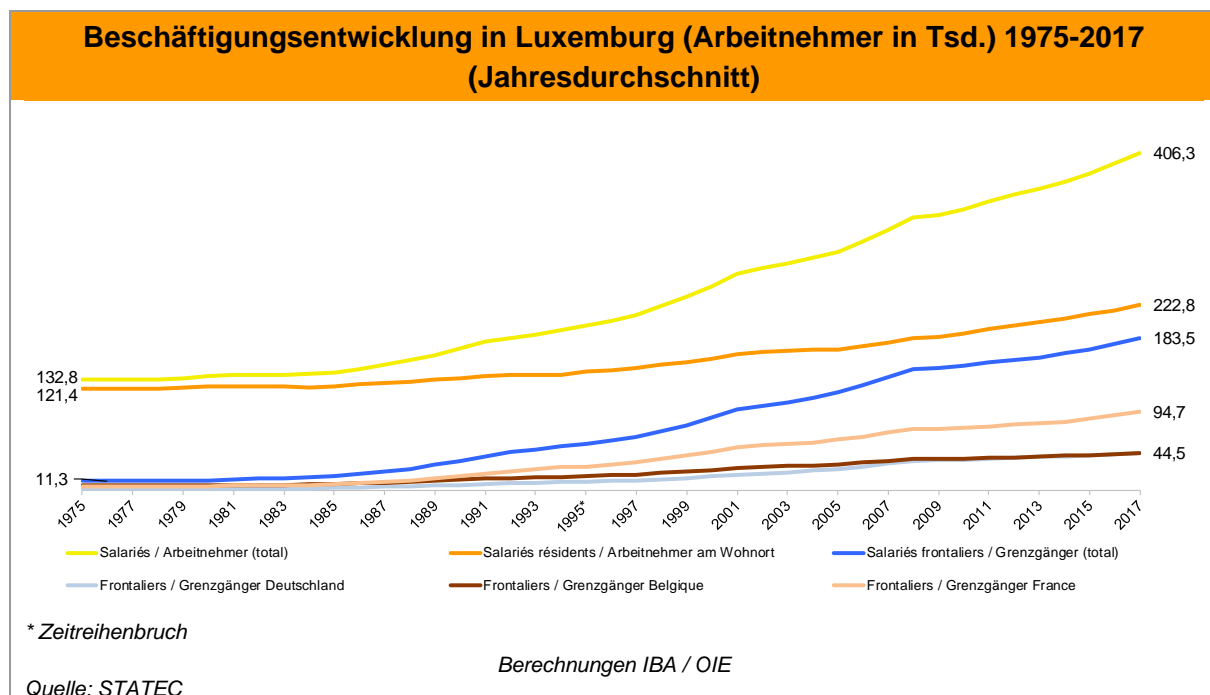
Die Grenz­gängerzahlen im Großherzogtum erhöhen sich seit den 1980er Jahren stetig. Denn nach der Erdöl­krise zwischen 1973 und 1978 und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Montanindustrie zog das Beschäftigungswachstum aufgrund des Ausbaus des Dienstleistungssektors deutlich an. Im Jahr 1980 lag der Anteil der Grenz­gänger an der Gesamtbeschäftigung noch bei 8%, zehn Jahre später belief er sich bereits auf 18% (1990).¹² Ab 1986 setzte der Boom im Finanzsektor ein und Belgier, die bis dahin die größte Gruppe der Grenz­gänger in Luxemburg stellten, wurden 1987 von den Franzosen abgelöst. Diese Entwicklung bleibt

¹¹ Vgl. RETEL: Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Oktober 2018

¹² Vgl. STATEC: Les mutations de l'emploi de 1960 à 2010. Le Luxembourg 1960-2010. Juni 2012

dem Aufschwung unternehmensbezogener Dienstleistungen bei gleichzeitigem Rückgang verschiedener Industriezweige geschuldet, in denen belgische Grenz­gänger stark vertreten waren. Außerdem drängten immer mehr Franzosen auf den luxemburgischen Arbeitsmarkt infolge von Entlassungswellen und Umbrüchen in den ehemaligen Hochburgen der Eisen- und Stahlindustrie an ihren Wohnorten. Der weitere Aufschwung und die damit verbundene Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten im Kredit- und Versicherungswesen, in den unternehmensnahen Dienstleistungen oder im Handel begünstigten in den Folgejahren die Entwicklung des Grenz­gängerwesens.

Betrachtet man die Zahl der Arbeitnehmer (siehe Grafik unten) in der Entwicklung von 1975 bis 2017, so hat sich die Zahl aller in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmer in den letzten 40 Jahren verdreifacht. Während die Anzahl der in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer jedoch nur um das 1,8-fache wuchs, verzeichneten die Grenz­gänger einen Anstieg um den Faktor 16. In der mittelfristigen Betrachtung (20 Jahre) seit 1997 ist ihre Zahl immer noch von 64.300 um das Dreifache gestiegen. Zentrale Eckdaten dieser Entwicklung sind das Jahr 1995, in dem die Zahl der Grenz­gänger erstmalig höher lag als die der beschäftigten ansässigen Ausländer, und das Jahr 2001, in dem erstmalig mehr Grenz­gänger als Arbeitnehmer luxemburgischer Staatsbürgerschaft im Großherzogtum arbeiteten. Franzosen stellen bis heute die meisten Grenz­gänger in Luxemburg, auch ihre Zahl hat sich seit 1991 mehr als vervierfacht. Die Einpendlerzahlen aus Belgien verdreifachten sich im selben Zeitraum, die Zahl aus Deutschland liegt heute fast 6mal höher.

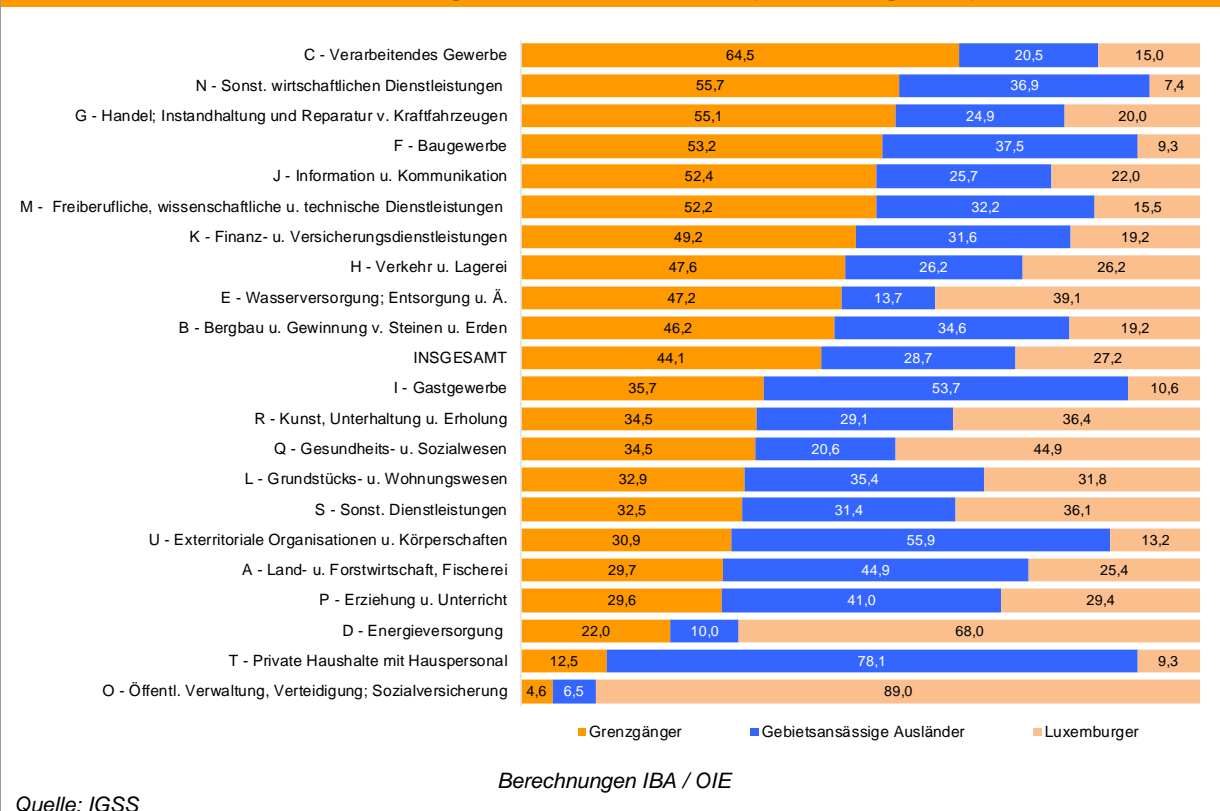


2017 war jeder zweite Luxemburger im (halb-)öffentlichen Sektor tätig

Wird die Verteilung der drei relevanten Arbeitnehmergruppen auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt nach Wirtschaftsbranchen betrachtet, so zeichnet sich eine Segmentierung und damit auch eine starke Abhängigkeit Luxemburgs von externen Arbeitskräften in bestimmten Branchen ab. So ist vor allem der (halb-)öffentliche Bereich von luxemburgischen Arbeitskräften dominiert, wie etwa die öffentliche Verwaltung (89%), die Energieversorgung (68%) und

das Gesundheits- und Sozialwesen (45%). Die Hinwendung der Luxemburger zu diesen Branchen liegt weitgehend in der Beherrschung der luxemburgischen Sprache sowie in der luxemburgischen Staatsbürgerschaft begründet, die oftmals eine Zugangsvoraussetzung für Arbeitsplätze im (halb-)öffentlichen Dienst bilden. Außerdem ist die zunehmende Konzentration von Luxemburgern in der öffentlichen Verwaltung durch die dort vorzufindenden krisenfesten und gut dotierten Arbeitsplätze motiviert.¹³ So kommt es, dass die IGSS für 2017 genau 37.450 gebietsansässige Luxemburger für diesen Sektor ausweist, was 34% aller Beschäftigten mit Luxemburger Nationalität und Wohnort entspricht.

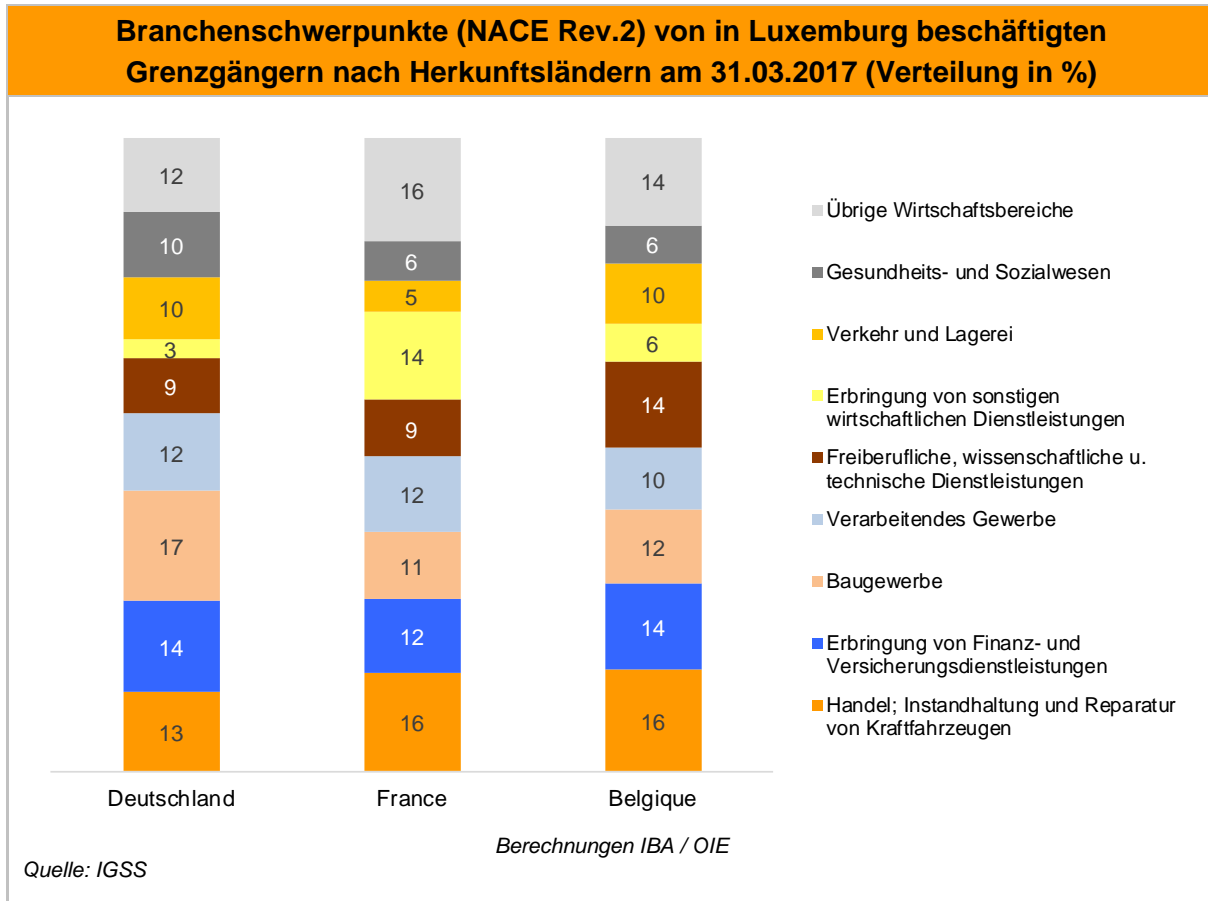
In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer nach Wirtschaftssektoren (NACE Rev. 2) und Herkunftsgebiet am 31.03.2017 (Verteilung in %)



Ansässige Ausländer und Grenzgänger im privaten Sektor beschäftigt

Des Weiteren ist eine hohe Konzentration von ansässigen Ausländern in privaten Haushalten mit Personal (78%), im Gastgewerbe (54%) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (45%) auszumachen. Ferner sind sie mit 38% im Baugewerbe vertreten, wobei Grenzgänger hier bereits die Hälfte der Arbeitskräfte (53%) stellen. In anderen Branchen haben Grenzgänger noch mehr Gewicht. Dies gilt etwa im Verarbeitenden Gewerbe (65%), in Handel und Reparatur und in den wirtschaftlichen Dienstleistungen (jeweils ungefähr 55%), in Information und Kommunikation (52%) oder in den freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (52%). Der Vergleich der Anteile von Grenzgängern und ansässigen Ausländern in den jeweiligen Branchen zeigt, dass sich innerhalb des privatwirtschaftlichen Sektors Konkurrenzverhältnisse einerseits und Spezialisierungen beider Personengruppen andererseits abzeichnen.

¹³ Vgl. Wille, Christian: Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux (Luxemburg-Studien / Etudes luxembourgeoises, Bd. 1), Frankfurt/M., Peter Lang, 2012, S. 282ff.



Deutsche vor allem im Baugewerbe, Franzosen und Belgier in Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen stark vertreten

Wird die Gruppe der Grenzgänger nach Herkunftsregionen betrachtet, so lassen sich hier auch im Jahr 2017 branchenspezifische Differenzierungen feststellen. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer in den in der unten stehenden Tabelle aufgeführten Branchen konzentriert sich ein hoher Anteil der Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich auf die Bereiche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (30%). Grenzgänger aus Deutschland sind in der Finanz- und Versicherungsbranche gut vertreten. Wie bei den Franzosen arbeitet der größte Teil der Belgier im Handel, gefolgt von den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Das Verarbeitende Gewerbe ist traditionell stark von Pendlern aus Frankreich geprägt, die hier 53% aller Grenzgänger stellen. Die beschäftigungsstärkste Branche für die deutschen Grenzgänger ist die Baugewerbe.

**In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer
nach Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) am 31.03.2017 (Anzahl)**

Wirtschaftsbereich (NACE Rev. 2)		Ansässige		Grenzgänger				Insgesamt
		Lux.	Ausl.	Deutschland	France	Belgique	Insgesamt	
A	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	350	620	150	90	170	410	1.380
B	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	50	90	40	70	10	120	260
C	Verarbeitendes Gewerbe	4.750	6.490	5.380	10.760	4.270	20.410	31.650
D	Energieversorgung	1.020	150	160	110	60	330	1.500
E	Wasserversorgung; Entsorgung u. Ä.	630	220	180	510	70	760	1.610
F	Baugewerbe	3.980	16.010	7.630	9.910	5.200	22.740	42.730
G	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	9.760	12.180	5.540	14.340	7.090	26.970	48.910
H	Verkehr u. Lagerei	7.240	7.260	4.380	4.550	4.250	13.180	27.680
I	Gastgewerbe	2.000	10.150	700	4.910	1.140	6.750	18.900
J	Information u. Kommunikation	4.150	4.850	1.300	5.620	2.970	9.890	18.890
K	Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	8.920	14.670	6.320	10.580	5.960	22.860	46.450
L	Grundstücks- u. Wohnungswesen	890	990	190	500	230	920	2.800
M	Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	5.400	11.220	3.840	8.290	6.050	18.180	34.800
N	Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	2.210	10.990	1.310	12.740	2.530	16.580	29.780
O	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	37.450	2.720	1.000	540	390	1.930	42.100
P	Erziehung u. Unterricht	1.310	1.830	440	610	270	1.320	4.460
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	16.490	7.550	4.440	5.570	2.670	12.680	36.720
R	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	800	640	250	390	120	760	2.200
S	Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	2.230	1.940	420	1.170	420	2.010	6.180
T	Priv. Haushalte mit Hauspersonal	550	4.610	240	400	100	740	5.900
U	Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	90	380	30	130	50	210	680
	Ohne Zuordnung	760	1.350	120	100	80	300	2.410
	Insgesamt	111.030	116.910	44.060	91.890	44.100	180.050	407.990

Quelle: IGSS

Berechnungen IBA / OIE

Die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen verbucht mit einem Plus von rund 2.630 Stellen den größten Zuwachs

Die abhängige Beschäftigung in Luxemburg hat zwischen 2016 und 2017 um 3,6% zugelegt. Die höchste Wachstumsrate ist bei den ansässigen Ausländern (4,6%) zu verzeichnen, gefolgt von den Grenzgängern (4%) und den Arbeitnehmern mit Luxemburger Nationalität (2%). In der Branchenbetrachtung gab es die größten Zuwächse in absoluten Zahlen bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+2.630 Stellen) und im Gesundheits- und Sozialwesen (+2.020 Stellen). Danach folgen die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+1.900 Stellen), das Baugewerbe (+1.620 Stellen) und die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+1.240 Stellen).

- **Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen:** Zwischen 2016 und 2017 ist die Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich um 9,7% (d.h. 2.630 Stellen) gestiegen. 58% der Stellen in diesem Bereich sind mit Grenzgängern besetzt. Von der positiven Beschäftigungsentwicklung in dieser Branche profitierten in erster Linie die Grenzgänger aus Frankreich (+11%) und die ansässigen Ausländer (+10%).

- ▶ *Gesundheits- und Sozialwesen:* Zwischen 2016 und 2017 ist die Branche um mehr als 2.000 Stellen gewachsen. Grenzänger aus allen Ländern profitieren hiervon (Deutsche: +4,5%; Franzosen +7,1% und Belgier: +6,4%). Diese positive Beschäftigungsentwicklung ist auch bei Ausländern (+5,2%) und bei den Einwohnern luxemburgischer Nationalität (+6%) in dieser Branche zu beobachten.
- ▶ *Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen:* diese Branche, die zwischen 2016 und 2017 von einer Zunahme um 1.900 Arbeitsplätzen gekennzeichnet war, beschäftigt vor allem ansässige Ausländer (11.200 Stellen). Sie waren die Hauptnutznießer dieses Anstiegs (+900 Stellen). Die französischen Grenzänger nehmen den zweiten Platz in diesem Sektor ein (8.290) und erlebten den zweithöchsten absoluten Anstieg (+450 Stellen).
- ▶ *Baugewerbe:* Zwischen 2016 und 2017 wurden im Baugewerbe 1.620 neue Verträge abgeschlossen (+3,9%). Die meisten neuen Beschäftigten kommen aus Frankreich (+870), die Zahl der französischen Grenzänger ist damit auch höher als die der Deutschen (rund 9.910 gegenüber 7.630) und die der Belgier (5.200 Personen). Für den betrachteten Zeitraum ist die Zahl der belgischen Grenzänger und der ansässigen Ausländer, die ebenfalls von der steigenden Beschäftigung profitieren konnten, vergleichbar (ca. 260 Personen).
- ▶ *Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen:* Die 1.240 neuen Stellen entsprechen einem Zuwachs von 2,7%. Der Großteil entfiel hierbei auf die ansässigen Ausländer (+780), gefolgt von den Grenzängern mit Wohnort in Frankreich (+310).

Verarbeitendes Gewerbe: weniger Luxemburger, mehr Grenzänger in Beschäftigung

Zwischen 2009 und 2017 sank die Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe um 3,4%, d. h. etwas mehr als 1.000 Personen. Seit 2015 ist jedoch eine Erholung der Beschäftigung in diesem Sektor zu verzeichnen. Zwischen 2016 und 2017 betraf der Anstieg 210 Arbeitsplätze. Er wird insbesondere durch die Situation der französischen Grenzänger (+240 Stellen) getragen, während die Zahl der Luxemburger in diesem Bereich um 150 Personen abnahm.

**Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer am Arbeitsort) in Luxemburg
nach Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) und Herkunftsgebieten 2016-2017
(jeweils zum 31.03., absolute Veränderung)**

Wirtschaftsbereich (NACE Rev. 2)	Ansässige		Grenzgänger				Insgesamt
	Lux.	Ausl.	Deutsch- land	France	Belgique	Insgesamt	
A Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	0	+30	0	+10	+20	+30	+60
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	-10	+30	+10	0	0	+10	+30
C Verarbeitendes Gewerbe	-150	+10	+50	+240	+60	+350	+210
D Energieversorgung	+20	+10	+20	0	+10	+30	+60
E Wasserversorgung; Entsorgung u. Ä.	+20	+10	0	+10	-10	0	+30
F Baugewerbe	+90	+250	+140	+870	+270	+1.280	+1.620
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	-90	+480	+180	+420	+160	+760	+1.150
H Verkehr u. Lagerei	+190	+450	+50	+270	-60	+260	+900
I Gastgewerbe	+80	+340	-10	+240	+80	+310	+730
J Information u. Kommunikation	-10	+500	+60	+300	+100	+460	+950
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	+40	+780	+130	+310	-20	+420	+1.240
L Grundstücks- u. Wohnungswesen	+40	+100	+10	+60	-10	+60	+200
M Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	+180	+900	+140	+450	+230	+820	+1.900
N Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	+140	+960	+90	+1.270	+170	+1.530	+2.630
O Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	+510	-20	-20	+30	+10	+20	+510
P Erziehung u. Unterricht	+80	+130	0	+70	+20	+90	+300
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	+930	+370	+190	+370	+160	+720	+2.020
R Kunst, Unterhaltung u. Erholung	+30	-10	-30	+30	0	0	+20
S Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	+220	+120	+60	-20	0	+40	+380
T Priv. Haushalte mit Hauspersonal	-10	+20	-10	+50	-10	+30	+40
U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	+10	+20	+10	+10	0	+20	+50
Ohne Zuordnung	-90	-340	-30	-250	-40	-320	-750
Insgesamt	+2.220	+5.140	+1.040	+4.740	+1.140	+6.920	+14.280

Quelle: IGSS

Berechnungen IBA / OIE

**Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer am Arbeitsort) in Luxemburg
nach Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) und Herkunftsgebieten 2016-2017
(jeweils zum 31.03., Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %)**

Wirtschaftsbereich (NACE Rev. 2)		Ansässige		Grenzgänger				Insgesamt
		Lux.	Ausl.	Deutsch- land	France	Belgique	Insgesamt	
A	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	0,0	+5,1	0,0	+12,5	+13,3	+7,9	+4,5
B	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	-16,7	+50,0	+33,3	0,0	0,0	+9,1	+13,0
C	Verarbeitendes Gewerbe	-3,1	+0,2	+0,9	+2,3	+1,4	+1,7	+0,7
D	Energieversorgung	+2,0	+7,1	+14,3	0,0	+20,0	+10,0	+4,2
E	Wasserversorgung; Entsorgung u. Ä.	+3,3	+4,8	0,0	+2,0	-12,5	0,0	+1,9
F	Baugewerbe	+2,3	+1,6	+1,9	+9,6	+5,5	+6,0	+3,9
G	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	-0,9	+4,1	+3,4	+3,0	+2,3	+2,9	+2,4
H	Verkehr u. Lagerei	+2,7	+6,6	+1,2	+6,3	-1,4	+2,0	+3,4
I	Gastgewerbe	+4,2	+3,5	-1,4	+5,1	+7,5	+4,8	+4,0
J	Information u. Kommunikation	-0,2	+11,5	+4,8	+5,6	+3,5	+4,9	+5,3
K	Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	+0,5	+5,6	+2,1	+3,0	-0,3	+1,9	+2,7
L	Grundstücks- u. Wohnungswesen	+4,7	+11,2	+5,6	+13,6	-4,2	+7,0	+7,7
M	Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	+3,4	+8,7	+3,8	+5,7	+4,0	+4,7	+5,8
N	Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	+6,8	+9,6	+7,4	+11,1	+7,2	+10,2	+9,7
O	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	+1,4	-0,7	-2,0	+5,9	+2,6	+1,0	+1,2
P	Erziehung u. Unterricht	+6,5	+7,6	0,0	+13,0	+8,0	+7,3	+7,2
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	+6,0	+5,2	+4,5	+7,1	+6,4	+6,0	+5,8
R	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	+3,9	-1,5	-10,7	+8,3	0,0	0,0	+0,9
S	Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	+10,9	+6,6	+16,7	-1,7	0,0	+2,0	+6,6
T	Priv. Haushalte mit Hauspersonal	-1,8	+0,4	-4,0	+14,3	-9,1	+4,2	+0,7
U	Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	+12,5	+5,6	+50,0	+8,3	0,0	+10,5	+7,9
	Ohne Zuordnung	-10,6	-20,1	-20,0	-71,4	-33,3	-51,6	-23,7
	Insgesamt	+2,0	+4,6	+2,4	+5,4	+2,7	+4,0	+3,6

Quelle: IGSS

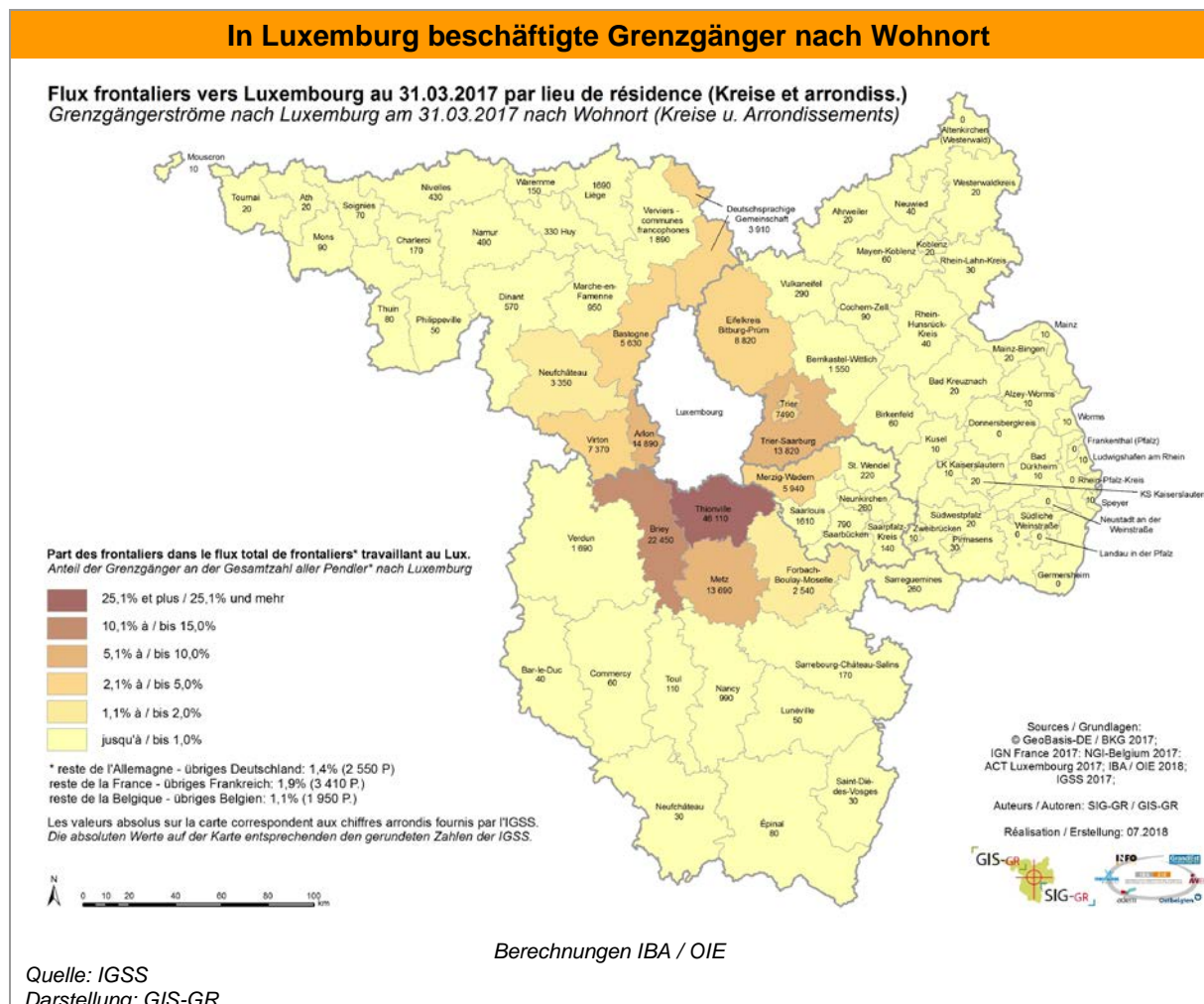
Berechnungen IBA / OIE

Grenzgänger leben überwiegend in Grenznähe zu Luxemburg

Die Betrachtung der unten stehenden Karte zeigt, dass die Wohnorte der Grenzgänger überwiegend nahe an den Grenzen des Großherzogtums liegen.

Das zeigt sich etwa in Frankreich, das für den größten Teil der Grenzgänger nach Luxemburg verantwortlich ist: 2017 hatten mehr als die Hälfte der in Luxemburg tätigen Grenzgänger aus Lothringen ihren Wohnsitz im Arrondissement Thionville (52% bzw. etwas mehr als 46.000 Grenzgänger). Ein weiteres Viertel dieser Beschäftigten lebt im ebenfalls an der Grenze gelegenen Arrondissement Briey, gefolgt von Metz (16%). Somit leben in diesen drei Arrondissements 93% der Lothringer, die sich entschieden haben, in Luxemburg zu arbeiten. In Belgien, dem Land mit der längsten Grenze zu Luxemburg (148 km; Deutschland 138 km; Frankreich 73 km), ist eine breitere Verteilung der Grenzgänger entlang der Grenze zu beobachten. Trotzdem konzentriert sich die größte Anzahl wallonischer Grenzgänger im Süden, im Arrondissement Arlon: 35% bzw. fast 15.000 Grenzgänger. Dieses Arrondissement liegt besonders nah an Luxemburg-Stadt und seiner Umgebung, wo der größte Teil der luxemburgischen Wirtschaftstätigkeit konzentriert ist, insbesondere aufgrund der Präsenz großer luxemburgischer

Arbeitgeber und europäischer Institutionen. Im Arrondissement Virton wohnen 18% der belgischen Grenz­gänger. Was die deutschen Grenz­gänger betrifft, von denen 94 % in Rheinland-Pfalz und im Saarland leben (den beiden einzigen deutschen Bundes­ländern, die eine Grenze zu Luxemburg teilen), so ist auch hier ersichtlich, dass diese Arbeitnehmer überwiegend grenznah wohnen. So wohnen 43% der in Rheinland-Pfalz lebenden Grenz­gänger im Kreis Trier-Saarburg (knapp 14.000 Grenz­gänger). Es folgt der Eifelkreis Bitburg-Prüm mit 27%. Auf saarländischer Seite schließlich leben zwei Drittel der in Luxemburg tätigen Grenz­gänger im Landkreis Merzig-Wadern (fast 6.000 Menschen). Der Landkreis Saarlouis ist mit einem Anteil von 18% das zweitwichtigste Wohngebiet der Grenz­gänger. Allgemein kann man sagen: Je weiter man sich von den Grenzen des Großherzogtums entfernt, desto geringer der Anteil der Grenz­gänger, die in diesen Gebieten leben.



Innerhalb von zwei Jahren deutliche Änderungen in der Altersstruktur der Grenz­gänger
 Die Altersstruktur der Grenz­gänger zeigt deutlich, dass der Großteil der Grenz­gänger zwischen 30 und 49 Jahren alt ist (61%). Nur rund 16 % sind unter 30 Jahren alt, der Anteil der unter 20-jährigen liegt bei 0,2%. Rund jeder Fünfte wird dahingegen in den nächsten 15 Jahren das Renteneintrittsalter erreichen.

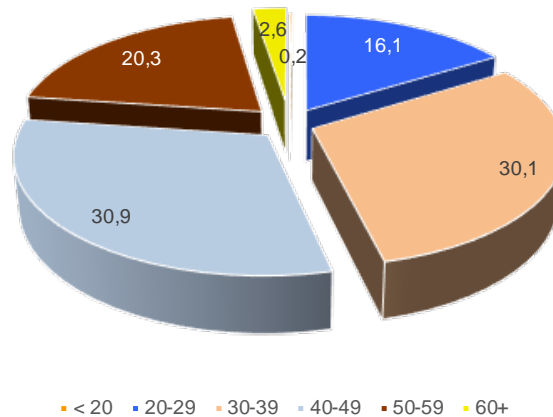
Einpendler nach Luxemburg nach Altersklassen (zum 31.03.) und Veränderung

	2012	2017	Entwicklung 2012–2017 (absolut)	Entwicklung 2012–2017 (in %)
< 20	260	280	+20	+7,7
20-29	26.990	28.920	+1.930	+7,2
30-39	51.100	54.110	+3.010	+5,9
40-49	51.510	55.620	+4.110	+8,0
50-59	23.960	36.520	+12.560	+52,4
60 und mehr	2.880	4.600	+1.720	+59,7
Total	156.700	180.050	+23.350	+14,9

* Quelle: IGSS

Die Betrachtung der letzten fünf Jahre zeigt eine sehr unterschiedliche Entwicklung der Altersgruppen unter den in Luxemburg beschäftigten Grenzgängern. Die Zahl der älteren Mitarbeiter steigt stark an, während die Zahl in den jüngeren Alterskategorien deutlich weniger dynamisch wächst. Innerhalb von fünf Jahren hat die Zahl der Menschen unter 20 Jahren praktisch stagniert, während die Zahl der Menschen zwischen 20 und 29 Jahren um fast 2.000 zugenommen hat. Der größte Anstieg ist in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen zu verzeichnen. Im Laufe des betrachteten Zeitraums wuchs diese Kategorie um 52,4% oder mehr als 12.500 Personen. Der höchste relative Anstieg ist bei den 60-Jährigen und Älteren zu bemerken (+59,7%), obwohl es sich um eine relativ kleine Zahl von Beschäftigten handelt (von 2.880 auf 4.600).

Aufteilung der in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger nach Alter 2017 (in %, zum 30.03.)



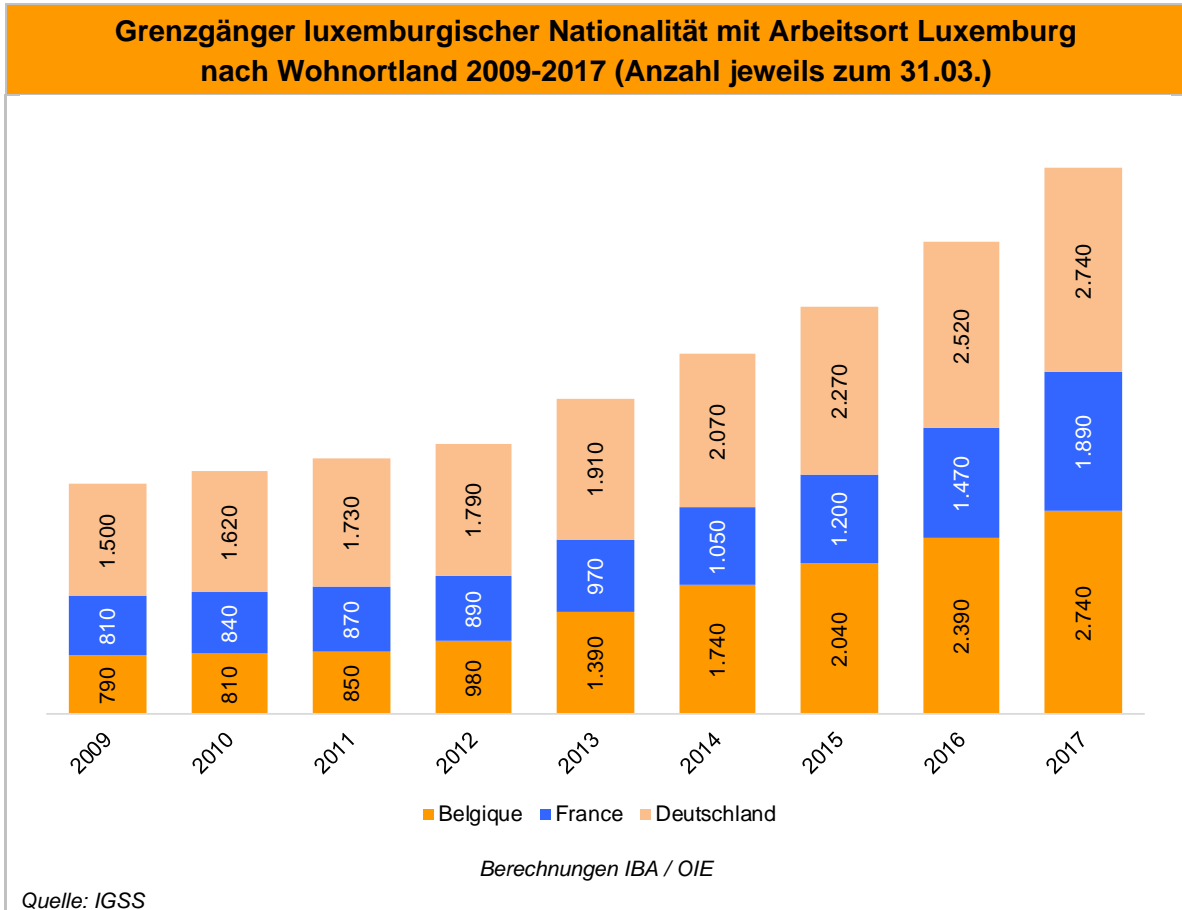
Berechnungen IBA / OIE

Quelle: IGSS

Anzahl der atypischen Grenzgänger steigt weiter an

Es gibt über 7.300 Grenzgänger luxemburgischer Nationalität, die in Deutschland, Belgien oder Frankreich leben, aber in Luxemburg arbeiten. Hierbei handelt es sich also um Personen, die Grenzgänger in ihrem eigenen Land sind. Insbesondere die Entwicklung der Immobilienpreise in Luxemburg veranlasst eine steigende Zahl von Arbeitnehmern mit luxemburgischer Nationalität zu dieser speziellen Form der Mobilität, bei der sie ihr Wohnortland ändern, nicht aber ihr Arbeitsland. Die größte Zahl von ihnen lebt in Deutschland und in Belgien, wobei die

Entwicklung in Deutschland am stärksten ausgeprägt ist: Zwischen 1999 und 2017 ist ihre Zahl um das 10-fache gestiegen. Im selben Zeitraum hat sich ihre Zahl in Belgien um das 6-fache und in Frankreich um das 5-fache erhöht. Die Tendenzen der letzten Jahre zeigen jedoch ein anderes Bild. Seit 2006 sind die Wachstumsraten für Belgien am höchsten und für Deutschland am niedrigsten. Zwischen 2016 und 2017 betrug der Anstieg 15% für Belgien, 29% für Frankreich und 9% für Deutschland.



3. Lothringen

Um die Entwicklung und Vergleichbarkeit der Auspendlerströme aus Lothringen in Richtung der anderen Teilregionen der Großregion darzustellen, wurde auf die Daten des INSEE zurückgegriffen. Was die Vorgehensweise betrifft, so ist darauf hinzuweisen, dass das INSEE im Jahr 2016 die Methode zur Ermittlung des lothringischen Grenzängervolumens für die deutschen Teilgebiete und für die Wallonie überarbeitete: Zunächst berechnet das INSEE auf der Grundlage der Volkszählung und je nach Zielland den Anteil der lothringischen Grenzängern an allen französischen Grenzängern; dieser Anteil wird anschließend auf die von der BA oder dem INAMI übermittelte exakte Zahl der französischen Grenzängern angewandt, um die Anzahl der lothringischen Grenzängern zu ermitteln. Was Luxemburg angeht, so sind die Daten zu den lothringischen Grenzängern direkt bei der IGSS verfügbar.

Die Entscheidung, den ermittelten Anteil der lothringischen Grenzängern auf die in den administrativen Quellen der BA oder des INAMI ausgewiesene Gesamtzahl anzuwenden, wurde aufgrund der Tatsache getroffen, dass die auf der Grundlage der Volkszählung ermittelten Daten des INSEE die Anzahl der lothringischen Auspendler zu niedrig ansetzen. Diese Abweichung beläuft sich auf ca. 5.000 Grenzängern – eine Zahl, die sich aus der Gegenüberstellung der folgenden Daten ergibt: 96.856 Grenzängern, die das INSEE meldet, und 102.210 Grenzängern, die aus der Zusammenfassung der Daten der BA, des INAMI und der IGSS resultieren.

Diese Abweichung beruht auf der Tatsache, dass es sich bei der französischen Volkszählung um eine Erhebung handelt, die auf den Angaben der Personen basiert, die zur Beantwortung eines Fragebogens aufgefordert werden, während die Daten in den anderen Teilgebieten aus administrativen Quellen stammen. Jede Quelle hat ihre Vorteile und Grenzen. Die Volkszählung bildet die Zahlen nur näherungsweise ab, liefert jedoch eine Vielzahl an soziodemografischen Informationen zur Charakterisierung der erwerbstätigen Bevölkerung. Die administrativen Daten sind dagegen unersetzlich, wenn es darum geht, die (nahezu) exakte Bevölkerungszahl zu bestimmen; sie liefern jedoch zumeist kaum soziodemografische Daten, um diese zu charakterisieren.

2007 pendelten 72% der lothringischen Grenzängern nach Luxemburg im Vergleich zu 80% im Jahr 2017

Auch im Jahr 2017 war Lothringen die Region, aus der die meisten Erwerbstätigen, die in andere Teilgebiete der Großregion pendeln, stammen, mit insgesamt 110.500 Auspendlern; das sind 53% der Grenzpendler dieses Kooperationsraums. Luxemburg zieht 80% dieser lothringischen Grenzpendler an (10 Jahre früher waren es 72%), gefolgt vom Saarland (14%), der Wallonie (4,8%) und von Rheinland-Pfalz (1,3%).

Die Entwicklung der lothringischen Grenzängern für den Zeitraum 2009-2017 zeigt, dass sich die in den letzten Jahren beobachteten Haupttrends fortsetzen.

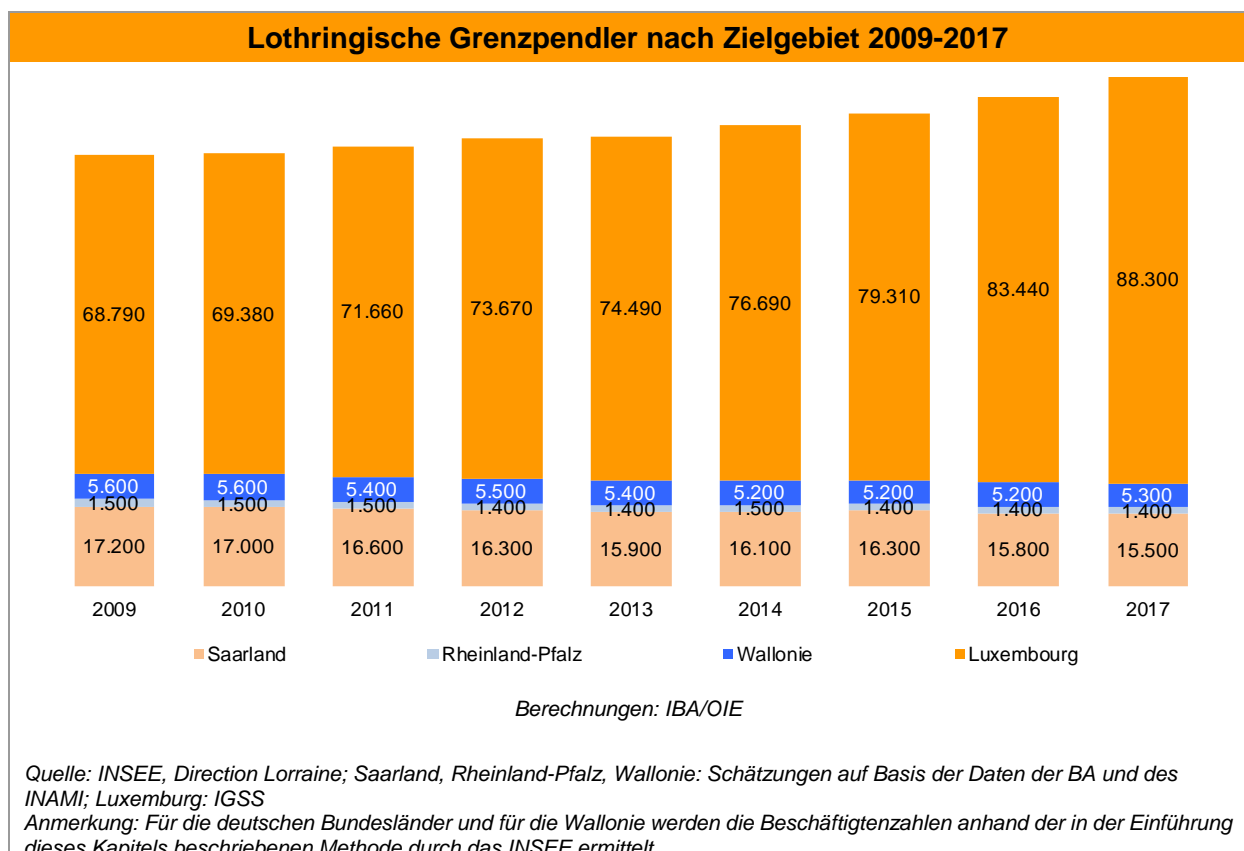
- ▶ Erstens: Tendenziell nahm der Grenzpendlerstrom während des gesamten Zeitraums zu und stieg von 77.500 Beschäftigten im Jahr 2002 auf 93.100 im Jahr 2009 und

110.500 im Jahr 2017 an, was einer durchschnittlichen jährlichen Veränderungsrate von +2,7% zwischen 2002 und 2009 und +2,2% zwischen 2009 und 2017 entspricht.

- ▶ Zweitens: der Schereneffekt setzt sich fort. Während Luxemburg im Zeitraum 2009-2017 immer mehr Grenzgänger anzieht (+28,4%), verlieren die anderen Teilregionen Grenzgänger: -5,4% nach Wallonien, -6,7% nach Rheinland-Pfalz und -9,9% ins Saarland.

Im Jahr 2017 machen Grenzgänger 44% der Gesamtbeschäftigung in Luxemburg aus – davon kommt die Hälfte aus Frankreich (51%). Zum Vergleich: Die Schweiz, die vor der Großregion den größten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt darstellt, weist 2017 mit geschätzten 6,3%¹⁴ eine deutlich geringere Abhängigkeit von der grenzüberschreitenden Beschäftigung auf. Die Franzosen stellten 55% der in der Schweiz beschäftigten Grenzgänger dar.

- ▶ Drittens: In den Jahren nach der Krise von 2008 weisen nur die Ströme Richtung Luxemburg eine Konstanz von Jahr zu Jahr aus, gekennzeichnet durch einen stetig größer werdenden jährlichen Anstieg (+1,1% zwischen 2012 und 2013, +3,0% zwischen 2013 und 2014, +3,4% zwischen 2014 und 2015, +5,2% zwischen 2015 und 2016 und +5,8% zwischen 2016 und 2017). Die anderen Teilregionen erleben zum Teil widersprüchliche Veränderungen von einem Jahr zum anderen, was eine übergreifende Analyse der Situation erschwert.



¹⁴ Gemäß den Statistiken des Bundesamtes für Statistik (www.bfs.admin.ch) zählt die Schweiz im Jahr ca. 315.000 Grenzgänger bei 5 Millionen Arbeitsplätzen.

Veränderung der Zahl der lothringischen Grenzpendler gegenüber dem Vorjahr in %

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TVAM*15	
										2002-2009	2009-2017
Saarland	-4,4	-1,2	-2,4	-1,8	-2,5	1,3	1,2	-3,1	-1,9	-2,1	-1,3
Rheinland-Pfalz	-6,3	0,0	0,0	-6,7	0,0	7,1	-6,7	0,0	0,0	-2,5	-0,8
Wallonie	3,7	0,0	-3,6	1,9	-1,8	-3,7	0,0	0,0	1,9	4,9	-0,7
Luxembourg	0,3	0,9	3,3	2,8	1,1	3,0	3,4	5,2	5,8	4,2	3,2
Gesamt	-0,6	0,4	1,8	1,8	0,3	2,4	2,7	3,6	4,4	2,7	2,2

Berechnungen: IBA/OIE

Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten der BA, des INAMI und der IGSS)

* TVAM: durchschnittliche jährliche Veränderungsquote

Anmerkung: Für die deutschen Bundesländer und die Wallonie werden die durchschnittlichen jährlichen Veränderungsquoten auf Basis der Beschäftigtenzahlen berechnet, die anhand der in der Einführung des Kapitels beschriebenen Methode durch das INSEE ermittelt wurden.

40% der Lothringer, die nach Deutschland pendeln, sind 50 Jahre oder älter

Die grenzüberschreitende Arbeit betrifft hauptsächlich Menschen in der Mitte ihrer Berufslaufbahn: Die Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen macht 61,5 % der Grenzgänger aus Lothringen aus, während diese Altersgruppe nur 49,9 % der lothringischen Nicht-Grenzgänger betrifft. Als Ergebnis der Überrepräsentation dieser mittleren Altersgruppe ist zu beobachten, dass der Anteil von Grenzgängern, die in einer Partnerschaft leben, im Vergleich zu den in Lothringen beschäftigten Arbeitnehmern höher ist (73,2% bzw. 68,2%).

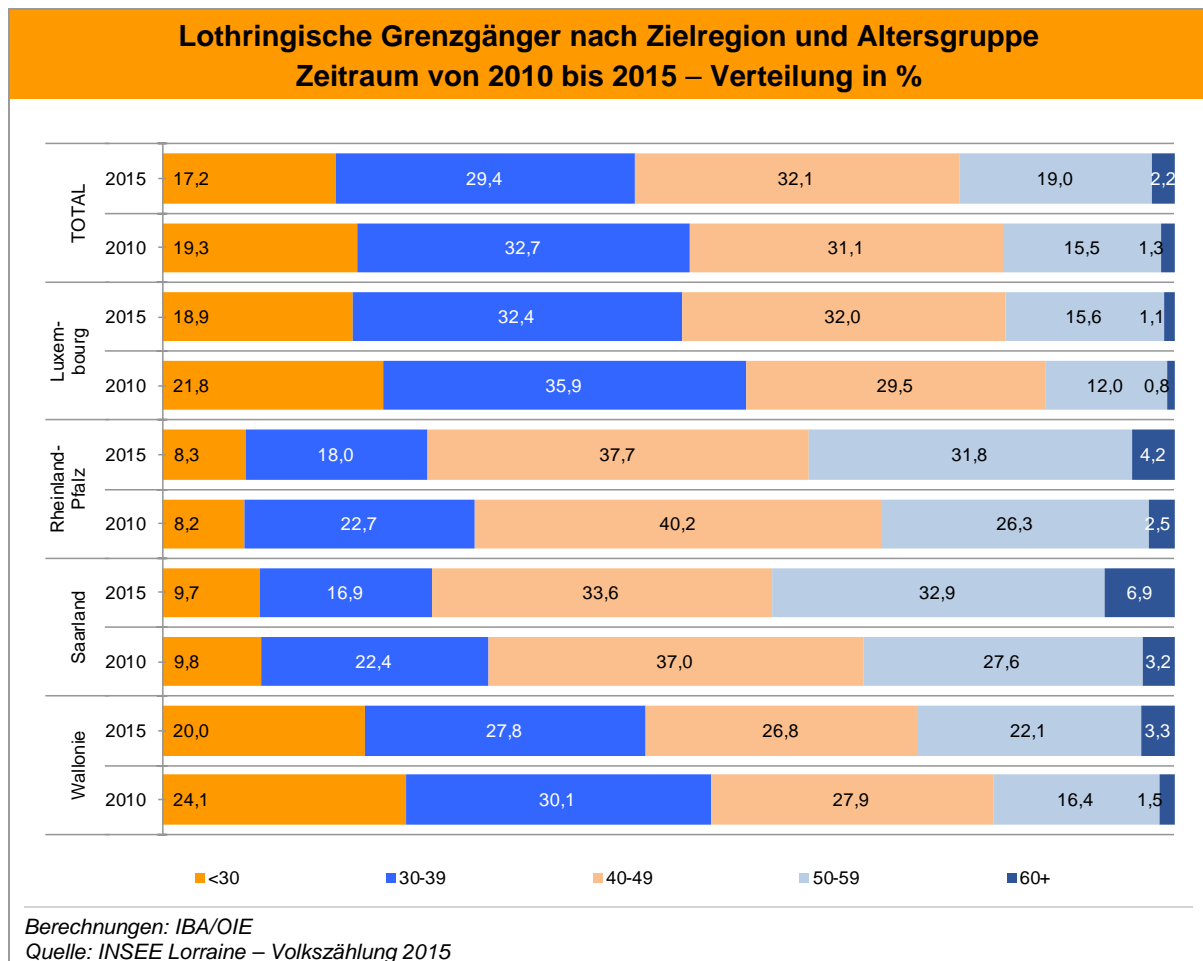
Auch die Grenzgänger bleiben vom Phänomen der Alterung nicht verschont: Zwischen 2010 und 2015 stieg der Anteil der über 50-Jährigen um 4,4 Prozentpunkte auf 21,2%. Laut INSEE-Daten ist der Anteil der 50-Jährigen Lothringer, die in den deutschen Teilregionen arbeiten, im Jahr 2015 am höchsten (39,5 %). Diese Situation ist typisch für einen nach wie vor stark auf industrielle Tätigkeiten ausgerichteten Produktionsapparat, in dem wenig junge Menschen eingestellt werden, was zur Verjüngung der Belegschaft beitragen würde. Im Einzelnen sind 36,1 bzw. 39,8% der lothringischen Grenzgänger, die nach Rheinland-Pfalz bzw. ins Saarland pendeln, älter als 50 Jahre alt. Zum Vergleich: diese Altersgruppe betrifft 25,4% der in die Wallonie pendelnden Lothringer, 16,7% der Grenzgänger nach Luxemburg und 29,4% der Nicht-Grenzgänger.

Die Aufnahme einer grenzüberschreitenden Beschäftigung stellt nach wie vor ein eher männliches Phänomen dar: 60,5% der Grenzpendler sind Männer, gegenüber 51% bei den lothringischen Nicht-Grenzgängern. Den größten Anteil weiblicher Grenzgänger (43,8%) weist die Wallonie auf, was mit den dort stark vertretenen Dienstleistungstätigkeiten im Bereich Gesundheit zusammenhängt, während ihr Anteil in Rheinland-Pfalz lediglich bei 30,7% liegt. Im Saarland und in Luxemburg erreichen sie einen Anteil von 39%.

Das Phänomen der „atypischen Grenzgänger“, also Arbeitnehmer, die in ihrem Heimatland arbeiten, aber in einem Nachbarstaat wohnen, ist vor allem in Richtung Saarland zu beobachten: „Nur“ 62,3% der lothringischen Einpendler sind französischer Nationalität (56,4% von Geburt

¹⁵ Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate, ausgedrückt in Prozent, über n Perioden (Jahre, Monate, Wochen usw.), wird durch die folgende Formel angegeben: $((\text{Endwert}/\text{Anfangswert})^{1/(\text{Jahr } n - \text{Jahr } 0)} - 1) * 100$

und weitere 5,8% durch Einbürgerung). Dieses Phänomen ist etwas weniger ausgeprägt in Richtung Rheinland-Pfalz (72,4%), Wallonie (73,3%) und Luxemburg (91,1%).



Von 1968 bis 2010: Ausweitung der tertiären Tätigkeiten anstatt Deindustrialisierung

Im Rückblick betrachtet ist die grenzüberschreitende Beschäftigung der Lothringer ein seit Langem bestehendes Phänomen, das bereits seit der französischen Volkszählung von 1968 deutlich zu beobachten ist. In dem genannten Jahr zählte man fast 7.000 Grenzgänger. Bis in die 1980er Jahre war Deutschland Ziel von zwei Dritteln dieser Grenzgänger, insbesondere aufgrund der Nähe der Produktionsstrukturen/-apparate, aber auch aufgrund der im Grenzgebiet herrschenden Mehrsprachigkeit und – ganz allgemein – der langjährigen gemeinsamen Geschichte.

Lange Zeit profitierte das lothringische Grenzgängerwesen von einer starken Tertiarisierung der Wirtschaft, jedoch einhergehend mit einer anhaltenden Zunahme der Arbeitsplätze in der Industrie, wenn auch in deutlich vermindertem Tempo. Zwischen 1968 und 1990 nahm die Zahl der Arbeitsplätze in der Industrie um +302% zu, zwischen 1990 und 2010 um +28%. Die Beschäftigung im tertiären Sektor nahm im Vergleich dazu im ersten Zeitraum um +503%, im zweiten Zeitraum um +402% zu.¹⁶

¹⁶ Quelle: INSEE, harmonisierte Daten der Volkszählung 1968-2010. Berechnungen: IBA

Klassischerweise werden vier Entwicklungsphasen der grenzüberschreitenden Beschäftigung unterschieden:¹⁷

- ▶ Zwischen 1968 und 1975 veranlassten die in Frankreich einsetzenden industriellen Umstrukturierungen zahlreiche Lothringer dazu, die Grenze zu überqueren, insbesondere in Richtung Deutschland, um eine ähnliche Arbeit auszuüben wie die, die sie auf französischer Seite verloren hatten. Zur gleichen Zeit beginnt Luxemburg mit der Diversifizierung seines Produktionsapparates: War es bisher noch auf industrielle Aktivitäten (Eisen- und Stahlindustrie) ausgerichtet, wendet es sich nun den Aktivitäten des tertiären Sektors zu (insbesondere Finanz- und Bankaktivitäten), mit einer Politik, die für ausländische Anleger attraktiv ist.
- ▶ Zwischen 1975 und 1982 sind auch der deutsche und luxemburgische Industriesektor von Umstrukturierungen betroffen. Die Aufnahmekapazität dieser Länder für Grenzgänger entwickelt sich nur moderat.

Von 1982 bis 1990 steigt die Zahl der lothringischen Grenzgänger wieder an – in Richtung Deutschland, vor allem aber in Richtung Luxemburg, das von der zuvor eingeleiteten Tertiärisierung seiner Wirtschaft in vollem Umfang profitiert. Die grenzüberschreitende Beschäftigung in Luxemburg nimmt von da an kontinuierlich zu, um den Bedarf an Arbeitskräften zu decken, der allein durch die ansässige Bevölkerung Luxemburgs nicht mehr gesichert werden kann.

- ▶ Zwischen 1990 und 2010 verdreifachte sich die Zahl der Auspendler, hauptsächlich in Richtung Luxemburg und zugunsten des tertiären Sektors (Zunahme der Arbeitsplätze um +570% zwischen 1990 und 2010, gegenüber einem Anstieg in der Industrie um +100%). Was die Zahl der Grenzgänger nach Luxemburg betrifft, so übersteigt diese seit Anfang 2000 die Zahl der Grenzgänger nach Deutschland.¹⁸ In den 1990er Jahren hat sich auch der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt Lothringen-Wallonie herausgebildet, zunächst zu fast gleichen Teilen in der Industrie und im tertiären Sektor (jeweils fast 40% der Arbeitsplätze) und 2010 zugunsten des tertiären Sektors (59%).

Das Verarbeitende Gewerbe: Wichtigster Arbeitgeber der lothringischen Grenzgänger

Nach der Systematik der Wirtschaftszweige in 21 Abschnitten ist das Verarbeitende Gewerbe im Jahr 2015 mit 18,7% der Beschäftigten der wichtigste Arbeitgebersektor für lothringische Grenzgänger. Im Einzelnen sind es insbesondere die Metallurgie und die Herstellung von Metallprodukten, die die meisten Grenzgänger beschäftigen (31,0%). Es folgen der Fahrzeugbau (16,4%), die Gummi- und Kunststoffindustrie (16,0%) und die Lebensmittelindustrie (12,0%).

Weiterhin nach der Systematik der Wirtschaftszweige in 21 Abschnitten sind die nächstwichtigsten Beschäftigungsbereiche der lothringischen Grenzgänger der Handel und die Instand-

¹⁷ Vgl. Belkacem, Rachid / Borsenberger, Monique / Pigeron-Piroth, Isabelle: Les travailleurs frontaliers lorrains, Travail et Emploi, n°106, avril-juin 2006. Die Betrachtungszeiträume sind bedingt durch die Daten der Volkszählungen (1968, 1975, 1982, 1990, 1999 et 2010) und nicht durch ökonomische Entwicklungen.

¹⁸ Aktualisierung IBA, harmonisierte Daten der Volkszählung 1968-2010

haltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16,1%), die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (10,2%), die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen¹⁹ (9%) und das Baugewerbe (8,8%). In diesen fünf wichtigsten Sektoren arbeiten fast 2 von 3 Grenzgängern (62,8%).

Je nach Teilregion unterscheidet sich das Gewicht dieser fünf Sektoren erheblich: Sie stellen 79,5% der Arbeitsplätze in Rheinland-Pfalz dar, 71,3% im Saarland, 64,0% in Wallonien und 60,6% in Luxemburg. In den beiden letztgenannten Regionen stellt der Rückgriff auf Grenzgängerbeschäftigung in größerem Umfang ein neueres Phänomen dar als in den deutschen Ländern, und die betroffenen Wirtschaftszweige sind stärker auf den tertiären Sektor ausgerichtet.

Die Aufgliederung der Wirtschaftszweige nach Teilregionen zeigt unterschiedliche berufliche Profile:

- **Luxemburg** hebt sich durch das Gewicht der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (12,6%) ab – ein Wirtschaftsbereich, der in den anderen Teilgebieten nicht als einer der Hauptarbeitgeber erscheint (unter 3%) – sowie durch das Gewicht der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (9,9%), einschließlich insbesondere der Tätigkeiten von Zeitarbeitsfirmen und Reinigungsunternehmen. Mit mehr als 9.600 Grenzgängern macht das Verarbeitende Gewerbe jedoch nur 12,9% aller Pendler aus.

Im Zusammenhang mit diesen Wirtschaftszweigen gehören zu den wichtigsten Berufen bei den Grenzgängern Bank- und Versicherungsangestellte (4,1%), Buchhaltungsangestellte (3,8%), Führungskräfte in den Bereichen Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Finanzdienstleistungen (3,4%) und Reinigungskräfte (3,4%). Es sei jedoch daran erinnert, dass die größte Besonderheit der grenzüberschreitenden Arbeit in Richtung Luxemburg im statistischen Sinne des Begriffs mit den Tätigkeiten der europäischen Institutionen verbunden ist (in der Tabelle als exterritoriale Tätigkeiten bezeichnet), obwohl es sich um ein kleines Beschäftigungsvolumen (482 Personen) handelt.

- In Richtung **Rheinland-Pfalz** beschäftigt das Verarbeitende Gewerbe einen von zwei Grenzgängern (51,3%). In der Branche sind die Metallurgie und die Herstellung von Metallprodukten sowie der Maschinenbau am wichtigsten für die Beschäftigung (31,1% bzw. 25,8% der Beschäftigten). Auch der Handel und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sind mit 20,4% der lothringischen Grenzgänger gut vertreten. Verkäufer ist auch einer der Hauptberufe (6,0%), gefolgt von den Facharbeitern²⁰ in der Industrie

¹⁹ Laut INSEE umfasst diese Kategorie verschiedene Aktivitäten zur Unterstützung der allgemeinen Tätigkeiten von Unternehmen, wie z. B. die Vermietung von beweglichen Sachen, die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (insbesondere Zeitarbeitsfirmen), Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen, Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien (kaufmännischer Bereich), Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (insbesondere Reinigung) und die Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen. Diese Aktivitäten unterscheiden sich von denen der Kategorie M (Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen), da ihr Hauptzweck nicht im Transfer von speziellen Kenntnissen liegt.

²⁰ Die präsentierten Daten werden entsprechend der französischen Nomenklatur der Berufsgruppen (Nomenclature des Familles professionnelles) wiedergegeben, die 87 Berufsgruppen (FAP 2009) umfasst. Diese Nomenklatur unterscheidet die Berufe entsprechend ihrem Qualifikationsniveau nach sieben Kategorien, darunter insbesondere die „manœuvres et ouvriers non qualifiés“ (ungelernte Arbeiter), die „ouvriers qualifiés et ouvriers hautement qualifiés“ (Facharbeiter und besonders hoch qualifizierte Arbeiter) oder auch die „employés non

(OQ), wie Metallzerspanern und Metallverformern (jeweils 5,5%), Facharbeitern im Maschinenwesen (5,5%) und ungelerten Arbeitern in der Prozessindustrie (5,5%).

- ▶ In Richtung **Saarland** ist ebenfalls das Verarbeitende Gewerbe mit 39,2% der Grenzgänger der Hauptarbeitgeber. Insbesondere der Fahrzeugbau beschäftigt Grenzgänger aus Lothringen (fast ein Drittel der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe), was mit der Niederlassung von Peugeot in Saarbrücken oder Ford in Saarlouis (Saarland) zusammenhängt. Auch der Handel und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sind gut vertreten (18,1%). Die Hauptberufe sind somit Facharbeiter für Mechanik (6,4%), Facharbeiter in der Prozessindustrie (5,2%) oder Verkäufer (5,2%).
- ▶ In der **Wallonie** beschäftigt das Verarbeitende Gewerbe 29,6% der lothringischen Grenzgänger. Im Einzelnen machen die Aktivitäten der Holz-, Papier- und Druckindustrie sowie der Lebensmittel- und Getränkeindustrie (zurückzuführen auf die Niederlassung des Unternehmens Ferrero in Arlon) jeweils 30% der Arbeitsplätze im Verarbeitenden Gewerbe aus. Die lothringischen Grenzgänger sind in diesem Bereich am häufigsten tätig als ungelernete Arbeiter und Facharbeiter in der Prozessindustrie (8,2% bzw. 7,1% der Beschäftigten) sowie als ungelernete Arbeiter im Bereich Lager und Transport (4,4%). Auch das Gesundheits- und Sozialwesen zählt mit 15% der beschäftigten Grenzgänger zu den wichtigsten Arbeitgebern; dieser Anteil ist zwei- bis dreimal so hoch wie bei den Grenzgängerströmen in die anderen Teilgebiete. Die Attraktivität des Gesundheitszentrums von Arlon erklärt, warum der Beruf des Krankenpflegers zu den am häufigsten ausgeübten Berufen zählt (5,3%).

qualifiés et employés qualifiés“ (Hilfsangestellte und Fachangestellte). Diese Nomenklatur ist an die Nomenklatur der Berufe und sozialen Gruppen (Nomenclature des Professions et Catégories Sociales/PCS) angelehnt, die vom INSEE im Rahmen des Zensus verwendet wird, um die abgegebenen Antworten der erfassten Personen zu kodieren. Achtung: Um das Prinzip der Gleichheit vor dem Gesetz umzusetzen, haben Luxemburg und Belgien den „statut unique“ (Einheitsstatus) in ihre Gesetzgebung aufgenommen, der die Unterscheidung zwischen dem Arbeiter- und Angestelltenstatus aufhebt. Diese Reform, die am 1. Januar 2009 in Luxemburg und am 1. Januar 2014 in Belgien verabschiedet wurde, führt dazu, dass in den von diesen Ländern bereitgestellten Statistiken keine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern mehr möglich ist.

Lothringische Grenzgänger nach Wirtschaftsabschnitten und Zielgebieten

Wirtschaftsabschnitte (NAF 21)	Luxembourg		Rheinland-Pfalz		Saarland		Wallonie	
	Grenzgänger aus Lothringen	%	Grenzgänger aus Lothringen	%	Grenzgänger aus Lothringen	%	Grenzgänger aus Lothringen	%
A Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	69	0,1	-	-	33	0,2	19	0,4
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	82	0,1	-	-	29	0,2	-	-
C Verarbeitendes Gewerbe	9636	12,9	714	51,3	6337	39,2	1401	29,6
D Energieversorgung	179	0,2	-	-	47	0,3	-	0,0
E Wasserversorgung; Ent- sorgung u. Ä.	496	0,7	18	1,3	125	0,8	51	1,1
F Baugewerbe	7293	9,8	73	5,3	859	5,3	316	6,7
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahr- zeugen	11455	15,4	284	20,4	2930	18,1	949	20,0
H Verkehr u. Lagerei	3833	5,1	27	1,9	759	4,7	197	4,2
I Gastgewerbe	4020	5,4	30	2,2	386	2,4	120	2,5
J Information u. Kommuni- kation	4216	5,7	31	2,2	330	2,0	21	0,4
K Finanz- u. Versiche- rungsdienstleistungen	9375	12,6	s	s	417	2,6	41	0,9
L Grundstücks- u. Wohnungswesen	443	0,6	-	-	87	0,5	s	s
M Freiberufliche, wissen- schaftliche u. technische Dienstleistungen	6945	9,3	22	1,6	547	3,4	61	1,3
N Erbringung v. sonst. wirt- schaftlichen Dienstleis- tungen	7392	9,9	28	2,0	993	6,1	323	6,8
O Öffentl. Verwaltung, Ver- teidigung; Sozialversiche- rung	1228	1,6	43	3,1	378	2,3	97	2,0
P Erziehung u. Unterricht	778	1,0	38	2,7	345	2,1	244	5,1
Q Gesundheits- u. Sozial- wesen	4911	6,6	70	5,0	1211	7,5	710	15,0
R Kunst, Unterhaltung u. Erholung	444	0,6	-	-	134	0,8	33	0,7
S Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	1200	1,6	s	s	200	1,2	127	2,7
T Private Haushalte mit Hauspersonal	64	0,1	-	-	19	0,1	s	s
U Exterritoriale Organisati- onen u. Körperschaften	482	0,6	-	-	17	0,1	s	s
GESAMT	74.543	100	1.392	100	16.185	100	4.736	100
Gesamtsumme der 5 größten Wirtschafts- abschnitte	45.151	60,6	1.184	85,1	12.331	76,2	3.699,1	78,1

Quelle: INSEE Lorraine – Volkszählung 2015

s: Anwendung des Statistikgeheimnisses (< 16 Personen)

Lothringische Grenzgänger nach Berufsgruppen und Zielgebieten

Berufsgruppen (FAP 87)		Luxembourg		Rheinland-Pfalz		Saarland		Wallonie	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
D1Z	Facharbeiter Metallbearbeitung	430	0,6	76	5,5	286	1,8	16	0,3
D2Z	Facharbeiter Metallverformung	487	0,7	77	5,5	266	1,6	52	1,1
D3Z	Ungelernte Arbeiter Maschinenwesen	816	1,1	67	4,8	1037	6,4	96	2,0
D4Z	Facharbeiter Maschinenwesen	276	0,4	77	5,5	643	4,0	17	0,4
E0Z	Ungelernte Arbeiter Prozessindustrie	1367	1,8	76	5,5	834	5,2	387	8,2
E1Z	Facharbeiter Prozessindustrie	1568	2,1	67	4,8	618	3,8	337	7,1
J1Z	Ungelernte Arbeiter Lagerarbeit	1748	2,3	70	5,0	480	3,0	207	4,4
L1Z	Buchhaltungsangestellte	2831	3,8	-	-	167	1,0	43	0,9
L5Z	Führungskräfte Verwaltung, Buchhaltung und Finanz- dienstleistungen	2513	3,4	s	s	217	1,3	14	0,3
Q0Z	Versicherungs- und Bankangestellte	3051	4,1	s	s	224	1,4	33	0,7
R1Z	Verkäufer	2798	3,8	84	6,0	836	5,2	318	6,7
T4Z	Reinigungskräfte	2555	3,4	s	s	686	4,2	201	4,2
V1Z	Pflegepersonal und Hebammen	1708	2,3	19	1,4	263	1,6	253	5,3
	Andere Berufsgruppen	52361	70,2	515	37,0	9623	59,5	2560	54,1
	Gesamt	74.543	100,0	1.392	100,0	16.185	100,0	4.736	100,0
	Gesamtsumme der 5 größten Berufsgruppen	13.749	18,4	390	28,0	4.037	24,9	1.502	31,7

Quelle: INSEE Lorraine – Volkszählung 2015

s: Anwendung des Statistikgeheimnisses (< 16 Personen)

4. Rheinland-Pfalz und Saarland

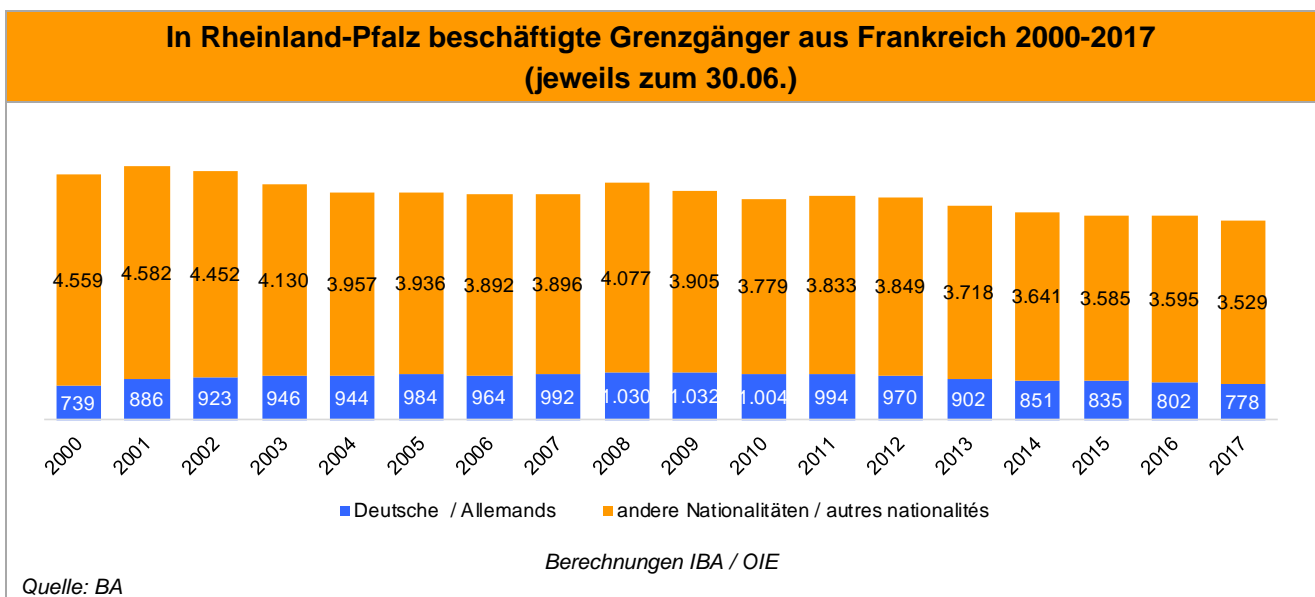
In die beiden deutschen Teilgebiete der Großregion pendelten Mitte 2017 insgesamt fast 22.000 Grenz­gänger aus den Nachbarregionen ein – der Großteil davon wohnte in Frankreich. Demgegenüber steht ein Auspendlerstrom von Arbeitskräften aus den beiden Bundesländern von mehr als 40.000 Personen nach Luxemburg. Das Saarland weist dabei noch immer einen positiven Grenz­gänger­saldo auf – trotz einer wachsenden Zahl an Saarländern, die in Luxemburg beschäftigt sind. In Rheinland-Pfalz hingegen sind die Auspendelbewegungen wesentlich bedeutender als die Einpendlerströme. Die kontinuierlich wachsende Zahl an Rheinland-Pfälzern, die aufgrund der geografischen Lage und der Arbeitskräftenachfrage im Großherzogtum arbeiten, ist quantitativ weitaus bedeutsamer als im Saarland. Der Einpendlerstrom aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz bewegt sich im Vergleich zum Saarland wiederum auf einem relativ niedrigen quantitativen Niveau und entwickelt sich seit einigen Jahren tendenziell rückläufig.

4.1 Einpendler aus Frankreich

4.1.1 Rheinland-Pfalz

Einpendlerstrom aus Frankreich im Jahr 2017 weiterhin rückläufig

Im Jahr 2015 pendelten 4.308 Erwerbstätige aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz. Der Einpendlerstrom entwickelt sich seit 2001 tendenziell rückläufig, auch wenn 2008 ein sprunghafter Anstieg (+4,5%) und im Jahr 2011 ein leichter Zuwachs von 1% festzustellen waren. Seit 2012 war die Zahl der Menschen aus Frankreich, die zum Arbeiten nach Rheinland-Pfalz pendeln, dann auch wieder rückläufig; zwischen 2012 und 2017 sank ihre Anzahl um circa 500 Personen. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zahl der Grenz­gänger um 90 Personen abgenommen, davon hatten 24 die deutsche Nationalität. Auch in den kommenden Jahren ist eine Fortsetzung des bisherigen Trends anzunehmen.



**In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Nationalität
2007-2017 (jeweils zum 30.06.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Insgesamt	+0,7	+4,5	-3,4	-3,1	+0,9	-0,2	-4,1	-2,8	-1,6	-0,5	-2,0
Deutsche	+2,9	+3,8	+0,2	-2,7	-1,0	-2,4	-7,0	-5,7	-1,9	-4,0	-3,0
andere Nationalitäten	+0,1	+4,6	-4,2	-3,2	+1,4	+0,4	-3,4	-2,1	-1,5	+0,3	-1,8

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

Atypische Grenzgänger federn rückläufigen Einpendlerstrom aus Frankreich leicht ab

Der Grenzgängerstrom aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz ist seit 2001 insgesamt rückläufig (-21,2%). Die Betrachtung nach Nationalität zeigt, dass der Rückgang bei den Franzosen mit 23% weitaus stärker war als bei den sogenannten atypischen Grenzgängern deutscher Nationalität (-12,2%). Mitte 2015 betrug deren Zahl 778 Personen – somit war fast jeder fünfte Arbeitnehmer, der von Frankreich nach Rheinland-Pfalz einpendelte, ein Deutscher (18%). Im Jahr 2001 lag der Anteil der atypischen Grenzgänger bei 16,2%. Im Zuge der unmittelbaren Folgen der Krise in den Jahren 2009/2010 ließ sich eine unterschiedliche Entwicklung beider Pendlergruppen beobachten: Die Veränderungsquoten gegenüber dem Vorjahr brachen bei den Grenzgängern mit deutscher Nationalität weniger spürbar ein als bei den Einpendlern anderer Nationalitäten.

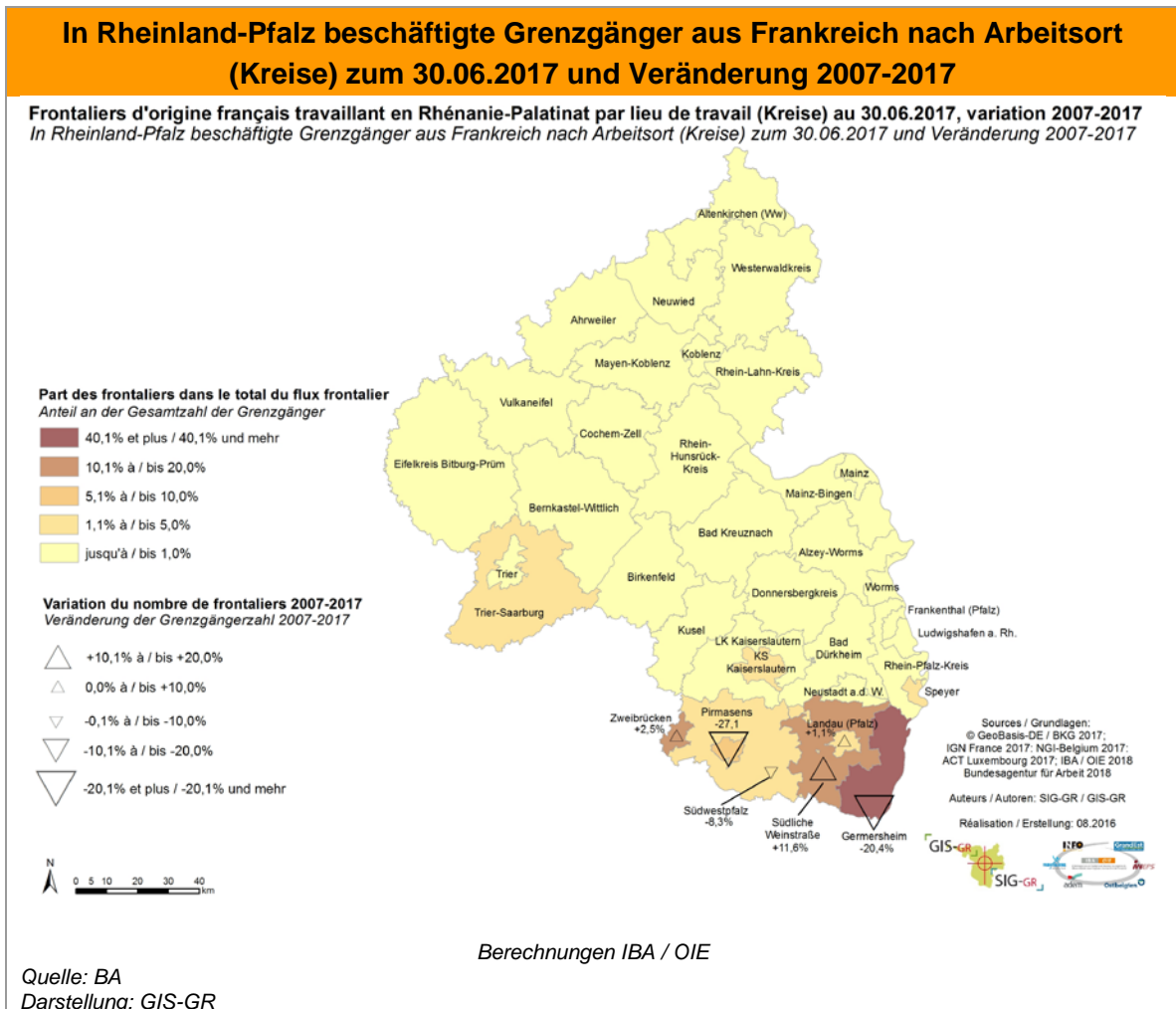
Die Hälfte der Einpendler aus Frankreich arbeitet im Kreis Germersheim

Die rückläufige Entwicklung des Einpendlerstroms aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz dürfte auf die räumliche Konzentration der französischen Einpendler im grenznahen Germersheim zurückzuführen sein. Der Landkreis ist als Industriehochburg und Standort eines der weltweit größten Lkw-Montagewerke der Daimler AG (Mercedes Benz) in Wörth am Rhein ein besonderer Beschäftigungsschwerpunkt, welcher einem nicht unerheblichen Anteil an französischen Einpendlern (insbesondere aus dem Elsass) seit den 1970er Jahren Beschäftigung gibt. Mit der Ansiedlung von Daimler-Benz und der Mobil-Oil-Raffinerie wurde damals ein Standort mit ca. 12.000 Arbeitsplätzen geschaffen. Anfang der 1980er Jahre kamen die bei Daimler-Benz beschäftigten französischen Grenzgänger vor allem aus Gemeinden der elsässischen Kantone Wissembourg, Haguenau, Bischwiller, Niederbronn, Lauterbourg und Sultz-sous-Forêts.²¹ Der Landkreis bietet derzeit rund der Hälfte aller französischen Grenzgänger in Rheinland-Pfalz einen Arbeitsplatz (48%). Diese Arbeitsplätze sind stark abhängig vom Konjunkturverlauf der Nutzfahrzeugbranche, die nach einem ausgesprochenen Boomjahr 2008 von der anschließenden Wirtschaftskrise weltweit mit am stärksten betroffen war.

Betrachtet man jedoch die letzten zehn Jahre, ist ein weit überdurchschnittlicher Abbau der Grenzgängerbeschäftigung im Kreis Germersheim auszumachen (-530 Arbeitsplätze bzw. -20%; im Vergleich Rheinland-Pfalz 2007-2017: -12%). Nur Pirmasens war mit einem Rückgang von -27% verhältnismäßig noch stärker betroffen. Neben Germersheim arbeitet ein relativ großer Anteil der französischen Einpendler in Zweibrücken (16%). Bedeutsame Arbeitgeber

²¹ Vgl. Maier, Jörg / Troeger-Weiss, Gabi: Die Bedeutung der Grenzgänger für die Regional- und Wirtschaftsstruktur am Oberrhein. In: Maier, Jörg / Wackermann, Gabriel (Hg.): Frankreich. Ein regionalgeographischer Überblick. (Wissenschaftliche Länderkunden, Bd. 35), Darmstadt, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1990, S. 271-287

in Zweibrücken sind dort angesiedelte Maschinenbauunternehmen wie Terex und John Deere mit 1.700 (*Stand Mitte 2018*) bzw. 1.100 Beschäftigten insgesamt (*2015*).

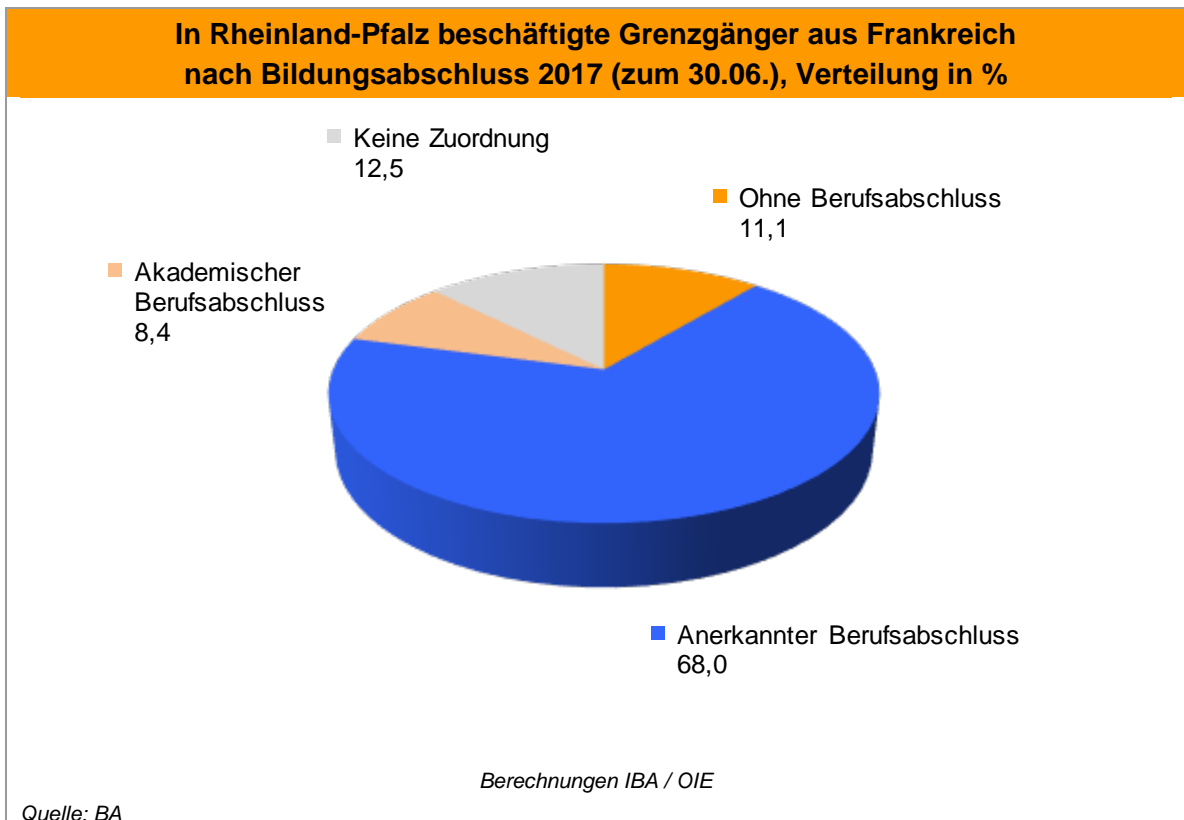
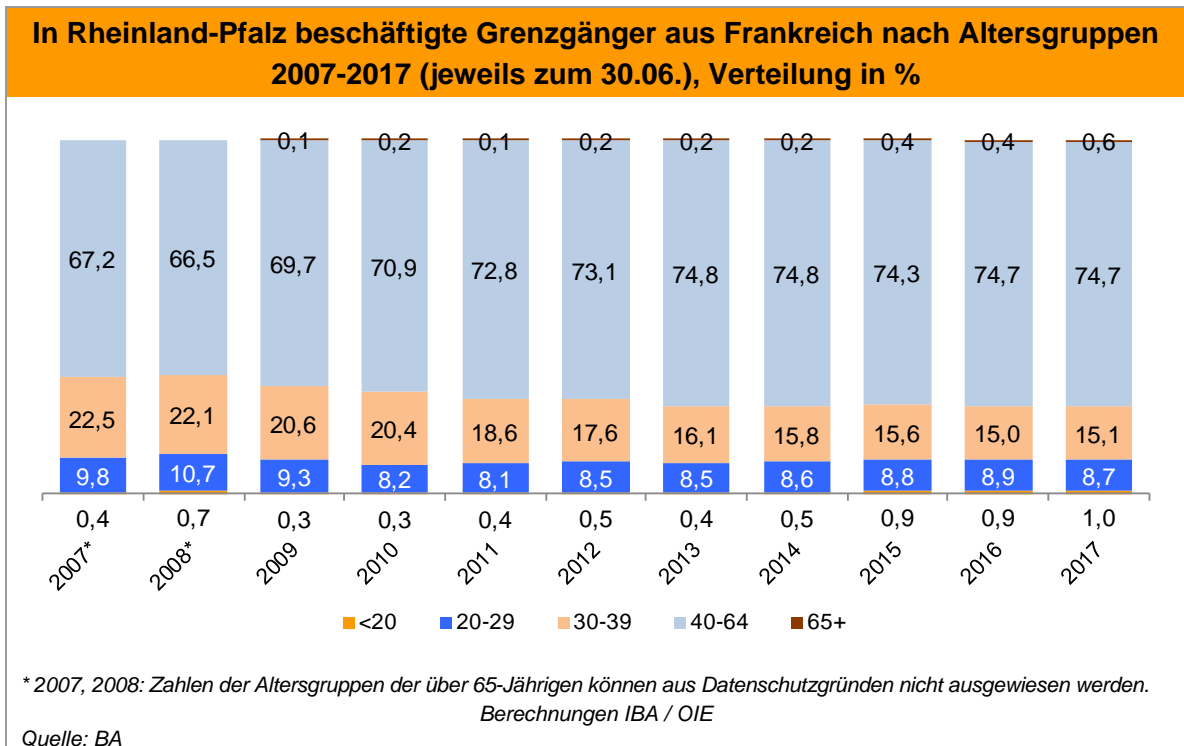


	Grenzgängerzahl 2017
Rheinland-Pfalz	4.308
Germersheim	2.069
Zweibrücken, kreisfreie Stadt	668
Südliche Weinstraße	490
Pirmasens, kreisfreie Stadt	285
Landau in der Pfalz, kr.f. St.	189
Südwestpfalz	166
Trier-Saarburg	57
Speyer, kreisfreie Stadt	52
Kaiserslautern, kreisfr. Stadt	47
<i>autres/übrige Kreise</i>	276

Drei Viertel der Grenzgänger aus Frankreich sind über 40 Jahre alt

Unter den nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Grenzgängern aus Frankreich sind die mittleren und älteren Altersgruppen besonders häufig vertreten. Im Jahr 2017 waren drei Viertel der Pendler über 40 Jahre alt. Im Jahr 2005 lag deren Anteil noch bei lediglich 63%. Die Zahl der

unter 30-jährigen aus Frankreich ist seit 2007 hingegen um 17% zurückgegangen. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt somit, dass die Einpendler aus Frankreich zwischen 2007 und 2017 statistisch gealtert sind.



Überwiegend Fachkräfte pendeln aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz

Drei Viertel der aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Arbeitskräfte haben mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung, wozu die Einpendler mit einem akademischen Abschluss lediglich einen Wert von 8% beisteuern. Es zeigt sich also, dass hier in erster Linie Fachkräfte pendeln. Jeder zehnte grenzüberschreitende Arbeitnehmer arbeitet hingegen als angelernter Arbeiter ohne Berufsausbildung. Der in der amtlichen Statistik ausgewiesene Anteil derjenigen, über die keine Informationen zum Qualifikationsniveau vorliegen, kann auf strukturelle Unterschiede des deutschen und französischen (Aus-)Bildungswesens zurückgeführt werden, die trotz zahlreicher Initiativen auf deutsch-französischer oder europäischer Ebene Probleme der Gleichwertigkeitsanerkennung und/oder der statistischen Klassifizierung nach sich ziehen. Seit 2007 hat sich der Anteil dieser Kategorie von Jahr zu Jahr erhöht. 2007 liegt er bei nur 3,5 % gegenüber 12,5 % im Jahr 2017, was dazu führt, dass die Analyse etwas verzerrt wird, wenn man versucht festzustellen, ob sich das Qualifikationsniveau der Grenzgänger erhöht hat. Jedenfalls ist im Zeitraum 2007-2017 ein deutlicher Rückgang der Zahl der ungelerten Grenzgänger von 714 auf 478 und ein Anstieg der Zahl der Hochschulabsolventen (von 302 auf 361) zu verzeichnen.

Großteil an Grenzgängern aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe

Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz bildete Mitte 2017 das Verarbeitende Gewerbe die Wirtschaftsbranche mit dem höchsten Beschäftigungsanteil (23%). Dies gilt erst recht für die Grenzgänger aus Frankreich, von denen 2017 61% in dieser Branche tätig waren. Der Sektor „Handel; Reparatur von Kraftfahrzeugen“ stellt mit einem Anteil von 9% den zweitgrößten Beschäftigungssektor für französische Grenzgänger dar.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl an Grenzgängern im Verarbeitenden Gewerbe relativ stark um 109 Personen bzw. 4% zurückgegangen (Rückgang alle Branchen: -2%). Die Vorjahresveränderung in den anderen Branchen betrifft nur sehr geringe Fallzahlen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Rheinland-Pfalz und Einpendler aus Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten (NACE Rev. 2) am 30.06.2017

Wirtschaftsabschnitte (NACE Rev. 2)		Sv-pflichtig Besch. insgesamt		Grenzgänger aus Frankreich		Grenzgänger nach Nationalität			
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl Deutsche	%	Anzahl anderer Nationalität	%
A	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	13.483	1,0	35	0,8	6	0,8	29	0,8
B	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	3.131	0,2	20	0,5	6	0,8	14	0,4
C	Verarbeitendes Gewerbe	318.625	22,9	2632	61,1	275	35,3	2357	66,8
D	Energieversorgung	9.028	0,7	0		0		0	
E	Wasserversorgung; Entsorgung u. Ä.	10.909	0,8	9		3		6	
F	Baugewerbe	88.002	6,3	164	3,8	29	3,7	135	3,8
G	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	192.153	13,8	455	10,6	137	17,6	317	9,0
H	Verkehr u. Lagerei	66.181	4,8	173	4,0	21	2,7	152	4,3
I	Gastgewerbe	46.153	3,3	55	1,3	19	2,4	36	1,0
J	Information u. Kommunikation	31.741	2,3	32	0,7	8	1,0	24	0,7
K	Finanz- u. Versicherungsdienst- leistungen	35.656	2,6	27	0,6	17	2,2	10	0,3
L	Grundstücks- u. Wohnungswesen	6.527	0,5	*	*	*	*	3	0,1
M	Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	66.298	4,8	167	3,9	45	5,8	122	3,5
N	Erbringung v. sonst. wirtschaftli- chen Dienstleistungen	80.961	5,8	204	4,7	33	4,2	171	4,8
O	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	85.985	6,2	31	0,7	16	2,1	15	0,4
P	Erziehung u. Unterricht	58.852	4,2	60	1,4	31	4,0	29	0,8
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	215.211	15,5	155	3,6	99	12,7	56	1,6
R	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	11.099	0,8	12	0,3	4	*	8	*
S	Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	38.690	2,8	38	0,9	19	2,4	19	0,5
T	Private Haushalte mit Hauspersonal	2.939	0,2	*	-	*	-	0	-
U	Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	7.121	0,5	33	0,8	7	0,9	26	0,7
	ohne Zuordnung	19	0,0	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	1.388.764	100,0	4308	100,0	778	100,0	3529	100,0

* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Quelle: BA

Berechnungen: IBA / OIE

**Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort
Rheinland-Pfalz und Wohnort Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten (NACE Rev. 2)
2016-2017 (jeweils zum 30.06.)**

Wirtschaftsabschnitte (NACE Rev. 2)		Grenzgänger aus Frankreich		Grenzgänger nach Nationalität			
		Absolut	In %	Anzahl Deutsche	In %	Anzahl andere Nationalität	In %
A	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	0	0,0	0	0,0	0	0,0
B	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	+3	*	*	*	+1	+7,7
C	Verarbeitendes Gewerbe	-109	-4,0	-10	-3,5	-99	-4,0
D	Energieversorgung	-	-	-	-	-	-
E	Wasserversorgung; Entsorgung u. Ä.	+1	+12,5	*	*	*	*
F	Baugewerbe	+17	+11,6	+3	+11,5	+14	+11,6
G	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	+7	+1,6	-8	-5,5	+15	+5,0
H	Verkehr u. Lagerei	+1	+0,6	-2	-8,7	+3	+2,0
I	Gastgewerbe	+2	+3,8	0	0,0	+2	+5,9
J	Information u. Kommunikation	-2	-5,9	-1	-11,1	-1	-4,0
K	Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	-4	-12,9	-4	-19,0	0	0,0
L	Grundstücks- u. Wohnungswesen	*	*	*	*	*	*
M	Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	+9	+5,7	+1	+2,3	+8	+7,0
N	Erbringung v. sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen	-21	-9,3	0	0,0	-21	-10,9
O	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-2	-6,1	-3	-15,8	+1	+7,1
P	Erziehung u. Unterricht	+13	+27,7	+3	+10,7	+10	+52,6
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	+9	+6,2	+1	+1,0	+8	+16,7
R	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	+4	+50,0	*	*	*	*
S	Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	-5	-11,6	-4	-17,4	-1	-5,0
T	Private Haushalte mit Hauspersonal	*	*	-	-	*	*
U	Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	-3	-8,3	-1	-12,5	-2	-7,1
	ohne Zuordnung	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	-90	-2,0	-24	-3,0	-66	-1,8

* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

4.1.2 Saarland

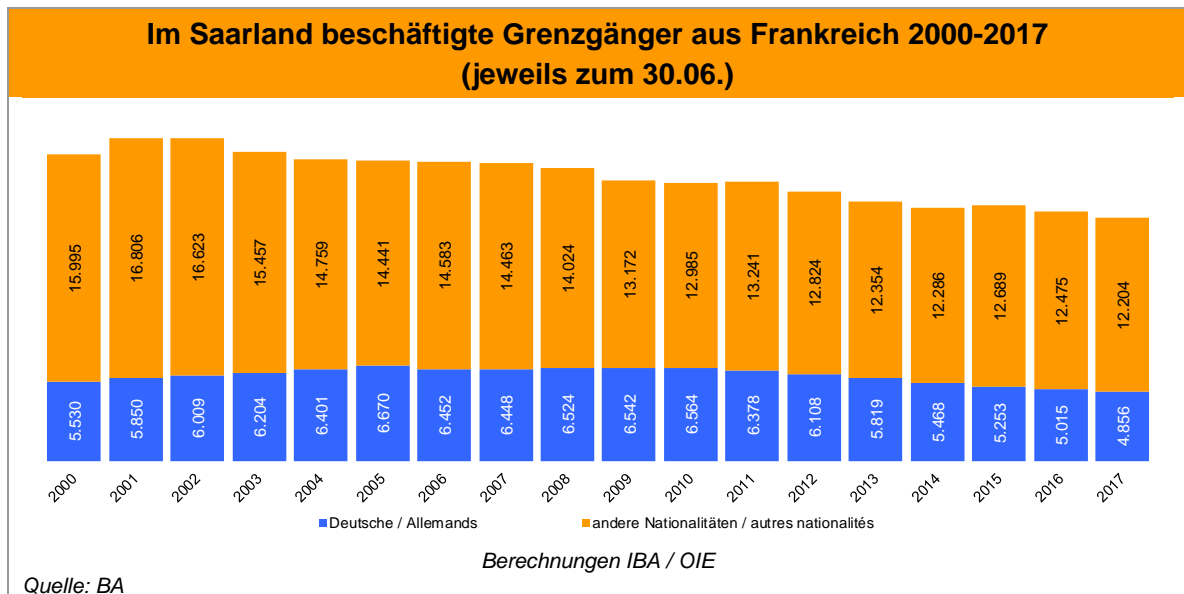
Anzahl der Einpendler aus Frankreich weiterhin rückläufig

Mitte 2017 pendelten 17.063 Arbeitskräfte aus Frankreich täglich zu ihrem Arbeitsplatz im Saarland. Während sich der Trend 2015 mit einem leichten Anstieg der Zahl der französischen Grenzgänger im Saarland zum ersten Mal seit vielen Jahren (+1,1% gegenüber dem Vorjahr, d.h. 188 Personen) umkehrte, hat sich dieser positive Trend nicht fortgesetzt. So ist das Volumen dieses Einpendlerstroms seit 2016 weiter gesunken (- 2,5%, d. h. ein absoluter Rückgang um 429 Personen). Dieser Rückgang wird hauptsächlich von typischen Grenzgängern (-271 Personen), weniger von den atypischen Grenzgängern mit deutscher Nationalität (-159 Personen) verursacht.

In den Jahren 2012 und 2013 verzeichnete das Grenzgängerwesen an der Saar noch starke Einbußen (-3,5% bzw. -4,0%). Die Rückgänge dieser Jahre erreichen demnach in etwa die Größenordnung des Minus von 4,1% auf dem Höhepunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise im

Jahr 2009, als sowohl die Wirtschaft stark einbrach (-9,8%)²² als auch die Gesamtbeschäftigung im Saarland abnahm (-0,8%)²³. Die hohen Minuswerte der Einpendlerströme aus 2012 und 2013 lassen sich nur bedingt über Arbeitsmarktdynamik erklären: die Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt stieg auf einem niedrigen Niveau weiter an (2012: +1,7%; 2013: +0,1%)²⁴.

Der Blick auf die Grenz­gänger­zahlen früherer Jahre bestätigt, dass der Rückgang der französischen Einpendler nicht hinreichend über konjunkturelle oder kurzfristige Entwicklungen erklärt werden kann, sondern tiefer gehende Veränderungen stattgefunden haben müssen: Die Zahl an Einpendlern aus Frankreich ins Saarland geht bereits seit 2001 kontinuierlich zurück. Die Betrachtung der Entwicklung zwischen 2000 und 2017 weist einen Abbau des französischen Einpendlerstroms um 21% bzw. 4.466 Personen aus. Im gleichen Zeitraum hingegen hat die Gesamtanzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Saar um 8% zugelegt. Der Anteil der Grenz­gänger an der Gesamtzahl an beschäftigten Arbeitnehmern im Saarland betrug im Jahr 2017 somit noch lediglich 4,4% (2000: 6%).



Mehr als jeder vierte Grenz­gänger aus Frankreich ist Deutscher

Bei der Betrachtung der Entwicklung des französischen Grenz­gängerstroms ins Saarland sind die Unterschiede zwischen atypischen und typischen Grenz­gängern zu berücksichtigen. Unter den einpendelnden Personen aus Frankreich befanden sich 2017 4.856 Deutsche. Diese sogenannten atypischen Grenz­gänger machten somit 28,5% des Einpendlerstroms aus. Deren Anteil lag damit auch 10 Prozentpunkte höher als im benachbarten Bundesland Rheinland-Pfalz (18%). Dies lässt sich über eine lange Tradition der Wohnmigration im Gebiet um die saarländisch-lothringische Grenze erklären, deren Wurzeln bis zu Beginn der 1960er Jahre

²² Veränderung der Bruttowertschöpfung im Jahre 2009 im Saarland zum Vorjahr. Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder
²³ Veränderung der Arbeitnehmerbeschäftigung im Jahre 2009 im Saarland zum Vorjahr. Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder
²⁴ Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

zurückreichen.²⁵ Die grenzüberschreitende Wohnortmobilität nahm besonders in den 1990er Jahren kontinuierlich zu.²⁶ Anlass für den Wohnortwechsel waren vor allem die attraktiven Grundstücks- und Immobilienpreise in Lothringen, welche auch erwerbstätigen Deutschen mit relativ geringem Einkommen die Möglichkeit boten, Wohneigentum mit relativ großer Fläche in einem eher dörflichen, erholsamen Lebensumfeld zu erwerben, von wo aus weiterhin der angestammte Arbeitsplatz in der Heimatregion erreicht werden kann. Neben der gut ausgebauten Straßeninfrastruktur und den finanziellen Vorteilen durch den Status als Grenzgänger wurde dieses grenzüberschreitende Mobilitätsmuster auch dadurch begünstigt, dass – zumindest damals – auf französischer Seite vielerorts noch der regionale germanophone Dialekt gesprochen wurde. Vor diesem Hintergrund hat sich die Zahl der Deutschen, die in Frankreich leben und im Saarland arbeiten, zu dieser Zeit stark erhöht. Seit 2011 ist jedoch festzustellen, dass sich von Jahr zu Jahr weniger Deutsche dafür entscheiden, auf der französischen Seite der Grenze zu wohnen, um in ihrem Herkunftsland zu arbeiten.

**Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Nationalität
2007-2017 (jeweils zum 30.06.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Insgesamt	-0,8	-0,8	-4,1	-1,4	+0,4	-3,5	-4,0	-2,3	+1,1	-2,5	-2,5
Deutsche	-0,1	+1,2	+0,3	+0,3	-2,8	-4,2	-4,7	-6,0	-3,9	-4,5	-3,2
andere Nationalität	-0,8	-3,0	-6,1	-1,4	+2,0	-3,1	-3,7	-0,6	+3,3	-1,7	-2,2

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

Atypische und typische Grenzgängerströme entwickeln sich unterschiedlich

Ohne die langfristige Entwicklung des atypischen Grenzgängerwesens wäre der Rückgang des Grenzgängerstroms aus Frankreich ins Saarland noch stärker ausgeprägt. Betrachtet man die Entwicklung seit dem absoluten Höchststand im Jahr 2000 bis zum Jahr 2017, so hat sich die Zahl der Einpendler aus Frankreich mit anderen Nationalitäten um 23,7% reduziert. Der Rückgang bei den atypischen Grenzgängern betrug nur 12,2%. Insgesamt lässt sich für diese Zeitspanne ein Rückgang von -20,7% verzeichnen.

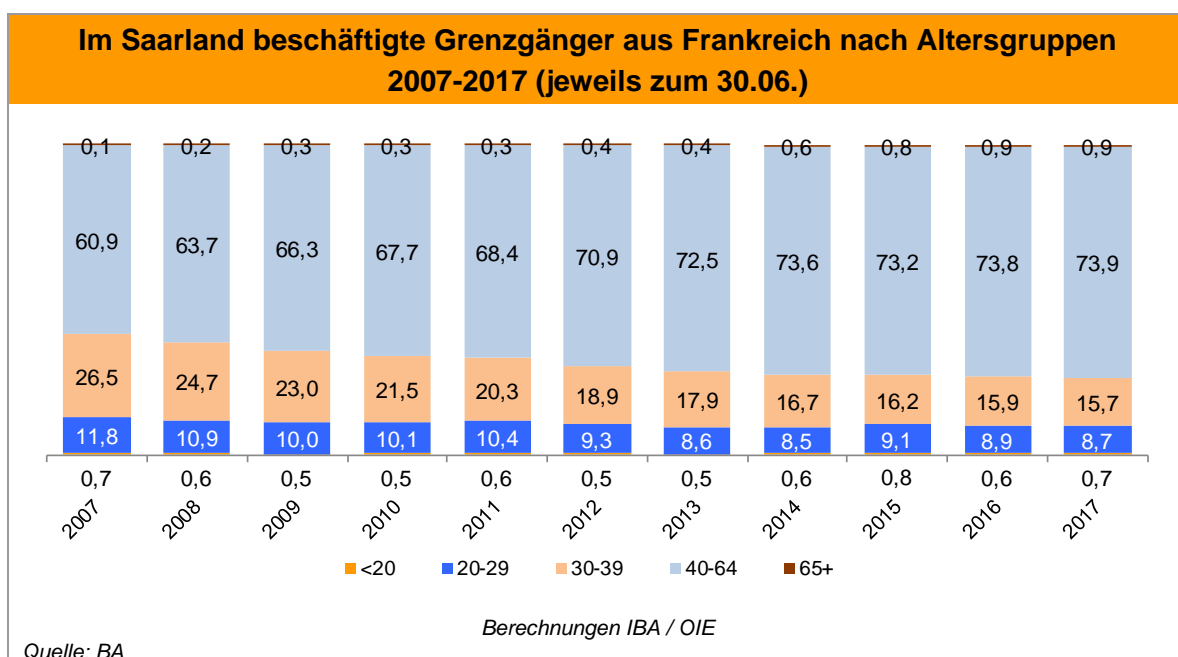
Die Unterschiede in der Entwicklung zeigen sich besonders im Jahr 2008/2009: Denn während bei den Franzosen unter den Einpendlern der stärkste Rückgang von -6,1% verzeichnet wurde, gab es bei den atypischen Grenzgängern noch ein leichtes Plus von 0,3%. Allerdings kehrte sich dieser Trend seit 2011 um: die deutschen Einpendler werden seitdem weniger (-24%), zudem war der Rückgang relativ größer als bei den ausländischen Einpendlern (-4,2%). Der Anstieg im Jahr 2015 lässt sich auch allein auf Franzosen zurückführen: während deren Zahl um 403 stieg, nahm die Zahl der Deutschen um 215 ab. Der Rückgang um -2,5% bei den Einpendlern ins Saarland wurde 2017 von typischen und atypischen Grenzgängern in ähnlichen Anteilen (-2,2% bzw. -3,2%) verursacht.

²⁵ Vgl. ausführlich Ballschmiede, H. (1998): Wohnmobilität deutscher Staatsangehöriger im Raum Moselle-Est. Studie im Auftrag des Etablissement Public de la Métropole Lorraine (EPML); ferner Ramm, M. (1999): Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? In: Geographische Rundschau 51, H. 2, S. 110-115 sowie ders. (2001): Vivre et habiter de part et d'autre d'une frontière: l'exemple de l'espace Sarre-Moselle/Est. In: Leinen, Jo (Hg.): Saar-Lor-Lux. Eine Euro-Region mit Zukunft? (Schriftenreihe Geschichte, Politik & Gesellschaft der Stiftung Demokratie Saarland, Bd. 6), St. Ingbert, S. 379-391

²⁶ Im Jahr 1997 wurden allein im Departement Moselle ca. 15.000 Einwohner mit deutscher Staatsbürgerschaft gezählt, davon ca. 70% aus dem Saarland. Bei ihnen handelt es sich weitgehend um Erwerbstätige mit einem Arbeitsplatz im Saarland. Vgl. Auburtin, Eric (2002): Dynamiques et représentations transfrontalières de la Lorraine. Analyse géopolitique régionale appliquée. Thèse de doctorat, Tome 2, Université de Paris 8, S. 383 u. 386

Die jüngeren Altersgruppen nehmen bei den Grenzgängern aus Frankreich immer weiter ab

Der Blick auf die Entwicklung der Altersstruktur der einpendelnden Grenzgänger aus Frankreich zeigt deutlich, dass die mittleren und älteren Altersgruppen in den vergangenen Jahren an Gewicht gewonnen haben: Im Jahr 2017 waren ähnlich wie in Rheinland-Pfalz beinahe drei Viertel der Pendler über 40 Jahre alt. Vor 10 Jahren machte diese Altersgruppe lediglich 61% der Grenzgänger aus. Entsprechend negativ haben sich die Anteile der jüngeren Altersgruppen entwickelt. Doch nicht nur die Anteile gingen zurück, sondern auch die Absolutzahlen: Die Zahl der unter 30-Jährigen sank um 1.000, die der 30- bis 40-Jährigen um 2.865, während die Anzahl der über 40-Jährigen stagniert hat. Ein gewisser Teil der ehemals ins Saarland einpendelnden Franzosen ist inzwischen soweit gealtert, dass er bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden ist. Die nachfolgenden Grenzgänger generationen aus Lothringen ziehen indessen den luxemburgischen Arbeitsmarkt dem saarländischen vor.

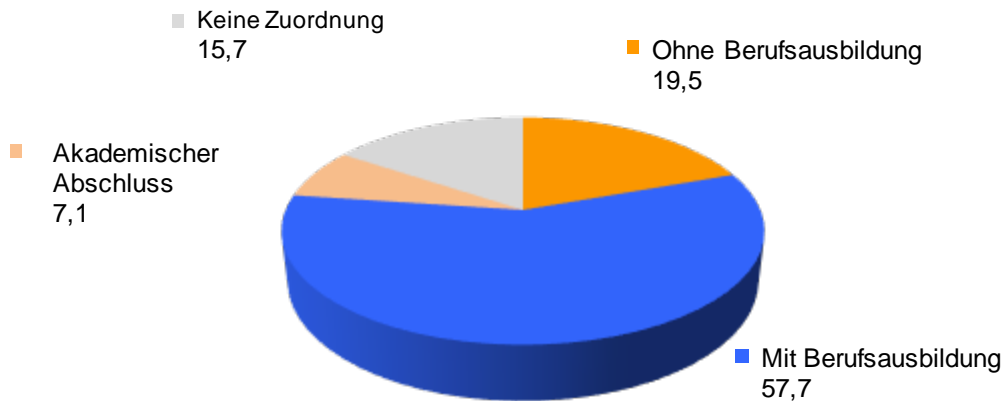


Abnahme bei geringqualifizierten Einpendlern aus Frankreich ins Saarland

Trotz der per Saldo negativen Entwicklung des Einpendlerstroms entscheiden sich Arbeitskräfte aus Frankreich neu dazu, täglich über die Grenze ins Saarland zu pendeln. Diese nachrückenden grenzüberschreitenden Arbeitnehmer sind zunehmend hochqualifiziert. Seit 2007 stieg die Zahl der französischen Grenzgänger mit (Fach-)Hochschulabschluss um 45 Personen (+4%). Gleichzeitig sank die Zahl der geringqualifizierten Einpendler um 1.770 Personen (-35%). Auch die Zahl der Grenzgänger mit abgeschlossener Berufsausbildung ging zurück (-3.116 Personen; -24%). Obwohl der amtlichen Statistik für rund 16% der Grenzgänger keine Informationen zum Qualifikationsniveau vorliegen,²⁷ lässt sich auch bei den aus Frankreich ins Saarland einpendelnden Arbeitskräften eine Tendenz zu Qualifizierten und höher Qualifizierten erkennen.

²⁷ Dies kann zurückgeführt werden auf strukturelle Unterschiede des deutschen und französischen (Aus-)Bildungswesens, die trotz zahlreicher Initiativen auf deutsch-französischer oder europäischer Ebene Probleme der Gleichwertigkeitsanerkennung und/oder der statistischen Klassifizierung nach sich ziehen.

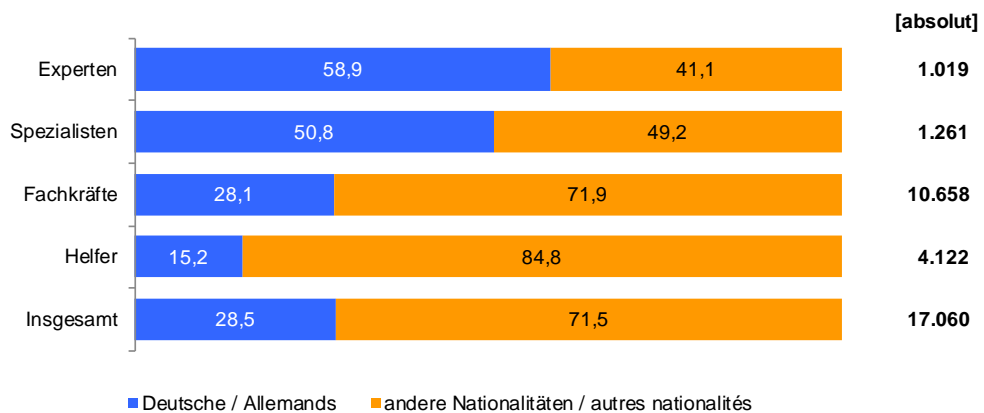
Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Bildungsabschluss 2017 (zum 30.06.), Verteilung in %



Berechnungen IBA / OIE

Quelle: BA

Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich nach Anforderungsniveau ihres Berufs 2017 (zum 30.06.)



Berechnungen IBA / OIE

Quelle: BA

Der Großteil der französischen Einpendler sind Fachkräfte

Atypische Grenzgänger sind – nach Anforderungsniveau ihres Berufes betrachtet – überdurchschnittlich häufig in den hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen zu finden: die deutschen Einpendler machen 59% aller Experten und 51% aller Spezialisten aus. Bei den Helfern hingegen sind sie mit 15% unterrepräsentiert – Helfertätigkeiten üben in erster Linie die französischen Grenzgänger aus (85%). Der Anteil der Helfer an der Grenzgängerbeschäftigung insgesamt liegt bei etwa 24%, der der Experten und Spezialisten bei 6%. Demnach besteht der Großteil der einpendelnden Grenzgänger aus Fachkräften (63%).

Strukturwandel der saarländischen Wirtschaft verstärkt Rückgang des französischen Einpendlerstroms

Die Rückgänge der geringqualifizierten Einpendler sowie die unterschiedlichen Entwicklungen zwischen atypischen und typischen Grenzgängern bzw. deren Differenzen in den Qualifikationsstrukturen lassen sich über den Strukturwandel der saarländischen Wirtschaft erklären. Die von der Montanindustrie stark geprägte Wirtschaftsstruktur an der Saar verändert sich hin zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft. Auch die lothringischen Einpendler spüren die Auswirkungen dieses Wandels. So kam es zu Arbeitsplatzverlusten im Bergbau, in der Stahlindustrie, in der metallverarbeitenden Industrie, in der keramischen Industrie etc.,²⁸ was zwischen 2007 und 2017 zu einem Minus der Grenzgängerbeschäftigung im Bergbau und in den Energie- und Wasserindustrien um 40% (145 Personen; NACE Codes B, D, E) und im verarbeitenden Gewerbe (NACE Code C) um 22% bzw. 2.000 Personen führte. Dennoch bleibt das verarbeitende Gewerbe Hauptarbeitgeber für die Einpendler: 2015 arbeitete beinahe die Hälfte aller grenzüberschreitenden Arbeitskräfte in diesem Wirtschaftsabschnitt (42,4%) – im Vergleich mit der saarländischen Gesamtbeschäftigung (25,2%) ist die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes für die Grenzgänger deutlich höher. Es folgen die Branchen ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen‘ (16,5%) sowie ‚Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen‘ (13%). Der erstgenannte Bereich weist damit einen – im Vergleich zur Beschäftigung von Ansässigen – relativ hohen Anteil aus. Dies ist zum einen auf den hier erfassten Bereich der Leiharbeit zurückzuführen, zum anderen auf den Niedriglohnsektor. Hierzu zählt etwa der Reinigungsbereich, in dem viele Franzosen – und vor allem Französinen – beschäftigt sind.

Betrachtet man die Grenzgänger deutscher und anderer Nationalität getrennt voneinander, ergeben sich für die typischen Grenzgänger die gleichen drei größten Branchen wie für die Grenzgänger insgesamt. Die atypischen Grenzgänger haben ein anders Profil: an erster Stelle steht zwar auch das Verarbeitende Gewerbe und an zweiter Stelle folgt ‚Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen‘, an dritter Stelle steht jedoch das Gesundheits- und Sozialwesen mit 600 Beschäftigten.

Französische Grenzgänger profitieren kaum vom Strukturwandel

Der wirtschaftliche Strukturwandel hin zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft lässt aber auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen – insbesondere für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte. Allerdings können die französischen Grenzgänger davon kaum profitieren. Im Wirtschaftsabschnitt ‚Information und Kommunikation‘ ging die Grenzgängerbeschäftigung zwischen 2007 und 2017 mit einem Minus von 20% oder 62 Personen überdurchschnittlich zurück, und auch die Branche um ‚freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen‘ verzeichnet einen Rückgang an Einpendlern aus Frankreich (-20%, entspricht -95 Personen). Insbesondere die französischen Arbeitskräfte sind Leidtragende des Strukturwandels, während die atypischen Grenzgänger weniger Probleme haben. Zurückführen lässt sich dies zum einen auf die unterschiedlichen Bildungssysteme und zum anderen auf die abnehmenden Sprachkompetenzen auf beiden Seiten der Grenze.

²⁸ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Weniger Einpendler aus Lothringen ins Saarland – langfristige und kurzfristige Entwicklungen dafür verantwortlich, Presseinformationen 03. Mai 2011, S. 3

Eine starke Zunahme zeigte sich hingegen im Bereich Erziehung und Unterricht (+46%) um 200 auf inzwischen 292 Grenzgänger. Dies lässt sich durch einen erhöhten Bedarf an pädagogischem Betreuungspersonal in Kindertagesstätten erklären, da seit dem 1. August 2013 für alle ein- bis dreijährigen Kinder in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer entsprechenden Einrichtung besteht. Der Anstieg geht dabei weniger auf atypische (+5% bzw. 5 Personen) als auf typische Grenzgänger (+93% bzw. 87 Personen) zurück, so dass in diesem Bereich inzwischen deutlich mehr französische als deutsche Einpendler beschäftigt sind. Hierbei dürfte auch der gestiegene Bedarf an französischen Muttersprachlern in saarländischen Kindergärten und Grundschulen im Rahmen der saarländischen „Frankreichstrategie“ eine Rolle spielen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland und Einpendler aus Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten (NACE Rev. 2) am 30.06.2017

Wirtschaftsabschnitte (NACE Rev. 2)		Sv-pflichtig Besch. insgesamt		Grenzgänger aus Frankreich		Grenzgänger nach Nationalität			
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl Deutsche	%	Anzahl anderer Nationalität	%
A	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	939	0,2	*	*	4	*	*	*
B, D, E	Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft	6.181	1,6	216	1,3	100	2,1	116	1,0
C	Verarbeitendes Gewerbe	96.862	25,2	7.236	42,4	1.546	31,8	5.690	46,6
F	Baugewerbe	19.996	5,2	628	3,7	195	4,0	433	3,5
G	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	53.927	14,0	2.222	13,0	791	16,3	1.430	11,7
H	Verkehr u. Lagerei	16.168	4,2	737	4,3	241	5,0	496	4,1
I	Gastgewerbe	10.054	2,6	312	1,8	66	1,4	246	2,0
J	Information. u. Kommunikation	8.756	2,3	245	1,4	132	2,7	112	0,9
K	Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	12.053	3,1	343	2,0	287	5,9	56	0,5
L	Grundstücks- u. Wohnungswesen	1.591	0,4	31	0,2	20	0,4	11	0,1
M	Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	19.605	5,1	381	2,2	234	4,8	147	1,2
N	Erbringung v. sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen	28.626	7,5	2.823	16,5	230	4,7	2.593	21,2
O	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	23.339	6,1	185	1,1	123	2,5	62	0,5
P	Erziehung u. Unterricht	13.479	3,5	292	1,7	111	2,3	181	1,5
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	61.019	15,9	954	5,6	616	12,7	337	2,8
R	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	3.222	0,8	122	0,7	47	1,0	75	0,6
S	Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	7.925	2,1	308	1,8	107	2,2	201	1,6
T	Private Haushalte mit Hauspersonal	454	0,1	15	0,1	6	0,1	9	0,1
U	Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	*	*	*	*	*	*	*	*
	ohne Zuordnung	4	0,001	*	-	*	-	*	-
	Insgesamt	384.202	100,0	17.063	100,0	4.856	100,0	12.204	100,0

* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Quelle: BA

**Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort Saarland
und Wohnort Frankreich nach Wirtschaftsabschnitten (NACE Rev. 2) 2016-2017
(jeweils zum 30.06.)**

Wirtschaftsabschnitte (NACE Rev. 2)		Grenzgänger aus Frankreich		Grenzgänger nach Nationalität			
		Anzahl	In %	Anzahl Deutsche	In %	Anzahl andere Nationalitäten	In %
A	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	*	*	*	*	*	*
B, D, E	Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft	+3	+1,4	0	0,0	+3	+2,7
C	Verarbeitendes Gewerbe	-257	-3,4	-69	-4,3	-188	-3,2
F	Baugewerbe	-3	-0,5	0	0,0	-3	-0,7
G	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen	-52	-2,3	-29	-3,5	-23	-1,6
H	Verkehr u. Lagerei	-10	-1,3	-10	-4,0	0	0,0
I	Gastgewerbe	+15	+5,1	-3	-4,3	+18	+7,9
J	Information u. Kommunikation	+24	+10,9	+12	+10,0	+11	+10,9
K	Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	-15	-4,2	-12	-4,0	-3	-5,1
L	Grundstücks- u. Wohnungswesen	+8	+34,8	*	*	*	*
M	Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	-18	-4,5	-10	-4,1	-8	-5,2
N	Erbringung v. sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen	-132	-4,5	-15	-6,1	-117	-4,3
O	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-14	-7,0	-7	-5,4	-7	-10,1
P	Erziehung u. Unterricht	+22	+8,1	+4	+3,7	+18	+11,0
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	-20	-2,1	-42	-6,4	+22	+7,0
R	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	-5	-3,9	-6	-11,3	+1	+1,4
S	Sonst. Dienstleistungen a.n.g.	+22	+7,7	+24	+28,9	-2	-1,0
T	Private Haushalte mit Hauspersonal	+2	+15,4	+2	+50,0	0	0,0
U	Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	*	*	*	*	*	*
	ohne Zuordnung	*	*	-	-	-	-
	Insgesamt	-429	-2,5	-159	-3,2	-271	-2,2

* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

Rückgänge 2017 sind vor allem auf das Verarbeitende Gewerbe zurückzuführen

Mehr als die Hälfte des Rückgangs der Zahl französischer Grenzgänger zwischen 2016 und 2017 um 429 Personen ist auf die Veränderungen im verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen. Diese Branche der Industrie verzeichnete eine Abnahme von 3,4%, d.h. 257 Personen. Hiervon sind die atypischen Grenzgänger mit -4,3% (-69 Personen) besonders betroffen, bei den restlichen Grenzgängern betragen die Verluste 3,2% (-188). Dieser Rückgang ist stärker ausgeprägt als die Beschäftigungsverluste im saarländischen Verarbeitenden Gewerbe allgemein, die laut Zahlen der Bundesagentur für Arbeit -0,2% betragen. Der zweite Wirtschaftszweig, in dem weniger Grenzgänger im Vergleich zum Vorjahr arbeiten, ist der Bereich „Erbringung v. sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (-132 Personen). Es ist auch wahrscheinlich, dass die Leiharbeiter aus Frankreich zu einem Großteil im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt werden. Dennoch ist es zu beobachten, dass die Zahl der Grenzgänger aus Frankreich im Bereich „Information und Kommunikation“ um 11% zugenommen hat, d. h. 24 Personen. Damit ist diese Zunahme für den Zeitraum die größte in absoluten Zahlen und wirkt sich auf die typischen und atypischen Grenzgänger im gleichen Maß aus.

**Stand und Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
mit Arbeitsort Saarland und Wohnort Frankreich nach ausgewählten
Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) 2017 und 2016-2017 (zum 30.06.)**

Wirtschaftsbereich (NACE Rev. 2)	Anzahl 2017	Anteil am Wirt- schafts- bereich	Anteil an allen Grenz- gängern	Anteil Deut- sche	Entwick- lung 2016-2017 in %
10 Herstellung von Nahrungs- und Futter- mitteln	425	5,2	2,5	24,2	-2,1
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoff- waren	802	21,9	4,7	3,7	+0,9
23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Er- den	225	6,4	1,3	18,2	-2,6
24 Metallherzeugung und -bearbeitung	1.214	8,6	7,1	15,7	-7,2
25 Herstellung von Metallzeugnissen	740	5,9	4,3	21,1	-5,1
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstun- gen	173	7,3	1,0	27,7	+1,8
28 Maschinenbau	738	5,1	4,3	28,2	+10,0
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraft- wagenteilen	2.257	8,7	13,2	25,3	-2,7
33 Reparatur und Installation von Maschi- nen und Ausrüstungen	177	9,4	1,0	23,2	+2,9
43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bau- installation und sonstiges Ausbaugewerbe	403	2,7	2,4	31,5	+2,8
45 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhal- tung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	234	3,2	1,4	53,0	0,0
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahr- zeugen)	1.005	6,5	5,9	26,8	-4,6
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraft- fahrzeugen)	983	3,2	5,8	40,5	-0,6
49 Landverkehr und Transport in Rohrfern- leitungen	269	4,2	1,6	34,9	+2,7
52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	416	7,0	2,4	27,4	-4,1
56 Gastronomie	244	3,0	1,4	20,1	+3,0
62 Erbringung von Dienstleistungen der In- formationstechnologie	178	2,9	1,0	52,2	0,0
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	203	2,8	1,2	78,8	+2,0
782 Befristete Überlassung von Arbeitskräf- ten	1.752	16,2	10,3	4,3	-8,6
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Land- schaftsbau	825	8,1	4,8	8,4	-9,1
82 Erbringung von wirtschaftlichen Dienst- leistungen für Unternehmen und Privatper- sonen a. n. g.	168	3,7	1,0	30,4	+4,3
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	185	0,8	1,1	66,5	-3,6
85 Erziehung und Unterricht	292	2,2	1,7	38,0	+8,1
86 Gesundheitswesen	531	1,7	3,1	71,6	-4,7
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferien- heime)	323	2,3	1,9	51,4	0,0
96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	211	5,3	1,2	30,3	+1,0
Sonstige	2.090	2,5	12,2	47,8	-0,2
Insgesamt	17.063	4,4	100,0	28,5	-2,5

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

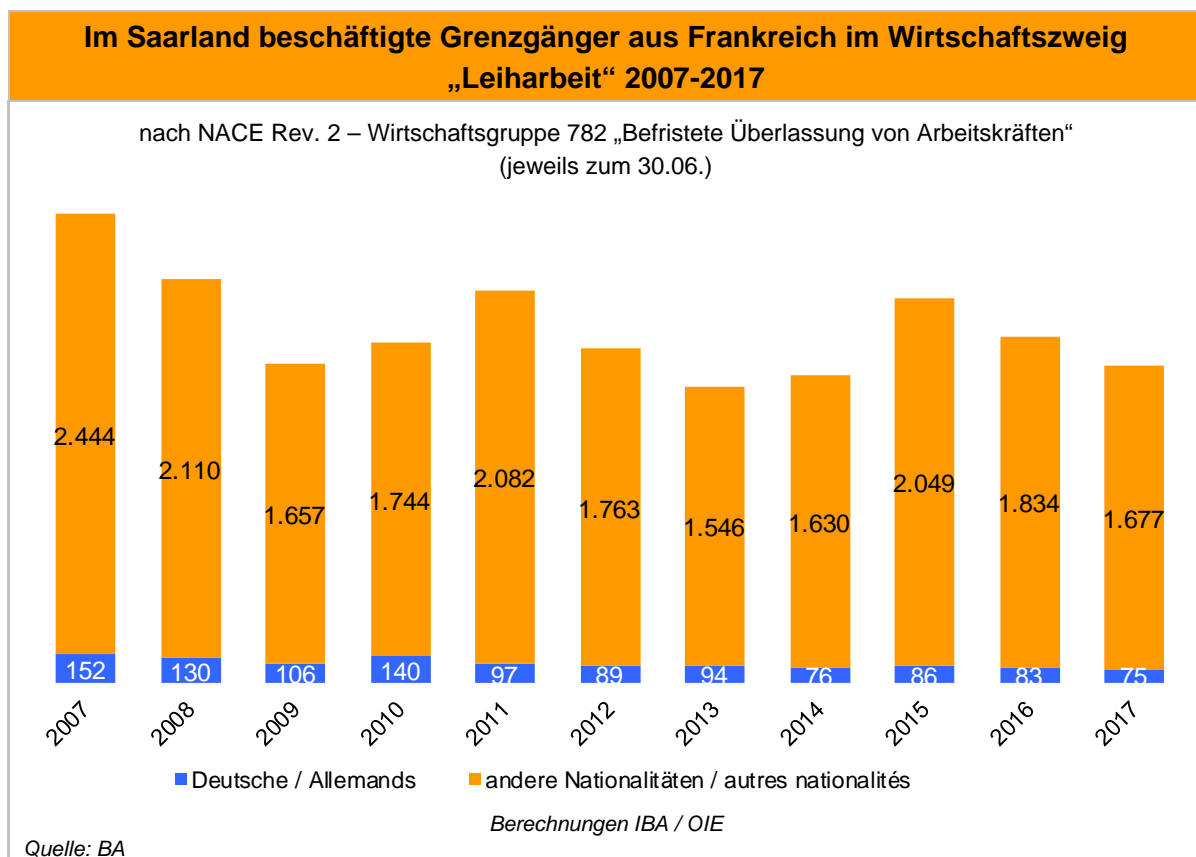
Grenzgänger vor allem in der Automobilbranche und der Leiharbeit beschäftigt

Ein Blick in die detaillierte Statistik zeigt, dass die für grenzüberschreitenden Arbeitskräfte wichtigste Wirtschaftsabteilung mit 13,2% die „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ bleibt, trotz eines Rückgangs um 2,7% im Vergleich zum Vorjahr. An zweiter Stelle folgt die „Befristete Überlassung von Arbeitskräften“. 10,3% aller Grenzgänger sind Leiharbeiter.

Über 1.000 Grenzpendler arbeiten in den Bereichen „Metallerzeugung und -bearbeitung“ und „Großhandel“; danach folgt der Einzelhandel mit knapp unter 1.000 Beschäftigten aus Frankreich.

Zahl der Einpendler in saarländischen Leiharbeitsfirmen nimmt 2017 ab

Wie schon oben erwähnt, ist 2017 einer von zehn Grenzgängern aus Frankreich ein Leiharbeiter. Damit haben 16% der Leiharbeiter im Saarland ihren Wohnort in Frankreich, 96% von ihnen sind auch Franzosen. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet die Branche 2017 einen enormen Beschäftigungszuwachs von 9% bei den Grenzgängern. Das 2016 beschlossene „Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs bei Zeitarbeit und Werkverträgen“ wird darum auch für viele Grenzgänger von Bedeutung sein. Vorgesehen sind darin ein „Equal Pay“ der Leiharbeiter mit der Stammbeschäftigung nach neun Monaten und die Einführung einer Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten.²⁹

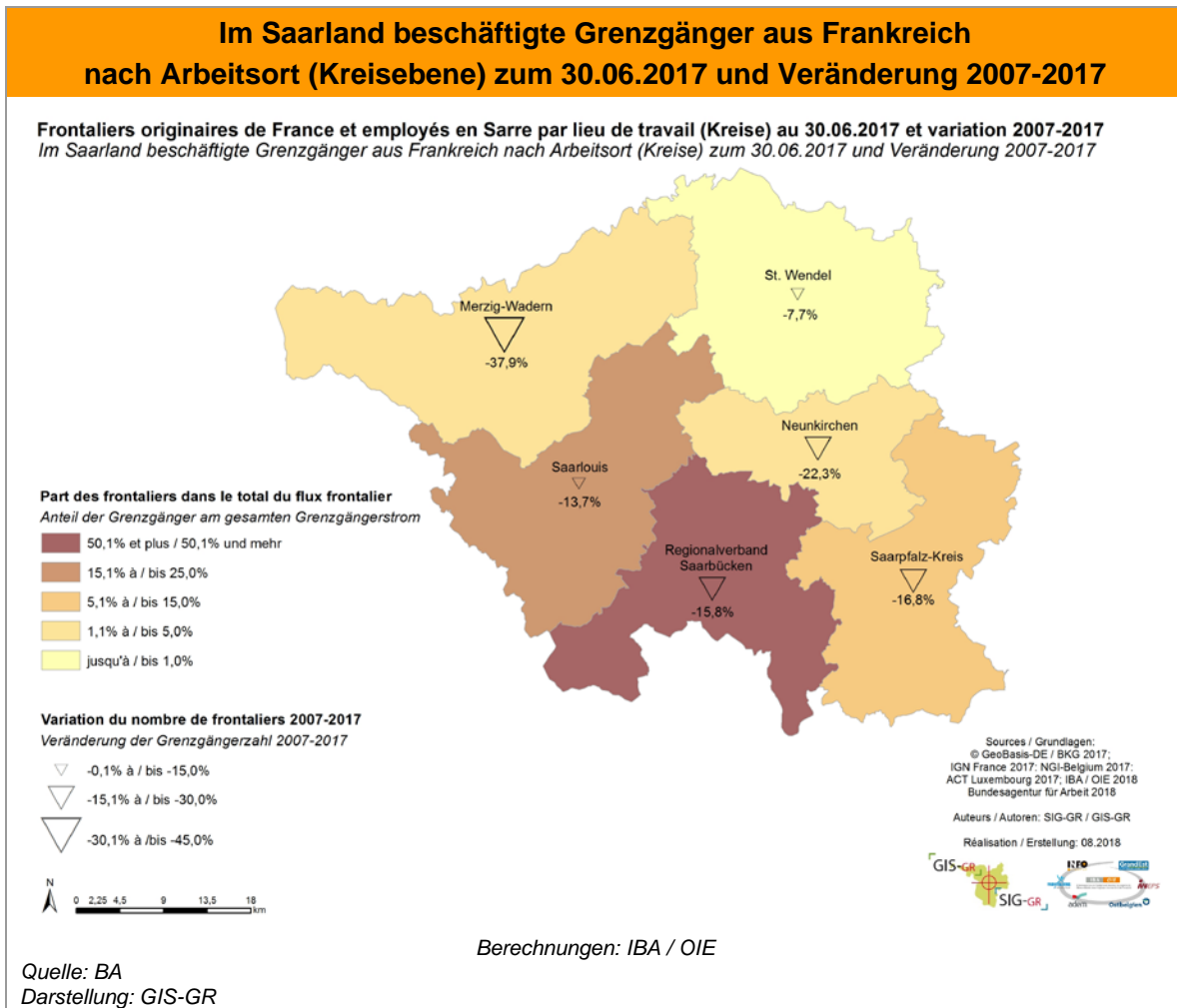


Über die Hälfte der Franzosen an der Saar arbeitet im Regionalverband Saarbrücken

Die aus Frankreich einpendelnden Arbeitskräfte arbeiten überwiegend an Orten, an denen – neben Handel und wirtschaftsnahen Dienstleistungen – die Verarbeitende Industrie mit ihren Standorten der Metallverarbeitung bzw. der Automobil- und Zuliefererindustrie angesiedelt ist. So sind fast 60% der Grenzgänger im Regionalverband Saarbrücken, gut ein Fünftel im Kreis Saarlouis und 14% im Saarpfalz-Kreis beschäftigt. Auf die übrigen saarländischen Landkreise entfallen demgegenüber lediglich insgesamt 5% aller Einpendler aus Frankreich. Im Hinblick

²⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung vom 1. Juni 2016: „Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge“

auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre ist zu erkennen, dass die Zahl der Grenz­gänger in allen Landkreisen zurückgegangen ist: die Rückgänge sind im Kreis Saarlouis (wo Ford angesiedelt ist) mit -13,7% (ca. 600 Personen), im Saarpfalz-Kreis mit -16,8% (ca. 500 Personen) und in Merzig-Wadern mit -38% (ca. 300 Personen – der größte Arbeitgeber in diesem Kreis ist Villeroy&Boch, gefolgt von der Kohlpharma Vertriebs GmbH und SaarGummi) besonders deutlich.



Die größte Anzahl an Arbeits­plätzen für Grenz­gänger wurde im Regionalverband Saarbrücken abgebaut: gut -1.800 Arbeits­plätze (-16%). Auch eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass sowohl weniger Frauen als auch Männer von Frankreich ins Saarland pendeln. Die negative Entwicklung seit 2005 ging aber vor allem zulasten der Männer (-15%; Frauen: -11%), da diese in Branchen, welche der wirtschaftliche Strukturwandel besonders trifft, häufiger beschäftigt waren bzw. sind als Frauen. Dennoch machen männliche Einpendler weiterhin 64% des Stroms aus Frankreich aus.

	Grenz­gängerzahl 2017
Saarland	17.063
Regionalverband Saarbrücken	9.945
Saarlouis	3.700
Saarpfalz-Kreis	2.387
Merzig-Wadern	540
Neunkirchen	407
St. Wendel	84

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland und Einpendler aus Frankreich nach Berufsgruppen (KldB 2010) am 30.06.2017

Berufsgruppen (KldB 2010)	Sv-pflichtig Besch. Insg.		Grenzgänger aus Frankreich		Grenzgänger nach Nationalität			
	Anzahl	%	Anzahl	%	Deutsche	%	Andere Na- tionalität	%
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	1.156	0,3	*	*	8	0,2	*	*
12 Gartenbauberufe, Floristik	3.076	0,8	48	0,3	21	0,4	27	0,2
21 Rohstoffgewinn., Glas, Keramik	1.377	0,4	117	0,7	11	0,2	106	0,9
22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung	6.398	1,7	826	4,8	70	1,4	756	6,2
23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt.	1.866	0,5	102	0,6	27	0,6	75	0,6
24 Metallherzeugung, -bearbeitung, Metallbau	28.374	7,4	2.526	14,8	373	7,7	2.153	17,6
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	28.293	7,4	2.115	12,4	467	9,6	1.648	13,5
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	12.367	3,2	691	4,1	153	3,2	538	4,4
27 Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	11.144	2,9	557	3,3	208	4,3	349	2,9
28 Textil- und Lederberufe	916	0,2	140	0,8	12	0,2	128	1,0
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	11.243	2,9	644	3,8	107	2,2	537	4,4
31 Bauplanung, Architektur, Vermessung	2.313	0,6	47	0,3	26	0,5	21	0,2
32 Hoch- und Tiefbauberufe	7.034	1,8	228	1,3	60	1,2	168	1,4
33 (Innen-)Ausbauberufe	4.379	1,1	258	1,5	45	0,9	213	1,7
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	8.744	2,3	317	1,9	82	1,7	235	1,9
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	3.341	0,9	172	1,0	50	1,0	122	1,0
42 Geologie, Geografie, Umweltschutz	470	0,1	*	*	7	0,1	*	*
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	7.335	1,9	*	*	103	2,1	*	*
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	23.170	6,0	1.333	7,8	254	5,2	1.079	8,8
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	12.771	3,3	741	4,3	162	3,3	579	4,7
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	3.855	1,0	138	0,8	46	0,9	92	0,8
54 Reinigungsberufe	12.059	3,1	981	5,8	104	2,1	877	7,2
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	8.112	2,1	367	2,2	159	3,3	208	1,7
62 Verkaufsberufe	26.844	7,0	829	4,9	342	7,0	487	4,0
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	6.959	1,8	268	1,6	63	1,3	205	1,7
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	41.724	10,9	1.282	7,5	708	14,6	574	4,7
72 Finanzdienstl., Rechnungsw., Steuerberatung	15.102	3,9	381	2,2	287	5,9	94	0,8
73 Berufe in Recht und Verwaltung	13.795	3,6	141	0,8	111	2,3	30	0,2
81 Medizinische Gesundheitsberufe	31.991	8,3	496	2,9	361	7,4	135	1,1
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	10.998	2,9	251	1,5	110	2,3	141	1,2
83 Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	20.976	5,5	399	2,3	169	3,5	230	1,9
84 Lehrende und ausbildende Berufe	6.661	1,7	91	0,5	45	0,9	46	0,4
91 Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissen.	584	0,2	9	0,1	5	0,1	4	<0,1
92 Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe	4.969	1,3	307	1,8	68	1,4	239	2,0
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	477	0,1	19	0,1	6	0,1	13	0,1
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	1.374	0,4	47	0,3	26	0,5	21	0,2
01 Angehörige der regulären Streitkräfte	17	0,0	*	*	-	-	*	*
ohne Zuordnung	1.938	0,5	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	384.202	100,0	17.060	100,0	4.856	100,0	12.204	100,0

* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

**Stand und Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
mit Arbeitsort Saarland und Wohnort Frankreich
nach ausgewählten Berufshauptgruppen (KldB 2010) 2016-2017 (zum 30.06.)**

Berufshauptgruppen (KldB 2010)	Anzahl 2017	Veränderung 2016-2017 absolut	Veränderung 2016-2017 in %
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	*	*	*
12 Gartenbauberufe, Floristik	48	0,0	0,0
22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung	117	+2,0	*
23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt.	826	-49,0	-5,6
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	102	+15,0	+17,2
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2526	-150,0	-5,6
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	2115	-147,0	-6,5
27 Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	691	+5,0	+0,7
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	557	-21,0	-3,6
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	140	+7,0	*
32 Hoch- und Tiefbauberufe	644	-54,0	-7,7
33 (Innen-)Ausbauberufe	47	-3,0	-6,0
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	228	-8,0	-3,4
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	258	-31,0	-10,7
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	317	+15,0	+5,0
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	172	-10,0	-5,5
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	*	*	*
54 Reinigungsberufe	*	*	*
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.333	+25,0	+1,9
62 Verkaufsberufe	741	+28,0	+3,9
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	138	-4,0	-2,8
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	981	+33,0	+3,5
72 Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung	367	-2,0	-0,5
73 Berufe in Recht und Verwaltung	829	-13,0	-1,5
81 Medizinische Gesundheitsberufe	268	+11,0	+4,3
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	1.282	-56,0	-4,2
83 Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	381	-9,0	-2,3
84 Lehrende und ausbildende Berufe	141	-7,0	-4,7
92 Werbung, Marketing, kaufm. red. Medienberufe	496	-17,0	-3,3
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	251	-6,0	-2,3
Insgesamt	399	+13,0	+3,4

Quelle: BA

Berechnungen: IBA/OIE

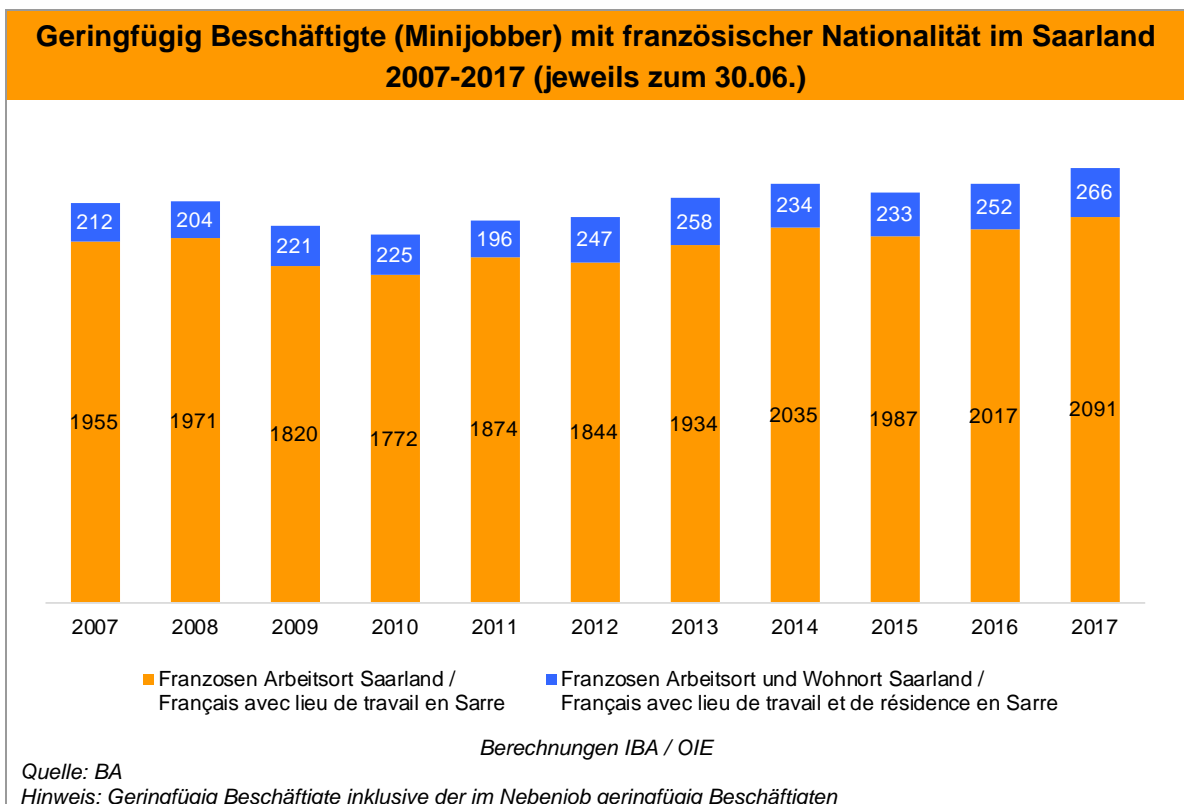
Industrielle Berufe bleiben Tätigkeitsschwerpunkte französischer Einpendler...

Die Betrachtung der grenzüberschreitenden Arbeitskräfte aus Frankreich nach Berufen zeigt, dass die Berufsgruppen „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“ und „Maschinen- und Fahrzeugtechnik“ im Jahr 2017 die Tätigkeitsbereiche mit den höchsten Beschäftigungsanteilen (14,8 % bzw. 12,4%) bildeten. Auch für die Gesamtbeschäftigung im Saarland sind diese

industriellen Berufsgruppen wichtig, die Anteile fallen bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allerdings deutlich geringer aus (jeweils 7,4%) als auf die Grenzgänger bezogen. Der drittgrößte Beschäftigungsschwerpunkt ist der Bereich ‚Verkehr und Logistik‘ (7,8%). Diese drei Tätigkeitsfelder weisen übrigens einen unterdurchschnittlichen Anteil an atypischen Grenzgängern aus. Dies gilt nicht für den viertgrößten Beschäftigungsschwerpunkt der Einpendler, „Unternehmensführung, -organisation“. 7,5% aller Grenzgänger bzw. 1.282 Einpendler arbeiteten in dieser Berufsgruppe, von denen über die Hälfte deutscher Nationalität waren. Weitere wichtige Tätigkeitsfelder für Grenzgänger waren im Jahr 2017 Berufe in den Bereichen ‚Reinigung‘ (5,8%) und ‚Verkauf‘ (4,9%). In diesen beiden Berufsgruppen zeichnen sich Unterschiede sowohl zwischen den Ansässigen und Grenzgängern ab als auch zwischen typischen und atypischen Einpendlern. So gilt für die Reinigungsberufe, dass die atypischen Arbeitskräfte dort schwächer vertreten sind als im Bereich der Verkaufsberufe (11% bzw. 41%).

... trotz rückläufiger Tendenzen

Zwischen 2016 und 2017 hat die Zahl der Grenzgänger um 430 Personen oder 2,5% abgenommen. Die größten absoluten Rückgänge verzeichneten die Kategorien „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“ und „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ (-150 bzw. 147 Personen), die zudem die zwei größten Berufsgruppen in der Grenzgängerbeschäftigung aus Frankreich sind. Auch im Bereich „Berufe Unternehmensführung, -organisation“ sank die Zahl der in Frankreich ansässigen Mitarbeiter um 56 Personen.



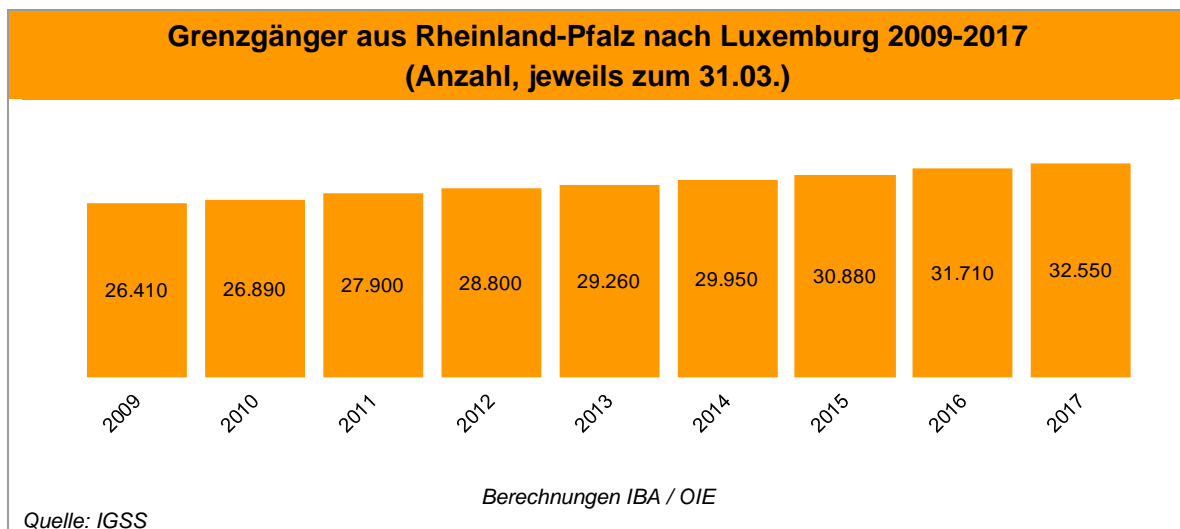
Anzahl der Minijobverhältnisse von Franzosen mit Arbeitsort Saarland seit 15 Jahren bei ca. 2.000 stabil

Die Anzahl der Minijobber mit französischer Nationalität im Saarland ist seit Jahren relativ stabil bei rund 2.000 Personen. Dabei wird unterschieden zwischen den Minijobbern, die im Saarland arbeiten, aber außerhalb des Saarlandes wohnen, und denen, die auch ihren Wohnsitz im Saarland haben. Die erste Kategorie entspricht dem Konzept der Grenzgänger, ihre Anzahl beträgt 2017 nach Angaben der BA 2.091 Personen. Die zweite Gruppe besteht aus Franzosen, die im Saarland leben, ihre Anzahl liegt bei 266 Personen.

Neben Minijobs gibt es weitere Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in der amtlichen Statistik abgebildet werden und über die keine Informationen über die Entwicklung des Grenzgängeraufkommens von Lothringen ins Saarland vorliegen (Studierende, Praktikanten, Honorarkräfte, ehrenamtlich Tätige, Selbständige, Auszubildende/duale Studierende etc.). Dies sollte bei der Interpretation der Grenzgängerzahlen stets berücksichtigt werden.

4.2 Auspendler nach Luxemburg

4.2.1 Rheinland-Pfalz



Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg 2010-2017 (jeweils zum 31.03.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
+1,8	+3,8	+3,2	+1,6	+2,4	+3,1	+2,7	+2,6

Quelle: IGSS

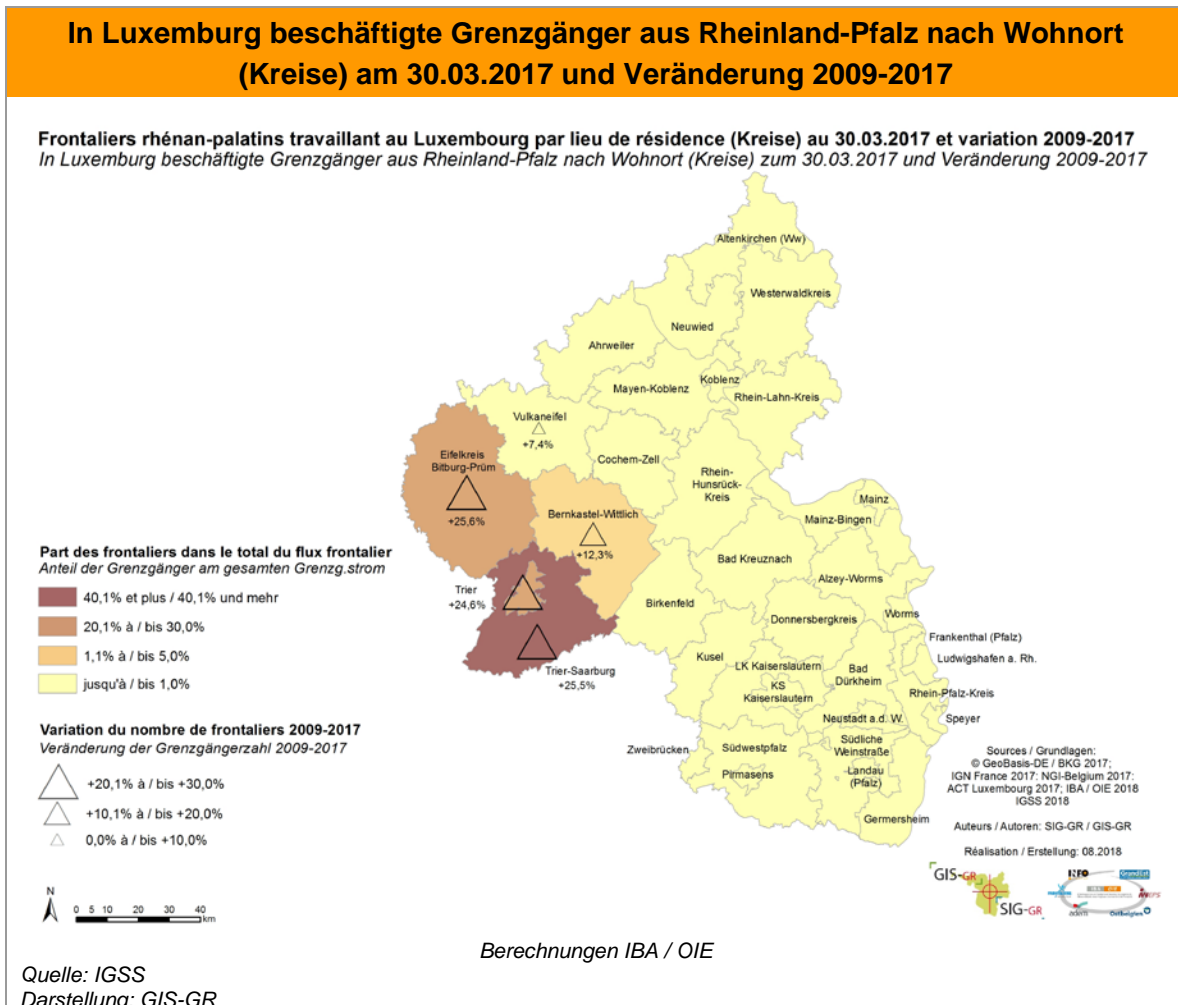
Berechnungen IBA / OIE

Auspendlerstrom aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg nimmt langsam zu

Aufgrund der geografischen Lage weist Rheinland-Pfalz traditionell ein vergleichsweise hohes Auspendleraufkommen in Richtung Luxemburg auf. Knapp 32.500 Personen pendelten 2017 aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg an ihren Arbeitsplatz. Die Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz machten damit mehr als drei Viertel aller aus Deutschland kommenden Luxemburg-Pendler aus. Die Gründe für das Pendeln liegen im Zusammenspiel von Arbeitsplatzangebot und -nachfrage sowie im attraktiven Einkommensniveau beim luxemburgischen Nachbarn.

Aber es gilt auch Zuzüge zu berücksichtigen: so ist bekannt, dass Grenz­gänger, die aus weiter entfernten deutschen Bundes­ländern stammen, aufgrund der im Vergleich zu Luxemburg niedrigen Immobilienpreise oftmals ihren ersten Wohnsitz unmittelbar an der luxemburgischen Grenze wählen. Der Anteil dieser Grenz­gänger­gruppe kann nicht ausgewiesen werden, jedoch haben sie vermutlich wesentlich zum Anstieg der Luxemburg-Pendler aus Rheinland-Pfalz beigetragen.

Seit dem Jahr 2009 hat der Grenz­gängerstrom aus Rheinland-Pfalz um über 20% (+6.140 Personen) zugelegt. Vor allem zwischen 2003 und 2008 hatte sich die Zahl der rheinland-pfälzischen Luxemburg-Pendler mit jährlichen Veränderungsquoten zwischen 7% und 11% um insgesamt ca. drei Fünftel (61%) erhöht. Diese Dynamik brach im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise spürbar ein: Der Strom stieg zwischen 2009 und 2010 lediglich um 1,8% bzw. um 480 Grenz­gänger an. Im Folgezeitraum zeigte sich ein kontinuierlicher positiver Trend mit jährlichen Veränderungs­raten von 1,6 bis 3,8 %. Zwischen 2016 und 2017 stieg die Zahl der in Rheinland-Pfalz lebenden und in Luxemburg arbeitenden Grenz­bewohner um 840 Personen.



Luxemburg-Pendler wohnen zu über 90% in der Grenzregion um Trier

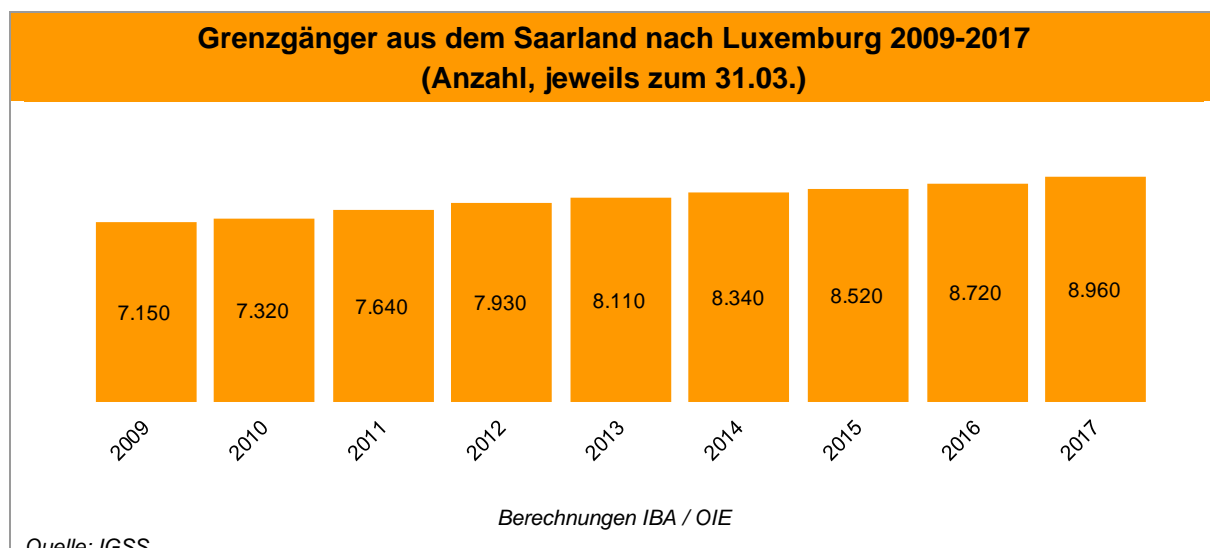
Das Einzugsgebiet der rheinland-pfälzischen Grenzgänger nach Luxemburg konzentriert sich auf die Region Trier, in der nahezu alle Auspendler (ca. 93%) ansässig sind. Damit verbunden sind nicht nur infrastrukturelle Herausforderungen, ebenso hat die Region Trier – ähnlich wie Lothringen – innerhalb von Rheinland-Pfalz in den vergangenen Jahren weit überdurchschnittliche Einkommenszuwächse verzeichnet, die weitgehend auf die dort ansässigen Grenzgänger zurückzuführen sind. Die vertiefende Betrachtung der Wohnorte der Grenzgänger macht die Bedeutung von drei grenznahen Kreisen für den luxemburgischen Arbeitsmarkt deutlich: 42,5% der rheinland-pfälzischen Auspendler lebten im Kreis Trier-Saarburg, über ein Viertel (27%) entfiel auf den Eifelkreis Bitburg-Prüm und schließlich wohnten 23% in der kreisfreien Stadt Trier.

	Grenzgängerzahl 2017
Rheinland-Pfalz	32.550
Trier-Saarburg	13.820
Eifelkreis Bitburg-Prüm	8.820
Trier, kreisfreie Stadt	7.490
Berncastel-Wittlich	1.550
Vulkaneifel	290

Zuwächse der letzten Jahre konzentrieren sich ebenfalls in Grenznähe

In Rheinland-Pfalz insgesamt ist die Zahl der Auspendler zwischen 2009 und 2017 stark um 23% oder 6.140 Personen gestiegen; die Zuwächse konzentrieren sich aber auf die drei oben bereits genannten grenznahen Kreise (+6.000).

4.2.2 Saarland



Weiterer Anstieg der saarländischen Auspendlerbewegung nach Luxemburg

Im Saarland wohnt der weitaus kleinere Anteil der Luxemburg-Pendler aus Deutschland, jedoch wächst der saarländische Strom seit einigen Jahren rapide an. So hat sich die Zahl der Grenzgänger aus dem Saarland zwischen 2004 und 2017 mehr als verdoppelt, wobei sich

dieser Anstieg besonders in den Jahren 2004 bis 2008 intensiviert hat. Zwischen 2009 und 2017 betrug der Anstieg 25,3%, was ein Plus von 1.800 Pendlern ausmacht.

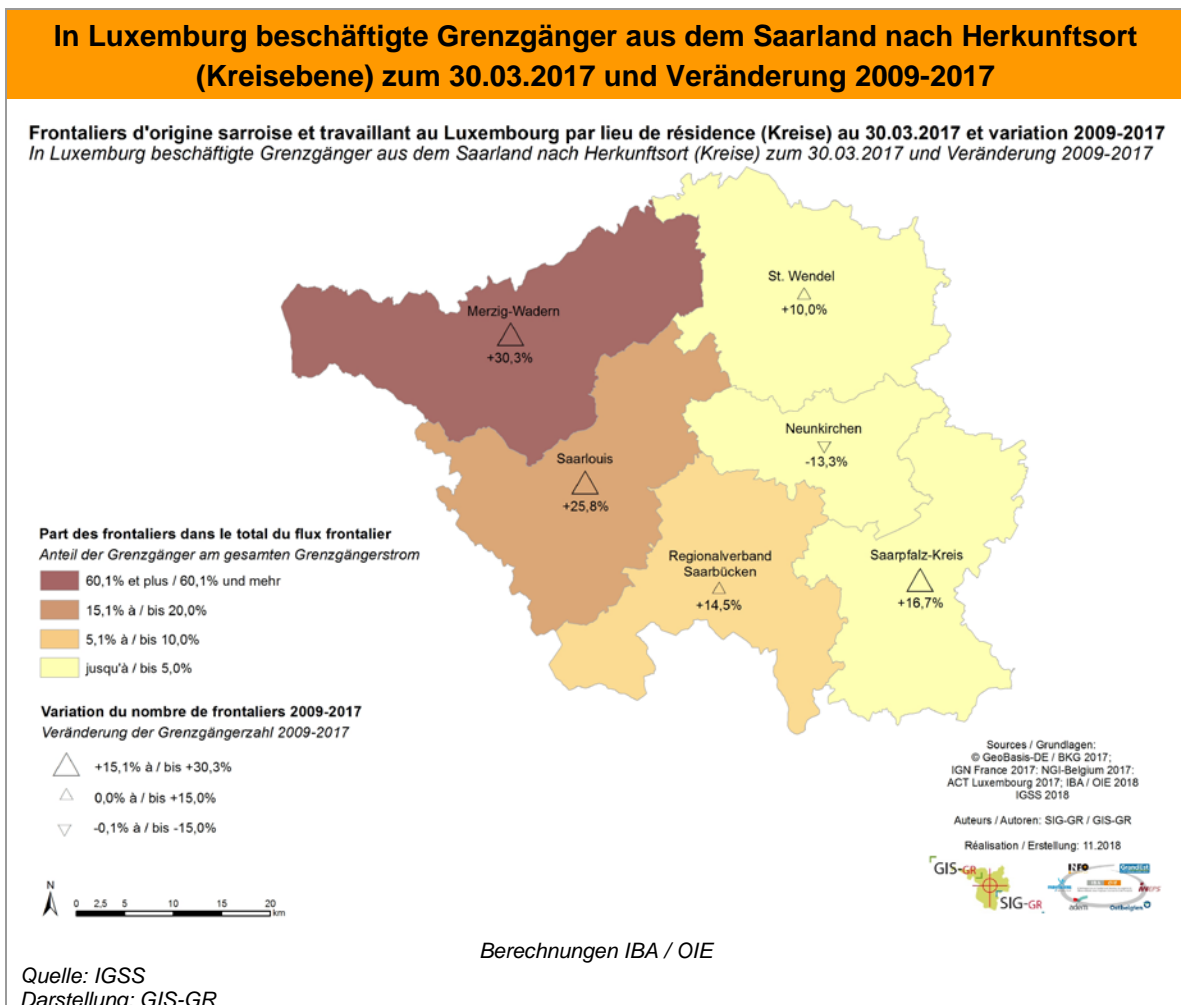
Die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarkts, welche besonders auf die grenznahen Gebiete im Nordsaarland ausstrahlt, ist auf das Zusammenspiel verschiedener Faktoren zurückzuführen, an vorderster Stelle stehen aber sicherlich die attraktiven Einkommensmöglichkeiten im Großherzogtum. Auch im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise wies diese Stromrichtung für das Jahr 2009 noch ein vergleichsweise gutes Wachstum auf (8,1%), wenngleich sich die Veränderungsrate gegenüber den Vorjahren halbiert hat. In den Folgejahren schwächte sich die positive Entwicklung sogar noch weiter ab, und die Zuwachsraten sinken seit 2011 kontinuierlich.

Grenzgänger aus dem Saarland nach Luxemburg 2010-2017 (jeweils zum 31.03.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
+2,4	+4,4	+3,8	+2,3	+2,8	+2,2	+2,3	+2,8

Quelle: IGSS

Berechnungen IBA / OIE



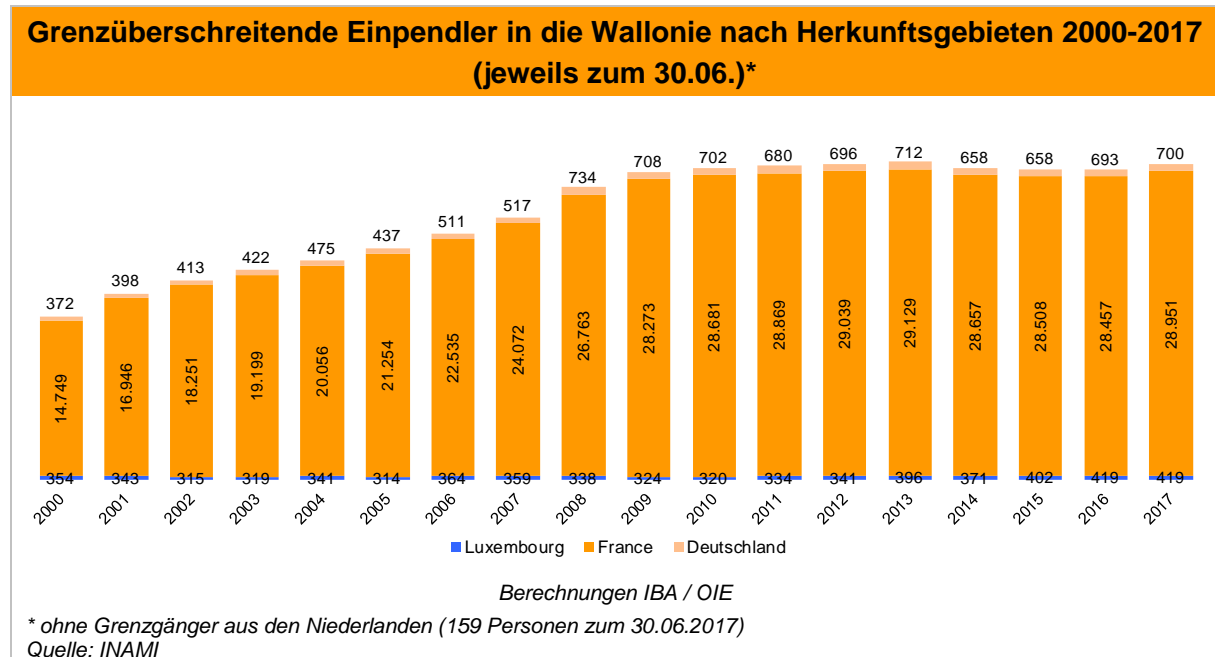
Zwei Drittel der saarländischen Luxemburg-Pendler wohnen im Kreis Merzig-Wadern

Hinsichtlich des Einzugsgebiets der nach Luxemburg auspendelnden Personen wird der Grenz-effekt deutlich. Fast zwei Drittel der saarländischen Luxemburg-Pendler waren im Jahr 2015 allein im unmittelbar an Luxemburg angrenzenden Kreis Merzig-Wadern ansässig. Weitere 18% entfielen auf den benachbarten Kreis Saarlouis. Zudem verzeichneten diese beiden Kreise zwischen 2009 und 2017 die größten relativen und absoluten Steigerungen (+30,3% bzw. +25,8%, d. h. ein Plus von 1.400 bzw. 330 Personen). Lediglich der Kreis Neunkirchen verzeichnete im Laufe des Zeitraums einen Rückgang der dort lebenden Pendler, wenn auch nur eine geringe Zahl davon betroffen war (-13,3% oder 40 Personen).

	Grenzängermzahl 2017
Saarland	8.960
Regionalverband Saarbrücken	790
Merzig-Wadern	5.940
Neunkirchen	260
Saarlouis	1.610
Saarpfalz-Kreis	140

5. Wallonie

5.1 Einpendler



Leichter Anstieg bei den Einpendlerzahlen im Jahr 2017

Am 30. Juni 2017 arbeiten 30.070³⁰ Grenzgänger in der Wallonie, davon kommt die Mehrheit aus Frankreich (96,3%), gefolgt von deutlich geringeren Anteilen aus Deutschland (2,3%) und Luxemburg (1,4%). Zwischen 1998 und 2001 verzeichnete der Einpendlerstrom jährliche Veränderungen von über 10%; zwischen 2002 und 2007 lag der Zuwachs bei durchschnittlich 6% pro Jahr, wobei die Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 2008 mit +11,6% besonders hoch war. Im Folgejahr halbierte sich die Entwicklungsquote im Vorjahresvergleich (+5,3%, d.h. +1.470 Personen), was aber immer noch ein sehr gutes Ergebnis darstellt im Vergleich zu den anderen Einpendlerströmen, bei denen negative jährliche Veränderungen zu verzeichnen waren. Die Auswirkungen der Finanzkrise schlugen erst im Jahr 2010 durch, als der Strom der Grenzgänger um lediglich 398 Personen (+1,4%) wuchs. In den Jahren 2011 bis 2013 sind bei allen Einpendlern in die Wallonie nur sehr geringe jährliche Veränderungen (0,5% bis 0,6%) zu beobachten; 2014 und 2015 ging die Anzahl der Einpendler sogar leicht um -1,8% und -0,4% zurück, was einem Verlust von 661 Grenzgängern entspricht. Im Jahr 2016 stabilisierte sich der Strom (+0,0%) und stieg 2017 langsam um 1,7%, d. h. 501 Personen.

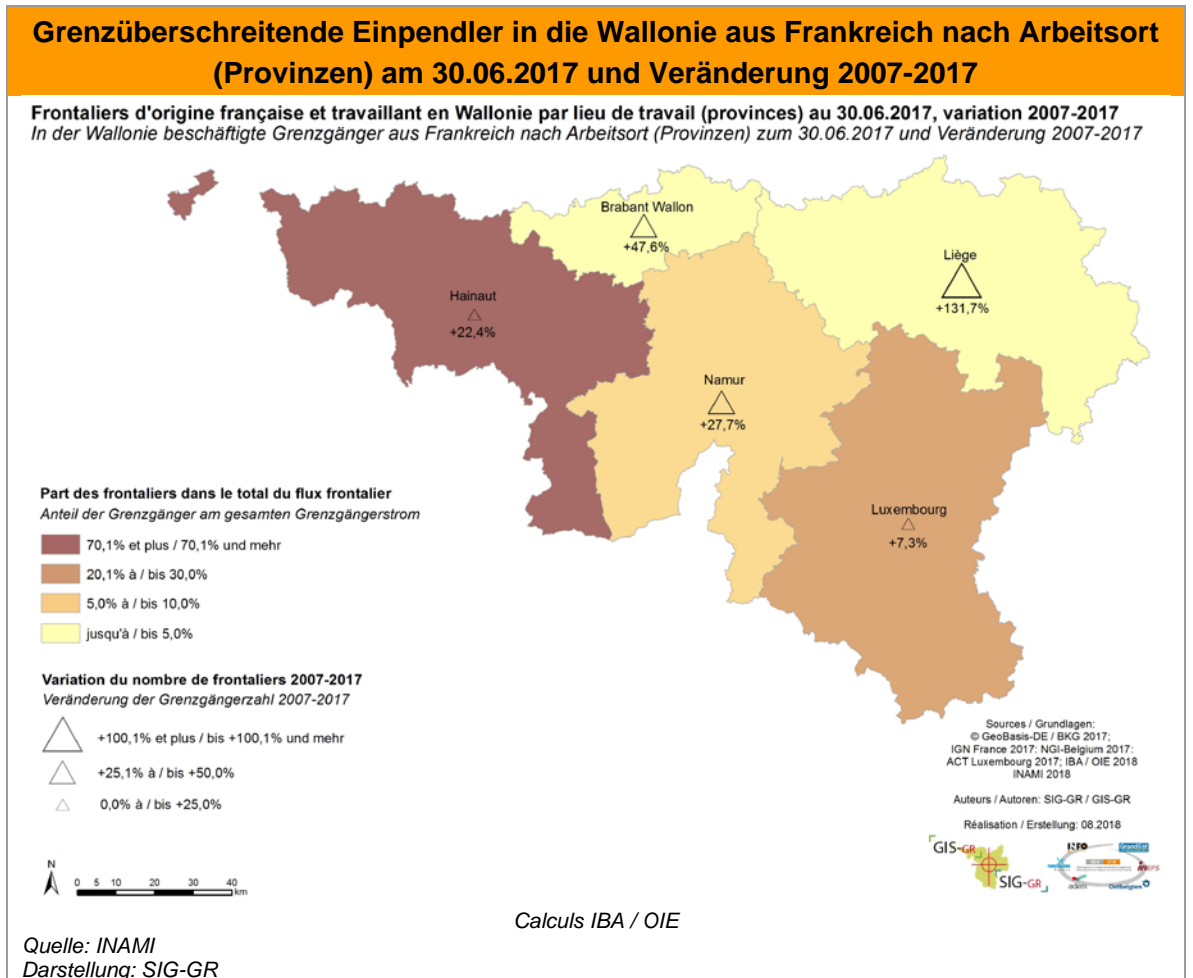
³⁰ Nur Grenzgänger, die aus Ländern der Großregion, nämlich Frankreich, Luxemburg und Deutschland, kommen. Diese Zahl enthält daher nicht die Grenzgänger aus den Niederlanden (159 Personen zum 30. Juni 2017).

Grenzüberschreitende Einpendler in die Wallonie nach Herkunftsgebieten 2007-2017 (jeweils zum 30.06.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Luxembourg	-1,4	-5,8	-4,1	-1,2	+4,4	+2,1	+16,1	-6,3	+8,4	+4,2	0,0
France	+6,8	+11,2	+5,6	+1,4	+0,7	+0,6	+0,3	-1,6	-0,5	-0,2	+1,7
Allemagne	+1,2	+42,0	-3,5	-0,8	-3,1	+2,4	+2,3	-7,6	0,0	+5,3	+1,0
Total	+7,5	+11,6	+5,3	+1,4	+0,6	+0,6	+0,5	-1,8	-0,4	+0,0	+1,7

Quelle: INAMI

Berechnungen IBA / OIE



	Grenzgängerzahl 2017
Wallonie	24.072
Hainaut	16.946
Luxembourg	5.631
Namur	1.186
Liège	227
Brabant wallon	82

Die Einpendler aus Frankreich arbeiten mehrheitlich in der Provinz Hennegau

Die aus Frankreich in die Wallonie einpendelnden Grenzgänger arbeiteten 2017 vor allem in den Arrondissements Ath (25,5%), Tournai (24,0%) und Arlon (20,0%). Zwischen 2007 und 2017 stieg die Anzahl der Einpendler mit Wohnort in Frankreich um circa 20%, was 4.879 Personen entspricht. Die größten absoluten Zuwächse verbuchten die Arrondissements Arlon

mit 2.573 neuen Grenzgängern aus Frankreich sowie Ath (+2.272) und Tournai (+1.025). Starke Verluste musste dahingegen das Arrondissement Neufchâteau hinnehmen: waren hier 2007 noch 2.245 Personen aus Frankreich beschäftigt, waren es zehn Jahre später nur noch 147. Auch Philippeville und Mouscron verzeichneten Verluste von mehreren hundert Einpendlern. Die prozentual starken Veränderungen in Huy, Waremme und Dinant sind dahingegen aufgrund der geringen Fallzahlen zu vernachlässigen.

Bei der Interpretation dieser Entwicklungen ist zu berücksichtigen, dass die Daten über die Zahl der Grenzgänger von den Krankenkassenlandesverbänden stammen, denen die Grenzgänger angehören. Sie sind nach Bezirken geografisch verteilt, und zwar auf der Grundlage der Adresse der Registrierungsstelle, bei der der Arbeitnehmer den Beitritt zu einer Krankenversicherung beantragt hat. Es wurde von der Hypothese ausgegangen, dass der Einpendler in diesem Bezirk arbeitet. Standortänderungen bei den Meldebehörden können dazu führen, dass Grenzgänger von einem Bezirk in einen anderen benachbarten Bezirk wechseln. Dies könnte eine Erklärung für den deutlichen Rückgang der Zahl der Grenzgänger, die in das Arrondissement Neufchâteau einpendeln, und den starken Anstieg im Arrondissement Arlon sein.

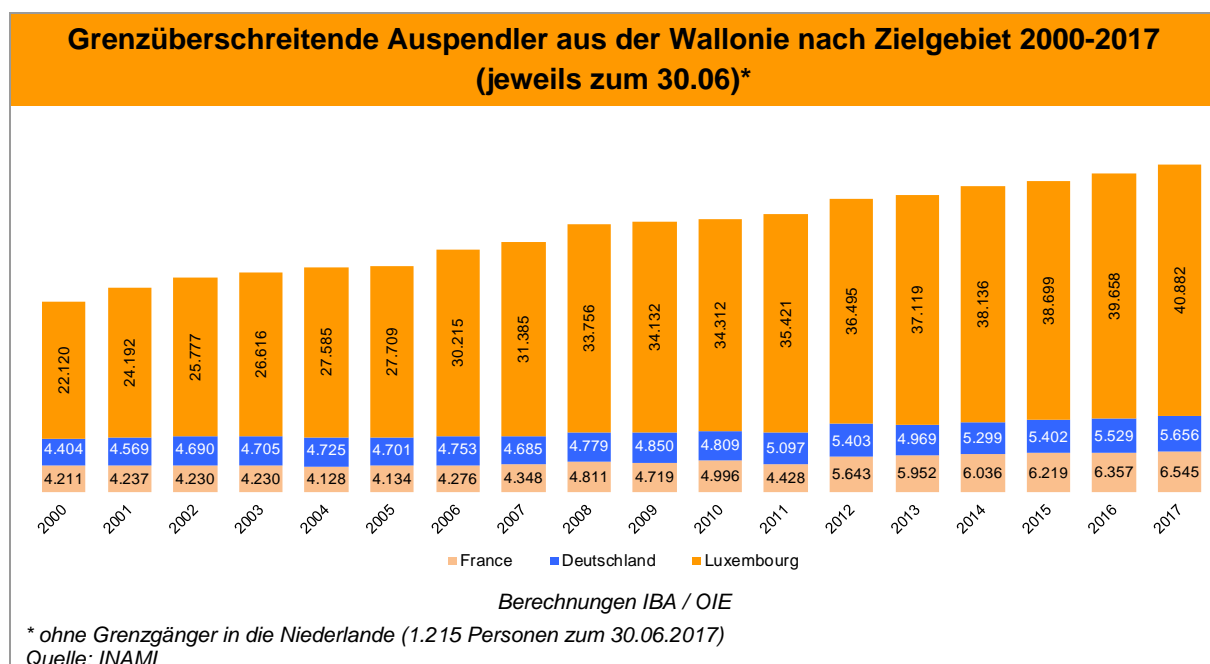
Dank der Daten aus dem französischen Zensus (INSEE), die für die Jahre 2010 und 2015 vorliegen, verfügen wir nun über weitere Informationen über Grenzgänger, die aus Lothringen in die Wallonie pendeln. Im Jahr 2015 überquerten täglich laut den Daten aus dem französischen Zensus 4.736 Lothringer die Grenze, um in der Wallonie zu arbeiten. Aus den Statistiken des INAMI zum 30. Juni 2015 geht hervor, dass an der Grenze zwischen Frankreich und Wallonien täglich 28.951 Arbeitnehmer die Grenze überquerten, von denen 6.154 in der belgischen Provinz Luxemburg arbeiteten, wahrscheinlich die überwiegende Mehrheit davon aus Lothringen. Laut INSEE-Daten sind letztere hauptsächlich in der Verarbeitenden Industrie (1.401 im Jahr 2015, d. h. 29,6%), im Handel und in der Kfz-Reparatur (949 im Jahr 2015, d. h. 20,0%) sowie in der Gesundheits- und Sozialarbeit (710, d. h. 15,0%) tätig. Zwischen 2010 und 2015 sank die Zahl der Einpendler aus Lothringen in die Wallonie in diesen beiden wichtigsten Wirtschaftszweigen, stieg aber im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (+10,0% oder 64 Arbeitnehmer). Bemerkenswert war auch die Zunahme des Bausektors (+68 oder +27,3%), der sonstigen Dienstleistungen (+44 oder +53,4%) sowie des Transports und der Lagerhaltung (+41 oder +26,3%).

5.2 Auspendler

Mehr als 40.000 Auspendler Richtung Luxemburg im Jahr 2017

Anders als bei den in Kapitel 1 dargestellten Daten zu den wallonischen Auspendlern in Richtung Luxemburg wird im Folgenden nicht auf die von IGSS in Luxemburg registrierten Daten zurückgegriffen, sondern auf Informationen des belgischen Instituts INAMI. Die INAMI-Zahlen haben den Vorteil, dass sie bei der kleinräumigen Betrachtung weniger Unschärfe aufweisen als die Zahlen von IGSS (siehe Methodische Vorbemerkungen). Zum anderen lassen die INAMI-Zahlen auf kleinräumiger Ebene einen zeitlichen Vergleich mit dem Jahr 2005 zu, während dies über die vorliegenden IGSS-Daten erst ab 2008 möglich ist. Zudem berücksichtigt INAMI neben den Arbeitnehmern auch die selbständig beschäftigten Grenzgänger.

Nach den Daten von INAMI pendelten im Jahr 2017 aus der Wallonie 53.083³¹ Arbeitskräfte aus, von denen über drei Viertel (77,0%) in Luxemburg arbeiteten, gefolgt von Frankreich (12,3%) und Deutschland (10,7%). Der Auspendlerstrom ist zwischen 1996 und 2008 um circa 76% gewachsen (d. h. eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate – CAGR – von 4,8%³²), was vor allem auf die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarkts zurückzuführen ist. Denn während die Zahl der Grenz­gänger in Richtung Frankreich nur um 7% wuchs (das entspricht einer CAGR von 0,5%), nahm der Strom nach Deutschland um 29% zu (entsprechend einer CAGR von 2,2%), und mit mehr als einer Verdopplung der Grenz­gängerzahlen blieb Luxemburg Platz 1 der Ziel­destinationen (+106%, d. h. eine CAGR von 6,2%). Die Krise von 2009 führte zu einer deutlichen Verlangsamung des Einpendlerzuwachses, der im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,8% zunahm. Seitdem sind die Raten niedriger als die Änderungs­raten vor der Krise.



Zwischen 2010 und 2017 stieg die Zahl der Auspendler um 20,3% mit einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 2,7% (etwas mehr als die Hälfte der 4,8%igen Rate zwischen 1996 und 2008).

Die jährlichen Wachstumsraten übersteigen nicht mehr 5%, außer 2012, als es eine leichte Erholung mit einer jährlichen Wachstumsrate von 5,8% gab, was auf den starken Anstieg der Zahl der Wallonen zurückzuführen ist, die täglich auf dem Weg zur Arbeit die französische Grenze überschreiten (+27,4%), nachdem sie im Vorjahr um 11,4% gefallen waren. Der Strom der Auspendler nach Deutschland ist recht schwankend, aber es scheint, dass es in den letzten drei Jahren eine Stabilisierung der Wachstumsraten um rund 2% gegeben hat. Bezogen auf die durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten blieb die Rate vor und nach der Krise

³¹ Nur Grenz­gänger, die in die Länder der Großregion, d. h. Frankreich, Luxemburg und Deutschland, pendeln. Daher sind die Grenz­gänger, die in die Niederlande pendeln, nicht mitgerechnet (1.215 Arbeitnehmer zum 30. Juni 2017)

³² Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate, ausgedrückt in Prozent, über n Perioden (Jahre, Monate, Wochen usw.), wird durch die folgende Formel angegeben: $((\text{Endwert}/\text{Anfangswert})^{1/(\text{Jahr } n - \text{Jahr } 0)} - 1) \cdot 100$

für diesen Strom nahezu stabil (2,2% zwischen 1996 und 2008 und 2,3% zwischen 2010 und 2017), während die Wachstumsrate des Stroms der Auspendler nach Frankreich zunahm (von 0,5% auf 3,9% für die gleichen Zeiträume).

**Grenzüberschreitende Auspendler aus der Wallonie nach Zielgebiet 2007-2017
(jeweils zum 30.06.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
France	+1,7	+10,6	-1,9	+5,9	-11,4	+27,4	+5,5	+1,4	+3,0	+2,2	+3,0
Allemagne	-1,4	+2,0	+1,5	-0,8	+6,0	+6,0	-8,0	+6,6	+1,9	+2,4	+2,3
Luxembourg	+3,9	+7,6	+1,1	+0,5	+3,2	+3,0	+1,7	+2,7	+1,5	+2,5	+3,1
Total	+3,0	+7,2	+0,8	+1,0	+1,9	+5,8	+1,0	+3,0	+1,7	+2,4	+3,0

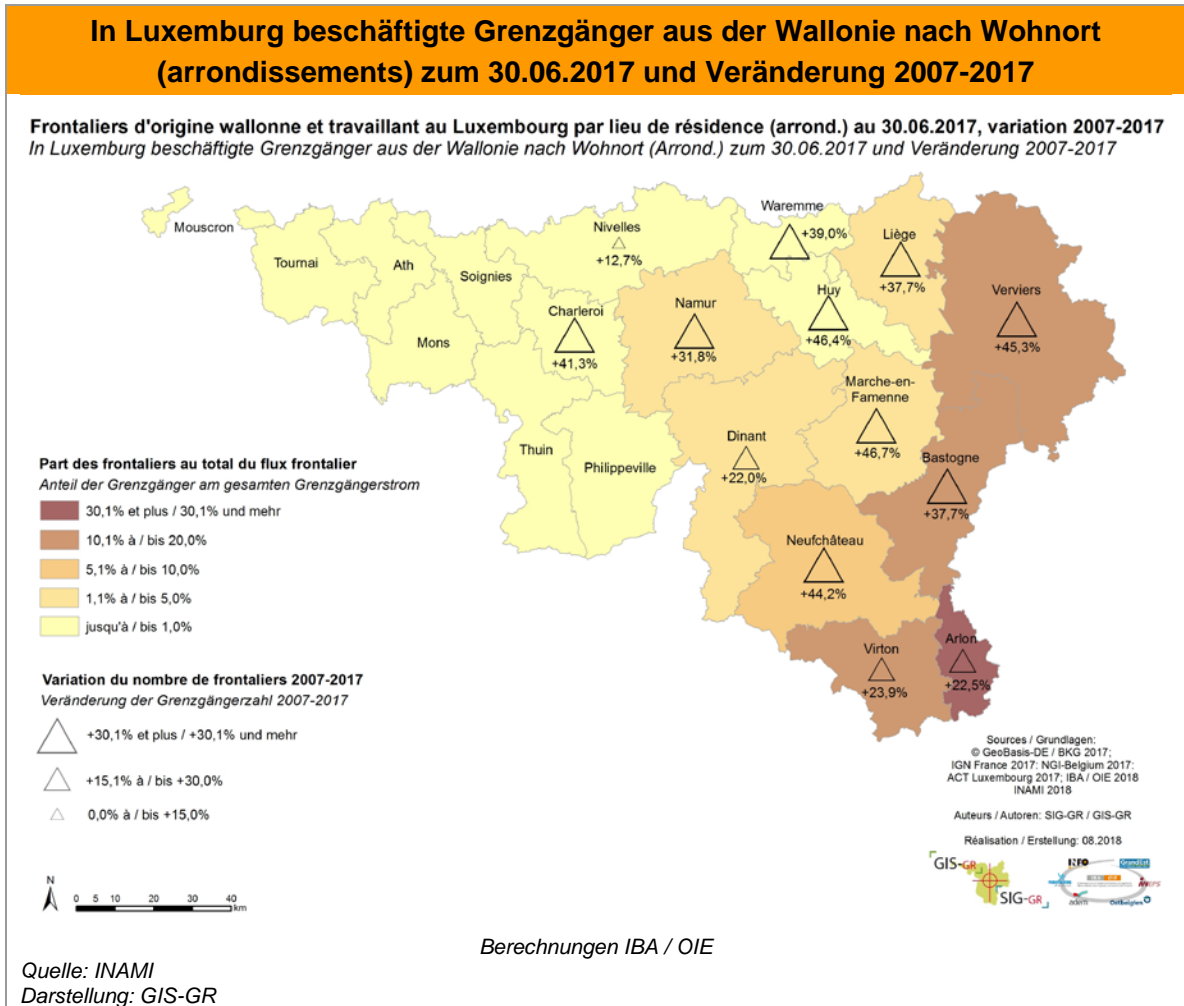
Quelle: INAMI

Berechnungen IBA / OIE

Es ist der Hauptstrom nach Luxemburg, der die allgemeine Abwärtsbewegung nach der Krise erklärt. Tatsächlich fiel die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 6,2% im Zeitraum 1996-2008 auf 2,5% im Zeitraum 2010-2017. Die jährlichen Wachstumsraten liegen nicht mehr über 3,5%. Am Ende des Zeitraums stieg die jährliche Wachstumsrate jedoch leicht von 1,5% im Jahr 2015 auf 3,0% im Jahr 2017, wobei diese Bewegung im Kontext eines stabilisierten Wachstums von rund 2,5% bei den Auspendlern nach Frankreich und Deutschland den leichten Anstieg der Auspendler aus Wallonien erklärt (1,7% im Jahr 2015, 2,4% im Jahr 2016 und 3,0% im Jahr 2017).

Mehr als jeder dritte Luxemburg-Pendler wohnt im Arrondissement Arlon

Ein erheblicher Teil der Pendler aus der Wallonie nach Luxemburg wohnte im Jahr 2017 im Arrondissement Arlon (36,3%). Dies geht vermutlich auf die geografische Nähe zum Großherzogtum zurück. An zweiter Stelle folgt mit einigem Abstand Virton mit 17,0%. Die zwischen 2007 und 2017 registrierten Entwicklungen der Auspendlerströme in Richtung Luxemburg zeigen für die Wallonie insgesamt Zuwächse von etwas mehr als 30%, was ungefähr 9.500 neuen Grenzgängern entspricht. Die größten Zuwächse gab es in den letzten 10 Jahren in den Arrondissements in direkter Nachbarschaft zu Luxemburg: Arlon weist 2.728 neue Luxemburg-Pendler aus (+22,5%), Verviers verzeichnet ein Plus von 45,3%, was 1.771 Personen entspricht und in Bastogne sind es 1.511. Auffallend sind außerdem die Zuwächse von 1.023 Auspendlern in Neufchâteau und von 1.336 in Virton. Relativ gesehen ist die Wachstumsrate der Zahl der Grenzgänger, die nach Luxemburg pendeln, auch in Huy (+46,4% oder +104 Arbeitnehmer) und Marche-en-Famenne (+46,7% oder +279 Arbeitnehmer) sehr hoch.



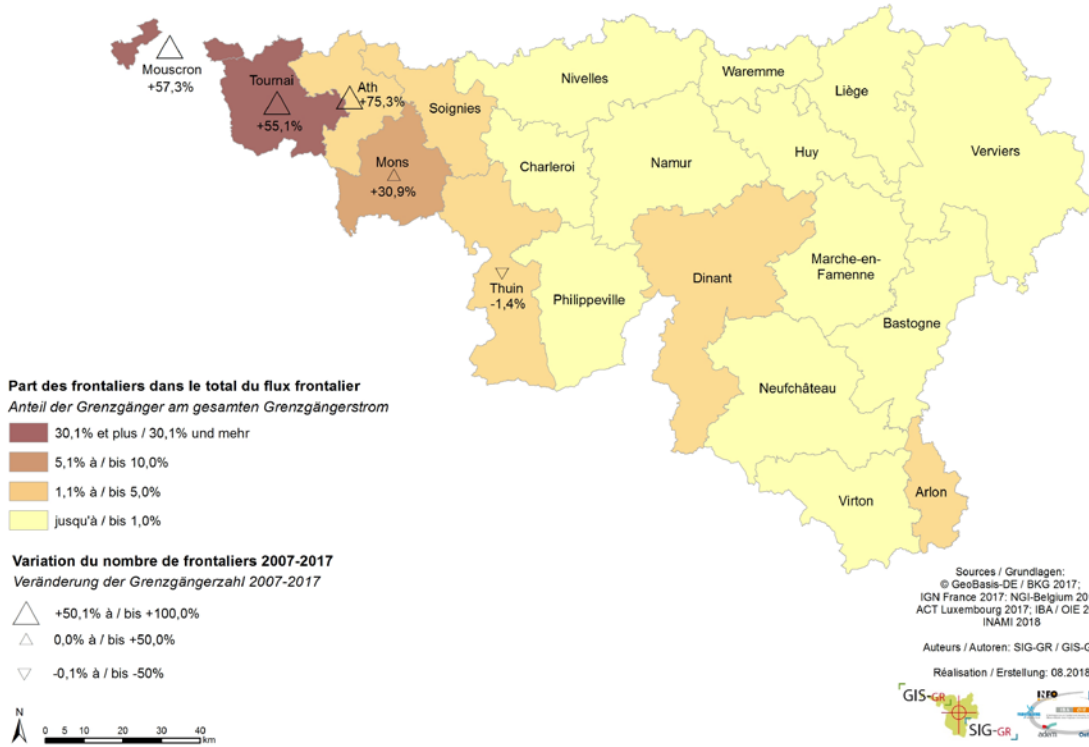
	Grenz­gängerzahl 2017
Wallonie	40.882
Arlon	14.854
Virton	6.936
Verviers	5.678
Bastogne	5.516
Neufchâteau	3.339
Liège	1.500
Marche-en-Famenne	876
Dinant	504

Die meisten Auspendler nach Frankreich wohnen im Westen der Wallonie

Mehr als drei Viertel der Auspendler aus der Wallonie, die in Frankreich arbeiten, kommen aus den westlichsten Arrondissements Mouscron (2.939) und Tournai (2.285). Diese beiden Arrondissements sind auch für 90% der Zuwächse zwischen 2007 und 2017 verantwortlich, 1.071 der 2.197 neuen Grenz­gänger ins Nachbarland stammen von hier. Es ist anzunehmen, dass diese Grenz­gänger in erster Linie in den ehemaligen französischen Regionen Champagne-Ardenne sowie Nord-Pas-de-Calais arbeiten und nicht in die der Großregion zugehörige Region Lothringen auspendeln.

Grenz­überschreitende Auspendler aus der Wallonie nach Frankreich nach Wohnort (Arrondissements) am 30.06.2015 und Veränderung 2007-2017

Frontaliers d'origine wallonne et travaillant en France par lieu de résidence (arrond.) au 30.06.2017, variation 2007-2017
 In Frankreich beschäftigte Grenz­gänger aus der Wallonie nach Wohnort (Arrond.) zum 30.06.2017 und Veränderung 2007-2017



Quelle: INAMI
 Darstellung: GIS-GR

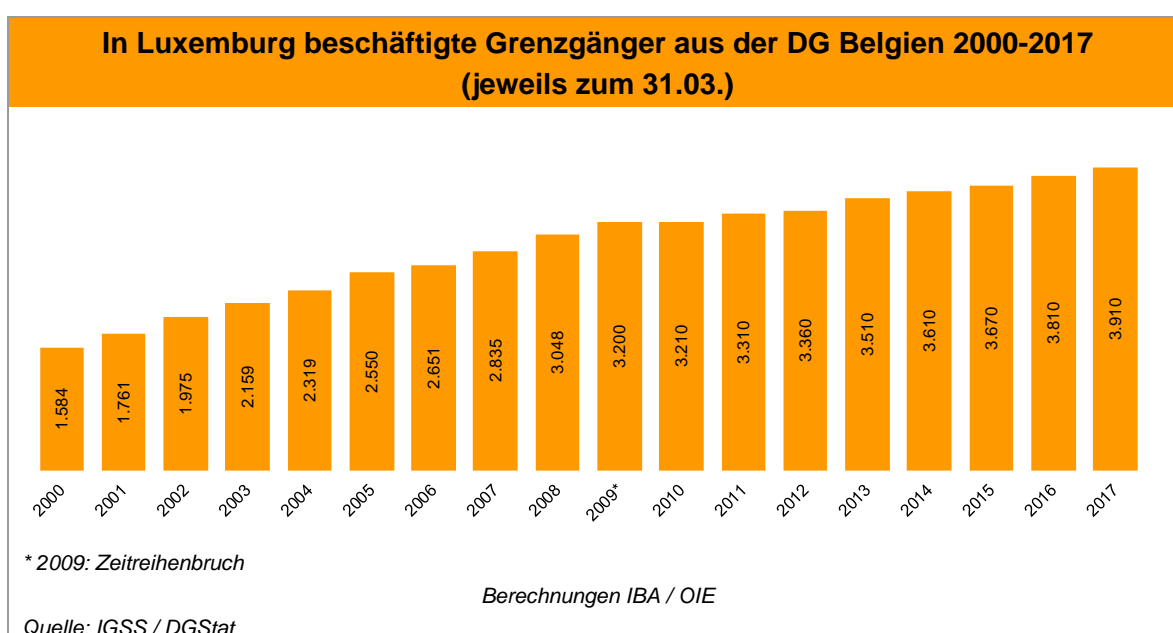
Berechnungen IBA / OIE

	Grenz­gängerzahl 2017
Wallonie	6.545
Mouscron	2.939
Tournai	2285
Mons	364
Ath	149
Thuin	143
Dinant	96

6. Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Zahl der Luxemburg-Pendler aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wächst weiter

Im Jahr 2017 pendelten knapp 3.900 Grenz­gänger aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens nach Luxemburg an ihren Arbeitsplatz. Der von Männern (ca. 68%) dominierte Strom hat sich zwischen 1995 und 2017 mehr als verdreifacht (+251%). Das Auspendleraufkommen ist mit einem Plus von 5,1% auch während der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 noch relativ stark angestiegen. Die Auswirkungen der Krise bekam der Grenz­gängerstrom aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Richtung Luxemburg wohl erst im Folgejahr 2010 (-0,3%) zu spüren. Ab 2011 setzt sich das Wachstum jedoch fort, insbesondere in den Jahren 2011 (+3,1%), 2013 (+4,5%) und 2016 (+3,8%).



In Luxemburg beschäftigte Grenz­gänger aus der DG Belgien 2007-2017 (jeweils zum 31.03.), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

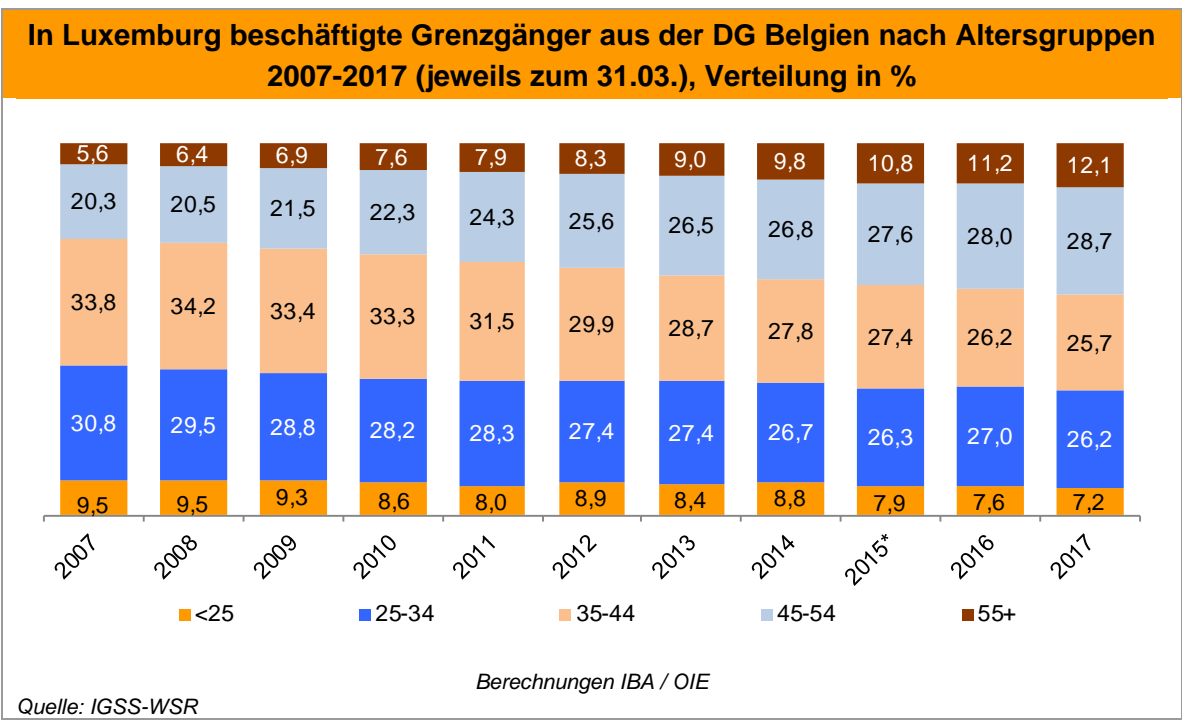
2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
+6,9	+7,5	+5,0	+0,3	+3,1	+1,5	+4,5	+2,8	+1,7	+3,8	+2,6

Quelle: IGSS / DGStat

Berechnungen IBA / OIE

Auspendlerstrom in Richtung Luxemburg altert zunehmend

Die Betrachtung des Auspendlerstroms aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Richtung Luxemburg nach Altersgruppen zeigt, dass die Grenz­gänger im Zeitraum 2007 bis 2017 statistisch gealtert sind: Während im Jahr 2007 mehr als 40% der Pendler unter 35 Jahre alt waren, traf dies in 2017 auf nur noch ca. ein Drittel (33,4%) zu. Im gleichen Zeitraum hat sich der Anteil der über 55-Jährigen mehr als verdoppelt (+6,7 Prozentpunkte) und erreichte 12,1%.



**In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer aus der DG Belgien nach
Wirtschaftsbereichen 2007-2017***

Entwicklung nach Sektoren	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016	2017
Landwirtschaft	20	20	23	30	30	32	30	40	30	40
Bergbau	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Energie/Wasser				8	7	9	9	10	10	10
Herstellende Industrie	258	264	264	265	245	244	233	210	200	200
Baufach	935	1.003	1.032	1.021	1.036	1.049	1086	1090	1120	1160
Handel und Reparatur	748	758	794	842	836	865	901	940	940	960
Horeca	18	24	29	29	37	32	33	30	30	30
Transport u. Kommunikation	252	303	391	403	431	466	494	500	570	580
Finanzaktivitäten	102	99	103	111	110	110	106	110	110	120
Dienstleist. für Unternehmen	252	281	256	283	223	235	310	320	350	360
Öffentliche Verwaltung	35	46	40	40	39	46	51	50	60	60
Erziehung	11	13	11	14	12	16	15	20	20	20
Gesundheit u. Soziales	125	145	175	177	202	225	255	270	280	300
Öffentliche u. pers. Dienstl.	41	40	45	48	121	137	37	40	40	40
Private Haushalte	14	17	11	16	15	17	13	10	10	10
ohne Zuordnung	23	34	19	11	17	14	25	20	20	10
Insgesamt	2.835	3.048	3.194	3.299	3.361	3.497	3.598	3.660	3.790	3.900

* Für das Jahr 2009 können keine Daten ausgewiesen werden; 2015 Zeitreihenbruch

Quelle: IGSS / DGStat

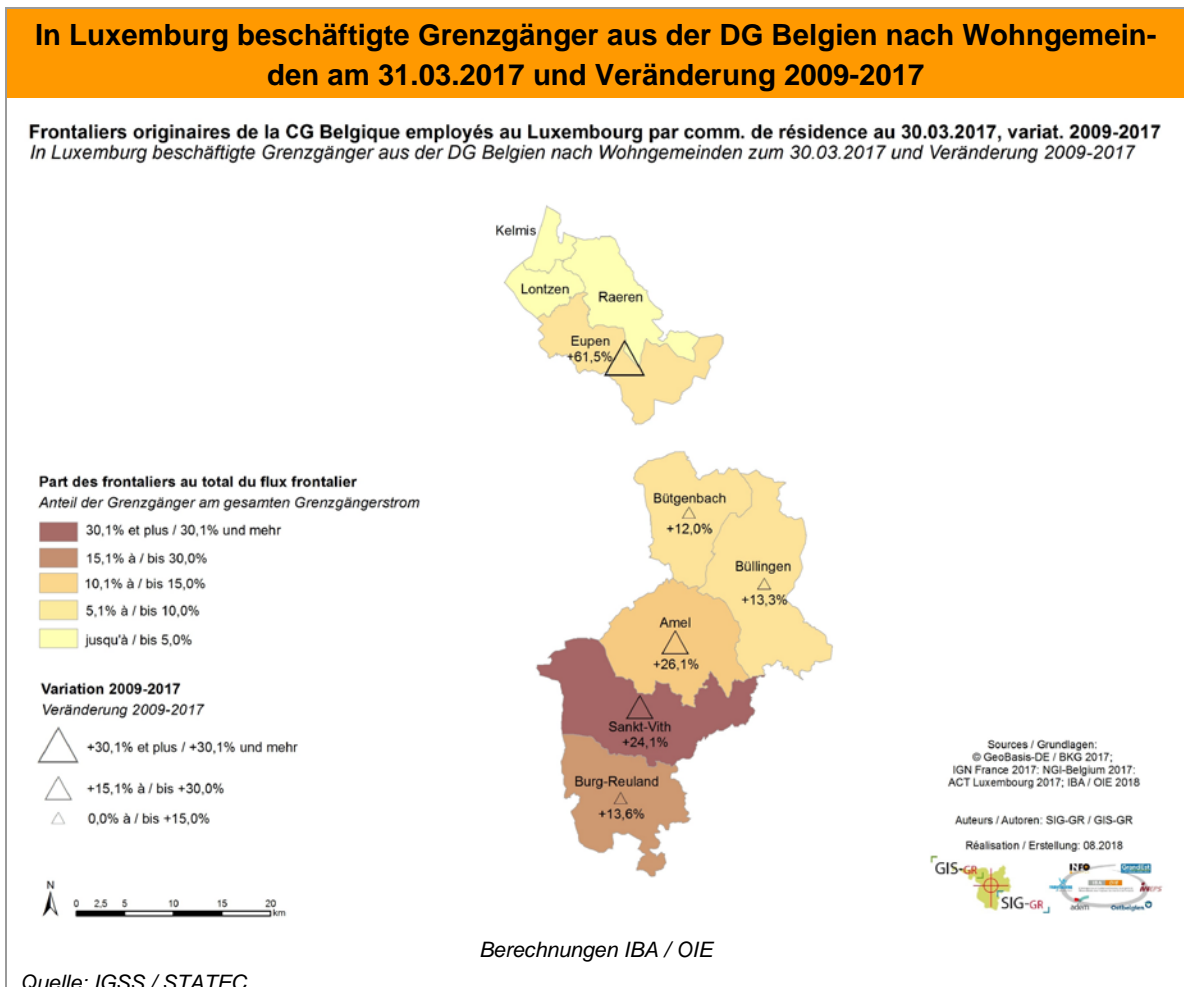
Berechnungen IBA / OIE

Luxemburg-Pendler der Deutschsprachigen Gemeinschaft arbeiten im Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur...

Die Luxemburg-Pendler aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens verteilten sich im Jahr 2017 zu knapp 30% auf das Baugewerbe, zu genau einem Viertel auf den Bereich „Handel und Reparatur“ und weit abgeschlagen arbeiteten weitere 14,9% im Sektor „Transport und Kommunikation“. In letzterem Sektor stieg die Zahl der Grenz­gänger aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft zwischen 2007 und 2017 am stärksten an: +328 Arbeitsplätze (+130%), gefolgt von den beiden größten Sektoren Baugewerbe und „Handel und Reparatur“ (+225 und 212 Arbeitsplätze), aber relativ gesehen ist es der Sektor „Gesundheit und Soziales“, der mit +140% (+175 Arbeitsplätze) die höchste Wachstumsrate aufweist.

...und wohnen im südlichen Teil der Sprachgemeinschaft

Die kleinräumige Betrachtung de Grenz­gängerstroms verdeutlicht auch in der Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens hinsichtlich der Wohnorte der Pendler einen Grenzeffekt. Denn die deutliche Mehrheit (89,8%) der Grenz­gänger nach Luxemburg kam aus dem südlichen Teil der Sprachgemeinschaft. Hier sind die meisten Pendler in St. Vith (35,5%), in Burg-Reuland (23,5%) und in Amel (14,8%) ansässig. Seit 2009 ist eine leichte Ausdehnung des Einflussbereichs des luxemburgischen Arbeitsmarkts zugunsten des Nordens der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens festzustellen, da sich der Anteil der dort ansässigen Grenz­gänger in den letzten zwölf Jahren leicht (+2,4 Prozentpunkte) erhöht hat.



Anhang

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt. LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf den Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

- Auburtin, Eric: Dynamiques et représentations transfrontalières de la Lorraine. Analyse géopolitique régionale appliquée. Thèse de doctorat, Tome 2, Université de Paris 8, 2002.
- Belkacem, Rachid / Borsenberger Monique / Pigeron-Piroth, Isabelle: Les travailleurs lorrains, Travail et Emploi, n° 106, avril-juin 2006.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge. Pressemitteilung vom 1. Juni 2016.
- Ballschmiede, Huguette: Wohnmobilität deutscher Staatsangehöriger im Raum Moselle-Est. Studie im Auftrag des Etablissement Public de la Métropole Lorraine (EPML), 1998.
- Europäische Union: Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.
- FOREM, Wallonie: Impact de la crise économique sur le marché de l'emploi en Région wallonne, mars 2010.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion, 2016.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Revenus des frontaliers lorrains du Luxembourg: des atouts tirés de la métropole luxembourgeoise. Economie lorraine, Nr. 280, 2012.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Inégal vieillissement aux frontières du Grand Est, Insee Flash Grand Est N°6, 23/03/2017.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Population du Grand Est en 2035: entre le choc démographique allemand et la prospérité du Luxembourg et de la Suisse, Analyse n°79, Septembre 2018.
- Maier, Jörg / Troeger-Weiss, Gabi: Die Bedeutung der Grenzgänger für die Regional- und Wirtschaftsstruktur am Oberrhein. In: Maier, Jörg / Wackermann, Gabriel (Hg.): Frankreich. Ein regionalgeographischer Überblick. (Wissenschaftliche Länderkunden, Bd. 35), Darmstadt, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1990.
- Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? In: Geographische Rundschau 51, H. 2, 1999.
- Ramm, Michel: Vivre et habiter de part et d'autre d'une frontière: l'exemple de l'espace Sarre-Moselle/Est. In: Leinen, Jo (Hg.): Saar-Lor-Lux. Eine Euro-Region mit Zukunft? (Schriftenreihe Geschichte, Politik & Gesellschaft der Stiftung Demokratie Saarland, Bd. 6), St. Ingbert, 2001.
- Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Weniger Einpendler aus Lothringen ins Saarland – langfristige und kurzfristige Entwicklungen dafür verantwortlich, Presseinformationen 3. Mai 2011.

RETEL: Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Oktober 2018.

STATEC: Les mutations de l'emploi de 1960 à 2010. Le Luxembourg 1960-2010, Juin 2012.

Wille, Christian: Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux (Luxemburg-Studien / Etudes luxembourgeoises, Bd. 1), Frankfurt/M., Peter Lang, 2012.



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Situation junger Menschen –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Situation junger Menschen –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem elften Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ Situation des Arbeitsmarktes
- ▶ Grenzgänger mobilität
- ▶ Demografische Entwicklung
- ▶ **Situation junger Menschen**
- ▶ Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen

sowie den Bericht zu dem Sonderthema „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen.....	7
1. Demografische Aspekte	10
<i>Anteil der Regionen an den unter 20-Jährigen und an der Gesamtbevölkerung der Großregion zum 1. Januar 2017.....</i>	<i>10</i>
<i>Anteile der unter 20-Jährigen an der Gesamtbevölkerung.....</i>	<i>11</i>
<i>Entwicklung der unter 20-Jährigen 2018-2050.....</i>	<i>12</i>
<i>Anteile der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung 2017</i>	<i>12</i>
2. Beschäftigungssituation	13
2.1 Erwerbsquote.....	13
<i>Erwerbsquoten 2017.....</i>	<i>13</i>
2.2 Beschäftigungsquote	14
<i>Beschäftigungsquoten 2017</i>	<i>14</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Jugendlicher insgesamt 2007-2017</i>	<i>15</i>
<i>Beschäftigungsquote Jugendlicher insgesamt und nach Geschlecht 2017</i>	<i>16</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Jugendlicher nach Geschlecht 2007-2017....</i>	<i>17</i>
2.3 Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag	17
2.4 Mindestlohnregelungen für junge Menschen.....	18
3. Arbeitslosigkeit	22
3.1 Arbeitslosenzahlen	22
<i>Arbeitslosenquote 2017</i>	<i>22</i>
<i>Jugendarbeitslosenanteil 2017</i>	<i>24</i>
<i>Arbeitslose Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren, 2007-2017.....</i>	<i>25</i>
<i>Entwicklung der Arbeitslosenquote 2007-2017</i>	<i>25</i>
<i>Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote 2007-2017.....</i>	<i>26</i>
<i>Entwicklung der Arbeitslosigkeit junger Menschen 2010-2017 in %</i>	<i>28</i>
<i>Arbeitslosenquote Jugendlicher insgesamt und nach Geschlecht 2017</i>	<i>29</i>
<i>Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote Männer 2007-2017.....</i>	<i>30</i>
<i>Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote Frauen 2007-2017</i>	<i>30</i>
<i>Langzeitarbeitslosenquote 2017.....</i>	<i>31</i>
3.2 NEET-Rate	32
<i>Unterschiede zwischen Jugendarbeitslosenquote und NEET-Rate.....</i>	<i>33</i>
<i>NEET-Rate 2017.....</i>	<i>34</i>
<i>Entwicklung der NEET-Rate 2007-2017.....</i>	<i>34</i>
<i>Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, in eine NEET-Situation zu geraten</i>	<i>36</i>
3.3 EU-Jugendgarantie.....	37

4. Mobilität junger Menschen	45
<i>Grenzgängerströme junger Menschen (unter 30-Jährige) in der Großregion 2017...</i>	45
<i>Grenzüberschreitende Einpendler nach Luxemburg</i>	46
<i>Grenzüberschreitende Auspendler aus Frankreich</i>	46
5. Bildungssituation	48
<i>Studierende im Tertiärbereich (ISCED 5-6**)</i>	49
<i>Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren mit einem Tertiärabschluss (ISCED 5-8)</i> <i>.....</i>	50
<i>Bevölkerung mit einem Tertiärabschluss (ISCED 5-8)</i>	51
<i>Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger 2017</i>	53
Anhang	57
<i>Hinweise zu Datenquellen</i>	59
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	66
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute</i>	67
<i>Literaturverzeichnis</i>	69

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

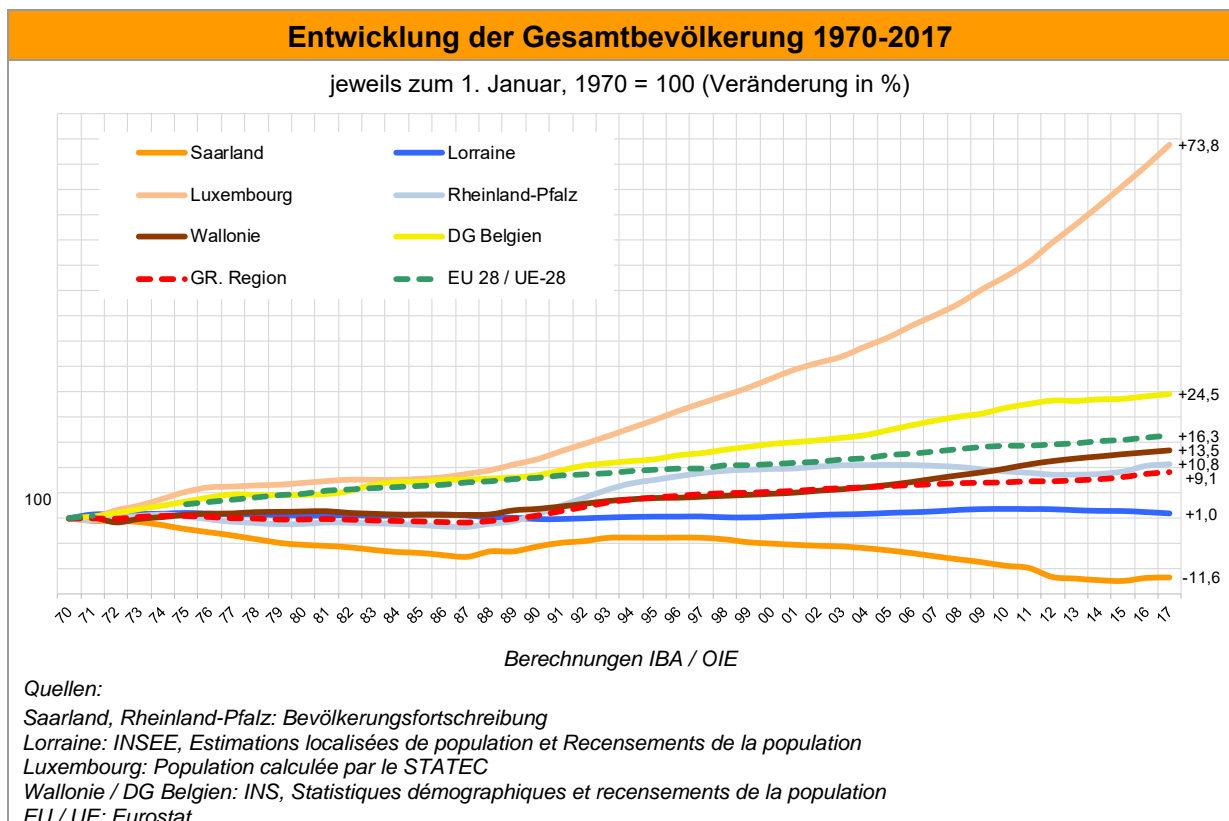
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

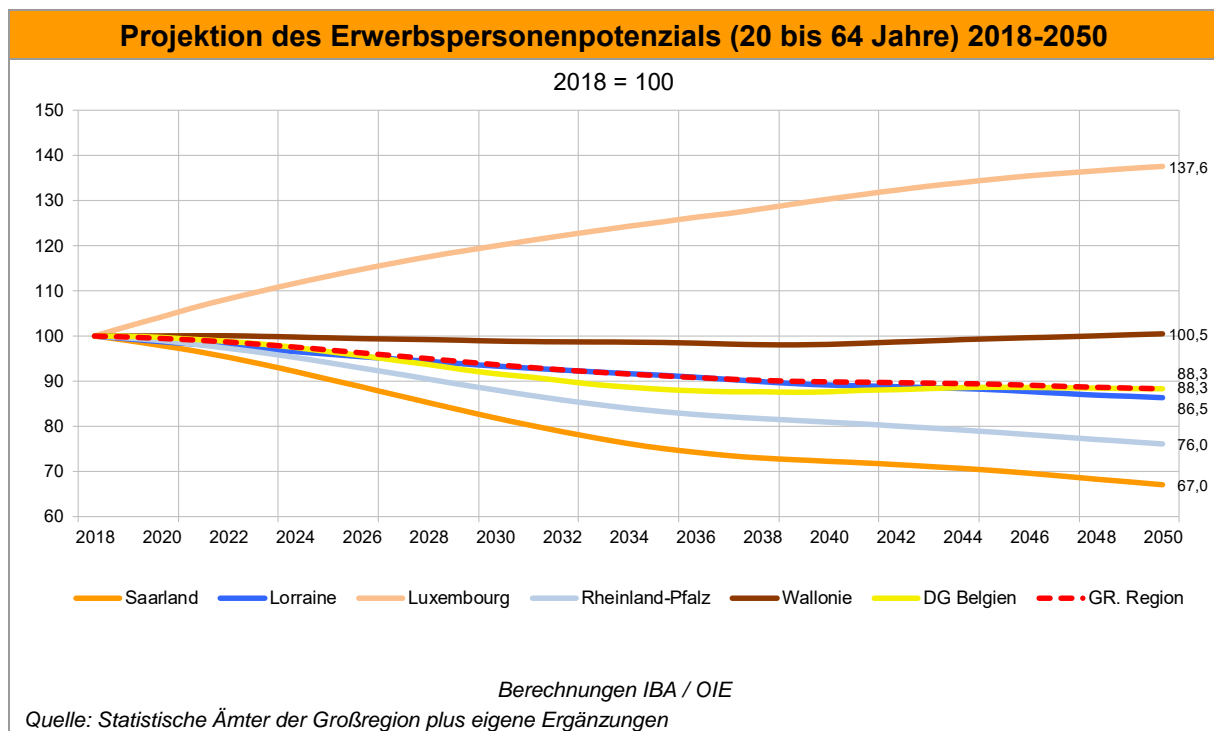
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

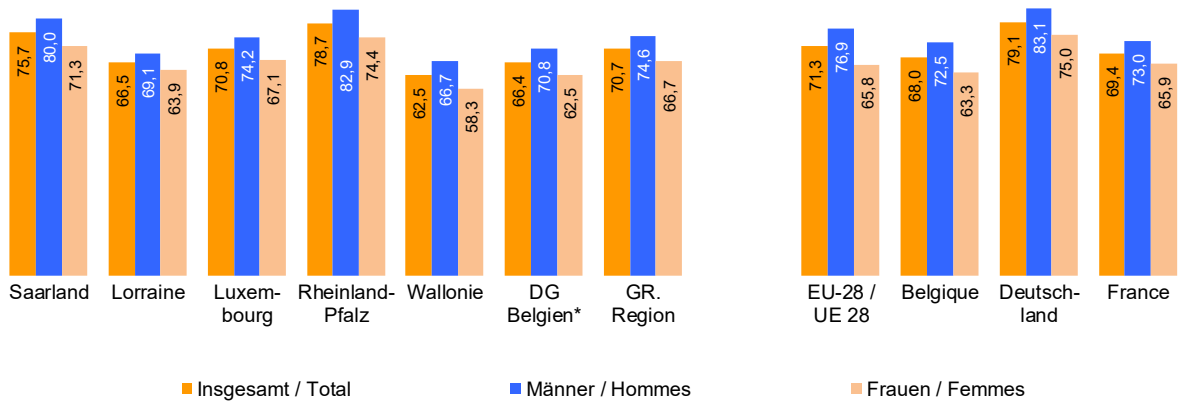


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

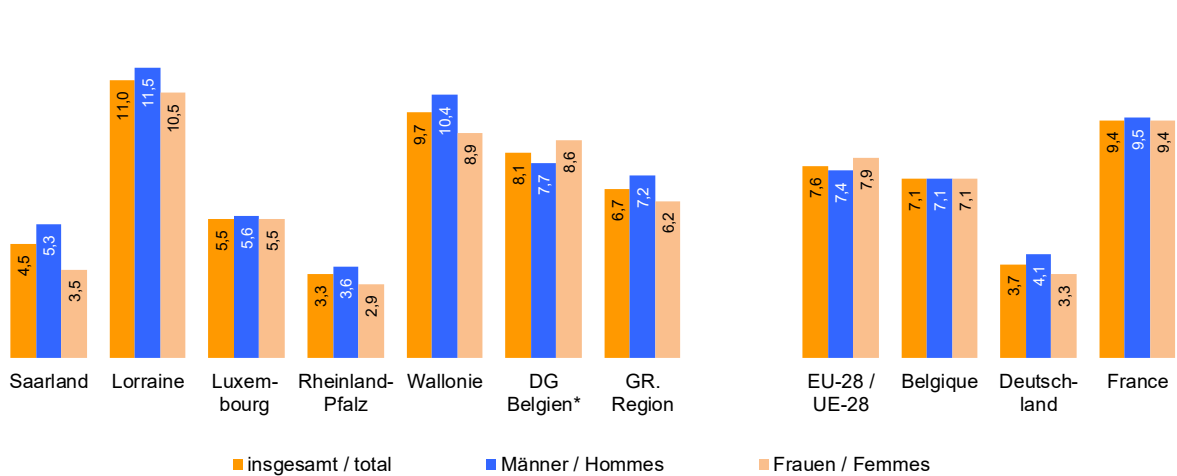
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



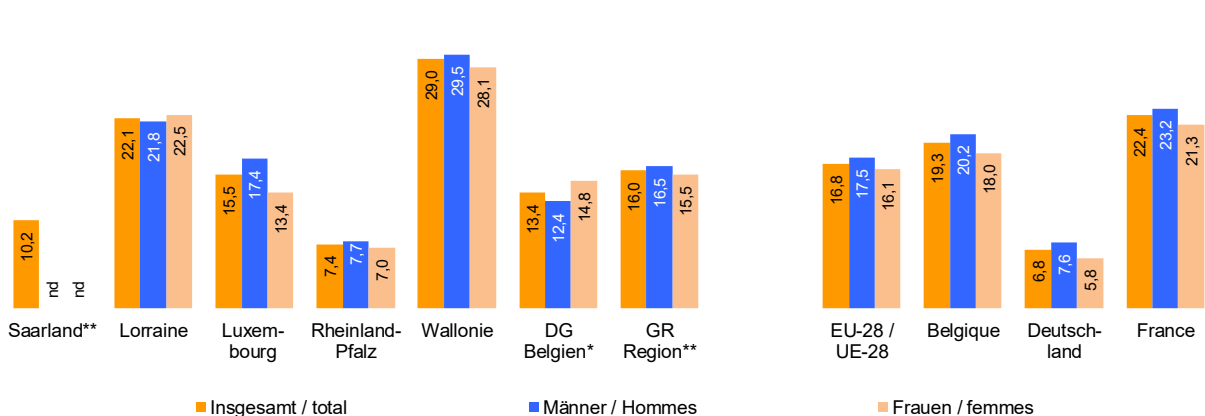
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %

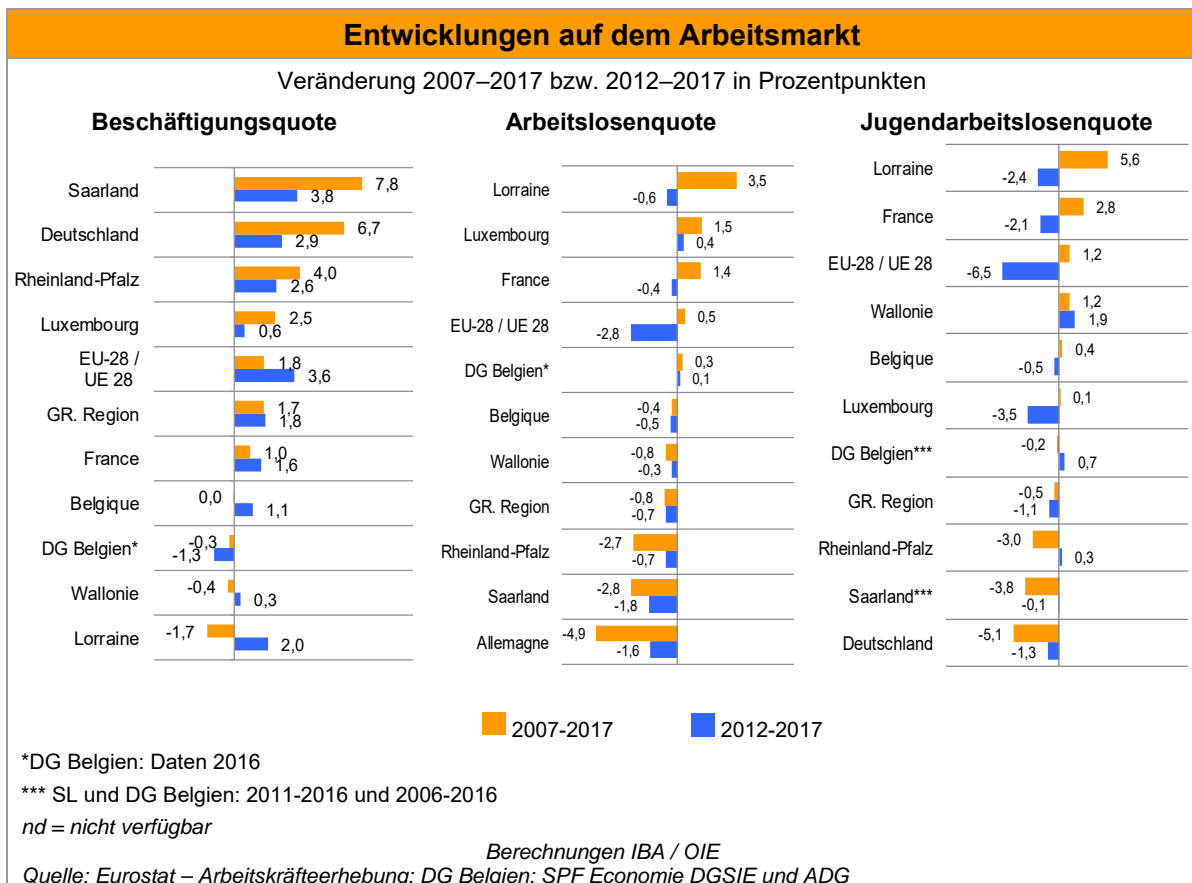


* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG



Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

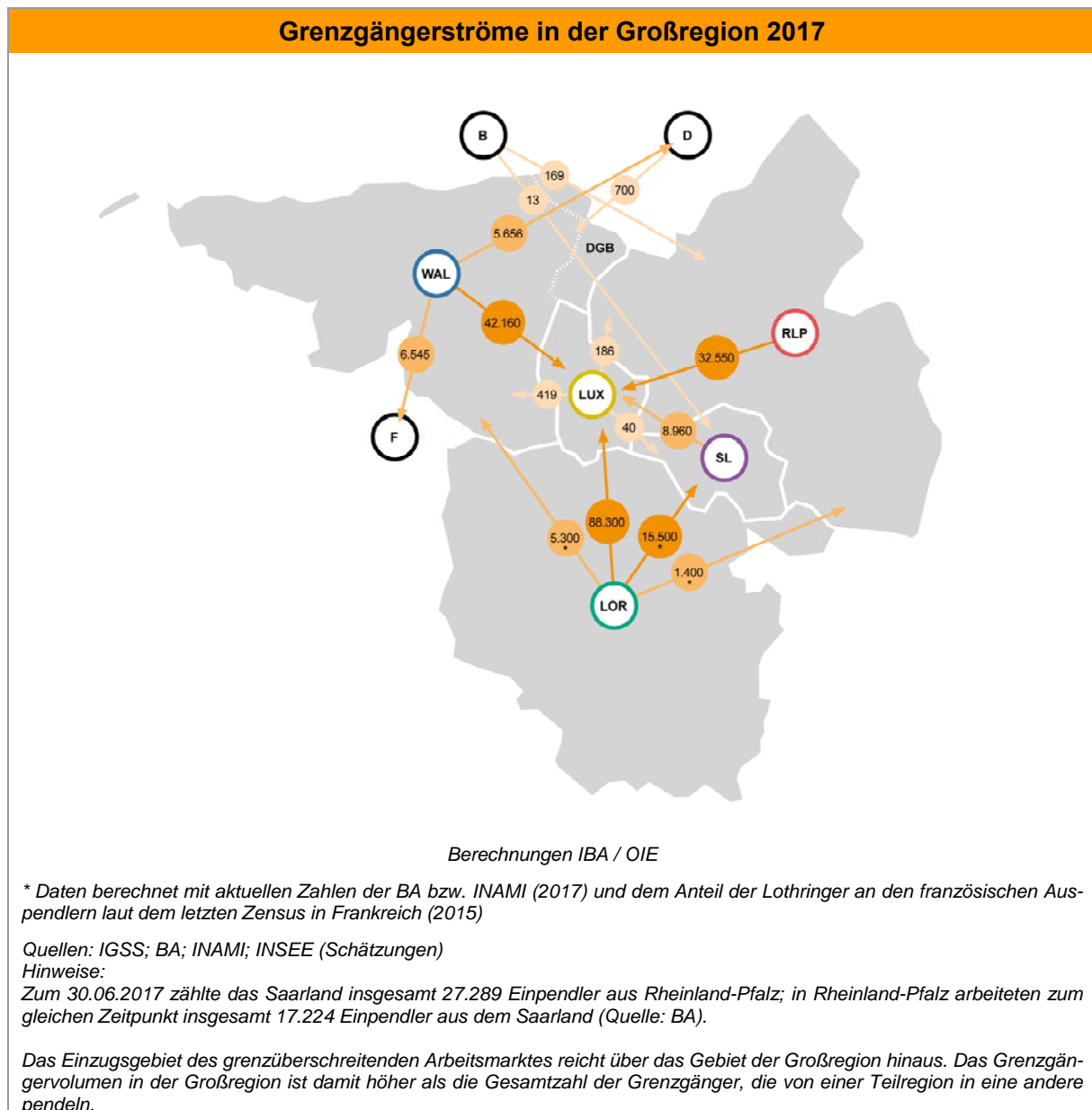
Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar

etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merkwürdig unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.

Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.



Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsraten mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich in dem IBA-Bericht „**Grenzgängermobilität**“.

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312 325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Situation junger Menschen“ verwendete Datengrundlage basiert für die Kapitel 2. „Beschäftigungssituation“, 3. „Arbeitslosigkeit“ und 5. „Bildungssituation“ im Wesentlichen auf Informationen von Eurostat. Die für die Kapitel 1. „Demografische Aspekte“ sowie Kapitel 4. „Mobilität junger Menschen“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion² sowie auf den Informationen des Geoportals der Großregion GIS-GR³. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt. Weitere Informationen stammen aus eigenen Recherchen über die regionalen und/oder nationalen Statistischen Ämter.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf das Jahr 2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Dezember 2018.

Definitionen und methodische Hinweise⁴

Zu den Bevölkerungsdaten:

Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass bei den Bevölkerungsdaten – wie in den überwiegenden Teilregionen der Großregion üblich – jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2016 wurde so z.B. der 01.01.2017.

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte darstellt. Grundlage der als Stichprobenerhebung konzipierten AKE sind EU-weit harmonisierte Normen und Definitionen zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt werden, das internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche ermöglicht.

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

³ Vgl. <http://www.gis-gr.eu/>

⁴ Detaillierte Hinweise zu den Datenquellen sowie zu deren Möglichkeiten und Grenzen finden sich im Anhang des Berichts.

Erwerbspersonen:

Erwerbspersonen (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Erwerbsquote (AKE):

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Erwerbstätige:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.

Beschäftigungsquote (AKE):

Die Beschäftigungsquote oder Erwerbstätigenquote ist definiert als der Anteil der erwerbstätigen Personen in einer Altersklasse an der Gesamtbevölkerung dieser Altersklasse.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):

Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

Befristete Beschäftigung (AKE):

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

Arbeitslose:

Arbeitslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren, die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden.

Arbeitslosenquote (AKE):

Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Die Arbeitslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Jugendarbeitslosenquote:

Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 24 an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe.

Jugendarbeitslosenanteil:

Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 24 an der Bevölkerung dieser Altersgruppe.

Langzeitarbeitslosigkeit (AKE):

Die Langzeitarbeitslosenquote gibt den Anteil derjenigen Personen an der Erwerbsbevölkerung an, die länger als zwölf Monate arbeitslos sind. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen misst den prozentualen Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Summe aller Arbeitslosen.

NEET-Rate (AKE):

Not in Employment, Education or Training – Nichterwerbstätige Jugendliche im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen.

Gender Gap:

Bezeichnung eines geschlechtsspezifischen Gefälles (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (vgl. Verordnung (EG) Nr. 883/2004) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren. Diese Definition gilt für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die verwendete Version für die Daten vor 2014 (ISCED 97) unterscheidet sieben Bereiche. Die verwendete Version für die Daten ab 2014 (ISCED 2011) unterscheidet neun Bereiche, welche sich ebenfalls in den Ausführungen im Anhang des Berichts finden.

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger (AKE):

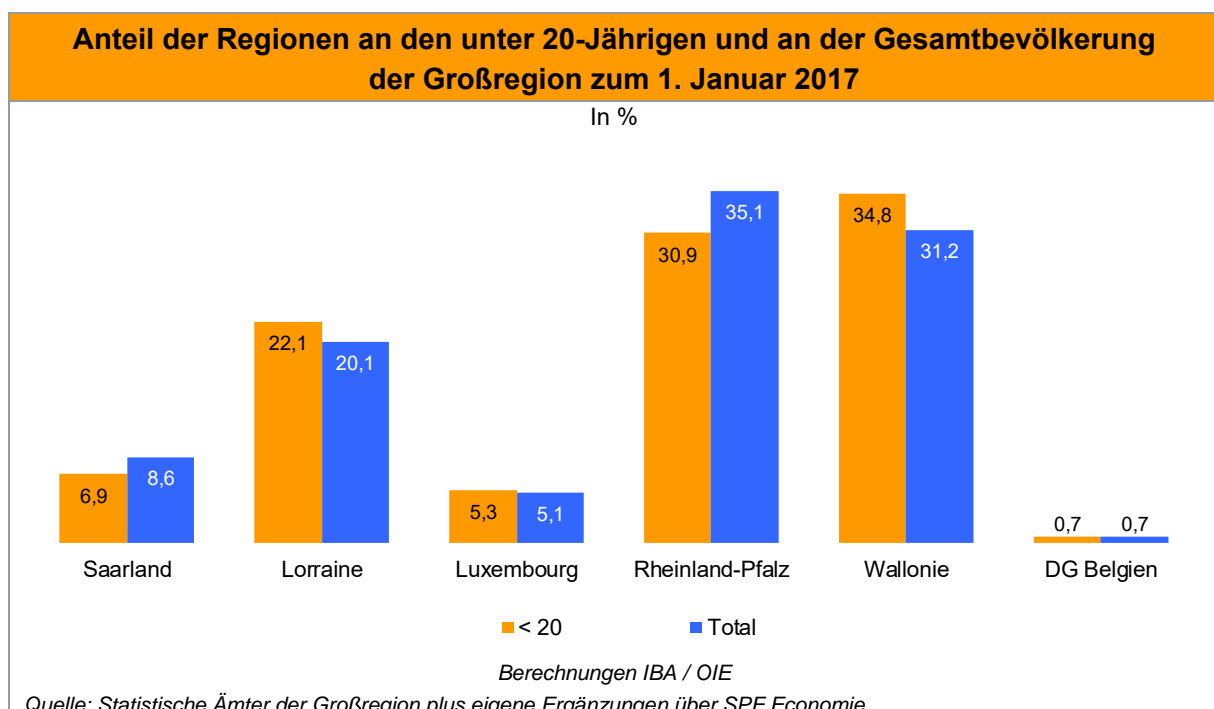
„Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger“ sind Personen im Alter von 18-24 Jahren, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen. Die nationalen Definitionen und Konzepte zum vorzeitigen Verlassen des Bildungssystems und Schul- und Ausbildungsabbruch sind jedoch je nach Land unterschiedlich; beispielsweise endet die Schulpflicht nicht in allen Ländern im selben Alter: die Spanne reicht von 15 bis 18 Jahren.⁵

⁵ Vgl. CEDEFOP: Junge Menschen in der (beruflichen) Bildung halten: Funktionierende Konzepte, Kurzbericht Dezember 2013, S. 1

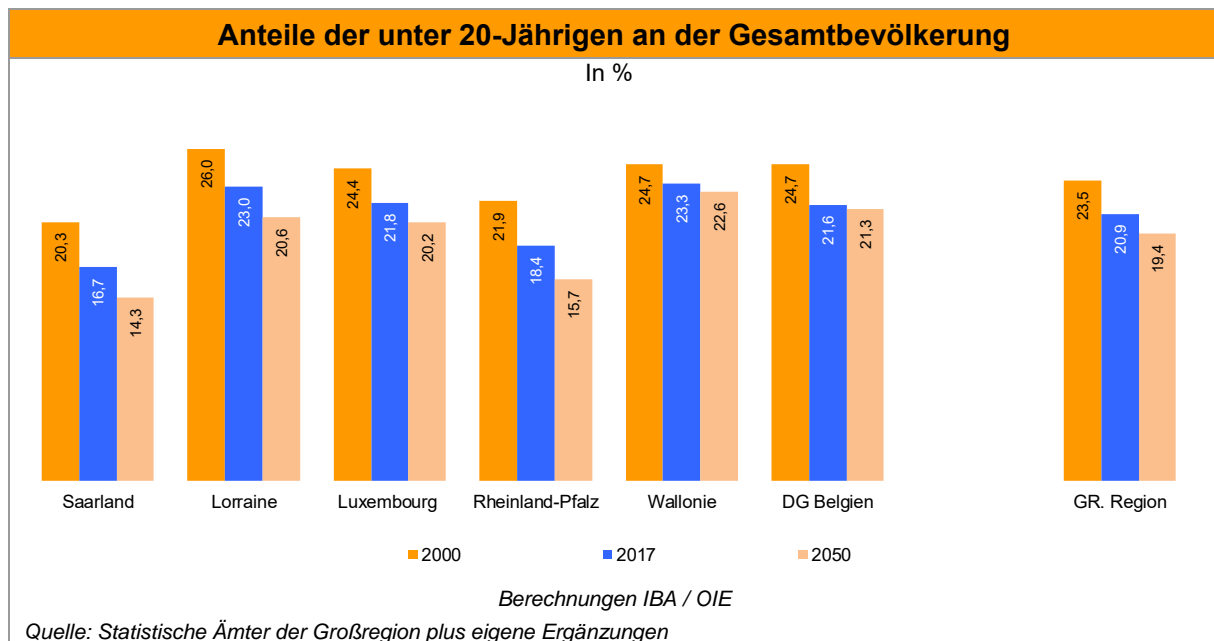
1. Demografische Aspekte

Die meisten Jugendlichen der Großregion leben nach wie vor in der Wallonie

Die Bevölkerung der Großregion verteilt sich wie folgt: über ein Drittel der Bevölkerung des Kooperationsraums lebt in Rheinland-Pfalz, etwas weniger als ein Drittel in der Wallonie, gefolgt von Lothringen mit gut einem Fünftel. Die übrigen Bewohner kommen aus dem Saarland (8,6%), Luxemburg (rund 5%) und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (0,7%). Betrachtet man die Bevölkerungsgruppe der unter 20-Jährigen, ändert sich die Verteilung: Für Lothringen, Luxemburg und vor allem die Wallonie sind die Anteile größer als an der Gesamtbevölkerung, für die deutschen Teilregionen liegen die Werte der jungen Menschen niedriger. Der Anteil der DG Belgien an den unter 20-Jährigen in der Großregion entspricht genau dem Anteil an der Gesamtbevölkerung.



Insgesamt leben 2017 in der Großregion 2.421.221 junge Menschen unter 20 Jahren, das entspricht 20,9% der Gesamtbevölkerung. Mit einer Anzahl von 843.306 wohnen die meisten von ihnen in der Wallonie, wo sie 23,3% der Einwohner stellen. Es folgen die jungen Rheinland-Pfälzer mit 747.255. Dort machen diese nur 18,4% der Bevölkerung aus. In Lothringen wohnen mehr als eine halbe Million Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren (535.400). Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung liegt mit 23% überdurchschnittlich hoch. Im Saarland ist der Anteil mit 16,7% im großregionalen Vergleich am geringsten (Gesamtzahl: 166.089). Die 129.171 luxemburgischen unter 20-Jährigen entsprechen 21,9% der Gesamtbevölkerung im Großherzogtum. Einen ähnlich hohen Anteil nehmen die 16.648 jungen Menschen in der DG Belgien ein (21,6%).

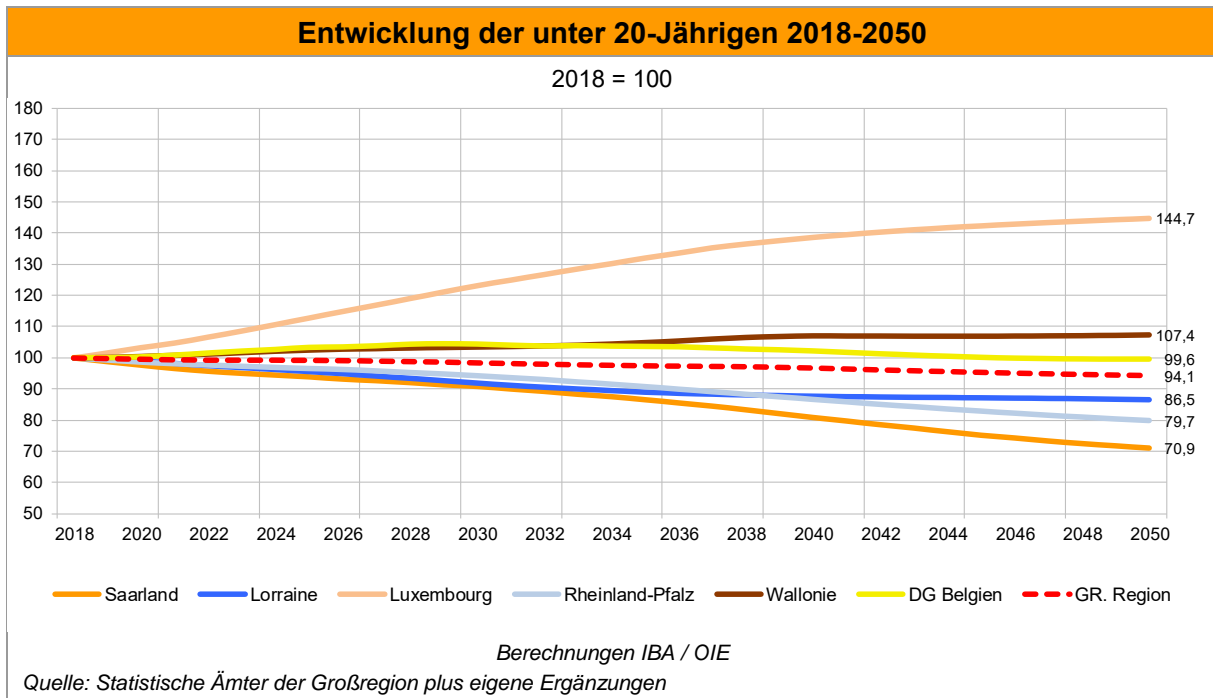


2050 vermutlich nur noch jeder fünfte Einwohner der Großregion unter 20 Jahre alt

Die allgemeinen Prognosen für das Jahr 2050 ergeben, dass die jungen Menschen auch in Zukunft einen immer kleineren Teil der Bevölkerung ausmachen werden. In der Großregion wird der Anteil von heute an voraussichtlich um 1,1 Prozentpunkte auf 19,4% schrumpfen. Verglichen mit dem Jahr 2000 wird bis 2050 für alle Regionen des Kooperationsraums ein Rückgang des Anteils der jungen Bevölkerung prognostiziert, auf großregionaler Ebene entspricht dieser 4,2 Prozentpunkten. Am stärksten ausgeprägt ist das Minus mit 6,1 Prozentpunkten in Rheinland-Pfalz. Ausgehend von 2017 wird der stärkste Rückgang auch in Rheinland-Pfalz erwartet (-2,7 Pp.), das Saarland und Lothringen verzeichnen den gleichen Rückgang um -2,4 Prozentpunkte. In der Wallonie und der DG bleibt der Anteil der jungen Menschen dahingegen relativ stabil (-0,7 Pp. bzw. -0,4 Pp.). Besonders im Saarland ist der anteilige Rückgang in den letzten 17 Jahren stärker ausgefallen (-3,6 Pp.) als der für die nächsten 33 Jahre prognostizierte (-2,4 Pp.).

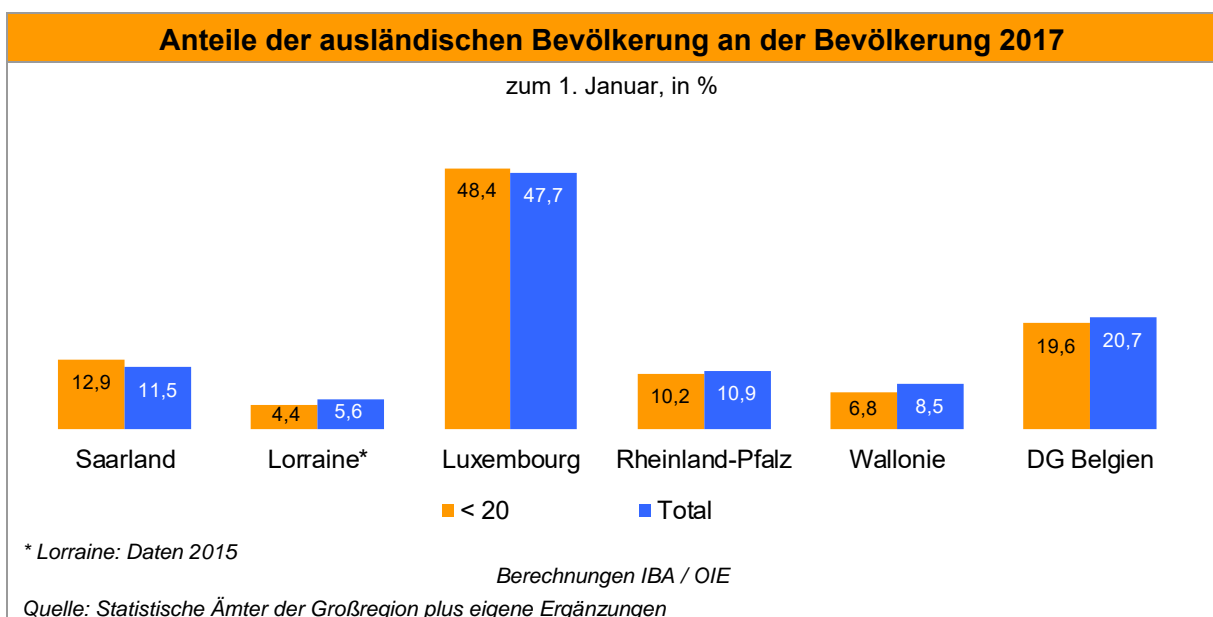
Enorme Zuwächse bei den jungen Menschen für Luxemburg prognostiziert

Nimmt man das Jahr 2018 als Ausgangsjahr, gibt es zwei Regionen, in denen die Zahl der Kinder und Jugendlichen bis 2050 ansteigen wird: Luxemburg und die Wallonie. Herausragend ist in dem Betrachtungszeitraum der Anstieg im Großherzogtum Luxemburg. Im Jahr 2050 wird der Anteil der Kinder und Jugendlichen 1,47mal höher sein als noch im Jahr 2018 (131.103). In der Wallonie ist der Anstieg zahlenmäßig ähnlich hoch: plus 62.394 Kinder und Jugendliche in 2050 im Vergleich zum Jahr 2018. Jedoch können diese Zuwächse (+121.033 Personen) die Verluste in den anderen Regionen nicht wettmachen, so dass für die Großregion bis 2050 in der Altersklasse der Menschen unter 20 Jahren ein Rückgang um -5,9% oder -139.391 droht. Vor allem das Saarland muss sich im Jahr 2050 auf enorme Einbußen in der jungen Bevölkerung einstellen (-29,1%). Aber auch im bevölkerungsreichen Rheinland-Pfalz werden die Rückgänge spürbar werden (-20,3%). Die Situation in Lothringen wird auch von einem Rückgang betroffen sein: -13,5% im Betrachtungszeitraum von 2018 bis 2050.



Ausländer bei den unter 20-Jährigen meist unterdurchschnittlich vertreten

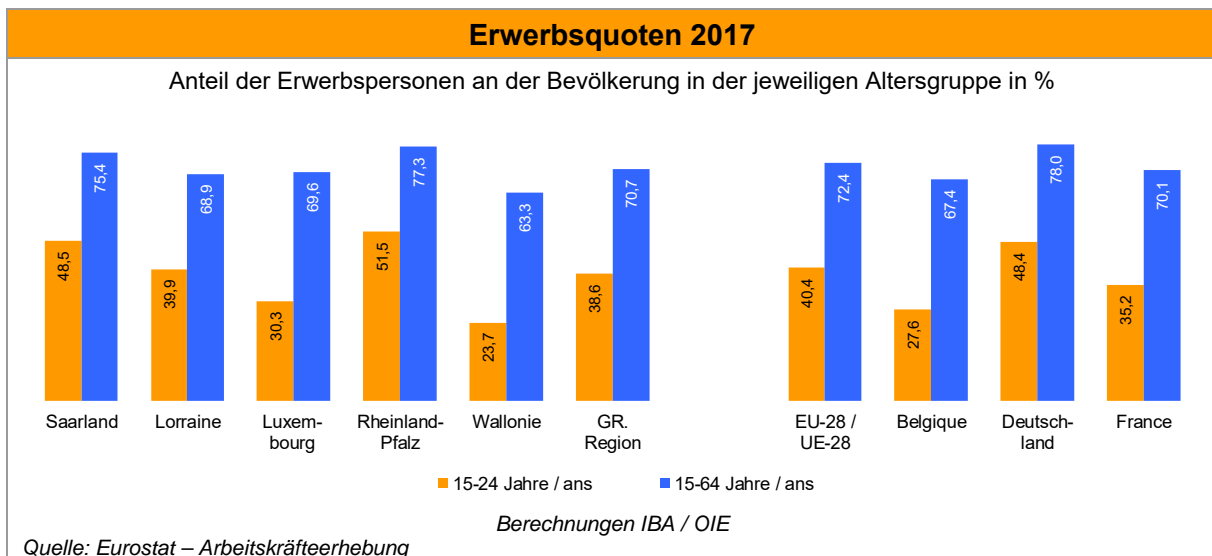
Ein weiterer interessanter Aspekt ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung. In den meisten Regionen liegt der Anteil der Ausländer in der Altersgruppe bis 20 Jahre bei unter 13%. Deutlich höher liegt der Anteil jedoch in der DG Belgien (19,6%) und vor allem im Großherzogtum (48,4%). Damit sind die ausländischen Mitbürger in allen Teilregionen in der Altersklasse bis 20 Jahren unterdurchschnittlich vertreten – lediglich in Luxemburg und im Saarland stellt sich das Verhältnis umgekehrt dar: Hier gibt es bei den jungen Menschen verhältnismäßig viele Ausländer. Diese Unterschiede lassen sich möglicherweise auch durch unterschiedliche Einbürgerungs-Vorschriften für im Wohnland geborene Kinder ausländischer Eltern erklären.



2. Beschäftigungssituation

2.1 Erwerbsquote

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an. Sie stellt also dar, wie viele Personen dem Arbeitsmarkt prinzipiell zur Verfügung stehen. In der Großregion leben laut der Arbeitskräfteerhebung der EU im Jahr 2017 über 5,3 Millionen Erwerbspersonen. Gut eine halbe Million (516.100) von ihnen ist zwischen 15 und 24 Jahren alt. Das entspricht einer Erwerbsquote von 70,7% für die Gesamtbevölkerung und 38,6% für die jungen Menschen. Damit bleibt die Großregion in beiden Fällen etwa 1,8 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der EU-28.

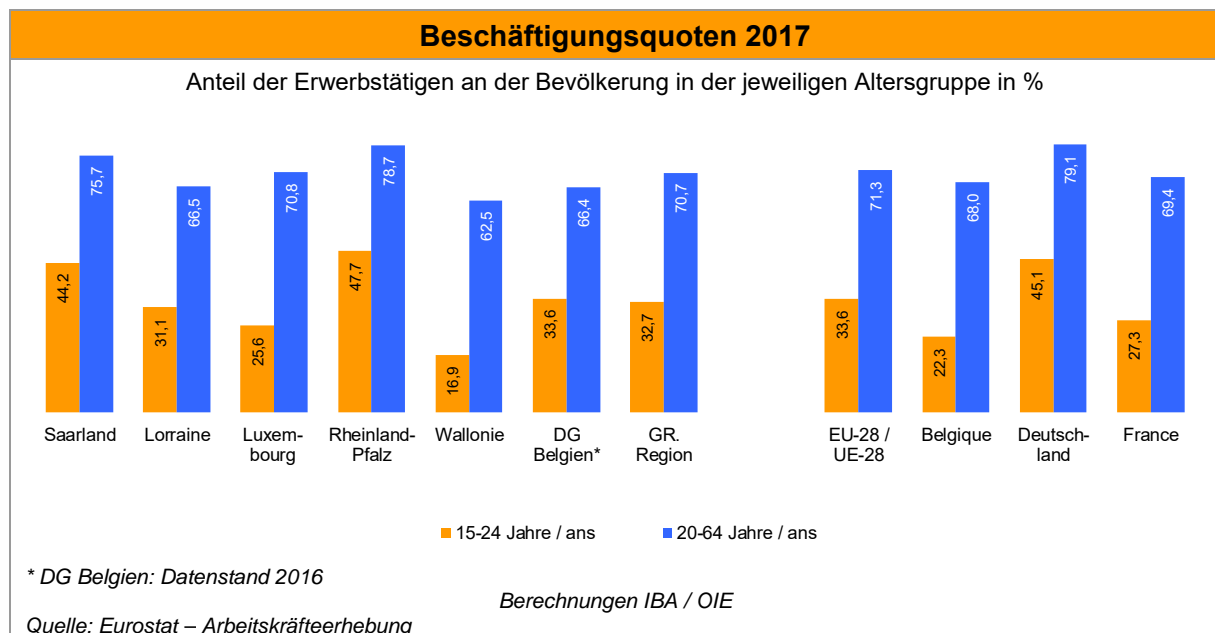


Erwerbsquote junger Menschen stark abhängig von Schul- und Ausbildungssystemen

Die Erwerbsquoten für die Jugendlichen reichen großregional von 23,7% in der Wallonie bis zu 51,5% in Rheinland-Pfalz. Dazwischen liegen Luxemburg (30,3%), Lothringen (39,9%) und das Saarland (48,5%). Um die Ursache für diese Unterschiede zu erklären, ist erstens eine Betrachtung der Definition der Erwerbspersonen notwendig: Im Allgemeinen wird nach ILO-Definition jeder, der für mindestens eine Stunde pro Woche gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit arbeitet, als erwerbstätig betrachtet. Schüler und Studenten, die einen (noch so geringfügigen) Nebenjob ausüben, zählen auch als Erwerbspersonen. Während diese Art der Arbeit für junge Menschen in einigen Teilregionen sehr gebräuchlich ist, sind Nebenjobs während der Schulzeit oder des Studiums in Luxemburg eher unüblich. Ein zweiter Erklärungsgrund sind Unterschiede in der Organisation der Ausbildung: Die französischsprachigen Länder greifen auf ein eher verschultes System zurück, so dass die Auszubildenden als Schüler und nicht als Erwerbstätige registriert sind. In den deutschen Regionen und der DG Belgien sind die Auszubildenden des weit verbreiteten dualen Systems in einem Betrieb angestellt und fallen somit in die Kategorie Erwerbstätige. Diese Systemunterschiede spiegeln sich in der Erwerbsquote wider und sind auch für die Berechnungen der Beschäftigungsquoten (Kapitel 2.2) und der Jugend-Arbeitslosenquoten von Belang (siehe Kapitel 3.1).

2.2 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator für Arbeitsmarktanalysen. Sie entspricht dem Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätigen) an der Gesamtbevölkerung in der gleichen Altersgruppe. Großregional liegt die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bei 70,7%, die der 15- bis 24-Jährigen bei 32,7%. Beide Werte liegen damit leicht unter dem Durchschnitt der EU-28. Während für die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren im Rahmen der Europa-2020-Strategie die Zielvorgabe von einer Beschäftigungsquote von 75% formuliert wurde, gibt es keine vergleichbare Zielsetzung für die junge Bevölkerung.

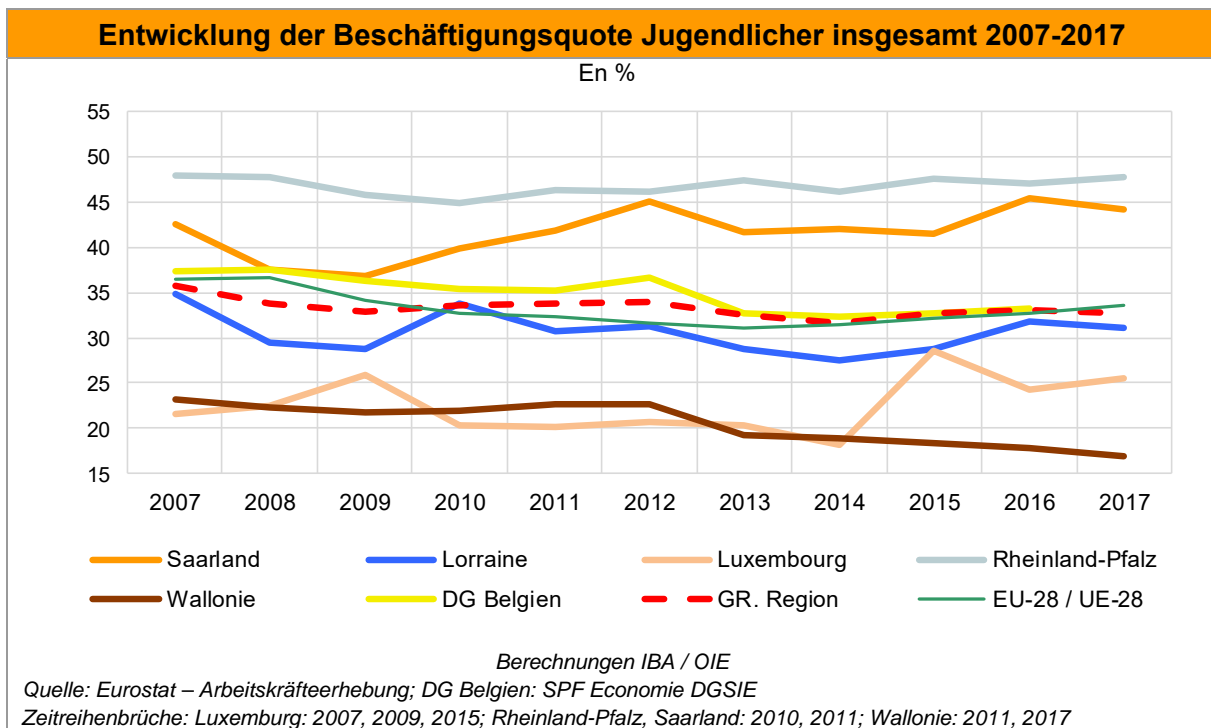


Große Unterschiede in den Beschäftigungsquoten der Teilregionen

In der Großregion variieren die Beschäftigungsquoten der jungen Menschen von 16,9% in der Wallonie bis zu 47,7% in Rheinland-Pfalz. Die Tendenzen sind vergleichbar mit der oben dargestellten Erwerbsquote und auch auf die gleichen Ursachen zurückzuführen (schulisches versus duales Ausbildungssystem, verschiedener Umgang mit Nebenjobs in Schule und Studium). So unterscheiden sich beispielsweise die Beschäftigungsquoten der belgischen Teilregion stark: die Quote der DG Belgien ist mit 33,6% fast zweimal so hoch wie die der Wallonie (16,9%). Hier zeigt sich, dass die betriebliche Ausbildung sich in der DG größerer Beliebtheit erfreut. Für die deutschen Teilgebiete gilt, dass trotz gleicher oder ähnlicher Systeme das Saarland im Vergleich zum Nachbar-Bundesland um fast vier Prozentpunkte zurückliegt und damit auch unter dem Bundesdurchschnitt bleibt. Die lothringische Beschäftigungsquote liegt mit 31,1% leicht über dem Wert für ganz Frankreich. In jedem Fall bleibt zu berücksichtigen, dass in der Altersgruppe 15-24 Jahre viele junge Menschen nicht in Beschäftigung sind, da sie sich für einen schulischen oder hochschulischen Bildungsweg entschieden haben. Nach ihrem Abschluss werden sie dem Arbeitsmarkt dann (größtenteils) zur Verfügung stehen. Eine niedrige Beschäftigungsquote bei jungen Menschen ist darum nicht unbedingt problematisch. Für eine Problemanalyse sind die Indikatoren der Jugendarbeitslosigkeit und vor allem der NEET-Rate (Jugendliche, die sich nicht in Beschäftigung, Aus- oder Weiterbildung befinden) aussagekräftiger.

Finanz- und Wirtschaftskrise mit direkten Auswirkungen auf die Beschäftigung

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsquote im Zeitverlauf zeigen sich deutlich die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Beschäftigungsquote junger Menschen in der EU. Seit 2009 ist diese konstant zurückgegangen, im Jahr 2010 lag die Beschäftigungsquote junger Menschen in der EU erstmals unter dem Beschäftigungsniveau der Großregion. Vor allem die Krisensituationen in den südeuropäischen Ländern, welche die Jugend besonders stark treffen, sind für diese Entwicklung verantwortlich. Die Quote für die Großregion ist zwischen 2007 und 2012 mit Werten um die 34% relativ stabil geblieben. Seit 2013 ist sie allerdings durch einen kontinuierlichen leichten Rückgang gekennzeichnet und liegt damit unterhalb des Niveaus im Hauptkrisenjahr 2009. Zwischen 2016 und 2017 sank die Jugenderwerbsquote in der Großregion um 0,3 Prozentpunkte. Die Rückgänge der Gesamtbeschäftigungsquote der Jugendlichen waren zwischen 2016 und 2017 im Saarland und in Wallonien besonders deutlich (-1,2 bzw. -1,0 Pp.). Für Luxemburg stieg die Beschäftigungsquote zwischen 2016 und 2017 um 1,3 Prozentpunkte.

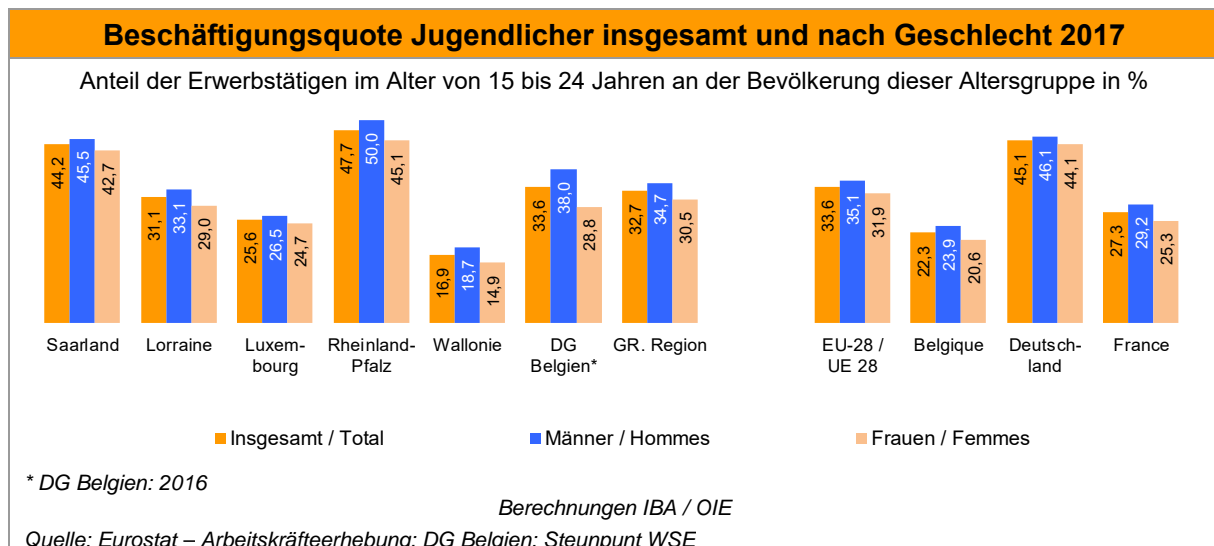


Junge Männer öfter in Beschäftigung als junge Frauen

Die geschlechterspezifische Analyse der Beschäftigungssituation zeigt, dass Männer öfter einer Beschäftigung nachgehen als Frauen. Dies ist auch bei den Jugendlichen in allen Teilregionen der Fall (Gender Gap in der Großregion: 4,2 Pp.). Für die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen liegen die Gründe unter anderem auch in den verschiedenen Bildungswegen: die Quote der Studierenden im Tertiärbereich (Hochschulen und Universitäten) liegt bei den Frauen in der Großregion um fast zehn Prozentpunkte höher als bei den Männern (57,9% gegenüber 48,1%; Stand 2012⁶). Wenn diese Studentinnen keiner Nebentätigkeit nachgehen, fallen sie auch nicht in die Kategorie der Beschäftigten. Männer entscheiden sich dagegen häufiger für eine Berufsausbildung und stehen dem Arbeitsmarkt somit früher zur Verfügung.

⁶ Diese Daten werden von Eurostat seit 2012 nicht mehr aktualisiert.

Das Geschlechtergefälle ist in der Großregion (4,2 Punkte) höher als in der übrigen EU-28 (3,2 Punkte). Am stärksten ausgeprägt ist der Gender-Gap in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (9,2 Punkte). Es folgen Rheinland-Pfalz und Lothringen mit 4,9 bzw. 4 Punkten sowie die Wallonie und das Saarland (3,8 bzw. 2,8 Punkte). Das geringste geschlechtsspezifische Gefälle wird in Luxemburg (1,7 Punkte) festgestellt.

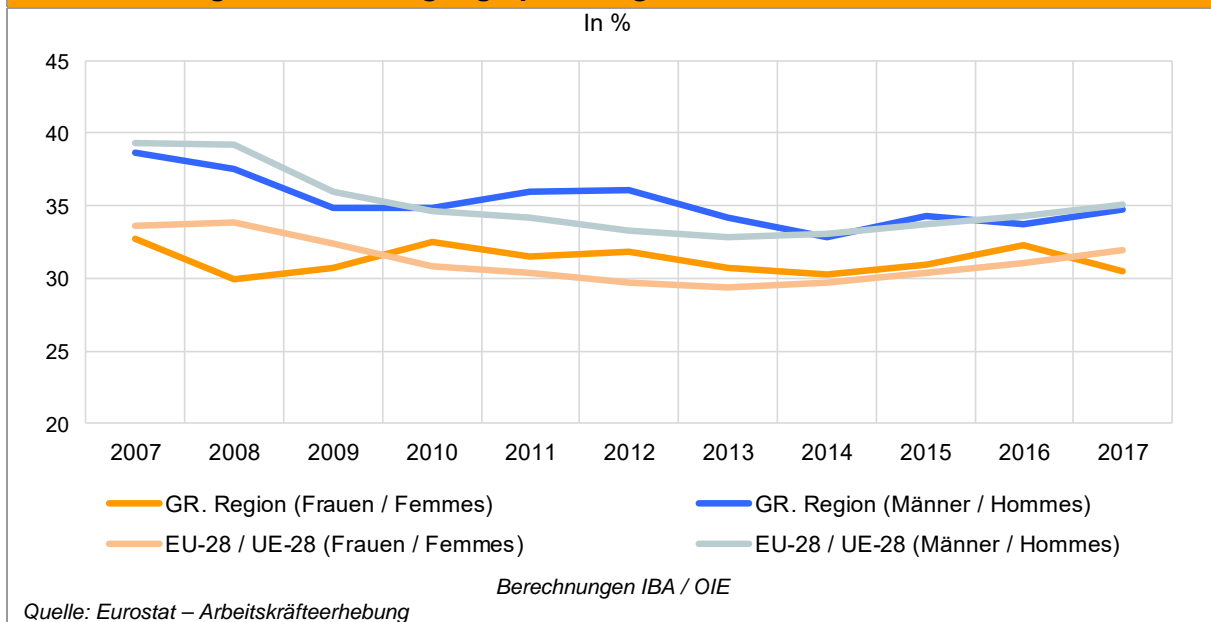


Beschäftigung junger Männer und Frauen im Zeitverlauf

Die Beschäftigungsquoten der jungen Männer und der jungen Frauen auf EU-Ebene entwickeln sich ab 2007 relativ parallel. Danach kam es im Jahr 2009 zu einem starken Rückgang und krisenbedingt zu einem weiteren Rückgang von 2010 bis 2013, wenn auch in geringerem Umfang. Ein Unterschied in der Entwicklung ist der deutlich heftigere Einbruch bei den Männern innerhalb des ersten Krisenjahrs. Im zweiten Jahr fiel der Rückgang bei den Männern dann aber etwas weniger stark aus als bei den Frauen (Männer: -3,3 Pp. und -1,3 Pp.; Frauen: -1,5 Pp. und -1,6 Pp.). Seit 2014 steigt die Jugendbeschäftigungsquote leicht an, und zwar in dem gleichen Verhältnis bei den Männern und bei den Frauen (2014: +0,6 Pp.; 2017: +0,8 Pp. im Vergleich zum Vorjahr).

Die großregionale Entwicklung dieser beiden Gruppen verlief weniger einheitlich. Auffallend ist vor allem die deutliche Abnahme im Jahr 2008, die bei den Frauen stärker ausgefallen ist als bei den Männern (-2,8 Pp. im Vergleich zu -1,1 Pp.). Aus den Daten der Teilregionen wird deutlich, dass diese Zunahmen hauptsächlich von Rheinland-Pfalz, Saarland und Lothringen getragen wurden. In den Krisenjahren zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote der Frauen zwischen 15 und 24 Jahren schon 2008 einbricht und damit ein Jahr früher als die ihrer männlichen Altersgenossen. Der folgende Aufschwung vollzog sich bei den Frauen in den Jahren 2009 und 2010, bei den Männern verzögert 2011 und 2012. Im Jahr 2013 waren für beide Geschlechter Rückgänge erkennbar, bei den Männern aber stärker ausgeprägt (-1,9 Pp. gegenüber -1,1 Pp. bei den Frauen). Dahingegen stiegen die Werte bei den Männern von 2014 bis 2017 an. Bei den Frauen setzte sich der Rückgang, der 2011 begann, bis 2014 fort. In den Jahren 2015 und 2016 ist der Trend nach oben gerichtet, aber 2017 gehen die Werte um 1,8 Pp. im Vergleich zum Vorjahr zurück.

Entwicklung der Beschäftigungsquote Jugendlicher nach Geschlecht 2007-2017



2.3 Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag

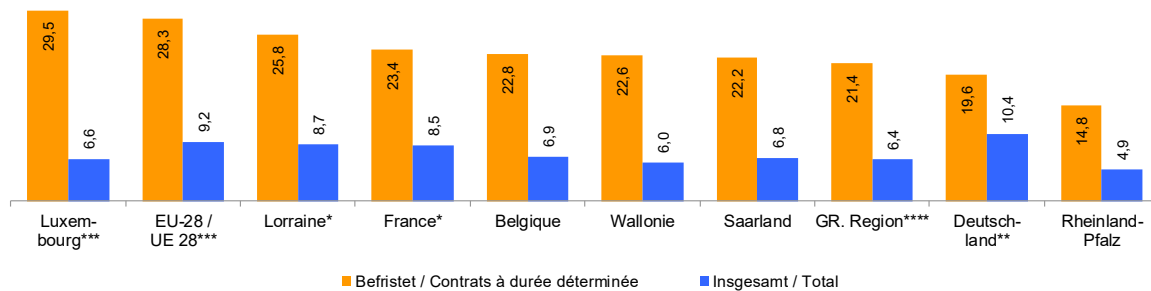
Auf regionaler Ebene stellen Jugendlichen einen überproportionalen Teil an befristet Beschäftigten

Für die folgende Betrachtung wurde nicht auf Daten von Eurostat zurückgegriffen, sondern auf Informationen der statistischen Ämter der Teilregionen der Großregion. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt. Außerdem wurden die Leiharbeit nicht mit eingerechnet sowie in Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Deutschland die Auszubildenden ausgeklammert.

Die Darstellung zeigt den Anteil der Jugendlichen an der befristeten Beschäftigung sowie an der Gesamtbeschäftigung. 2017 machten in der Großregion junge Menschen 6,4% aller Erwerbstätigen aus, aber mit 21,7% mehr als dreimal so viel an allen Menschen mit befristetem Arbeitsvertrag. In Luxemburg lag der Anteil Jugendlicher an der Gesamtbeschäftigung bei 6,6%, jedoch an der befristeten Beschäftigung mit 25,5% am höchsten und somit auch über dem Niveau der EU-28. Dem Großherzogtum folgt Lothringen mit einem Anteil von 25,8% an der Befristung (2015). In der französischen Region lag der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtbeschäftigung bei 8,7% und damit im großregionalen Vergleich am höchsten. Auffallend ist zudem, dass, außer für Rheinland-Pfalz und die Wallonie, in allen Teilregionen der Anteil der Jugendlichen an den befristeten Beschäftigten niedriger liegt als in den jeweiligen Nationalstaaten.

Befristete Beschäftigung (ohne Leiharbeit) 2017

Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an der befristeten Beschäftigung und an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt 2017 (in %)



* Lorraine, France: 2015

** Deutschland: 2016

*** Luxembourg und EU-28: Befristung nach Eurostat

**** GR. Region: mit Werten für Lothringen für 2015

Berechnungen IBA / OIE

Quellen:

Belgique, Wallonie: SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus, bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)

France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2015

EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE

2.4 Mindestlohnregelungen für junge Menschen

Allgemeine gesetzliche Mindestlöhne sind in den meisten europäischen Ländern ein Werkzeug der Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Regulierung des Arbeitsmarktes. Dies gilt auch außerhalb der europäischen Industriestaaten, wie beispielsweise in den USA, Kanada und Japan. Einem Bericht des WSI⁷ zufolge verfügen 37 Staaten weltweit über einen Mindestlohn. Innerhalb der EU verfügen 22 der 28 Mitgliedstaaten über einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, darunter Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg. Lediglich sechs Länder – Dänemark, Finnland, Schweden, Österreich, Italien und Zypern – kennen keinen branchenübergreifenden Mindestlohn, sondern nach Branchen unterschiedene Tariflöhne. Hier soll es in erster Linie um branchenübergreifende Mindestlöhne gehen, die für alle Berufszweige gültig sind. In einigen Staaten existieren darüber hinaus Mindestlöhne für bestimmte Wirtschaftszweige (tarifgebundene Mindestlöhne). Sie werden angewandt, soweit sie höher sind als der branchenübergreifende gesetzliche Mindestlohn. Andernfalls wird der allgemeine Mindestlohn angewandt.

Mindestlöhne als Mittel zur Umsetzung sozialpolitisch motivierter Ziele

Die Befürworter verfolgen mit einem gesetzlichen Mindestlohn die sozialpolitisch motivierten Ideen, die Lohnspreizung im Bereich gering qualifizierter Arbeit zu begrenzen und Armut trotz Beschäftigung zu verhindern. Davon könnten vor allem Jugendliche profitieren, da diese besonders häufig einem Armutsrisiko trotz Erwerbstätigkeit ausgesetzt sind. Außerdem soll einer

⁷ Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018), S. 2

möglichen Ausbeutung der Arbeitnehmer durch Arbeitgeber mit monopsonistischer Marktmacht begegnet werden. Die Mindestlohngegner hingegen verweisen darauf, dass bei einer Erreichung der obengenannten Ziele ein Konflikt mit dem Ziel eines möglichst hohen Beschäftigungsniveaus entstehen könnte.⁸ Auch dies könnte vor allem Jugendliche treffen, die grundsätzlich einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind (siehe Kapitel 3 Arbeitslosigkeit).

Gesetzliche Mindestlöhne (ML) in den Ländern der Großregion (2018)

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Amtliche Bezeichnung	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
Jahr der Einführung	1975	1970	1973	2015
Methode der Festsetzung	Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Aushandlung durch die Sozialpartner	Staatlich per Gesetz	Staatlich per Gesetz auf Empfehlung zuständiger Institutionen	Staatlich per Gesetz über eine Mindestlohnkommission (ständige Kommission der Tarifpartner)
Höhe (pro Stunde)	9,67 Euro ⁹	9,88 Euro	11,55 Euro	8,84 Euro ¹⁰
Geltungsbereich	Arbeitnehmer im privaten Sektor ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren (bzw. auch für unter 18-Jährige mit abgeschlossener Berufsausbildung)
Ausnahmen / Besonderheit für Jugendliche	Der ML gilt nicht für Auszubildende. Reduzierung des Mindestlohns für unter 18-jährige sowie für Studierende zwischen 18 und 21 Jahren Studierendenverträge: 82% des Mindestlohns für 18-jährige, 88% für 19-jährige, 94% für 20-jährige	Der ML gilt nicht für Auszubildende, Trainees und Praktikanten. Für die ersten sechs Monate der Branchenzugehörigkeit gilt: ▶ 90% des normalen ML für 17-18-Jährige ▶ 80% des normalen ML für 16-17-Jährige (Dies gilt jedoch nicht für unter 18-Jährige, die im Bereich der „emplois d’avenir“ (Zukunftsjobs) beschäftigt sind	▶ 80% des normalen ML für 17-18-Jährige ▶ 75% des normalen ML für 15-17-Jährige ▶ 80% des jeweils anwendbaren ML für Schüler	Der ML gilt nicht für Auszubildende, Praktikanten sowie für Jugendliche (unter 18 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Quellen: Belgien: www.emploi.belgique.be, Frankreich: <https://travail-emploi.gouv.fr/>, Luxemburg: www.quichet.public.lu, Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

⁸ Vgl. Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, 7. Auflage, Berlin 2009, S. 338ff.

⁹ Auf Basis einer 38-Stunden-Woche und ohne Zuschläge für Alter und Betriebszugehörigkeit. Weitere Informationen unter: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: Salaires minimums par (sous-) commission paritaire, 17.12.2018, <https://www.salairesminimums.be/document.html?jclid=cf2e07ee4e76fa89014e7734edb3052c&date=17/12/2018>

¹⁰ Erhöhung auf 9,19 € zum 1. Januar 2019 und auf 9,35 € zum 1. Januar 2020

Unterschiedliche Ausnahmeregelungen für junge Menschen bei der Gestaltung von Mindestlöhnen

Prinzipiell kann die durch den Mindestlohn festgelegte Lohnuntergrenze für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gelten. Es ist aber auch möglich, dass ein Mindestlohn nur für einzelne Branchen oder Berufszweige gilt oder dass die Regelungen Ausnahmen beinhalten. Jugendliche Arbeitnehmer stellen dabei die einzige relevante Beschäftigtengruppe dar, für die in allen vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, Sonderregelungen beschlossen wurden: Mitunter wurden niedrigere Mindestlohnsätzen für junge Menschen festgelegt oder diese von den Mindestlohnregelungen ausgeschlossen. Die folgende Tabelle zeigt unter anderem die bestehenden Ausnahmeregelungen und Besonderheiten für junge Menschen für die vier Länder der Großregion auf.

In **Belgien** beträgt der Mindestlohn seit September 2018 pro Stunde 9,67 Euro (ohne Zuschläge für Alter und Betriebszugehörigkeit und auf Basis einer 38-Stunden-Woche). Verminderte Sätze gelten für 17-jährige (76% des Mindestlohns) und unter 17-jährige (70% des Mindestlohns) sowie bei den 18-20-jährigen, soweit sie einen Studentenjob innehaben (82-94% je nach Alter). Der Mindestlohn gilt nicht für Familienmitglieder, die in einem Familienbetrieb arbeiten, junge Menschen in einer dualen Ausbildung und sehr kurze Arbeitsverträge (unter einem Monat).

In **Frankreich** existiert ebenfalls solch ein Jugendmindestlohn: Arbeitnehmer unter 17 Jahren erhalten lediglich 80% des derzeitigen Mindestlohns von 9,88 Euro, Arbeitnehmer zwischen 17 und 18 Jahren erhalten 90% des aktuellen Satzes. Allerdings gilt diese Regelung nur für Jugendliche, die weniger als sechs Monate praktische Arbeitserfahrung in der Branche, in der sie tätig sind, haben. Zudem bestehen in Frankreich weitere Ausnahmen, welche insbesondere junge Menschen betreffen. Bei Auszubildenden variiert der Prozentsatz des Mindestlohns stark in Abhängigkeit vom Alter und der Anzahl der bereits absolvierten Lehrjahre. Die Spannweite bewegt sich zwischen 25% des Mindestlohns für Auszubildende im Alter unter 18 Jahren, die sich im ersten Lehrjahr befinden, und 78% des Mindestlohns für Auszubildende über 21 Jahren, welche im dritten Ausbildungsjahr sind.¹¹ Auch für Trainees (*contrat de professionnalisation*) variiert der Mindestlohnsatz stark: von 55% für Arbeitnehmer unter 21 Jahren bis zu 70% für über 21-Jährige (bzw. zwischen 65% und 80%, wenn die Trainees über ein Abitur oder einen gleichwertigen Abschluss verfügen). Auszubildende über 26 Jahre erhalten den Mindestlohn oder 85% des Branchentarifs bei günstigeren Bedingungen.¹²

Auch in **Luxemburg** lässt sich von einem sogenannten Jugendmindestlohn sprechen. Im Großherzogtum reduziert sich der aktuelle Mindestlohnsatz von 11,55 Euro um 25% für 15- bis 17-Jährige sowie um 20% für 17- bis 18-Jährige. Bei kurzzeitigen Schüler- und Studententjobs reduziert sich der für die jeweilige Altersgruppe geltende Mindestlohnsatz um weitere 20%. Desweiteren existiert in Luxemburg eine Regelung für Personen unter 30 Jahren, die seit mindestens drei Monaten als arbeitssuchend registriert sind. Diese können über einen sogenannten *contrat d'initiation à l'emploi*/Berufseinführungsvertrag für eine Höchstdauer von insgesamt 18 Monaten von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Diese Verträge stellen eine

¹¹ Vgl. Ministère du Travail, Le contrat d'apprentissage, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/l-apprentissage-160/contrat-apprentissage> (17.12.2018)

¹² Vgl. Ministère du Travail: Le contrat de professionnalisation, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/le-contrat-de-professionnalisation/article/le-contrat-de-professionnalisation> (17.12.2018)

Maßnahme der Arbeitsagentur dar, welche die Eingliederung in die Beschäftigung fördern soll. Die Arbeitgeber müssen dem über diesen Berufseinführungsvertrag beschäftigten Arbeitnehmer mindestens 80% des nationalen Mindestlohns zahlen, wenn der Arbeitnehmer unter 18 und ungelernt ist; bis hin zu 130%, wenn der Arbeitnehmer hochqualifiziert ist.

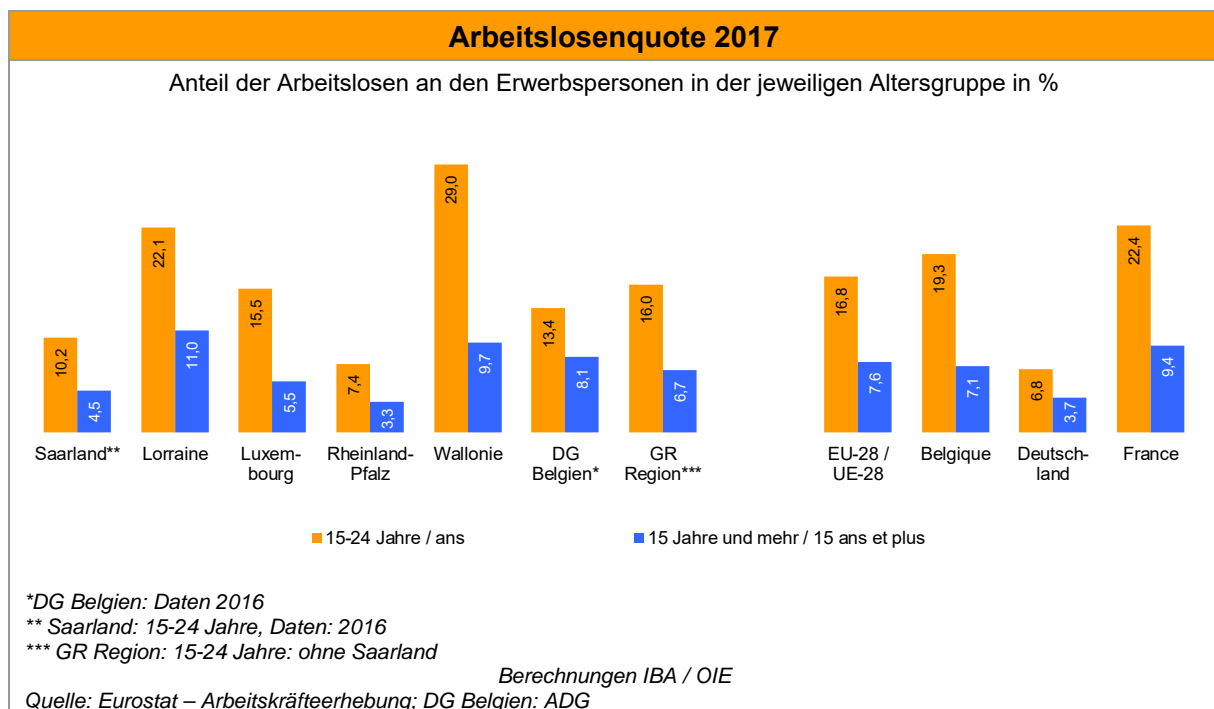
Der Mindestlohn in **Deutschland** betrug 2018 8,84 Euro und beinhaltet ebenfalls Ausnahmen, die in erster Linie junge Menschen betreffen. So gilt das deutsche Mindestlohngesetz zum einen nicht für die Vergütung von Auszubildenden. Zum anderen sind Praktikanten von der Regelung ausgeschlossen, die entweder ein verpflichtendes Schulpraktikum bzw. begleitendes Praktikum im Rahmen ihrer Berufsausbildung oder ihres Studiums leisten oder ein bis zu dreimonatiges Orientierungspraktikum absolvieren oder wenn das Praktikum eine Einstiegsqualifizierung bzw. Berufsbildungsvorbereitungsmaßnahme darstellt. Des Weiteren haben Jugendliche unter 18 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, keinen Anspruch auf den Mindestlohn.¹³

¹³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Mindestlohngesetz (18.07.2017), <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/mindestlohngesetz.html> (17.12.2018)

3. Arbeitslosigkeit

3.1 Arbeitslosenzahlen

Die Jugendarbeitslosenquoten sind in allen Teilgebieten der Großregion sowie in der EU höher als die Gesamtarbeitslosenquoten. Zurückzuführen ist dies insbesondere darauf, dass junge Menschen in Europa von der Finanz- und Wirtschaftskrise und ihren Auswirkungen besonders stark betroffen sind. Auch sind bestimmte Gruppen von jungen Menschen aus Gründen, die nicht auf die aktuelle Krise zurückgehen, längerfristig von Ausgrenzung bedroht. Außerhalb des Arbeitsmarkts zu stehen, hat sowohl für die Betroffenen als auch auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene gravierende Folgen. Eine langfristige Abkopplung führt insbesondere zu finanziellen Belastungen und geringerem psychosozialen Wohlbefinden. Diese Probleme können über längere Zeit bestehen bleiben. Die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit ist daher weiterhin eine politische Priorität der Regierungen. Zunehmend wird die Notwendigkeit anerkannt, Initiativen für die soziale Eingliederung, die über den Arbeitsmarkt hinausgehen, zu ergreifen. Junge Menschen sollen dabei unterstützt werden, aktive Mitglieder der Gesellschaft zu werden, und einen einfacheren Einstieg in den Arbeitsmarkt erhalten.¹⁴



Jugendarbeitslosenquote mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote

Wie die Daten der nach den ILO-Kriterien harmonisierten EU-Arbeitskräfteerhebung zeigen, lag die Jugendarbeitslosenquote in der Großregion 2017 bei 16,0% und damit mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote (Differenz von über 9,3 Prozentpunkten). Auf Ebene der EU-28 fielen die Arbeitslosenquoten sowohl für Jugendliche (16,8%) als auch für den gesamten Arbeitsmarkt höher aus als auf Ebene der Großregion. Im großregionalen Vergleich

¹⁴ Vgl. Eurofound: Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015

lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Teilregionen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit Jugendlicher feststellen: 2017 waren in der Wallonie 29 Prozent der 15- bis 24-Jährigen arbeitslos, in Lothringen mehr als jeder fünfte Jugendliche (22,1%). Dagegen verzeichnete Rheinland-Pfalz mit 7,4% das geringste Arbeitsmarktrisiko für Jugendliche. Die Lage im benachbarten Saarland ist nicht ganz so gut (10,2%). Ebenfalls unterhalb des großregionalen Durchschnitts bewegten sich die Quoten für die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (13,4%) und Luxemburg (15,5%).

Unterschiedliche Bestimmungsgrößen von Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Großregion

Die Kriterien für die Bestimmung der Jugendarbeitslosigkeit müssen in der Großregion jedoch differenziert betrachtet werden. Bei der Berechnung der Arbeitslosenquote auf Basis internationaler Vereinbarungen wird die Zahl der Arbeitslosen in Bezug gesetzt zur Zahl der Erwerbspersonen der jeweiligen Personengruppe. Gerade bei den Jugendlichen zeigt die Erwerbsbeteiligung in den einzelnen Teilregionen jedoch sehr große Unterschiede, was sich dementsprechend auch statistisch in der Berechnung der Arbeitslosenquote niederschlägt. Zum Beispiel unterscheiden sich die als Bezugsgrundlage herangezogenen Personengruppen der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) zwischen Deutschland und Frankreich, was zum Teil die Differenz in den Quoten erklärt. In Deutschland werden die Jugendlichen, welche sich im dualen Ausbildungssystem¹⁵ befinden, als erwerbstätig betrachtet und zu den Erwerbspersonen gezählt. In Frankreich dagegen werden die Auszubildenden nicht als Erwerbspersonen geführt. Dadurch ist die Erwerbsbeteiligung in Frankreich niedriger und die Arbeitslosenquote entsprechend höher. Es gilt bei den Ausbildungssystemen im Allgemeinen, dass im Vergleich zu den drei übrigen Ländern das System der betrieblichen Berufsausbildung im dualen System in Deutschland wesentlich häufiger zum Zuge kommt. Das belgische und französische Bildungssystem ist durch eine Berufsausbildung gekennzeichnet, die mehr im schulischen Umfeld als im dualen System stattfindet. Entsprechend werden diese als Schüler betrachtet und nicht als Erwerbstätige – sie fallen also aus der Gruppe der Erwerbspersonen heraus. Liegt die Schulbesuchsquote sehr hoch, was einen Haupteinflussfaktor für die Erwerbsquote von Jugendlichen darstellt, so kann die Arbeitslosenquote sehr hohe Werte erreichen, auch wenn sie nur sehr wenige Jugendliche betrifft. Durch die oben erläuterten Unterschiede in der Zählung der Auszubildenden ist dies beispielsweise in Lothringen und der Wallonie der Fall. Um ein realistisches Bild zu erhalten, kann die Arbeitslosenquote mit der Erwerbsquote gewichtet werden, so dass die Arbeitslosen mit der Gesamtbevölkerung statt mit der sogenannten Erwerbsbevölkerung verglichen werden. Dieser Indikator wird im Folgenden als „**Jugendarbeitslosenanteil**“ bezeichnet.¹⁶

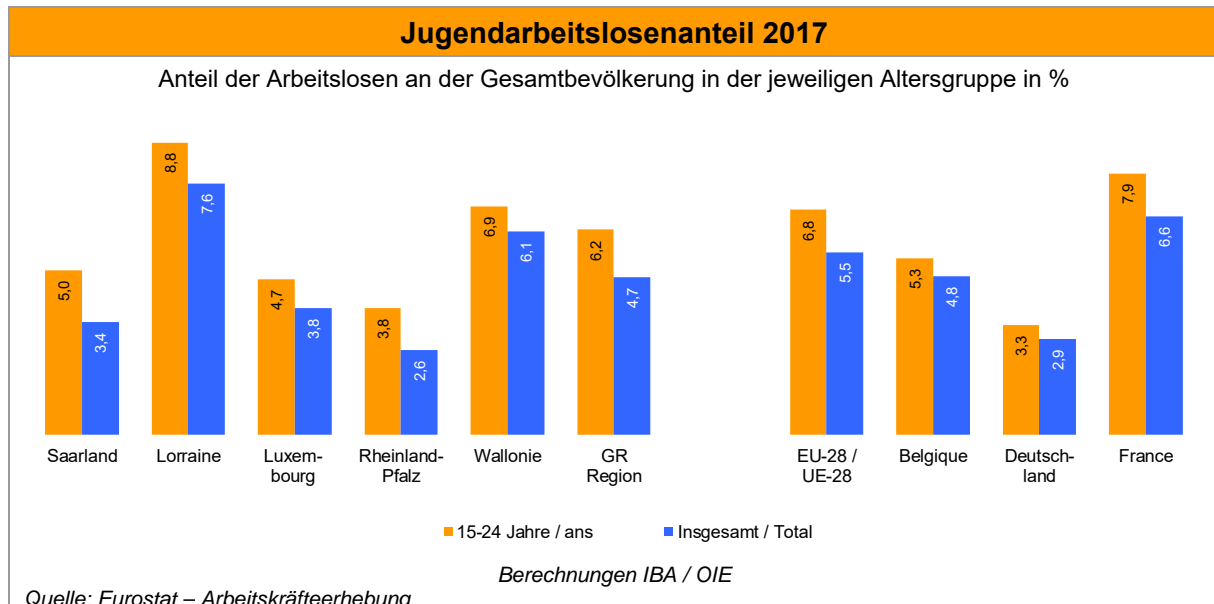
Relativierung der hohen Arbeitslosenquote Jugendlicher sowie der großregionalen Unterschiede

Auf Basis dieser Methode betrug im Jahr 2017 der Jugendarbeitslosenanteil in der Großregion 6,2% und bewegte sich damit auch hier unter dem europäischen Durchschnittswert (EU-28: 6,8%). Für beide Kooperationsräume gilt, dass die Unterschiede zu der Gesamtarbeitslosigkeit

¹⁵ Das duale System bezeichnet die Lehre mit abwechselnder Ausbildung im Betrieb und Unterricht in der Berufsschule.

¹⁶ Vgl. Eurostat: Messung der Jugendarbeitslosigkeit – wichtige Konzepte im Überblick, Eurostat Pressemitteilung vom 12. Juli 2013

wesentlich geringer ausfallen als zuvor (Großregion: 1,5 Pp., EU-28: 1,3 Pp.). Innerhalb der Großregion behält Rheinland-Pfalz mit einem Anteil von 3,8% den geringsten Wert. In allen Teilgebieten der Großregion gilt auch für die Arbeitslosenanteile, dass sich die Situation der Jugendlichen schlechter darstellt als für die Allgemeinheit. Mit 8,8% und 6,9% waren die Jugendlichen in Lothringen und der Wallonie im interregionalen Vergleich zwar nach wie vor am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen, allerdings sind die enormen Unterschiede sowohl zwischen den Teilräumen als auch zu der Gesamtarbeitslosigkeit deutlich relativiert.



Faktoren der Jugendarbeitslosigkeit

Der Unterschied zwischen der Jugendarbeitslosenquote und dem Jugendarbeitslosenanteil ist auf die Zahl der Jugendlichen, die nicht als Erwerbspersonen gelten, zurückzuführen. Beide Indikatoren zeigen aber, dass Jugendliche häufiger arbeitslos sind als Ältere. Das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko Jugendlicher kann darauf zurückgeführt werden, dass der Übergang von Schule bzw. beruflicher Bildung in Beschäftigung in der Regel im Alter zwischen 15 und 24 Jahren erfolgt. Auch der Übergang vom Studium in Beschäftigung setzt in Folge der Bologna-Reform vermehrt im Jugendalter ein. Außerdem sind die ersten Beschäftigungsverhältnisse von Jugendlichen häufiger befristet (siehe Kapitel 2.3: „Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag“), was das Arbeitslosigkeitsrisiko nach Auslaufen der Arbeitsverträge erhöht. Des Weiteren verfügen erwerbstätige Jugendliche über geringere betriebliche bzw. berufliche Erfahrung und betriebliche Senioritätsansprüche, was sich in einem erhöhten Freisetzungsrisko bereits beschäftigter Jugendlicher niederschlägt. Daneben sollten weitere individuelle Faktoren berücksichtigt werden, die jedoch nur schwierig zu messen sind. So scheint insbesondere die seelische Gesundheit jugendlicher Arbeitsloser ein bislang weitgehend vernachlässigtes Risiko zu sein.¹⁷

¹⁷ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 09. August 2013, S. 3ff.

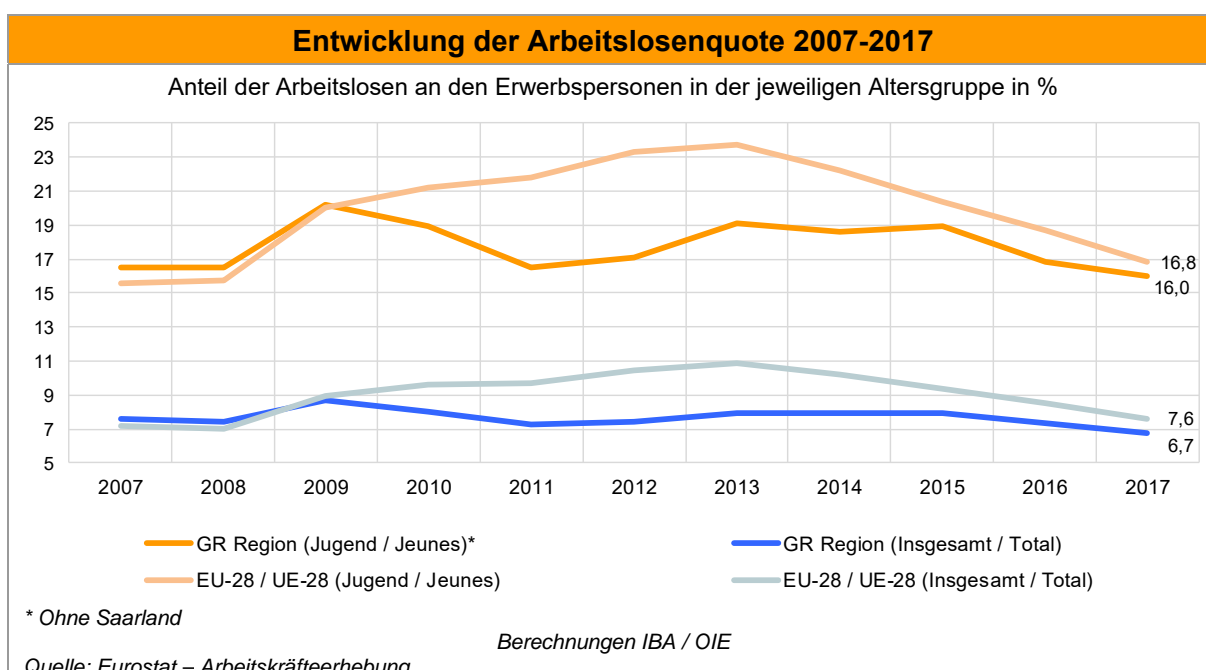
Arbeitslose Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren, 2007-2017 (Anzahl in 1.000)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	:	7,1	7,5	:	5,3	6,9	6,1	:	:	5,4	:
Rheinland-Pfalz	26,3	24,3	26,1	21,8	22,1	16,1	18,4	17,2	17,2	16,8	17,0
Lorraine	21,6	20,5	33,5	32,6	24,0	29,0	30,8	26,7	32,4	28,9	23,9
Luxembourg	2,2	2,8	3,1	2,0	2,5	3,1	2,4	3,5	4,0	3,9	3,3
Wallonie	38,8	37,4	42,5	42,2	34,5	38,1	42,6	40,1	39,0	30,9	30,5
DG Belgien	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	:
GR Region (ohne Saarland)	88,9	85,0	105,2	98,6	83,1	86,3	94,2	87,5	92,6	80,5	74,7

: nicht verfügbar

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat, ADG (DG: < 25 Jahre), Le Forem, VDAB, Actiris, Steunpunt WSE



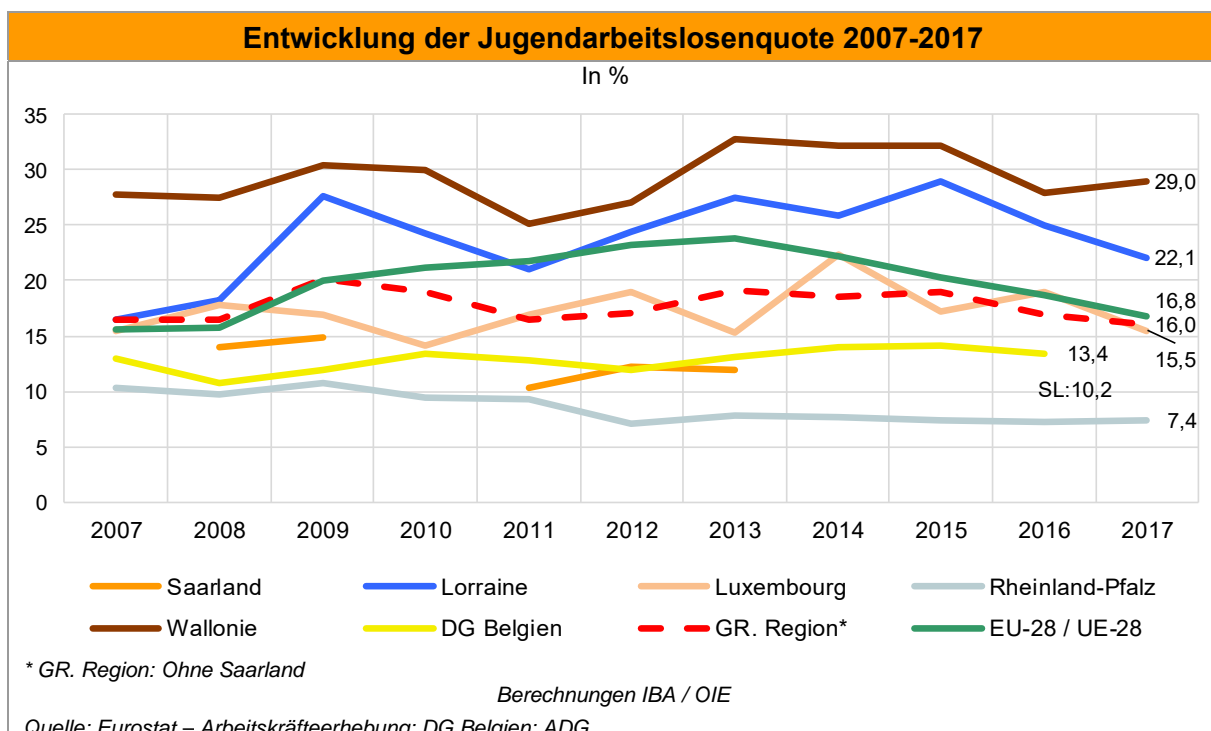
Jugendliche stärker von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen

Von zentraler Bedeutung bei der Analyse der Jugendarbeitslosigkeit ist der Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung und der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen sowie der Jugendarbeitslosigkeit im Besonderen, da sich diese deutlich konjunkturanfälliger zeigt. Dies wird im Vergleich des Verlaufs der Arbeitslosenquoten von Jugendlichen und insgesamt deutlich: sowohl in der Großregion als auch in der EU-28 zeigen die Arbeitslosenquoten beider Altersgruppen die gleichen Trends, welche für die Jugend aber jeweils stärker ausgeprägt sind. Auch wenn die Jugendarbeitslosenquote in der Großregion für den Zeitraum 2007-2017 im selben Ausmaß zurückgegangen ist wie die Gesamtarbeitslosenquote (-0,5 bzw. -0,8 Pp.), ist festzustellen, dass die Wirtschaftskrise auf die jungen Menschen einen stärkeren Einfluss hatte als auf die Gesamtbevölkerung. In der Tat nahm die Jugendarbeitslosenquote zwischen 2008 und 2009 um 3,7 Prozentpunkte zu, wohingegen die Gesamtquote ihrerseits eine Zunahme von 1,2 Prozentpunkten aufweist. Eine umgekehrte Entwicklung wie in der Großregion ist zwischen 2007-2017 in der EU zu beobachten. Der Zuwachs der Jugendarbeitslosenquote fiel höher aus als der der Gesamtquote (Jugend: +1,2 Pp.; Gesamt: +0,5 Pp.). Dieser EU-weit stärkere Anstieg ist im Wesentlichen auf die Entwicklungen nach dem Höhepunkt der Finanz-

und Wirtschaftskrise 2009 zurückzuführen: Während die Arbeitslosenquoten der Großregion zwischen 2009 und 2011 gesunken sind, stiegen die EU-Raten bis 2013 kontinuierlich an – insbesondere bei den Jugendlichen. Insgesamt verzeichnet die EU-28 somit einen Anstieg der Jugendarbeitslosenquote zwischen 2008 und 2013 um 8,1 Prozentpunkte. In der Großregion ist die Arbeitslosenquote junger Menschen in diesem Zeitraum um lediglich 2,6 Prozentpunkte gestiegen. Der Unterschied zwischen der europäischen und großregionalen Entwicklung lässt sich auf die Situation junger Menschen in den südeuropäischen Ländern der EU zurückführen, welche besonders hart von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen sind. Obwohl die Jugendarbeitslosenquote auf großregionaler Ebene von 2013 bis 2017 um 3,1 Prozentpunkte zurückgegangen ist, verzeichnet dieselbe Quote auf der Ebene des europäischen Raums einen Rückgang von 6,9 Prozentpunkten.

Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in den vergangenen zehn Jahren

Innerhalb der Großregion stellt sich die Situation der Jugendlichen in der Wallonie und in Lothringen am negativsten dar: in diesen beiden Regionen liegt die Jugendarbeitslosenquote am höchsten. Auch in Lothringen war die Zunahme der Arbeitslosenquote junger Menschen für den Zeitraum 2007-2017 im Vergleich zu den anderen Teilregionen am stärksten (+5,6 Pp.) Im gleichen Zeitraum stieg die Arbeitslosenquote insgesamt lediglich um 3,5 Prozentpunkte. Somit hebt sich Lothringen deutlich von dem EU-28-Durchschnitt ab (+3,4 Pp.). Auf luxemburgischer Seite ist die Jugendarbeitslosigkeit weniger stark gestiegen als der europäische Durchschnitt (+0,1 Pp.). Hingegen verzeichnet Rheinland-Pfalz über den Zeitraum einen wesentlichen Rückgang der Jugendarbeitslosenquote von 3,0 Prozentpunkten. In der deutschen Teilregion ist es gelungen, seit 2006 einen beinahe kontinuierlich verlaufenden Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit zu erreichen, auch die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise konnten relativ gut überstanden werden. Einen recht stagnierenden, wenn auch stetig leicht steigenden Verlauf nimmt die Kurve der Jugendarbeitslosigkeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien, wo die Quote zwischen 2007 und 2016 um 0,5 Prozentpunkte gestiegen ist.



Positive Entwicklungen der Jugendarbeitslosigkeit zwischen 2010 und 2017 auf kleinräumiger Ebene

Die oben beschriebenen Entwicklungen der Arbeitslosigkeit Jugendlicher zeigen sich teilweise auch über Daten der jeweiligen Arbeitsagenturen der Teilgebiete der Großregion zwischen 2010 und 2017. Die bei einigen Teilregionen feststellbaren Differenzen sind auf unterschiedliche methodologische Herangehensweisen zurückzuführen.¹⁸ Diese Daten, welche auch auf kleinräumiger Ebene zur Verfügung stehen, sind allerdings nur eingeschränkt miteinander vergleichbar.

Im Zeitraum 2010-2017 nahm die Jugendarbeitslosigkeit in **Rheinland-Pfalz** demnach um 18,4% (bzw. knapp 2.600 Personen) ab. Getragen wurde diese positive Entwicklung insbesondere von den Kreisen Westerwald, Rhein-Lahn und Mayen-Koblenz, in denen die Arbeitslosigkeit zwischen 34,5% und 51,1% zurückgegangen ist. Entgegen dem rheinland-pfälzischen Trend verlief die Entwicklung vor allem in den Städten Ludwigshafen (+23,1%) und Mainz (+12,6%).

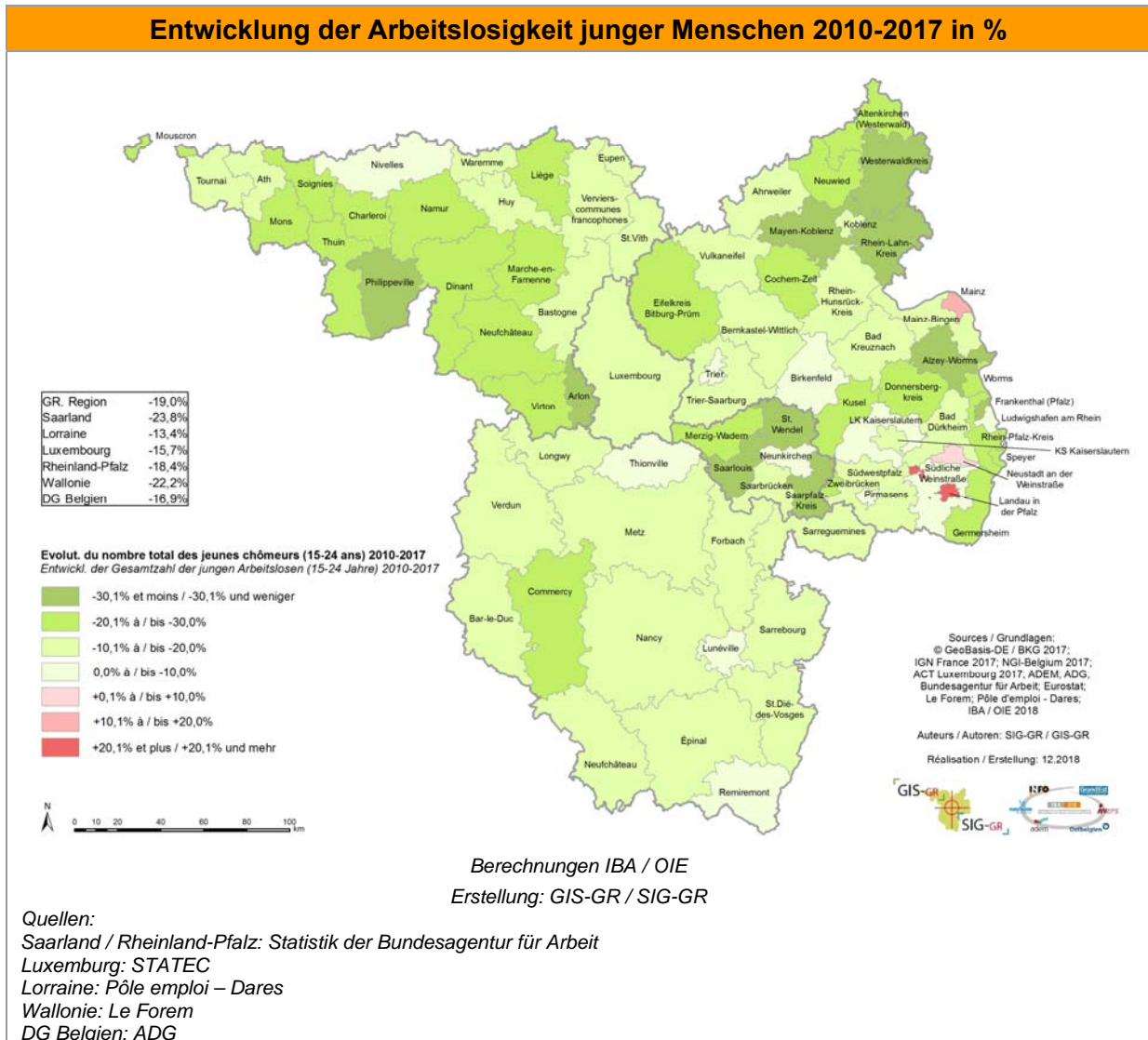
Im **Saarland** kann für den Betrachtungszeitraum auf Kreisebene überall eine positive Entwicklung beobachtet werden. Insgesamt ist die Jugendarbeitslosigkeit an der Saar im Betrachtungszeitraum um 23,8% (-885 Personen) gesunken. Diese Entwicklung ist insbesondere auf den Kreis Saarlouis (-340 Personen bzw. -54,3%), Saarpfalz (-170 Personen bzw. -34,8%) und auch auf den Kreis Sankt Wendel (-107 Personen bzw. -51,9%) zurückzuführen.

Auch in **Lothringen** ist die Jugendarbeitslosigkeit in allen der kleinräumig betrachteten Gebietseinheiten (*zones d'emploi* bzw. Beschäftigungszonen) zurückgegangen. Insgesamt verzeichnet Lothringen somit im Zeitraum 2010-2017 einen Rückgang der Arbeitslosigkeit junger Menschen um 13,4% (bzw. um 4.400 Personen). Im betrachteten Zeitraum waren die stärksten Abnahmen in den Beschäftigungszonen von Commercy (-149 Personen bzw. -21,9%), Forbach (-699 Personen bzw. -18,9%), Longwy (-224 Personen bzw. -18,6%) und Bar-le-Duc (-144 Personen bzw. -16,9%) zu verzeichnen.

In der **Wallonie** ist die Zahl junger Arbeitsuchender zwischen 2010 und 2017 um 22,2% gesunken (-12.172 Personen). Die Jugendarbeitslosigkeit ging im Betrachtungszeitraum in allen Arrondissements zurück mit, insbesondere in Arlon mit -33,1% (-236 Personen) und in Philippeville um -30,5% (-369 Personen). Am deutlichsten war der Rückgang in Charleroi mit -2.444 jungen Menschen (-27,4%) und in Liège mit -2.329 Personen (-20,3%). Die **Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien** weist ihrerseits eine Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit um -16,9% (-90 Personen) auf. Der nördliche Kanton Eupen verzeichnetet im Betrachtungszeitraum -18,7% und der südlichen Kanton St. Vith -12%.

Ebenso positiv die Entwicklung in **Luxemburg**: zwischen 2010 und 2017 ging im Großherzogtum die Jugendarbeitslosigkeit um insgesamt 15,7% (bzw. 312 Personen) zurück.

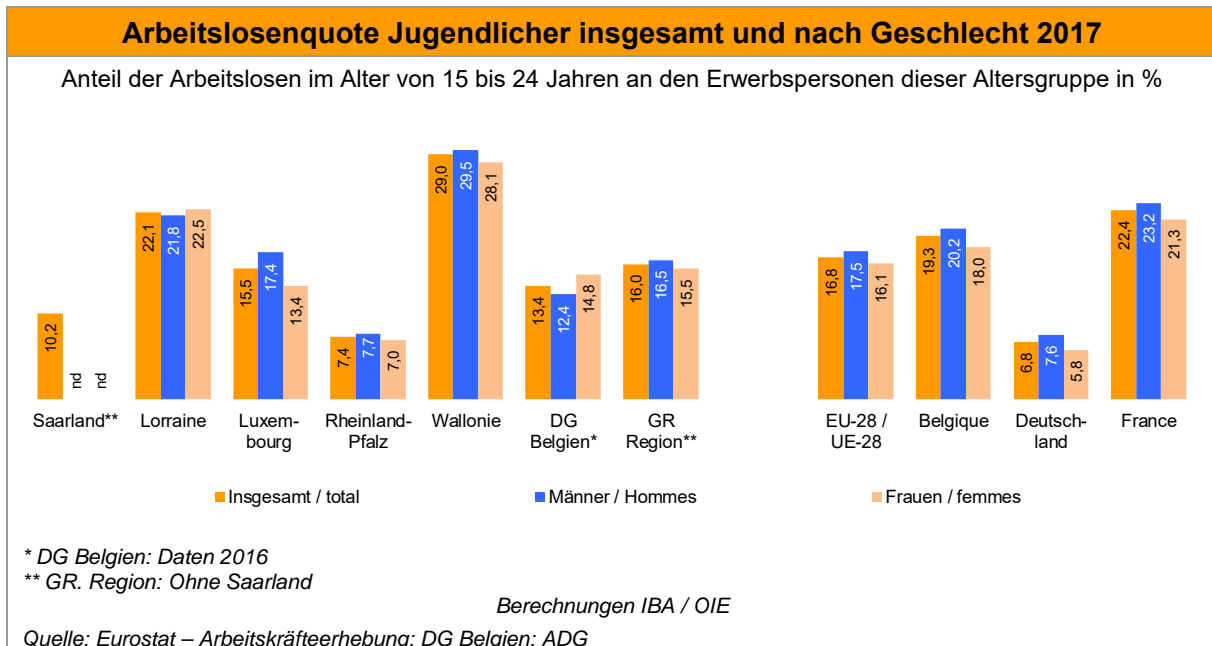
¹⁸ Vgl. Anhang des Berichts



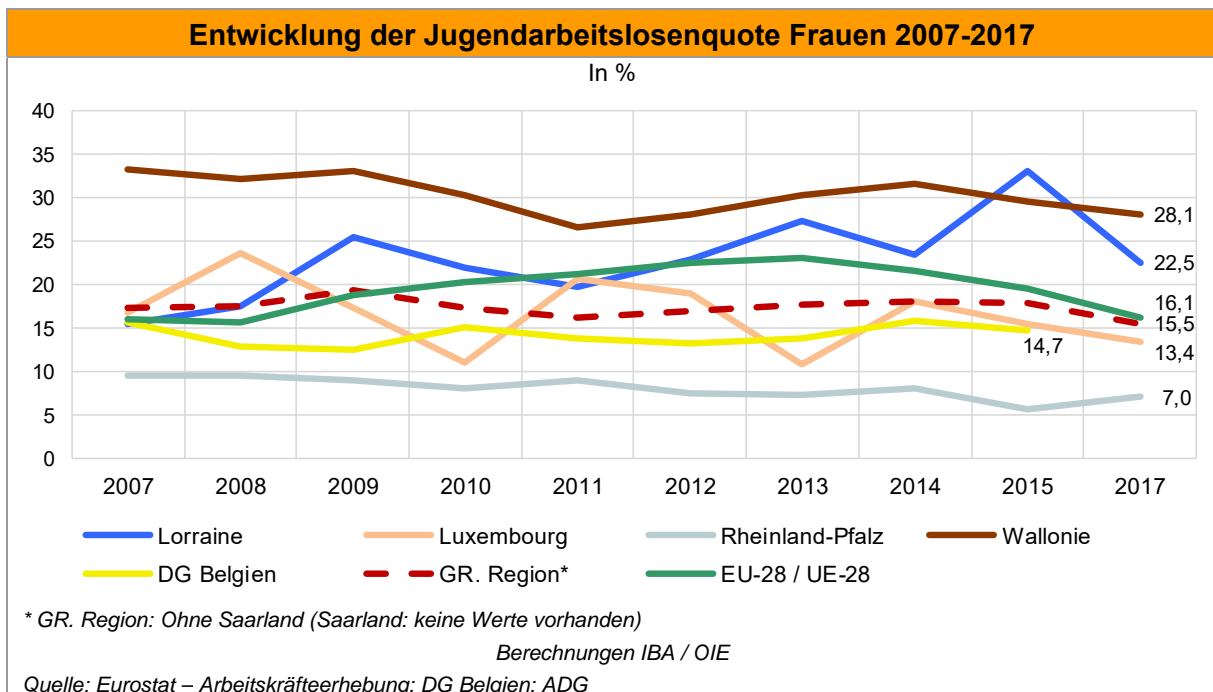
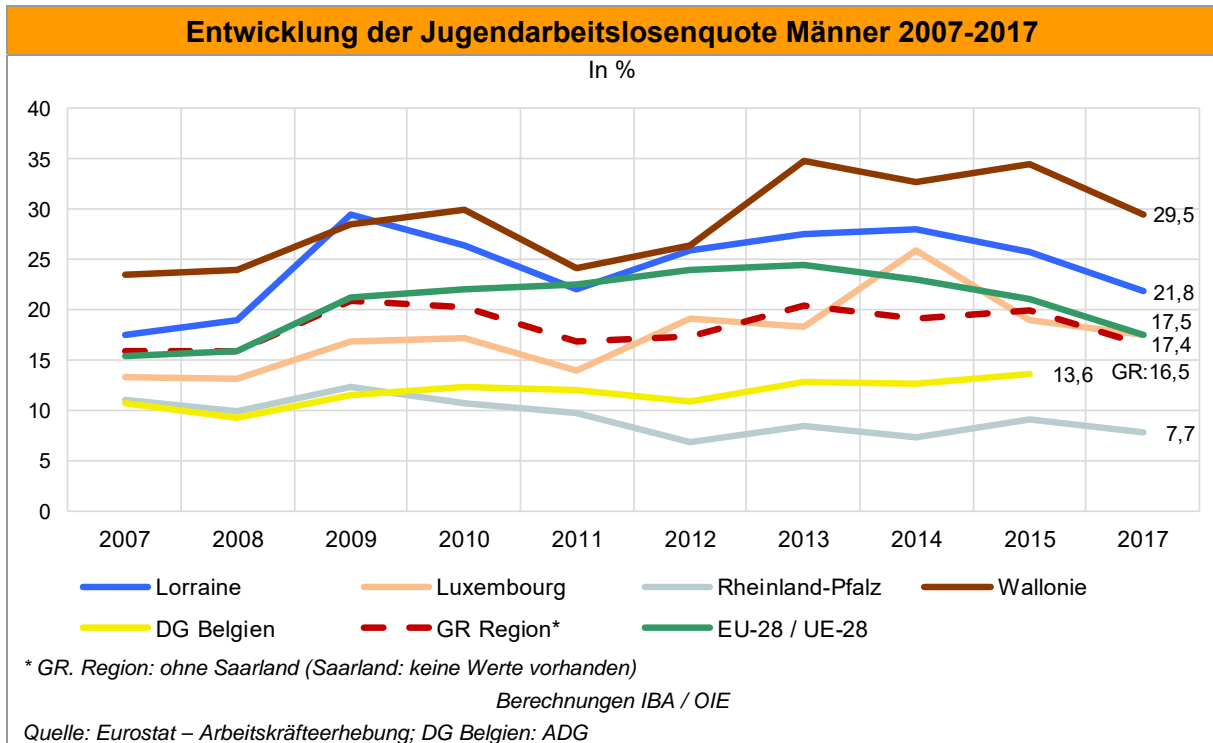
Günstigere Entwicklung bei jungen Frauen als bei jungen Männern

Junge Männer waren im Jahr 2017 auf großregionaler Ebene etwas häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als junge Frauen. Für das Saarland wies Eurostat keine geschlechtsspezifischen Daten in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre aus, so dass auch der großregionale Wert ohne die betreffende Teilregion berechnet wurde. Insbesondere in der Wallonie haben es junge Männer schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden (1,4 Pp. im Vergleich zur weiblichen Arbeitslosenquote). In Lothringen ist die Jugendarbeitslosenquote der Frauen höher als die der jungen Männer. Dieses Phänomen ist bemerkenswert, da auf nationaler Ebene die männliche Jugendarbeitslosenquote die weibliche übersteigt.

Die Arbeitslosenquoten junger Männer lagen nicht nur 2017 höher als die entsprechende Quote junger Frauen, sondern haben sich auch seit 2007 deutlich ungünstiger entwickelt. Auf großregionaler Ebene (ohne Saarland) ist der Zeitraum 2007-2017 von einem Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichnet, wobei diese Unterschiede je nach Geschlecht unterschiedlich waren: spürbarer Rückgang bei den jungen Frauen (-1,7 Pp.) und ein Anstieg bei den jungen Männern (0,6 Pp.).



In Luxemburg und in der Wallonie ist der Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit wiederum bei den jungen Frauen zu beobachten. Die Arbeitslosenquote junger Frauen in Luxemburg verzeichnete eine Abnahme von -3,3 Prozentpunkten, wohingegen die entsprechende Quote junger Männer um +4,1 Prozentpunkte gestiegen ist. Auf wallonischer Seite entwickelte sich die Arbeitslosenquote beider Gruppen in die gleiche Richtung (Frauen: -5,1 Pp.; Männer: +6,0 Pp.). Lothringen ist die einzige Teilregion, wo eine Zunahme der Arbeitslosenquote bei den jungen Frauen wie Männern zu beobachten ist (+7,1 Pp. bzw. +4,3 Pp.). In der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens variieren die Arbeitslosenquoten kaum (Männer: +1,0 Pp.; Frauen: -1,5 Pp.). Es ist lediglich Rheinland-Pfalz gelungen, die Arbeitslosigkeit der beiden Gruppen gleichzeitig zu senken – und zwar um -3,2 Prozentpunkte bei den jungen Männern und -2,6 Prozentpunkte bei den jungen Frauen. Auf europäischer Ebene hat sich die Lage jedoch insgesamt verschlechtert. Die Erhöhung der Arbeitslosigkeit war bei den jungen Männern (+2,1 Pp.) stärker als bei den jungen Frauen (+0,2 Pp.).

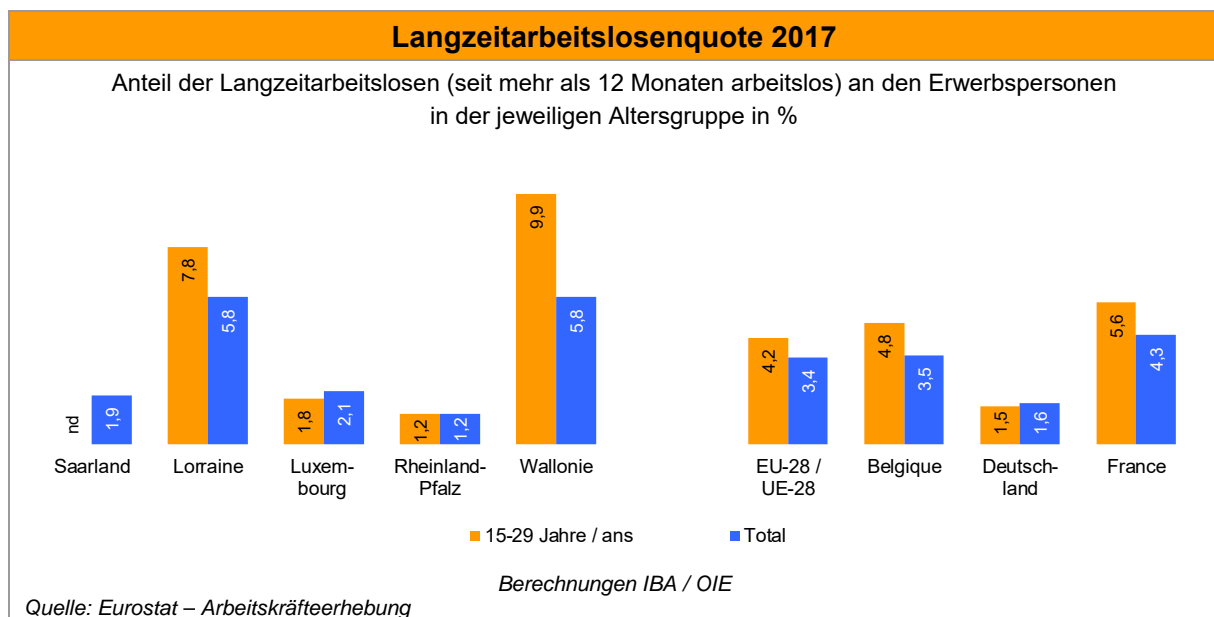


Aus einer Studie von Pôle Emploi aus dem Jahr 2013 geht zudem hervor, dass junge Männer in Lothringen mehr unter der Finanz- und Wirtschaftskrise gelitten haben als junge Frauen. Dies ist auf die vermehrte Beschäftigung junger Männer in der Industrie und im Baugewerbe zurückzuführen, welche stärker von der Krise betroffen waren als andere Branchen. Auch unterscheidet sich das Berufswahlverhalten zwischen den Geschlechtern: so konzentrieren sich junge weibliche Arbeitssuchende stark auf einige wenige Berufe – am häufigsten bewerben sie sich auf Berufe im Verkauf von Kleidung oder Nahrungsmitteln sowie auf Sekretariatstätig-

keiten. Bei den jungen Männern ist die Konzentration weniger stark ausgeprägt, die drei meistgefragten Berufe sind Roh- und Tiefbauarbeiten, Lagerung und Logistik sowie Maler- und Lackiererarbeiten.¹⁹

Junge Menschen sind einem höheren Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt

Die Eurostat-Daten zeigen außerdem, dass Jugendliche (hier Altersgruppe 15-29 Jahre) öfter über ein Jahr lang arbeitslos sind als Arbeitslose im Allgemeinen. Dies trifft insbesondere für die Wallonie und Lothringen zu, wo sowohl die Langzeitarbeitslosenquoten als auch die Unterschiede zu der Gesamtarbeitslosigkeit höher ausfallen als auf europäischer Ebene und in den jeweiligen Nationalstaaten. Junge Menschen sind besonders gefährdet von den negativen Konsequenzen von Langzeitarbeitslosigkeit. Den Verlust von Arbeitserfahrung in jungen Jahren mit dem einhergehenden Verlust von Humankapital hinterlässt Spuren für die zukünftige Arbeitsmarktpartizipation und zukünftige Einkommen (sogar, wenn zukünftige Arbeitslosigkeit vermieden wird). Außerdem müssen sie Verluste bei der Altersvorsorge hinnehmen (vor allem vor dem Hintergrund der alternden Bevölkerung ein Problem). Zudem demotiviert eine frühe Arbeitslosigkeit die Jugendlichen, sich weiter aktiv umzuschauen.²⁰



¹⁹ Vgl. Pôle Emploi: Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans en Lorraine, Repères & Analyse, 2013

²⁰ Vgl. Eurofound: NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012, S. 8

3.2 NEET-Rate

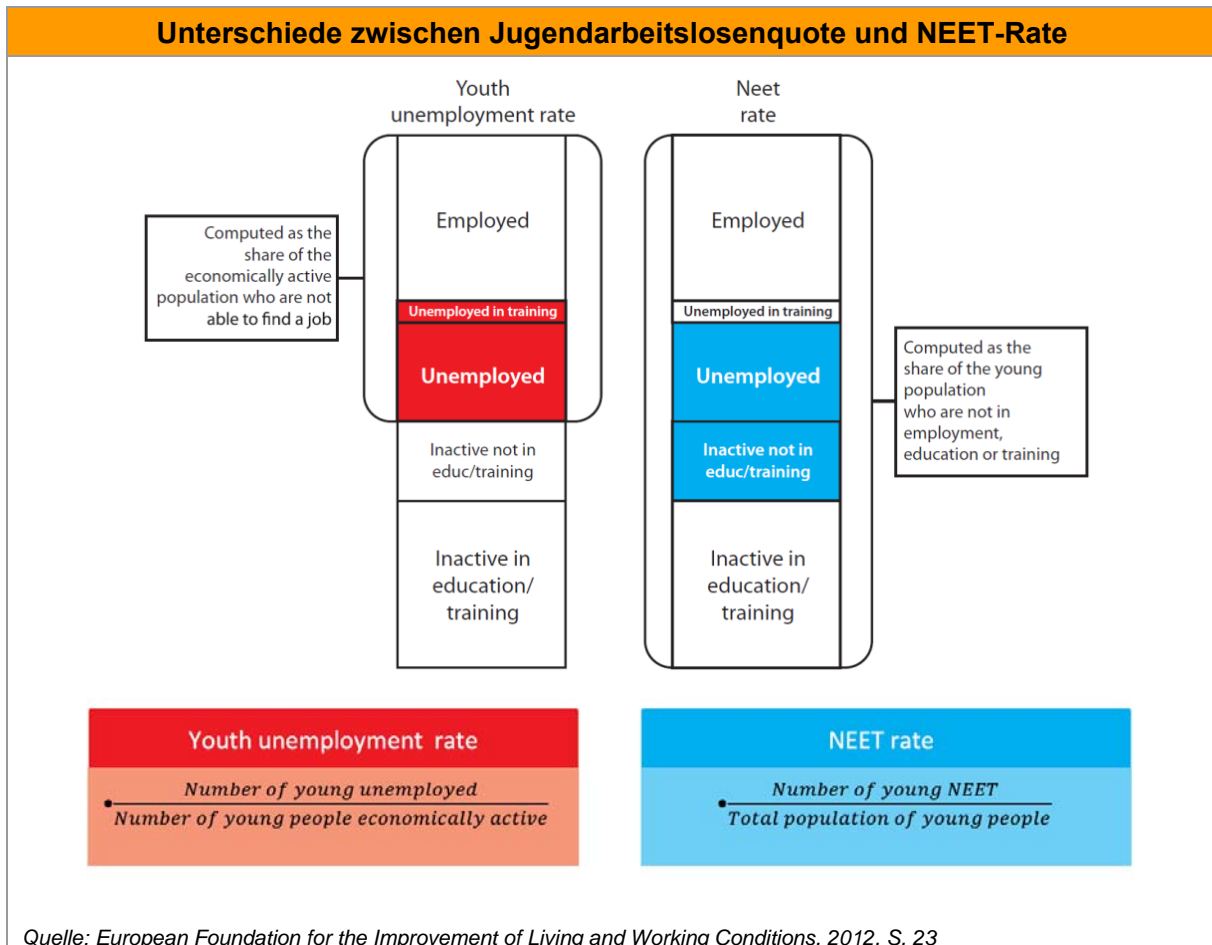
Die Rate der jungen Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine allgemeine oder berufliche Ausbildung absolvieren (NEET – *Not in Employment, Education or Training*), ist ein viel beachteter Indikator, welcher in den letzten Jahren in Europa häufig herangezogen wurde, um die Situation der Jugendlichen zu analysieren. Die EU hat mit der Strategie Europa 2020 das Problem der Ausgrenzung junger Menschen aus Bildung, Ausbildung und Arbeit verstärkt in den Blick genommen. Die Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ und die beschäftigungspolitischen Richtlinien sind der Ansicht, dass es dringend notwendig ist, Maßnahmen für die betroffenen Jugendlichen zu ergreifen, bevor sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und zum Leistungsempfänger werden. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat 2012 und 2016 umfangreiche Berichte zu dem Thema veröffentlicht, auf deren Informationen sich der folgende Abschnitt zu einem großen Teil stützt.²¹

NEET-Rate als Alternativkonzept zur Jugend-Arbeitslosenquote

Wie im Kapitel Arbeitslosigkeit beschrieben, gibt es bei dem Konzept der Jugendarbeitslosenquote einiges zu beachten. Die Unterschiede in den beruflichen Bildungssystemen erschweren interregionale und internationale Vergleiche. Darüber hinaus berücksichtigt die Arbeitslosenquote durch die Verwendung der Kategorien der Erwerbstätigen oder Arbeitslosen in der Berechnung nicht die unterschiedlichen Situationen, in denen sich junge Menschen heute befinden, einige arbeiten parallel zum Studium, andere sind von Sozialleistungen abhängig, auch wenn sie arbeiten, usw. Tatsächlich verlaufen die Lebensläufe heute nicht mehr linear (zuerst Schule, dann das Berufsleben und schließlich der Ruhestand), und die beobachteten Situationen gestalten sich auch wesentlich individueller als in der Vergangenheit (nicht jeder folgt dem gleichen Standardlebensverlauf). Ein gutes Beispiel dafür sind Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens, da sie es ermöglichen, Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten abwechselnd zu gestalten und sich somit an die jeweilige Situation anzupassen. Traditionelle Ansätze nach Bevölkerungsgruppen (Erwerbstätige, Arbeitslose, Inaktive) sind darum zunehmend ungeeignet, die Situation junger Menschen am Arbeitsmarkt abzubilden. Das Konzept der NEET-Rate sieht daher vor, über die üblichen Klassifizierungen hinauszugehen.

Die folgende Grafik illustriert, inwiefern sich die Indikatoren Jugendarbeitslosenquote und NEET-Rate konzeptuell unterscheiden. Während bei der Arbeitslosenquote alle Arbeitslosen (einschließlich derjenigen in Weiterbildung) in den Zähler aufgenommen werden, ist die entscheidende Zahl bei der NEET-Rate die der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, die sich nicht in Aus- oder Weiterbildung befinden. Auch der Nenner ist anders: Wenn sich die Jugendarbeitslosenquote auf die Erwerbsbevölkerung (erwerbstätig oder nicht erwerbstätig) bezieht, ist der Nenner bei der Berechnung der NEET-Rate die Gesamtbevölkerung einer Altersgruppe (in der Regel 18-24 Jahre), unabhängig davon, ob sie aktiv oder inaktiv ist. Dieser Indikator ermöglicht es auch somit, das Problem der Vergleichbarkeit in der Großregion zu umgehen, im Gegensatz zur Arbeitslosenquote, die die deutschen Gebiete begünstigt, da Auszubildende zur Erwerbsbevölkerung (und damit zum Nenner) gehören und nicht, wie beispielsweise in Frankreich, zu den nichterwerbstätigen Schülern. In Deutschland reduzieren diese Auszubildenden automatisch die Arbeitslosenquote.

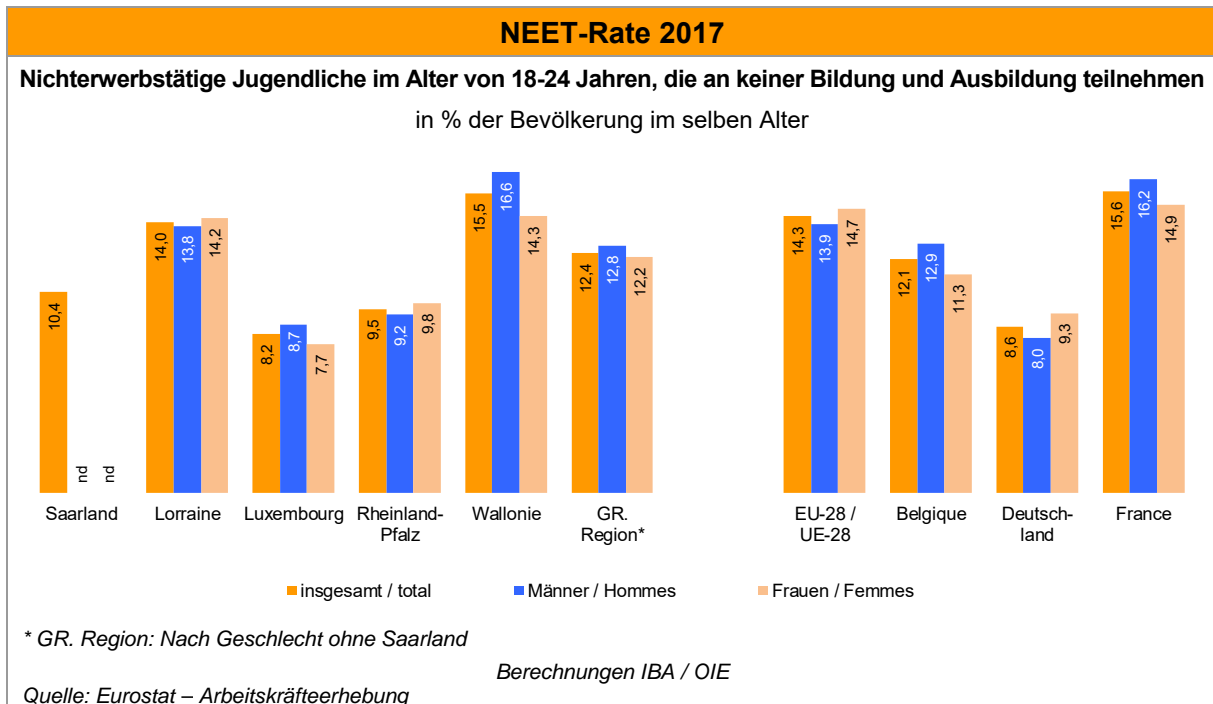
²¹ Vgl. Eurofound: NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012; Eurofound: Exploring the diversity of NEETs, 2016



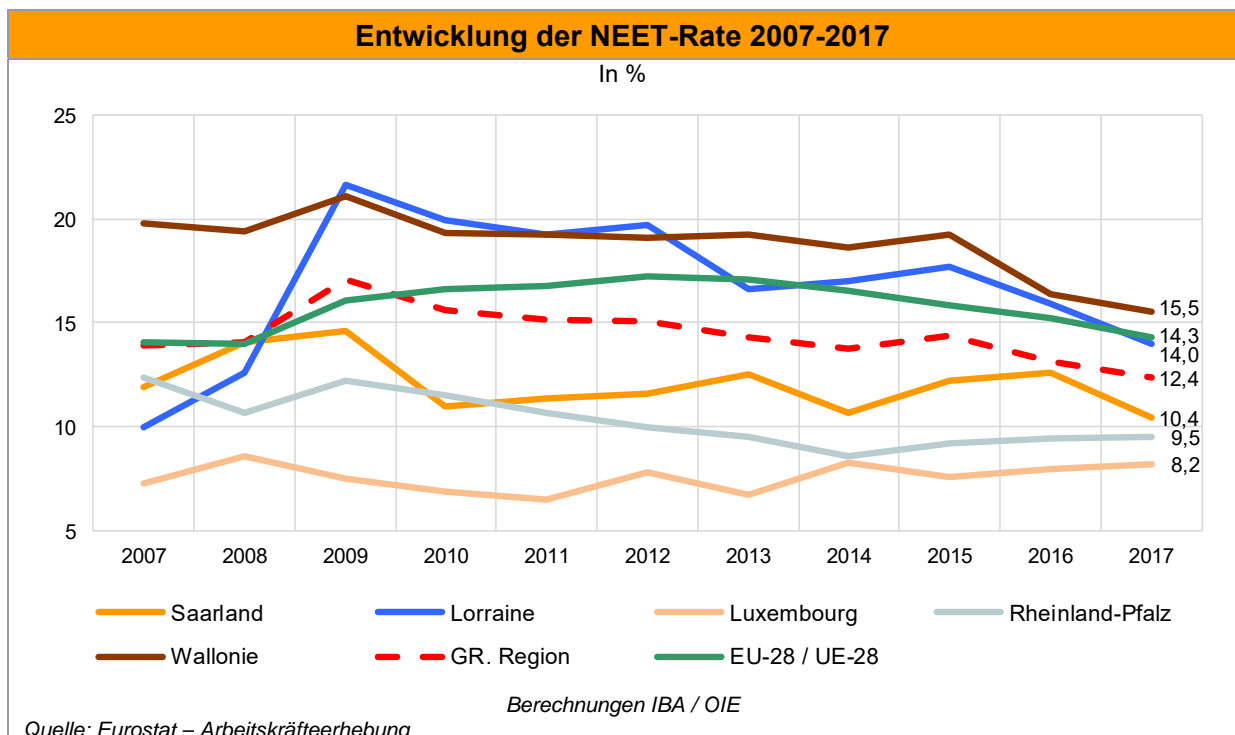
NEET-Raten innerhalb der Großregion variieren von 8,2% bis 15,5%

Die NEET-Rate der Großregion im Jahr 2017 betrug 12,4%; die Großregion schnitt damit besser ab als die EU-28 (14,3%). Im interregionalen Vergleich erzielten Luxemburg mit 8,2% und Rheinland-Pfalz mit 9,5% die niedrigsten Quoten. In allen anderen Teilregionen war 2017 immer noch mehr als jeder zehnte junge Mensch von einer NEET-Situation betroffen. Mit Ausnahme von Lothringen lagen die NEET-Raten in allen Teilgebieten der Großregion über dem jeweiligen nationalen Mittel.

Wie schon im Jahr 2015 fällt bei der geschlechterspezifischen Betrachtung für 2017 auf, dass sich in Luxemburg und in der Wallonie mehr Männer als Frauen in einer NEET-Situation befinden (+1,0 Pp. bzw. +2,3 Pp.). In Rheinland-Pfalz und in Lothringen ist die NEET-Rate bei den jungen Frauen nach wie vor höher als bei den jungen Männern, wenn auch mit einer deutlich geringeren Größenordnung als 2015 (0,6 bzw. 0,4 Prozentpunkte).



Die Entwicklung der großregionalen NEET-Rate zeigt einen konjunkturabhängigen Verlauf: in den konjunkturstarke Jahren 2006 und 2007 fiel die NEET-Rate deutlich ab, zu Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kam es hingegen zu einem drastischen Anstieg (+3,1 Prozentpunkte). Seitdem ist der Anteil der erwerbslosen jungen Menschen, die sich nicht in Aus- oder Weiterbildung befinden, allerdings bis 2014 stetig zurückgegangen (-3,3 Pp.) und zwischen 2014 und 2015 wieder leicht gestiegen (+0,6 Pp.).



Seit der Krise im Jahr 2008 sind die NEET-Raten in der Großregion von 17,1% im Jahr 2009 auf 12,4% im Jahr 2017 gesunken (-4,7 Prozentpunkte). Dieser Rückgang ist auf die allgemeine Verbesserung der Situation junger Menschen in allen Teilregionen der Großregion zurückzuführen, mit Ausnahme von Luxemburg, das im Laufe des Betrachtungszeitraums einen leichten Anstieg verzeichnete (+0,7 Punkte). In den anderen Gebieten war der stärkste relative Rückgang in Lothringen mit -7,6 Prozentpunkten auf 14,0% zu verzeichnen, obwohl sich die Situation der jungen Menschen in Lothringen, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung waren, durch die Krise besonders verschlechtert hatte (in einem Jahr, von 2008 bis 2009, war die NEET-Rate um 9 Prozentpunkte gestiegen). Seit 2013 verzeichnet die Wallonie die höchste NEET-Rate, wo sie 2017 noch bei 15,5% liegt. Der Rückgang seit 2015 in dieser Region ist jedoch sehr erfreulich (-3,7 Punkte).

NEETs: eine sehr heterogene Gruppe

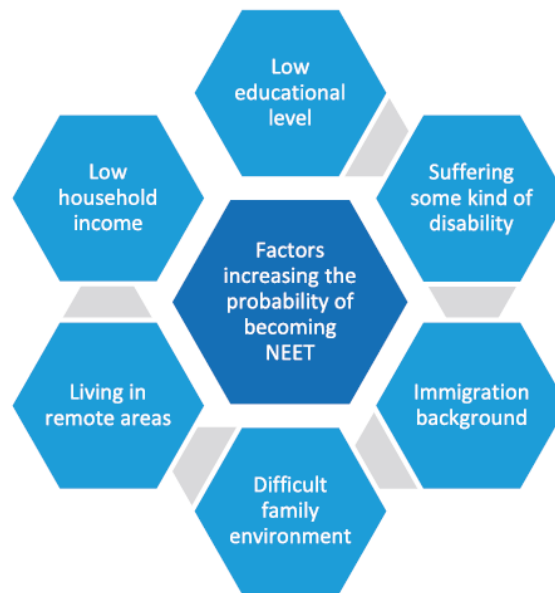
Unabhängig von den Zahlen ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Gruppe der NEETs sehr heterogen ist, auch wenn die oben dargestellten Zahlen mit einiger Vorsicht interpretiert werden sollten. Folgende Untergruppen können unterschieden werden:²²

- ▶ 1. „**traditionelle**“ **Arbeitslose**: die zahlenmäßig größte Gruppe, zu unterteilen in Kurzzeit- und Langzeitarbeitslose
- ▶ 2. „**Nicht-Verfügbare**“: junge Menschen mit Familienverantwortung oder kranke und behinderte junge Menschen
- ▶ 3. „**Anti-Soziale**“: junge Menschen, die nicht nach Arbeit oder Bildungsmöglichkeiten suchen, aber auch nicht durch Verpflichtungen oder fehlende Kapazitäten davon abgehalten werden; umfasst sowohl demotivierte Arbeitslose als auch andere junge Menschen am Rande der Gesellschaft
- ▶ 4. „**Chancen-Sucher**“: junge Menschen, die aktiv nach Arbeit oder Ausbildungsmöglichkeiten suchen, aber auf eine Gelegenheit warten, die ihren Fähigkeiten und ihrem Status entspricht
- ▶ 5. **Freiwillige NEETs**: junge Menschen, die eine andere lohnende Tätigkeit ausüben, wie z. B. Reisen, Erlernen einer künstlerischen Tätigkeit, oder sich um Persönlichkeitsentwicklung bemühen.

Es gibt daher deutliche Unterschiede zwischen diesen Kategorien, einerseits die jungen Menschen, die wirklich von der Ausgrenzung vom Arbeits- und Ausbildungsmarkt bedroht sind (1 und 3), und andererseits diejenigen, die sich für den Austritt aktiv entscheiden (4; 5). Sozial- und beschäftigungspolitische Projekte sollten weiterhin speziell auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet sein. Darüber hinaus ist es wichtig, Faktoren zu identifizieren, die dazu beitragen können, ob ein junger Mensch ein erhöhtes Risiko aufweist, in eine NEET-Situation zu geraten, um präventive Maßnahmen ergreifen zu können.

²² Vgl. Eurofound: NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012, S. 24

Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, in eine NEET-Situation zu geraten



Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2012, S. 57

Es besteht großer Konsens über drei große Einflussbereiche, nämlich soziale, persönliche und wirtschaftliche Faktoren.²³ Die Analyse einer Europäischen Wertestudie von 2008 brachte die folgenden Ergebnisse:

- ▶ Menschen mit **Behinderung** sind zu 40% häufiger NEETs
- ▶ Junge Menschen mit **Migrationshintergrund** sind zu 70% häufiger NEETs als inländische Staatsangehörige
- ▶ Menschen mit **niedrigem Bildungsniveau** sind dreimal häufiger NEETs als Hochschulabsolventen
- ▶ Das Leben in **abgelegenen Gebieten** erhöht das Risiko, zur NEET-Gruppe zu stoßen, um bis zu 50%
- ▶ Junge Menschen mit einem **niedrigen Haushaltseinkommen** sind häufiger NEETs als Altersgenossen mit Durchschnittseinkommen
- ▶ Junge Menschen deren **Eltern arbeitslos** sind oder waren, sind zu 17% häufiger NEETs als Altersgenossen mit erwerbstätigen Eltern
- ▶ Junge Menschen aus **geschiedenen Ehen** sind zu 30% häufiger NEETs.

²³ Die Daten hierzu stammen aus der Europäischen Wertestudie 2008, einer länderübergreifenden Längsschnittstudie, siehe <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>. Diese unterscheidet sich leicht von den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung, aus der die vorangegangenen Daten stammen. So wird zum Beispiel die Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen betrachtet.

3.3 EU-Jugendgarantie

Wie aus den vorangegangenen Kapiteln hervorgeht, sind junge Menschen besonders stark von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen. Sie sind stärker gefährdet, da sie am Übergang zwischen Lebensabschnitten stehen, nur wenig Berufserfahrung haben, bisweilen ungenügend ausgebildet sind, oft nur einen geringen Sozialschutz genießen, beschränkten Zugang zu Finanzmitteln haben oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Als eine Maßnahme zur Unterstützung junger Menschen schlug die Europäische Kommission im Dezember 2012 im Rahmen eines Jugendbeschäftigungspaketes²⁴ die Einführung einer Jugendgarantie vor.

Dieses Konzept zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit meint:

*eine Situation, in der jungen Menschen binnen vier Monaten nach Verlust einer Arbeit oder dem Verlassen der Schule eine hochwertige Arbeitsstelle bzw. weiterführende Ausbildung oder ein hochwertiger Praktikums- bzw. Ausbildungsplatz angeboten wird. Ein Angebot einer weiterführenden Ausbildung könnte auch qualitativ hochwertige Schulungsprogramme, die zu einer anerkannten Berufsqualifikation führen, umfassen.*²⁵

Ziel ist es also, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren – ob beim Arbeitsamt gemeldet oder nicht – innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, ein konkretes und qualitativ hochwertiges Angebot erhalten. Dieses Angebot – eine Arbeitsstelle, ein Ausbildungsplatz, ein Praktikum oder eine Fortbildung – sollte auf die persönliche Situation und die Bedürfnisse der Person abgestimmt sein.²⁶

Praktische Erfahrungen mit Jugendgarantien

Die Jugendgarantie beruht auf praktischen Erfahrungen in Österreich und Finnland. So führte zum Beispiel die **finnische Jugendgarantie** zu einer beträchtlichen Senkung der Jugendarbeitslosigkeit: Laut einer Eurofound-Studie aus dem Jahr 2011²⁷ erhielten 83,5% der jungen Arbeitssuchenden binnen drei Monaten nach ihrer Arbeitslosmeldung einen Arbeitsplatz, einen Praktikumsplatz, eine Lehrstelle oder eine Weiterbildung.²⁸ Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen versuchte die finnische Regierung Anfang 2013, die neue Garantie umfassender zu gestalten und so zu konzipieren, dass Beschäftigungs- und Ausbildungselemente miteinander kombiniert werden sowie Arbeitslosigkeit von vornherein vermieden wird. So wird jedem jungen Menschen unter 25 Jahren und jedem Hochschulabsolventen unter 30 Jahren innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung, ein Praktikum,

²⁴ Vgl. Europäische Kommission: Arbeitsplätze für junge Menschen: Kommission legt Maßnahmenpaket vor, 05.12.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>

²⁵ Vgl. Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Union: Empfehlungen des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie, C120/1, 26. April 2013, S. 1, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32013H0426(01))

²⁶ Vgl. Europäische Kommission: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie, 5. Dezember 2012, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9222&langId=de>, S. 2f.

²⁷ Vgl. Eurofound: Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden, 2012, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1242en.pdf, S. 2

²⁸ Vgl. Europäische Kommission: Die EU-Jugendgarantie, MEMO/14/530, 16. September 2014, S. 2, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-530_de.pdf, sowie Europäische Kommission: Jugendgarantie – Sinn und Zweck einer Jugendgarantie, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>

eine innerbetriebliche Ausbildung, ein Studienplatz oder eine befristete Tätigkeit in einer Werkstatt oder in einer Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation angeboten. Außerdem wird jedem Schulabgänger ein Platz in einer weiterführenden Schule (Sekundarstufe 2), eine berufliche Aus- oder Weiterbildung, eine Ausbildungsstelle in einer Jugendwerkstatt, in einer Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation oder in sonstiger Weise angeboten.²⁹ Die Anfang 2013 in Finnland eingeführte Jugendgarantie³⁰ kommt der im Kommissionsvorschlag für eine Empfehlung des Rates beschriebenen Garantie damit am nächsten. In **Österreich** wurde 2008 eine „Ausbildungsgarantie“ eingeführt, die jungen Menschen unter 18 Jahren, die selbst keinen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen finden, die Möglichkeit einer Lehre in einer von der Arbeitsverwaltung finanzierten überbetrieblichen Lehreinrichtung bietet.³¹ Außerdem gewährleistet eine „Beschäftigungs- und Ausbildungsgarantie“ für junge Menschen zwischen 19 und 24 Jahren, dass arbeitslosen jungen Menschen innerhalb der ersten sechs Monate nach ihrer Meldung eine Beschäftigung, eine gezielte Ausbildung oder eine öffentlich geförderte Beschäftigung angeboten wird.³² Inzwischen gibt es in Österreich sogar eine Ausbildungspflicht für junge Menschen unter 18, d. h. dass jeder Jugendliche unter 18 nach Ende seiner Pflichtschulzeit eine Ausbildung, weiterführende Schulbildung, Qualifizierung oder ähnliches absolvieren muss.³³

Umsetzung und Finanzierung der EU-Jugendgarantie

Die Empfehlung für eine Jugendgarantie wurde am 22. April 2013 vom EU-Ministerrat angenommen und vom Europäischen Rat bei seiner Tagung im Juni 2013 gebilligt.³⁴

Alle EU-Mitgliedstaaten haben die Jugendgarantie grundsätzlich akzeptiert und mussten einen Umsetzungsplan für die Jugendgarantie vorlegen. Die Europäische Kommission hilft beim Erstellen der nationalen Aktionspläne und arbeitet auf eine möglichst rasche Verwirklichung der Jugendgarantie hin. Die Pläne sollten vor allem Folgendes beschreiben:

- ▶ die Rolle der öffentlichen Bildungseinrichtungen und Arbeitsverwaltungen, der Jugendorganisationen sowie der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände;
- ▶ Strukturreformen und andere Initiativen zur Einführung der Jugendgarantie;
- ▶ die Finanzierung der Jugendgarantie, einschließlich der Förderung aus der Beschäftigungsinitiative für Jugendliche und dem Europäischen Sozialfonds (ESF);
- ▶ einen Zeitplan für die Umsetzung und die Beobachtung der Fortschritte.³⁵

²⁹ Im Entwicklungsplan 2011-2016 wird dies als „Ausbildungsgarantie“ (educational guarantee) bezeichnet; die Ausbildungsgarantie ist Bestandteil der Jugendgarantie. Vgl. Ministry of Education and Culture: Education and Research 2011–2016. A development plan, Reports of the Ministry of Education and Culture, Finland 2012:3, <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm03.pdf>, S. 31

³⁰ Vgl. Ministry of Employment and Economy: Youth guarantee 2013. Finland, 13. März 2012, http://www.ungdomsgaranti.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf

³¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Österreich: Jugend und Arbeit in Österreich – Berichtsjahr 2010, S. 59f.

³² Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Österreich: Aktion Zukunft Jugend! – Für mehr Beschäftigung in Österreich, 01. April 2009, S. 2

³³ Vgl. Republik Österreich, Parlament: Ausbildungspflichtgesetz vom 06.07.2016, <https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/II/01178/index.shtml>

³⁴ Vgl. Europäische Kommission: Die EU-Jugendgarantie, MEMO/14/530, 16. September 2014, S. 2.

³⁵ Vgl. Europäische Kommission: Jugendgarantie: Mitgliedstaaten bereiten sofortige Umsetzung vor, Pressemitteilung, 17. Oktober 2013, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-969_de.htm

Die wichtigste EU-Finanzierungsquelle für die Projekte der Jugendgarantie ist der Europäische Sozialfonds (ESF), aus dem den Mitgliedstaaten im Zeitraum 2014-2020 jedes Jahr mehr als 10 Mrd. Euro zur Verfügung stehen. Der ESF gehört zu den europäischen Struktur- und Investitionsfonds, für deren Nutzung die Kommission Partnerschaftsvereinbarungen mit den Mitgliedsländern abschließt. Inzwischen wurden mit allen Mitgliedstaaten Vereinbarungen geschlossen. Zur Aufstockung der EU-Finanzhilfen für die Regionen, die am stärksten unter Arbeitslosigkeit junger Menschen leiden, wurde die mit 6,4 Mrd. Euro ausgestattete Beschäftigungsinitiative für junge Menschen eingerichtet. Die Europäische Kommission beschloss Ende 2016 weitere zwei Milliarden Euro aus Europa und dem Europäischen Sozialfonds für den Zeitraum bis 2020 in diesen Haushalt einzustellen.³⁶ Die Unterstützungsmaßnahmen konzentrieren sich auf Regionen mit Jugendarbeitslosenquoten von mehr als 25% (bezogen auf 2012) und auf die sogenannten NEETs (junge Menschen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden). Dadurch soll gewährleistet werden, dass in den Teilen Europas, in denen die Probleme besonders gravierend sind, die Höhe der Unterstützung ausreicht, um tatsächlich etwas zu bewirken.

Ende 2016, drei Jahre nach der Umsetzung der Jugendgarantie zog die EU-Kommission ein positives Zwischenfazit: Es gab 1,4 Mio. weniger junge Arbeitslose in der EU und in vielen Mitgliedstaaten war die Jugendarbeitslosigkeit schneller gefallen als die allgemeine Arbeitslosigkeit, was die Effizienz der strukturellen Arbeitsmarktreformen aufzeige. Zwischen Januar 2014 und Ende 2016 haben 14 Mio. junge Menschen von den Förderangeboten der Jugendgarantie profitiert, ca. 9 Mio. nahmen ein Angebot an, zumeist eine Arbeitsstelle.³⁷

Laut eines Berichts des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung von 2017 hätte die Jugendgarantie nichts gegen die Unsicherheit der Jugend in Europa unternommen. Bei den ihnen angebotenen Arbeitsplätzen handele es sich um befristete oder Teilzeitarbeitsplätze. Die von der Jugendgarantie betroffenen Länder konnten nicht sicherstellen, dass allen Jugendlichen, die weder in einer Beschäftigung noch in der Aus- oder Weiterbildung sind, ein Angebot gemacht wird. Es ist schwierig, die wirklich innovativen Lösungen der Jugendgarantie zu bewerten.³⁸

Verstärkte Betreuung der Zielgruppen in Frankreich

Im Rahmen des nationalen operationellen Programms erhält Frankreich 432 Mio. Euro aus der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Zu den Maßnahmen gehören Beratung und Umschulung gering qualifizierter Personen, Mobilitätsförderung für Auszubildende auf regionaler, nationaler und teilweise grenzübergreifender Ebene, Verhinderung von vorzeitigem Schulabgang und bessere Ermittlung junger NEETs sowie Gewährung einer zweiten Chance für Schulabgänger ohne Abschlusszeugnis oder Quali-

³⁶ Vgl. Europäische Kommission: Employment, Social Affairs & Inclusion, Youth Employment Initiative, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>

³⁷ Vgl. Europäische Kommission: Commission Staff Working Document Accompanying the document: The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, Part 2, http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:73591c12-8afc-11e6-b955-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_2&format=PDF, S. 12, S. 104

³⁸ Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Pressemitteilung vom 02.11.2017: Jugendliche in Europa haben trotz geringerer Arbeitslosigkeit weiterhin große Probleme auf dem Arbeitsmarkt. https://www.diw.de/de/diw_01.c.568108.de/themen_nachrichten/jugendliche_in_europa_haben_trotz_geringerer_arbeitslosigkeit_weiterhin_grosse_probleme_auf_dem_arbeitsmarkt.html

fikationsnachweis, durch Arbeitserfahrung oder Praktika auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.³⁹ Den öffentlichen Arbeitsverwaltungen kommt im Hinblick auf das Erreichen dieser Ziele eine wesentliche Rolle zu, und dieses operationelle Programm kann eine Gelegenheit zur Verbesserung ihrer Initiativen zugunsten junger NEETs bieten.⁴⁰

Kernstück der französischen Jugendbeschäftigungsinitiative ist das Jugendgarantie-Programm. Die Umsetzung wurde den Missions Locales⁴¹ übertragen. Bis 2016 war das System in 358 Missions Locales verfügbar, die 80% des Netzwerks ausmachen. Nach dem Gesetz vom August 2016 wurde die Maßnahme am 1. Januar 2017 auf alle Gebiete ausgedehnt. Besonders benachteiligte junge Menschen können mit der betreuenden Institution eine Eingliederungsvereinbarung für den Zeitraum von einem Jahr abschließen. Sie erhalten einen Zuschuss von 480 Euro pro Monat und im Gegenzug eine intensive Unterstützung: Hilfe bei der Suche nach einer Wohnung, einer Ausbildung, einem Job oder einem Praktikum, Bewältigung administrativer Probleme etc.⁴²

Im Jahr 2016 waren 68,9% der Zielgruppe (NEET unter 25 Jahren) von Jugendgarantien betroffen, aber fast 80% der registrierten Jugendlichen erhielten über einen Zeitraum von mehr als vier Monaten kein Angebot.⁴³ Die Kommission stellt auch fest, dass das duale Ausbildungssystem sowie die Einbeziehung des Schulsystems verstärkt werden sollen.

In ihrem ersten Fazit betonte die Kommission, dass bei der Kommunikation und Ansprache der am schwersten zu erreichenden NEETs noch Verbesserungsbedarf bestünde. In Frankreich wurde 2017 das Projekt TRAJAM (Trajectoires Actives des Jeunes Au Marché du travail) der *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques* (Dares) übertragen. 2018 ins Leben gerufen, soll es die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Einrichtung einer permanenten statistischen Datenbank zur Überwachung der beruflichen Laufbahnen junger Menschen und ihrer Teilnahme an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen ermöglichen. Diese Initiative wird durch das neue Programm zum Ausbau von Kompetenzen (Grand Plan d'Investissement 2018-2022) finanziert. Das Programm „Emplois d'avenir“ („Zukunftsjobs“), das jungen Menschen überwiegend geförderte Arbeitsplätze im öffentlich und Non-Profit Bereich bot, wurde zum 1. Januar 2018 nicht verlängert.

Umsetzung der Jugendgarantie-Strategie in Belgien

Einen Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie stellte Belgien im Dezember 2013 vor, eine Aktualisierung erfolgte im April 2014.⁴⁴ Der Plan enthält vier regionale Teilpläne, von welchen sich ein Plan auf die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und

³⁹ Vgl. GIP Lorraine Parcours Métiers: Le décrochage scolaire, Dossier documentaire Mai 2016, http://www.lorpm.eu/upload/Christine/decrochage_scolaire.pdf

⁴⁰ Vgl. Europäische Kommission: Beschäftigungsinitiative für junge Menschen: 620 Mio. EUR zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich, Pressemitteilung, 03. Juni 2014, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-622_de.htm

⁴¹ Lokale Agenturen für die berufliche und soziale Integration junger Menschen

⁴² Vgl. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares): <https://dares.travail-emploi.gouv.fr> (10.01.2019)

⁴³ Vgl. Europäische Kommission: Youth Guarantee country by country, Mai 2018 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=YGcountryfiches&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>

⁴⁴ Vgl. SYNERJOB: Belgian Youth Guarantee Implementation Plan (YGIP), 2016, <https://www.vdab.be/synerjob/de/documenten.html>

ein weiterer Plan auf die Wallonie bezieht. Neben Bruxelles-Capitale sollen auch die wallonischen Provinzen Hainaut und Liège profitieren– dort lagen die Jugendarbeitslosenquoten für das Entscheidungsjahr 2012 bei 32,0% (Hainaut; 2015: 36,7%) und 25,9% (Liège; 2015: 30,7%).⁴⁵

Ansprechpartner der Europäischen Kommission für die Umsetzung in Belgien ist Synerjob, ein Verband der vier regionalen Arbeitsverwaltungen in Belgien (FOREM, VDAB, Actiris, ADG und Bruxelles Formation). Eine Integrationsbeihilfe, die nach einer Berufsausbildung sofort, nach einer Schulausbildung nach ca. einem Jahr Betreuung gezahlt wird, motiviert junge Menschen, sich arbeitssuchend zu melden und aktiv an ihrer Eingliederung mitzuwirken. Integrationspraktika sowie die Subventionierung von Arbeitsverträgen für niedrigqualifizierte junge Menschen sind weitere nationsweite Maßnahmen. Die übrigen Maßnahmen obliegen den einzelnen Regionen. Anfang 2017 kündigte die belgische Regierung die Bereitstellung eines mit 18 Millionen Euro ausgestatteten Fonds für digitale Kompetenzen für drei Jahre an, der für die Computerausbildung junger Menschen bestimmt ist. Der Digitalplan für Schulen wurde in Wallonien für den Zeitraum 2014-2020 umgesetzt und der STEM-Aktionsplan (Sciences Technologies Engineering Math) in Flandern für 2012-2020.⁴⁶

Für die Wallonie gilt dabei, dass die wallonische Arbeitsverwaltung Le Forem das Minimum der Jugendgarantie bereits erfüllt: Jugendliche erhalten in der Wallonie spätestens vier Monate nach ihrer Registrierung bei Le Forem ein passendes Weiterbildungsangebot. Weitergehend enthält der wallonische Umsetzungsplan konkrete und personenspezifische Lösungsansätze im Sinne von Berufsinformation, Beratung, Jobangeboten, Unterstützung bei der Sammlung praktischer Arbeitserfahrung durch Berufserprobung, Übergangspraktika, Sprachkurse, Schlüsselkompetenzmodule, Gründer- und Mobilitätsförderung etc.⁴⁷ Unter dem Stichwort „Alliance for YOUth“ kooperieren namhafte Großunternehmen mit der belgischen Arbeitsverwaltung, um zusätzliche Praktikums- und Stellenangebote zu schaffen und die Vermittlung zu verbessern.⁴⁸

In Belgien wurden im Durchschnitt mehr als sieben von zehn NEET-Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren in die Jugendgarantie aufgenommen. Drei von fünf jungen Menschen, die das System verlassen haben, wurden sechs Monate später als erwerbstätig in Aus- oder Weiterbildung identifiziert. Die NEET-Rate (Jugendliche im Alter von 18 bis 24 Jahren) 2017 variiert in Belgien je nach Region: 9% in Flandern, 17,7% in der Region Brüssel-Hauptstadt und 15,5% in der Wallonie. Nach einem deutlichen Rückgang Anfang der 2000er Jahre ist die NEET-Rate in der Wallonie in den letzten zehn Jahren relativ stabil geblieben. Zwischen 2015 und 2017 ist jedoch ein Rückgang zu verzeichnen (von 19,2% auf 15,5%). Dieser Trend dürfte sich in den kommenden Jahren bestätigen.⁴⁹

⁴⁵ Vgl. Europäische Kommission: Die Jugendgarantie Land für Land, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1094&langId=en>; Europäische Kommission: The Youth Employment Initiative in Belgium – Country fiche (2015), <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=YElcountryfiches&mode=advancedSubmit&langId=en&policyArea=&type=0&country=0&year=0&orderBy=docOrder>

⁴⁶ Vgl. Europäische Kommission: Youth Guarantee country by country, Mai 2018

⁴⁷ Vgl. Le Forem: Garantie Jeunesse, 22.11.2016, <https://www.leforem.be/a-propos/projets-garantie-jeunesse.html>

⁴⁸ Vgl. Europäische Kommission: The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, 04.10.2016, http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:73591c12-8afc-11e6-b955-01aa75ed71a1_0001.02/DOC_2&format=PDF

⁴⁹ Vgl. Internetseite IWEPS: <https://www.iweps.be> (17.12.2018)

Luxemburg: Implementierung der Jugendgarantie über drei Wege

Da die Jugendgarantie dem Profil und der persönlichen Situation des Jugendlichen Rechnung tragen soll, wird in Luxemburg jedem Jugendlichen während seines gesamten Weges ins Erwerbsleben eine persönliche Betreuung angeboten. Dieser Weg gliedert sich in drei unterschiedliche Laufbahnen, je nach dem Profil des Jugendlichen und seinen Vorstellungen:

- ▶ die **beschäftigungsorientierte** Laufbahn über die Agentur für Arbeit (ADEM): Teilnahme Jugendlicher an Orientierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen, Sammlung praktischer Erfahrungen in der Arbeitswelt, Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Konkrete Programme sollen insbesondere auf Bereiche vorbereiten, in denen in der Zukunft gute Jobchancen zu erwarten sind. Für junge Menschen mit besonderen Belastungsfaktoren sind ein spezielles Trainingszentrum und geförderte Arbeitsplätze vorgesehen. Im Jahr 2016 wurde das Programm „Start & Code“ gestartet, das jungen Arbeitssuchenden die Möglichkeit gibt, an einer 6-wöchigen Computerausbildung teilzunehmen. Es wurde 2017 fortgesetzt.⁵⁰ Ein Zentrum für soziale und berufliche Orientierung und subventionierte Arbeitsplätze können die am stärksten gefährdeten jungen Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen. Im Jahr 2017 hat die luxemburgische Arbeitsverwaltung ADEM ihr Bildungsangebot für junge Menschen weiter ausgebaut und an die Bedürfnisse der Zielgruppe und an die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt angepasst. Nach dem Jahresbericht 2017 der ADEM wurden 2.014 Arbeitssuchende für das Programm Jugendgarantie registriert. Davon sind 294 (15%) innerhalb der ersten vier Monate ohne qualitativ passendes Angebot ausgeschieden. Den anderen 1.720 Personen wurde ein qualitativ passendes Angebot unterbreitet.
- ▶ die **schulorientierte Laufbahn** über die Lokalaktion für die Jugend (*Action locale pour jeunes*) der Abteilung für Berufsausbildung (*Service de la formation professionnelle*): Individuelle Betreuung Jugendlicher, die nach einem Schulabbruch wieder zur Schule gehen wollen, Erstellung eines neuen schulischen oder beruflichen Projekts, Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildung oder Schule, praktische Tipps zur konkreten Organisation und Umsetzung von individuellen Projekten. Übergangsklassen und eine Schule der zweiten Chance sollen Schulabbrechern unter 25 Jahren die Rückkehr in das Schulsystem ermöglichen, durch Orientierungs- und Berufseinführungsklassen auf eine Berufsausbildung vorbereiten. Der Talent-Check, der 2016 von der Handelskammer Luxemburg ins Leben gerufen wurde, richtet sich an luxemburgische Schüler der 5^e (entsprechend der 9. Klasse in Deutschland), die eine Ausbildung in einem Unternehmen absolvieren möchten. Sie können eine kostenlose Prüfung der Handelskammer ablegen, die es ihnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen (technische, logische, sprachliche Fähigkeiten, usw.) nachzuweisen.
- ▶ die **aktivierungsorientierte Laufbahn** über das Nationale Jugendwerk (*Service national de la jeunesse*): Insbesondere Betreuung von NEETs, Teilnahme an gemeinnützigen Projekten im Rahmen der Jugendfreiwilligendienste, Weiterentwicklung individueller Talente, individuelle Unterstützung im Übergang in die Berufswelt.⁵¹

⁵⁰ Vgl. Europäische Kommission: Youth Guarantee country by country, Mai 2018

⁵¹ Vgl. Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: D’Jugendgarantie zu Letzebuerg – Nimm deine Zukunft in die Hand. Wir unterstützen dich dabei!, 2014, <https://www.gouvernement.lu/3812521/JG>

Während die staatlichen Akteure sich verpflichten, eine hochwertige Betreuung anzubieten, muss der Jugendliche seinerseits den Verpflichtungen nachkommen, die zu Beginn der betreuten Laufbahn eingegangen wurden. Diese gegenseitige Verpflichtung hat einen offiziellen Charakter, wobei die Betreuungsgarantie binnen vier Monaten nach der formellen Anmeldung für die Jugendgarantie erfolgt.⁵² Um die Durchlässigkeit zwischen den drei „Laufbahnen“ zu erhöhen und jedem jungen Menschen eine passgenaue Betreuung zukommen zu lassen, wurden alle wichtigen Ansprechpartner in einem One-Stop-Shop-Konzept, der Maison de l’Orientation, zusammengefasst.⁵³

Wie in anderen Ländern besteht ein Hauptziel darin, unter den NEETs diejenigen anzusprechen, die nicht von sich aus mit Arbeitsämtern oder anderen Beratungseinrichtungen in Kontakt kommen. Eine LISER-Studie⁵⁴ berichtet über die Vielfalt der NEET-Situationen. 58% der untersuchten Bevölkerung befinden sich in einer mehr oder weniger langen Zeit der Arbeitssuche, während 14% von ihnen mit einem Problem der Beschäftigungsfähigkeit und sozialen Integration konfrontiert sind. Öffentliche Maßnahmen sollten in ihrer Umsetzung an jede dieser Situationen speziell angepasst sein. Im Endergebnis zeigen sich erste Erfolge, aber auch die noch bestehenden Herausforderungen. Die Vermittlung sprachlicher Qualifikationen, insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund, hat sich in Luxemburg als besonders wichtig erwiesen.

Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland

Nach Beschluss des Bundeskabinetts vom 08. April 2014 sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesagentur für Arbeit sowie die Jobcenter die zentralen Akteure zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland. Dabei sollen unter anderem folgende Aspekte angegangen werden:

- ▶ Unterstützungsangebote bei der Anmeldung bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung;
- ▶ Unterstützung für NEETs über die Träger der Jugendhilfe. Hierbei spielen insbesondere Strukturen, wie sie in den „Arbeitsbündnissen Jugend und Beruf“ und den Programmen der Bundesinitiative „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ zu finden sind, eine wichtige Rolle. Die „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ sowie Jugendjobcenter und Jugendberufsagenturen, die in verschiedenen Städten bzw. Modellregionen existieren, sollen als Kooperationen zwischen Arbeitsagenturen, Jobcentern und Trägern der Jugendhilfe One-Stop-Shop-Konzepte für junge Menschen mit unterschiedlichen Beratungs- und Unterstützungsbedürfnissen realisieren.
- ▶ Institutionelle Zusammenarbeit und Konzepte für Partnerschaften (z. B. Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung; Zusammenarbeit der Arbeitsagentur bzw. der

[Depliant_DE.pdf](#); <http://www.jugendgarantie.lu/>; Zanardelli, Mireille: Les NEET dans une perspective dynamique; analyse à partir de données administratives, in: La sécurité sociale 2015 Cahier statistique – numéro 3, décembre 2015, http://www.mss.public.lu/publications/Apercus_et_cahiers/cahiers_stat/cahier_stat_201512.pdf

⁵² Vgl. Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Offizielle Einführung der Jugendgarantie, 27. Juni 2014, <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/actualites/2014/06/27-garantie-jeunesse/index.html>

⁵³ Vgl. Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Youth Guarantee Implementation Plan Luxembourg, http://www.mte.public.lu/actualites/articles/2014/06/2014_cdp_GJ/plan-GJ-EN.pdf

⁵⁴ Vgl. Hauret, Laetitia: Les NEET au Luxembourg: une population hétérogène. Etude sur les NEET à partir de l’enquête « Situation des jeunes sur le marché du travail » auprès d’un échantillon de NEET âgés entre 17 et 24 ans. » (mars 2014). In: Les rapports du LISER, 2017

Jobcenter vor Ort mit Arbeitgebern, Kammern und Verbänden; Einbeziehung der Sozialpartner bei der Berufsausbildung im Dualen System; Allianz für Aus- und Weiterbildung). Die Allianz für Aus- und Weiterbildung ist ein Bündnis von Bundesregierung, Bundesländern, Wirtschaft und Gewerkschaften. Ziel ist, jedem ausbildungsinteressierten Menschen einen Weg aufzuzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann, gegebenenfalls über eine Einstiegsqualifizierung oder ausbildungsbegleitende Hilfen wie die Assistierte Ausbildung. Die Ausbildung von jungen Flüchtlingen stellt in Deutschland eine zusätzliche Herausforderung dar.⁵⁵

- ▶ Frühzeitiges Eingreifen und Aktivieren (z. B. adressatengerechte Ansprache; frühzeitige Berufsorientierung und -beratung; Infokampagne zur Berufsausbildung)
- ▶ Maßnahmen zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt (z. B. Schul- und Ausbildungsabbrüche verhindern – Abschlüsse fördern; Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildungsförderung stärken; Förderung der beruflichen Weiterbildung; Förderung von regionaler und internationaler Mobilität).⁵⁶

Der deutsche Jugendarbeitsmarkt profitiert von der momentan guten Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Schwächen zeigen sich allerdings im Bereich der Integration von Migranten und sozial Benachteiligten sowie im sogenannten Übergangssystem für diejenigen Jugendlichen, die nach dem Ende des Schulbesuchs nicht unmittelbar einen Ausbildungsplatz erhalten.⁵⁷ Im Jahr 2016 ist der Anteil der NEETs bei jungen Deutschen gering (5%), während er bei jungen Migranten hoch ist (21%).⁵⁸ Das Sonderprogramm „The Job of My Life“, mit dem interessierte junge Menschen aus anderen EU-Staaten für eine Ausbildung in Deutschland gewonnen werden sollten, hat sich als nicht effektiv erwiesen und wird nicht weitergeführt.⁵⁹

Eine vergleichende Analyse der Jugendgarantie-Initiativen in den vier Ländern der Großregion zeigt auf, dass alle Länder die Jugendgarantie zum Anlass genommen haben, ihre Schul-, Ausbildungs- und Fördersysteme zu überdenken und auch verstärkt von den Erfahrungen anderer Länder zu profitieren. Allerdings sind die Unterschiede in den Ausbildungssystemen nach wie vor enorm. Die Maßnahmen setzen in erster Linie auf Qualifikation, die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen und integrierte Beratungs- und Betreuungsansätze insbesondere für solche jungen Menschen, die von den Arbeitsverwaltungen bislang nicht genügend erreicht wurden. Vielfach wird kritisiert, dass das Unterangebot von regulären Ausbildungs- und Arbeitsplätzen durch diese Initiative nicht ausreichend bekämpft wird und die Gefahr besteht, dass junge Menschen in einen Kreislauf von prekären Beschäftigungen und diversen Fördermaßnahmen geraten, die ihnen kaum eine langfristige Perspektive bieten.

⁵⁵ Vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018: Gemeinsam die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt angehen. Zehn Arbeitsschwerpunkte für eine starke berufliche Bildung, http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/zehn-arbeitsschwerpunkte.pdf?__blob=publicationFile&v=5

⁵⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland, 08. April 2014, S. 16ff, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a761-implementierungsplan-jugendgarantie.pdf?__blob=publicationFile

⁵⁷ Vgl. Europäische Kommission: Youth Guarantee country by country: Germany, March 2016, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13639&langId=en>

⁵⁸ Vgl. Commission européenne, Youth Guarantee country by country, Mai 2018

⁵⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Aktueller Sachstand zum Sonderprogramm MobiPro-EU, <http://projektraegerunternehmen.thejobofmylife.de/de/ueber-das-programm/foerdergrundsaeetze.html>

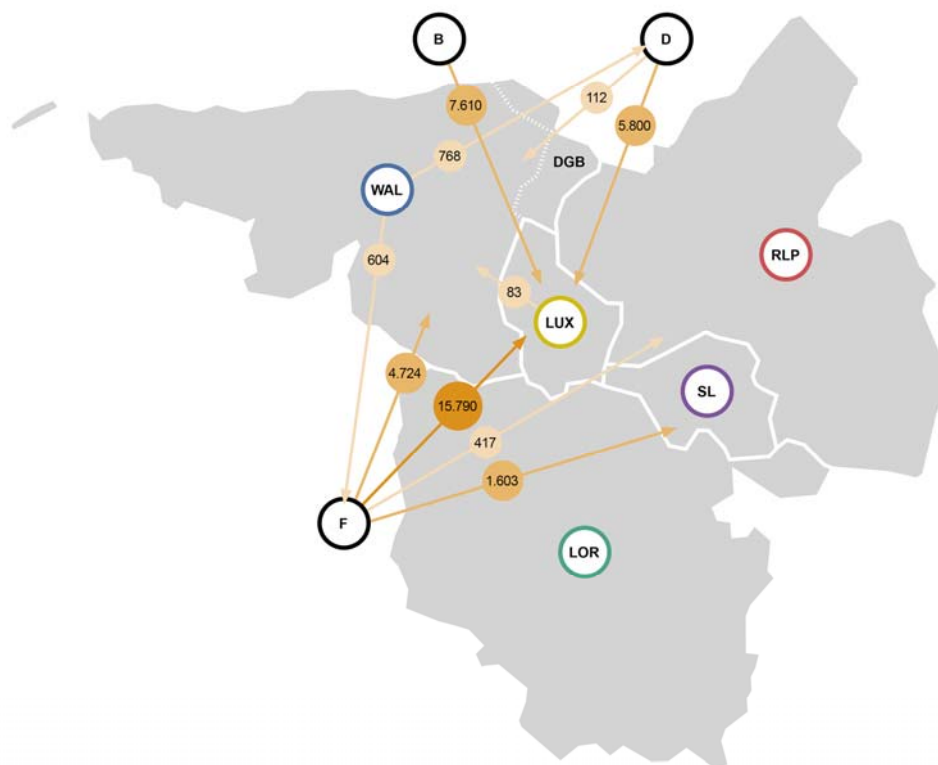
4. Mobilität junger Menschen

Im Rahmen der Strategie Europa 2020 wurde im Jahr 2010 die Initiative „Jugend in Bewegung“ aufgelegt. Da – wie oben dargestellt – Jugendliche besonders häufig dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind, zielt die Initiative darauf ab, die Bildung und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu verbessern.

Grenzgängermobilität junger Menschen in der Großregion

Der Arbeitsmarkt der Großregion ist geprägt von einer hohen grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität (siehe IBA-Heft „Grenzgängermobilität“). Durch die intensiven Ein- und Auspendlerbewegungen sind die regionalen Teilarbeitsmärkte eng miteinander verflochten: im Jahr 2017 verzeichnete die Großregion rund 232.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Fast 16% davon waren junge Menschen unter 30 Jahren.

Grenzgängerströme junger Menschen (unter 30-Jährige) in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

Quellen: BA, IGSS, INAMI

Luxemburg Hauptzielgebiet junger Grenzgänger

Das wichtigste Zielgebiet junger Grenzgänger war im Jahr 2017 mit großem Abstand das Großherzogtum Luxemburg, wohin knapp 81% einpendeln. Somit waren von den insgesamt rund 180.000 Luxemburg-Einpendlern ca. 29.000 Personen bzw. 16% jünger als 30 Jahre. 280 dieser Personen hatten sogar noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet. Mit mehr als

15.800 Personen machten die jüngeren grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmer aus Frankreich mehr als 50% aller jüngeren ins Großherzogtum pendelnden Grenzgänger aus. Von dem gesamten Einpendlerstrom von Frankreich nach Luxemburg war damit jeder Sechste unter 30 Jahre alt (17%). Die Alterskohorte der unter 30-Jährigen an allen Einpendlern aus Deutschland machte hingegen lediglich 14% aus.

Grenzüberschreitende Einpendler nach Luxemburg nach Herkunftsgebiet 2017

Altersgruppe	Belgien		Deutschland		Frankreich		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
15-19	80	0,2	70	0,2	130	0,1	280	0,2
20-24	1.900	4,3	1.350	3,1	4.030	4,4	7.280	4,0
25-29	5.630	12,8	4.380	9,9	11.630	12,7	21.640	12,0
Gesamt <30	7.610	17,3	5.800	13,2	15.790	17,2	29.200	16,2
Gesamt (15-65+)	44.100	100,0	44.060	100,0	91.890	100,0	180.050	100,0

Quelle: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2017)

Frankreich Hauptherkunftsgebiet junger Grenzgänger

Wird neben den Pendlerströmen in Richtung Luxemburg auch die grenzüberschreitende Mobilität junger Menschen in die Wallonie und die deutschen Teilgebiete mitberücksichtigt, machten die junge Arbeitnehmer aus Frankreich im Jahr 2017 über 60% aller unter 30-jährigen großregionalen Berufspendler aus. Insgesamt arbeiten 22.534 junge Franzosen unter 30 Jahren jenseits der Grenze, 447 von ihnen sind unter 20 Jahren. Auffallend ist, dass sich die Anteile der Altersgruppe der unter 30-Jährigen an den Gesamtströmen je nach Zielgebiet stark unterscheiden: war in Richtung Luxemburg und Wallonie beinahe jeder sechste Pendler aus Frankreich jünger als 30 Jahre, zählte in Richtung deutsche Teilgebiete weniger als jeder Zehnte in die Altersgruppe der unter 30-Jährigen. Junge Franzosen pendeln demnach eher ins Großherzogtum oder in die Wallonie. Der deutsche Arbeitsmarkt mit dem ausgeprägten dualen Ausbildungssystem scheint hingegen für junge Menschen aus Frankreich weniger attraktiv zu sein.

Grenzüberschreitende Auspendler aus Frankreich nach Zielgebiet 2017

Altersgruppe	Luxembourg		Saarland		Rheinland-Pfalz		Wallonie		Total	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
<20	130	0,1	113	0,7	41	1,0	163	0,6	447	0,3
20-29	15.660	17,0	1.490	8,7	376	8,7	4.561	15,8	22.087	15,5
Gesamt <30	15.790	17,2	1.603	9,4	417	9,7	4.724	16,3	22.534	15,8
Gesamt (<20-65+)	91.890	100,0	17.063	100,0	4.308	100,0	28.951	100,0	142.212	100,0

Quellen:

Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2017)

Luxembourg: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2017)

Wallonie: INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30/06/2017)

Beispiele zur Förderung grenzüberschreitender Mobilität junger Menschen

Auch auf großregionaler Ebene existieren Initiativen, welche die Mobilität junger Menschen erhöhen soll. Zu nennen ist hier insbesondere die Verabschiedung der **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**. Ziel dieser Vereinbarung ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildung in der Großregion, welche eine anerkannte grenzüberschreitende Berufsbildung ermöglichen soll. Auch Fragen der Anerkennung von Berufsabschlüssen über Grenzen hinweg werden hier geregelt. Die Rahmenvereinbarung wurde zum Ende der rheinland-pfälzischen Gipfelpräsidentschaft verabschiedet. Über die Umsetzung wird regelmäßig Bericht erstattet.⁶⁰

Seit dem 1. Juli 2016 läuft das über fünf Jahre INTERREG-finanzierte **Projekt FagA/CAMT** (Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung). Ziel ist es, bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine größere Bereitschaft zu praktischen Erfahrungen im Nachbarland zu erreichen. Die Organisation von Praktika und Ausbildungsabschnitten im Nachbarland ist eine wichtige Säule des Projektes, um bei diesen zukünftigen Arbeitskräften die Bereitschaft zur Mobilität zu fördern und ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu stärken. Die an dem Projekt beteiligten Partnern und Einrichtungen kommen aus dem Saarland, Lothringen und der Westpfalz.

⁶⁰ Der jeweils aktuelle Umsetzungsbericht kann auf der Internetseite der Großregion unter <http://www.grossregion.net/Mediathek/Veroeffentlichungen> heruntergeladen werden.

5. Bildungssituation

Immer wieder wird in arbeitsmarktbezogenen Analysen auf den Zusammenhang zwischen Bildungsstand und Erwerbstätigkeit hingewiesen. Experten sind sich einig, dass mit dem Bildungsstand auch die Beschäftigungsquote steigt.⁶¹ Aus diesem Grund hat die Europäische Union in der Europa-2020-Strategie auch zwei Ziele zur Förderung der Weiterbildung gesetzt: die Quote der Schulabbrecher auf unter 10% zu senken und den Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit Hochschulabschluss auf mindestens 40% zu erhöhen. Beide Indikatoren werden im Folgenden abgebildet.

Mehr als die Hälfte der 20- bis 24-Jährigen sind Studierende im Tertiärbereich

Tertiäre Bildung umfasst neben den weiterführenden Forschungsqualifikationen (ISCED 6) sowohl weitgehend theoretisch orientierte Bildungsgänge (ISCED 5A), die den Eintritt in Berufe mit hohem Qualifikationsniveau und den Zugang zu höheren forschungsorientierten Bildungsgängen ermöglichen sollen, als auch praxisnähere und stärker berufsbezogene Bildungsgänge, die auf das Erwerbsleben vorbereiten (ISCED 5). Zulassungsvoraussetzung ist üblicherweise der erfolgreiche Abschluss des höheren Sekundarbereichs, d.h. der ISCED 3 und/oder 4.⁶²

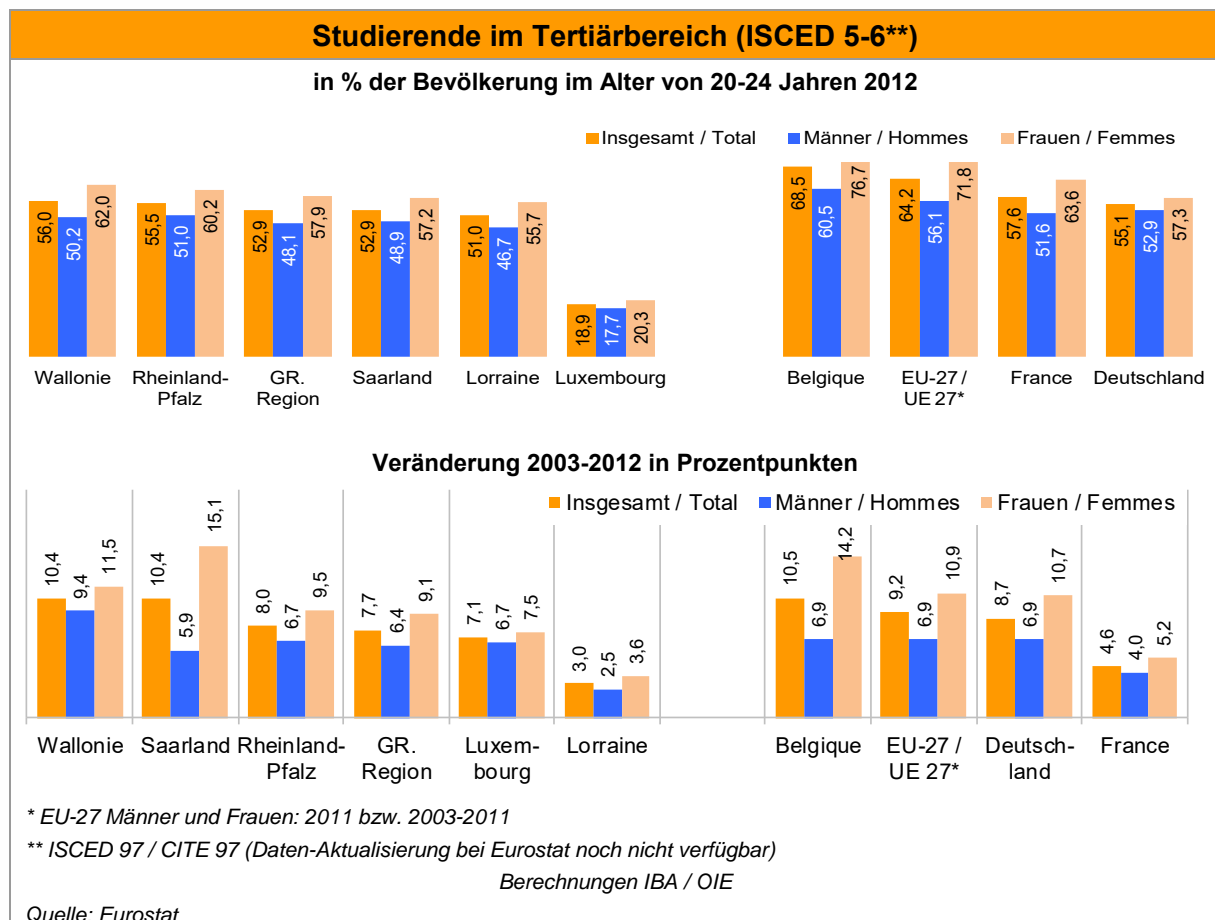
Um die relative Größe der Studentenpopulation auf regionaler Ebene aufzuzeigen, wird die Zahl der Studierenden zur Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen Bevölkerung ins Verhältnis gesetzt. Zu beachten ist allerdings, dass der Indikator auf Daten der Studienorte basiert, sich also nicht auf den Herkunfts- oder Wohnort der Studierenden bezieht. Hohe Werte werden daher meist von den Regionen erreicht, die als Standorte großer Universitäten oder anderer Einrichtungen mit tertiären Bildungsgängen auch viele Studierende von außerhalb anziehen. Bei der Interpretation der Quoten ist deshalb neben der jeweiligen bevölkerungsspezifischen Alterszusammensetzung die regionale Struktur des Tertiärbereichs zu berücksichtigen, d. h. die Konzentration oder Streuung entsprechender Bildungseinrichtungen in den Regionen.

Im Jahr 2012 war in der Großregion mehr als die Hälfte (52,9%) aller 20- bis 24-jährigen Einwohner Studierende im Tertiärbereich – merklich weniger als im Durchschnitt der EU-27 (64,2%). Auch die Entwicklungsdynamik im Zeitraum 2003-2012 blieb hinter dem europäischen Trend zurück (+7,7 gegenüber +9,2 Prozentpunkten). Innerhalb der Großregion lag die Quote mit 56% in der Wallonie am höchsten, dicht gefolgt von Rheinland-Pfalz mit 55,5%. Auffallend ist hier, dass die belgische Region trotz des hohen Wertes noch weit hinter dem belgischen Durchschnitt von 68,5% zurückbleibt. Das Saarland liegt mit 52,9% genau im großregionalen Durchschnitt, Lothringen mit 51,0% knapp darunter. Beide Teilgebiete blieben damit hinter den jeweiligen nationalen Durchschnitt zurück. Am niedrigsten ist mit großem Abstand der luxemburgische Wert (18,9%). Dieser niedrige Wert darf aber nicht als Ausdruck mangelnden Bildungseifers fehlinterpretiert werden: die überdurchschnittlich hohe Akademikerquote in der Erwachsenenbevölkerung ist höher als der großregionale Durchschnitt und stellt somit das genaue Gegenteil unter Beweis. Ursächlich ist vor allem der Umstand, dass die Jugendlichen in Luxemburg traditionell zu Studienzwecken ins Ausland gehen und daher

⁶¹ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, S. 24.

⁶² Die hier genannte Einteilung bezieht sich auf die ISCED-Variante 1997. Das jeweilige Pendant in der ISCED 2011-Klassifikation finden Sie im Anhang.

von Eurostat in den nationalen Statistiken nicht berücksichtigt werden. Das erklärt auch, warum der tertiäre Bildungsbereich im Großherzogtum lange Zeit deutlich weniger ausgebaut war als in anderen Ländern. Dies änderte sich zwar ein Stück weit mit der Gründung der Universität im Jahre 2003 – die seitdem erreichten Zuwächse spiegeln sich auch deutlich in den Zahlen wider. Da sich die Universität Luxemburg aber explizit als internationale Forschungsuniversität mit einem eher kleinen, konzentrierten Fächerspektrum versteht, ist das Volumen an Studierenden begrenzt.⁶³ Heute wie in Zukunft werden deshalb viele Luxemburgerinnen und Luxemburger weiterhin ein Studium vor allem an den Hochschulen der benachbarten Regionen im Kooperationsraum aufnehmen.



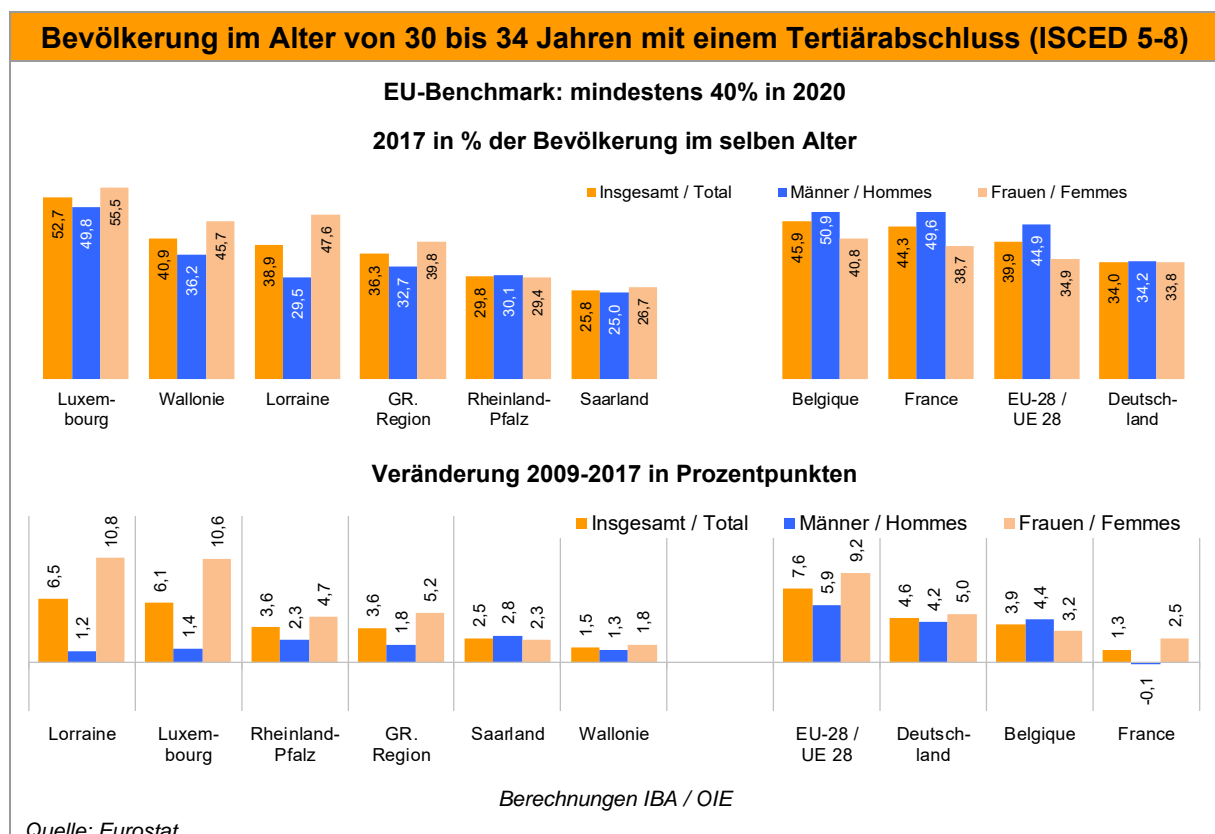
Die geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass Frauen sich deutlich häufiger für ein (Fach)-Hochschulstudium entscheiden als Männer. Großregional liegt der Wert der jungen Frauen bei 57,9%, derjenige der jungen Männer 9,8 Prozentpunkte darunter (48,1%). In der Wallonie ist der Unterschied mit 11,8 Prozentpunkten am größten, in Luxemburg mit 2,6 Prozentpunkten am kleinsten. Betrachtet man die Entwicklung seit 2003, sind die Werte für beide Geschlechter in allen Teilregionen angestiegen, wobei die Zuwächse bei den Frauen überall stärker ausfielen als bei den Männern. Besonders unterschiedlich verliefen die Entwicklungen im Saarland (+15,1 Pp. bei den Frauen gegenüber +5,9 Pp. bei den Männern). Insgesamt war die Zunahme in der Wallonie und im Saarland am stärksten (jeweils +10,4 Pp.). Danach folgen

⁶³ Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018), S. 66

Rheinland-Pfalz (+8,0 Pp.) und Luxemburg (+7,1 Pp.). Lothringen bildet das Schlusslicht (+3,0 Pp.).

Nach Luxemburg erreicht auch die Wallonie den EU-Benchmark von 40% (Tertiärabschluss der Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren)

Die Europäische Union hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 mindestens 40% ihrer Bevölkerung zwischen 30 und 35 Jahren auf Hochschulniveau (ISCED 5-8) zu qualifizieren. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung bezeichnet aus volkswirtschaftlicher Perspektive einen hohen Bildungsstand der Bevölkerung als einen wichtigen Wettbewerbsfaktor sowie als Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Es konnten über diese ökonomischen Vorteile von Bildung hinaus positive Effekte von Bildung bezüglich Gesundheit sowie gesellschaftlichem Engagement festgestellt werden.⁶⁴ Auch gibt es nationale Zielvorgaben: Von den Ländern der Großregion orientiert sich Luxemburg an der Vorgabe für den EU-Durchschnitt, Frankreich will 50% in der Altersklasse 17 bis 33 Jahre erreichen, Belgien strebt 47% bei den 30- bis 34-Jährigen an und Deutschland hat sich hier 42% als Ziel gesetzt. Mit Blick auf die Bundesrepublik ist anzumerken, dass der nationale Zielwert zusätzlich postsekundare nicht-tertiäre Abschlüsse (ISCED 4) berücksichtigt, um der besonderen Bedeutung des dualen Berufsbildungssystems zu entsprechen.⁶⁵



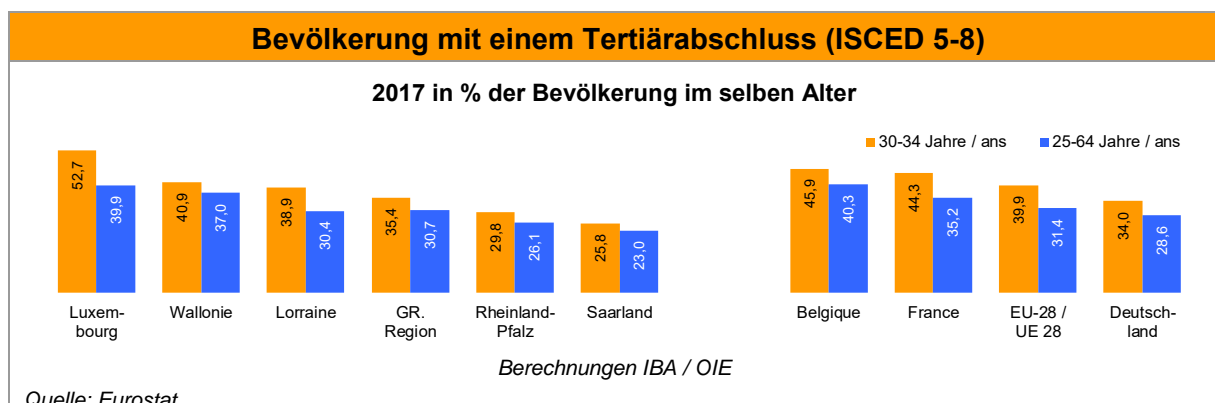
⁶⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld, S. 44

⁶⁵ Vgl. Europäische Kommission: Europa-2020-Ziele, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf

Im Jahr 2017 lag der Wert in der Großregion mit 36,3% noch fast vier Prozentpunkte hinter der Zielvorgabe zurück und auch 3,6 Prozentpunkte hinter der EU-28-Quote von 39,9%. Innerhalb der Großregion lag Luxemburg mit einer Quote von 52,7% klar an der Spitze. Zusammen mit der Wallonie (40,9% in 2017) haben diese beiden Teilregionen als einzige im Kooperationsraum das europäische Ziel schon erfüllt. Lothringen liegt in diesem Jahr immer noch unter dem europäischen Ziel (38,9 %; für Frankreich 44,3 %) und die Anstrengungen, die erforderlich sind, um das nationale Ziel bis 2020 zu erreichen, sind nach wie vor beträchtlich (- 11,1 Pp. Differenz). Die beiden deutschen Regionen wiesen mit 29,8% (Rheinland-Pfalz) und 25,8% (Saarland) die niedrigsten Werte aus. Sie liegen damit auch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt Deutschlands (34%) und sind von dem nationalen Zielwert noch weit entfernt (12 bzw. 16 Pp.). Der vergleichsweise geringe Akademikeranteil in beiden deutschen Bundesländern ist vor dem Hintergrund der dort besonderen Bedeutung des Berufsbildungssystems mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule zu sehen.⁶⁶ Dieses stellt einen weiteren attraktiven Bildungsweg unterhalb der Hochschulebene zur Verfügung (ISCED-4). Vergleichbare Abschlüsse werden in anderen Ländern häufig an Fachhochschulen oder Hochschulen erworben.⁶⁷ Dementsprechend hoch ist in den deutschen Regionen der Anteil der Bevölkerung mit einem Abschluss im mittleren Qualifikationssegment.

Die jüngeren Generationen haben immer häufiger Hochschulabschlüsse

Vergleicht man nun die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen mit der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen, wird deutlich, dass die erstere Altersgruppe durchschnittlich höher qualifiziert sind. Generell lässt sich daraus schließen, dass das allgemeine Bildungsniveau der Bevölkerung steigt. Vor allem im Großherzogtum und in Lothringen ist der Unterschied zwischen den zwei Altersgruppen beträchtlich (12,8 bzw. 8,5 Prozentpunkte). In den deutschen Regionen spielt – wie schon zuvor beschrieben – die duale Berufsausbildung eine große Rolle, so dass die Unterschiede zwischen den Altersgruppen geringer ausfallen (2,8 Prozentpunkte im Saarland und 3,7 Punkte in Rheinland-Pfalz).



⁶⁶ Das deutsche Berufsausbildungssystem unterhalb der Hochschulebene differenziert sich in drei große Sektoren: das duale Ausbildungssystem aus betrieblicher und schulischer Unterweisung als quantitativ bedeutsamster Sektor, das Schulberufssystem mit seinem Schwerpunkt auf Ausbildung zu Dienstleistungsberufen und das Übergangssystem, das keine vollqualifizierende Ausbildung, sondern berufsvorbereitende Kompetenzen unterschiedlicher Art vermittelt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland 2012, Bielefeld, S. 102).

⁶⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Anhang zur Pressemitteilung OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2012“, 2012, Berlin, S. 5

Viele Schul- und Ausbildungsabbrecher entscheiden sich im zweiten Bildungsgang für eine berufliche Bildung

Einer Studie des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) zufolge entschieden sich Lernende, die zuvor ihre (allgemeine oder berufliche) Ausbildung abgebrochen oder einen anderen Lernweg eingeschlagen haben und infolgedessen zum zweiten Mal einen Bildungsgang beginnen, oft für die berufliche Bildung. Dieser Qualifizierungsweg bietet Programme für weniger erfolgreiche Studierende, aber auch für diejenigen, die einen nicht-akademischen Weg bevorzugen; vielen jungen Menschen wird eine (zweite) Chance auf einen Abschluss, der zu einem Arbeitsplatz führt, geboten.⁶⁸ Der Studie zufolge wählen ein Drittel der Personen, die im Sekundarbereich II aus dem Bildungssystem ausscheiden, anschließend einen beruflichen Bildungsgang und erwerben letztlich eine Qualifikation des Sekundarbereichs II oder eine postsekundäre Qualifikation.

Eines der Kernziele von Europa 2020 lautet, die durchschnittliche Schulabbrecherquote in der EU auf unter 10% zu senken. Deutschland und Luxemburg orientieren sich in ihren nationalen Zielen an der EU-Vorgabe; Belgien und Frankreich wollen diese mit Zielwerten von 9,5% nochmals unterschreiten. Die Europäische Union definiert Schulabbrecher als Personen zwischen 18 und 24 Jahren, die das Ausbildungssystem bestenfalls während der Sekundarstufe II verlassen haben, d.h. ohne ein Abschlusszeugnis erhalten zu haben sowie Jugendliche, die weder ein Studium noch eine Ausbildung absolvieren.

Im Jahr 2017 zählten 10,2% der 18- bis 24-Jährigen in der Großregion zu der Gruppe der frühen Schul- und Ausbildungsabgänger. Dieser Wert liegt (im Gegensatz zu 2015) unter dem europäischen Durchschnitt von 10,6% und läufigelt bereits mit dem europäischen 10%-Ziel. Dies ist zwar ermutigend, bedeutet aber, dass jeder zehnte junge Mensch heute noch Schwierigkeiten hat, seine Ausbildung fortzusetzen oder sich nachhaltig und qualitativ in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

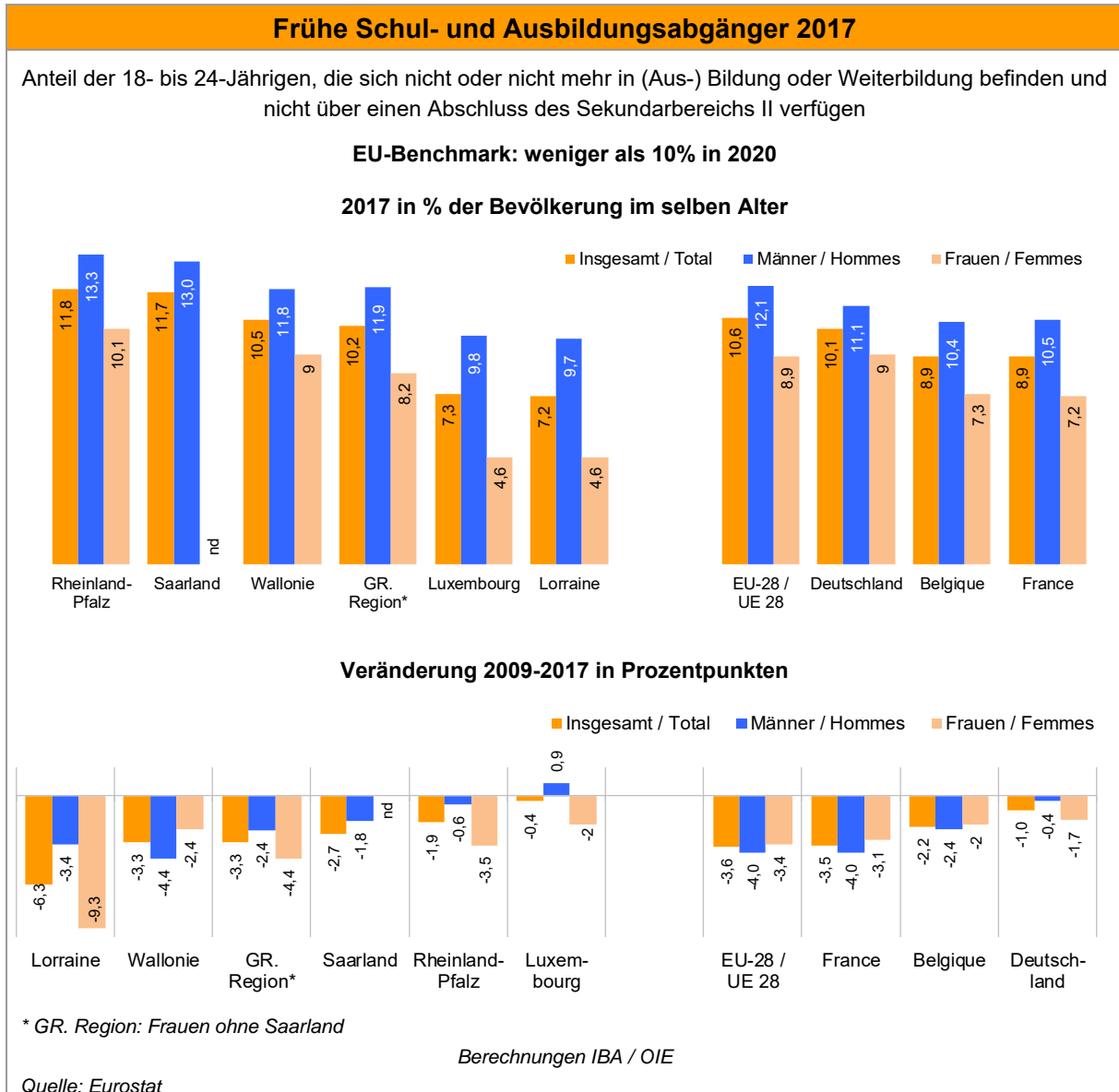
Im interregionalen Vergleich nimmt Rheinland-Pfalz, mit 11,8% die negative Spitzenposition ein, dicht gefolgt vom Saarland. Diese hohen Zahlen könnten z. T. auch mit den Besonderheiten des deutschen Ausbildungssystems zusammenhängen, in dem für eine qualifizierte Berufsausbildung nicht unbedingt ein Abschluss der Sekundarstufe II erforderlich ist.

In Lothringen und Luxemburg ist die Schulabbrecherquote mit knapp 7% besonders niedrig. Somit erfüllen diese beiden Teilregionen nicht nur das europäische Ziel für 2020 sondern auch ihre nationalen Ziele.

An vorderster Stelle bei der Veränderungsrate seit 2009 liegt Lothringen mit -6,3 Prozentpunkten, gefolgt von der Wallonie mit -3,3 Prozentpunkten (identisch mit dem großregionalen Durchschnitt), es folgen das Saarland, Rheinland-Pfalz und Luxemburg. Lothringen verzeichnete nach Geschlecht den dramatischsten Rückgang der Abbrecherquote bei den jungen Frauen und erreichte 4,6% (-9,3 Punkte) in 2017. Luxemburg zeichnet sich ebenfalls durch einen leichten Anstieg der Abbrecherquote bei den jungen Männern aus (+0,9 Prozentpunkte), der im Gegensatz zu früheren Trends (-6,5 Pp. im Zeitraum 2005-2015) steht. Die verfügbaren

⁶⁸ Vgl. CEDEFOP: Die berufliche Bildung beugt dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Bildungssystem vor und hilft bei der Wiedereingliederung in dieses. Kurzbericht, September 2015

Daten lassen nicht erkennen, ob es sich um einen einfachen konjunkturellen Effekt oder einen sich abzeichnenden Trend handelt. In allen anderen Teilregionen sind die Gewinne im Zeitraum 2009-2017 immer geringer (unter 5 Prozentpunkten oder sogar weit darunter), was darauf hindeutet, dass die Anstrengungen der einzelnen Länder zur Bekämpfung der Schulabbrüche Früchte getragen haben. Es ist davon auszugehen, dass weitere Erfolge in diesem Bereich im Vergleich zu früheren Zeiträumen immer schwerer zu erzielen sind, da die noch verbleibenden Schulabbrecher sich in Problemlagen befinden, die zumindest zum Teil durch das soziale und politische, das Bildungs- und Wirtschaftssystem der einzelnen Länder bedingt und nur schwer zu beeinflussen sind.



Die Thematik der frühen Schulabgänger ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das alle Länder in der Großregion gleichermaßen beschäftigt. Wie die Europäische Kommission in der Tat feststellt, sind häufige Konsequenzen Arbeitslosigkeit, soziale Ausgrenzung sowie gesundheitliche Probleme. Die Gründe, warum junge Menschen ihre allgemeine oder berufliche Bildung abbrechen, sind vielfältig: persönliche oder familiäre Probleme, Lernschwierigkeiten

oder eine unsichere sozioökonomische Lage. Allerdings spielt auch die Struktur des Bildungssystems, das Schulumfeld und das Verhältnis von Lehrern und Schülern eine wichtige Rolle.⁶⁹ Nach der Verabschiedung einer Empfehlung für politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote von 2011 zog der Rat Bildung, Jugend, Kultur und Sport vier Jahre später Bilanz zu den bisherigen Fortschritten. Im Folgenden sind die „Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs“⁷⁰ auszugsweise dargestellt:

- ▶ Neben der Ausgestaltung und Qualität der Bildungssysteme haben u.a. Faktoren wie ein ungünstiges Schulklima, Gewalt und Mobbing, ungeeignete Unterrichtsmethoden und Lehrpläne, fehlende Unterstützung der Lernenden sowie mangelnde Berufsorientierung und -beratung einen maßgeblichen Einfluss auf die Beteiligung und Leistungen der Lernenden oder sind sogar ein Anlass, das Bildungssystem vorzeitig zu verlassen.
- ▶ Es besteht in den zunehmend heterogenen Gesellschaften ein dringender Bedarf an inklusiven und koordinierten Antworten von Seiten der Bildungs- und anderer Akteure, die darauf ausgerichtet sind, gemeinsamen Werten, wie Toleranz, gegenseitigem Respekt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Geltung zu verschaffen und die soziale Integration, die interkulturelle Verständigung und das Zugehörigkeitsgefühl zu fördern.
- ▶ Jeder junge Mensch sollte gleichermaßen Zugang zu einer hochwertigen, inklusiven Bildung⁷¹ haben, damit er sein Potenzial unabhängig von individuellen, familiären oder geschlechtsspezifischen Faktoren, seinem sozioökonomischen Status und seiner Lebenserfahrung voll entfalten kann. Dies trägt entscheidend dazu bei, Marginalisierung und soziale Ausgrenzung zu verhindern und die Gefahr des Extremismus und der Radikalisierung zu verringern.
- ▶ Ein Abschluss der Sekundarstufe II oder eine abgeschlossene Berufsausbildung wird in der Regel als Mindestvoraussetzung für einen erfolgreichen Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben oder für die Zulassung zu den nächsthöheren Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung betrachtet. Da Personen, die die Schule oder die Ausbildung vorzeitig beendet haben, stärker von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, können Investitionen zur Förderung des Bildungserfolgs junger Menschen dazu beitragen, den Teufelskreis der Bedürftigkeit zu durchbrechen und die Vererbung der Armut und Benachteiligung von einer Generation auf die nächste zu verhindern.

⁶⁹ Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie auf der Seite der Europäischen Kommission: http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_de

⁷⁰ Vgl. Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Kommission Nr. 2015/C 417/07 vom 15.12.2015: Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=DE](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=DE)

⁷¹ Für die Zwecke dieser Schlussfolgerungen bezeichnet der Begriff „inklusive Bildung“ das Recht aller Menschen auf eine hochwertige Bildung, die ihre grundlegenden Lernbedürfnisse befriedigt und ihr Leben bereichert.

Mit der Umsetzung ihrer neuen Strategie zur Modernisierung der Schul- und Hochschulbildung, die am 30. Mai 2017 vorgestellt wurde, setzt die Europäische Kommission ihre Bemühungen fort, allen jungen Menschen integrative und qualitativ hochwertige Bildungsmöglichkeiten zu bieten, damit sie die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um im vollem Umfang an der Gesellschaft teilzuhaben und den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Wirtschaft gewachsen zu sein. Die Kommission hat daher eine Reihe von Initiativen zur Modernisierung der Schul- und Hochschulbildung vorgeschlagen.

Im Oktober 2017 weist die Europäische Kommission im ihrem Themenblatt „Frühe Schulabgänger“ des Europäischen Semesters darauf hin, dass „die Mehrheit der Mitgliedstaaten die Ratsempfehlung umgesetzt und entweder gezielte umfassende Strategien⁷² oder andere nationale Maßnahmen⁷³ angenommen hat“⁷⁴. Die Europäische Kommission veröffentlichte in ihrem letzten Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung detaillierte Informationen über staatliche Maßnahmen zur Verringerung des vorzeitigen Schulabgangs, die in den einzelnen Ländern oder auch auf regionaler Ebene durchgeführt werden.⁷⁵

⁷² Darunter Belgien und Frankreich

⁷³ Darunter Deutschland und Luxemburg

⁷⁴ Europäische Kommission: Europäisches Semester – Themenblatt „Frühe Schulabgänger“ 02.10.2017, S. 6-7, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_de.pdf

⁷⁵ Europäische Kommission: Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung 2017, Teil 2 (FR und EN), http://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2018_fr

Anhang

Hinweise zu Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat

Bei Eurostat sind harmonisierte Daten verfügbar in den Bereichen Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit den entsprechenden europaweit vergleichbaren Quoten. In der Regel sind diese Angaben in der Differenzierung nach Alter und Geschlecht erhältlich. Daten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Die AKE-Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion⁷⁶ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁷⁷ Grundsätzlich sind auch weitere Aufschlüsselungen über Sonderauswertungen möglich, auf regionaler Ebene stoßen die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund geringer Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Daher sind bei der Interpretation der vorliegenden Daten folgende Punkte zu berücksichtigen:

Trotz gleicher Definitionen und Nomenklaturen ist die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit des statistischen Datenmaterials zwischen den Teilräumen der Großregion nicht ohne weiteres gegeben. Nach wie vor sind Abweichungen in Folge national nicht verbindlicher Regelungen möglich. Dies betrifft beispielsweise die Zuordnung einzelner Betriebe zu den Wirtschaftszweigen oder die Erfassung jugendlicher Arbeitsloser unter 25 Jahren in der Wallonie / Belgien.⁷⁸

- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁷⁹ In Folge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.
- ▶ Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.
- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.

⁷⁶ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2

⁷⁷ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung).

⁷⁸ In Belgien haben Jugendliche über 18 Jahren, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und keine Beschäftigung finden, die Möglichkeit, nach einer Wartezeit von 310 Tagen finanzielle Unterstützungsleistungen zu erhalten. Die Wartezeit bis zum Beginn der ersten Auszahlung beginnt mit dem Tag der Anzeige der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt, unabhängig davon, ob zwischenzeitlich eine Beschäftigung aufgenommen wurde. Aus diesem Grund dürften sich belgische Jugendliche häufiger arbeitslos melden, als dies in den anderen Regionen der Fall ist.

⁷⁹ Die historische Zeitreihe beruht auf der vor 2003 genutzten Berechnungsgrundlage, bei der auf Basis der Ergebnisse des zweiten Quartals Länderergebnisse hochgerechnet wurden. Die aktuelle Zeitreihe wird auf Grundlage von Jahresdurchschnittswerten berechnet – sofern Quartalsdaten vorliegen.

- Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der folgende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁸⁰ ist auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte. Sie ist somit die einzige derzeit verfügbare Quelle für grenzüberschreitende Vergleiche der Arbeitsmärkte in der Großregion. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich jedoch von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, die in einer grenzüberschreitenden Perspektive nicht direkt vergleichbar sind. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik können so Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als solche gezählt werden. Möglich ist ebenso der umgekehrte Fall, dass in der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitslosenstatistik auch Personen als arbeitslos gelten, die nach ILO-Kriterien nicht erwerbslos sind. Dementsprechend kommt es zu Abweichungen der Arbeitslosenquoten auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ausgewiesen werden.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der AKE nicht wie bei den jeweils national oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers stammen. Stattdessen wird die AKE als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarktbeteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Codierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien des Internationalen Arbeitsamtes zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatursystematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemografischen Merkmalen. Der Europäischen Kommission dient die

⁸⁰ Die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen auch im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Mit dem Labour-Force-Konzept kann jeder Person ein eindeutiger Erwerbsstatus zugeschrieben werden. Dabei wird nach der ILO-Definition unterschieden zwischen Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen.

AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,⁸¹ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁸² Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, im Berichtszeitraum aber vorübergehend aufgrund von z. B. Krankheit, Urlaub, Arbeitskonflikten oder Fortbildung vom Arbeitsplatz abwesend war, gilt als erwerbstätig.

Erwerbslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren,⁸³ die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es nicht an. Auch die Einschaltung einer Behörde oder Institution der offiziellen Arbeitsverwaltung in die Suchbemühungen ist nicht erforderlich. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich daher von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern.⁸⁴ Kennzeichnend für die Arbeitskräfteerhebung ist darüber hinaus, dass ausgehend von einem Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen wird. Dieser Schluss ist eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine gewisse Unschärfe ausweist. Deren Umfang ist von vielerlei Faktoren abhängig, insbesondere jedoch vom Stichprobenumfang,⁸⁵ so dass gerade bei kleineren geografischen Einheiten die Fallzahlen oftmals zu gering für einen Ergebnisausweis sind.

⁸¹ Von mindestens 16 Jahren in Spanien, dem Vereinigten Königreich und Italien; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen (ab 2001) und von 16 bis 74 Jahren in Island.

⁸² Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

⁸³ Zwischen 16 und 74 Jahren in Spanien, Schweden und Norwegen (1995 bis 2000), dem Vereinigten Königreich und Island.

⁸⁴ Zum einen können in der ILO-Arbeitsmarktstatistik Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als arbeitslos gezählt werden. Um etwa in Deutschland als arbeitslos erfasst zu werden, fordert das Sozialgesetzbuch (SGB) eine Meldung bei einer Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger sowie die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden. Andererseits kann nach dem SGB trotz registrierter Arbeitslosigkeit eine Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 15 Stunden als Hinzuverdienstmöglichkeit ausgeübt werden. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik sind somit Erwerbslose enthalten, die die Bundesagentur für Arbeit nicht als arbeitslos zählt. Zum anderen gelten in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch Personen als arbeitslos, die nach Definition der ILO-Arbeitsmarktstatistik nicht erwerbslos sind (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: ILO-Arbeitsmarktstatistik).

⁸⁵ Mit Hilfe mathematischer Methoden lässt sich die Höhe des so genannten Standardfehlers berechnen. Er gibt an, in welcher Größenordnung mit einer angebbaren Wahrscheinlichkeit das „tatsächliche“ Ergebnis vom Ergebnis der Stichprobe abweichen kann. Ergebnisse, bei denen aufgrund zu geringer Besetzungszahlen der einfache relative Standardfehler über 15% hinausgeht, werden im Allgemeinen nicht ausgewiesen (unzuverlässiger Wert).

Insgesamt kann es daher zu Abweichungen kommen zwischen der Bemessung der Arbeitslosenquote auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen berechnet und publiziert werden. So berücksichtigen letztere zum Beispiel diejenigen Personen nicht, die arbeitsuchend sind, aber nicht als arbeitslos registriert sind, weil sie die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld nicht erfüllen. Vorteilhaft ist demgegenüber, dass sie gerade für kleinere geografische Einheiten sehr viel schneller verfügbar sind und daher dem Bedürfnis nach möglichst aktuellen Informationen entgegenkommen. In einer grenzüberschreitenden Perspektive sind sie jedoch nicht direkt vergleichbar. Hier liefert nur die AKE international vergleichbare Informationen. Deren Methodik hat zudem den Vorteil, dass Auswirkungen von Veränderungen in den Bestimmungen zur Arbeitslosigkeit im Zuge von Reformen zum größten Teil ausgeschaltet werden.

Die **Beschäftigungsquote** misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

Befristete Beschäftigung (AKE):

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

Leiharbeit:

Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):

Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

Die **Erwerbslosenquote** misst den prozentualen Anteil der Erwerbslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Jugenderwerbslosenquote:

Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 24 an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe.

Jugendarbeitslosenanteil:

Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 24 an der Bevölkerung dieser Altersgruppe.

NEET-Rate (AKE):

Nichterwerbstätige Jugendliche im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen.

Der sogenannte **Gender Gap** bezeichnet ein geschlechtsspezifisches Gefälle (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (vgl. Verordnung (EG) Nr. 883/2004) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren. Diese Definition gilt für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger (AKE):

„Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger“ sind Personen im Alter von 18-24 Jahren, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen.

Es müssen also folgende Bedingungen erfüllt sein: Der höchste erreichte Grad der allgemeinen oder beruflichen Bildung entspricht ISCED 0, 1, 2 oder 3c, und die Befragten dürfen in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben (Zähler). Ebenfalls nicht als Schulabbrecher gelten junge Menschen, die die Schule zwar vorzeitig verlassen haben, dann aber den Sekundarabschluss II vor ihrem 25. Geburtstag nachholen.⁸⁶ Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe.

Die Bildungsabbruchquoten sind derzeit europaweit nicht genau vergleichbar. Die nationalen Definitionen und Konzepte zum vorzeitigen Verlassen des Bildungssystems und Schul- und Ausbildungsabbruch sind je nach Land unterschiedlich; beispielsweise endet die Schulpflicht nicht in allen Ländern im selben Alter: die Spanne reicht von 15 bis 18 Jahren.⁸⁷

⁸⁶ Vgl. Europäische Kommission: MEMO/11/52 Schulabbruch in Europa – Fragen und Antworten, 31/01/2011

⁸⁷ Vgl. CEDEFOP, Kurzbericht, Junge Menschen in der (beruflichen) Bildung halten: Funktionierende Konzepte, 2013, S. 1

ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die verwendete Version für die Daten vor 2014 (ISCED 97) unterscheidet sieben Bereiche:

- ▶ **ISCED 0: Elementarbereich** – Eingangsstufe des organisierten Unterrichts. Die Betreuung der Kinder, die mindestens drei Jahre alt sein müssen, findet in Vorschulen oder entsprechenden Zentren statt.
- ▶ **ISCED 1: Primarbereich** – beginnt zwischen dem 5. und 7. Lebensjahr mit der Schulpflicht (wo diese besteht) und umfasst im Allgemeinen sechs Jahre Vollzeitunterricht.
- ▶ **ISCED 2: Sekundarbereich I** – setzt die im Primarbereich begonnene Grundbildung fort und ist in der Regel stärker fachorientiert. Mit Abschluss dieses Bereiches endet gewöhnlich auch die Schulpflicht.
- ▶ **ISCED 3: Sekundarbereich II** – beginnt in der Regel am Ende des Pflichtunterrichts. Das Eintrittsalter liegt üblicherweise bei 15 bis 16 Jahren. Für den Zugang sind in der Regel bestimmte Voraussetzungen (Abschluss der Pflichtschulzeit) und Mindestanforderungen zu erfüllen. Der Unterricht ist häufig stärker fachorientiert als im ISCED-2. Der ISCED-3 hat gewöhnlich eine Dauer von zwei bis fünf Jahren.
- ▶ **ISCED 4: nichttertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich** – dient der Erweiterung des bis zum Abschluss des ISCED-3 erworbenen Wissens. Typische Beispiele sind Bildungsgänge zur Vorbereitung der Schüler auf ISCED-5 oder Bildungsgänge, die direkt auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten.
- ▶ **ISCED 5: Tertiärbereich (erste Stufe)** – Zugangsvoraussetzung für diese Bildungsgänge ist i.d.R. der erfolgreiche Abschluss von ISCED-3 oder 4. Der Bereich umfasst tertiäre Bildungsgänge mit akademischer Ausrichtung (Typ A), in denen theoretisches Wissen vermittelt wird, und tertiäre Bildungsgänge mit berufsspezifischer Ausrichtung (Typ B).
- ▶ **ISCED 6: Tertiärbereich (zweite Stufe)** – darunter fallen ausschließlich Studiengänge auf tertiärer Ebene, die zu einer höheren Forschungsqualifikation (Promotion) führen.

Die verwendete Version für die Daten nach 2014 (ISCED 2011) unterscheidet neun Bereiche:

- ▶ ISCED 0: Vorschulische Erziehung
- ▶ ISCED 1: Grundbildung
- ▶ ISCED 2: erste Stufe der Sekundarbildung
- ▶ ISCED 3: zweite Stufe der Sekundarbildung
- ▶ ISCED 4: nichttertiäre Bildung nach der Sekundarbildung
- ▶ ISCED 5: Kurzstudien (Tertiärbildung)
- ▶ ISCED 6: Bachelor oder gleichwertiger Abschluss
- ▶ ISCED 7: Master oder gleichwertiger Abschluss
- ▶ ISCED 8: Promotion oder gleichwertiger Abschluss

Übereinstimmungen innerhalb der ISCED Level in den Varianten von 2011 und 1997:

ISCED 2011	ISCED 1997
ISCED 01	-
ISCED 02	ISCED 0
ISCED level 1	ISCED level 1
ISCED level 2	ISCED level 2
ISCED level 3*	ISCED level 3
ISCED level 4*	ISCED level 4
ISCED level 5	ISCED level 5
ISCED level 6	
ISCED level 7	
ISCED level 8	ISCED level 6

**Die Inhalte wurden leicht modifiziert*

Quelle:

UNESCO Institute for Statistics: International Standard Classification of Education

<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Koordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistiek

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistiek.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.



Das LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf den Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

- Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018: Gemeinsam die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt angehen. Zehn Arbeitsschwerpunkte für eine starke berufliche Bildung. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld, 2016.
- Bundesagentur für Arbeit: Aktueller Sachstand zum Sonderprogramm MobiPro-EU, <http://projekttraegerundunternehmen.thejobofmylife.de/de/ueber-das-programm/foerdergrundsätze.html>.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – §22, 11. August 2014.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Österreich: Aktion Zukunft Jugend! – Für mehr Beschäftigung in Österreich, 01. April 2009.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Österreich: Jugend und Arbeit in Österreich – Berichtsjahr 2010.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland, 08. April 2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Anhang zur Pressemitteilung OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2012“, 2012, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Mindestlohngesetz (18.07.2017) <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/mindestlohngesetz.html> (17.12.2018)
- CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung): Junge Menschen in der (beruflichen) Bildung halten: Funktionierende Konzepte, Kurzbericht, Dezember 2013.
- CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung): Die berufliche Bildung beugt dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Bildungssystem vor und hilft bei der Wiedereingliederung in dieses. Kurzbericht, September 2015.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Jugendliche in Europa haben trotz geringerer Arbeitslosigkeit weiterhin große Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Communiqué de presse du 02/11/2017.
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), <https://dares.travail-emploi.gouv.fr> (10.01.2019).
- Eurofound: Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- Eurofound: Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden, 2012.
- Eurofound: NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012.
- Eurofound: Exploring the diversity of NEETs, 2016.
- Europäische Kommission: Arbeitsplätze für junge Menschen: Kommission legt Maßnahmenpaket vor, 05.12.2012.

- Europäische Kommission: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie, 5. Dezember 2012.
- Europäische Kommission: Die EU-Jugendgarantie, MEMO/14/530, 16. September 2014.
- Europäische Kommission: Jugendgarantie – Sinn und Zweck einer Jugendgarantie, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>.
- Europäische Kommission: Jugendgarantie: Mitgliedstaaten bereiten sofortige Umsetzung vor, Pressemitteilung, 17. Oktober 2013.
- Europäische Kommission: Operationelles Programm für die Föderation Wallonie-Brüssel in Belgien genehmigt, 15.12.2014.
- Europäische Kommission: Commission Staff Working Document. Accompanying the document: The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, Part 2.
- Europäische Kommission: Beschäftigungsinitiative für junge Menschen: 620 Mio. EUR zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich, Pressemitteilung, 03. Juni 2014.
- Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Kommission, Nr. 2015/C 417/07 vom 15.12.2015: Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs.
- Europäische Kommission: The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, 4. April 2016, Part 1 and 2.
- Europäische Kommission: Die Jugendgarantie Land für Land, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1094&langId=en>.
- Europäische Kommission: Youth Guarantee country by country: Germany, March 2016.
- Europäische Kommission: Youth Guarantee country by country: Luxembourg, March 2016.
- Europäische Kommission: The Youth Employment Initiative in Belgium – Country fiche, 2015.
- Europäische Kommission: The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, 4. Oktober 2016.
- Europäische Kommission: Employment, Social Affairs & Inclusion, Youth Employment Initiative, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>.
- Europäische Kommission: Europa-2020-Ziele, 2010.
- Europäische Kommission: Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung Teil 2. 2017
- Europäische Kommission: Europäisches Semester – Themenblatt „Frühe Schulabgänger“, 02.10.2017.
- Europäische Kommission, PM Nr. 199/2016 vom 17.10.2016: „Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU zurück auf Vor-Krisen-Niveau“.
- Europäische Kommission, PM Nr. 225/2016 vom 16.11.2016: „Jedes vierte Kind in der EU ist von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht“.
- Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Union: Empfehlungen des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie, C120/1, 26. April 2013

- European Values Study (EVA), 2008.
- Eurostat: Messung der Jugendarbeitslosigkeit – wichtige Konzepte im Überblick, Eurostat Pressemitteilung vom 12. Juli 2013.
- Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, 7. Auflage, Berlin 2009.
- GIP Lorraine Parcours Métiers: Le décrochage scolaire, Dossier documentaire, Mai 2016.
- GIP Lorraine Parcours Métiers: Loi Travail – formation professionnelle et insertion. Ce qui change, dossier documentaire # 3, September 2016.
- Hauret, Laetitia: Les NEET au Luxembourg: une population hétérogène. Etude sur les NEET à partir de l'enquête „Situation des jeunes sur le marché du travail“ auprès d'un échantillon de NEET âgés entre 17 et 24 ans. In: Les rapports du LISER, 2017.
- IAB: Jugendarbeitslosigkeit aus einer europäischen Perspektive. Theoretische Ansätze, empirische Konzepte und ausgewählte Befunde. IAB-Discussion Paper 24/2015
- Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 09. August 2013.
- Le Forem: Garantie Jeunesse, 22. November 2016.
- Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Youth Guarantee Implementation Plan Luxembourg, 2014.
- Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: D'Jugendgarantie zu Letzebuerg – Nimm deine Zukunft in die Hand. Wir unterstützen dich dabei !, 2014.
- Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Plan national de mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse Luxembourg, Mai 2014.
- Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Offizielle Einführung der Jugendgarantie, 27. Juni 2014.
- Lorraine Parcours Métiers. Etudes et Stat N° 3, Februar 2017.
- Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018).
- Ministère du Travail: Le contrat d'apprentissage, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/l-apprentissage-160/contrat-apprentissage> (17.12.2018)
- Ministère du Travail: Le contrat de professionnalisation, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/le-contrat-de-professionnalisation/article/le-contrat-de-professionnalisation> (17.12.2018)
- Ministry of Employment and Economy: Youth guarantee 2013. Finland, 13. März 2012.
- Ministry of Education and Culture: Education and Research 2011–2016. A development plan, Reports of the Ministry of Education and Culture, Finland 2012.

- Pôle Emploi: Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans en Lorraine, Repères & Analyse, 2013.
- Republik Österreich, Parlament: Ausbildungspflichtgesetz vom 06. Juli 2016.
- Schulten, Thorsten: Mindestlohnregime in Europa, Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Februar 2014.
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: Salaires minimums par (sous-) commission paritaire. 17.12.2018 <https://www.salairesminimums.be/document.html?jclid=cf2e07ee4e76fa89014e7734edb3052c&date=17/12/2018>.
- STATEC: Der Übergang Jugendlicher von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit. Recensement de la population 2011, premiers résultats No. 30, November 2013.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband.
- SYNERJOB: Belgian Youth Guarantee Implementation Plan (YGIP), 2016. <https://www.vdab.be/synerjob/de/documenten.html>
- UNESCO Institute for Statistics: International Standard Classification of Education
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hans-Böckler-Stiftung: Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa, 2016.
- Zanardelli, Mireille: Les NEET dans une perspective dynamique; analyse à partir de données administratives, in: La sécurité sociale 2015 Cahier statistique – numéro 3, Dezember 2015.



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Situation des Arbeitsmarktes –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Situation des Arbeitsmarktes –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem 11. Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ **Situation des Arbeitsmarktes**
- ▶ Grenzgängermobilität
- ▶ Demografische Entwicklung
- ▶ Situation junger Menschen
- ▶ Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen	7
1. Erwerbstätigkeit	9
1.1 Erwerbsquote.....	9
<i>Erwerbsquote (15-64 Jahre) insgesamt und nach Geschlecht 2017.....</i>	<i>9</i>
<i>Entwicklung der Erwerbsquote (15-64 Jahre) insgesamt 2007-2017.....</i>	<i>10</i>
<i>Erwerbsquote insgesamt nach Altersgruppe 2017.....</i>	<i>11</i>
1.2 Beschäftigungsquote	12
<i>Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht 2017.....</i>	<i>13</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote insgesamt 2007-2017.....</i>	<i>14</i>
<i>Entwicklung der Gesamtbeschäftigungsquote (20-64 Jahre) 2007-2017 und Lücke zum Ziel Europa 2020.....</i>	<i>15</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht 2007-2017.....</i>	<i>16</i>
<i>Beschäftigungsquote Jugendlicher insgesamt und nach Geschlecht 2017</i>	<i>17</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Jugendlicher insgesamt 2007-2017</i>	<i>18</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Jugendlicher nach Geschlecht 2007-2017....</i>	<i>19</i>
<i>Beschäftigungsquote Älterer insgesamt und nach Geschlecht 2017</i>	<i>20</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer insgesamt 2007-2017</i>	<i>21</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer nach Geschlecht 2007-2017.....</i>	<i>22</i>
<i>Beschäftigung (am Wohnort) im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erreichten Bildungsgrad 2017.....</i>	<i>23</i>
1.3 Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)	24
<i>Anteil der Regionen an der gesamten Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2016</i>	<i>24</i>
<i>Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) 2000-2016/2017</i>	<i>25</i>
<i>Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) 2009-2016/2017.....</i>	<i>27</i>
<i>Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen 2016/2017</i>	<i>28</i>
<i>Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen 2014-2016 / 2006-2016.....</i>	<i>30</i>
2. Arbeitslosigkeit	31
2.1 Arbeitslosenquote	31
<i>Arbeitslosenquote insgesamt und nach Geschlecht 2017.....</i>	<i>31</i>
<i>Entwicklung der Arbeitslosenquote insgesamt 2007-2017.....</i>	<i>32</i>
<i>Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht 2007-2017</i>	<i>34</i>
<i>Jugendarbeitslosenquote insgesamt und nach Geschlecht 2017</i>	<i>35</i>
<i>Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote insgesamt 2007-2017</i>	<i>36</i>
<i>Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht 2007-2017.....</i>	<i>37</i>
<i>Langzeitarbeitslosenquote 2017 und 2007.....</i>	<i>38</i>
<i>Anteil der Langzeitarbeitslosen 2017 und 2007.....</i>	<i>39</i>
2.2 Arbeitslosigkeit nach der Statistik der Arbeitsagenturen	39
<i>Definitionen für Arbeitsuchende nach den verschiedenen nationalen Systemen</i>	<i>43</i>

Anhang	45
<i>Hinweise zu Datenquellen</i>	47
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	53
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute</i>	54
<i>Literaturverzeichnis</i>	56

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

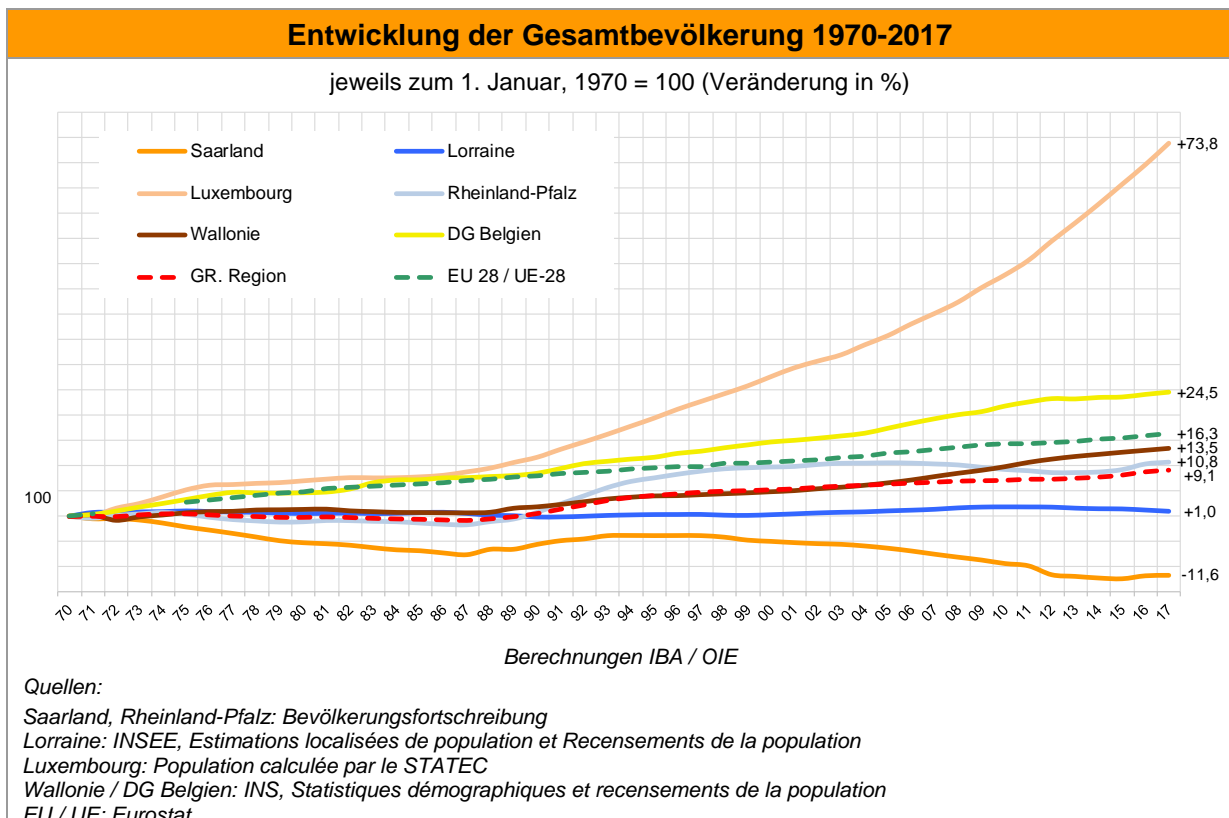
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

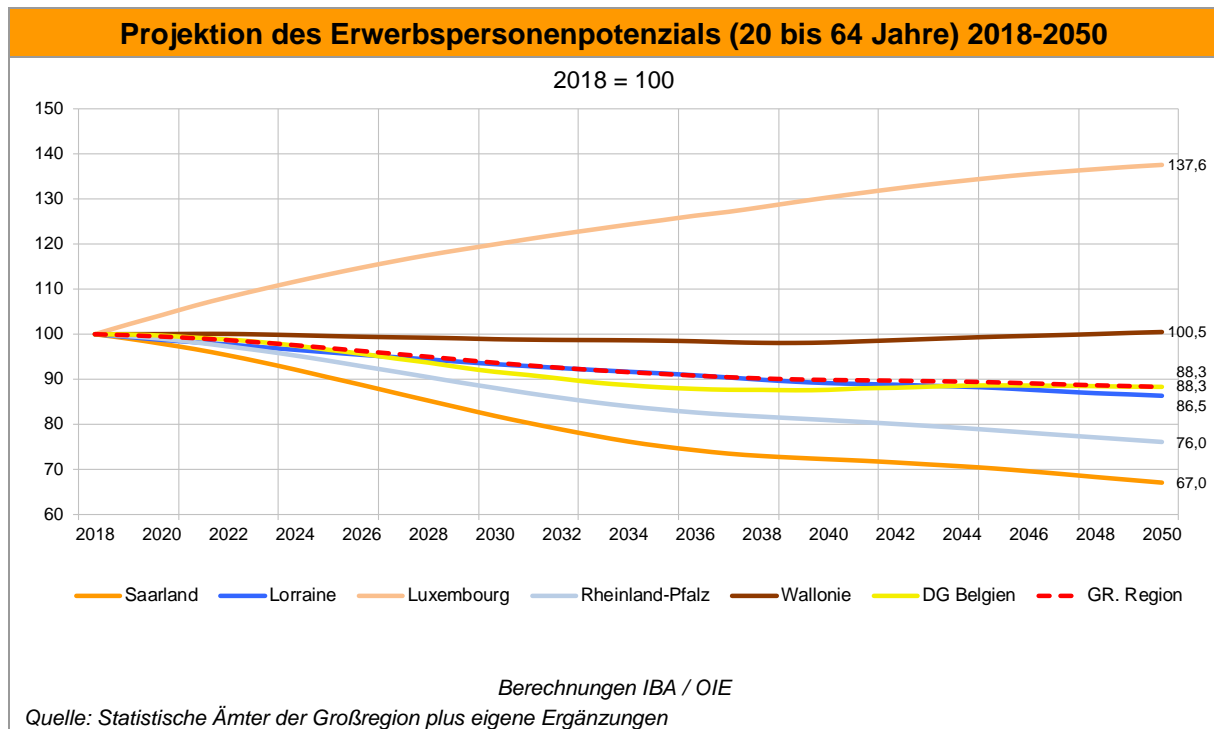
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

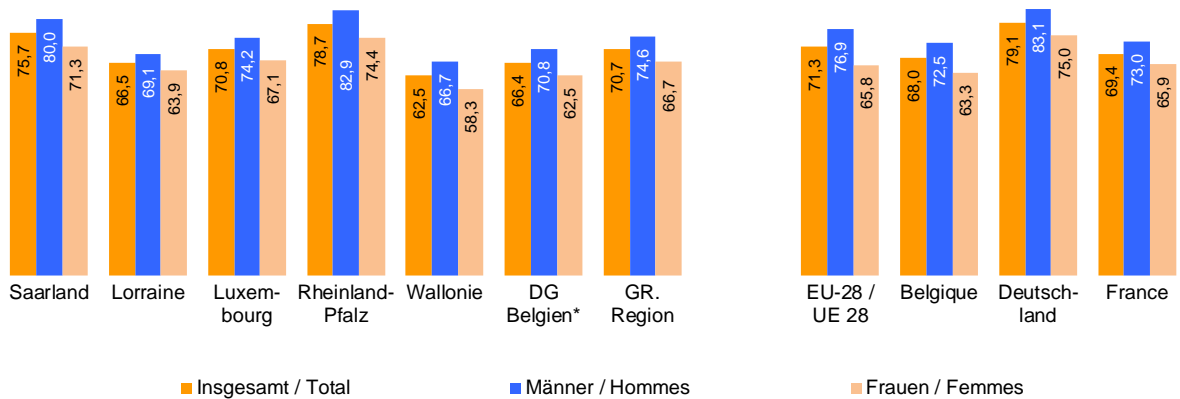


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

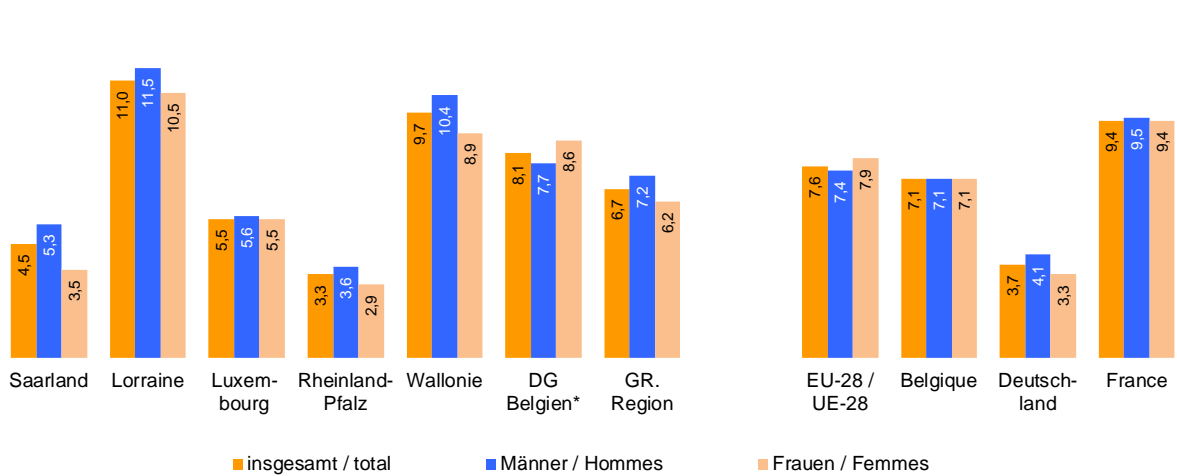
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



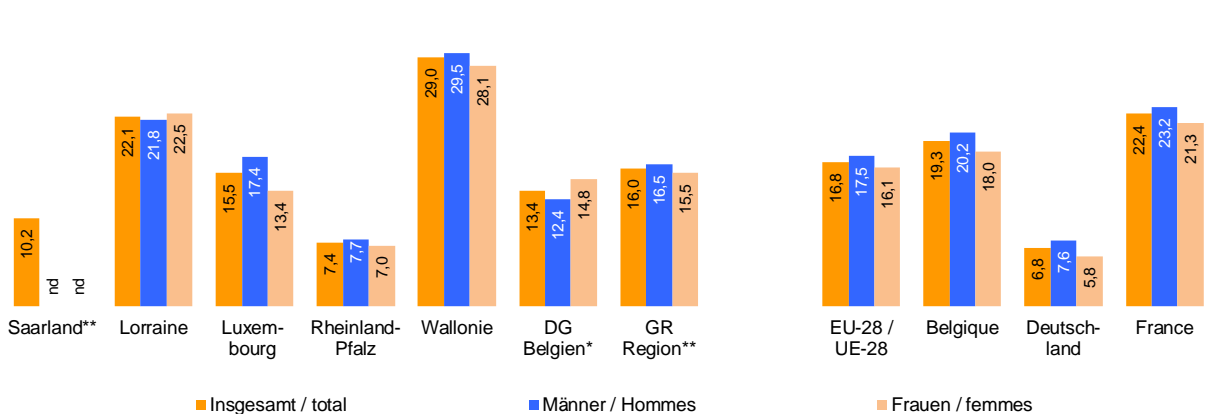
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG

Beschäftigungsquote (am Wohnort)

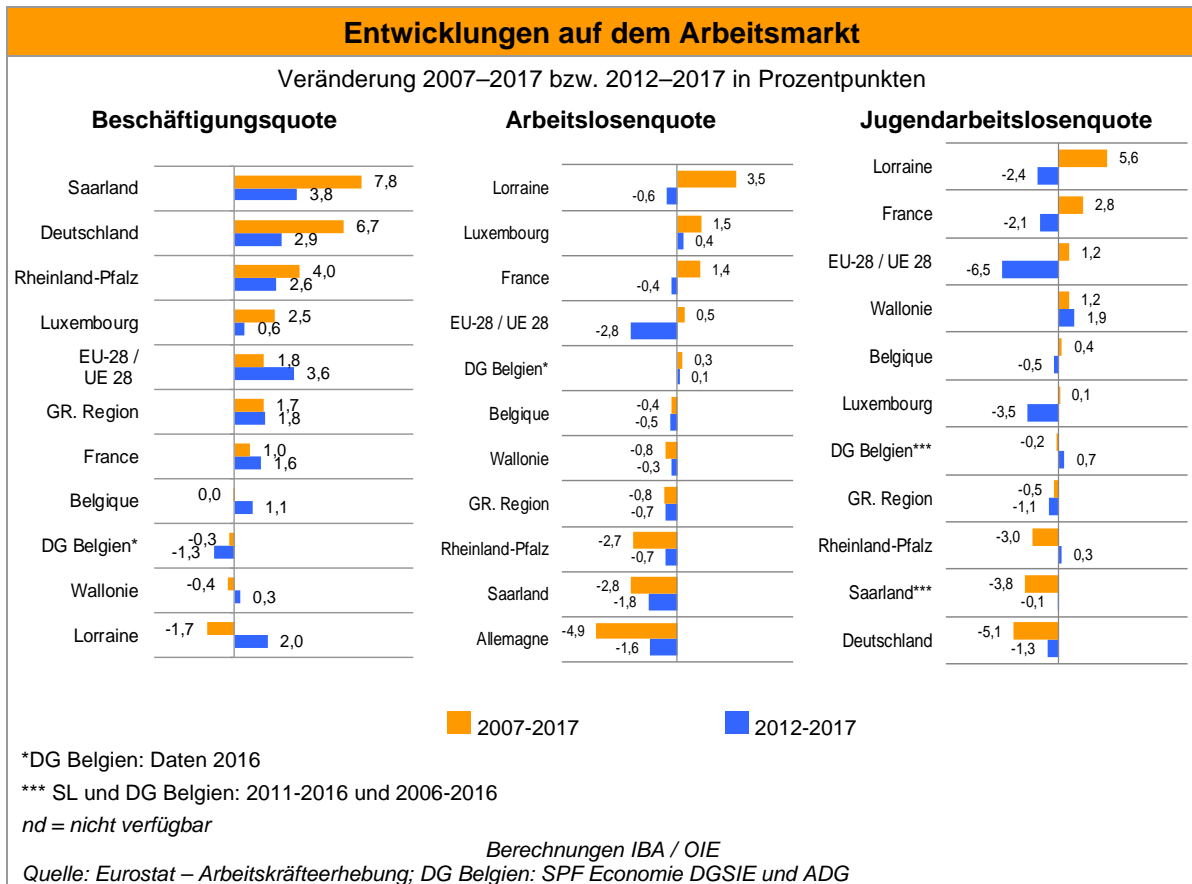
Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merklich unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.



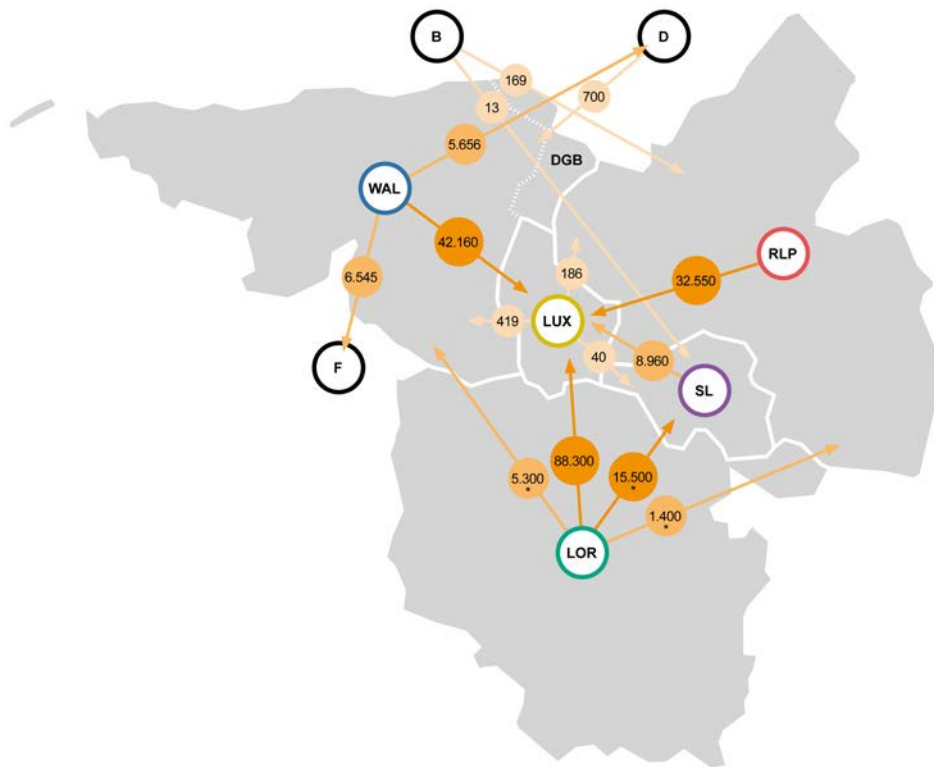
Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.

Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsrate mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312 325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Grenzgängerströme in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

* Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2017) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2015)

Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen)

Hinweise:

Zum 30.06.2017 zählte das Saarland insgesamt 27.289 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 17.224 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

Das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes reicht über das Gebiet der Großregion hinaus. Das Grenzgängervolumen in der Großregion ist damit höher als die Gesamtzahl der Grenzgänger, die von einer Teilregion in eine andere pendeln.

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Heft „Grenzgängermobilität“.

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Situation des Arbeitsmarktes“ verwendete Datengrundlage basiert für die Kapitel 1.1 „Erwerbsquote“, 1.2 „Beschäftigungsquote“ und 2.1 „Arbeitslosenquote“ im Wesentlichen auf Informationen von Eurostat; für die Kapitel 1.3 „Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)“ und 2.2 „Arbeitslosigkeit nach der Statistik der Arbeitsagenturen“ auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion.² Bestehende Datenlücken wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf die Jahre 2016/2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Oktober 2018.

Definitionen und methodische Hinweise³

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über regionale Arbeitsmärkte darstellt. Grundlage der als Stichprobenerhebung konzipierten AKE sind EU-weit harmonisierte Normen und Definitionen zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt werden, das internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche ermöglicht.

Zu den Daten der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort):

Die im Bericht ausgewiesenen Daten zu Stand und Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) beruhen auf Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen bzw. Erwerbstätigenrechnung auf Basis der europäischen Wirtschaftszweigsystematik NACE.

Erwerbspersonen:

Erwerbspersonen (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Erwerbsquote (AKE):

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

³ Detaillierte Hinweise zu den Datenquellen sowie zu deren Möglichkeiten und Grenzen finden sich im Anhang des Berichts.

Erwerbstätige:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.

Beschäftigungsquote (AKE):

Die Erwerbstätigenquote ist definiert als der Anteil der erwerbstätigen Personen in einer Altersklasse an der Gesamtbevölkerung dieser Altersklasse.

Arbeitslose:

Arbeitslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren, die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden.

Arbeitslosenquote (AKE):

Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Die Arbeitslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Langzeitarbeitslosigkeit (AKE):

Die Langzeitarbeitslosenquote gibt den Anteil derjenigen Personen an der Erwerbsbevölkerung an, die länger als zwölf Monate arbeitslos sind. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen misst den prozentualen Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Summe aller Arbeitslosen.

Arbeitnehmer:

Im Allgemeinen ist der Begriff „Arbeitnehmer“ definiert als Person, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeitet und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhält. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

Gender Gap:

Bezeichnung eines geschlechtsspezifischen Gefälles (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die verwendete Version (ISCED 2011) unterscheidet neun Bereiche, welche sich ebenfalls in den Ausführungen im Anhang des Berichts finden.

NACE – Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft:

Die NACE ist die Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union. Sie ist eine vierstellige Systematik und bildet den Rahmen für die Sammlung und Darstellung statistischer, nach Wirtschaftszweigen untergliederter Daten aus dem Bereich Wirtschaft (z.B. Produktion, Beschäftigung, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und aus anderen Bereichen innerhalb des Europäischen Statistischen Systems (ESS). Die Klassifikation NACE Rev. 2 hat 21 Abschnitte (sowie 88 Abteilungen und insgesamt 615 Klassen), welche sich in den Ausführungen im Anhang des Berichts finden.

1. Erwerbstätigkeit

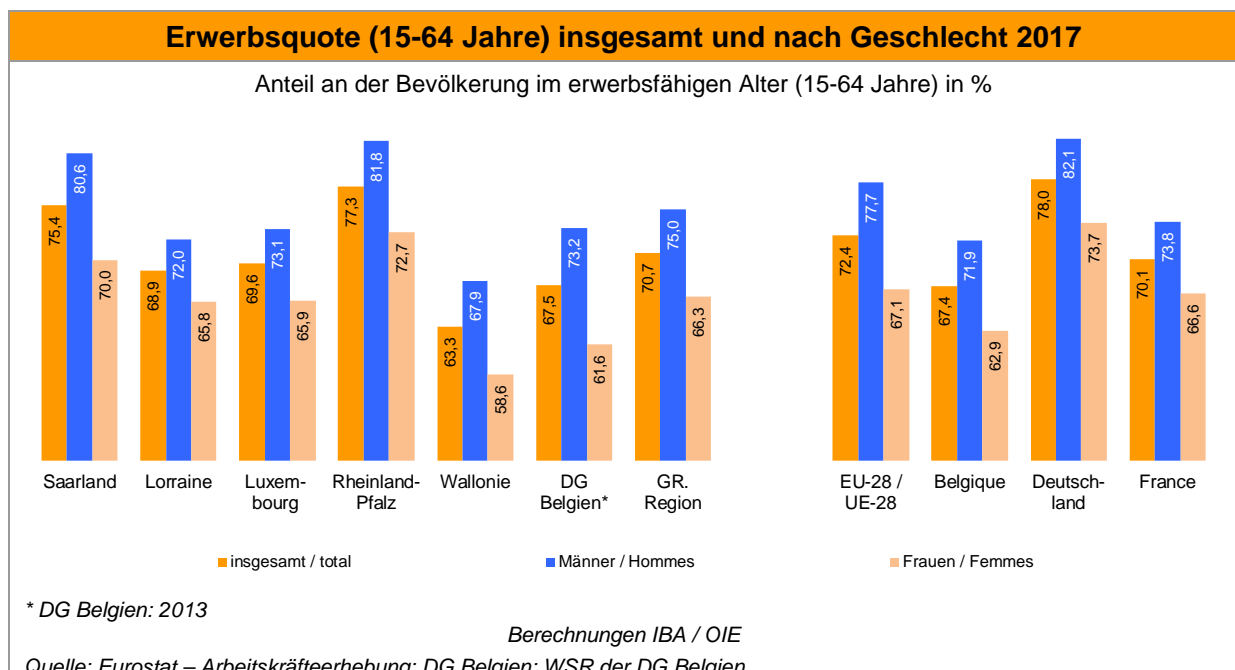
1.1 Erwerbsquote

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung umfasste im Jahr 2017 die Erwerbsbevölkerung in der Großregion über 5,3 Millionen Personen. Der größte Anteil entfiel dabei mit 38,7% auf Rheinland-Pfalz, gefolgt von der Wallonie mit 27,8%, Lothringen mit 19% und dem Saarland mit 9,2%. In Luxemburg schließlich wohnten 5,4% aller Erwerbspersonen im Kooperationsraum.

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) an.

Große Spannweite der Erwerbsquoten innerhalb der Großregion

Für die Großregion insgesamt lag die Erwerbsquote im Jahr 2017 bei 70,7% und damit noch 1,7 Prozentpunkte unter dem Wert der EU-28 (72,4%). Einen wesentlichen Einfluss auf die Erwerbsquote in der Großregion hat Rheinland-Pfalz. Dort überstieg die Erwerbsquote von 77,3% im Jahr 2017 deutlich die großregionalen und europäischen Mittel. Im interregionalen Vergleich konnte lediglich das Saarland mit 75,4% annähernd gut abschneiden, während die übrigen Teilgebiete Raten unterhalb der Durchschnittswerte der Großregion sowie der EU aufwiesen und nicht über die 70%-Marke kamen. Innerhalb der Großregion ist demnach eine große Spannweite auszumachen: Die Differenz zwischen der Region mit der geringsten Erwerbsquote (Wallonie: 63,3%) und der Region mit der höchsten Rate (Rheinland-Pfalz) betrug im Jahr 2017 14 Prozentpunkte.

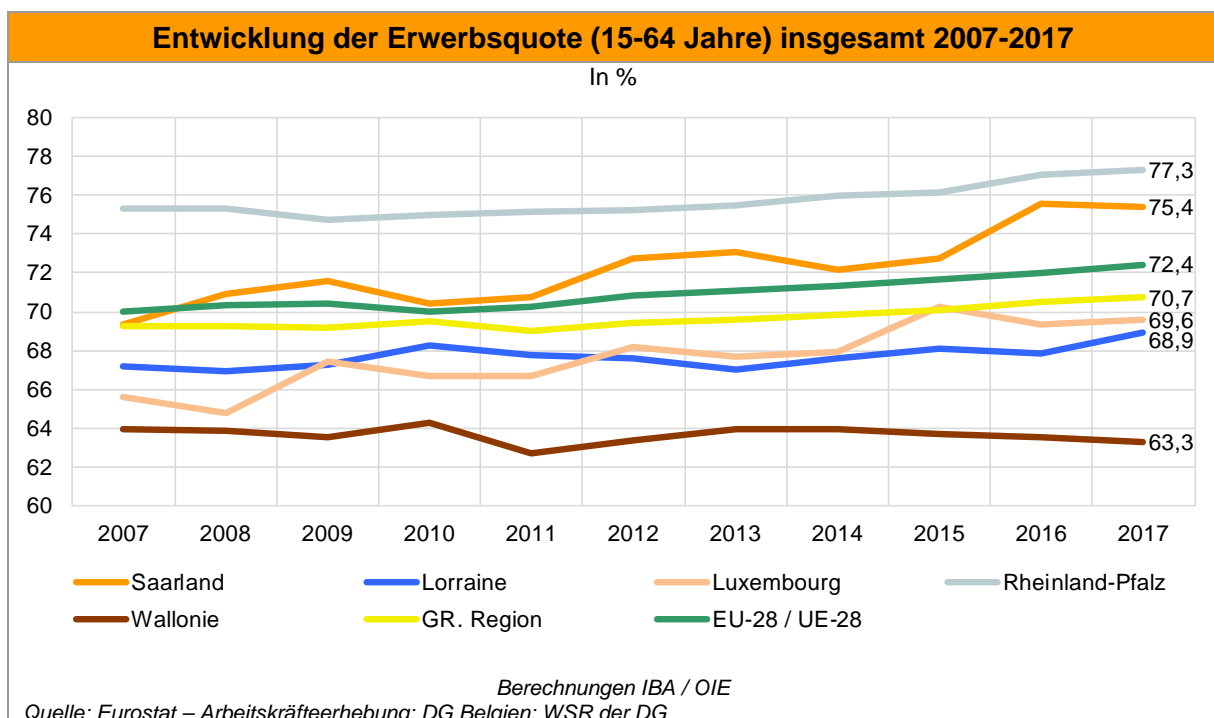


Noch immer enorme Unterschiede zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen

Auch im Jahr 2017 blieb in der Großregion die weibliche Erwerbsquote noch immer deutlich hinter der männlichen zurück. Die Differenz lag bei 8,7 Prozentpunkten und damit unterhalb des auf der Ebene der EU-28 festgestellten Abstands (10,6 Prozentpunkte). Innerhalb des Kooperationsraums bestehen ebenfalls Unterschiede hinsichtlich der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsquoten: Mit 10,6 Prozentpunkten Unterschied liegt das Saarland mit dem EU-Durchschnitt gleichauf. Die Differenz in der Wallonie (9,3 Pp) und in Rheinland-Pfalz (9,1 Pp) liegt zwar unterhalb des EU-Wertes, aber knapp über dem großregionalen Mittel. Eine Differenz unterhalb des Durchschnitts der Großregion verzeichnete hingegen Luxemburg (7,2 Pp). In Lothringen war der geschlechtsspezifische Unterschied in 2017 mit 6,2 Prozentpunkten am geringsten.

Seit dem Jahr 2007 überdurchschnittliche Anstiege der Erwerbsquoten in den deutschen Teilregionen und Luxemburg

Der Zuwachs der Erwerbsquote seit 2007 ist in der Großregion mit 1,5 Prozentpunkten schwächer ausgefallen als in der EU (+2,4 Pp). Getragen wurde die Entwicklung seit 2007 vor allem durch die überdurchschnittlichen Zuwächse im Saarland (+6 Pp) und in Luxemburg (+4 Pp). Auch Rheinland-Pfalz verzeichnet in diesem Zeitraum einen Anstieg über dem großregionalen Durchschnitt (+2 Pp). Die Erwerbsquote in der Wallonie ist minimal abfallend (-0,7 Pp) und in Lothringen ist sie leicht ansteigend (+1,7 Pp).



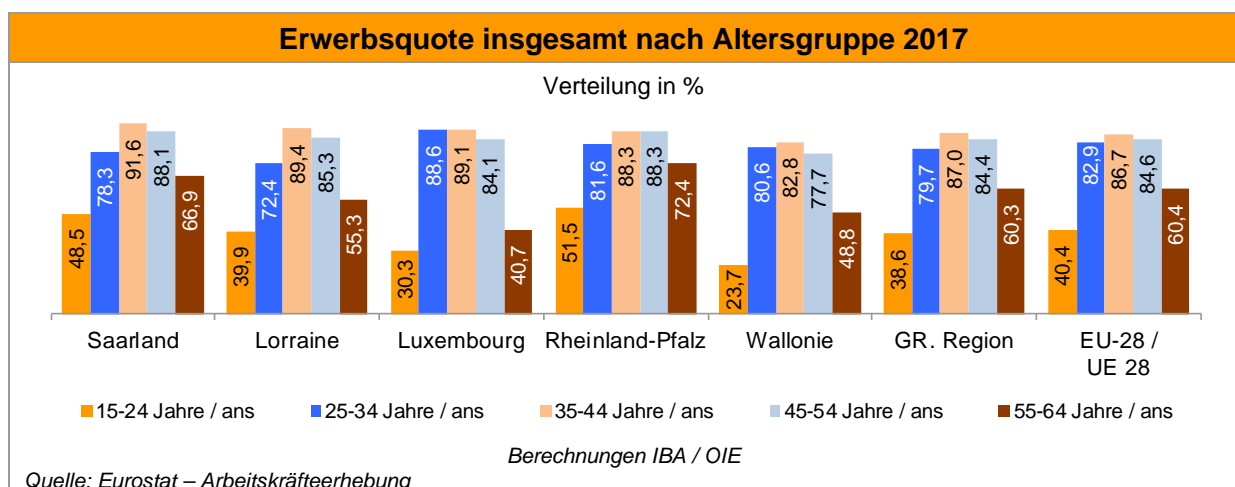
Bei der Betrachtung der Entwicklung der Erwerbsquote im Zeitverlauf ist zu berücksichtigen, dass in der Erwerbsquote sowohl die Arbeitslosen als auch die Beschäftigten abgebildet werden. Übertritte von der Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit und andersherum lassen sich in dieser Darstellung also nicht erkennen. Folglich spiegelt sich auch die wirtschaftliche Konjunktur nicht deutlich in den Daten wider. Ausschließlich Neu-Einsteiger auf den Arbeitsmarkt (zum Beispiel Schul- und Hochschulabsolventen, die erstmals einer Beschäftigung nachgehen, oder

Eltern, die nach einer Erziehungspause wieder zu arbeiten beginnen) oder Abgänge vom Arbeitsmarkt (zum Beispiel Rentner, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, oder Abwanderung aus der Region) beeinflussen die Entwicklung der Erwerbsquote.

Differenzierung der Erwerbsquoten nach Alter

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung lag 2017 die Erwerbsquote für **Jugendliche unter 25 Jahren** in der Großregion bei 38,6%. Damit blieb die Großregion weiterhin hinter den Durchschnittswerten der europäischen Mitgliedstaaten (EU-28: 40,4%) zurück. Innerhalb der Großregion lag wiederum das Niveau in den beiden deutschen Bundesländern (Rheinland-Pfalz: 51,5%; Saarland: 48,5%) deutlich über dem großregionalen Durchschnitt. Am Ende des Spektrums befinden sich Luxemburg mit 30,3% und die Wallonie (23,7%). Die Erwerbsquote der Jugendlichen in Lothringen übersteigt bei der Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen mit 39,9% im Jahr 2017 leicht den großregionalen Durchschnitt. Die relativ hohen Erwerbsquoten in den deutschen Teilgebieten bei den Jüngeren können auf das in Deutschland weit verbreitete duale System der Berufsausbildung zurückgeführt werden: die Auszubildenden sind in einem Betrieb angestellt und fallen somit in die Kategorie Erwerbstätige. Das System der betrieblichen Berufsausbildung im dualen System ist in Frankreich, Belgien und Luxemburg weniger gebräuchlich; die Berufsausbildung findet hier mehr im schulischen Umfeld statt. Entsprechend werden die Auszubildenden dort als Schüler gezählt und nicht als Erwerbstätige – sie fallen also aus der Erwerbsbevölkerung heraus.

Aufgrund der demografischen Veränderungen rückt die Arbeitsmarktsituation **Älterer** zunehmend in den Blickpunkt. In der Großregion lag die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen 2017 mit 60,3% deutlich höher als die der Jugendlichen. Im Vergleich mit der EU-28 lag die Erwerbsquote Älterer der Großregion mit dem europäischen Durchschnittswert (60,4%) gleichauf. In dieser Altersgruppe spiegeln sich im interregionalen Vergleich die gleichen Trends wieder, welche sich auch für die Jüngeren ergaben: die deutschen Teilregionen erzielen hohe Quoten, Luxemburg und die Wallonie sehr niedrige, und Lothringen landet im unteren Mittelfeld.



Die positiven Ergebnisse der deutschen Teilgebiete in Zusammenhang mit der Gesamterwerbsquote sowie der Erwerbsquoten bei den Jugendlichen und bei den Älteren wurden bereits herausgestellt. Eine Betrachtung der mittleren Altersgruppen zeigt jedoch veränderte Rangfolgen. So lagen Lothringen und das Saarland in der Altersgruppe der **25- bis 34-Jährigen** im Jahr 2017 unter dem Durchschnitt der Großregion (72,4% bzw. 78,3%), während Luxemburg hier mit 88,6% die Spitzenposition einnahm. Bei den **35- bis 44-Jährigen** verzeichneten ebenfalls das Großherzogtum, die deutschen Teilregionen sowie Lothringen Erwerbsquoten oberhalb des großregionalen Durchschnitts.

1.2 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator für arbeitsmarktbezogene Analysen und die Darstellung wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Zusammenhänge auf europäischer Ebene. Sie entspricht dem Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätigen) an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren. Als erwerbstätig gilt dabei, wer in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet hat.⁴ In solcher Allgemeinheit bietet der Indikator keine Hinweise über das Arbeitsvolumen, das sich regional sehr unterschiedlich darstellen kann.⁵ Wenn die Beschäftigungsquote einen realistischen Aufschluss über die beschäftigungspolitische Lage der Großregion wiedergeben soll, muss beispielsweise der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse entsprechend berücksichtigt werden.⁶

Beschäftigungsquote und Ziele der EU

Am 17. Juni 2010 hat der Europäische Rat die neue Strategie „Europa 2020“ formell verabschiedet. Sie verfolgt mit drei sich gegenseitig verstärkenden Prioritäten den Aufbau einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaft in einer EU, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist. Eine der sieben Leitinitiativen zur inhaltlichen Umsetzung der Europa-2020-Strategie ist die im Themenfeld „integratives Wachstum“ angesiedelte „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“. Ihr Ziel ist es, die Arbeitsmärkte zu modernisieren, den Menschen durch den lebenslangen Erwerb von Qualifikationen neue Möglichkeiten zu eröffnen und so die Erwerbsquote zu erhöhen sowie Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt u.a. durch Arbeitsmobilität besser aufeinander abzustimmen.

Die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen ist ein Grundpfeiler der europäischen Beschäftigungspolitik. Arbeitsplätze sind gleichzeitig eine wichtige Voraussetzung für den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft. Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet daher, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer auf 75% bis zum Jahr 2020 zu erhöhen. Insbesondere junge Menschen, ältere Arbeitnehmer und gering qualifizierte Arbeitskräfte sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt und Migranten besser integriert werden. Die zur Großregion zugehörigen Länder setzen in ihren nationalen Reformprogrammen dabei jeweils unterschiedliche Akzente:

⁴ Zusätzlich werden alle Personen mitgezählt, die in der betreffenden Woche von der Arbeit frei gestellt waren (z. B. wegen Sabbatical oder Erziehungszeit).

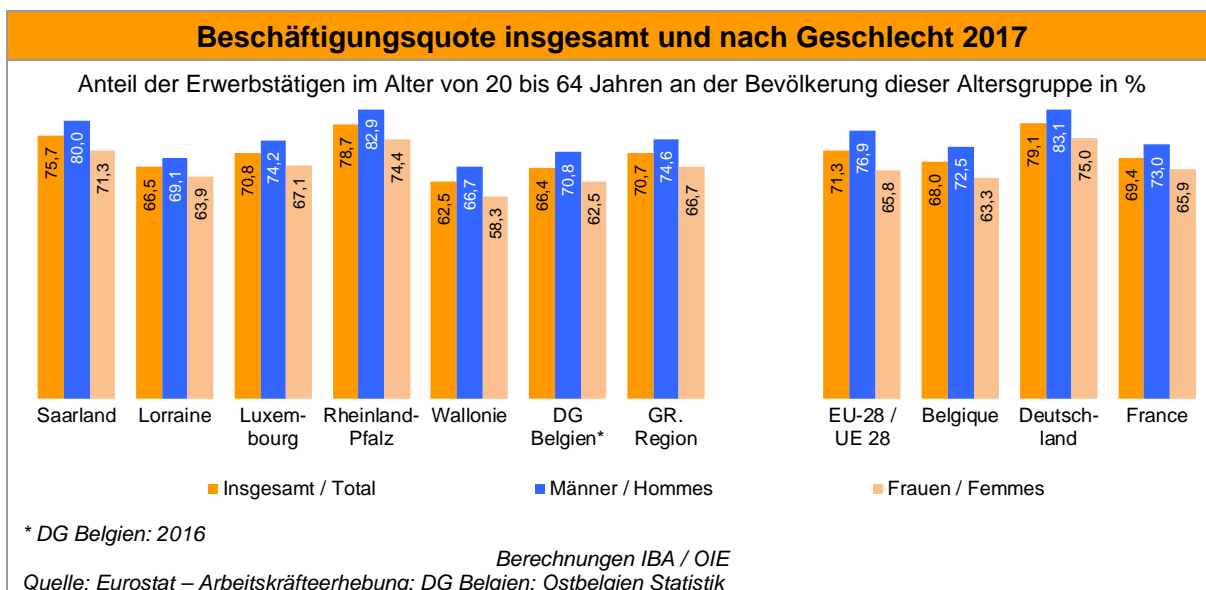
⁵ Die Arbeitszeitstrukturen werden von mehreren Faktoren beeinflusst, wie unterschiedliche historische und kulturelle Rahmenbedingungen, Beschäftigungsquote der Frauen in den regionalen Arbeitsmärkten, Spezialisierung in einer bestimmten Branche und Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

⁶ Gerade der Anteil der Teilzeitbeschäftigten verringert in erheblichem Maße die durchschnittliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. Leider ist auf regionaler Ebene keine Aufgliederung der durchschnittlichen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte verfügbar.

- ▶ Belgien will bis 2020 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 73,2% erzielen; die Beschäftigungsquote der Frauen soll auf 69% und die der älteren Arbeitnehmer auf 50% angehoben werden.
- ▶ Deutschland strebt eine Erhöhung der Beschäftigungsquote auf insgesamt 77% an, wobei für die Frauen 73% und für die Älteren 60% anvisiert werden.
- ▶ Frankreich orientiert sich in seiner nationalen Zielsetzung an der EU-Vorgabe von 75% für die Gesamtbeschäftigungsquote und will zusätzlich bei den Frauen einen Anteil von 70% erreichen.
- ▶ Luxemburg hat sich das Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote bis 2020 auf insgesamt 73% zu erhöhen.

Enorme Unterschiede bei der Gesamtbeschäftigungsquote innerhalb der Großregion

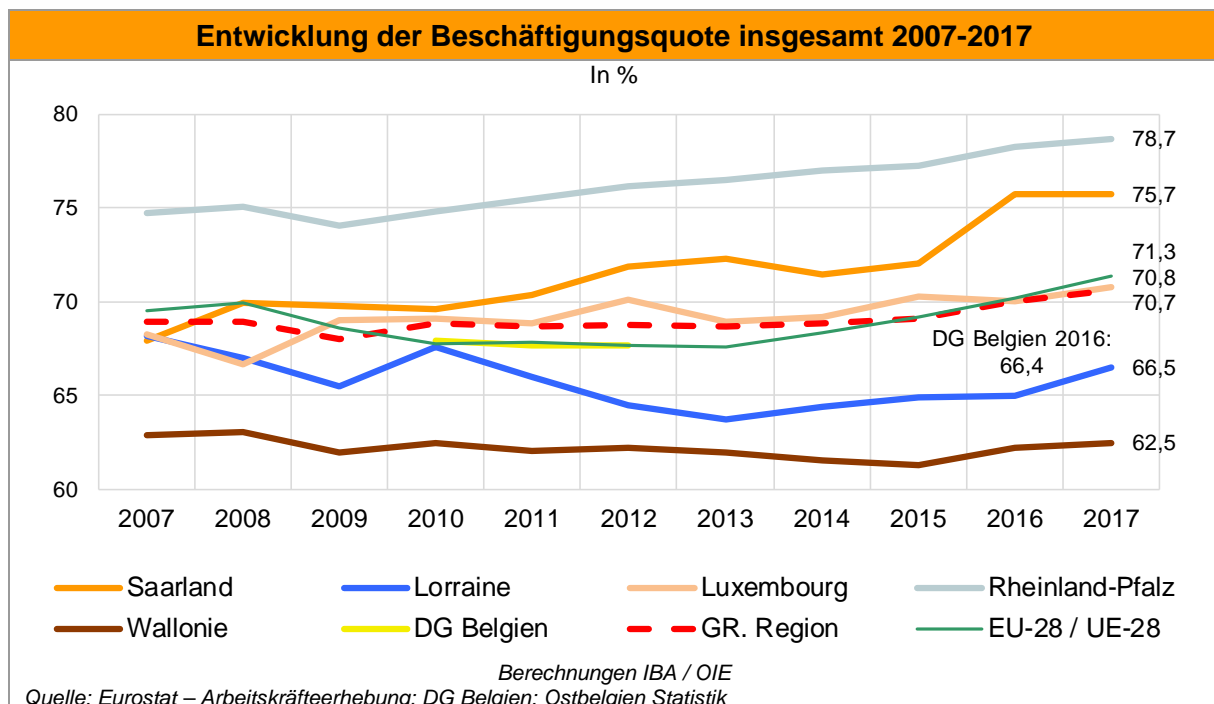
Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung lag die Gesamtbeschäftigungsquote in der Großregion im Jahr 2017 bei 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Die Ergebnisse fielen innerhalb des Kooperationsraums deutlich unterschiedlich aus: Zwischen der höchsten und der niedrigsten Beschäftigungsquote bestand eine Spanne von über 16,2 Prozentpunkten. In den beiden deutschen Regionen sowie in Luxemburg bewegten sich die Beschäftigungsraten über dem großregionalen Durchschnitt. Klarer Spitzenreiter ist Rheinland-Pfalz mit einer Beschäftigungsquote von 78,7%. Das Saarland und Luxemburg nehmen mit jeweils 75,7% und 70,8% eine gute mittlere Position ein. Mit Anteilen von 66,5% bzw. 62,5% bewegen sich hingegen die Beschäftigungsquoten in Lothringen sowie in der Wallonie deutlich unter dem europäischen wie großregionalen Durchschnitt.



Erhöhung der Beschäftigungsquote der Großregion seit 2007

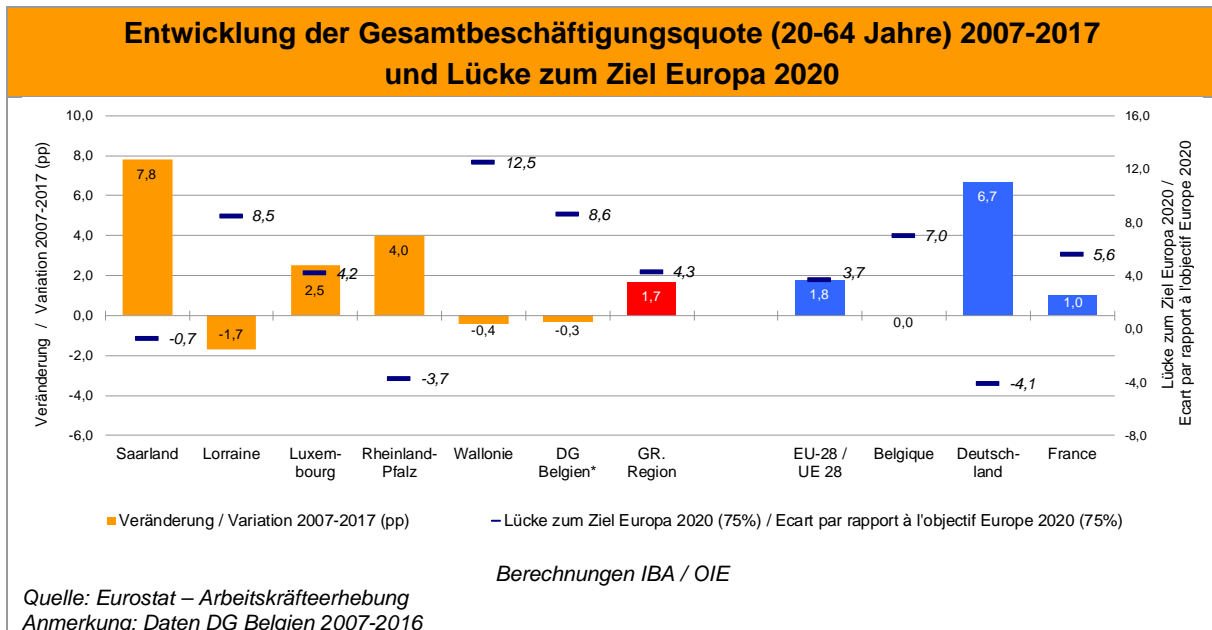
Die Beschäftigungsquote in der Großregion hat sich im Zeitraum 2007-2017 um 1,7 Prozentpunkte erhöht und liegt seit 2015 leicht unter dem EU-28-Durchschnittswert, der in der Langzeitbetrachtung eine ähnliche Entwicklung erlebte (+1,8 Prozentpunkte). Zurückzuführen ist dieses positive Ergebnis der Großregion auf die Entwicklung in den deutschen Regionen (Saarland: +7,8 Pp; Rheinland-Pfalz +4 Pp). Es folgt die Veränderungsrate von Luxemburg, die mit +2,5 Prozentpunkten noch über dem europäischen und dem großregionalen Mittel lag. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigungsquote anhand der Erwerbstätigen am Wohnort berechnet und sich insbesondere der luxemburgische Arbeitsmarkt durch eine starke Dynamik bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auszeichnet, die in vielen

Fällen von Grenzgängern besetzt werden. Dies gilt weniger für die Wallonie, wo sich die Beschäftigungsquote seit 2007 auf einem sehr niedrigen Niveau bewegt bzw. stagnierte (-0,4 Prozentpunkte). Lothringen verzeichnet im Vergleich zum Jahr 2007 eine rückläufige Entwicklung der Beschäftigungsquote (-1,7 Prozentpunkte), die nach einem leichten Anstieg im Jahr 2010 aktuell noch nicht die Quote vor der Wirtschaftskrise erreichen konnte. Nach den Auswirkungen der Wirtschaftskrise konnte sich die Beschäftigungsquote in den deutschen Regionen anfänglich nur langsam verbessern, in der Großregion stagnierte die Quote und in der Wallonie und in Lothringen war sie tendenziell rückläufig. Im europäischen Mittel verzeichnete die Beschäftigungsquote ab 2008 einen negativen Trend bis zur Stagnation, steigt seit 2015 jedoch wieder an. Diese positive Entwicklung ist in den anderen Teilregionen ebenfalls zu beobachten.



Großregion im Jahr 2017 noch 4,3 Prozentpunkte vom Europa-2020-Ziel entfernt

Durch die Erhöhung der Beschäftigungsquote seit dem Jahr 2002 hat sich im Jahr 2017 die Lücke zum Europa-2020-Ziel – eine Beschäftigungsquote von 75% – auf 4,3 Prozentpunkte verringert. Für die EU-28 lag die Differenz bei 3,7%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke im Jahr 2020 zu erreichen. Innerhalb der Großregion übertraf Rheinland-Pfalz die EU-Zielmarke im Jahr 2017 bereits um 3,7 Prozentpunkte; das Saarland um 0,7 Prozentpunkte. Lothringen und die Wallonie sind demgegenüber noch weit abgeschlagen (-8,5 Pp und -12,5 Pp) und haben wohl kaum Chancen, die Zielvorgaben zu erreichen. Mit Blick auf die nationalen Ziele übertrifft Rheinland-Pfalz sogar bereits die höhere deutsche Benchmark von 77% um 1,7 Prozentpunkte, während das Saarland noch dahinter zurückbleibt (-1,3 Pp). Obwohl die Ziele in Luxemburg (73%) und Belgien (73,2%) niedriger liegen, sind sowohl das Großherzogtum (-2,2 Pp) als auch insbesondere die Wallonie (-10,7 Pp) noch von ihren nationalen Zielmarken entfernt.



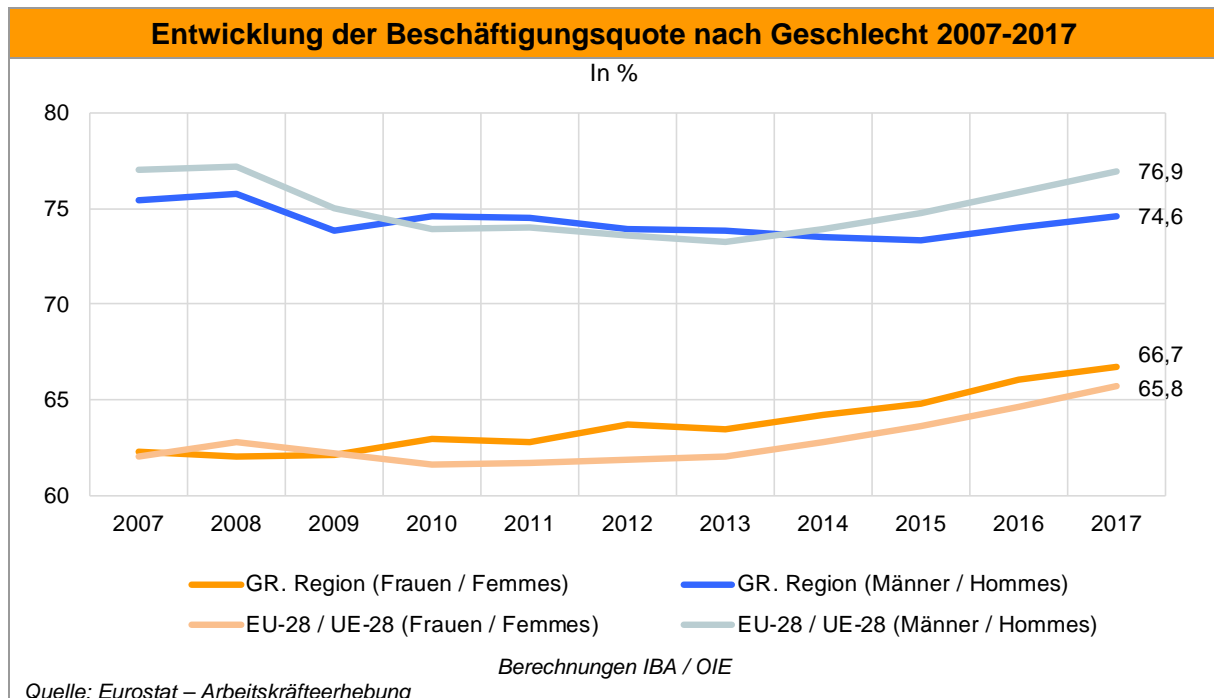
Beschäftigungsquote der Frauen unterhalb der der Männer

Zwar hat die europäische Kommission kein spezielles Ziel für die Beschäftigungssituation von Frauen festgelegt, aber auf nationaler Ebene setzten sich Belgien (69%), Deutschland (73%) und Frankreich (70%) Zielquoten für das Jahr 2020. In der Großregion lag die Beschäftigungsquote von Frauen im Jahr 2017 bei 66,7% und damit 7,8 Prozentpunkte unter derjenigen der Männer. Auf europäischer Ebene, wo lediglich 65,8% der Frauen erwerbstätig sind, liegt die Differenz zu den Männern noch einmal höher (11,2 Pp). Innerhalb der Großregion ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in allen Teilgebieten erheblich: der „Gender Gap“ bewegt sich zwischen 8,7 Prozentpunkten im Saarland und 5,2 Prozentpunkten in Lothringen. In Rheinland-Pfalz liegt die Beschäftigungsquote der Frauen mit 74,4% am höchsten und über dem nationalen Zielwert von 73%. Für das Saarland ist die Lücke zu dieser Benchmark mit 1,7 Prozentpunkten noch etwas größer. In Lothringen liegt die weibliche Beschäftigungsquote bei 63,9% und damit 6,1 Prozentpunkte unter der für Frankreich festgelegten Vorgabe (70%). In der Wallonie ist der Anteil der Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, mit 58,3% im großregionalen Vergleich am geringsten, entsprechend fällt die Lücke von 10,7 Prozentpunkten zum belgischen Ziel (69%), welche bis 2020 zu schließen ist, am größten aus.

Verringerung des Gender Gaps in der Großregion

Die Betrachtung der Entwicklung des geschlechtsspezifischen Gefälles seit 2007 zeigt für die Großregion einen Rückgang der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigungsquoten von 5,2 Prozentpunkten, der stärker ausgefallen ist als in Europa (EU-28: -3,8 Prozentpunkte). Die großregionale Beschäftigungsquote der Frauen konnte im betrachteten Zeitraum um 4,4 Prozentpunkte zulegen, während die der Männer sogar um 0,9 Prozentpunkte abgenommen hat. Der im Vergleich zu den Männern starke Anstieg der Beschäftigungsquote bei den Frauen spiegelt die wachsende aktive Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben wider. Auch auf europäischer Ebene zeigen sich diese Entwicklungstrends, allerdings fiel der Anstieg bei den Frauen dort geringer (+3,7 Pp) und der Trend bei den Männern ähnlich (-0,1, Pp) aus wie auf großregionaler Ebene. Zurückzuführen ist die relativ starke positive Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in der Großregion in erster Linie auf die deutschen Teilgebiete, wo

die weiblichen Beschäftigungsquoten zwischen 2007 und 2017 stark angestiegen sind (Saarland +10,1 Pp; Rheinland-Pfalz +6,4 Pp). Auch Luxemburg verzeichnete in diesem Zeitraum einen überdurchschnittlichen Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen (+6,2 Pp), während die Wallonie (+3,4 Pp) und vor allem Lothringen (-0,4 Pp) hinter dem großregionalen Durchschnitt blieben. Die regional uneinheitlichen Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Beschäftigungssituation von Frauen einerseits mit dem sozioökonomischen Umfeld und andererseits mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen sowie den Organisationsstrukturen im Umfeld des Arbeitsplatzes der Frauen zusammenhängt (hier geht es beispielsweise um Betreuungsstrukturen für Kleinkinder).

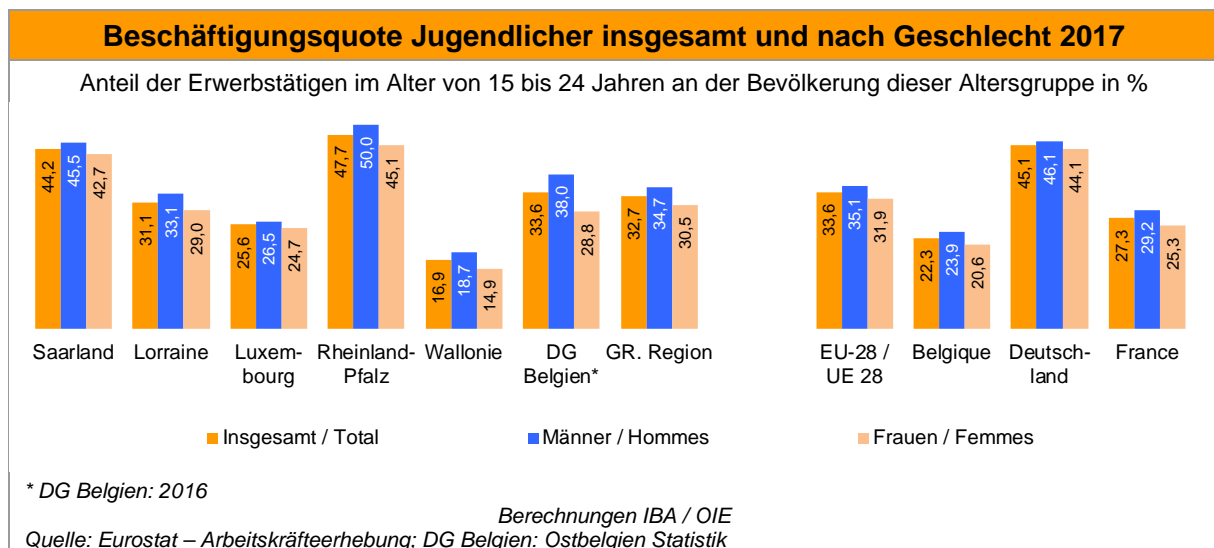


Weite Spanne in der Beschäftigungsquote Jugendlicher innerhalb der Großregion

Obwohl – insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise – auf europäischer Ebene immer wieder die Wichtigkeit betont wird, junge Menschen in Beschäftigung zu bringen, wurde im Rahmen der Europa-2020-Strategie keine Zielvorgabe für die Beschäftigungsquote von jungen Menschen formuliert. Diese lag in der Großregion im Jahr 2017 bei 32,7% und damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Mittel (33,6%). Im interregionalen Vergleich sind große Unterschiede zwischen der niedrigsten und der höchsten Beschäftigungsquote festzustellen: Die Rate war in Rheinland-Pfalz (47,7%) und im Saarland (44,2%) mehr als doppelt so hoch wie in der Wallonie (16,9%). Luxemburg und Lothringen bewegten sich mit 25,6% bzw. 31,1% im Mittelfeld. Die Beschäftigungsquote für die DG Belgien liegt in 2016 mit 33,6% leicht über der großregionalen Quote. Für die zwischen den Teilregionen bestehenden Unterschiede bei der Beschäftigungsquote Jugendlicher lassen sich verschiedene Gründe anführen: Die insgesamt überdurchschnittlichen Quoten der beiden deutschen Regionen dürften strukturell bedingt sein und vor allem mit der traditionell hohen Bedeutung des Systems der dualen Berufsausbildung zusammenhängen.⁷ Auch in der DG Belgien erfreut sich die betrieb-

⁷ Auszubildende in den Betrieben zählen zu den Erwerbstätigen.

liche Ausbildung einer großen Beliebtheit, was den enormen Unterschied in der Beschäftigungsquote junger Menschen zur Wallonie erklärt. Die niedrigen Werte in den französischsprachigen Teilgebieten der Großregion können auf Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, zurückzuführen oder durch die Verlängerung des Studiums bedingt sein. In der Altersgruppe 15-24 Jahre sind viele junge Leute nicht in Beschäftigung, da sie sich für einen schulischen oder hochschulischen Bildungsweg entschieden haben. Nach ihrem Abschluss werden sie dem Arbeitsmarkt dann (größtenteils) zur Verfügung stehen. Eine niedrige Beschäftigungsquote ist darum nicht unbedingt problematisch. Für eine Problemanalyse sind die Indikatoren der Jugendarbeitslosigkeit und vor allem die der NEET-Rate (Jugendliche, die sich nicht in Beschäftigung, Aus- oder Weiterbildung befinden) aussagekräftiger.



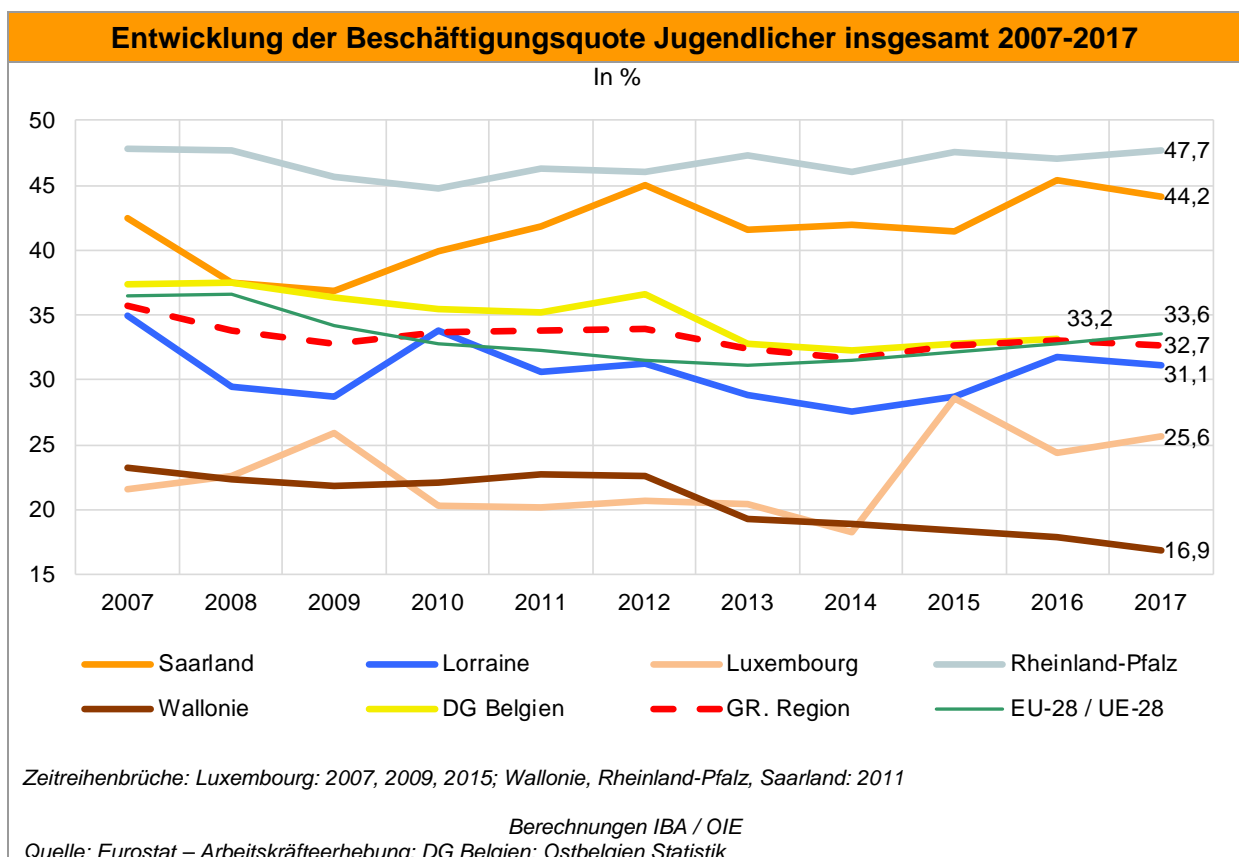
Junge Männer öfter in Beschäftigung als junge Frauen

Die geschlechterspezifische Betrachtung der Beschäftigungssituation zeigt, dass junge Männer öfter einer Beschäftigung nachgehen als jungen Frauen – sowohl in der Großregion als auch in der EU. Im Jahr 2017 fiel die Differenz zugunsten der Männer mit 4,2 Prozentpunkten für die Großregion (34,7% für die Männer und 30,5% für die Frauen) etwas niedriger aus als auf europäischer Ebene (3,2 Prozentpunkte). Die Gründe liegen unter anderem auch an den verschiedenen Bildungswegen: die Quote der Studierenden im Tertiärbereich (Hochschulen und Universitäten) liegt im Jahr 2012⁸ bei den Frauen in der Großregion um fast 10 Prozentpunkte höher als bei den Männern (57,9% gegenüber 48,1%). Wenn diese Studentinnen keiner Nebentätigkeit nachgehen, fallen sie auch nicht in die Kategorie der Beschäftigten. Männer entscheiden sich dagegen häufiger für eine Berufsausbildung und stehen dem Arbeitsmarkt somit früher zur Verfügung. Der sogenannte Gender Gap für Jugendliche ist innerhalb der Großregion in der DG Belgien (für 2016) am größten (9,2 Prozentpunkte), gefolgt von Rheinland-Pfalz und dem Saarland mit 4,9 bzw. 4 Prozentpunkten. In Luxemburg, wo die Beschäftigungsquote der Jugendlichen allerdings im unteren Bereich liegt, fällt die Differenz zwischen Männern und Frauen am niedrigsten aus (-1,7 Pp).

⁸ Daten wurden seit 2012 auf Eurostat nicht mehr aktualisiert.

Rückgang der Beschäftigung Jugendlicher in der Großregion seit 2007

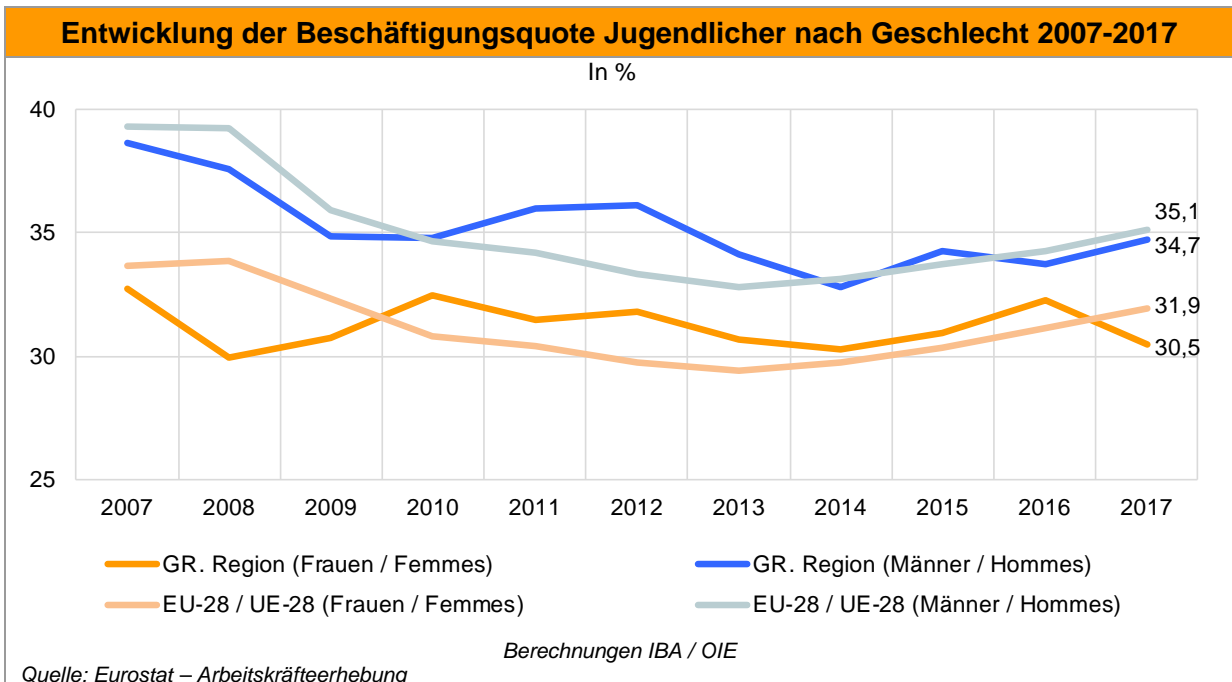
Die Betrachtung der Beschäftigungsquoten Jugendlicher im Zeitverlauf seit 2007 zeigt sowohl auf großregionaler (-3,1 Prozentpunkte) als auch auf europäischer Ebene (-2,9 Pp) einen ähnlichen Rückgang auf, was sich auf die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückführen lässt: seit 2009 ist die EU-Rate konstant zurückgegangen, von 2010 bis 2016 lagen die Beschäftigungsquoten junger Menschen in der EU erstmals unter dem Niveau der Großregion. Vor allem die Krisensituationen in den südeuropäischen Ländern, welche die Jugend besonders stark treffen, sind für diese Entwicklung verantwortlich. Die großregionale Quote bleibt bis 2014 mit Werten um die 34% relativ stabil, abfallend seit 2013 erreichte sie im Jahr 2017 32,7%. Im interregionalen Vergleich stellt sich die Entwicklung sehr unterschiedlich dar. Luxemburg sowie das Saarland verzeichnen seit 2007 einen Anstieg (Luxemburg +4,1 Pp, Saarland: +1,7 Pp). Lothringen, Wallonie sowie die DG Belgien (2016) mussten einen Rückgang um 3,8, um 6,3 bzw. um 4,1 Pp verzeichnen. Die Entwicklung in Rheinland-Pfalz stagnierte mit -0,2 Pp.



Beschäftigungsquote junger Frauen in der Großregion fällt 2017 unter das Niveau der EU-28 Staaten

Im Vergleich zu 2007 ist die Beschäftigungsquote junger Männer in der Großregion (-3,9 Pp) ähnlich stark gesunken wie in Europa (-4,2 Pp). Nur Luxemburg kann eine positive Entwicklung in der Beschäftigung der männlichen Jugend vermelden: +1,4 Pp von 2007-2017. Die Beschäftigungssituation junger Frauen verzeichnet im Betrachtungszeitraum auf großregionaler Ebene einen Rückgang um -2,2 Pp gegenüber -1,7 Pp in der EU-28. Innerhalb der Großregion gab es lediglich in Lothringen und der Wallonie Rückgänge der Beschäftigungsquote weiblicher Jugendlicher (-5,6 Pp bzw. -4,6 Pp). Die Beschäftigungsquoten der jungen Männer und

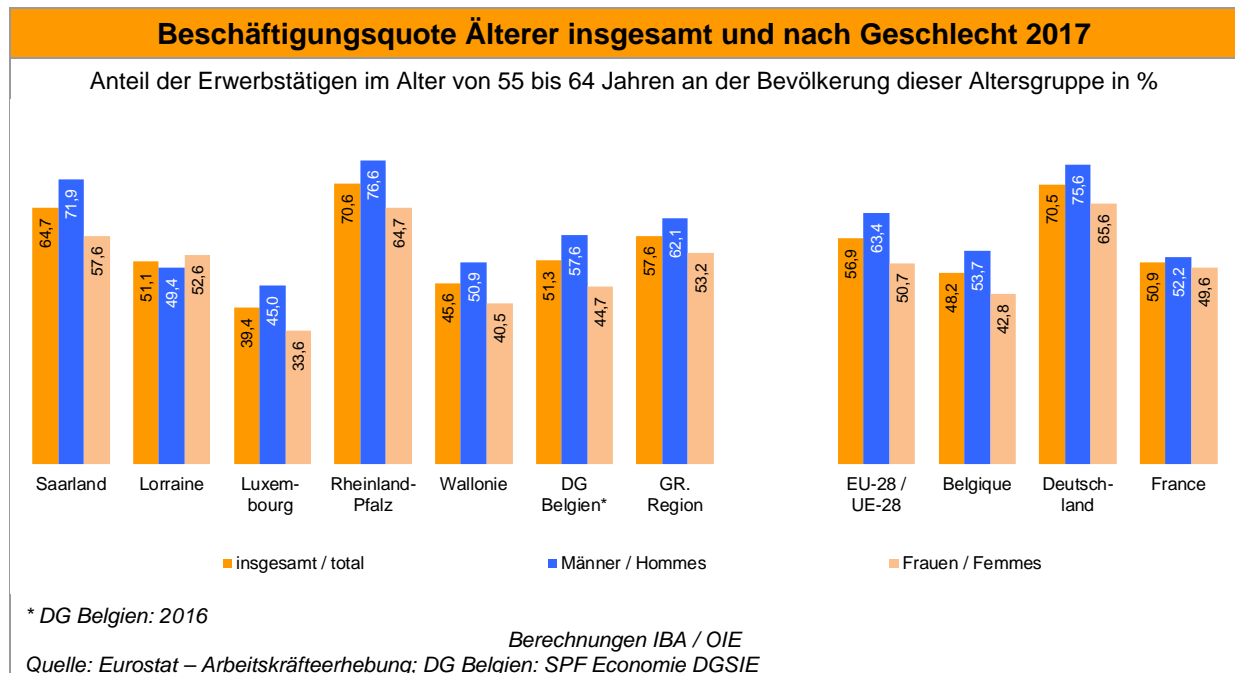
der jungen Frauen auf EU-Ebene entwickelten sich relativ parallel: der krisenbedingte Einbruch setzte sich bis 2013 gebremst fort. Seither geht die Entwicklung kontinuierlich nach oben. Die großregionalen Kurven verlaufen weniger einheitlich. In den Krisenjahren zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote der Frauen zwischen 15 und 24 Jahren schon 2008 einbricht und damit ein Jahr früher als die ihrer männlichen Altersgenossen. Auch der folgende Aufschwung vollzog sich bei den Frauen bereits in den Jahren 2010 und 2011, bei den Männern erst 2011 und 2012. Seit 2014 haben sich beide Quoten wieder erholt, wenn sich die Trends zwischen den Geschlechtern seit 2016 auch gegenläufig entwickelt haben: Zunahme um 1 Pp bei den jungen Männern im Gegensatz zu einem Rückgang um -1,7 Pp bei den jungen Frauen.



Beschäftigungsquote Älterer in der Großregion oberhalb des europäischen Mittels

Die Europa-2020-Strategie hat keine neue Benchmark für die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) festgelegt. Sie erinnert jedoch daran, dass eine Verbesserung der beruflichen Integration älterer Erwerbstätiger und die Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Menschen als wesentlich für die Erreichung des Ziels einer Beschäftigungsquote von 75% in der EU bis 2020 angesehen werden. Im Rahmen der Lissabon-Strategie wurde als Ziel für 2010 eine Beschäftigungsquote für ältere Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) von 50% festgelegt. Der Arbeit der Älteren kommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines möglichen Fachkräftemangels infolge eines schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials eine höhere strategische Bedeutung zu. Die (Re-)Integration 55- bis 64-Jähriger in das Beschäftigungssystem stellt eine der wesentlichen Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik dar. Ältere Arbeitskräfte können zudem für die Weitergabe von Wissen, Kompetenzen und Fachkenntnissen an die jüngeren Generationen sorgen. Nach dem Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010 des Europäischen Rates sollte das Kompetenzniveau älterer Arbeitskräfte gestärkt werden, um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern,

und es sollten sinnvolle Anreize zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im Rahmen der Rentensysteme und Steuer-/Leistungsstrukturen vorgesehen werden.⁹



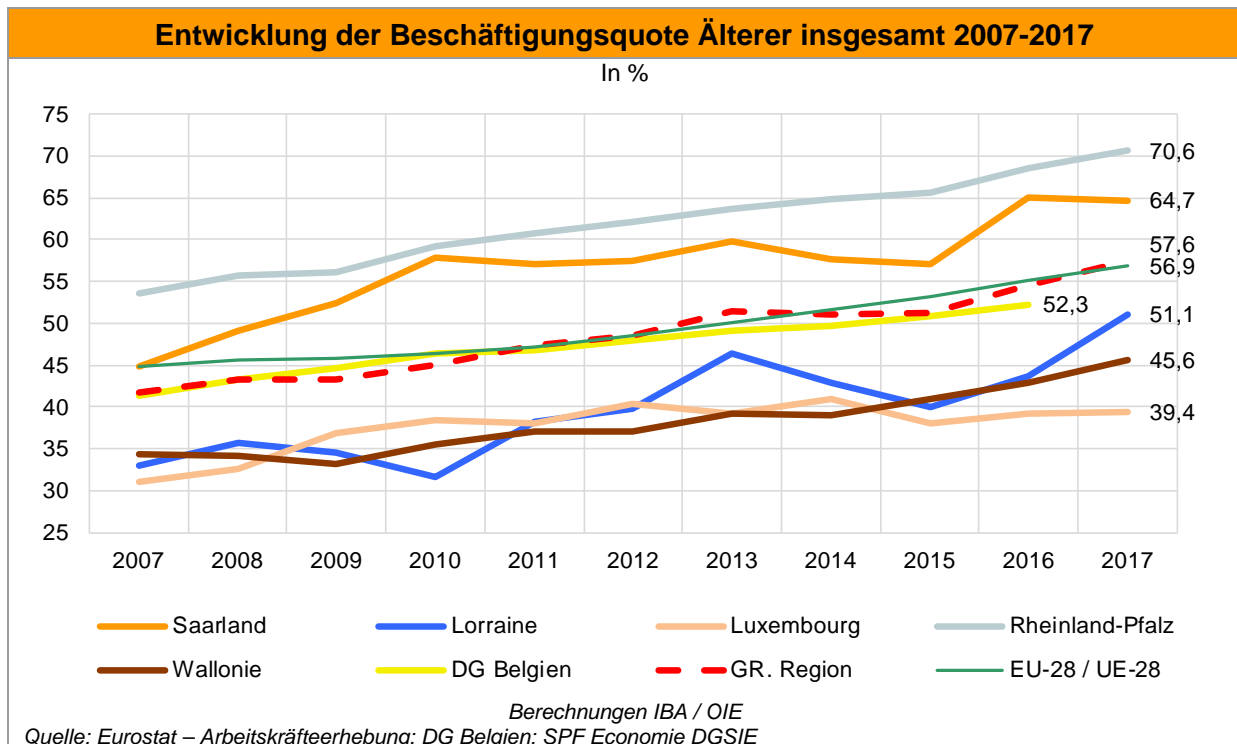
Mit einer Beschäftigungsquote für ältere Erwerbstätige von 57,6% lag die Großregion 2017 unter dem Mittel der EU-28 (56,9%) und oberhalb des Lissabon-Ziels. Das großregionale Ergebnis wurde insbesondere auch von den hohen Beschäftigungsquoten Älterer in den beiden deutschen Bundesländern getragen. In Deutschland wurde trotz einer fehlenden Europa-2020-Vorgabe für die Beschäftigungsquote Älterer eine nationale Zielsetzung festgelegt: im Jahr 2020 sollen 60% der Erwerbspersonen in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren einer Beschäftigung nachgehen. Rheinland-Pfalz (70,6%) sowie das Saarland (64,7 %) haben dieses Ziel bereits erreicht. Auch Belgien setzte sich ein nationales Ziel einer Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte von 50%. Die Wallonie blieb 2017 allerdings noch 4,4 Prozentpunkte hinter dieser Benchmark zurück. Lothringen (51,1%) liegt ebenfalls noch unterhalb des großregionalen Durchschnittswertes, mit 39,4% ist Luxemburg allerdings das Schlusslicht im interregionalen Vergleich.

Enormer Anstieg der Beschäftigungsquote Älterer zwischen 2007 und 2017

Dass die großregionale Beschäftigungsquote insgesamt seit 2007 gestiegen ist, ist neben den Zuwächsen der Erwerbstätigkeit von Frauen auf die zunehmende Beschäftigung Älterer zurückzuführen. Im Zeitraum 2007 bis 2017 hat sich die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre in der Großregion um 15,9 Prozentpunkte gesteigert – eine Entwicklung, die zudem stärker ausfällt als auf europäischer Ebene (EU-28: +12,1 Pp). Auch war die Personengruppe der älteren Arbeitskräfte am wenigsten durch den Abschwung auf dem Arbeitsmarkt in der Krise betroffen; so konnte die Beschäftigungsquote Älterer sowohl 2008 als auch 2009 noch leicht zulegen. Die Zuwächse seit 2007 fielen besonders hoch aus in Lothringen (+18,1 Pp) und in den deutschen Regionen (+19,8 Pp für das Saarland und +17 Pp für Rheinland-Pfalz). Die Entwicklung in Luxemburg (+8,2 Pp) und in der Wallonie (+11,2 Pp) verlief

⁹ Vgl. Europäischer Rat: Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010, Brüssel 2010, S. 7

weniger dynamisch. Die positiven Ergebnisse der deutschen Bundesländer dürfen allerdings nicht überinterpretiert werden, da in Deutschland die Zunahme der Beschäftigung Älterer zum Teil auch auf Entwicklungen in der Altersstruktur der Bevölkerung zurückzuführen ist – der demografische Wandel in Deutschland bringt relativ wenige nachrückende Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt, so dass die Älteren in Beschäftigung gehalten werden müssen. Aufgrund der sehr uneinheitlichen regionalen Entwicklungen hat sich die Spannweite zwischen der niedrigsten und der höchsten Beschäftigungsquote im Zeitraum 2007 bis 2017 auf über 31 Prozentpunkte fast verdoppelt.



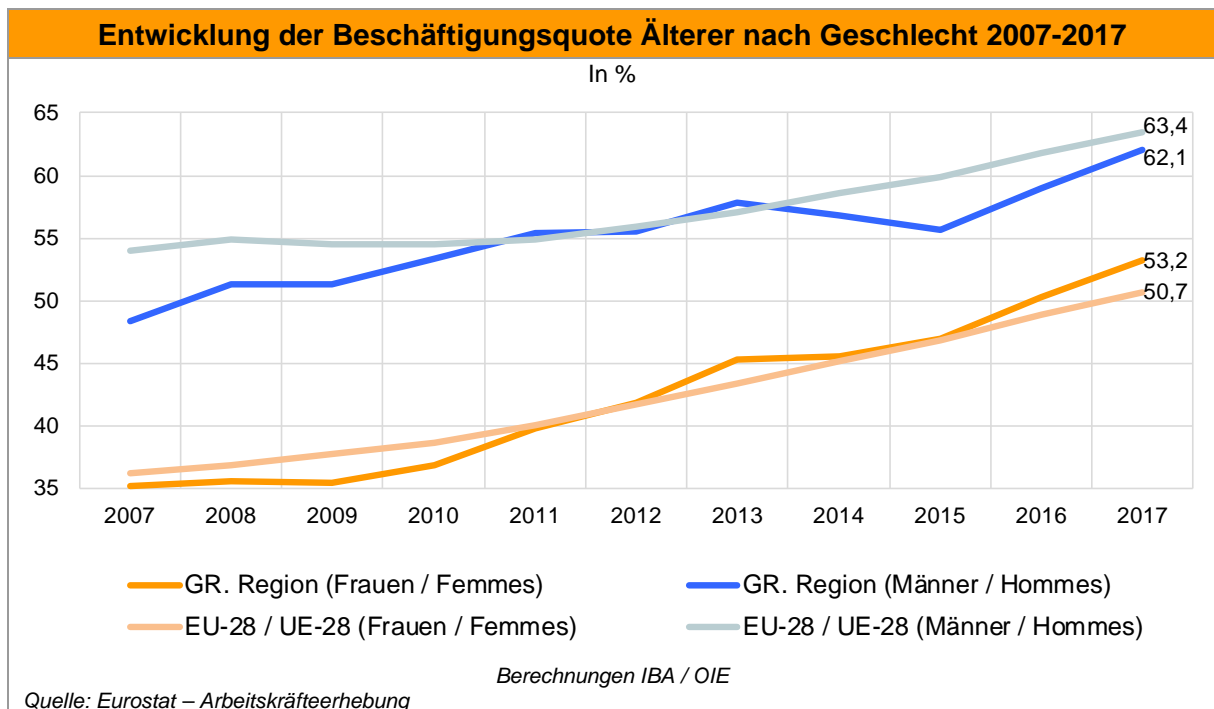
Ältere Männer arbeiten häufiger als ältere Frauen...

Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten für ältere Erwerbstätige bestehen nicht nur zwischen den Regionen, sondern auch zwischen den Geschlechtern: Ältere Männer arbeiteten in der Großregion häufiger als Frauen. Die Differenz lag 2017 bei 8,9 Prozentpunkten und damit unterhalb des EU-Niveaus (12,7 Pp). Innerhalb der Großregion weist das Saarland (14,3 Pp) vor Rheinland-Pfalz, dessen Beschäftigungsquoten am höchsten sind, die größte Differenz aus (11,9 Pp). Es folgen Luxemburg (11,4 Pp) und die Wallonie (10,4 Pp). In Lothringen ist die Annäherung zwischen der Beschäftigungsquote älterer Frauen und Männer deutlich am stärksten ausgeprägt (Differenz von 3,2 Pp).

...trotz eines stärkeren Anstiegs der weiblichen Beschäftigungsquote von Älteren

Im Jahr 2007 lag die geschlechtsspezifische Differenz in der Großregion noch bei 13,1 Prozentpunkten. Die Beschäftigungsquoten älterer Frauen und Männer haben sich im Zeitraum 2007-2017 also deutlich angenähert (um 4,3 Prozentpunkte). Zurückzuführen ist dies auf die stärkere Zunahme der Beschäftigung älterer Frauen in der Großregion (Frauen: +18 Pp, Männer: +13,8 Pp). Auf europäischer Ebene hat sich der Geschlechterunterschied noch deutlicher reduziert (-5,1 Prozentpunkte). Die Beschäftigungsquoten sowohl der älteren Frauen (+14,6

Pp) als auch der älteren Männer (+9,4 Pp) sind nicht so stark angestiegen wie auf großregionaler Ebene.

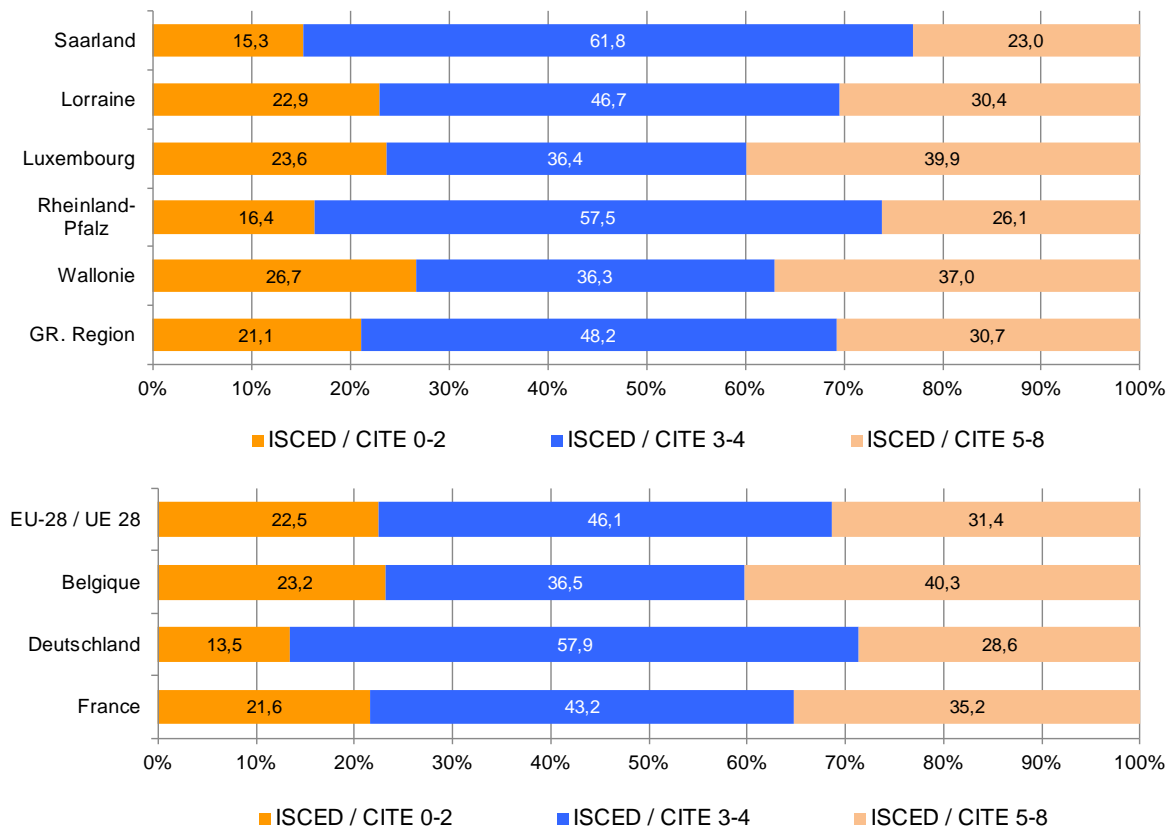


Unterschiedliches Bildungsniveau der Beschäftigten in der Großregion

In der Großregion verfügten im Jahr 2017 beinahe 79% der Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II (ab ISCED 3), was auf internationaler Ebene als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft angesehen wird. In dieser Abgrenzung liegt der Bildungsgrad der Bevölkerung im Kooperationsraum über dem europäischen Durchschnitt von 77,5%, wobei besonders die deutschen Teilregionen zu diesem Ergebnis beigetragen haben. Parallel war der Anteil der Beschäftigten, der nur die Vollzeit-Schulpflicht erfüllt hat und keinen beruflichen Abschluss aufweisen kann (max. ISCED 2), in der Großregion geringer als in der EU. Im interregionalen Vergleich fallen dabei die Wallonie, Luxemburg und Lothringen mit überdurchschnittlichen und die beiden deutschen Bundesländer mit unterdurchschnittlichen Anteilen formal Geringqualifizierter auf. Der Blick auf die jeweils nationalen Werte zeigt, dass in der Verteilung der verschiedenen ISCED-Stufen nicht zuletzt auch Unterschiede der einzelnen Bildungssysteme zum Ausdruck kommen. In den deutschen Regionen besitzt ein großer Teil der Beschäftigten ein ISCED-Ausbildungsniveau von ISCED-Niveau 3-4 (61,8% im Saarland, 57,5% in Rheinland-Pfalz), was mit der vorherrschenden Stellung der Berufsschulen in Deutschland zu erklären ist: Das ISCED-Ausbildungsniveau 0-2 ist deshalb weniger stark als in den anderen Regionen vertreten.

**Beschäftigung (am Wohnort) im Alter von 25 bis 64 Jahren
nach höchstem erreichten Bildungsgrad 2017**

Verteilung nach Ausbildungsniveau (ISCED) in %



Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

1.3 Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)

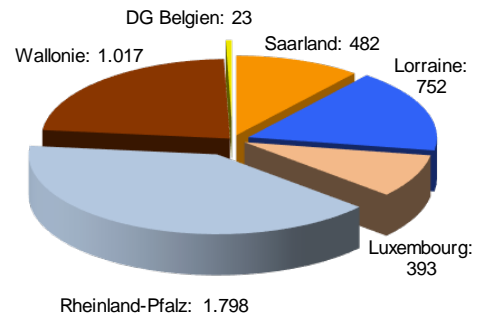
In der Großregion lag im Jahr 2016 – dem letzten für alle Teilgebiete gemeinsam verfügbaren Datenstand – die Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsort bei knapp über 4,4 Millionen Menschen; das sind 2,3% aller Erwerbstätigen der EU-28. Innerhalb des Kooperationsraums wies Rheinland-Pfalz als bevölkerungsreichstes Teilgebiet der Großregion mit einem Anteil von 40,5% aller Arbeitnehmer auch das größte Beschäftigungsgewicht auf, gefolgt von der Wallonie (22,9%), Lothringen (16,9%), dem Saarland (10,9%) und Luxemburg (8,8%).

Anstieg der Arbeitnehmer in der Großregion seit 2000

Zwischen 2000 und 2016 entwickelte sich das Beschäftigungswachstum in der Großregion bei den Arbeitnehmern (+10,4%) ähnlich wie auf der Ebene der EU-28 (+10,9%). Die Entwicklung verlief dabei nicht einheitlich, sondern spiegelt die jeweiligen Konjunkturzyklen wider: Nachdem zu Beginn des Betrachtungszeitraums infolge des konjunkturellen Aufschwungs um die Jahrtausendwende noch recht hohe Zuwächse erzielt wurden, kam es mit der einsetzenden wirtschaftlichen Eintrübung im Jahr 2001 zu einer merklichen Abschwächung und im Jahr 2003 per Saldo sogar zu Arbeitsplatzverlusten. Seit 2004, das auch weltweit eine Phase der Konjunkturerholung einleitete, hat sich die Beschäftigungslage der Arbeitnehmer in der Großregion stabilisiert und es wurden wieder Zuwächse verzeichnet. Die gute Konjunktur wirkte sich insbesondere 2007 und 2008 positiv auf die Beschäftigungssituation aus und führte zu deutlichen Arbeitsplatzgewinnen. Im Jahr 2009 schlug die weltweite Rezession auch auf die großregionale Beschäftigungssituation durch. Mit einem Minus von 0,4% bei den Arbeitnehmern zwischen 2008 und 2009 (-14.650 Personen) fielen die Beschäftigungsverluste jedoch deutlich geringer aus, als zunächst allgemein erwartet wurde. Auf europäischer Ebene stellte sich die Situation etwas anders dar: Im Durchschnitt der EU-28 sank die Zahl der Arbeitnehmer um 1,9%. Auch im Jahr 2010 verlief die Beschäftigungsentwicklung in der EU noch negativ. Im Kooperationsraum zeigte der Trend dagegen wieder nach oben und es konnte ein Zuwachs von 0,5% erzielt werden. Ein Jahr nach dem Höhepunkt der Krise waren somit rein rechnerisch die Verluste wettgemacht und das Niveau von 2008 sogar wieder überschritten. Diese positive Entwicklung setzt sich auch im Jahr 2011 fort (+1,1%), schwächte sich 2012 aber wieder deutlich ab: zwar war der Beschäftigungssaldo 2012 im Jahresdurchschnitt noch im positiven Bereich (+0,4%); der Anstieg gegenüber dem Vorjahr hat sich aber merklich verlangsamt.

Anteil der Regionen an der gesamten Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2016

Diagramm: Anteile in %
Angabe: Zahl der Arbeitnehmer (in 1.000)



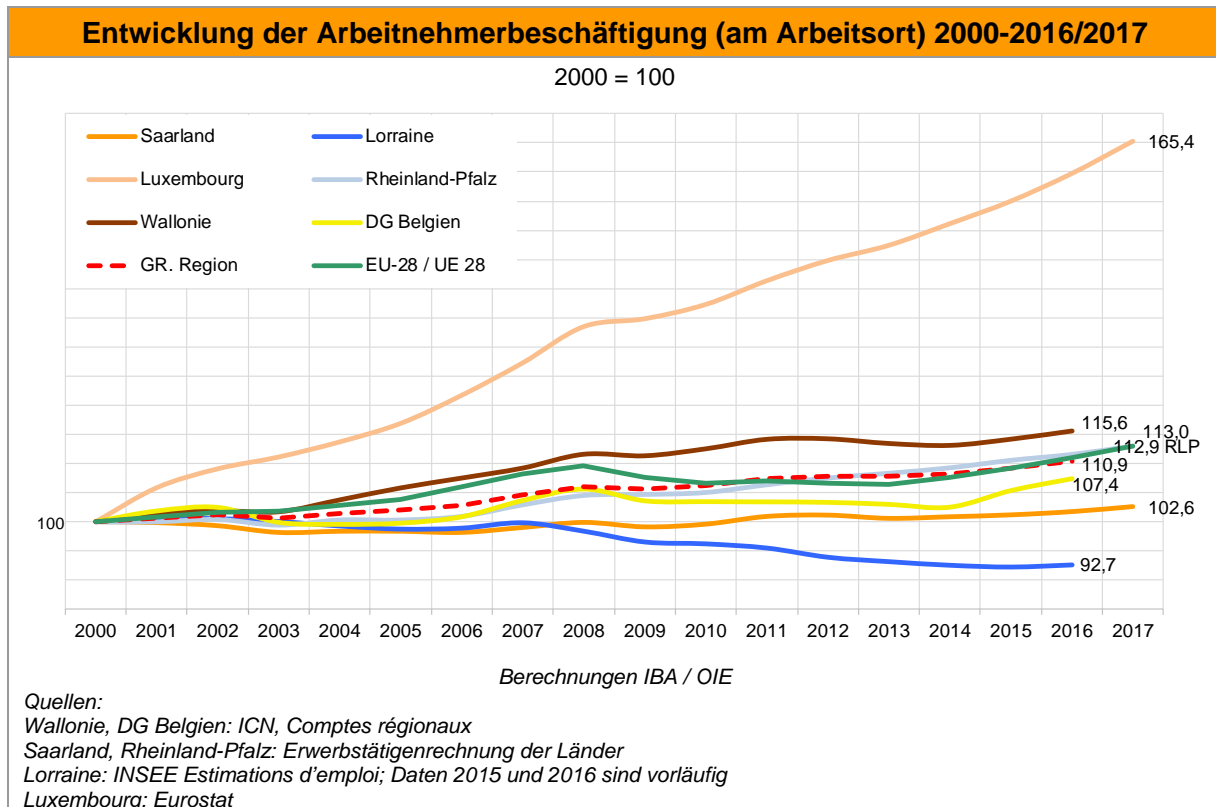
Berechnungen IBA / OIE

Quellen:

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux
Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine: INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2015 und 2016 sind vorläufig)

Luxembourg: Eurostat



Wachstum in Luxemburg nach langer Phase mit hoher Dynamik merklich gebremst

Innerhalb der Großregion verzeichnete im Zeitraum von 2000 bis 2017 insbesondere das wirtschaftsstarke Luxemburg, mit einem Plus von 65,4% bei den Arbeitnehmern, Beschäftigungsgewinne, die im interregionalen Vergleich beispiellos sind und auch weit über den durchschnittlichen Zuwächsen auf europäischer Ebene lagen. Ebenso konnte sich das Großherzogtum während der Rezession mit Abstand am besten behaupten: Als einzige Region des Kooperationsraums verbuchte Luxemburg im Krisenjahr 2009 sogar noch nennenswerte Arbeitsplatzzuwächse (+1%). Auch in den Folgejahren stieg das Beschäftigungswachstum weiter an. 2012 entwickelte sich die Arbeitnehmerbeschäftigung wieder etwas weniger dynamisch (+2,5%) als 2011 (+3,0%), was mit einer erneut schwächeren Konjunktur in Luxemburg begründet werden kann. Obwohl die Wirtschaftsentwicklung im Großherzogtum 2013 wieder anzog, nahm die Arbeitnehmerschaft weiter weniger stark zu als im Vorjahr (+1,8%). Die Entwicklungsdynamik verläuft in Luxemburg – insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 – also leicht gebremst. Seit 2013 zeigt sich die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in Luxemburg wieder sehr positiv und ist zwischen 2016 und 2017 um 3,5% gestiegen. Dieser Wert liegt über dem Durchschnittswachstum von 3%, das im Zeitraum 2000-2017 festzustellen war.

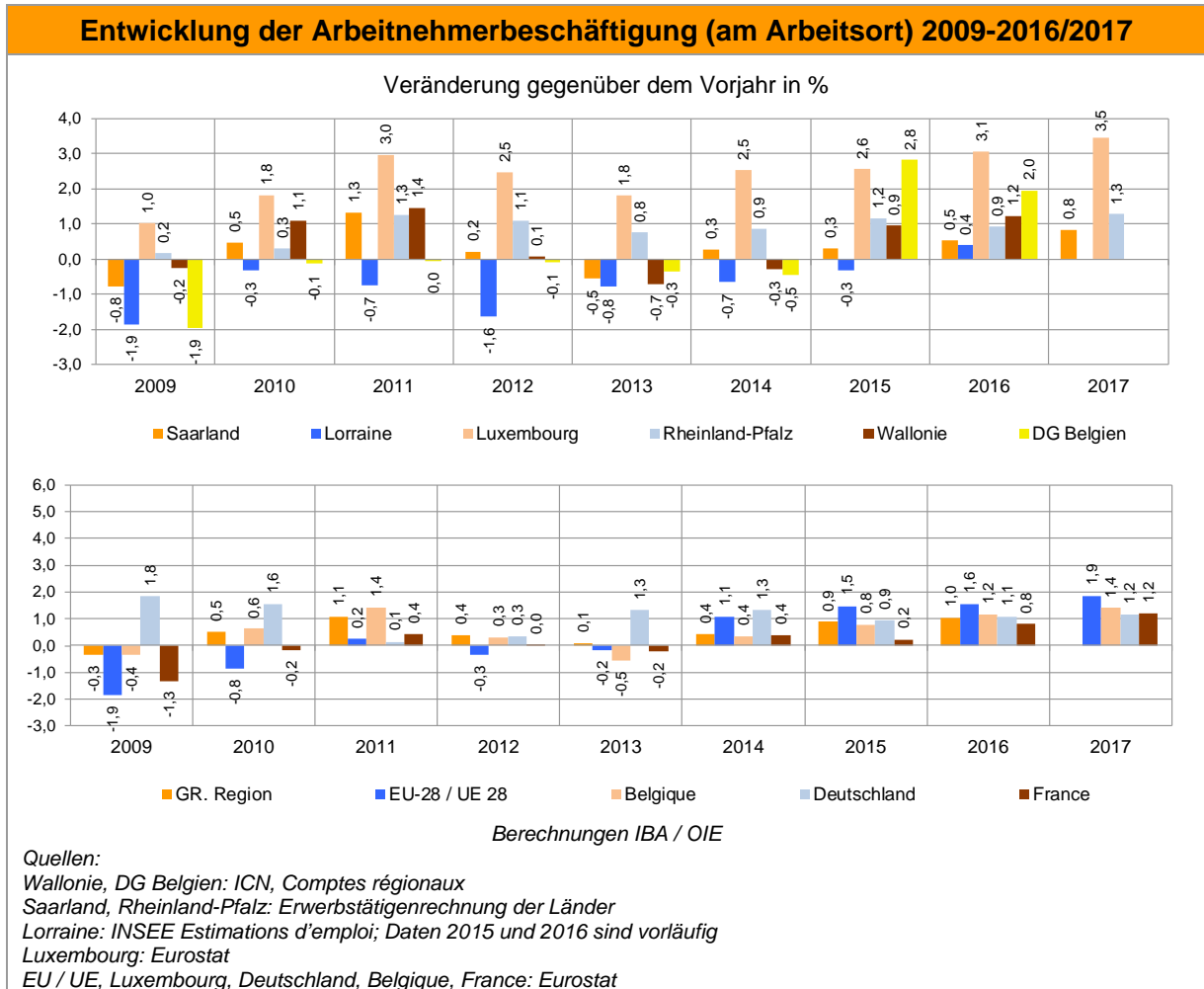
Zweistelliger Beschäftigungszuwachs auch in der Wallonie

Eine im interregionalen und europäischen Vergleich überdurchschnittliche Wachstumsrate bei der Arbeitnehmerbeschäftigung weist neben **Luxemburg** auch die Wallonie auf: Im Jahr 2016 waren in der belgischen Region 15,6% mehr Arbeitnehmer beschäftigt als noch im Jahr 2000. Die **Wallonie** hat damit nicht nur besser abgeschnitten als die meisten anderen Regionen des Kooperationsraums, sondern lag auch über der Entwicklung in Belgien insgesamt (+12,4%). Deutlich darunter blieb dagegen die **Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien**, die zwischen 2000 und 2016 nur ein Plus von 7,4% bei den abhängigen Beschäftigten erzielen konnte. In

der DG Belgien führten sowohl der konjunkturelle Abschwung im Jahr 2003 als auch die Wirtschaftskrise 2009 zu höheren Beschäftigungsverlusten als in der Wallonie, die sich hier deutlich besser behaupten konnte. Ohne Arbeitsplatzeinbußen kam ebenso **Rheinland-Pfalz** durch die Rezession 2009: Mit einem leichten Plus von 0,2% bei den Arbeitnehmern blieb der Beschäftigungsstand in dem deutschen Bundesland weitgehend stabil. In den Jahren 2010 und 2011 zeigte die Entwicklung dann wieder deutlich nach oben und stieg jedes Jahr seit 2012 um rund 1%. In der Gesamtbetrachtung 2000 bis 2017 stieg die Zahl der Arbeitnehmer um 12,9%. Damit lag Rheinland-Pfalz über dem großregionalen Durchschnitt bis 2016. Auf einem deutlich niedrigeren Niveau verlief dagegen der Beschäftigungsanstieg im **Saarland**. Nach den kräftigen Arbeitsplatzgewinnen zur Jahrtausendwende folgte eine eher schwache Dekade, in denen Zuwächse immer wieder von Rückgängen abgelöst wurden. In der Gesamtbilanz 2000-2017 konnte die deutsche Region noch mit einem Plus abschließen (+2,6%). Insbesondere die in 2010 und 2011 wieder anziehende Konjunktur wirkte sich auch auf die Arbeitnehmerbeschäftigung positiv aus, so dass rein rechnerisch die krisenbedingten Verluste aus 2009 bereits wieder ausgeglichen werden konnten. Nach einem weiteren Rückgang der Beschäftigung im Jahr 2013 (-0,5%), konnten seit 2014 in der Region wieder leichte Anstiege verzeichnet werden.

Beschäftigungsverluste in Lothringen

Gegen den großregionalen wie auch nationalen Trend bewegte sich die Entwicklung in Lothringen, wo bei den Arbeitnehmern deutliche Verluste zwischen 2000 und 2016 zu verzeichnen waren (-7,3%). Dieser Rückgang ist nicht nur krisenbedingt, sondern machte sich schon zuvor bemerkbar: Ähnlich wie in allen anderen Regionen der Großregion schwächte sich nach der Jahrtausendwende das Beschäftigungswachstum im Zuge der allgemeinen Konjunkturertrübung ab und fiel nach 2003 ins Minus. In der Folgezeit hatte Lothringen jedoch deutlich größere Schwierigkeiten, wieder Fuß zu fassen – in wirtschaftlicher wie beschäftigungspolitischer Hinsicht. Durch die weltweite Rezession wurden diese (wohl auch strukturell bedingten) Probleme zusätzlich verschärft. Im Krisenjahr 2009 verzeichneten Lothringen und die DG Belgien bei den Arbeitnehmern die höchsten Rückgänge aller Teilgebiete des Kooperationsraums (jeweils um -1,9%). Anders als in den anderen Teilgebieten des Kooperationsraums verlief die Entwicklung der Arbeitnehmerzahl auch in den Folgejahren weiter negativ. Im Jahr 2012 brach die Zahl sogar wieder um 1,6% ein, so dass bis dahin per Saldo weder das Vorkrisenniveau noch der Beschäftigungsstand zur Jahrtausendwende wieder erreicht werden konnte. Schließlich konnte nun von 2015 auf 2016 wieder ein leichter Anstieg von 0,4 Prozent verzeichnet werden.

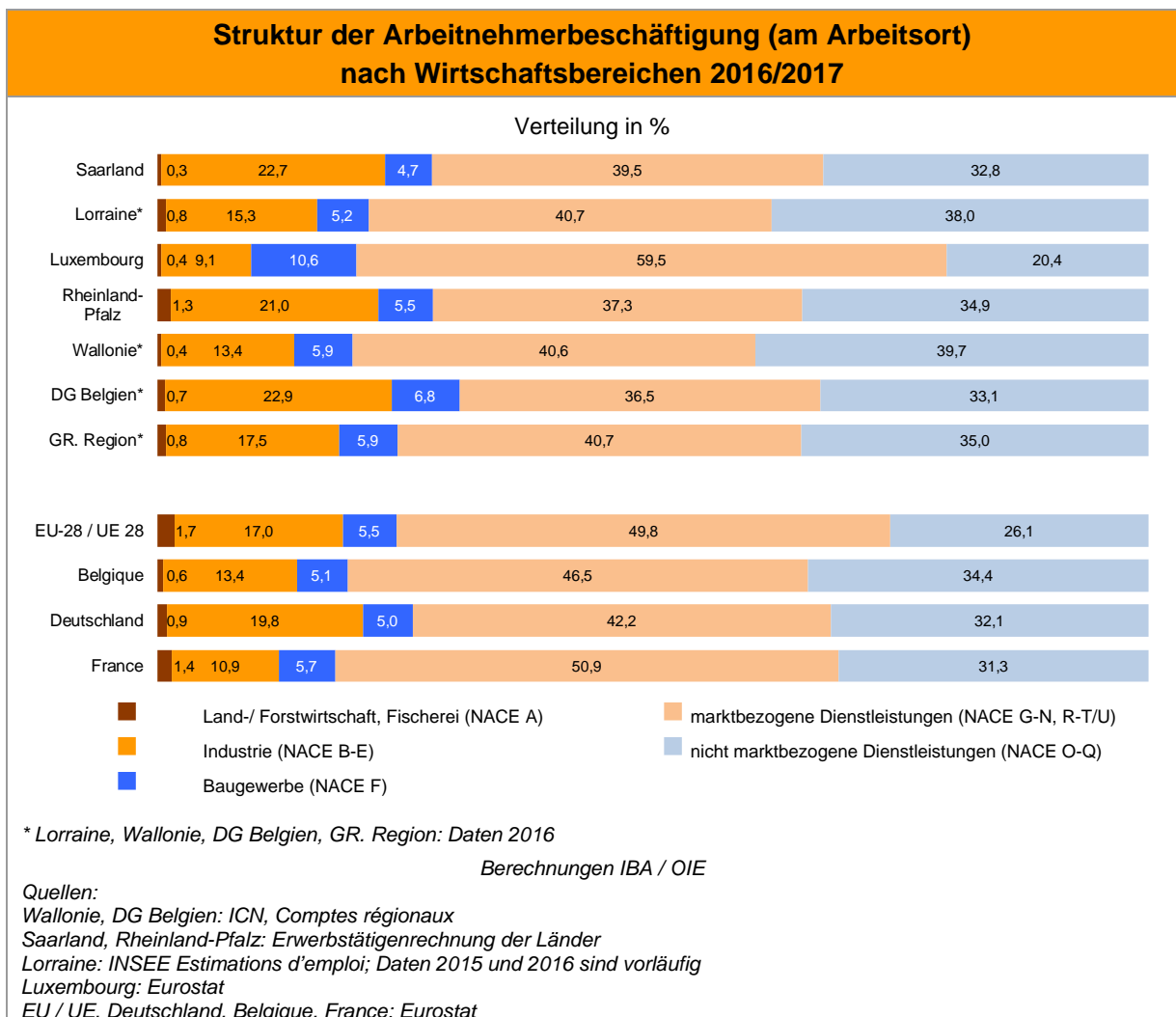


Drei Viertel aller Arbeitnehmer der Großregion im Dienstleistungssektor beschäftigt

Die Betrachtung der Verteilung der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass sich die Anteile der Arbeitnehmer weiter in Richtung der Dienstleistungsbranche verschoben haben. Im Jahr 2016 waren drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im tertiären Sektor tätig, während auf den sekundären Sektor nur noch knapp ein Viertel (24,2%) entfielen. Der primäre Sektor stellte rund 0,8% aller abhängig Beschäftigten. Damit bewegte sich die Großregion weitgehend im europäischen Durchschnitt (tertiärer Sektor: 75,9%; sekundärer Sektor: 22,4%, primärer Sektor: 1,7%). Auf europäischer Ebene sind innerhalb des tertiären Sektors die marktbezogenen Dienstleistungen bedeutsamer als in der Großregion (EU-28: 49,8%; Großregion: 40,7%). Innerhalb des Kooperationsraums erreichten die Dienstleistungen in der Wallonie und in Luxemburg mit Anteilen von rund 80% ein überproportional hohes Gewicht für die Beschäftigung – bei einer allerdings unterschiedlichen strukturellen Ausrichtung: Während im Großherzogtum den marktbezogenen Dienstleistungen mit einem Anteil von 59,5% die größte – und im interregionalen wie europäischen Vergleich weit überdurchschnittliche – Bedeutung zukam, galt dies in der belgischen Region für den Bereich „öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“, der mit 39,7% auch einen höheren Beschäftigtenanteil umfasste als in den anderen Regionen.

Stark vertreten ist der tertiäre Sektor auch in Lothringen, wo mehr als drei von vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Dienstleistungstätigkeit ausübten (78,7%). Ähnlich wie in

der Wallonie sind in der französischen Region die nicht marktbezogenen Dienstleistungen (öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit) überdurchschnittlich ausgeprägt. Niedrigere Anteile erzielte demgegenüber der Dienstleistungssektor in Rheinland-Pfalz, dem Saarland sowie in der DG Belgien, wobei die beiden deutschen Teilgebiete des Kooperationsraums die 70%-Schwelle überschritten haben, während die DG Belgien noch knapp darunter blieb. In allen drei Regionen hat stattdessen der sekundäre Sektor, also das Produzierende Gewerbe, ein im großregionalen wie europäischen Vergleich höheres Gewicht. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz kam dabei mit Werten von 22,7 bzw. 21,0% der Industrie eine große Bedeutung zu – bei gleichzeitig unterdurchschnittlichen Anteilen des Baugewerbes. Dieses hat insbesondere in Luxemburg ein hohes Beschäftigungsgewicht (10,6%), während die Industrie (B-E) nur unterdurchschnittlich vertreten ist (9,1%).



Von 2006 bis 2016 Zuwächse in den Dienstleistungssektoren bei gleichzeitigem Arbeitsplatzabbau in der Industrie

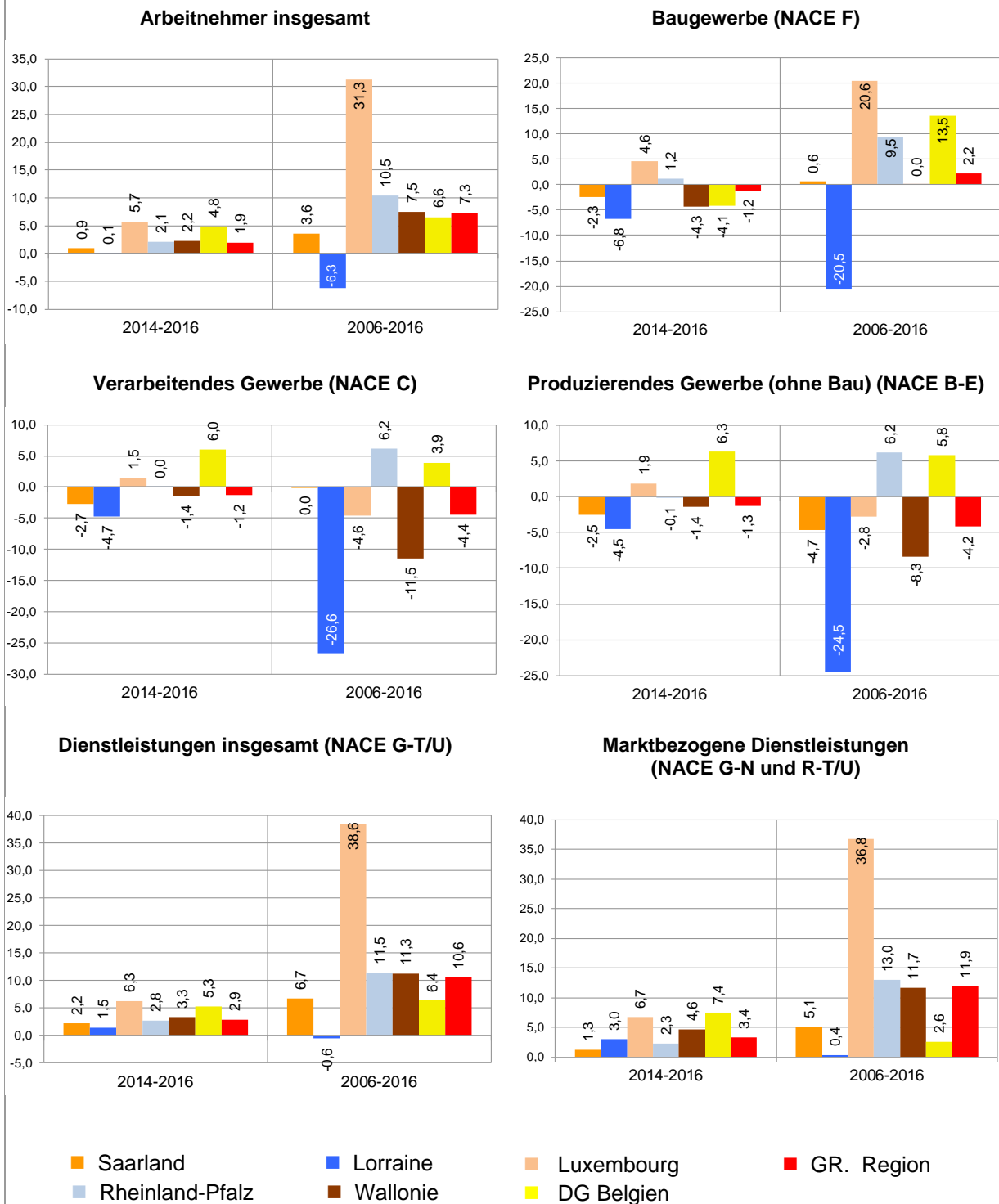
In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass in der Großregion die Beschäftigungsgewinne in der Arbeitnehmerschaft seit 2006 hauptsächlich auf das Konto des Dienstleistungssektors gingen (+10,6%). Auch im Baugewerbe erhöhte sich die Zahl der Arbeitsplätze leicht (+2,2%), während die Industrie Personal abgebaut hat (-4,4%). Die Wirtschaftskrise, die besonders das exportorientierte Verarbeitende Gewerbe stark getroffen

hatte, verstärkte diesen generellen Trend. Zwischen 2014 und 2016 verzeichneten das Verarbeitende Gewerbe, aber auch das Baugewerbe, noch einen Rückgang um jeweils -1,2 Prozent. Die Zahl der Arbeitnehmer im tertiären Sektor insgesamt legte seit 2014 um 2,9% zu. Im Zeitraum 2006 bis 2016 konnte hier durchgängig ein Plus von durchschnittlich 1% jährlich erzielt werden. Die Jahre 2009 und 2012 bis 2014 sind gekennzeichnet von einer positiven Entwicklung unterhalb des Durchschnitts (zwischen 0,3 und 0,8%). In den vergangenen zehn Jahren erzielten Rheinland-Pfalz, die Wallonie und insbesondere Luxemburg im tertiären Sektor einen überdurchschnittlichen Anstieg im Vergleich zu den anderen Regionen des Kooperationsraums, und zwar sowohl in den Dienstleistungsbereichen insgesamt (+11,5%, +11,3% bzw. +38,6%) als auch in den marktorientierten Dienstleistungen (+13,0%, 11,7% bzw. +38,8%). In Luxemburg ist die enorme Steigerung im Wesentlichen auf die dynamische Entwicklung im Bereich der Finanz- und Unternehmensdienstleistungen zurückzuführen. Hingegen entwickelte sich die Arbeitnehmerbeschäftigung im tertiären Sektor in Lothringen leicht negativ (-0,6%). Zwischen 2006 und 2016 ist die Beschäftigung im Baugewerbe vor allem in Lothringen stark zurückgegangen (-20,5%). Das großregionale Wachstum dieses Wirtschaftssektors ist auf Luxemburg, die DG Belgien und Rheinland-Pfalz zurückzuführen, wo die Zuwächse zwischen fast fünfmal und bis zu zehnmal so hoch sind wie im Durchschnitt (Luxemburg: +20,6%; DG Belgien +13,5%; Rheinland-Pfalz: +9,5%). Mit der Ausnahme von Rheinland-Pfalz (+6,2%) und der DG Belgien (+3,9%) mussten alle anderen Teilgebiete der Großregion im industriellen Bereich seit 2006 Beschäftigungsverluste hinnehmen. Am stärksten betroffen ist Lothringen mit einem Verlust von 26,6%.

Trotz der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors bleibt anzumerken, dass der Beitrag der Industrie für Beschäftigung und gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung unverzichtbar bleibt. Die Industrie birgt ein hohes Innovationspotenzial, dessen Nutzung beständig für technologischen Fortschritt sorgt. So stellen gerade die technologieintensiven Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes qualifizierte Arbeitsplätze bereit und dürften auch zukünftig hohe Produktivitätszuwächse erwirtschaften. Zudem kann die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft nicht abgekoppelt, sondern nur in engem Bezug zu der in der Industrie betrachtet werden. Viele Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich hängen direkt mit der Fertigung zusammen. Die Spannweite reicht von Forschung und Entwicklung, Finanzierung, Beratung und Planung über Beschaffung, IT-Services und Logistik bis hin zu Inbetriebnahme und Wartung. Alle diese qualitativ hochwertigen und wissensintensiven Dienstleistungen wären ohne eine leistungsstarke Industrie nicht möglich.

**Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)
nach Wirtschaftsbereichen 2014-2016 / 2006-2016**

Veränderung in %



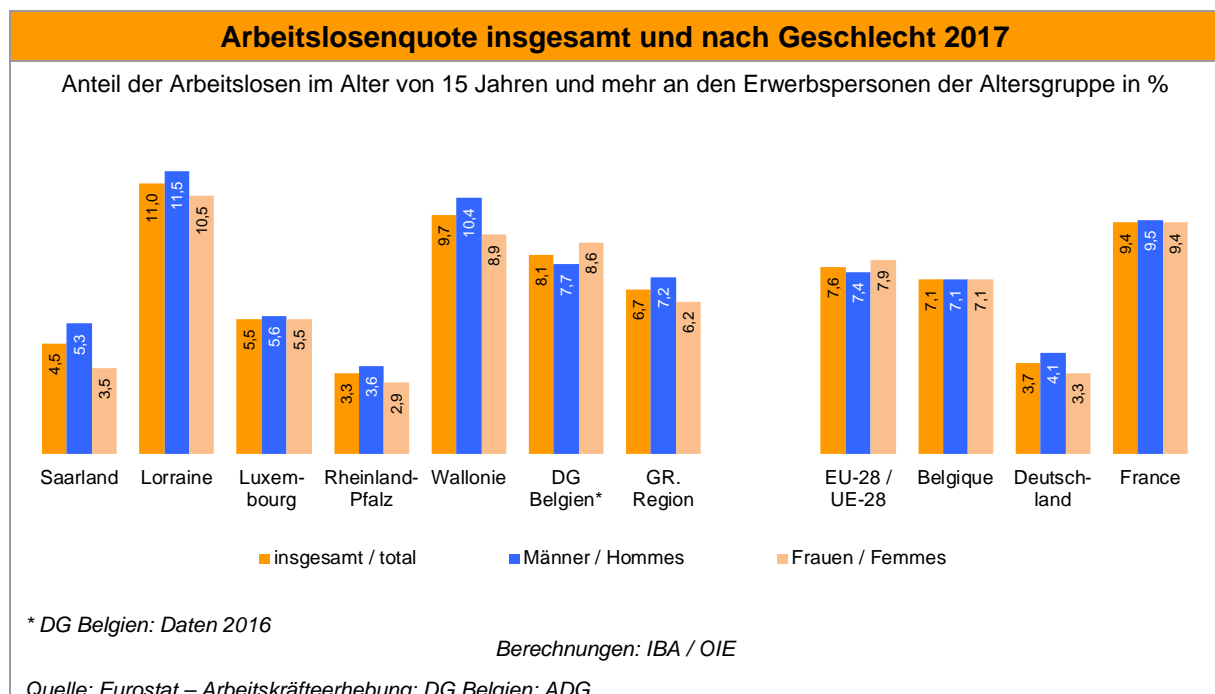
Berechnungen IBA / OIE

Quellen:
 Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux
 Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder
 Lorraine: INSEE Estimations d'emploi; Daten 2015 und 2016 sind vorläufig.
 Luxembourg: Eurostat

2. Arbeitslosigkeit

2.1 Arbeitslosenquote

Die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erfasste und nach dem ILO-Konzept harmonisierte Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2017 in der Großregion 6,7% und lag 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Hinter dem großregionalen Wert verbergen sich aber große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen: Das Saarland (4,5%), Luxemburg (5,5%) und vor allem Rheinland-Pfalz (3,3%) verzeichneten 2017 eine deutlich geringere Arbeitslosenquote als der Durchschnitt der Großregion, während der Arbeitsmarkt in der Wallonie und in Lothringen schlechter dastand (9,7% bzw. 11,0%). Die Arbeitslosenquote der DG Belgien (8,1%) konnte sich 2016 zwar positiv von der Wallonie abheben, bewegte sich aber dennoch oberhalb des großregionalen Mittels.

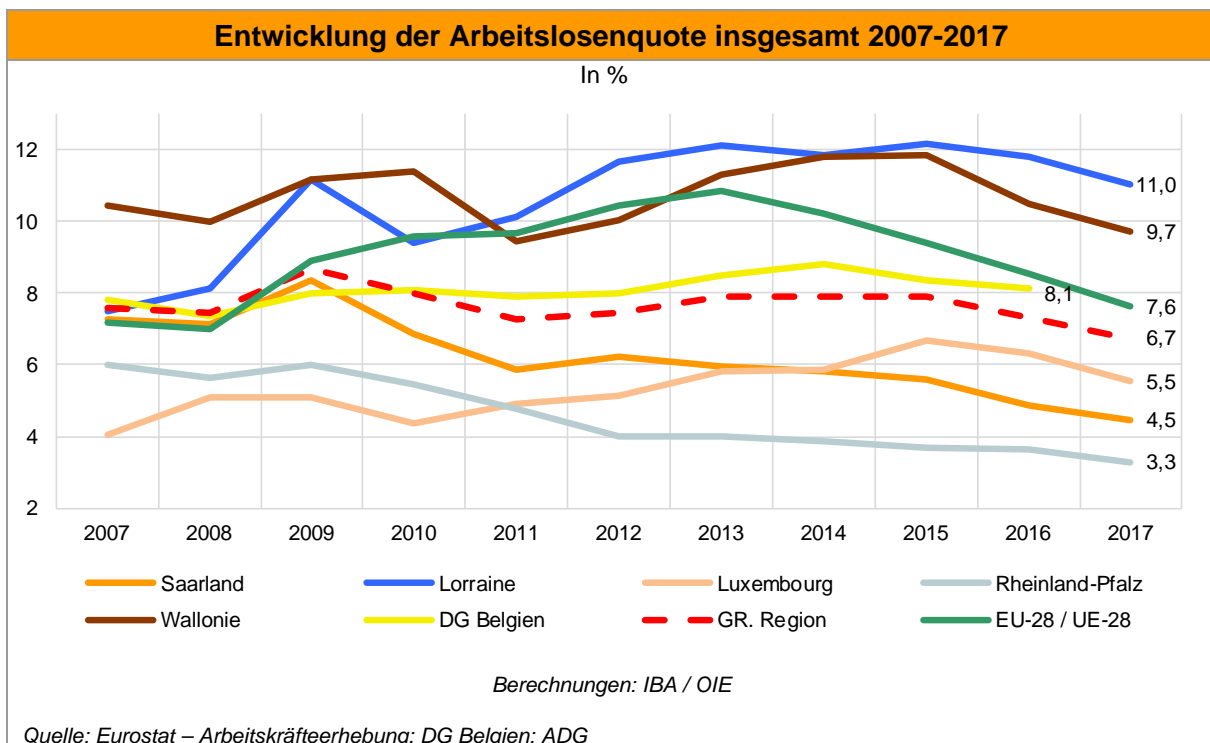


Frauenarbeitslosigkeit in der Großregion niedriger als die der Männer

Im Jahr 2017 lag die Frauenarbeitslosigkeit in der Großregion mit einer Quote von 6,2% einen Prozentpunkt unterhalb derjenigen der Männer (7,2%). Auf EU-Ebene fällt die geschlechtsspezifische Differenz von 0,5 Prozentpunkten hingegen zugunsten der Männer aus. Innerhalb der Großregion sind zum einen, wie schon bei der Gesamtarbeitslosigkeit, deutliche Unterschiede in der Höhe der Arbeitslosenquoten nach Geschlecht auszumachen. Zum anderen fallen auch die geschlechtsspezifischen Gefälle in den Teilgebieten unterschiedlich aus. In Luxemburg ist für das Jahr 2017 kaum ein Unterschied zwischen den männlichen und weiblichen Quoten auszumachen (0,1 Pp). Nur in der DG Belgien lag die Frauenarbeitslosenquote höher als die der Männer (+0,9 Pp), während es sich im Saarland (-1,8 Pp), in Lothringen (-1 Pp) und in der Wallonie (-1,5 Pp) genau umgekehrt verhielt.

Rückgang der großregionalen Arbeitslosigkeit seit 2007

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Zeitraum 2007 bis 2017 zeigt einen Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Großregion um 2,8 Prozentpunkte. In Lothringen (+3,5 Pp), Luxemburg (+1,5 Pp) und auf europäischer Ebene (+0,5 Pp) ist diese Quote allerdings angestiegen. In der Großregion ist seit dem Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 ein Rückgang der Arbeitslosenquote von 2 Prozentpunkten zu beobachten. In der EU dagegen wuchs die Arbeitslosenquote noch bis 2013 krisenbedingt an (+2 Pp von 2009-2013) und ist seither rückläufig. Zwischen 2009 und 2011 erholte sich der großregionale Arbeitsmarkt zunächst (-1,4 Pp), verzeichnete aber bis 2015 wieder leichte Zuwächse bei der Arbeitslosigkeit (2011-2015: +0,6 Pp), so dass die Quote bis 2015 oberhalb des Vorkrisenniveaus lag (+0,4 Pp). 2013 bis 2015 stagnierte die großregionale Arbeitslosenquote bei 7,9% und ist seither rückläufig. In Europa ist sie zwischen 2008 und 2013 kontinuierlich gestiegen. Eine kontinuierliche Verbesserung, mit einem Rückgang bis 2017 von 3,2 Prozentpunkten, ist seit 2013 zu beobachten.



Unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitslosenquoten innerhalb der Großregion

Innerhalb des Kooperationsraums entwickelten sich die Arbeitslosenzahlen seit 2007 unterschiedlich: während es in Lothringen (+3,5 Pp), Luxemburg (+1,5 Pp) und der DG Belgien (+0,3 Pp für 2007-2016) zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote kam, sank sie in den übrigen Teilregionen (Saarland: -2,8 Pp, Rheinland-Pfalz: -2,7 Pp, Wallonie: -0,8 Pp).

Auffällig ist die negative Entwicklung in **Lothringen** seit der Finanz- und Wirtschaftskrise, die sich dort – anders als im großregionalen und europäischen Durchschnitt – bereits mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit zwischen 2007/2008 auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machte. So ist die lothringische Arbeitslosenquote zwischen 2007 und 2009 um 3,7 Prozentpunkte gestiegen. Im Folgejahr 2010 kam es zu einem Rückgang um 1,8 Prozentpunkte, der sich aber nicht stabilisieren konnte – die Arbeitslosenquote in der französischen Region stieg seit 2010 erneut

um 1,6 Prozentpunkte an und lag im Jahr 2017 mit 11% nur knapp unter dem Niveau zum Höhepunkt der Krise in 2009.

Auch in **Luxemburg** setzte der krisenbedingte Anstieg der Arbeitslosenquote bereits 2007-2008 ein (+1,0%). 2009 blieb die Arbeitslosenquote auf dem Niveau von 5,1% und fiel 2010 aufgrund der Konjunkturerholung wieder um 0,7 Pp. Diese Erholung war aber ähnlich wie in Lothringen nicht von langer Dauer: seit 2010 verzeichnet die luxemburgische Arbeitslosenquote einen Zuwachs um 1,1 Prozentpunkte, so dass auch im Großherzogtum die Quote im Jahr 2017 immer noch leicht höher lag als im Krisenjahr 2009 (+0,4 Pp).

In der **DG Belgien** lag die Arbeitslosenquote 2016 mit 8,1% marginal höher als zum Höhepunkt der Krise 2009 (+0,1 Pp). Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die Zunahme zwischen 2011 und 2014 (+0,9 Pp), der ein Rückgang von lediglich 0,2 Prozentpunkten im Zeitraum 2010-2011 gegenübersteht. In der Krise ist die Arbeitslosigkeit in der DG um 0,7 Prozentpunkte angestiegen (2008-2010).

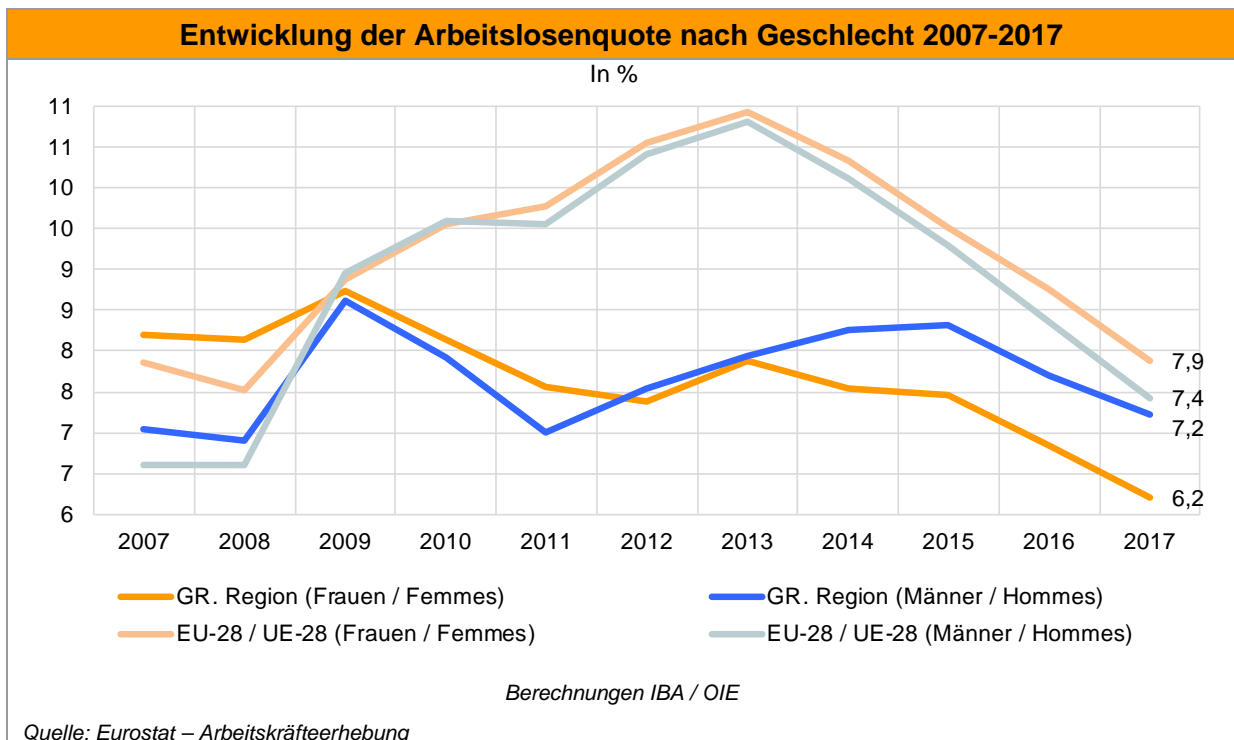
Größere Schwankungen als die DG Belgien erlebte die belgische Region **Wallonie**: Auf den krisenbedingten Anstieg zwischen 2008 und 2010 um 1,4 Prozentpunkte folgte mit -1,9 Prozentpunkten im Jahr 2011 ein relativ starker Rückgang. Im Zeitraum 2011-2015 hat die wallonische Arbeitslosenquote wieder um 2,4 Prozentpunkte zugelegt und befindet sich seit 2016 wieder im Abschwung.

Auch die beiden deutschen Teilgebiete mussten der Finanz- und Wirtschaftskrise zwischen 2008 und 2009 Tribut zollen: Im **Saarland** stieg die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum um 1,3 Prozentpunkte, in **Rheinland-Pfalz** um 0,4 Prozentpunkte. An der Saar setzte anschließend ein Rückgang der Quote (bis auf einen leichten Anstieg im Jahr 2012) ein, der im Jahr 2017 im Vergleich zu 2007 -2,8 Prozentpunkte ausmacht. In Rheinland-Pfalz kam es zu keinem Anstieg in 2012, so dass dort die Arbeitslosenrate im Zeitraum 2009-2012 um 2 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Zwischen 2012 und 2017 ist sie weiterhin um 0,7 Prozentpunkt gesunken. Bezogen auf denselben Zeitraum ist der Rückgang im Saarland stärker ausgefallen (-1,8 Pp.).

Rückgang des geschlechtsspezifischen Gefälles seit 2007

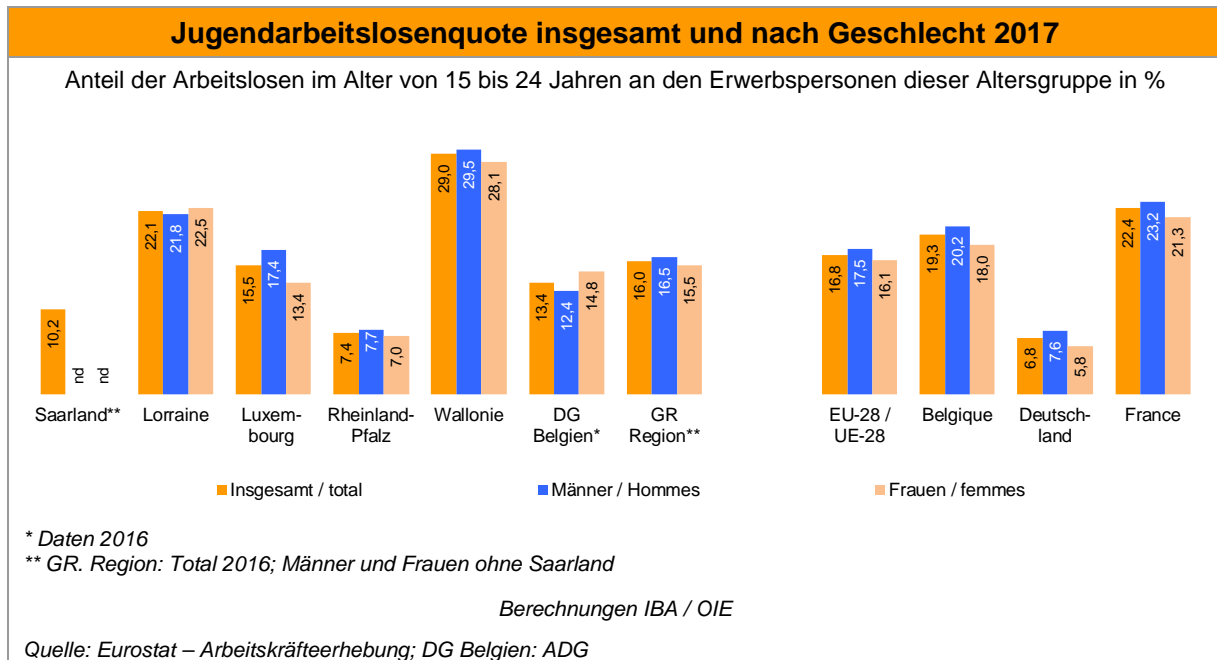
Die geringen Unterschiede in den Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen sind sowohl in der Großregion als auch in der EU erst seit kurzem zu beobachten. In den vorangegangenen Jahren war die weibliche Erwerbsbevölkerung dem Risiko der Arbeitslosigkeit in der Regel stärker ausgesetzt als die männliche. So fiel im Jahr 2007 die Differenz zwischen den Quoten noch deutlich zugunsten der Männer aus (Großregion: -1,1 Prozentpunkte; EU-28: -1,3 Pp). Insbesondere im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich das Bild gewandelt: So stieg die Arbeitslosigkeit der Männer zwischen 2008 und 2009 in der Großregion um 1,7 Prozentpunkte auf 8,6%, während die der Frauen lediglich um 0,6 Prozentpunkte auf 8,7% zulegte. In der EU-28 verliefen diese Trends noch ausgeprägter (Männer: +2,4 Pp auf 9,0%; Frauen: +1,4 Pp auf 8,9%). Die Beschäftigung der Frauen scheint den Wechselfällen der Wirtschaftskonjunktur demnach weniger ausgesetzt zu sein als diejenige der Männer. Im Anschluss an die Krise (2009-2017) zeigten die Arbeitslosenquoten der Frauen und Männer auf europäischer Ebene einen ähnlich erfolgreichen Verlauf wie auf der Ebene der Großregion (Männer: -1,5 Pp

auf 7,4%; Frauen: -1,0 Pp auf 7,9%). Dort ist der Rückgang der Arbeitslosenquote bei den Frauen stärker als bei den Männern gesunken (Männer: -1,4 Pp auf 7,2%; Frauen: -2,5 Pp auf 6,2%).



Jugendarbeitslosenquote mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote

Die Jugendarbeitslosenquoten sind in allen Teilgebieten der Großregion sowie in der EU wesentlich höher als die Gesamtarbeitslosenquoten. Zurückzuführen ist dies insbesondere darauf, dass junge Menschen in Europa von der Finanz- und Wirtschaftskrise und ihren Auswirkungen besonders schwer betroffen sind. Im Jahr 2017 lag die Jugendarbeitslosenquote in der Großregion bei 16,0% und damit weit mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote (Differenz von 9,3 Prozentpunkten). Auf Ebene der EU-28 fiel die Arbeitslosenquote für Jugendliche (16,8%) höher aus, dennoch ist die Differenz zu der Gesamtarbeitslosigkeit fast identisch (9,2 Pp). Im großregionalen Vergleich lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Teilregionen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit Jugendlicher feststellen: 2017 waren in der Wallonie 29 % der Altersgruppe 15-24 Jahre arbeitslos, in Lothringen mehr als jeder fünfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Jugendliche (22,1%). Dagegen verzeichnete Rheinland-Pfalz mit 7,4% das geringste Arbeitslosigkeitsrisiko. Die Lage im benachbarten Saarland ist nicht ganz so gut (10,2% in 2016). Ebenfalls unterhalb des großregionalen Durchschnitts bewegten sich die Quoten für die DG Belgien (13,4%) und Luxemburg (15,5%).



Unterschiedliche Bestimmungsgrößen von Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Großregion

Bei der Untersuchung der Jugendarbeitslosenquoten müssen jedoch die Kriterien für die Bestimmung der Jugendarbeitslosigkeit in der Großregion differenziert betrachtet werden. Bei der Berechnung der Arbeitslosenquote auf Basis internationaler Vereinbarungen wird die Zahl der Arbeitslosen in Bezug gesetzt zur Zahl der Erwerbspersonen der jeweiligen Personengruppe. Gerade bei den Jugendlichen zeigt die Erwerbsbeteiligung in den einzelnen Teilregionen jedoch sehr große Unterschiede, was sich dementsprechend auch statistisch in der Berechnung der Arbeitslosenquote niederschlägt. Zum Beispiel unterscheiden sich die als Bezugsgrundlage herangezogenen Personengruppen der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) zwischen Deutschland und Frankreich, was zum Teil die Differenz in den Quoten erklärt. In Deutschland werden die Jugendlichen, welche sich im dualen Ausbildungssystem¹⁰ befinden, als erwerbstätig betrachtet und zu den Erwerbspersonen gezählt. In Frankreich dagegen werden die Auszubildenden nicht als Erwerbspersonen geführt. Dadurch ist die Erwerbsbeteiligung in Frankreich niedriger und die Arbeitslosenquote entsprechend höher. Um ein realistisches Bild zu erhalten, kann die Arbeitslosenquote mit der Erwerbsquote (siehe IBA-Teilbericht „Situation junger Menschen“) gewichtet werden, so dass die Arbeitslosen mit der Gesamtbevölkerung statt mit der sogenannten Erwerbsbevölkerung verglichen wird.

Relativierung der hohen Arbeitslosenquote Jugendlicher sowie der großregionalen Unterschiede

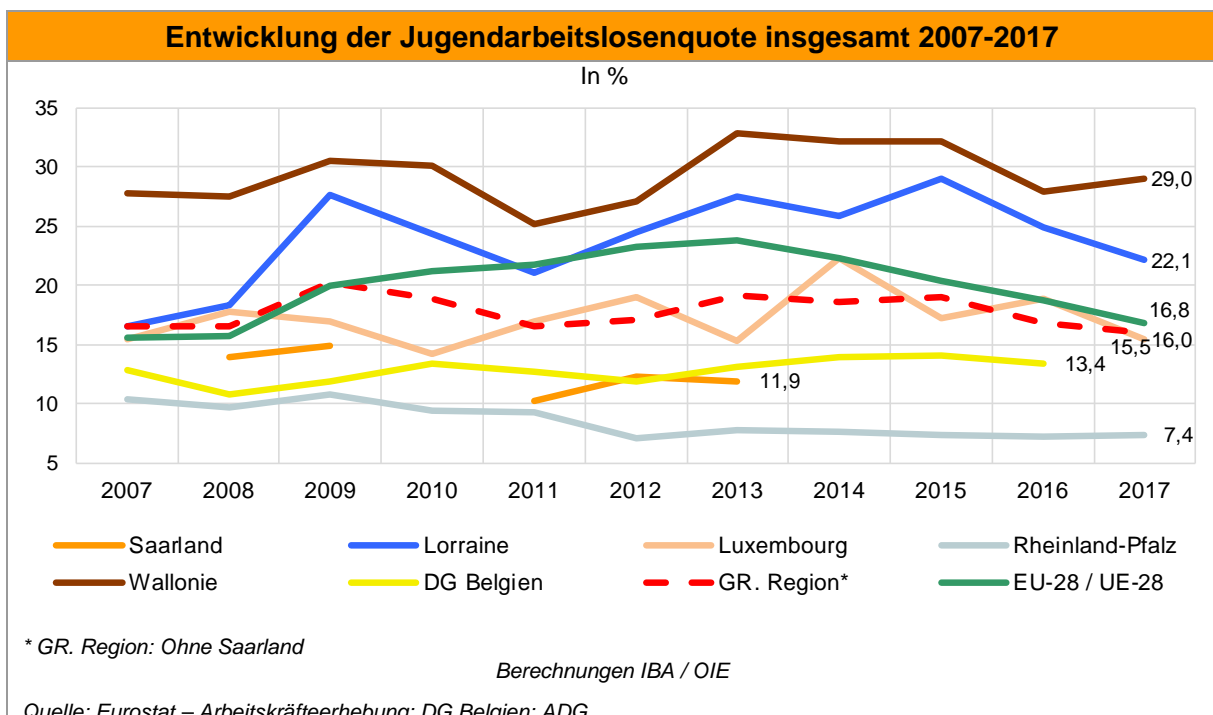
Auf Basis dieser Methode betrug im Jahr 2015 der Jugendarbeitslosenanteil in der Großregion 6,2% und bewegte sich damit auch hier unter dem europäischen Durchschnittswert (EU-28: 6,8%). Für beide Kooperationsräume gilt, dass die Unterschiede zu der Gesamtarbeitslosigkeit wesentlich geringer ausfallen als zuvor (Großregion: 1,4 Pp, EU-28: 1,3 Pp). Innerhalb der

¹⁰ Das duale System bezeichnet die Lehre mit abwechselnder Ausbildung im Betrieb und Unterricht in der Berufsschule.

Großregion verzeichnet immer noch Rheinland-Pfalz mit einem Anteil von 3,8% den geringsten Wert, auch wenn er über der Rate für die Gesamtarbeitslosigkeit liegt – was für alle anderen Teilgebiete der Großregion ebenso gilt. Mit 8,8% und 6,9% waren die Jugendlichen in Lothringen und der Wallonie im interregionalen Vergleich zwar nach wie vor am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen, allerdings sind die enormen Unterschiede sowohl zwischen den Teilräumen als auch zu der Gesamtarbeitslosigkeit deutlich relativiert.

Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit insbesondere in der Wallonie und Lothringen

Innerhalb der Großregion ist die Jugendarbeitslosenquote zwischen 2007 und 2017 in Lothringen am stärksten gestiegen (+5,6 Pp). Im gleichen Zeitraum stieg dort die Gesamtarbeitslosenquote lediglich um 3,5 Prozentpunkte. Die Entwicklung in Luxemburg ist in dem Betrachtungszeitraum recht sprunghaft, schließt 2017 allerdings mit dem fast identischen Wert von 2007 ab (+0,1 Pp). Ähnlich ist das Ergebnis in der DG Belgien, wo die Jugendarbeitslosenquote zwischen 2006 und 2016 lediglich um 0,5 Prozentpunkte zugelegt hat. Die Jugendarbeitslosigkeit in Rheinland-Pfalz (-3,0 Pp) entwickelte sich seit 2007 hingegen besser als im Durchschnitt der Großregion und der EU-28 (-0,5 und +1,2 Pp). In Rheinland-Pfalz ist es gelungen, seit 2007 einen beinahe kontinuierlich verlaufenden Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit zu erreichen, auch die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise konnten relativ gut überstanden werden. Die Eurostat-Daten für das Saarland sind von 2007 bis 2017 lückenhaft, weswegen für diesen Zeitraum keine stichhaltigen Schlüsse gezogen werden können. Daher wurde der Wert für die Großregion ohne saarländische Werte berechnet.

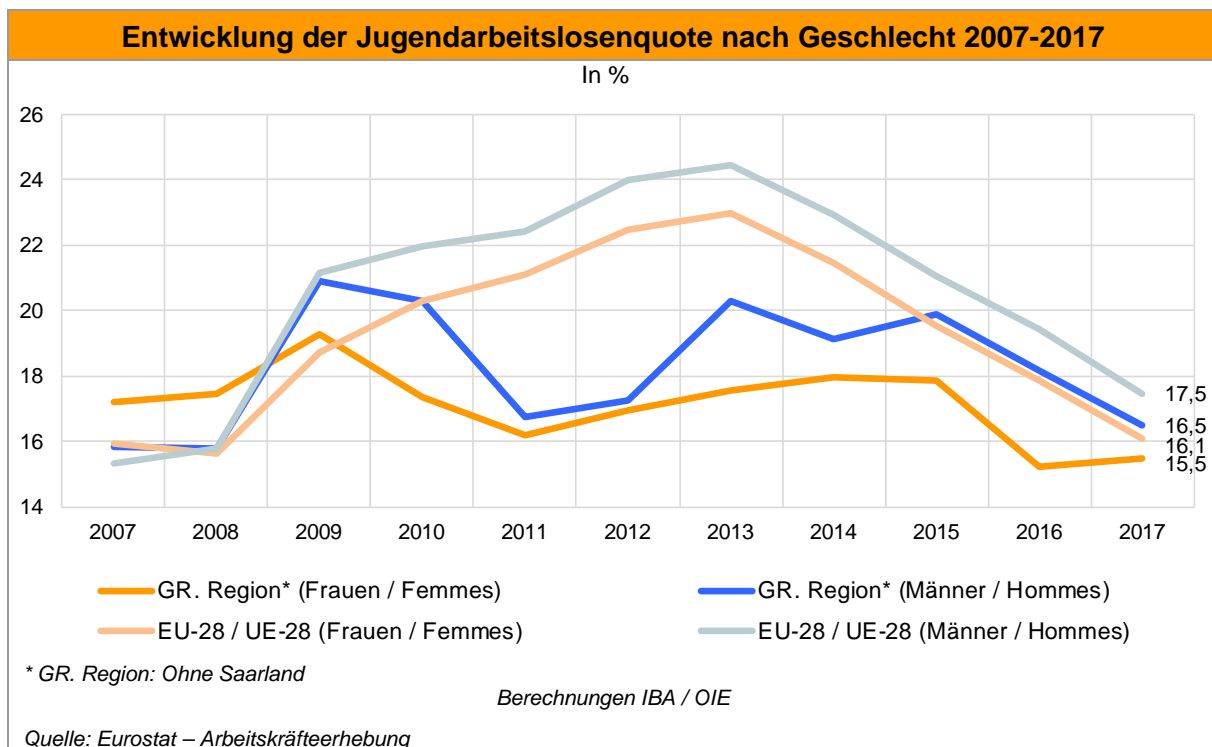


Günstigere Entwicklung bei jungen Frauen als bei jungen Männern

Junge Männer waren im Jahr 2017 stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als junge Frauen – eine Ausnahme bildeten Lothringen und die DG Belgien; für das Saarland wies Eurostat keine geschlechtsspezifischen Daten in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre aus, so dass die großregi-

onalen Werte ohne das Saarland berechnet wurden. Auf europäischer Ebene folgt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern den gleichen Tendenzen: Zunächst gab es einen starken Anstieg bis 2013 (Männer +9,1 Pp, Frauen +7,1 Pp), seither verläuft die Quote allerdings konstant abwärts. Auf großregionaler Ebene (ohne Saarland) entwickelte sich die Arbeitslosenquote der jungen Männer und Frauen weniger parallel. Auch wenn die Arbeitslosenquote bei den jungen Frauen von 2007 bis 2013 zugenommen hat (+4,5 Pp), so liegt sie seit 2009 dauerhaft unter der Quote der jungen Männer. Der Rückgang seit 2007 liegt bei den jungen Frauen bei -1,7 Prozentpunkten, wohingegen die jungen Männer eine leichte Zunahme (+0,6 Pp) zu verzeichnen haben.

Eine ausführliche Darstellung der Jugendarbeitslosigkeit sowie weiterführende Informationen zur Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion finden sich in dem IBA-Teilbericht „Situation junger Menschen“.



Jeder zweite Arbeitslose in der Großregion ist länger als ein Jahr arbeitslos

Die Langzeitarbeitslosenquote ist ein Indikator für strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes. Mit zunehmender Dauer von Arbeitslosigkeit gehen auch eine Vielzahl individueller Probleme einher: So haben von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Personen häufiger gesundheitliche und psychische Probleme, erfahren mit zunehmender Dauer ihrer Erwerbslosigkeit einen Verlust ihrer erworbenen Qualifikationen, beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen und sind durch materielle Verarmung zunehmend auch von sozialer und kultureller Isolation betroffen. Langzeitarbeitslosigkeit führt zu einer dauerhaften Abkopplung vom Erwerbsleben und wirft die Frage auf, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen aufrechterhalten werden kann, um die spätere berufliche Wiedereingliederung zu fördern. Die Betreuung der Langzeitarbeitslosen und die Berufsausbildung – einschließlich Aufrechterhaltung bzw. Ausweitung der Kompetenzen oder Umschulung – spielen eine wesentliche Rolle, damit die betroffenen Personen aus ihrer Isolierung herausfinden und wieder eine Beschäftigung aufnehmen.

Die Langzeitarbeitslosenquote entspricht dem Prozentsatz der Menschen innerhalb der erwerbsfähigen Bevölkerung, die seit mehr als zwölf Monaten arbeitslos sind.
 Der Anteil der Langzeitarbeitslosen entspricht ihrem Prozentsatz an der Gesamtheit der Arbeitslosen.

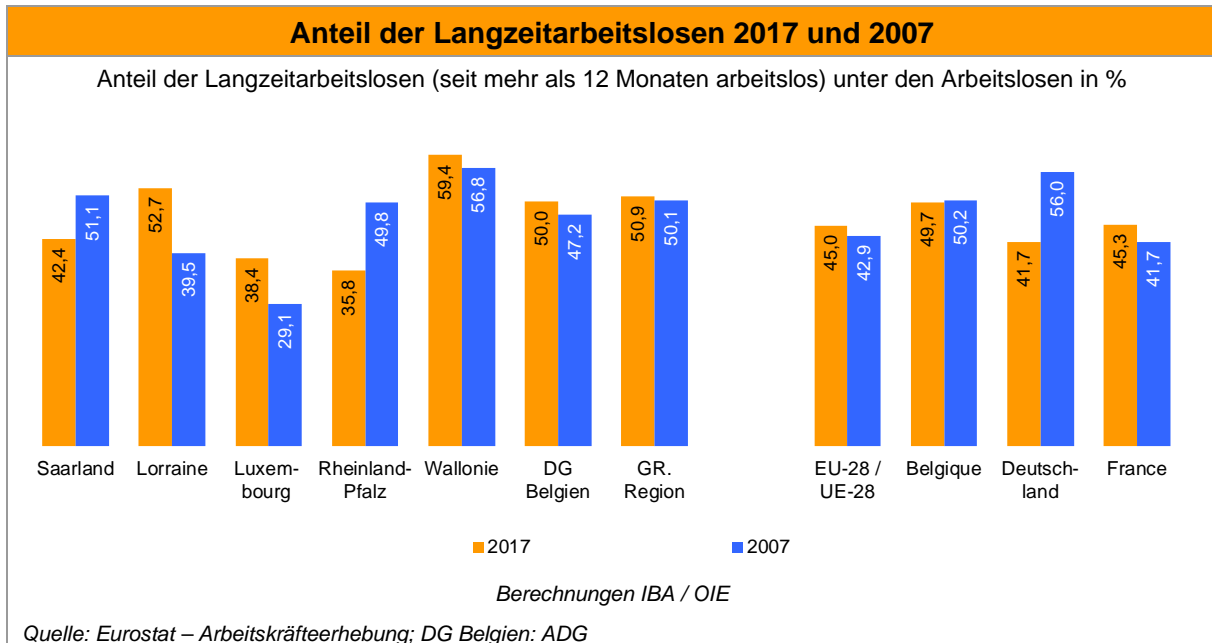
Im Jahre 2017 waren in der Großregion 50,9% der Arbeitslosen seit mehr als einem Jahr ohne Beschäftigung. Ihr Anteil an den Erwerbspersonen betrug 3,4%. Im europäischen Durchschnitt war der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitslosen etwas niedriger (45,0%) und unter den Erwerbspersonen liegt er mit 3,4% auf dem gleichen Niveau wie in der Großregion.



Im Kooperationsraum gab es 2017 proportional die meisten Langzeitarbeitslosen in der Wallonie: mehr als jeder zweite Arbeitslose (59,4%) und 5,8% der Erwerbspersonen waren davon betroffen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen war auch in der DG Belgien recht hoch (50,0%). Es folgen Lothringen und das Saarland mit Anteilen an allen Arbeitslosen von 52,7% bzw. 42,4%. Allerdings unterscheiden sich die beiden Regionen in der Quote an allen Erwerbspersonen: an der Saar waren 2017 lediglich 1,9%, in Lothringen hingegen 5,8% von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die niedrigste Quote weist Rheinland-Pfalz mit 1,2% aus; der Anteil an der Arbeitslosen lag dort bei 35,8%. Luxemburg verzeichnete eine Zunahme der Arbeitslosen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind, auf 38,4%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen liegt mit 2,1% allerdings unter dem Niveau der Großregion.

Leichter Rückgang des Anteils der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen zwischen 2007 und 2017

Zwischen 2007 und 2017 war der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen in der Großregion rückläufig (-0,4 Pp); im Durchschnitt der EU-28 ist die Langzeitarbeitslosenquote in diesem Zeitraum hingegen um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Eine negative Entwicklung mussten innerhalb der Großregion auch Lothringen und Luxemburg hinnehmen (2,8 Pp bzw. 0,9 Pp). In den übrigen Teilgebieten ging die Langzeitarbeitslosenquote in den vergangenen zehn Jahren zurück. In den beiden deutschen Regionen fiel dieser Rückgang mit je 1,8 Prozentpunkten relativ stark aus, in der Wallonie konnte die recht hohe Rate von 5,9% aus dem Jahr 2007 nur wenig reduziert werden (-0,1 Pp).



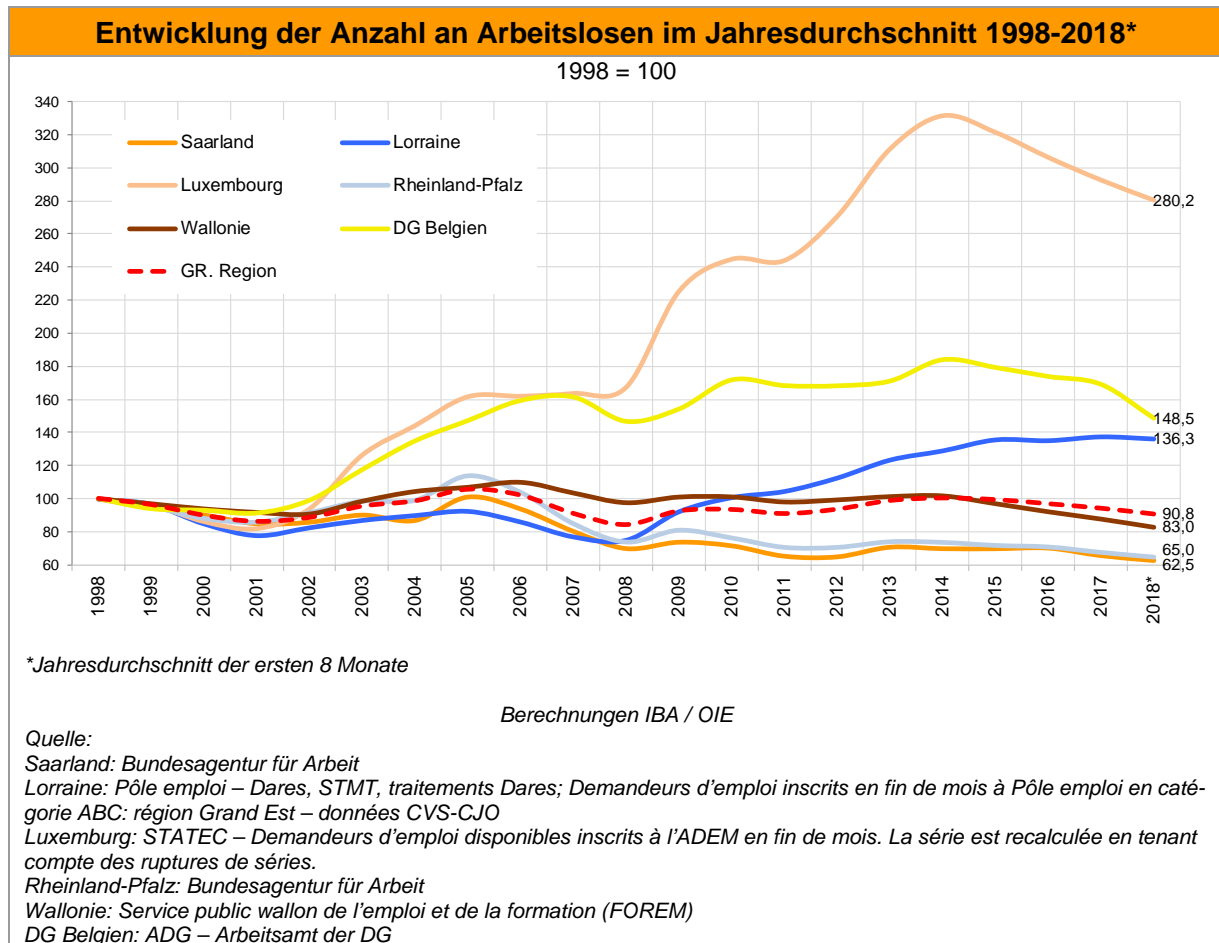
Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitslosen leicht angestiegen

Im Gegensatz zu dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen hat der Anteil dieser Gruppe an den Arbeitslosen im Zeitraum 2007-2017 in der Großregion zugenommen (+0,8 Prozentpunkte). Auf europäischer Ebene ist bei diesem Indikator ein stärkerer Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten (+2,1 Pp). Innerhalb der Großregion wiesen nur die beiden deutschen Teilgebiete Rückgänge bei der Langzeitarbeitslosigkeit auf, während in der Wallonie, der DG Belgien, in Lothringen und Luxemburg 2017 mehr Arbeitslose von dem Phänomen Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren als noch 2007.

2.2 Arbeitslosigkeit nach der Statistik der Arbeitsagenturen

550.000 Arbeitslose im Jahr 2018 – niedrigster Stand seit 2011

Laut den Zahlen der Arbeitsagenturen waren 2018 rund 550.000 Arbeitslose in der Großregion gemeldet (Durchschnitt der ersten acht Monate des Jahres 2018). Um eine fast vergleichbare Zahl zu finden, muss man bis 2011 oder 2007 zurückgehen. Nicht alle Regionen verzeichnen dabei die gleiche Entwicklung. Die Wallonie, Rheinland-Pfalz und das Saarland verzeichnen für das Jahr 2018 die geringste Zahl von Arbeitssuchenden seit über 20 Jahren. Andererseits ist in Luxemburg und noch mehr in Lothringen ein Rückgang der Arbeitssuchenden zu verzeichnen, aber das erst seit kurzem. In Lothringen ist diese Veränderung des Trends in Bezug auf die Arbeitslosigkeit angesichts der Anzahl der betroffenen Menschen allerdings noch sehr relativ zu bewerten und von eher mäßigem Umfang. Die Arbeitslosigkeit geht leicht zurück (nach einer Zunahme um 80% zwischen 2008-2018), da sich die makroökonomische Situation verbessert hat und ein leichter Wirtschaftsaufschwung zu verzeichnen ist. Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen konnten das Wachstum der Erwerbsbevölkerung aufgefangen und die Arbeitslosigkeit leicht reduziert werden. Auch wenn es sich um einen wirklichen Rückgang handelt, kann noch nicht von einem anhaltenden Abbau der Arbeitslosigkeit gesprochen werden.



Der Rückgang der Arbeitslosigkeit lässt sich mit mehreren Faktoren¹¹ erklären. Das Wirtschaftswachstum hat unbestritten dazu beigetragen. Die Beschäftigung hat überall zugenommen, wenn auch in unterschiedlichem Maße, obwohl viele dieser Stellen befristet oder Teilzeitstellen sind. So erscheint die Arbeitslosigkeit in Deutschland insgesamt schwach, dürfte jedoch mit einer zunehmenden Prekarität einhergehen.¹² Die Zahl der untypischen Beschäftigungsverhältnisse ist deutlich gestiegen: Minijobs, 1-Euro-Jobs, Gleitzonejobs usw. Diese Situationen führen in Deutschland wie auch anderswo zu einer Verschmelzung der Grenzen zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Insgesamt betreffen diese Randsituationen zur Arbeitslosigkeit manchmal ähnlich viele Menschen wie die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen.

¹¹ Auch die Demografie ist eine Erklärungsmöglichkeit für diese Situation, da die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den vergangenen Jahren weniger zugenommen hat und mehr Menschen in den Ruhestand gehen.

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt – Destatis

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Jahresdurchschnitt von 1998 bis 2018*

Jahr	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	darunter DG Belgien	GR. Region
1998	52.905	141.293	5.534	156.702	249.605	1.601	606.038
1999	50.142	136.828	5.351	149.412	242.313	1.504	584.046
2000	47.778	120.218	4.782	138.370	234.566	1.489	545.714
2001	44.918	110.185	4.549	134.841	229.374	1.462	523.867
2002	45.431	116.868	5.209	143.708	226.932	1.585	538.148
2003	47.728	123.148	7.003	154.674	246.076	1.881	578.628
2004	45.990	127.290	7.983	155.415	260.658	2.158	597.336
2005	53.533	130.873	8.948	178.511	266.978	2.354	638.843
2006	49.681	121.778	8.965	162.927	274.400	2.548	617.750
2007	42.487	109.083	9.057	133.401	258.391	2.582	552.418
2008	36.943	106.213	9.263	116.094	243.861	2.347	512.373
2009	38.998	130.508	12.462	127.231	252.344	2.466	561.542
2010	37.834	142.575	13.535	119.953	252.560	2.747	566.458
2011	34.491	147.848	13.494	111.074	244.959	2.692	551.865
2012	34.282	159.285	14.966	111.083	248.077	2.690	567.692
2013	37.383	174.603	17.213	116.360	252.972	2.736	598.530
2014	36.911	182.483	18.323	115.741	254.089	2.942	607.547
2015	36.895	191.855	17.767	112.882	242.387	2.867	601.785
2016	37.103	191.165	16.933	111.436	230.294	2.780	586.931
2017	34.672	194.420	16.177	106.299	219.321	2.704	570.889
2018*	33.091	192.623	15.507	101.889	207.078	2.377	550.187
Wachstumsrate 2008-2018	-10,4%	+81,4%	+67,4%	-12,2%	-15,1%	+1,3%	+7,4%
Wachstumsrate 2017-2018	-4,6%	-0,9%	-4,1%	-4,1%	-5,6%	-12,1%	-3,6%

*Jahresdurchschnitt der ersten 8 Monate

rot = Maximum

grün = Minimum

Berechnungen IBA / OIE

Quelle:

Saarland: Bundesagentur für Arbeit

Lorraine: Pôle emploi – Dares, STMT, traitements Dares; Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie ABC: région Grand Est – données CVS-CJO

Luxemburg: STATEC – Demandeurs d'emploi disponibles inscrits à l'ADEM en fin de mois. La série est recalculée en tenant compte des ruptures de séries.

Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit

Wallonie: Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

DG Belgien: ADG – Arbeitsamt der DG

Unterschiedliche Definitionen der Kategorien Arbeitslose und Arbeitssuchende

Die Definitionen der Arbeitslosenkategorien sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich: Sie sind mehr oder weniger weit gefasst, verwenden stark unterschiedliche Termini und sind abhängig vom System für die Arbeitsvermittlung und die aktuelle Arbeitslosenversicherung. Das Arbeitslosigkeitskonzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat sich auf internationaler Ebene durchgesetzt. Dieses Konzept bemüht sich, vergleichbare Daten zu erheben und die regionalen und nationalen Unterschiede so weit wie möglich zu neutralisieren.¹³ Allerdings verwendet jedes Land seine eigene Kategorisierung der Personen, die in den Arbeitsagenturen bzw. Arbeitsverwaltungen gemeldet sind, welche den Begriff der Arbeitslosen auf bestimmte Arbeitnehmer erweitern bzw. einschränken. Dabei werden manchmal Unterschiede gemacht, je nachdem, ob sie einer Teilzeitarbeit nachgehen oder nicht, ob sie eine Beihilfe im

¹³ Wie zum Beispiel für die Arbeitskräfteerhebung (AKE).

Rahmen der Arbeitslosenversicherung erhalten, ob sie dazu angehalten sind, aktiv nach einer Arbeit zu suchen oder ob sie freiwillig gemeldet sind.¹⁴ Laut Definition der ILO ist ein Arbeitsloser eine Person, die nicht arbeitet, sofort zur Verfügung steht und aktiv nach einer Beschäftigung sucht. Diese restriktive Definition der Arbeitslosigkeit erklärt die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen der Arbeitslosenquote im Sinne der ILO und der verwaltungstechnischen Arbeitslosenquote, die von den Arbeitslosenverwaltungen auf Basis der Gesamtzahl an gemeldeten Arbeitssuchenden veröffentlicht werden. Bestimmte Arbeitssuchende werden im Sinne der ILO nicht als Arbeitslose angesehen und bestimmte Arbeitslose werden in den „verwaltungstechnischen“ Statistiken der Arbeitsverwaltungen bzw. anderer Statistikquellen nicht berücksichtigt.¹⁵

Zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit... Verdeckte Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Die Verwendung dieser Kategorisierungen wirkt sich auf die Art und Weise aus, wie Arbeitslosigkeit verstanden werden kann, denn die Durchlässigkeit zwischen den Kategorien nimmt im Laufe der Jahre zu: Zwar entspricht das Bild des Arbeitslosen ohne Erwerbstätigkeit, der auf der Suche nach einer (Vollzeit-)Beschäftigung, einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und sofort verfügbar ist, immer noch der Norm (dem Volumen nach), doch ist es aufgrund der immer komplexer werdenden Situationen, die auf dem Arbeitsmarkt herrschen, Änderungen unterworfen. Angesichts der explosionsartigen Zunahme der Zeitarbeit und unsicherer Beschäftigungsarten werden immer mehr Arbeitslose speziellen Kategorien zugeordnet. Sie üben zum Beispiel über einen mehr oder weniger langen Zeitraum eine Teilzeitbeschäftigung aus oder werden als Teilnehmer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (Praktika, Schulungen, etc.) nicht berücksichtigt.¹⁶ Zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit gibt es heute eine Vielzahl von Zwischensituationen. Unterbeschäftigte sind diejenigen, die erwerbstätig sind, z.B. Teilzeitbeschäftigte, die aber mehr arbeiten möchten und dafür zur Verfügung stehen oder aufgrund von Kurzarbeit oder technischer Arbeitslosigkeit weniger als üblich arbeiten. Die verdeckte Arbeitslosigkeit betrifft Nichterwerbspersonen, die arbeiten wollen, aber nicht als arbeitslos im Sinne der ILO gezählt werden, entweder weil sie keine Arbeit suchen oder weil sie nicht unmittelbar für Arbeit verfügbar sind.

¹⁴ Sie können gegebenenfalls die Arbeitsverwaltungen in Anspruch nehmen, ohne dabei formell an besondere Verpflichtungen gebunden zu sein (zum Beispiel in der Wallonie).

¹⁵ So weicht zum Beispiel in Frankreich die Messung der Arbeitslosigkeit im Sinne der Volkszählung von den Zahlen der Arbeitsagentur Pôle emploi ab. Die Arbeitslosen im Sinne der Volkszählung sind Personen von 15 Jahren oder älter, die angegeben haben, arbeitslos zu sein (ganz gleich, ob sie bei der Pôle emploi gemeldet sind oder nicht), es sei denn, sie haben außerdem ausdrücklich angegeben, dass sie nicht nach einer Arbeit suchen (sie werden dann den nicht aktiven Personen zugeordnet). Andererseits handelt es sich um Personen, die 15 Jahre oder älter sind, die spontan angegeben haben, weder einer Beschäftigung nachzugehen noch arbeitslos zu sein, aber dennoch erklärt haben, auf Arbeitssuche zu sein.

¹⁶ Vgl. Studie der nationalen Arbeitsagentur Belgiens ONEM: „Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-bas selon trois approches“, Edition 2017, <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-chomage-en-belgique-en-allemande-en-france-et-aux-pays-bas-selon-trois-approches-0#top>

Definitionen für Arbeitsuchende nach den verschiedenen nationalen Systemen

	Definition der Arbeitsuchenden
Rheinland-Pfalz und Saarland	<p>Ausgewiesen sind die registrierten Arbeitslosen. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wird von der Bundesagentur für Arbeit ermittelt. Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten nicht als arbeitslos.</p> <p>Zu den Arbeitslosen im Sinne des Sozialgesetzbuches III (SGB III) zählen alle Arbeitsuchenden, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, ▶ eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen und ▶ dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind, ▶ in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, ▶ nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, ▶ sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben. <p>Für Hilfebedürftige nach dem SGB II findet nach § 53 a Abs.1 SGB II die Arbeitslosendefinition des § 16 SGB III sinngemäß Anwendung.</p> <p>Arbeitsuchend ist, wer</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung sucht, ▶ sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet hat, ▶ die angestrebte Tätigkeit ausüben kann und darf. <p>Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben (§ 15 SGB III). Rechtskreis SGB III: Arbeitslose, die bei einer Agentur für Arbeit gemeldet sind. Rechtskreis SGB II: Arbeitslose, die bei einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende gemeldet sind.</p>
Lorraine	<p>Die Kategorien Arbeitsuchende, die in den Statistiktabelle(n) verwendet werden, sind die Kategorien A, B und C, welche die Arbeitsuchenden umfassen, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und die im Laufe des Monats eine „begrenzte“ Tätigkeit“ ausgeübt haben können:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kategorie A: Arbeitsuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und arbeitslos sind; ▶ Kategorie B: Arbeitsuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und arbeitslos sind und für kurze Zeit eine begrenzte Tätigkeit ausgeübt haben (das heißt höchstens 78 Stunden in einem Monat); ▶ Kategorie C: Arbeitsuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und arbeitslos sind und für lange Zeit eine begrenzte Tätigkeit ausgeübt haben (das heißt höchstens 78 Stunden in einem Monat); <p>Pôle emploi verwendet außerdem andere Kategorien für Arbeitsuchende, die nicht zu aktiver Arbeitssuche angehalten sind (Kategorien D und E):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kategorie D: Arbeitsuchende, die nicht zur aktiven Arbeitssuche angehalten sind (aufgrund eines Praktikums, einer Schulung, einer Krankheit...) und arbeitslos sind; ▶ Kategorie E: Arbeitsuchende, die nicht zur aktiven Arbeitssuche angehalten sind und einer Beschäftigung nachgehen (zum Beispiel Personen, deren Arbeitsverhältnis staatlich gefördert wird).
Luxembourg	<p>Die Arbeitslosenzahl stellt die Anzahl an nicht vermittelten Arbeitsuchenden dar, die bei der ADEM (Arbeitsverwaltung) registriert sind. Es handelt sich hierbei um Personen ohne Beschäftigung, die auf nationalem Territorium wohnhaft sind und für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, auf der Suche nach einer geeigneten Stelle sind und nicht an einer Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit oder ohne Unterstützung, und welche die Auflagen der Arbeitsverwaltung ADEM erfüllt haben. Außerdem dürfen sie zum Zeitpunkt der statistischen Erhebung nicht seit mehr als 7 Tagen krankgeschrieben sein oder sich in Mutterschutz befinden (Definitionsänderung von Januar 2012, mit rückwirkenden Datenrevisionen bis Januar 2006).</p>
Wallonie / DG Belgien	<p>Die Kategorie der nicht beschäftigten Arbeitsuchenden (DEI) umfasst Personen ohne Beschäftigung, die auf der Suche nach einer Stelle sind und sofort für eine Beschäftigung zur Verfügung stehen. Sie umfasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Arbeitsuchenden, die Arbeitslosengeld beantragen und bei denen es sich um Arbeitslose handelt, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und Arbeitslosenhilfe erhalten (in vollem Umfang oder auf Basis einer gewollten Zeitarbeit) oder Unterstützung für die berufliche Wiedereingliederung erhalten und als Arbeitsuchende gemeldet sind; 2. Junge Leute, die ein Praktikum für die berufliche Eingliederung am Ende des Studiums machen, die als Arbeitsuchende ohne Unterstützung angesehen werden. Anzumerken ist hier, dass junge Leute, die sich für einen Studentenjob anmelden, seit 2007 nicht mehr als nicht beschäftigte Arbeitsuchende angesehen werden und dass seit dem 1. Januar 2012 das Warte-Praktikum in ein Praktikum für die berufliche Eingliederung umgewandelt wurde; 3. Die anderen, die zwangsweise gemeldet und vorübergehend von der Arbeitslosenhilfe ausgeschlossen sind und Arbeitsuchende, die vom Centre Public d'Action Sociale (C.P.A.S) unterstützt werden; 4. Frei angemeldete Arbeitsuchende ohne Beschäftigung sind Personen auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben, die jedoch die Dienste der öffentlichen Arbeitsagenturen in Anspruch nehmen können.

Anhang

Hinweise zu Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat

Bei Eurostat sind harmonisierte Daten verfügbar in den Bereichen Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit den entsprechenden europaweit vergleichbaren Quoten. In der Regel sind diese Angaben in der Differenzierung nach Alter und Geschlecht erhältlich. Daten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Die AKE-Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion¹⁷ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.¹⁸ Grundsätzlich sind auch weitere Aufschlüsselungen über Sonderauswertungen möglich, auf regionaler Ebene stoßen die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund geringer Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Daher sind bei der Interpretation der vorliegenden Daten folgende Punkte zu berücksichtigen:

- ▶ Trotz gleicher Definitionen und Nomenklaturen ist die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit des statistischen Datenmaterials zwischen den Teilräumen der Großregion nicht ohne weiteres gegeben. Nach wie vor sind Abweichungen in Folge national nicht verbindlicher Regelungen möglich. Dies betrifft beispielsweise die Zuordnung einzelner Betriebe zu den Wirtschaftszweigen oder die Erfassung jugendlicher Arbeitsloser unter 25 Jahren in der Wallonie / Belgien.¹⁹
- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.²⁰ In Folge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.
- ▶ Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.
- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.

¹⁷ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

¹⁸ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung).

¹⁹ In Belgien haben Jugendliche über 18 Jahren, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und keine Beschäftigung finden, die Möglichkeit nach einer Wartezeit von 310 Tagen finanzielle Unterstützungsleistungen zu erhalten. Die Wartezeit bis zum Beginn der ersten Auszahlung beginnt mit dem Tag der Anzeige der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt, unabhängig davon, ob zwischenzeitlich eine Beschäftigung aufgenommen wurde. Aus diesem Grund dürften sich belgische Jugendliche häufiger arbeitslos melden, als dies in den anderen Regionen der Fall ist.

²⁰ Die historische Zeitreihe beruht auf der vor 2003 genutzten Berechnungsgrundlage, bei der auf Basis der Ergebnisse des zweiten Quartals Länderergebnisse hochgerechnet wurden. Die aktuelle Zeitreihe wird auf Grundlage von Jahresdurchschnittswerten berechnet – sofern Quartalsdaten vorliegen.

- ▶ Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der vorliegende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)²¹ ist auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte. Sie ist somit die einzige derzeit verfügbare Quelle für grenzüberschreitende Vergleiche der Arbeitsmärkte in der Großregion. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich jedoch von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, die in einer grenzüberschreitenden Perspektive nicht direkt vergleichbar sind. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik können so Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als solche gezählt werden. Möglich ist ebenso der umgekehrte Fall, dass in der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitslosenstatistik auch Personen als arbeitslos gelten, die nach ILO-Kriterien nicht erwerbslos sind. Dementsprechend kommt es zu Abweichungen der Arbeitslosenquoten auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ausgewiesen werden.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der AKE nicht wie bei den jeweils nationalen oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers stammen. Stattdessen wird die AKE als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarktbeteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Kodierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatur Systematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemografischen Merkmalen. Der Europäischen Kommission dient die

²¹ Die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen auch im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Mit dem Labour-Force-Konzept kann jeder Person ein eindeutiger Erwerbsstatus zugeschrieben werden. Dabei wird nach der ILO-Definition unterschieden zwischen Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen.

AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren²² die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.²³ Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, im Berichtszeitraum aber vorübergehend aufgrund von z.B. Krankheit, Urlaub, Arbeitskonflikten oder Fortbildung vom Arbeitsplatz abwesend war, gilt als erwerbstätig.

Erwerbslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren²⁴, die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es nicht an. Auch die Einschaltung einer Behörde oder Institution der offiziellen Arbeitsverwaltung in die Suchbemühungen ist nicht erforderlich. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich daher von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern.²⁵ Kennzeichnend für die Arbeitskräfteerhebung ist darüber hinaus, dass ausgehend von einem Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen wird. Dieser Schluss ist eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine gewisse Unschärfe ausweist. Deren Umfang ist von vielerlei Faktoren abhängig, insbesondere jedoch vom Stichprobenumfang,²⁶ so dass gerade bei kleineren geografischen Einheiten die Fallzahlen oftmals zu gering für einen Ergebnisausweis sind.

Insgesamt kann es daher zu Abweichungen kommen zwischen der Bemessung der Arbeitslosenquote auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im

²² Von mindestens 16 Jahren in Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen und von 16 bis 74 Jahren in Island.

²³ Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

²⁴ Zwischen 16 und 74 Jahren in Spanien, Schweden und Norwegen (1995 bis 2000), dem Vereinigten Königreich und Island.

²⁵ Zum einen können in der ILO-Arbeitsmarktstatistik Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als arbeitslos gezählt werden. Um etwa in Deutschland als arbeitslos erfasst zu werden, fordert das Sozialgesetzbuch (SGB) eine Meldung bei einer Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger sowie die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden. Andererseits kann nach dem SGB trotz registrierter Arbeitslosigkeit eine Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 15 Stunden als Hinzuverdienstmöglichkeit ausgeübt werden. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik sind somit Erwerbslose enthalten, die die Bundesagentur für Arbeit nicht als arbeitslos zählt. Zum anderen gelten in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch Personen als arbeitslos, die nach Definition der ILO-Arbeitsmarktstatistik nicht erwerbslos sind (Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: ILO-Arbeitsmarktstatistik).

²⁶ Mit Hilfe mathematischer Methoden lässt sich die Höhe des so genannten Standardfehlers berechnen. Er gibt an, in welcher Größenordnung mit einer angebbaren Wahrscheinlichkeit das „tatsächliche“ Ergebnis vom Ergebnis der Stichprobe abweichen kann. Ergebnisse, bei denen aufgrund zu geringer Besetzungszahlen der einfache relative Standardfehler über 15% hinaus geht, werden im Allgemeinen nicht ausgewiesen (unzuverlässiger Wert).

Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen berechnet und publiziert werden. So berücksichtigen letztere zum Beispiel diejenigen Personen nicht, die arbeitsuchend sind, aber nicht als arbeitslos registriert sind, weil sie die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld nicht erfüllen. Vorteilhaft ist demgegenüber, dass sie gerade für kleinere geographische Einheiten sehr viel schneller verfügbar sind und daher dem Bedürfnis nach möglichst aktuellen Informationen entgegenkommen. In einer grenzüberschreitenden Perspektive sind sie jedoch nicht direkt vergleichbar. Hier liefert nur die AKE international vergleichbare Informationen. Deren Methodik hat zudem den Vorteil, dass Auswirkungen von Veränderungen in den Bestimmungen zur Arbeitslosigkeit im Zuge von Reformen zum größten Teil ausgeschaltet werden.

Die **Beschäftigungsquote** misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

Die **Erwerbslosenquote** misst den prozentualen Anteil der Erwerbslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Die **Jugenderwerbslosenquote** bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren.

Die **Langzeitarbeitslosenquote** gibt den Anteil derjenigen Personen an der Erwerbsbevölkerung an, die länger als zwölf Monate arbeitslos sind. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen misst den prozentualen Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Summe aller Arbeitslosen.

Die **Erwerbspersonen** (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Die **Erwerbsquote** gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Der sogenannte **Gender Gap** bezeichnet ein geschlechtsspezifisches Gefälle (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Im Allgemeinen ist der Begriff **Arbeitnehmer** definiert als Person, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeitet und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhält. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

NACE – „Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“:

Die NACE ist die Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union. Sie ist eine vierstellige Systematik und bildet den Rahmen für die Sammlung und Darstellung statistischer, nach Wirtschaftszweigen untergliederter Daten aus dem Bereich Wirtschaft (z. B. Produktion, Beschäftigung, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und aus anderen Bereichen innerhalb des Europäischen Statistischen Systems (ESS). Die Klassifikation NACE Rev. 2 hat 21 Abschnitte (sowie 88 Abteilungen und insgesamt 615 Klassen):

- ▶ A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- ▶ B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- ▶ C - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- ▶ D - Energieversorgung
- ▶ E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- ▶ F - Baugewerbe/Bau
- ▶ G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- ▶ H - Verkehr und Lagerei
- ▶ I - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- ▶ J - Information und Kommunikation
- ▶ K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- ▶ L - Grundstücks- und Wohnungswesen
- ▶ M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- ▶ N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- ▶ O - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- ▶ P - Erziehung und Unterricht
- ▶ Q - Gesundheits- und Sozialwesen
- ▶ R - Kunst, Unterhaltung und Erholung
- ▶ S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- ▶ T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- ▶ U - Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die aktuelle Version (ISCED 2011) unterscheidet neun Bereiche:

- ▶ ISCED 0: Vorschulische Erziehung
- ▶ ISCED 1: Grundbildung
- ▶ ISCED 2: erste Stufe der Sekundarbildung
- ▶ ISCED 3: zweite Stufe der Sekundarbildung
- ▶ ISCED 4: nichttertiäre Bildung nach der Sekundarbildung
- ▶ ISCED 5: Kurzstudien (Tertiärbildung)
- ▶ ISCED 6: Bachelor oder gleichwertiger Abschluss
- ▶ ISCED 7: Master oder gleichwertiger Abschluss
- ▶ ISCED 8: Promotion oder gleichwertiger Abschluss

Es ist zu beachten, dass der vorherigen Klassifikation ISCED 97 aktuell folgende Äquivalente entsprechen:

- ISCED (97) 5a und 5b = ISCED 2011 Stufe 5 und 6
- ISCED (97) 5b = ISCED 2011 Stufe 5
- ISCED (97) 6 = ISCED 2011 Stufe 8.

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbart

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.



LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

ADEM (Administration de l'Emploi du Grand Duché de Luxembourg): Bulletin luxembourgeois de l'emploi, n° 11 – novembre 2017.

CIDAL (Centre d'information sur l'Allemagne): Le marché du travail allemand.

Europäischer Rat: Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010, Brüssel 2010.

Guézennec, Camille: L'accompagnement des demandeurs d'emploi : bilan d'une politique active du marché du travail en Europe et enseignements pour la France, Centre d'analyse stratégique, La note d'analyse, n°228, Juin 2011.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion, 2016.

INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques – France): Un taux de chômage qui augmente en 2014, Insee Dossier Lorraine n° 2, novembre 2015.

Lestrade, Brigitte: Les réformes sociales Hartz IV, Note du Comité d'études des relations franco-allemandes (Cerfa) No. 75, 2010.

ONEM: „Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-bas selon trois approches“, Edition 2017, <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-chomage-en-belgique-en-allemande-en-france-et-aux-pays-bas-selon-trois-approches-0#top>

Rötzer, Florian: Comment l'Allemagne cache son chômage, Revue Marianne, April 2010.

STATEC: Note de conjoncture 1+2/2018.

Van den Berg, Gerard J. u. a.: Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg. Aktionspläne zeigen wenig Wirkung (IAB-Kurzbericht 17/2018), <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1718.pdf>.

Wanger, Susanne: Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011.



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Situation älterer Menschen –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Situation älterer Menschen –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem 11. Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ Situation des Arbeitsmarktes
- ▶ Grenzgängermobilität
- ▶ Demografische Entwicklung
- ▶ Situation junger Menschen
- ▶ Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen.....	7
Die Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt: quantitative Analyse.....	11
1. Demografische Aspekte	13
1.1 Struktur und Entwicklung der Bevölkerung.....	13
<i>Anteil der Regionen an den 55- bis 64-Jährigen und an der Gesamtbevölkerung der Großregion zum 01.01.2017 (in %)</i>	13
<i>Bevölkerung der Großregion nach Teilregion und Veränderung zwischen 2001 und 2017</i>	14
<i>Bevölkerung nach Altersgruppe 2001 und 2017.....</i>	14
<i>Entwicklung der Altersgruppe 55-64 Jahre</i>	15
<i>Entwicklung der Altersgruppe 55-64 Jahre zwischen 2001 und 2017</i>	16
<i>Alterspyramiden der Bevölkerung 2001 und 2017.....</i>	17
<i>Altenquotient der über 65-Jährigen in 2016*</i>	18
1.2 Bevölkerungsprojektionen	19
<i>Bevölkerungsprojektionen in der Großregion nach Alter und Veränderung</i>	19
<i>Entwicklung der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2018 und 2050.....</i>	20
<i>Entwicklung der ab 65-Jährigen zwischen 2018 und 2050.....</i>	21
2. Beschäftigungssituation	22
2.1 Erwerbsquote.....	22
<i>Erwerbsquote 2017</i>	22
<i>Durchschnittsalter der ansässigen Erwerbsbevölkerung (15-64 Jahre)</i>	23
2.2 Beschäftigungsquote	24
<i>Beschäftigungsquote 2017.....</i>	24
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2007 und 2017</i>	25
<i>Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht 2017</i>	26
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht.....</i>	27
<i>zwischen 2007 und 2017</i>	27
<i>Aufteilung der Erwerbstätigen (am Wohnort) nach Alter und nach großregionaler Teilregion zum 01. Januar 2017</i>	28
<i>Beschäftigung 2017 (am Wohnort)</i>	29
3. Mobilität	30
<i>Grenzgängerströme in der Großregion 2017.....</i>	30
<i>Grenzgängerströme der ab 50-Jährigen in der Großregion 2017</i>	31
4. Arbeitslosigkeit	33
<i>Entwicklung der Arbeitssuchenden im Alter von 50 Jahren und mehr</i>	34
<i>Anteil der Arbeitssuchenden im Alter von 50 Jahren und mehr an der Gesamtzahl der Arbeitssuchenden 2017.....</i>	35

5. Armut.....	36
<i>Armutsgefährdungsquote 2017.....</i>	<i>36</i>
<i>Armutsgefährdungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht.....</i>	<i>37</i>
Die Generationenfrage in den Beschäftigungspolitiken der Großregion	39
6. Geschichtlicher Überblick.....	41
6.1 Die 1970er und 1980er Jahre: ein Wendepunkt in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere.....	41
6.2 Vom Vorruhestand zum „aktiven Altern“	44
7. Gesellschaftliche Praktiken der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.....	48
7.1 Negative Altersstereotype.....	48
7.2 Ansätze für einen Kulturwandel in der Wahrnehmung und Beschäftigung Älterer	50
8. Auswirkungen und Grenzen der Beschäftigungspolitik für Ältere in der Großregion	52
8.1 Die Generationen im Strukturwandelprozess der Teilregionen	52
8.2 Grenzen einer voluntaristischen Beschäftigungspolitik für Ältere.....	55
8.3 Grenzen rein altersorientierter Herangehensweisen	57
9. Schlussfolgerungen und Perspektiven.....	60
Anhang	61
<i>Hinweise zu Datenquellen.....</i>	<i>63</i>
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....</i>	<i>67</i>
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute.....</i>	<i>68</i>
<i>Literaturverzeichnis</i>	<i>70</i>

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

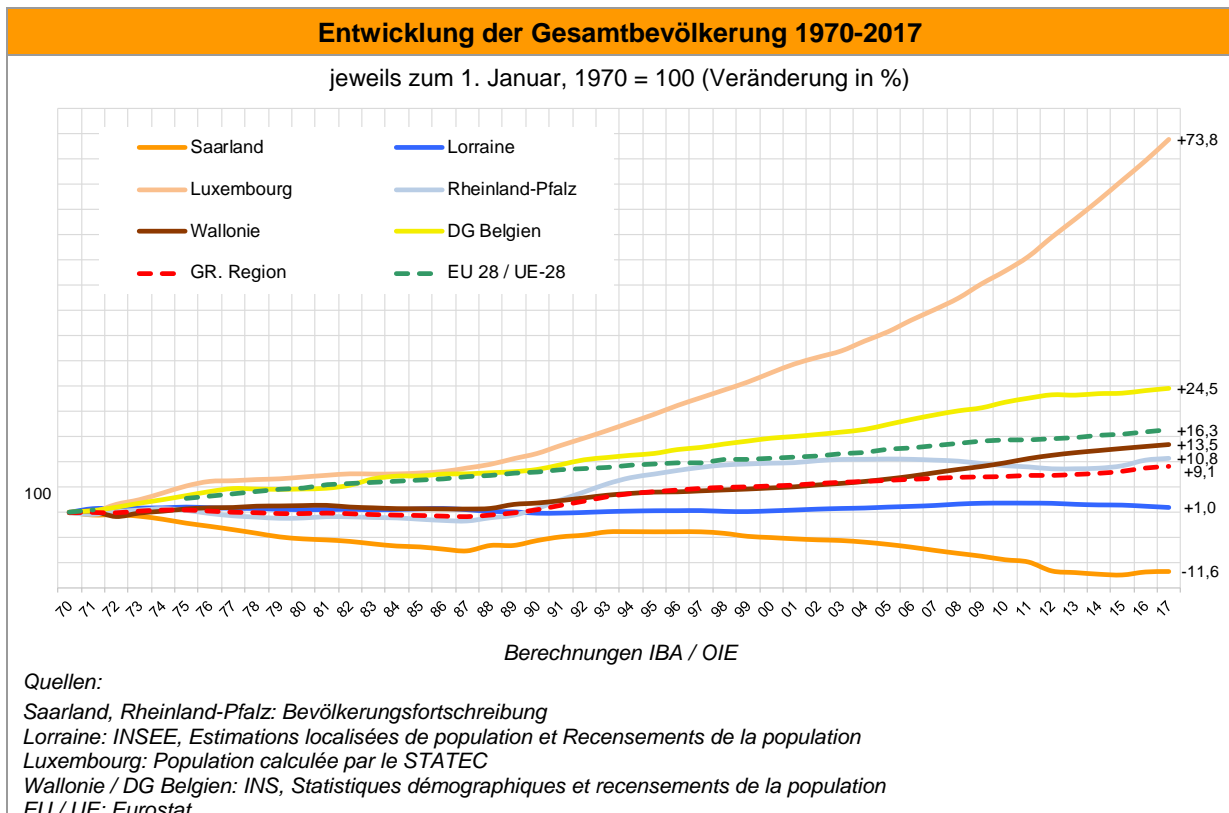
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

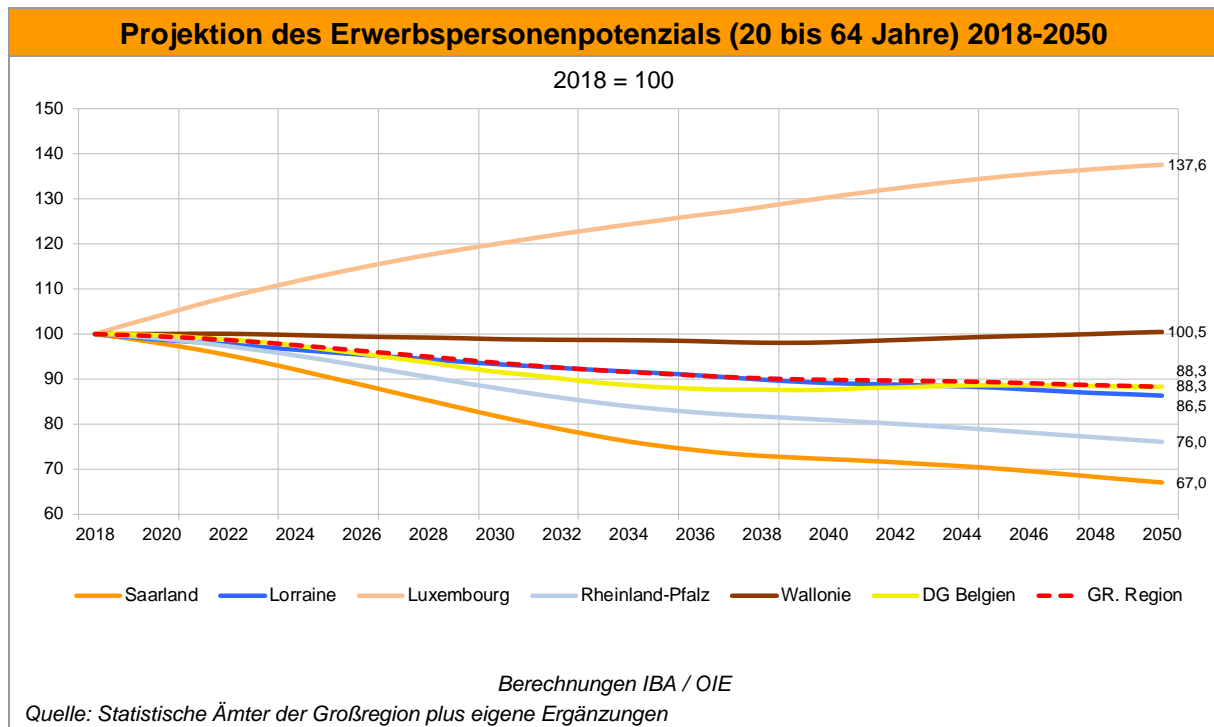
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

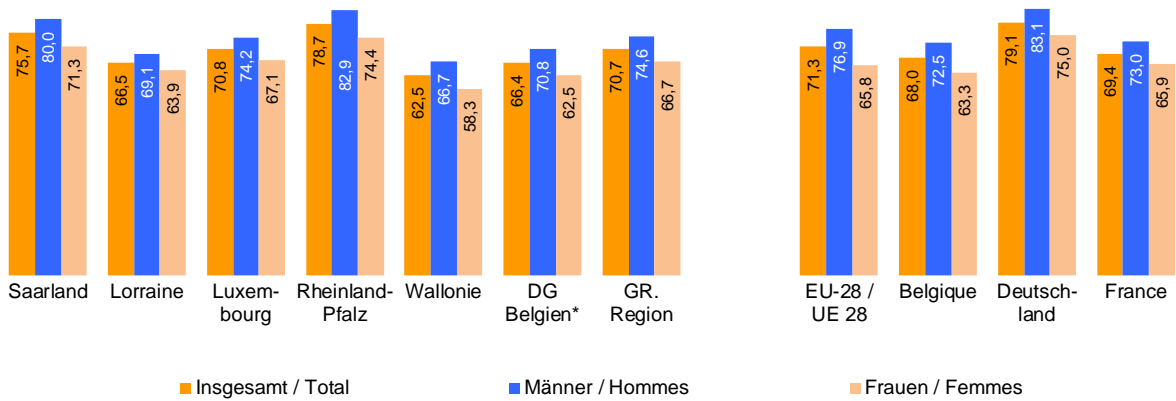


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

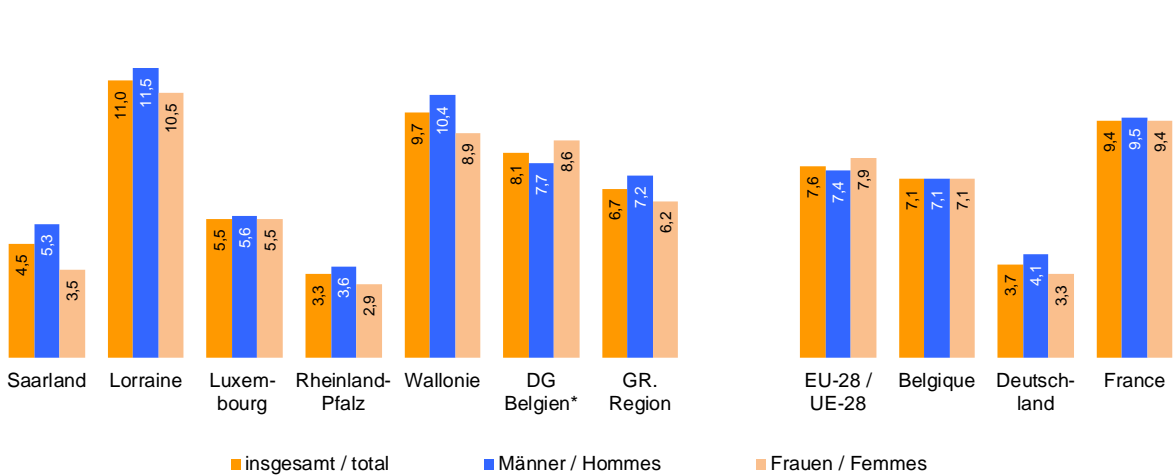
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



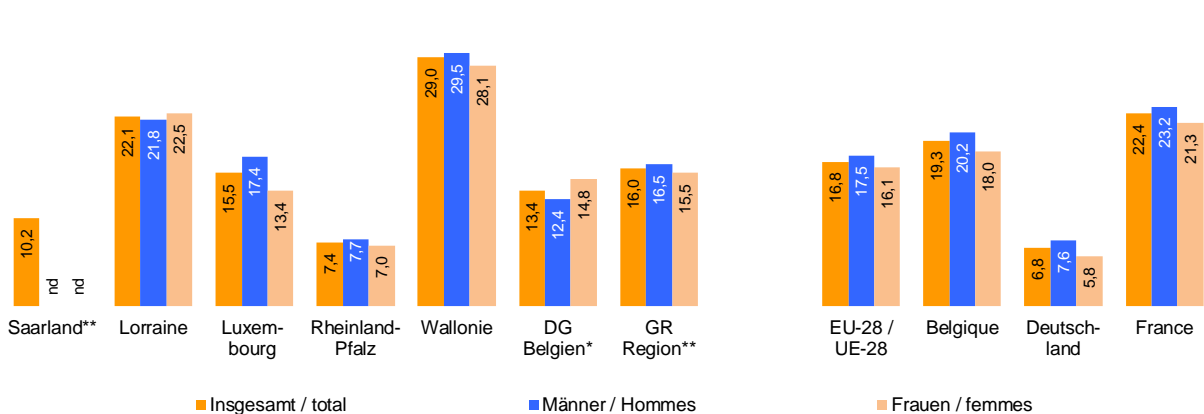
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %

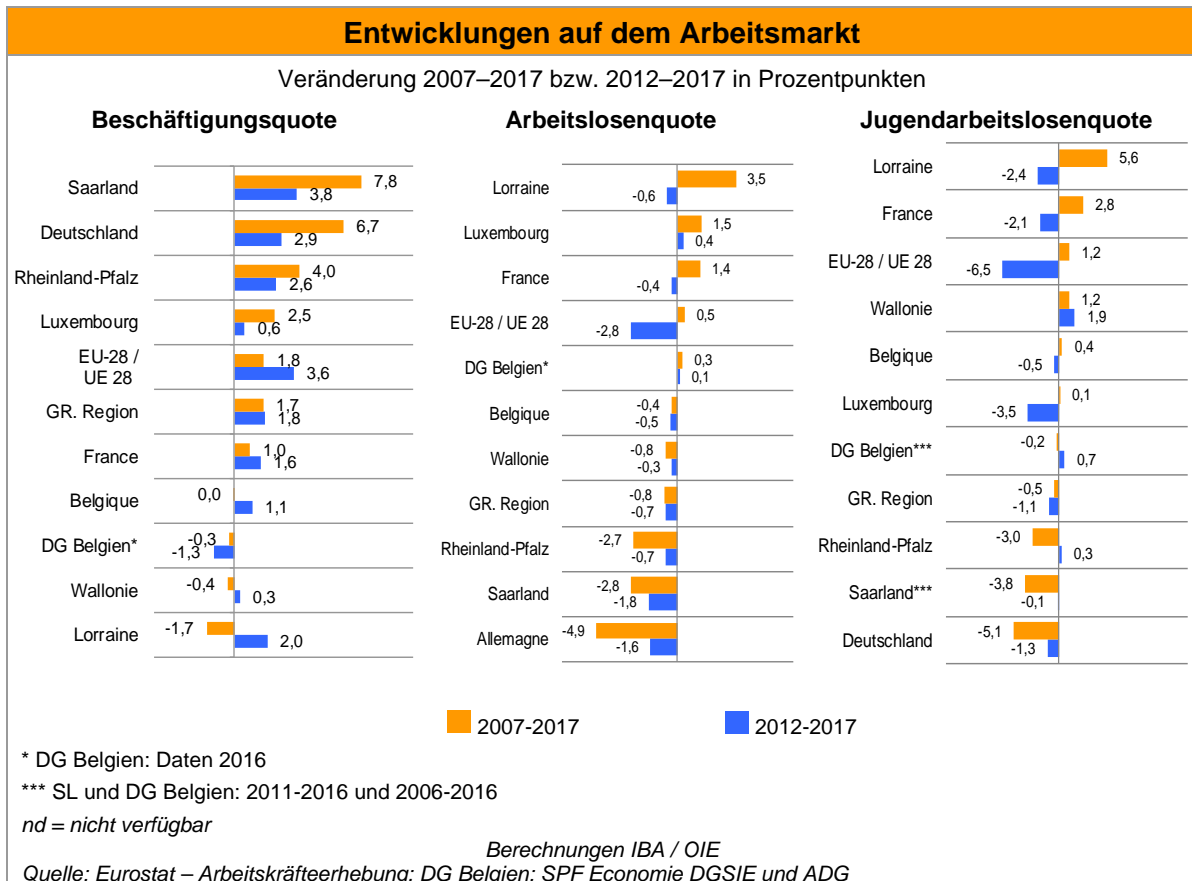


* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG



Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

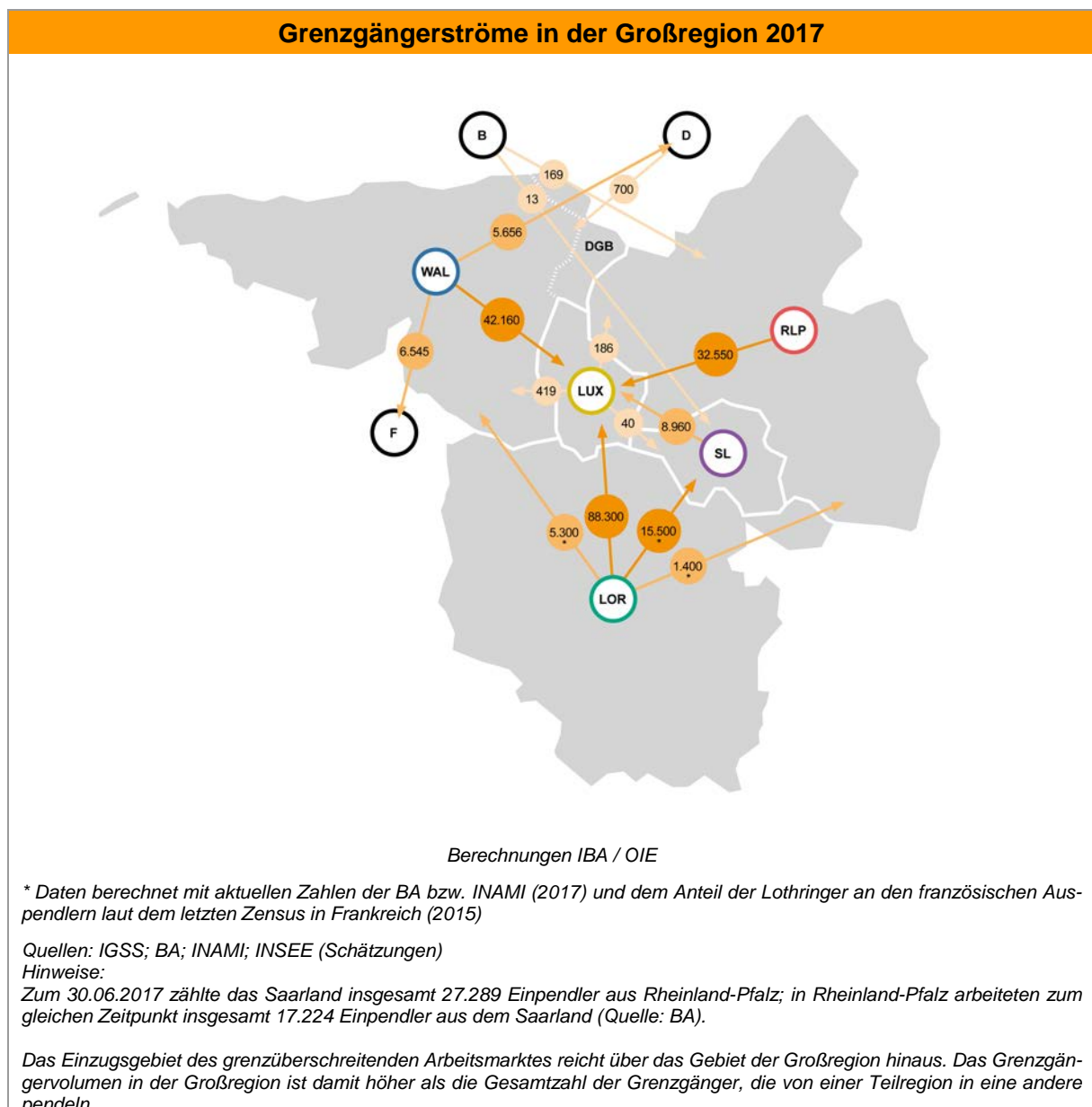
Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar

etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merkwürdig unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.

Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.

Grenzgängermobilität



Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsraten mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Bericht **„Grenzgängermobilität“**.

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“ verwendete Datengrundlage basiert für das Kapitel 1 „Demografische Aspekte“ und das Kapitel 3 „Mobilität“ im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion² sowie auf den Informationen des Geoportals der Großregion GIS-GR³. Die für die in Kapitel 2 „Beschäftigungssituation“ sowie Kapitel 5 „Armut“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf Informationen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Dabei gilt, dass für einige Indikatoren keine Daten auf regionaler Ebene zur Verfügung standen, so dass auf Informationen zu den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, zurückgegriffen wurde. Die in Kapitel 4 „Arbeitslosigkeit“ verwendete Datengrundlage basiert auf Information aus den Statistiken der Arbeitsagenturen. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf die Jahre 2016/2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand Juni bis Dezember 2018.

Definitionen und methodische Hinweise

Definition des Begriffs „Ältere Menschen“ und methodische Vorbemerkungen

Bei der Definition der Zielgruppe „Ältere Menschen“ findet man in der Forschung unterschiedliche Altersgrenzen, abhängig einerseits von unterschiedlichen nationalen Traditionen, andererseits aber auch von der Fragestellung. In der Arbeitsförderung zum Beispiel gelten Arbeitnehmer teilweise bereits mit 45 Jahren als „ältere Arbeitnehmer“, für deren Arbeitsmarktintegration besondere Maßnahmen bereitgestellt werden, um sie in Beschäftigung zu bringen bzw. Beschäftigung zu sichern. Auch bezogen auf Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz lassen sich oft ab etwa 45 Jahren Besonderheiten feststellen, die diese Altersgruppe von jüngeren Altersgruppen unterscheiden (z. B. größere Neigung zu Arbeitsunfällen).⁴

Für eine Definition „älterer Arbeitnehmer“, die sich wesentlich an den demografischen Herausforderungen orientiert, sind dagegen Altersabgrenzungen ab 50 Jahren (etwa in Frankreich) oder ab 55 Jahren üblich, wobei sich die Altersgrenzen in den einzelnen Teilregionen teilweise unterscheiden.

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

³ Vgl. <http://www.gis-gr.eu/> (15.01.2019)

⁴ Vgl. etwa Tissot, Claire / Bastide, Jean-Claude: Accidents du travail. Quelles particularités chez les seniors?, In: La revue Hygiène et sécurité du travail, Dezember 2012, <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ND%202368> (15.01.2019)

Ebenso ist das gesetzliche Renteneintrittsalter in den einzelnen Teilregionen unterschiedlich, zumal es oft Sonderregelungen gibt, etwa für Menschen mit besonders vielen Beitragsjahren oder einem frühen Eintritt in die Arbeitswelt. Ausgehend von Überlegungen der Datenverfügbarkeit und Vergleichbarkeit, nicht zuletzt auch angesichts der europäischen Zielsetzungen, wird in der vorliegenden Studie in erster Linie die Altersgruppe 55-64 Jahre betrachtet. Zu beachten ist dabei, dass aber auch die Beschäftigung der ab 65-jährigen zunimmt, insbesondere in Deutschland, wo das gesetzliche Renteneintrittsalter zurzeit schrittweise bis auf 67 Jahre erhöht wird.

Zu den Bevölkerungsdaten:

Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass bei den Bevölkerungsdaten in der Großregion jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland üblich auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2016 wurde so z.B. der 01.01.2017.

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über regionale Arbeitsmärkte darstellt. Grundlage der als Stichprobenerhebung konzipierten AKE sind EU-weit harmonisierte Normen und Definitionen zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt werden, das internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche ermöglicht.

Zu den Eurostat-Daten – EU-SILC-Erhebung:

Die in diesem Bericht vorgestellten Daten über das Armutsrisiko basieren auf EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC). Die EU-SILC-Erhebung ist die Referenzquelle der EU für vergleichende Statistiken über Einkommensverteilung, Armut und Lebensbedingungen.

Die Bezugsgruppe umfasst alle privaten Haushalte und ihre derzeitigen Mitglieder, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Gebiet eines bestimmten Mitgliedstaats ansässig sind. Armutsgefährdet sind Personen, die in einem Haushalt mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgrenze leben, das auf 60% des nationalen medianen verfügbaren Äquivalenzeinkommens (nach Sozialtransfers) festgelegt ist.

Zu den Arbeitslosendaten der Arbeitsverwaltungen:

Arbeitssuchende sind Personen, die bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als solche gemeldet sind (Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit; Lorraine: Pôle Emploi; Luxemburg: ADEM; Wallonie: FOREM; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: Arbeitsamt der DG).

Die Definitionen der im vorliegenden Bericht verwendeten Konzepte finden Sie im Anhang dieses Heftes.

Einführung

Ältere Menschen, eine neue Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik

Die Jugend (für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik definiert als Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren) gilt schon länger als wichtige spezifische Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik sowohl auf nationaler, auf großregionaler wie auch auf europäischer Ebene. In den letzten Jahren sind aber auch die Älteren als neue Zielgruppe verstärkt in den Blick der aktiven Arbeitsmarktpolitik geraten. Mehrere Jahrzehnte lang ging die Tendenz der Arbeitsmarktpolitik dahin, Ältere auf dem Arbeitsmarkt eher als Problemgruppe zu sehen. Man ging davon aus, dass Ältere aufgrund von gesundheitlichen oder sonstigen Beeinträchtigungen weniger leistungsfähig und – im Falle der Arbeitslosigkeit – schwerer vermittelbar seien und stärker unter belastenden Arbeitsbedingungen litten. Seit den 1970er Jahren wurden in allen Ländern der Großregion Maßnahmen durchgeführt, die die Auswirkungen des Strukturwandels insbesondere auf Ältere abfedern sollten. Frühverrentungen, Altersteilzeit und ähnliche Maßnahmen sollten einen sozialverträglichen Strukturwandel ermöglichen, Arbeitsplätze für jüngere Menschen bereitstellen und nicht zuletzt auch gesundheitlich eingeschränkte bzw. weniger flexible ältere Arbeitnehmer von den zunehmend höheren Anforderungen der Arbeitswelt entlasten. Ein weiteres Ziel dieser Maßnahmen war es, Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern zu vermeiden.

Inzwischen ist es auf europäischer Ebene und auch in den Ländern der Großregion zu einem erheblichen Paradigmenwechsel gekommen. Hintergrund dafür ist in erster Linie der demografische Wandel, der – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – alle Teilregionen der Großregion betrifft. Die Alterszusammensetzung der Bevölkerung verschiebt sich immer mehr in Richtung eines höheren Anteils älterer Menschen, einerseits bedingt durch die Zunahme der Lebenserwartung und insbesondere auch der noch verbleibenden Lebensjahre bei Eintritt in das gesetzliche Rentenalter, andererseits durch das vor allem in den deutschen Teilregionen seit längerem stark ausgeprägte Geburtendefizit. Verschärft wird dieser kontinuierliche Prozess in den nächsten Jahren durch Kohorteneffekte, da die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit (die sogenannten Babyboomer) in das Rentenalter eintreten und somit dem Arbeitsmarkt in relativ kurzer Zeit besonders viele Arbeitnehmer entzogen werden.

Die vielfältigen Auswirkungen dieses Wandels auf den Arbeitsmarkt sind bereits heute spürbar, werden sich in den nächsten Jahren aber erheblich ausweiten. Durch die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung entsteht in bestimmten Branchen ein verstärkter Arbeitskräftebedarf (etwa Dienstleistungen im Gesundheits- und Pflegebereich, die von Älteren verstärkt nachgefragt werden). Vor allem aber wirken sich die veränderten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme sowie auf die Sicherung des Bedarfs an Arbeitskräften allgemein aus. Eine Schiefelage der sozialen Sicherungssysteme droht, wenn immer weniger Erwerbstätige immer mehr Menschen im Rentenalter mit ihren Versicherungsbeiträgen unterstützen müssen. Zudem stellt man sich die Frage, ob ausreichend Arbeitskräftenachwuchs zur Verfügung steht, um die Babyboomer zu ersetzen, die in den nächsten Jahren in Rente gehen.

Angesichts dieser neuen Herausforderungen ist seit dem Beginn des neuen Jahrtausends ein arbeitsmarktpolitischer Paradigmenwechsel zu beobachten. Ziel ist zunehmend nicht mehr die

Reduzierung der Arbeitslosigkeit, sondern die Erhöhung der Beschäftigung, ausgehend von der Überzeugung, dass die Erschließung von Beschäftigungsreserven Wachstum, Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge generiert. Von diesen Überlegungen ließ sich auch die Europäische Union leiten, als sie im Jahr 2000 im Rahmen der sogenannten Lissabon-Strategie vereinbarte, die allgemeine Beschäftigungsquote in der EU bis 2010 auf 70 Prozent zu erhöhen.⁵ 2001 wurde im Rahmen des Stockholm-Gipfels zusätzlich eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Menschen (55-64 Jahre) auf 50% als Ziel definiert, 2002 wurde in Barcelona festgelegt, bis 2010 das tatsächliche Durchschnittsalter bei der Beendigung des Arbeitslebens um etwa fünf Jahre zu erhöhen.⁶ In der 2010 festgelegten Folgestrategie, den EU-2020-Zielen, wird für die Beschäftigungsquote der 20-64-jährigen sogar ein noch höherer Zielwert von 75% vereinbart. Explizite Zielsetzungen für die Beschäftigungsquote Älterer sind nicht mehr enthalten, es wird aber vereinbart, Frauen, junge Menschen, Ältere und Migranten verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.⁷

Diese neuen Zielsetzungen stellen alte Gewohnheiten im Umgang mit Älteren auf dem Arbeitsmarkt in Frage. Lange Zeit konnten Maßnahmen und Strukturen, die bestimmte Bevölkerungsgruppen (neben älteren Menschen z. B. auch Frauen) vom Arbeitsmarkt fernhielten, durchaus als legitimes Mittel erscheinen, konjunktureller oder struktureller Arbeitslosigkeit zu begegnen. Die skizzierten europäischen Zielsetzungen delegitimieren solche etablierten Maßnahmen und fordern einen radikalen Kulturwandel im Umgang mit älteren Arbeitnehmern ein, und dies nicht nur auf Ebene der Gesetzgebung, sondern auch am Arbeitsplatz und in den Praktiken der Arbeitsförderung, schließlich auch für die älteren Arbeitnehmer selbst. Ältere Menschen gelten nicht mehr nur als Problemgruppe, die von Arbeitslosigkeit und Überlastung bedroht ist. Sie gelten als Ressource für Beschäftigung und Fachkräftesicherung, die bestmöglich erschlossen werden soll. Gleichzeitig stehen der vollen Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotenzials älterer Menschen noch viele Hindernisse entgegen, und ihre spezifischen Bedürfnisse finden oft noch zu wenig Beachtung.

Das vorliegende Heft erhebt daher eine Bestandsaufnahme der demografischen Situation und der Arbeitsmarktsituation Älterer in der Großregion. Neben einer Analyse der demografischen Entwicklung und der Arbeitsmarktsituation Älterer anhand quantitativer Kenndaten soll auch ein Blick auf die aktuelle Auseinandersetzung mit der Generationenfrage in den Beschäftigungspolitiken der Großregion geworfen werden.

Ein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle den Referenten und Teilnehmern des im November 2017 in Zusammenarbeit mit unserem Netzwerkpartner, dem Luxembourg Institute for Socio-Economic Research⁸, durchgeführten Werkstattgesprächs zum Thema, das viele wertvolle Impulse für das vorliegende Heft geliefert hat. Außerdem möchten wir dem LISER für die Erlaubnis danken, die von ihnen erstellte Kartografie zum Thema Altenquotient zu nutzen.

⁵ Vgl. Europäischer Rat 23. und 24.03.2000, Lissabon: Schlussfolgerungen des Vorsitzes, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (15.01.2019)

⁶ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters (KOM/2004/0146 endg.), Brüssel, April 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52004DC0146> (15.01.2019)

⁷ Vgl. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Brüssel, März 2010, S. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF> (15.01.2019)

⁸ Mehr Informationen zu unseren Netzwerkpartnern finden sich im Anhang dieses Berichts.

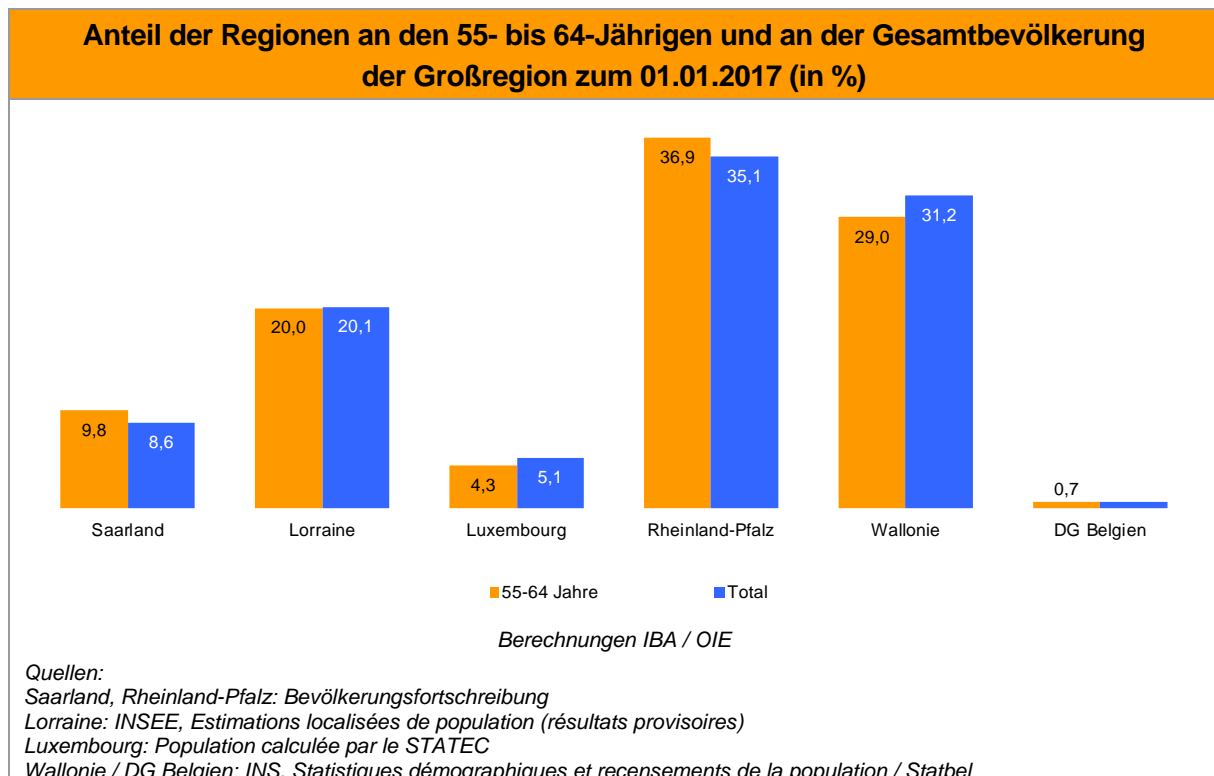
Die Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt: quantitative Analyse

1. Demografische Aspekte

1.1 Struktur und Entwicklung der Bevölkerung

Die Mehrheit der 55- bis 64-Jährigen lebt in Rheinland-Pfalz

Zum 1. Januar 2017 lebten in der Großregion ca. 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Dabei verteilt sich die Bevölkerung der Großregion wie folgt: Etwas mehr als ein Drittel der Einwohner dieses Kooperationsraums lebt in Rheinland-Pfalz, etwas weniger als ein Drittel in der Wallonie und ein Fünftel in Lothringen; danach folgen das Saarland (8,6%), Luxemburg (5%) und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (0,7%). Von den Einwohnern der Großregion sind 1,6 Millionen (also 14%) zwischen 55 und 64 Jahre alt. Betrachtet man diese Bevölkerungsgruppe, zeigt sich eine leichte Änderung der Verteilung: 37% leben in Rheinland-Pfalz, knapp 30% in der Wallonie, 20% in Lothringen und 10% im Saarland. 4% der 55- bis 64-Jährigen der Großregion leben in Luxemburg.



Im Jahr 2017 lebten in Rheinland-Pfalz 600.900 Menschen dieser Alterskategorie, was 15% der Gesamtbevölkerung dieser Teilregion entspricht. In der Wallonie beläuft sich ihre Zahl auf fast eine halbe Million (472.000 Personen, somit 13% der wallonischen Bevölkerung). In Lothringen, wo der Anteil an der Gesamtbevölkerung der Großregion dem Anteil an den 55- bis 64-Jährigen entspricht, stellen diese 14% der lothringischen Gesamtbevölkerung (325.300 Personen). Im Saarland und in Luxemburg beläuft sich die Zahl der 55- bis 64-Jährigen auf 159.300 bzw. 70.000. Damit ist der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung im Vergleich zu den anderen Teilgebieten der Großregion im Saarland am höchsten (16%), in

Luxemburg am niedrigsten (12%). In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens entspricht der Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit einem Prozentsatz von 14% (also 11.000 Personen) dem großregionalen Durchschnitt.

Bevölkerung der Großregion nach Teilregion und Veränderung zwischen 2001 und 2017

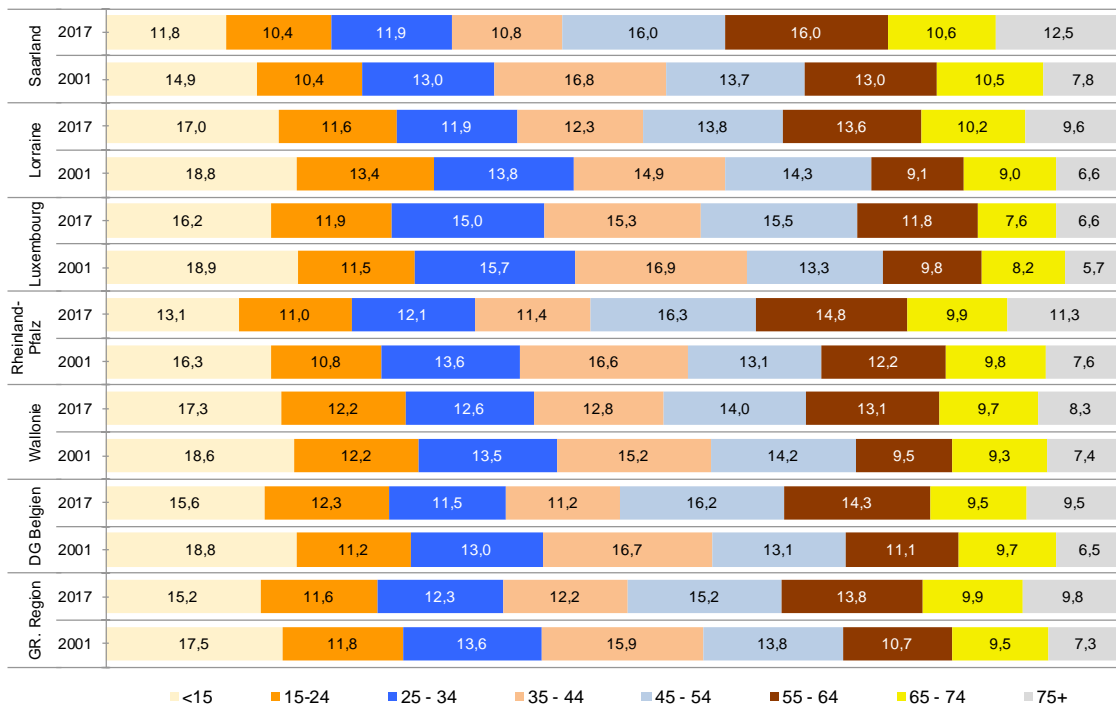
	Saarland	Lorraine	Luxembour	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	DG Belgien
2001	1.068.703	2.318.791	439.000	4.034.557	3.346.457	11.207.508	71.036
2017	996.651	2.330.674	590.667	4.066.053	3.614.473	11.585.268	76.920
Veränderung in %	-6,7	+0,5	+34,5	+0,8	+8,0	+3,4	+8,3
Veränderung absolut	-72.052	+11.883	+151.667	+31.496	+268.016	+377.760	+5.884

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen via Statbel / Ostbelgien Statistik
Berechnungen IBA / OIE

Zwischen 2001 und 2017 ist die Bevölkerung der Großregion um 3,4%, also um fast 400.000 Personen, angewachsen. Dieses Wachstum wurde eindeutig von der Wallonie getragen, die mit 71% zum großregionalen Bevölkerungswachstum beiträgt. Die belgische Teilregion ist in dem genannten Zeitraum um 250.000 Einwohner gewachsen. Der einzige zwischen 2001 und 2017 verzeichnete Bevölkerungsrückgang ist dagegen im Saarland zu beobachten.

Bevölkerung nach Altersgruppe 2001 und 2017

Aufteilung der Altersgruppen in %

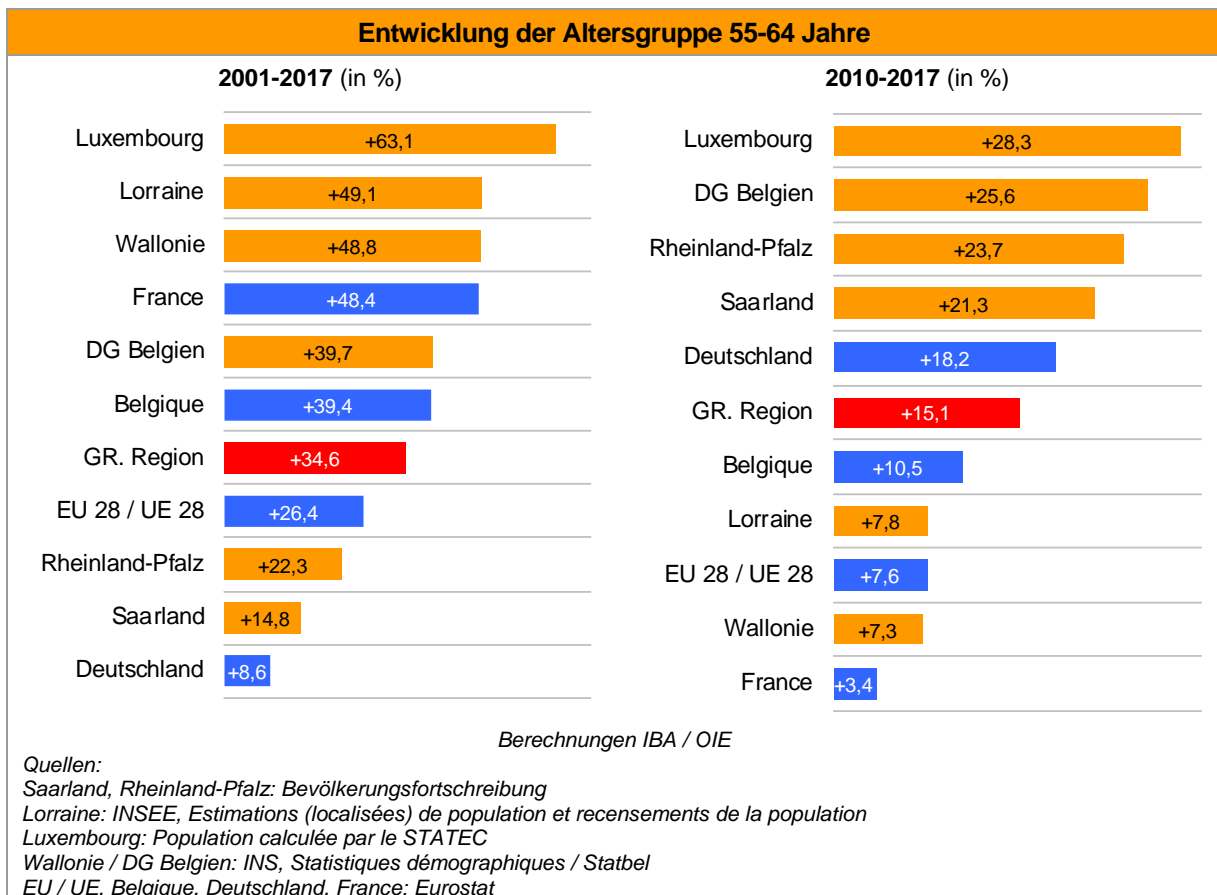


Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen via Statbel / Ostbelgien Statistik

Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen wächst, während die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abnimmt

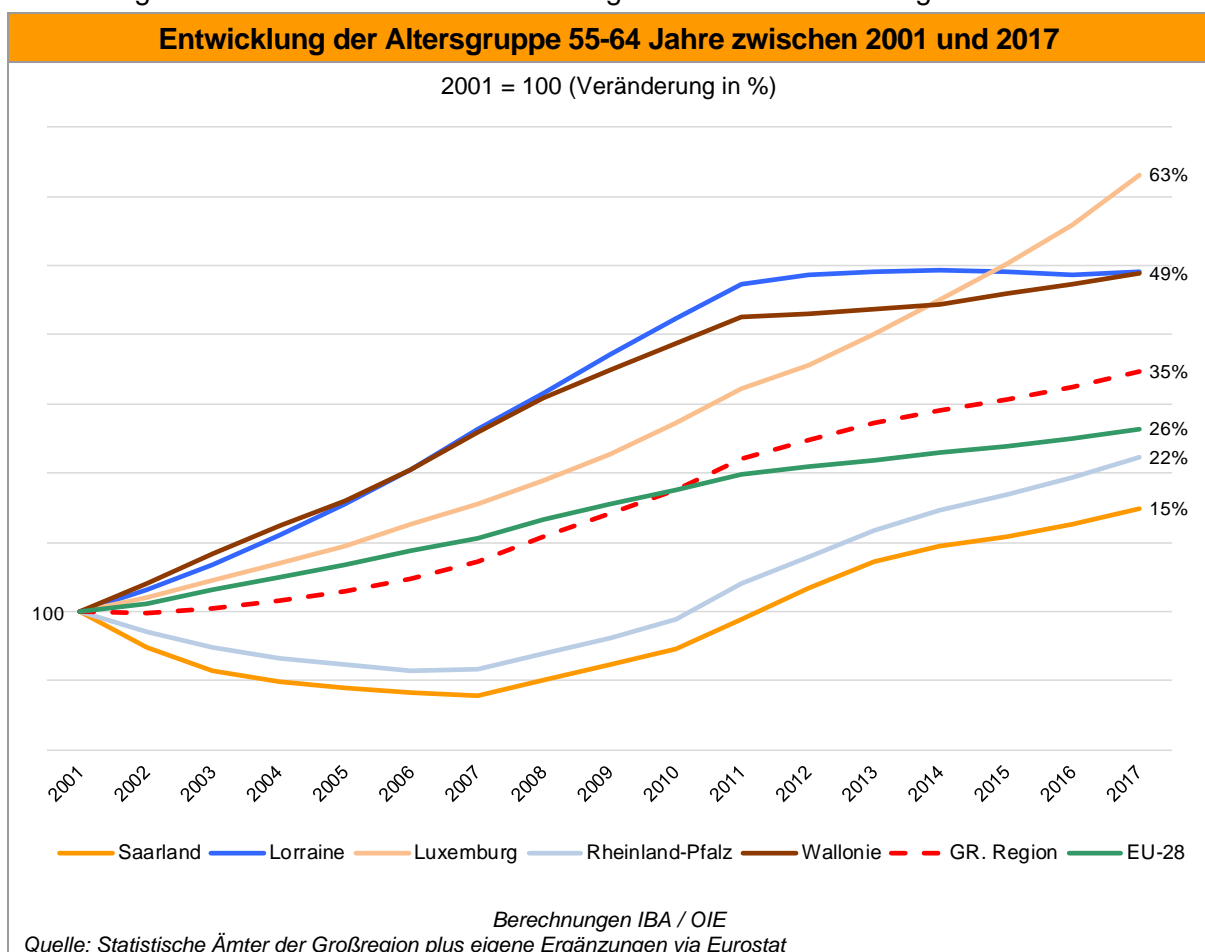
Betrachtet man die Entwicklung der Bevölkerung nach Altersgruppen genauer, so zeigt sich, dass der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung der Teilregionen überall in der Großregion zugenommen hat. So stieg dieser auf großregionaler Ebene zwischen 2001 und 2017 um 3 Prozentpunkte an. Am stärksten war die Zunahme dieses Anteils in Lothringen (etwas mehr als 4 Pp.), am niedrigsten in Luxemburg (+2,1 Pp.). Allgemein macht der Anteil der ab 55-Jährigen in den verschiedenen Regionen mehr oder weniger ein Drittel der Gesamtbevölkerung aus, wobei er in Deutschland am höchsten ist (Saarland: 39%; Rheinland-Pfalz: 36%), in Luxemburg (26%) am niedrigsten.



Dagegen nimmt der Anteil der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter (einschließlich der Jugendlichen, also 15-64 Jahre) an der Gesamtbevölkerung ab, mit einem leichten Rückgang auf großregionaler Ebene (-0,6 Prozentpunkte) und einem deutlicheren Rückgang im Saarland und in Lothringen (1,8 bzw. 2,4 Pp.). Auch wenn diese Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen zwischen 2001 und 2017 zugenommen hat, ist die Zunahme der über 65-Jährigen stärker gewesen (+176.000 bzw. +400.000 Personen). Diese Entwicklung in unterschiedlichen Geschwindigkeiten hat bereits Folgen für den Arbeitsmarkt. Das bedeutet zunächst, dass mehr Menschen den Arbeitsmarkt verlassen als neu hinzukommen, was sich natürlich auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme (Gesundheit, Renten usw.) auswirkt, ebenso aber auch auf die Abläufe in den Unternehmen, denn für die Unternehmen kann es zunehmend schwieriger werden, Personal zu finden und insbesondere Mitarbeiter mit besonders gefragten Qualifikationen zu gewinnen oder zu halten. Zudem dürfte die Erhöhung des Anteils der über 65-Jährigen entsprechend den Bedürfnissen und Lebensverhältnissen der Älteren auch zu

einer Zunahme der Nachfrage in bestimmten Wirtschaftsbereichen (Silver Economy) führen, etwa personenbezogenen Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, aber auch Tourismus und Freizeit sowie wohnortnahen Diensten (öffentliche Verwaltung, Konsum am Wohnort) und zum Beispiel bei vielfältigen und bedarfsgerechten Mobilitätsangeboten.

Zwischen 2001 und 2017 hat die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen um 35% zugenommen, getragen durch die sehr positiven Entwicklungen in den luxemburgischen, französischen und wallonischen Teilregionen (Luxemburg: +63%; Lothringen: 53%; Wallonie: 49%). Im kürzeren Zeitraum zwischen 2010 und 2017 betrug die Zunahme der genannten Altersgruppe 15%, diesmal getragen durch die Entwicklungen in den deutschen Teilregionen (Rheinland-Pfalz: +26%; Saarland: +21%), aber auch und wiederum in Luxemburg (+28%). Anzumerken ist zudem, dass die großregionalen Teilregionen eine Entwicklung dieser Altersgruppe verzeichnen, die über der in ihren jeweiligen Ländern liegt, mit Ausnahme der Wallonie, die zwischen 2010 und 2017 ganz leicht unter dem nationalen belgischen Durchschnitt liegt.

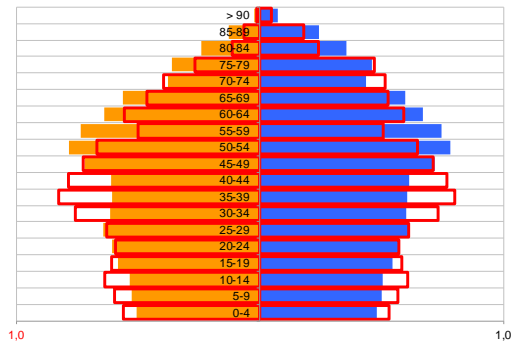


Betrachtet man die Zeitreihe 2001-2017 in ihrer Gesamtheit, zeigt sich eine unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Teilregionen. In den deutschen Regionen der Großregion nimmt die Zahl der 55- bis 64-Jährigen bis 2006-2007 immer weiter ab, um dann bis 2017 wieder konstant anzusteigen. In diesen beiden Regionen des Kooperationsraumes hat die betrachtete Altersgruppe jedoch weniger deutlich zugenommen als in den anderen Teilregionen. Dort, also in Luxemburg, Lothringen und der Wallonie, ist ein über dem großregionalen Durchschnitt liegender Anstieg zu verzeichnen, jedoch mit einer relativen Stagnation ab 2011.

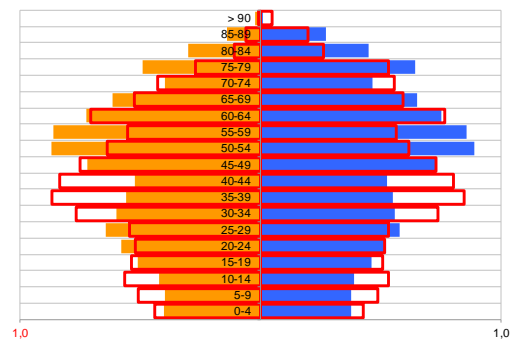
Alterspyramiden der Bevölkerung 2001 und 2017

An der männlichen und weiblichen Gesamtbevölkerung in % (jeweils zum 01.01.)

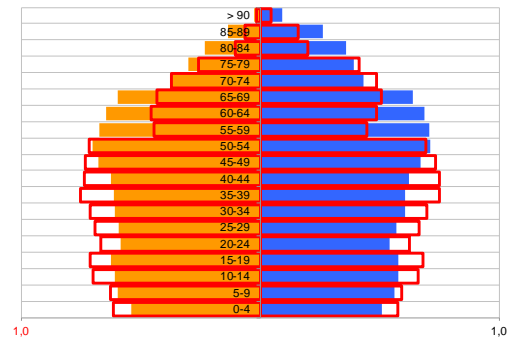
GR. Region



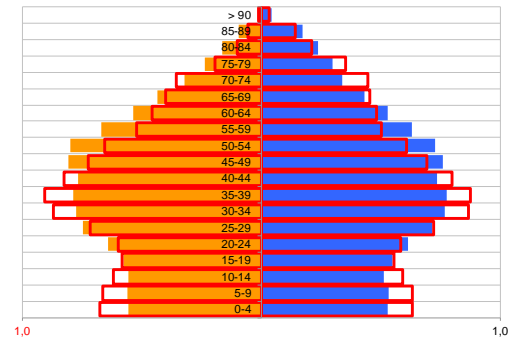
Saarland



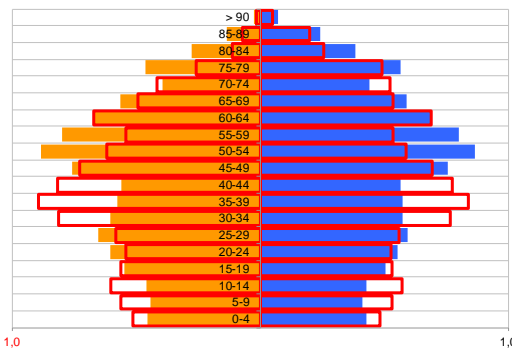
Lorraine



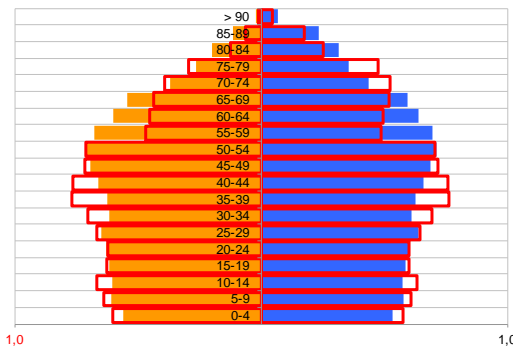
Luxembourg



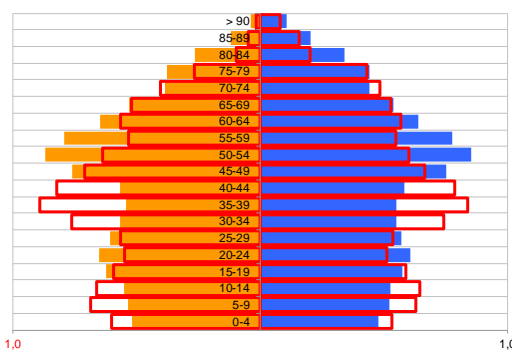
Rheinland-Pfalz



Wallonie



DG Belgien



2001
 Hommes
 Femmes

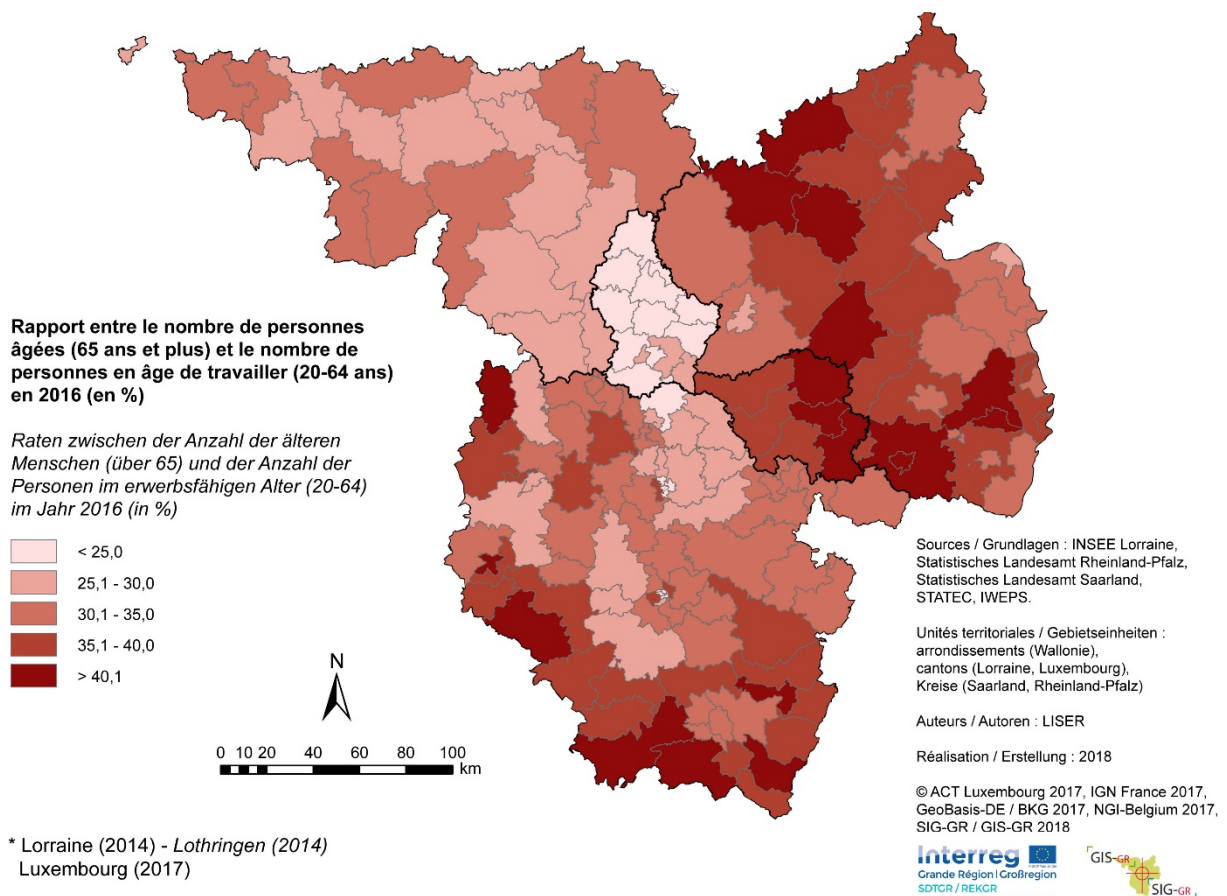
Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen via Statbel

Die Alterspyramiden zeigen eine alternde Bevölkerung

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen in Fünfjahres-Schritten, zeigen sich zwischen den Teilgebieten der Großregion zahlreiche Gemeinsamkeiten. Zunächst ist eine Verengung der Pyramiden in den jüngsten Altersstufen zu beobachten, hervorgerufen durch den Geburtenrückgang ab der Krise der 1970er Jahre, und zwar in einem Ausmaß, das eine echte Herausforderung für den Generationswechsel darstellt. Dazu kommt eine Verbreiterung der Alterspyramide in den älteren Altersgruppen, in denen die zwischen 1950 und 1970 geborenen geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer) zu finden sind. Für die nächsten Jahre ist mit einer Zunahme der 55- bis 64-Jährigen zu rechnen (jüngere Babyboomer-Generation), während die ältere Babyboomer-Generation zunehmend die Altersklasse 65+ verstärken wird. Es ist jedoch festzustellen, dass nicht alle Teilregionen der Großregion im selben Rhythmus altern. Die Überalterung ist besonders ausgeprägt in den deutschen Ländern, was in den Alterspyramiden durch eine deutlichere Verbreiterung der ältesten Altersgruppen in dem betrachteten Zeitraum zum Ausdruck kommt.

Altenquotient der über 65-Jährigen in 2016*



* Lorraine (2014) - Lothringen (2014) Luxembourg (2017)

Altenquotient der über 65-Jährigen in 2016

Die Zunahme des Anteils älterer Menschen wirft die Frage auf, wie diese von der Gesellschaft versorgt werden können. Der Altenquotient erlaubt es, das Verhältnis der Personen, die sich im Rentenalter befinden oder in Kürze befinden werden (Bevölkerung über 65 Jahre), zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) zu erfassen. Auch wenn die nationalen Systeme über Mechanismen zum Transfer öffentlicher Mittel verfügen, um die Auswirkungen für jene Gebiete zu minimieren, die über einen besonders hohen Anteil an älteren Menschen verfügen, liefert ein solcher Indikator eine gutes Bild über das genaue Verhältnis der älteren Bevölkerung zur erwerbstätigen Bevölkerung. Die vorstehende Karte zeigt ein starkes Ungleichgewicht zwischen den Gebieten. Dort, wo die Gesamtbevölkerung zurückgeht und ein hoher Anteil älterer Menschen vorhanden ist (Vogesen, Meuse, Rheinland-Pfalz und Saarland), ist der Altenquotient hoch (im Allgemeinen über 40%) und weist auf eine gewisse Anfälligkeit hin, was das demografische Gleichgewicht betrifft. In Luxemburg und in den Ballungsgebieten um Nancy und Metz ist der Altenquotient dagegen relativ niedrig (unter 20%) und zeigt den hohen Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung, der die ältere Bevölkerung wirtschaftlich tragen kann.

1.2 Bevölkerungsprojektionen

Die Bevölkerungsprojektionen bis 2050 zeigen eine fortschreitende Alterung der Bevölkerung

Nach den vorliegenden Prognosen wird die Bevölkerung der Großregion zunächst zunehmen, ehe sie dann erneut abnimmt, um im Jahr 2050 wieder fast (-50.000) die heutige Einwohnerzahl von 11,6 Millionen zu erreichen. Die Struktur dieser Bevölkerung dürfte sich jedoch stark verändern.

Bevölkerungsprojektionen in der Großregion nach Alter und Veränderung

Alter	Projektion 2018	Projektion 2035	Projektion 2050	Veränderung 2018-2035 (%)	Veränderung 2018-2050 (%)
< 20 Jahre	2.373.084	2.310.816	2.233.693	-2,6	-5,9
20-64 Jahre	6.871.775	6.266.235	6.066.897	-8,8	-11,7
davon 55-64 Jahre	1.655.753	1.436.995	1.453.284	-13,2	-12,2
65-79 Jahre	1.645.710	2.167.927	1.911.649	+31,7	+16,2
80 Jahre und älter	700.688	957.925	1.327.797	+36,7	+89,5
Insgesamt	11.591.257	11.702.903	11.540.036	+1,0	-0,4

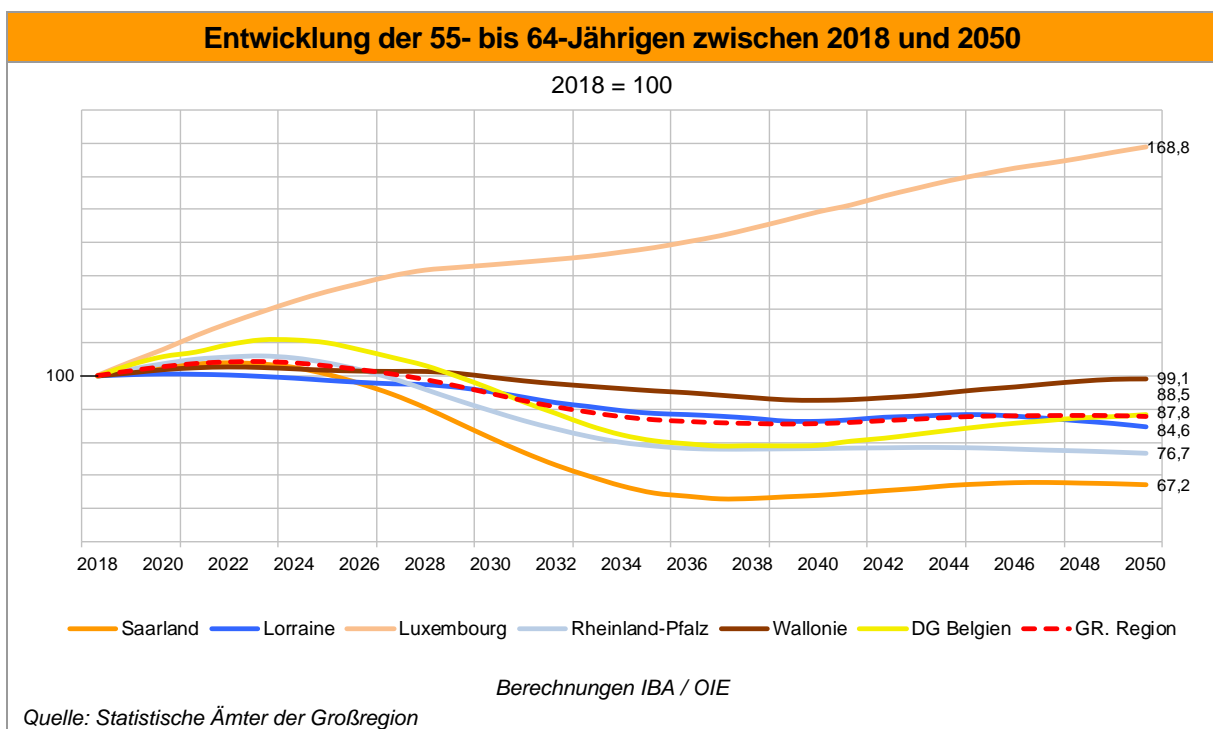
Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Berechnungen IBA / OIE

Neben einem stetigen Rückgang der Altersgruppe der unter 20-Jährigen wird vor allem die erwerbsfähige Bevölkerung (20 bis 64 Jahre) stark abnehmen. Zwischen 2018 und 2050 dürften mehr als 800.000 Menschen nicht mehr für den Arbeitsmarkt der Großregion zur Verfügung stehen. Dagegen wird die Altersgruppe der über 65-Jährigen um ebenso viele Menschen, wenn nicht sogar um noch mehr, ansteigen (+893.000). Damit wird die Zahl der über 65-Jährigen im Jahr 2050 bei 3,2 Millionen liegen, gegenüber 2,3 Mio. im Jahr 2018.

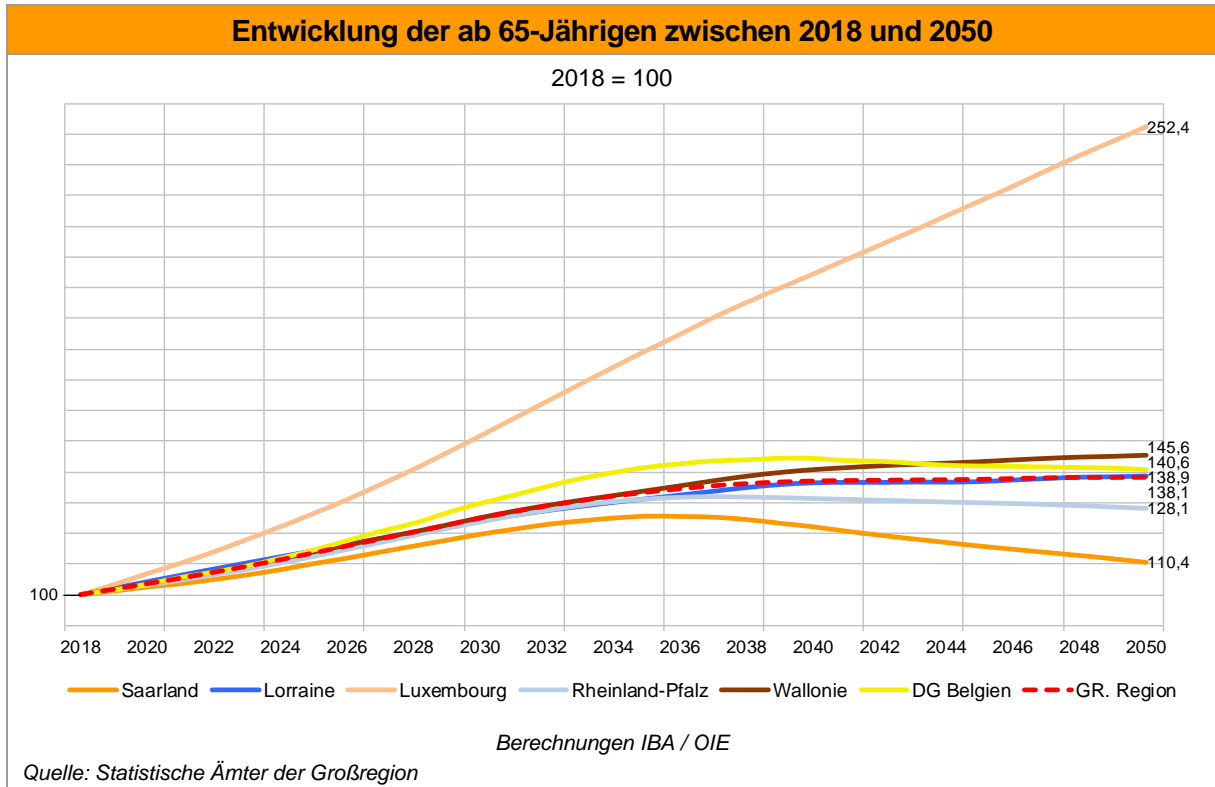
Die Herausforderungen eines alternden Arbeitsmarktes werden bis Anfang der 2020er Jahre ihren Höhepunkt erreichen

Bis 2023 dürfte die Zahl der Personen zwischen 55 und 64 Jahren in der gesamten Großregion um 4%, also etwa 70.000 Menschen, ansteigen. Ab 2024 dürfte diese Bevölkerungsgruppe jedoch wieder zurückgehen, bis etwa Ende der 2030er Jahre, um anschließend wieder zuzunehmen. Diese demografische Dynamik wird jedoch von Teilregion zu Teilregion unterschiedlich ausfallen. Luxemburg wird bis 2050 ein kontinuierliches jährliches Wachstum aufweisen und in diesem Zeitraum einen Anstieg um 69% (+50.000) verzeichnen. In der Wallonie wird die Entwicklung dieser Altersgruppe relativ stabil sein, während sie in den anderen Teilregionen der Großregion zurückgehen wird (Saarland: -33%; Lothringen: -15%; Rheinland-Pfalz: -23%; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: -12%). In absoluten Zahlen dürfte der in der Großregion zwischen 2018 und 2050 verzeichnete Rückgang bei 200.000 Personen liegen.



Mehr als jeder vierte Einwohner der Großregion wird 2050 65 Jahre oder älter sein

Die für die Altersgruppe der über 65-Jährigen prognostizierte Entwicklung ist unter den Altersgruppen einmalig und wird in der Großregion eine völlig neue Situation schaffen. Zwischen 2018 und 2050 gehen die Prognosen von einem Anstieg der über 65-Jährigen um fast 40% aus. Dieser starke Anstieg wird vor allem durch die Altersgruppe der über 80-Jährigen getragen, mit einem relativen Anstieg um ca. 90% in dem beobachteten Zeitraum, also um mehr als 600.000 Personen. Allgemein wird die Zahl der über 65-Jährigen in allen Teilgebieten zunehmen, jedoch mit einigen Unterschieden: Die geringste Zunahme dürfte das Saarland verzeichnen, mit +10%, also 24.300 Personen. Der stärkste Zuwachs dürfte in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz zu beobachten sein, mit 46 bzw. 28%, also +302.500 bzw. +250.000 Personen.



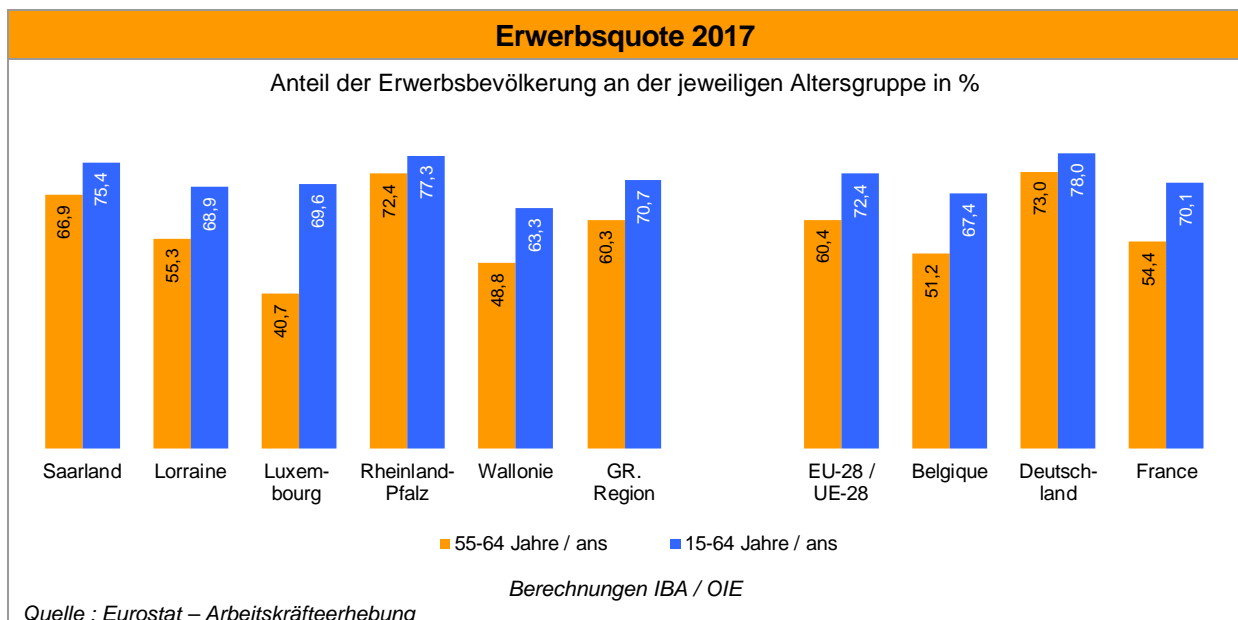
2. Beschäftigungssituation

2.1 Erwerbsquote

Laut Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union zählte die Großregion im Jahr 2017 etwas mehr als 5,3 Millionen Erwerbspersonen. Der größte Teil von ihnen lebte in Rheinland-Pfalz (38,7%), gefolgt von der Wallonie (27,8%), Lothringen (19%) und dem Saarland (9,2%). 5,4% aller Erwerbspersonen dieses Kooperationsraums lebten in Luxemburg.

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Von diesen 5,3 Millionen Erwerbspersonen ist fast ein Fünftel zwischen 55 und 64 Jahre alt (18,3%). Die Erwerbsquote der Gesamterwerbsbevölkerung (Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren) lag 2017 in der Großregion bei 70,7%. Die der 55- bis 64-Jährigen liegt mit 60,3% etwa 10 Prozentpunkte darunter. Die höchste Erwerbsquote älterer Menschen weist Rheinland-Pfalz auf (72,4%) auf, hier ist der Unterschied zwischen der Erwerbsquote älterer Menschen und der der Gesamtbevölkerung im Vergleich zu den anderen fünf Teilregionen auch am geringsten (5 Pp.). Die niedrigste Erwerbsquote älterer Menschen in der Großregion weist Luxemburg (40,7%) auf und verzeichnet damit den größten Abstand zu der Erwerbsquote der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (69,6%).⁹

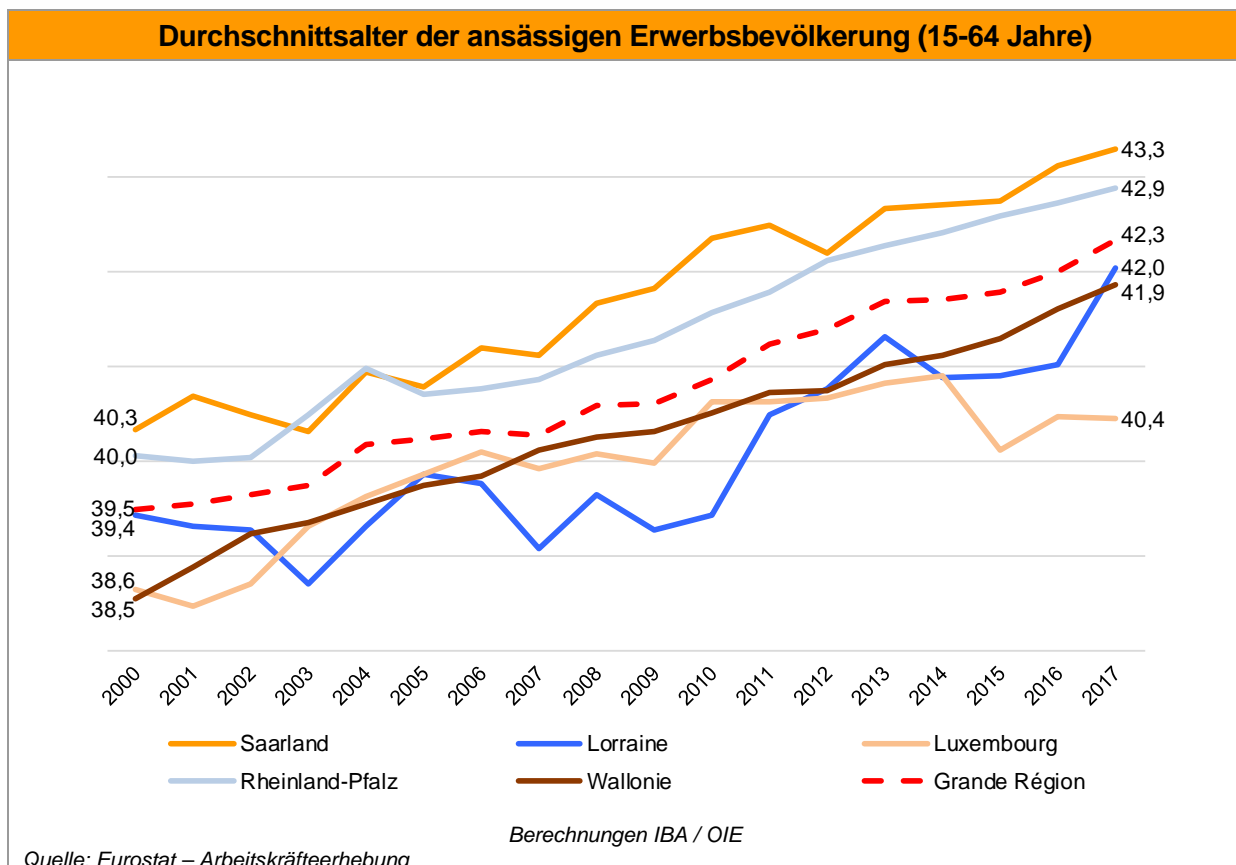


Eine alternde Erwerbsbevölkerung

Im Zeitraum von 17 Jahren ist das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung am Wohnort in der Großregion immer weiter angestiegen und lag 2017 bei 42,3 Jahren, was einem Anstieg

⁹ Vgl. Kapitel 8.1 des vorliegenden Berichts

um 2,9 Jahre in dem genannten Zeitraum entspricht. Dabei ist festzustellen, dass die deutschen Teilregionen während des gesamten Beobachtungszeitraums ein Durchschnittsalter aufweisen, das über dem großregionalen Durchschnitt liegt. Dieses lag in Rheinland-Pfalz im Jahr 2017 im Mittel bei 43,3 Jahren, im Saarland bei 42,9 Jahren. Zwischen 2000 und 2017 hat sich dieses Durchschnittsalter in den deutschen Teilregionen um 2,8 bzw. 3 Jahre erhöht. In den anderen großregionalen Teilregionen entspricht das Durchschnittsalter dem europäischen Durchschnitt. So weisen die lothringischen und wallonischen Erwerbspersonen ein Durchschnittsalter von 42 Jahren auf. Die jüngste Erwerbsbevölkerung ist in Luxemburg zu finden, mit einem Durchschnittsalter von 40,4 Jahren. Die stärkste Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbspersonen verzeichnete die Wallonie, mit einem Anstieg im Beobachtungszeitraum um 3,3 Jahre. Dieser Indikator des Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung in der Großregion wird in den nächsten Jahren kontinuierlich ansteigen, da den letzten geburtenstarken Jahrgängen der Babyboom-Generation, die noch erwerbstätig sind, weniger starke jüngere Jahrgänge folgen werden. Darüber hinaus ist die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in der Region in den letzten Jahren stetig gestiegen und weist eine Zunahme von insgesamt 17 Prozentpunkten auf.



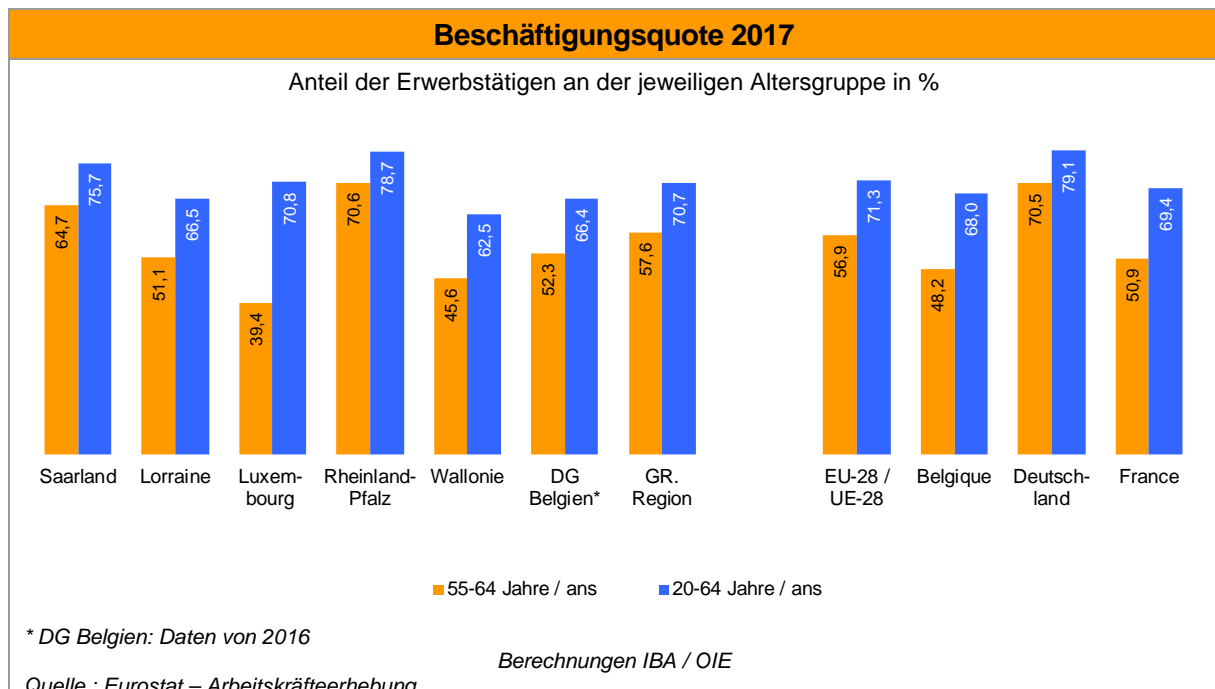
2.2 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator für die Analyse der Arbeitsmarktsituation und die Beschreibung des wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Kontexts auf europäischer Ebene. Während die Arbeitslosenquote seit langem die Grundlage für die Gestaltung der Beschäftigungspolitik ist, hat der Paradigmenwechsel in Europa und den Ländern der Großregion seit Ende der 1990er Jahre zu einer vertieften Betrachtung der Beschäftigungsdimension und dem Wunsch geführt, eine gemeinsame Strategie für aktives Altern zu finden (siehe Kapitel 6.2. des vorliegenden Berichtes). In diesem Zusammenhang erscheint es unerlässlich, die Beschäftigungsquote und ihre Entwicklung zu berücksichtigen. Im Jahr 2001 hatte der Europäische Rat deshalb festgelegt, dass bis 2010 eine Beschäftigungsquote älterer Menschen von 50% erreicht werden sollte.

Die Beschäftigungsquote entspricht dem Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung. Für eine Analyse nach Altersgruppen, zum Beispiel die der 55- bis 64-Jährigen, wird somit folgende Berechnung vorgenommen:

$$\frac{\text{Anzahl der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren} \times 100}{\text{Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren}}$$

Auf großregionaler Ebene liegt die Beschäftigungsquote bei 70,7%. Insgesamt zählt die Großregion etwas mehr als 5 Millionen Erwerbstätige. Die Kategorie der Älteren weist dabei eine deutlich geringere Beschäftigungsquote auf, bei den 55- bis 64-Jährigen liegt sie mit 57,6% mehr als 10 Prozentpunkte unter der allgemeinen Quote.

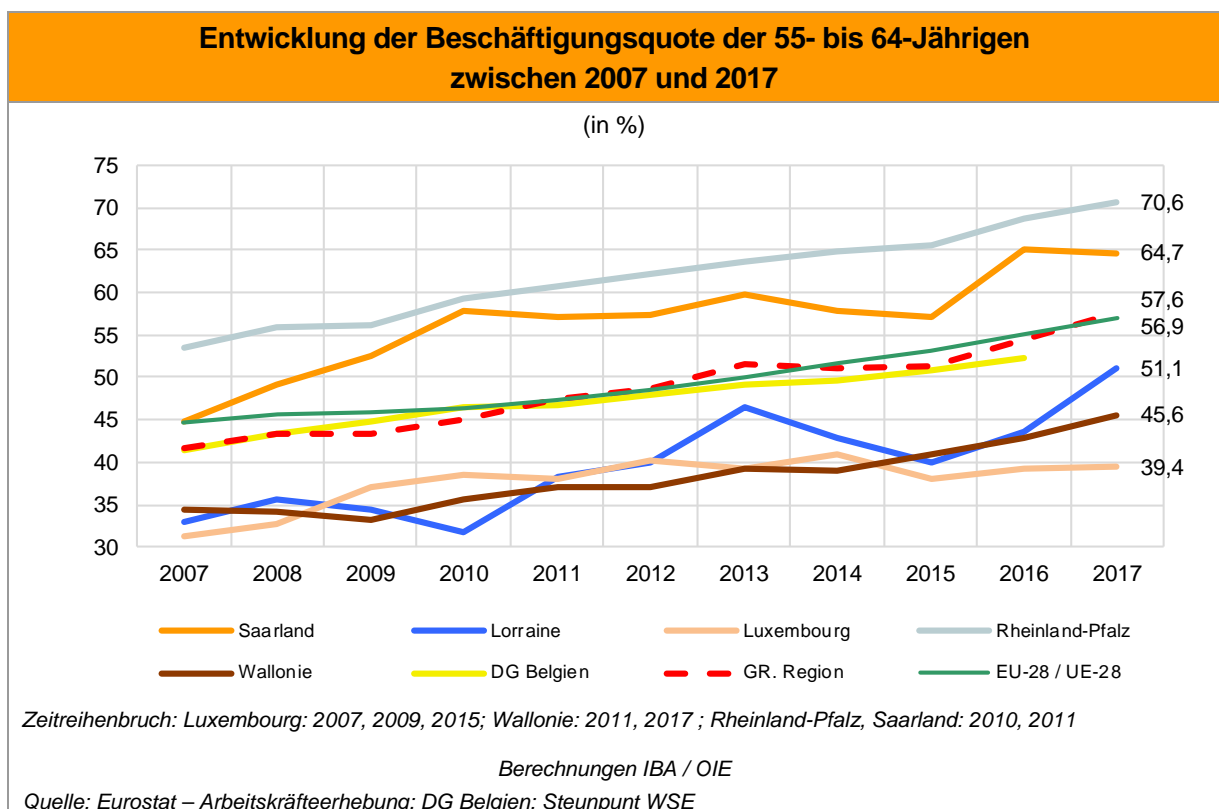


Starke Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten älterer Menschen in den verschiedenen Teilregionen

In der Großregion liegt die Beschäftigungsquote älterer Menschen im Jahr 2017 bei 57,6% und damit leicht über dem EU-Durchschnitt von 56,9%. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilregionen: Zwischen der höchsten und der niedrigsten Beschäftigungsquote liegen mehr als 30 Prozentpunkte. In den deutschen Teilregionen liegt die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe über dem großregionalen Durchschnitt: 70,6% in Rheinland-Pfalz und 64,7% im Saarland. Es folgen die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens mit 52,3% und Lothringen mit 51,1%. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten älterer Menschen im Kooperationsraum der Großregion weisen die Wallonie und Luxemburg auf, mit 45,6% bzw. 39,4%.

Kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Großregion

Zwischen 2007 und 2017 ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen immer weiter gewachsen und verzeichnete einen Anstieg um fast 16 Prozentpunkte. Die stärkste Entwicklung war im Saarland zu beobachten, mit einem Anstieg um ca. 20 Prozentpunkte. Es ist anzumerken, dass nur die deutschen Teilregionen eine über dem großregionalen Durchschnitt liegende Entwicklung verzeichnet haben.



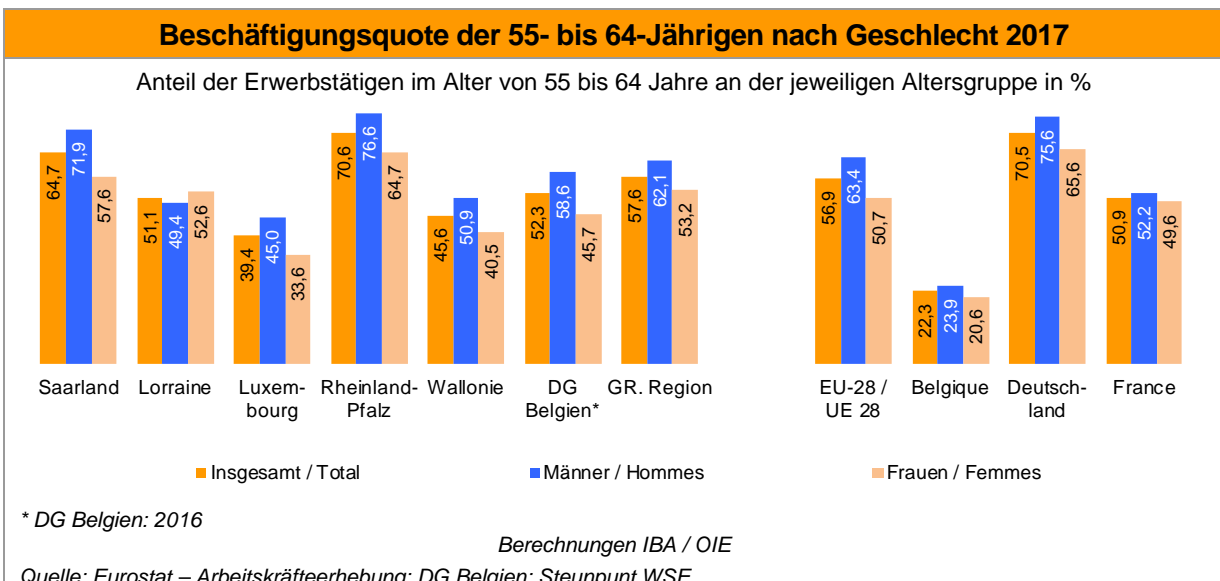
Europäischer Rat legt Zielwert von 50% für 2010 fest

Bei den Frühjahrstagungen des Europäischen Rates Anfang der 2000er Jahre waren Zielwerte für die Erhöhung der Beschäftigungsquoten in der EU bis 2010 festgelegt worden, und zwar auf 70% für die allgemeine Beschäftigungsquote (Lissabon 2000 und Brüssel 2003), auf 60% für die Beschäftigungsquote der Frauen und auf 50% für die Beschäftigungsquote der 55- bis

64-Jährigen (Stockholm 2001 und Brüssel 2005). Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigungsquote dieser letzten Kategorie in den vergangenen 10 Jahren, ist festzustellen, dass im Jahr 2010 nur die deutschen Teilregionen diese Quote klar erreicht hatten (Rheinland-Pfalz: 59,2%; Saarland: 57,9%). Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union zeigt jedoch, dass Lothringen diesen Zielwert von 50% 2017 erreicht hat (51,1%). In Bezug auf die von der Europäischen Union für 2020 festgelegten Ziele ist anzumerken, dass hier für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen keine konkreten Zielwerte mehr genannt werden, dass jedoch das Ziel einer allgemeinen Beschäftigungsquote von 75% durch eine bessere Integration von Frauen, Jugendlichen, Migranten und älteren Menschen in den Arbeitsmarkt erreicht werden soll (siehe Kapitel 6.2 des vorliegenden Berichts).

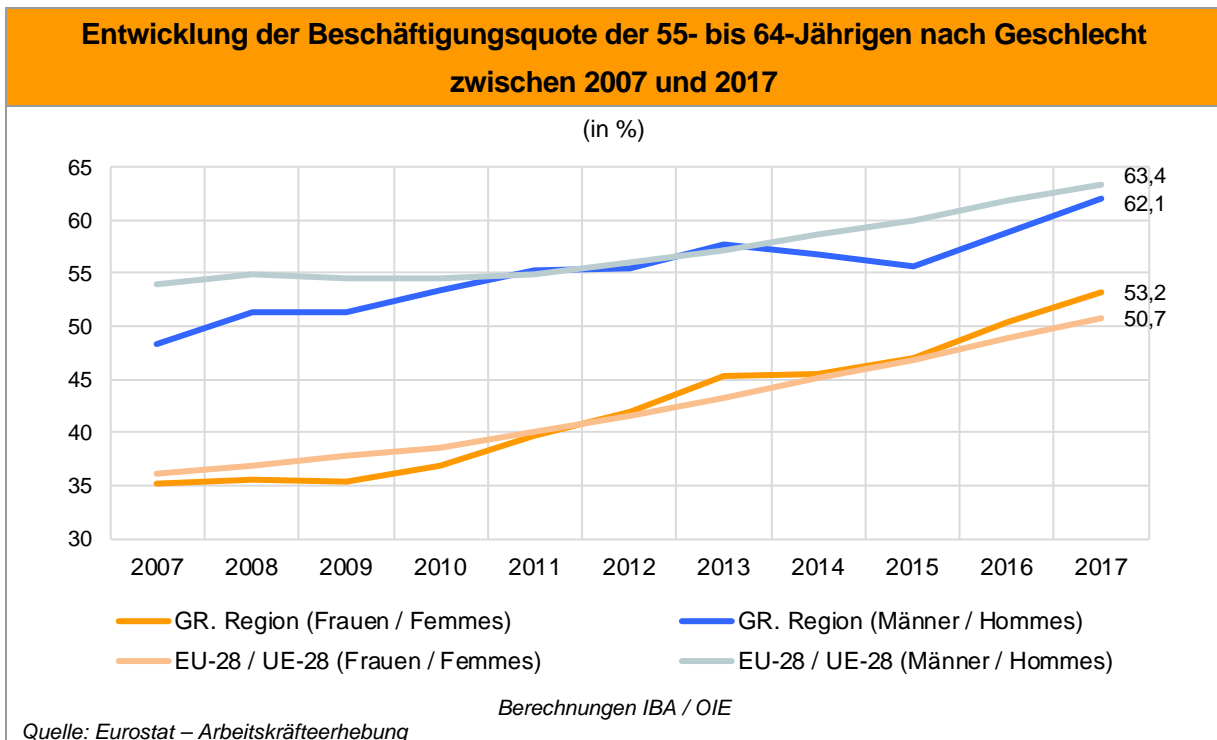
Beschäftigungsquote der Frauen unterhalb der der Männer

Die Analyse der Situation nach Geschlechtern zeigt, dass die Beschäftigungsquote der Männer höher ist als die der Frauen. Dies ist auch in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen der Fall. Der „Gender Gap“ bei der Beschäftigungsquote lag 2017 bei 8,9 Prozentpunkten. Jedoch lassen sich auch hier Unterschiede zwischen den Teilregionen feststellen. Im Saarland liegt der „Gender Gap“ in dieser Altersgruppe bei 14,3 Prozentpunkten, in der Wallonie dagegen bei nur 10,4 Punkten. Eine besonders hohe Beschäftigungsquote der Männer im Alter von 55 bis 64 Jahren ist in Rheinland-Pfalz zu beobachten (76,6%), die niedrigste Beschäftigungsquote der Frauen desselben Alters dagegen in Luxemburg (33,6%). Die geschlechterspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten der 20- bis 64-Jährigen sind im Vergleich dazu geringer. So lag der „Gender Gap“ in der Großregion im Jahr 2017 bei 7,8 Prozentpunkten, am niedrigsten war er mit 5,2 Pp. in Lothringen. Das Saarland verzeichnete dagegen mit 8,7 Pp. den größten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Der „Gender Gap“ hat sich jedoch bei der allgemeinen Beschäftigungsquote und der Beschäftigungsquote älterer Menschen in sehr ähnlicher Weise entwickelt, d. h. er nahm kontinuierlich ab und das im gleichen Verhältnis. So war die Großregion im Jahr 2000 von einem nahezu identischen „Gender Gap“ bei der allgemeinen Beschäftigungsquote und der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen gekennzeichnet (19,6 bzw. 19,5 Pp.).



Kontinuierlicher Rückgang des „Gender Gap“

Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Großregion und der Europäischen Union im Allgemeinen, werden mehrere Aspekte deutlich: Zunächst einmal zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote der älteren Männer wie auch der Frauen kontinuierlich zunimmt, sowohl im großregionalen Kooperationsraum als auch in der EU. Eine Analyse nach Geschlecht zeigt, dass die Beschäftigungsquote älterer Männer in der Großregion leicht unter dem EU-Durchschnitt liegt (62,1% gegenüber 63,4%). Dagegen weist die Großregion bei der Beschäftigungsquote der Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahre ein besseres Ergebnis auf (53,2% gegenüber 50,7%). Was den Rückgang des „Gender Gaps“ im Beobachtungszeitraum betrifft, liegt die Großregion unter dem EU-Durchschnitt (-4,3 Punkte gegenüber -5,1). Dieser Rückgang der geschlechterspezifischen Unterschiede wird vor allem durch Rheinland-Pfalz getragen: Im Jahr 2007 lag der „Gender Gap“ noch bei 20 Prozentpunkten, 2017 nur noch bei 11,9.

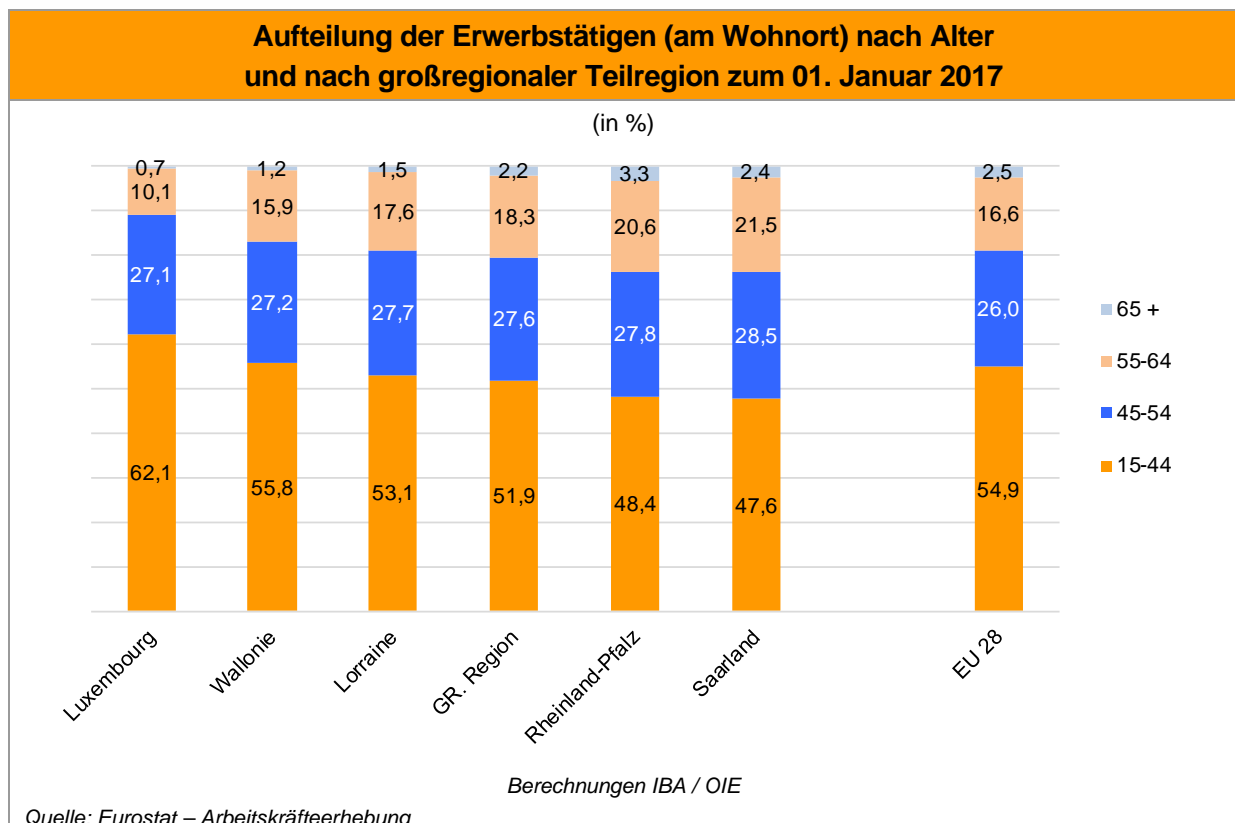


Ein verhältnismäßig älterer Arbeitsmarkt in den deutschen Teilregionen

Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen am Arbeitsmarkt der Großregion belief sich 2017 auf 18,3% und lag damit über dem der EU (mit nur 16,6%). Besonders hoch ist der Anteil dieser Altersgruppe in den deutschen Teilgebieten. So sind im Saarland 21,5% der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahre alt, in Rheinland-Pfalz 20,6%. Laut Arbeitskräfteerhebung der EU (die die Beschäftigung am Wohnort erfasst) weist Luxemburg den jüngsten Arbeitsmarkt im Kooperationsraum auf, da die 55- bis 64-Jährigen hier nur 10,1% der Erwerbstätigen ausmachen¹⁰. Dabei ist zu bedenken, dass in der Arbeitsförderung, aber auch bei dem Thema Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, bereits in der Altersgruppe ab 45 Jahren altersbedingte

¹⁰ Eine andere Datenquelle, die der Inspection générale de la Sécurité Sociale du Luxembourg (IGSS), veröffentlicht u. a. auch Beschäftigungsdaten, bei denen die Arbeitnehmer am Arbeitsort erfasst werden. Somit erfasst

Besonderheiten festzustellen sind. Wenn man diese erweiterte Definition des „älteren Arbeitnehmers“ ansetzt, sind auf deutscher Seite mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen betroffen. In Rheinland-Pfalz und im Saarland sind 52% der Erwerbstätigen 45 Jahre oder darüber, während diese Kategorie in der EU-28 lediglich 45% ausmacht. Die Wallonie liegt mit 44% leicht unter dem EU-Wert, während der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 45 Jahren oder darüber in Lothringen 2017 bei 47% lag. In Luxemburg macht diese Kategorie nur 38% der Erwerbstätigen aus und erreicht damit den niedrigsten Wert in der Großregion.



Mehr als 930.000 Erwerbstätige in der Großregion sind zwischen 55 und 64 Jahre alt

Der Arbeitsmarkt von Rheinland-Pfalz ist derjenige, der in der Großregion die größte Anzahl von Personen beschäftigt. Von den insgesamt etwa 930 000 Erwerbstätigen leben 424 000 in der rheinland-pfälzischen Teilregion. Danach folgen die Wallonie und Lothringen mit 215 000 und 162 000 Personen und schließlich das Saarland und Luxemburg mit 103 000 und 28 000 Erwerbstätigen.

Stetig steigende Beschäftigungszahlen bei den ab 65-jährigen

Während die Großregion im Jahr 2012 77.500 Erwerbstätige der Altersgruppe 65+ zählte, sind es 2017 fast 111.000. Diese nicht unbedeutende Zahl älterer Erwerbstätiger dürfte in den kommenden Jahren aufgrund der demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten

diese Quelle auch die Grenzgänger, die 44% der Beschäftigten auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt ausmachen. Laut dieser Zahlen der IGSS liegt der Anteil der Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder darüber zum 31.03.2017 bei den in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern bei 12,0% und bei den in einem anderen Land als Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern (Frankreich, Deutschland, Belgien) bei 9,8%.

weiter ansteigen. Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer und zur progressiven Anhebung des Renteneintrittsalters gekoppelt mit einer in den kommenden Jahren kontinuierlichen Zunahme der Zahl der Menschen im Alter von 65 Jahren und mehr in der Großregion werden die Zahl der älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. In finanzieller Hinsicht wirkt sich eine längere Berufstätigkeit direkt auf das im Rentenalter bezogene Einkommen aus und/oder stellt ein zusätzliches Einkommen dar, falls die bezogene Altersrente nicht ausreicht. In anderen Fällen kann eine solche längere Berufstätigkeit eher dem persönlichen Wunsch entspringen, sozial aktiv zu bleiben. Auf deutscher Seite führt der bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel auch dazu, dass sich die Unternehmen für die Erhaltung älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung engagieren.

Beschäftigung 2017 (am Wohnort)

In 1000	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU-28
15-44	227,7	486,9	168,8	997,1	755,4	2.635,9	125.014,9
45-54	136,1	253,6	73,6	572,0	368,4	1.403,7	59.284,8
55-64	103,0	161,5	27,5	424,1	215,4	931,5	37.733,7
65+	11,5	14,1	1,9	67,7	15,6	110,8	5.661,7
INSGESAMT	478,3	916,1	271,8	2.060,9	1.354,8	5.081,9	227.695,1

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

3. Mobilität

Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität bildet ein zentrales Merkmal der Großregion. Die regionalen Arbeitsmärkte sind durch intensive Ein- und Auspendlerbewegungen miteinander verflochten. Das tägliche Pendeln über nationale Grenzen wurde durch den europäischen Einigungsprozess deutlich erleichtert: Dank der Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit konnte sich die Großregion seit den 1970er Jahren zu einem beispielgebenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt entwickeln und spätestens seit den 1980er Jahren sind die Grenzgängerzahlen stetig angestiegen. Auch auf europäischer Ebene wurde im Jahr 1971 eine einheitliche Definition des ‚Grenzgängers‘ geschaffen: Nach EU-Gemeinschaftsrecht sind Grenzgänger solche Arbeitnehmer und Selbständige, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich, zurückkehren.¹¹

Da für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen nicht für alle Teilregionen Grenzgängerzahlen vorliegen, haben wir eine Altersgruppe gewählt, die es uns ermöglichte, möglichst harmonisierte Indikatoren entsprechend der Verfügbarkeit der Daten zu erhalten, nämlich die Altersgruppe 50 Jahre und älter.

Mobilität der Grenzgänger im Alter 50+ in der Großregion

Im Jahr 2017 zählte die Großregion mehr als 230.000 Grenzgänger. 18% von ihnen waren 50 Jahre oder älter. Die größte Zahl der älteren Grenzgänger arbeitet in Luxemburg und pendelt aus Lothringen, Deutschland und Belgien ein (12.420 bzw. 12.260 bzw. 9.900 Personen).

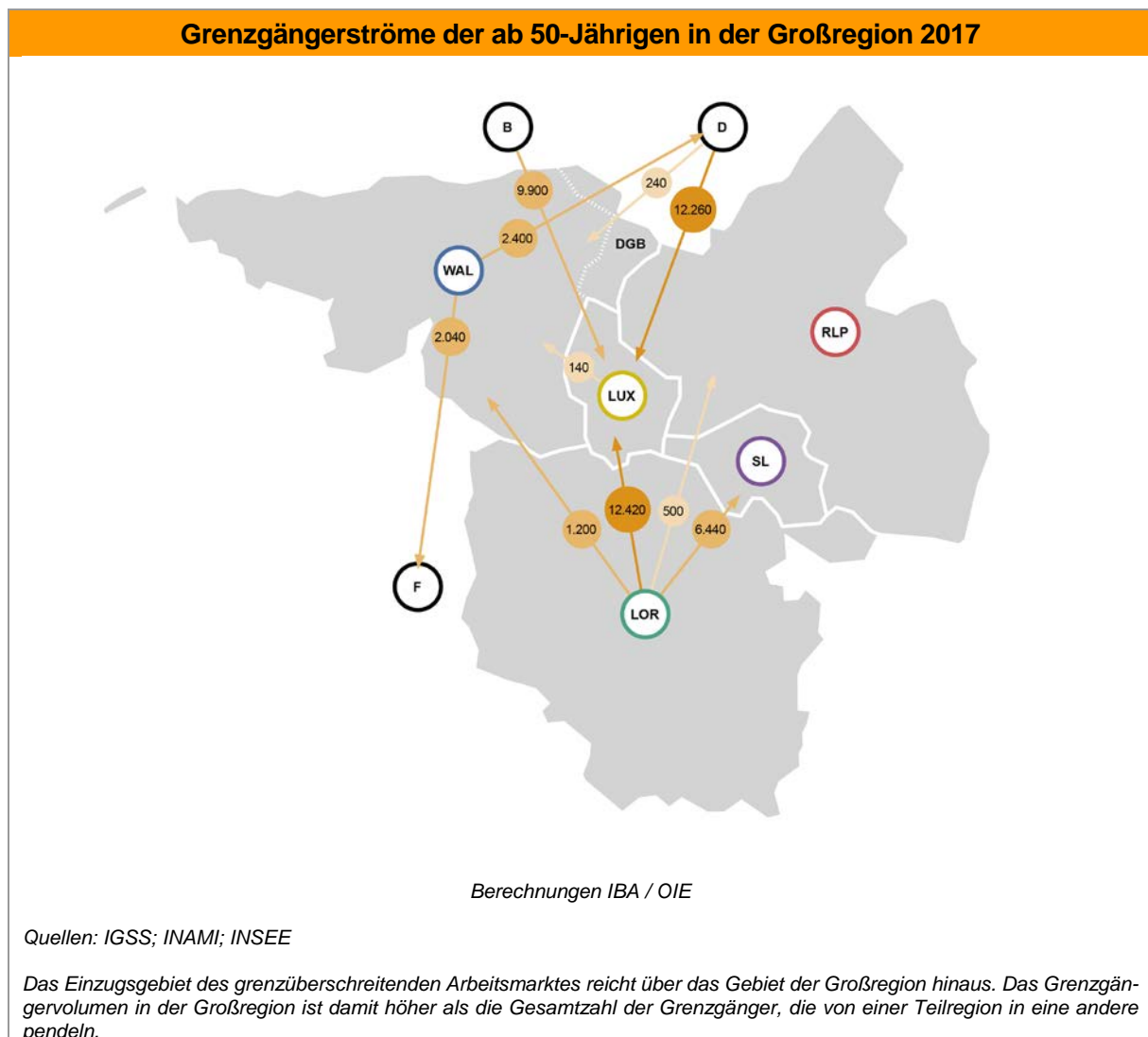
Grenzgängerströme in der Großregion 2017

Teilregion / Herkunftsland	Teilregion / Zielland	Grenzgänger im Alter von 50 Jahren und mehr	Grenzgänger insgesamt	Anteil der Grenzgänger im Alter von 50 Jahren und mehr an der Gesamtzahl der Grenzgänger (in %)
Lorraine	Luxembourg	12.420	88.300	14,1
Deutschland	Luxembourg	12.260	44.060	27,8
Belgique	Luxembourg	9.900	44.100	22,4
Lorraine	Saarland	6.440	15.500	41,5
Wallonie	Deutschland	2.400	5.660	42,4
Wallonie	France	2.040	6.550	31,1
Lorraine	Wallonie	1.200	5.300	22,6
Lorraine	Rheinland-Pfalz	500	1.400	35,7
Deutschland	Wallonie	240	700	34,3
Luxembourg	Wallonie	140	420	33,3

Quellen: IGSS, INAMI, INSEE

¹¹ Vgl. Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften: Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, S. 2, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31971R1408:DE:HTML> (15.01.2019)

Ein genauerer Vergleich mit der Gesamtzahl der Grenzgänger zeigt, dass einige Grenzgängerströme ein höheres Durchschnittsalter aufweisen als andere. So sind die nach Deutschland einpendelnden Grenzgängerströme von einem höheren Anteil an älteren Arbeitnehmern geprägt als die anderen Teilregionen. Von den 15.500 Lothringern, die ins Saarland einpendeln, sind 6.400 (und damit 41,5% der Gesamtzahl der Grenzgänger) 50 Jahre oder älter. Auch von den 5.660 wallonischen Grenzgängern, die in Deutschland arbeiten, zählen 2.400 zu den älteren Arbeitnehmern (42,4%). Der Grenzgängerstrom mit dem niedrigsten Anteil an Arbeitnehmern im Alter von 50 Jahren und älter ist der zwischen Lothringen (Wohnsitzregion) und Luxemburg (Arbeitsregion). Hier macht die Altersgruppe 50+ nur 14,1% der Gesamtzahl der Grenzgänger aus.



Unterschiedliches Durchschnittsalter der Grenzgängerströme, wahrscheinlich aufgrund einer unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur der Regionen

Die Wirtschaftssektoren, die die meisten Grenzgänger beschäftigen, sind von Teilregion zu Teilregion unterschiedlich (siehe IBA-Bericht „Grenzgängermobilität“). Die Zahlen der *Inspection générale de la Sécurité Sociale* (IGSS) geben einen ziemlich genauen Überblick darüber,

wie sich die in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen unterteilen, je nachdem, wo sie wohnen oder sogar welcher Altersgruppe sie angehören. So waren 2017 von den fast 18.000 Grenzgängern ab 55 Jahren mehr als 40% in den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur (2.670 Mitarbeiter), Bau (2.640 Mitarbeiter) und Verarbeitendes Gewerbe (2.370 Mitarbeiter) beschäftigt. Letzterer Wirtschaftssektor ist ebenfalls der größte Arbeitgeber von Grenzgängern in den deutschen Teilregionen. Von den im Jahr 2017 im Saarland beschäftigten und in Frankreich wohnhaften Mitarbeitern (17.063 Personen) sind 42,2% im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. In Rheinland-Pfalz sind 2017 mehr als 60% der rund 4.300 Mitarbeiter aus Frankreich ebenfalls in diesem Bereich tätig. Da der Anteil der 50-Jährigen an den Grenzgängerströmen zwischen Frankreich und den deutschen Teilregionen relativ hoch ist, kann davon ausgegangen werden, dass diese Altersgruppe unter den französischen Grenzgängern in der deutschen Industrie besonders gut vertreten ist. Insgesamt bleibt die Industrie eine Branche, in dem der Turnover weniger stark ist als beispielsweise im Handel, dem Sektor, in dem Luxemburg die größte Zahl von Grenzgängern aus Frankreich, Belgien oder Deutschland aufweist. Da eine Analyse, die sich sowohl auf das Alter als auch auf den Wirtschaftszweig bezieht, für die Grenzgängerströme nach Wallonien nicht verfügbar ist, war es uns nicht möglich, entsprechende Informationen für die belgische Teilregion zu liefern.

4. Arbeitslosigkeit

Da die Definitionen der Kategorie der Arbeitslosen in der Großregion nicht homogen sind, hat das Konzept der Arbeitslosigkeit im Sinne der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) den Vorteil, internationale Vergleiche zu ermöglichen, da es regionale oder nationale institutionelle Unterschiede so weit wie möglich ausgleicht. Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union isoliert die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen jedoch nicht geografisch für die Teilregionen der Großregion (NUTS 2) in den Arbeitslosen- und Arbeitssuchendendaten. Daher stammen die Zahlen in diesem Kapitel von den nationalen Arbeitsagenturen. Aufgrund der nationalen Unterschiede in den Definitionen der zugrunde gelegten Kategorien sind die folgenden Indikatoren nur mit Vorsicht zu interpretieren. Darüber hinaus sind in den Zahlen der Arbeitsämter Walloniens und Lothringens die älteren Arbeitssuchenden nur für die Kategorie 50 Jahre und älter verfügbar. Im Sinne der Harmonisierung beziehen sich die folgenden Indikatoren für alle Teilregionen auf diese Altersgruppe. Trotz dieser methodischen Einschränkungen ist es kaum möglich, das Thema Arbeitslosigkeit auszusparen, da es auch ältere Menschen betrifft, umso mehr als Arbeitslosigkeit am Ende der Berufslaufbahn ganz andere Auswirkungen hat als zu Beginn des Berufslebens. Die Integration älterer Arbeitssuchender ist oft mit mehr Hindernissen verbunden als bei den jüngeren Altersklassen auf dem Arbeitsmarkt.

Besonders starker Anstieg der Zahl der Arbeitssuchenden in der Großregion in den letzten zehn Jahren

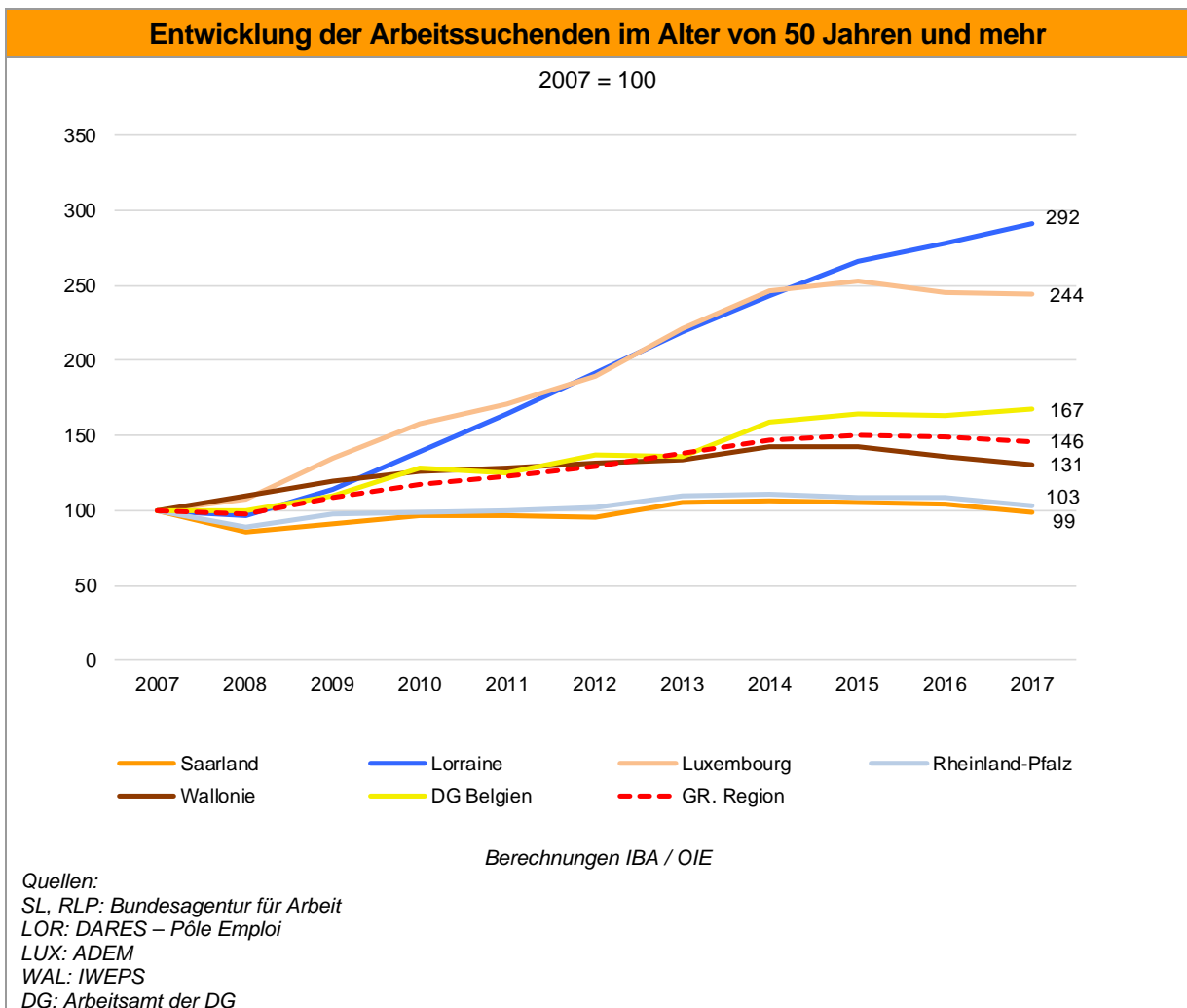
Zwischen 2007 und 2017 stieg die Zahl der Arbeitssuchenden um 46,3%. Dieser Anstieg wurde insbesondere durch die in Lothringen und Luxemburg beobachteten Steigerungen verursacht. Tatsächlich ist die Zahl der Arbeitslosen ab 50 Jahren in Lothringen von etwas mehr als 17.000 im Jahr 2007 auf 50.000 im Jahr 2017 gestiegen. Auf luxemburgischer Seite lag diese Zahl 2007 bei fast 2.000, verglichen mit etwas mehr als 4.700 im Jahr 2017. Wallonien und die DG Belgiens verzeichneten im Berichtszeitraum einen Anstieg von 30,6% bzw. 67,1%. Dieser starke Anstieg lässt sich vor allem durch den allmählichen Eintritt der Baby-Boomer in den letzten Jahren in der Altersgruppe 50+ erklären. Darüber hinaus gab es lange Zeit in Frankreich und Belgien Ausnahmeregelungen für ältere Arbeitslose, mit denen sie z. T. Leistungen beziehen konnten, ohne sich arbeitssuchend zu melden und aktiv nach Arbeit zu suchen. Diese Ausnahmeregelungen wurden in den letzten Jahren verschärft oder sogar ganz aufgehoben. So ist in Wallonien die Zahl der älteren Arbeitslosen weiter gestiegen, nachdem das Alter, in dem Arbeitslose eine Ausnahme von der Registrierung als Arbeitssuchende erhalten konnten, allmählich angehoben worden ist.¹² In Frankreich wurde die Befreiung älterer Menschen von der aktiven Arbeitssuche am 1. Januar 2012 abgeschafft, was technisch zu einem Wechsel der Kategorie in der Statistik von Pôle emploi führte. Ältere Arbeitslose, die zuvor in die Kategorie D eingestuft wurden und daher nicht zur aktiven Arbeitssuche verpflichtet waren, wurden in die Kategorie A eingestuft, was die Zahl der Arbeitssuchenden erhöht.¹³ Während in Frankreich mehr als 400.000 Menschen von der Verpflichtung zur Arbeitssuche

¹² 56 Jahre im Juli 2002 (gegenüber 50 Jahre vorher), 58 Jahre seit Juli 2004, 60 Jahre seit Januar 2013 und 65 Jahre seit Januar 2015, vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15.01.2019)

¹³ Kategorien A, B, C: Arbeitssuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen

befreit waren, waren es nach Angabe von Pôle Emploi im Jahr 2017 nur noch 25.000¹⁴. Darüber hinaus könnte die allmähliche Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 60 auf 62 Jahre zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 1. Januar 2017 in Frankreich Auswirkungen auf das Phänomen eines Anstiegs der Zahl der arbeitslosen Erwerbspersonen unter den älteren Menschen gehabt haben.

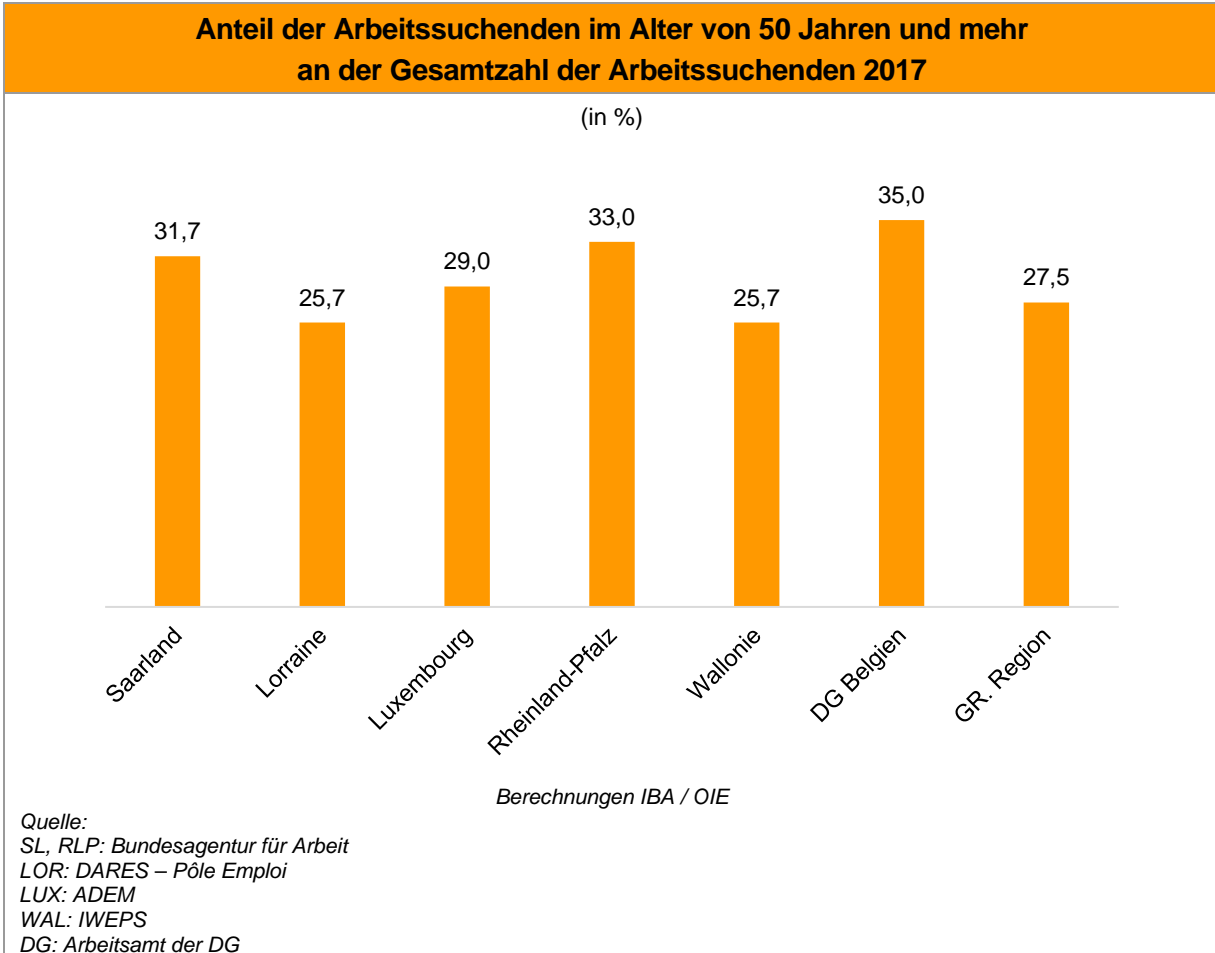
Dieses Phänomen einer Zunahme der Zahl der Arbeitssuchenden unter den älteren Erwerbspersonen bestätigt sich in den deutschen Teilregionen nicht. Die zwischen 2007 und 2017 wachsende Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Saarland und Rheinland-Pfalz profitierte im Berichtszeitraum deutlich von einem dynamischen deutschen Arbeitsmarkt. So ist die Zahl der Arbeitssuchenden in dieser Kategorie in den letzten zehn Jahren auffällig stabil geblieben (Saarland: -1%; Rheinland-Pfalz: +3%).



¹⁴ Vgl. Abhervé, Michel: La découverte tardive que la fin de la dispense de recherche d'emploi des seniors plombe les chiffres du chômage, in: Alternatives Economiques, 02.05.2017, <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2017/05/02/la-decouverte-tardive-que-la-fin-de-la-dispense-de-recherche-d-emploi-des-seniors-plombe-les-chiffres-du-chomage> (15.01.2019)

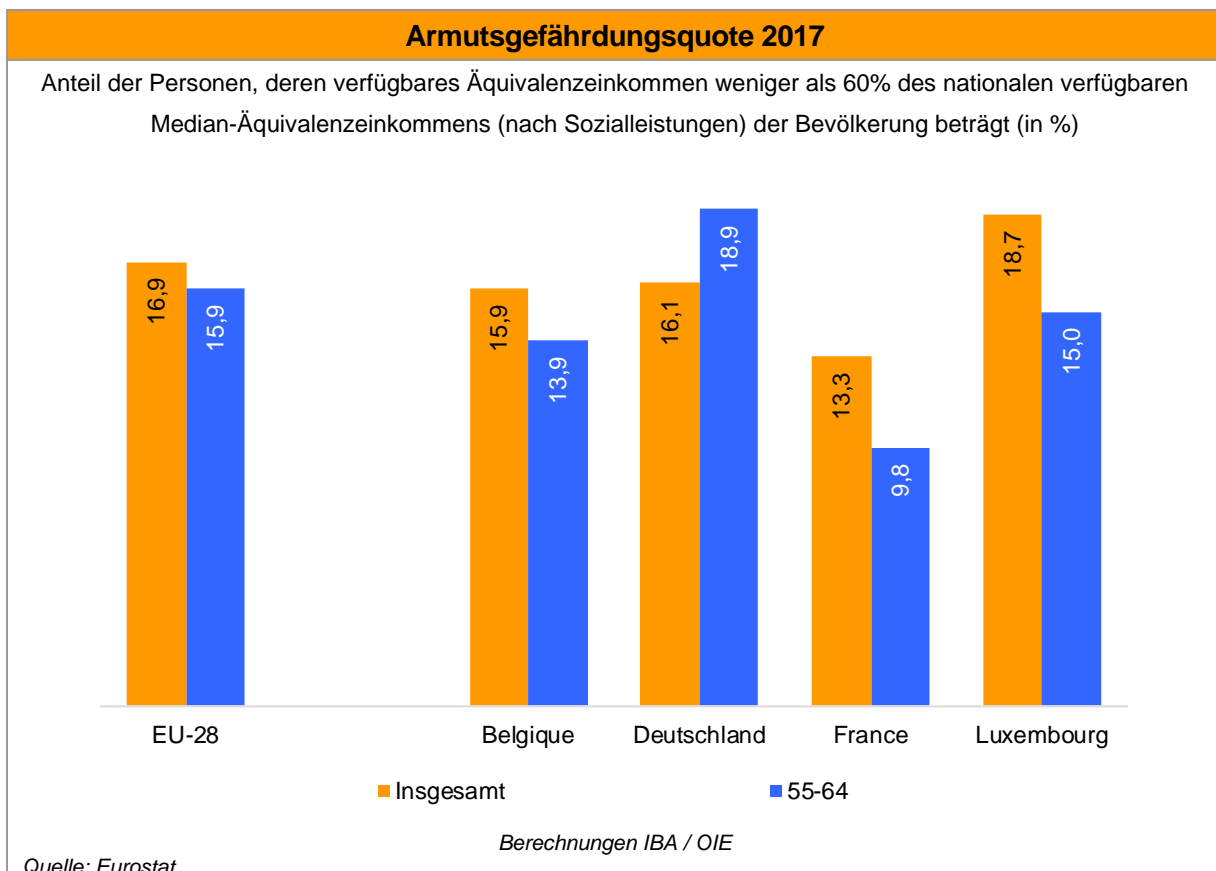
Hoher Anteil an Arbeitssuchenden ab 50 Jahren in den deutschsprachigen Teilregionen

Im Jahr 2017 ist etwas mehr als ein Viertel der Arbeitssuchenden in der Großregion 50 Jahre oder älter. Die deutschsprachigen Teilregionen liegen mit einem Anteil von 31,7% im Saarland und 33% in Rheinland-Pfalz über dem regionalen Durchschnitt. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens stellen die Menschen ab 50 Jahre mit 35% den höchsten Anteil dar. Die niedrigsten Werte finden sich in Lothringen und Wallonien mit 25,7 %.



5. Armut

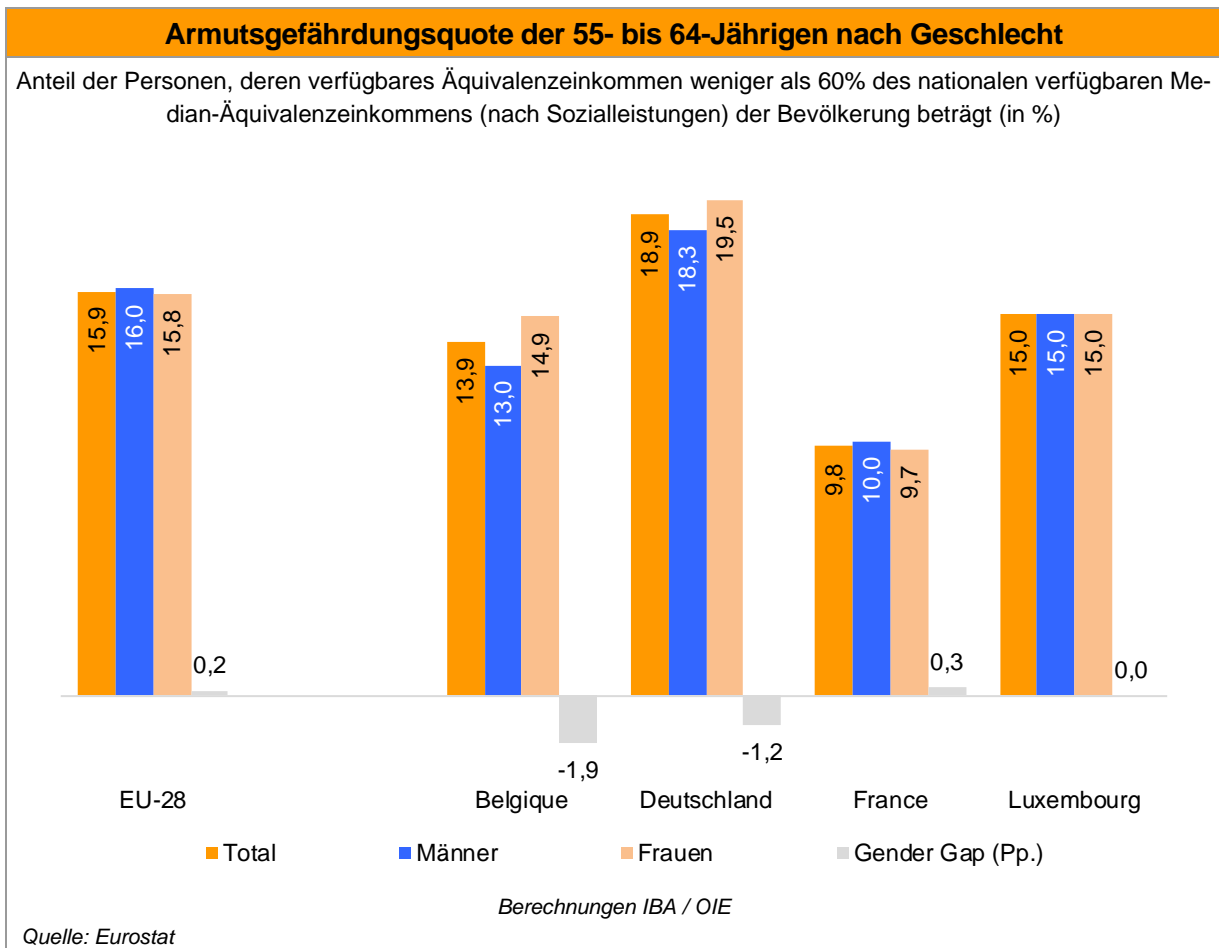
Trotz vieler Bemühungen um die Verbesserung des allgemeinen Lebensstandards sind Armut und soziale Ausgrenzung in der Europäischen Union, einer der reichsten Regionen der Welt, nach wie vor ein Thema – obwohl die Schwellenwerte von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich sind. Laut Eurostat waren 2017 in der Europäischen Union (EU) 112,9 Millionen Menschen oder 22,5 % der Bevölkerung von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Das bedeutet, dass diese Menschen von mindestens einer der folgenden drei Bedingungen betroffen waren: Armutsgefährdet nach Sozialtransfers (Einkommensarmut), in einer Situation schwerer materieller Entbehrung oder in Haushalten mit sehr geringer Arbeitsintensität.¹⁵ Als Reaktion auf diese Zahlen hat die Europäische Union die Armutsbekämpfung zu einer weiteren Priorität ihrer Politik im Rahmen der Strategie Europa 2020 erklärt und konkrete Ziele in dieser Hinsicht festgelegt: Bis 2020 muss die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen in der EU um 20 Millionen sinken. Ein spezifischer Referenzwert für ältere Menschen ist jedoch nicht definiert. In der Europäischen Union waren 2017 jedoch etwa 10,7 Millionen Menschen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren von Armut bedroht. Der Hauptindikator für die Messung von niedrigem Einkommen ist die Armutsgefährdungsquote. Sie entspricht dem Anteil der Menschen mit weniger als 60% des mittleren Einkommens der Bevölkerung (nach Sozialleistungen). Eurostat liefert diesen Indikator nicht nach Altersgruppen auf regionaler Ebene, sondern nur auf nationaler Ebene.



¹⁵ Vgl. Eurostat, Pressemitteilung 159/2018 vom 16.10.2018: „Abwärtstrend beim Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU“, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9310038/3-16102018-BP-DE.pdf/dafea596-6e56-4971-a7c3-f096fb6f6cb5> (15.01.2019)

55- bis 64-Jährige insgesamt weniger von Armut bedroht, mit Ausnahme von Deutschland

Im Jahr 2017 beträgt der Anteil der von Armut bedrohten Menschen 16,9 % in der europäischen Bevölkerung insgesamt und 15,9 % in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Unter den Ländern der Großregion hat Frankreich die niedrigsten Raten und liegt weit unter dem europäischen Durchschnitt: 13,3% der Gesamtbevölkerung und 9,8% der 55- bis 64-Jährigen. In Luxemburg hingegen ist die Quote für die gesamte Bevölkerung am höchsten (18,7 %), während die Kategorie der älteren Menschen mit 15 % unter dem EU-Durchschnitt liegt. Belgien und Deutsche weisen beide die gleiche Armutsgefährdungsquote von 16% auf. Während die Armutsgefährdungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Frankreich, Belgien und Luxemburg niedriger ist als die der Gesamtbevölkerung, ist Deutschland das einzige Land in der Großregion, das das umgekehrte Phänomen aufweist. So beträgt der Anteil der von Armut bedrohten Personen im Alter von 55-64 Jahren 18,9% – die höchste Quote für die betreffende Kategorie in den Ländern der Großregion.



Männer und Frauen sind in gleichem Maße betroffen

Im Jahr 2017 war die europäische Armutsgefährdungsquote für die 55- bis 64-Jährigen von 15,9 % gleichmäßig auf beide Geschlechter verteilt: 16,0 % bei Männern und 15,8 % bei Frauen. Den größten Unterschied weist Belgien auf, wo der Anteil der älteren Personen, deren verfügbares Äquivalenzeinkommen weniger als 60% des nationalen medianen verfügbaren Äquivalenzeinkommens (nach Sozialleistungen) beträgt, bei Männern 13,0% und bei Frauen 14,9% beträgt. Auf Platz zwei folgt Deutschland mit einem Abstand von 1,2 Prozentpunkten, 19,5% für deutsche Frauen und 18,3% für deutsche Männer. Frankreich und Luxemburg, wo

die Armutsgefährdungsquote 10 % bzw. 15 % beträgt, zeichnen sich durch einen sehr geringen Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern aus.

Die Generationenfrage in den Beschäftigungspolitiken der Großregion

6. Geschichtlicher Überblick

6.1 Die 1970er und 1980er Jahre: ein Wendepunkt in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Wie bereits im ersten Teil des Berichts skizziert, stellt die Wahrnehmung älterer Menschen als wertvolle Ressource auf dem Arbeitsmarkt einen erheblichen Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik dar.

Jahrzehntelang wurde in vielen europäischen Ländern, auch in den Ländern der Großregion, eher eine gegenteilige Politik verfolgt. Seit Mitte der 1970er Jahre wurden Maßnahmen verfolgt, die Älteren ein früheres, sozialverträgliches Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichen sollen, etwa Frühverrentungen bzw. Vorruhestandsregelungen und ähnliche Maßnahmen. Ebenso waren ältere Arbeitslose teilweise von der Verpflichtung befreit, aktiv nach Arbeit zu suchen. Sie erhielten dann zwar Arbeitslosenleistungen, standen aber de facto dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

Demografische, konjunkturelle und strukturelle Herausforderungen am Ende der Boomjahre

Die Einführung der Maßnahmen zur Frühverrentung bzw. Herabsetzung von Rentenaltersgrenzen erfolgte vor einem spezifischen konjunkturellen und demografischen Hintergrund. Zum einen zeigten sich ab Mitte der 1970er und verstärkt in den 1980er Jahren **neue Dimensionen einer verfestigten Massenarbeitslosigkeit** als Folge des Endes der Boomjahre des „Wirtschaftswunders“ bzw. der „Trente glorieuses“ (d. h. der „30 glorreichen Jahre“ der französischen Wirtschaftsentwicklung zwischen 1945 und 1975). Nicht nur die Verteuerung der Energieträger (wie sie in der Bezeichnung „Ölkrise“ zum Ausdruck kommt), sondern auch eine veränderte Konkurrenzsituation auf dem Weltmarkt und technologisch bedingte Produktivitätssteigerungen bedingten diese Situation mit.

Mehrere Teilgebiete der Großregion waren von dieser Entwicklung in besonderem Maße betroffen, da sowohl in Luxemburg wie im Saarland, in Lothringen wie in der Wallonie die **Kohle- und Stahlindustrie** einer der wichtigsten Arbeitgeber war. Diese Industriezweige hatte aber unter den Krisenerscheinungen der 1970er und 1980er Jahre besonders zu leiden. Überall in Europa wurden Massenentlassungen in Zechen und Hüttenwerken angekündigt. Die betroffenen Regionen und Länder sahen sich vor der Herausforderung, in relativ kurzer Zeit einen massiven Strukturwandel sozialverträglich zu bewältigen, der in weniger augenfälliger Form auch andere Industriezweige betraf.

Zum anderen drängte seit Mitte/Ende der 1970er Jahre die **Generation der Babyboomer** auf den Arbeitsmarkt. Als Babyboom bezeichnet man eine Periode in der Zeit zwischen etwa 1950 und 1970, in der Geburtenraten deutlich über den Werten der davorliegenden Jahrzehnte zu verzeichnen waren. In Deutschland begann, bedingt durch die Spätfolgen des Zweiten Weltkriegs, der „Babyboom“ etwa später (ca. um 1955), allerdings mit der gleichen Tendenz. Unter den schwierigen konjunkturellen Bedingungen der damaligen Zeit stellte sich die Arbeitsmarktintegration dieser zahlenmäßig umfangreichen jungen Generation als große Herausforderung dar.

Es lag daher in der damaligen Situation nahe, älteren Arbeitnehmern ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen, um **Arbeitsplatzchancen für junge Menschen** zu schaffen. Zudem sollten solche Maßnahmen zugleich der **Humanisierung** der Arbeitswelt dienen, indem ältere, eventuell gesundheitlich schon beeinträchtigte Menschen von belastenden Tätigkeiten befreit werden sollten. Gleichzeitig ging man auch davon aus, dass der Strukturwandel mit **geänderten Qualifikationsanforderungen** einhergeht, denen nicht alle älteren Arbeitnehmer gewachsen sind.

Eine **geringe Erwerbsquote** und damit eine geringe Arbeitsmarktbeteiligung **älterer Menschen** stellte sich somit, gerade in den Teilgebieten der Großregion, nicht unbedingt als Problem dar. Durch die oben beschriebenen Maßnahmen konnte zudem, trotz der unter Umständen geringeren Vermittlungschancen für Ältere auf dem Arbeitsmarkt, eine niedrige Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe erreicht werden.

Vorruhestandsregelungen in den Ländern der Großregion

In **Belgien** wurde bereits 1974 eine landesweit gültige Tarifvereinbarung (CCT 17)¹⁶ abgeschlossen, mit der ein tarifvertraglich geregelter Vorruhestand (*prépension conventionnelle*) eingeführt wurde. Ältere, die vom Arbeitgeber entlassen wurden, erhalten neben ihren regulären Arbeitslosenleistungen eine zusätzliche, arbeitgeberfinanzierte Leistung, wenn sie eine Vorversicherungszeit von im Allgemeinen 25 Jahren nachweisen können. Das Unternehmen muss dafür eine arbeitssuchende Person neu einstellen. Das Mindestalter von 60 Jahren für diese Maßnahme kann durch tarifvertragliche Regelungen auf 58 Jahre, in besonderen Fällen auch noch weiter gesenkt werden.¹⁷ Daneben gibt es auch die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente, wenn entsprechende Vorversicherungszeiten nachgewiesen werden. Bis 2012 reichte eine Vorversicherungszeit von 35 Jahren aus, um mit 60 Jahren in Rente zu gehen.¹⁸ Arbeitslose über 50 Jahren wurden von der Pflicht zur aktiven Arbeitssuche befreit.¹⁹ Im Jahre 2002 wurde der Zeitkredit (*crédit-temps*) eingeführt, der eine Reduzierung der Arbeitszeit mit partieller Kompensation des Verdienstaufschlags durch Sozialleistungen erlaubt. Für den *crédit-temps fin de carrière* (Zeitkredit am Ende der beruflichen Laufbahn) gilt eine Altersgrenze von 55, in Einzelfällen auch von 50 Jahren.²⁰

In **Deutschland** trat am 01.05.1984 das Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (VRG) in Kraft. Damit gewährte die Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) Arbeitgebern Zuschüsse zu den Aufwendungen für Vorruhestandsleistungen an Arbeitneh-

¹⁶ Vgl. Conseil National de Travail (CNT): Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-017.pdf> (15.01.2019)

¹⁷ Vgl. Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD): <http://www.beschaefigung.belgien.be/home.aspx> (15.01.2019) sowie die Broschüre: Clés pour la prépension conventionnelle, http://www.setca-nrb.be/setca/images/documents/brochures/cles_prepension.pdf (15.01.2019)

¹⁸ Vgl. die Website des Föderalen Pensionsdienstes (FPD): <https://www.onprvp.fgov.be/de/futur/retirement/age/seiten/default.aspx> (15.01.2019)

¹⁹ Vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15.01.2019)

²⁰ Zurzeit wird über eine Reform dieses Instruments diskutiert, die wahrscheinlich die Bedingungen für seine Inanspruchnahme verschärfen wird. Mehr Informationen unter Wels, Jacques: Belgique, Le crédit-temps en fin de carrière: la fin d'un succès?, in: Chronique internationale de l'IRES, n° 151, oct. 2015, http://ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/download/1199_836988ddd4fac82fb13175171eefe508 (15.01.2019). Vgl. auch Albanese, Andrea / Cockx, Bart / Thuy, Yannick: Le crédit-temps en fin de carrière. Prolonge-t-il la carrière professionnelle?, https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/03-rbss-3-2016-le-credit-temps-fin-de-carriere_0.pdf (15.01.2019).

mer, die das 58. Lebensjahr vollendet und ihre Erwerbstätigkeit beendet hatten. Voraussetzung waren eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung sowie auch die Einstellung eines Arbeitslosen, eines Jugendlichen oder sonstigen Arbeitnehmers, für den nach Abschluss der Ausbildung kein Arbeitsplatz vorhanden war.²¹ Die Regelung wurde am 1. August 1996 durch das Altersteilzeitgesetz ersetzt, das Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit ermöglichte bei teilweise Lohnausgleich, wobei die Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuss zahlte, wenn die dadurch freiwerdende Arbeitsstelle durch einen Arbeitslosen oder Berufsanfänger besetzt wurde.²² Die Altersteilzeit kann entweder durch eine kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit oder in einem Blockmodell umgesetzt werden. Hierbei wird die Altersteilzeit in zwei gleich lange Phasen unterteilt, wobei in der ersten Phase die Arbeitszeit ungekürzt bleibt bei niedrigerem Entgelt, während in der zweiten Phase der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung freigestellt wird und dabei das gleiche Entgelt weiter erhält. Inzwischen werden allerdings nur noch vor 2010 abgeschlossene Altersteilzeitverträge von der Bundesagentur für Arbeit gefördert.²³

In **Frankreich** wurde 1972 eine Vorruhestandsregelung eingeführt, bei der der Staat entlassenen Personen ab 60 Jahren eine zusätzliche Sozialleistung (*garantie de ressources licenciement*) zahlte. 1980 wurde diese Maßnahme auf Personen über 56 Jahren und zwei Monaten ausgeweitet. Ab 1985 werden außerdem Arbeitslose ab 57,5 Jahren in der Arbeitslosenversicherung von der Pflicht zur Arbeitssuche befreit.²⁴ 1982 wurde unter der Präsidentschaft François Mitterrands das gesetzliche Rentenalter auf 60 Jahre herabgesetzt, wobei eine Versicherungszeit von 37,5 Jahren vorgesehen war. Schon 1993 wurde allerdings im Rahmen der sogenannten Balladur-Reform aufgrund des steigenden Defizits der Rentenkassen in Frankreich die erforderliche Vorversicherungszeit für den vollen Rentensatz schrittweise wieder von 37,5 Jahren auf 40 Jahre angehoben.²⁵

In **Luxemburg** gab und gibt es ebenfalls viele Ausnahmen vom gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren. Arbeitnehmer können bereits ab 60, und unter bestimmten Umständen sogar ab 57 Jahren in Rente gehen, wenn sie eine Vorversicherungszeit von 40 Jahren nachweisen können.²⁶ Daneben können Tarifverträge oder spezielle Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem luxemburgischen Arbeitsministerium Vorruhestandsregelungen vorsehen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, bereits mit 57 in den Vorruhestand zu gehen, wenn er mindestens 37 Versicherungsjahre nachweisen kann (hierbei können auch Versicherungszeiten im Ausland, Wehrpflicht u. Ä. berücksichtigt werden). Ihm wird dann für drei Jahre ein Vorruhestandsgeld (*indemnité de préretraite*) gezahlt, das im 1. Jahr 85 %, im zweiten Jahr

²¹ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz (VRG)), 13.04.1984, <https://www.gesetze-im-internet.de/vrg/vrg.pdf> (15.01.2019)

²² Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Altersteilzeitgesetz (AltTZG 1996), https://www.gesetze-im-internet.de/alttztg_1996/AltTZG_1996.pdf (15.01.2019)

²³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Altersteilzeit: Das müssen Sie beachten, wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit ermöglichen wollen, <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797859027> (15.01.2019)

²⁴ Vgl. Conseil d'orientation des retraites: Retraites: renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats, 06.12.2001, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1752.pdf> (15.01.2019), S. 35 f.

²⁵ Vgl. Direction de l'information légale et administrative: Les différentes réformes des retraites de 1993 à 2014 (28 septembre 2018), <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/retraites-2019/differentes-reformes-retraites-1993-2014.html> (15.01.2019)

²⁶ Vgl. Bürgerportal der Luxemburger Regierung (Guichet.lu): Die Verrentung bzw. Pensionierung/vorgezogene Altersrente beantragen, <https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/preretraite-retraite/assurance-pension/retraite-pension-anticipee.html> (16.01.2019)

80% und im dritten Jahr 75% des letzten Gehalts beträgt. Der Bezug des Vorruhestandsgeldes endet automatisch mit 60 Jahren.

6.2 Vom Vorruhestand zum „aktiven Altern“

Veränderte demografische Rahmenbedingungen

Inzwischen macht die demografische Entwicklung es allerdings notwendig, diese etablierten Denkgewohnheiten zu hinterfragen. Denn an die Epoche des „Babyboom“ schloss sich der „Pillenknicke“ an – ab ca. 1965 sank die Geburtenrate in den meisten westlichen Ländern, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Vor allem in Deutschland pendelten sich niedrige Geburtenraten ein. Die geburtenstarken Jahrgänge, für die in den 1970er/1980er Jahren im Rahmen einer Politik für die Jugend Arbeitsplätze geschaffen wurden, indem man Ältere aus dem Erwerbsleben herausnahm, gehören heute selbst zu den älteren Arbeitnehmer oder werden in den nächsten Jahren zu dieser Gruppe gehören. Die ersten Arbeitnehmer der Baby-boom-Generation sind bereits ab Mitte der 2000er Jahre in den Ruhestand gegangen, die letzten dieser Generation (*1970) werden um 2035 das Rentenalter erreichen.

Aufgrund dieser Kohorteneffekte werden innerhalb eines Zeitraums von ca. 25-30 Jahren im Mittel mehr Arbeitnehmer jährlich den Arbeitsmarkt verlassen als in den Kohorten davor und danach, während sich gleichzeitig die Zahl der über 65-jährigen deutlich erhöhen wird. Auch das „vierte Lebensalter“ ab etwa 80 Jahren wird zeitversetzt diese Entwicklung spüren.²⁷ Insofern wird sich auch der Bedarf an Dienstleistungen etwa in Bereichen wie Gesundheit und Pflege mittelfristig erhöhen. Die Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung (siehe dazu die Analyse im Kapitel 2.1 des vorliegenden Heftes) und auch der Gesamtbevölkerung geschieht also durch die Überlagerung zweier Effekte an gegensätzlichen Enden der Alterspyramide: die Jungen werden weniger aufgrund niedrigerer Geburtenraten, die Älteren werden mehr, da die Baby-boom-Generation ins Rentenalter kommt. Die Verlängerung der Lebenserwartung dagegen wirkt sich besonders stark bei der Generation 65+ aus und hat somit auf den Arbeitsmarkt nur indirekte Auswirkungen.

Aber nicht nur für die Fachkräftesicherung ergeben sich aus dieser demografischen Entwicklung neue Fragen. Auch die etablierte Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme steht auf dem Prüfstand, wenn immer mehr Rentner immer weniger Erwerbstätigen (und damit Einzählern in das System) gegenüberstehen (vgl. hierzu die Karte und die Analysen im Kapitel 1.1 dieses Berichts). Die Staatsfinanzierung durch Steuern kann indirekt ebenfalls davon betroffen sein. Angesichts der veränderten demografischen Verhältnisse erscheinen etablierte Instrumente der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die letztendlich zu einer Reduzierung der Erwerbsquote von Menschen im erwerbsfähigen Alter führen, nicht mehr zeitgemäß.

Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik: Europäische Zielvorgaben

Seit Ende der 1990er Jahre gab es auf europäischer Ebene verstärkte Überlegungen zu einer gemeinsamen Beschäftigungsstrategie und in diesem Zusammenhang auch zu einer gemeinsamen Strategie des „aktiven Alterns“. Nachdem bereits im Vertrag von Amsterdam 1997 der

²⁷ Vgl. im Detail die Analysen im Indikatorenteil des vorliegenden Berichts sowie im IBA-Heft „Demografische Entwicklung“

Bereich „Beschäftigung“ angesprochen wurde, einigte man sich im selben Jahr auf dem außerordentlichen Europäischen Beschäftigungsgipfel in Luxemburg auf eine Europäische Beschäftigungsstrategie. Im Jahr 2000 wurde im Rahmen der sogenannten Lissabon-Strategie vereinbart, die allgemeine Beschäftigungsquote in der EU bis 2010 auf 70 Prozent zu erhöhen.²⁸ Der Stockholm-Gipfel im Jahr 2001 legte zusätzlich eine Zielmarke von 50% für die Beschäftigungsquote älterer Menschen (55-64 Jahre) fest. 2002 wurde zusätzlich vereinbart, das Durchschnittsalter bei der Beendigung des Arbeitslebens um etwa fünf Jahre zu erhöhen.²⁹ Die 2010 vereinbarten EU-2020-Ziele legten für die Beschäftigungsquote der 20-64-jährigen sogar einen Zielwert von 75% fest. Explizite Zielsetzungen für die Beschäftigungsquote Älterer sind nicht mehr enthalten, es wird aber vereinbart, Frauen, junge Menschen, Ältere und Migranten verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.³⁰ Der Europäische Sozialfonds ESF hat zudem das „aktive Altern“ zu einem der Schwerpunkte für die Programmperiode 2014-2020 gemacht.³¹ Das Jahr 2012 wurde als „Europäisches Jahr 2012 für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ausgerufen.³²

Das „aktive Altern“ wurde somit zur neuen Norm der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den Mitgliedstaaten und die vorher verbreitete „Kultur des Vorruhestandes“ verlor zunehmend ihre Legitimationsgrundlage. Den Mitgliedsländern wurden erhebliche Anstrengungen auferlegt, um diese Zielsetzungen zu erreichen. Diese Maßnahmen wurden von den einzelnen Mitgliedstaaten in unterschiedlicher Weise umgesetzt, wobei die unterschiedliche demografische Situation in den einzelnen Ländern sowie auch unterschiedliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Paradigmen (etwa der Paradigmenwechsel der „Hartz-Reformen“ in Deutschland) ebenfalls für Unterschiede gesorgt haben. In föderal organisierten Ländern wie Belgien kommt noch hinzu, dass die Zuständigkeiten für die Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung teilweise auf nationaler, teilweise auf regionaler Ebene angesiedelt sind.

Nationale Maßnahmen zur Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters

Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ist die augenfälligste Maßnahme, mit der versucht wird, die Systeme der sozialen Alterssicherung an die veränderte demografische Situation anzupassen. So wird in **Deutschland** seit 2012 und bis 2029 eine schrittweise Erhöhung von ursprünglich 65 Jahren auf 67 Jahre vorgenommen. Für einige Gruppen mit besonders langer Vorversicherungszeit, Empfänger von Erwerbsminderungsrenten etc. gibt es zurzeit noch die Möglichkeit, mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Auch diese Altersgrenze wird schrittweise bis auf 65 Jahre erhöht werden.

²⁸ Vgl. Europäischer Rat: 23. und 24. März 2000, Lissabon, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (16.01.2019)

²⁹ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters (KOM/2004/0146 endg.), Brüssel, April 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52004DC0146> (16.01.2019)

³⁰ Vgl. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, März 2010, S. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>, (15.01.2019) sowie <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52004DC0146> (16.01.2019) für die Zielvorgaben von Stockholm 2001 und Barcelona 2002

³¹ Vgl. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, März 2010. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF> (16.01.2019), siehe dazu ausführlich auch die Einleitung der vorliegenden Publikation

³² Vgl. Europäische Kommission: Europäisches Jahr 2012 für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen – Evaluierungsbericht, 15.09.2014, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=2129&furtherNews=yes> (16.01.2019)

In **Frankreich** betrug das gesetzliche Renteneintrittsalter 60 Jahre (betrifft Versicherte, die vor dem 01.07.1951 geboren sind). Vor dem doppelten Hintergrund der demografischen Veränderungen durch den Eintritt der Baby-boom-Generation ins Rentenalter und der Finanzierungsprobleme der Sozialversicherungen aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise wurde 2010 in Frankreich die sogenannte Woerth-Reform beschlossen. Das gesetzliche Renteneintrittsalter wurde schrittweise erhöht und liegt für Personen, die ab 1955 geboren sind, bei 62 Jahren. Auch für diese Altersgruppe gibt es aber die Möglichkeit, früher in Rente zu gehen, wenn sie früh in das Erwerbsleben eingetreten sind, eine Behinderung aufweisen oder schwierigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren. Ein national gültiges Persönliches Konto für Schwerarbeiter ermöglichte es, Punkte anzusammeln und diese für einen früheren Renteneintritt zu verwenden.³³

Schon wesentlich früher gab es aber in Frankreich auch Maßnahmen, die die Entlassung Älterer erschweren sollten, etwa der Delalande-Beitrag, der 1987 eingeführt wurde: Unternehmen, die Beschäftigte über 55 (seit 1992 über 50 Jahre) entlassen wollten, mussten eine Sonderabgabe an die Nationale Arbeitsagentur (heute Pôle Emploi) abführen.³⁴ Doch häuften sich in der Folge personenbedingte Entlassungen Älterer wegen Fehlverhaltens, gelegentlich in verdecktem Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, der ebenfalls das Arbeitsleben verlassen wollte und sich somit gegen eine (u. U. unberechtigte) personenbedingte Entlassung nicht zur Wehr setzte. Die Delalande-Abgabe wurde 2008 abgeschafft.

In **Belgien** wird das gesetzliche Renteneintrittsalter von zurzeit 65 Jahren ebenfalls erhöht werden: auf 66 Jahre im Jahr 2025 und bis 2030 auf 67 Jahre. Die Bedingungen für einen vorzeitigen Renteneintritt werden seit 2013 ebenfalls verschärft. Vorher genügte ein Alter von 60 Jahren bei einer Vorversicherungszeit von 35 Jahren, 2017 waren bereits 62,5 Jahre und eine Beitragszeit von 41 Jahren erforderlich, 2019 liegt die Grenze bei 63 Jahren bei ebenfalls 41 Jahren Beitragszeit. Wer noch länger versichert ist, kann etwas früher in Rente gehen: für 2019 mit 60 Jahren, wenn er 44 Jahre Beitragszeit nachweisen kann.

In **Luxemburg** wurden bisher keine Veränderungen des gesetzlichen Rentenalters vorgenommen. Allerdings wurde 2013 eine Rentenreform durchgeführt, durch die die Leistungsansprüche zukünftiger Rentnergenerationen sinken.

Weitere Maßnahmen

Sowohl in **Frankreich** als auch in **Belgien** wurden **Erleichterungen für ältere Arbeitslose** zurückgenommen. Die Altersgrenze, ab der Arbeitslose nicht mehr zur aktiven Arbeitssuche verpflichtet sind, wurde in Belgien schrittweise von 50 Jahren auf 58 Jahre (2004) und schließlich auf 65 Jahre (2015) erhöht. Demzufolge erhöhte sich auch die Zahl der Arbeitssuchenden 50+ in den Statistiken der Arbeitsverwaltung erheblich (vgl. hierzu im Detail die Angaben zur Entwicklung der Zahl der älteren Arbeitssuchenden im Kapitel 4 des vorliegenden Berichts).³⁵

³³ Inzwischen wurde das Persönliche Konto für Schwerarbeiter durch ein berufliches Präventionskonto ersetzt. Ein vorzeitiger Renteneintritt ist nur noch möglich, wenn die erschwerten Arbeitsbedingungen zu einer Berufskrankheit mit einer permanenten teilweisen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10% geführt haben.

³⁴ Vgl. Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Sédiot, Béatrice: Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail, in: Economie et statistique N° 372 (2004), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1376608/es372c.pdf> (16.01.2019)

³⁵ Vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16.01.2019)

Auch in **Frankreich** wurde die Altersgrenze, ab der Empfänger von Arbeitslosenleistungen nicht mehr verpflichtet sind, aktiv nach Arbeit zu suchen, von ursprünglich 57,5 Jahren ab 2009 schrittweise bis auf 60 Jahre (2011) erhöht und 2012 schließlich komplett abgeschafft.³⁶ Die voraussehbare Konsequenz war, dass sich die Zahl der Älteren in den Kategorien A, B und C der nationalen Arbeitslosenstatistik (also derer, die zur Arbeitssuche verpflichtet sind), stark erhöht hat. Die Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit der Älteren ist damit also sichtbar geworden und der Druck auf diese Gruppe ist gewachsen. Gleichzeitig wird aber bemängelt, dass die realen Arbeitsmarktchancen für Ältere, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, weiterhin sehr begrenzt sind, wie die Zahlen zur Arbeitslosigkeit in Lothringen im vorliegenden Bericht deutlich machen (vgl. hierzu die Analysen im Kapitel 4. „Arbeitslosigkeit“).³⁷

Weiterhin wurde der Zuschlag (*surcote*) zur Altersrente in Frankreich für diejenigen, die jenseits des gesetzlichen Rentenalters weiterhin erwerbstätig sind, erhöht, und die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Rentenbezug und weiterer Erwerbstätigkeit (*cumul emploi retraite*) wurden verbessert. Die gesetzliche Höchstaltersgrenze für Erwerbstätigkeit, jenseits derer der Erwerbstätige automatisch in den Ruhestand versetzt wird, wurde auf 70 Jahre erhöht (außer für Beamte).³⁸ So lange können also Ältere weiter erwerbstätig bleiben, wenn sie es wünschen. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, einen Aktionsplan für ältere Mitarbeiter ab 50 Jahren (*Plan action seniors*) zu erstellen und entsprechende Vereinbarungen abzuschließen. Arbeitssuchende über 45 Jahren können außerdem von spezifischen Fördermaßnahmen profitieren.³⁹ In **Belgien** sind Betriebe mit über 20 Mitarbeitern seit 2012 ebenfalls verpflichtet, einen Plan zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter (Plan pour l'emploi des travailleurs âgés) zu erstellen, der zum Ziel hat, mittels verschiedener Maßnahmen die Zahl der Mitarbeiter über 45 zu erhalten oder sogar zu erhöhen.

Auch in **Deutschland** ermöglicht die sogenannte **Flexi-Rente** seit 2016 einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und soll damit die weitere Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug attraktiver machen. Hinzuverdienstmöglichkeiten für Rentenbezieher vor der Regelaltersgrenze wurden verbessert, außerdem wirkt sich ein Weiterarbeiten rentensteigernd aus und die Möglichkeiten, Abschläge durch Sondereinzahlungen auszugleichen, wurden erweitert.

³⁶ Z. B. in Frankreich, vgl. Internetportal CCM Recht & Finanzen: Dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1662-dispense-de-recherche-d-emploi-pour-les-chomeurs> (16.01.2019)

³⁷ Vgl. Webseite des französischen Senats: Question écrite n° 00139 de M. Yves Détraigne (Marne – UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 – page 2148, <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700139.html> (16.01.2019)

³⁸ Vgl. Offizielle Webseite der französischen Verwaltung, Service-Public.fr: L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite? (26.06.2018), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966> (16.01.2019)

³⁹ Vgl. Ministère du travail: Mesures seniors: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/> (16.01.2019)

7. Gesellschaftliche Praktiken der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

7.1 Negative Altersstereotype

Gesetzliche Maßnahmen allein, wie etwa die Eindämmung von Vorruhestandsvereinbarungen, eine Heraufsetzung des Rentenalters, die Schaffung von Anreizen zur Beschäftigung Älterer und die Abschaffung von Fehlanreizen, die einen frühen Austritt aus dem Arbeitsmarkt begünstigen, können nicht ausreichen, um ein „aktives Altern“ im positiven Sinne in der Praxis umzusetzen. Dazu sind auch tiefgreifende strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt und der Abschied von lieb gewonnenen Praktiken und Denkmustern erforderlich, und zwar bei allen Beteiligten: nicht nur in der offiziellen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, sondern im täglichen Handeln der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, in der Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung und schließlich in der gesamten Gesellschaft.

Die Generation 55+: Alt und verbraucht oder erfahren und zuverlässig?

Wie oben bereits angeführt, war die „Kultur des Vorruhestands“, die sich seit Mitte der 1970er Jahre zunehmend etabliert hatte, durch handfeste konjunkturelle und demografische Fakten gestützt. Gleichzeitig bestärkten diese Praktiken auch vorhandene negative Stereotypen betreffend älterer Arbeitnehmer. In einer Situation, in der genügend junge Arbeitskräfte verfügbar waren und Ältere gerne früher den Arbeitsmarkt verließen, wenn dies durch entsprechende Sozialleistungen ermöglicht wurde, wurde „alt“ auf dem Arbeitsmarkt immer mehr zum Synonym für „nicht mehr leistungsfähig“ angesichts der hohen Anforderungen der modernen Arbeitswelt, „oft krank“, „gering qualifiziert“, „nicht anpassungsfähig genug“ oder gar „unmotiviert“ bzw. auch einfach „zu teuer“, weil man davon ausging, dass ältere Arbeitnehmer nach dem Senioritätsprinzip auch mehr Geld kosten, aber eher weniger produktiv sind als Jüngere. Die Tatsache, dass bei anstehenden Restrukturierungen oft bevorzugt Ältere mithilfe von Abfindungen, Sozialplänen etc. entlassen wurden und werden, zeigt auch, dass diese Altersgruppe in den Unternehmen oft genug noch immer nicht als Kapital, sondern tendenziell eher als Belastung gesehen wurde und wird. Wie die Frauen wurden und werden auch die Älteren als eine Art „industrielle Reservearmee“ gesehen, derer sich die Unternehmen relativ problemlos entledigen können, wenn man sie nicht mehr braucht. Die lange betriebene Förderung von Vorruhestandsregelungen durch Tarifverträge und Sozialleistungen verleiht diesen Praktiken gesellschaftliche Akzeptanz.

Spezifische Kompetenzen älterer Mitarbeiter

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wird die Gleichung höheres Lebensalter gleich geringere Leistungsfähigkeit in dieser Pauschalität allerdings in Frage gestellt. Die Entwicklung der Leistungsfähigkeit mit dem Alter hängt auch erheblich vom Qualifikationsniveau und von der Art der Arbeit (Ausmaß der physischen Belastung) ab. Einer Studie von Gaillard und Desmette (2010) zufolge können die älteren Arbeitnehmer bestimmte Defizite durch Stärken ausgleichen, die sie ihrem Alter und ihrer Erfahrung verdanken, wie hoher sprachlicher und sozialer Kompetenz, einer breiteren Allgemeinbildung etc.⁴⁰ Auch Zuverlässigkeit, Entschlusskraft und

⁴⁰ Vgl. Gaillard, Mathieu / Desmette, Donatienne: Vieillesse au travail; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Louvain, UCL Presses, juin 2010 (Cahiers du CIRTES 3); Le Forem: Les seniors et le

Problemlösungskompetenz⁴¹ sowie Verantwortungsbewusstsein gelten als Stärken der Älteren.

Die Investition in die **Weiterbildung** älterer Arbeitnehmer kann sich auch insofern auszahlen, als diese eher ihrem aktuellen Arbeitgeber treu bleiben als die Jüngeren und seltener wechseln.⁴² Und schließlich erklären sich besonders hohe Durchschnittsgehälter in höheren Altersgruppen zum Teil auch dadurch, dass hochqualifizierte (und damit besser bezahlte) Mitarbeiter oft länger im Erwerbsleben bleiben als geringer qualifizierte, die aufgrund belastender Arbeitsbedingungen oft schon früher ausscheiden.

Negative Stereotype über ältere Beschäftigte: eine selbsterfüllende Prophezeiung

Trotz dieser Erkenntnisse erweist sich noch an allzu vielen Arbeitsplätzen das negative Bild des älteren Mitarbeiters als selbsterfüllende Prophezeiung: wo die Erfahrung Älterer wenig geschätzt wird, wo sie tendenziell als Störfaktor und Hemmschuh in Modernisierungsprozessen gesehen werden, wo man ihnen kaum Weiterbildungen anbietet (weil die Investition in Qualifikationen sich für Ältere vermeintlich nicht mehr lohnt), wo man auf die langfristige Gesunderhaltung der Mitarbeiter und auf sinnvolle Entlastungen für Ältere wenig achtet, sind eine geringe Motivation, fortgesetzte gesundheitliche Probleme und eine zunehmende Veralterung der Qualifikationen erwartbare Folgen.

Wenn ältere Mitarbeiter diese negativen Repräsentationen internalisieren oder ältere Arbeitssuchende aufgrund schlechter Erfahrungen von Anfang an davon ausgehen, dass man ihnen ohnehin keine attraktiven Arbeitsplätze mehr anbietet, ist „aktives Altern“ zum Scheitern verurteilt bzw. wird zur bloßen Floskel, die eine bleibende ökonomische und soziale Ausgrenzung Älterer bemäntelt. Unter solchen Bedingungen kann man den Älteren dann auch kaum nachtragen, dass sie sich bietende Gelegenheiten zu einem frühen Austritt aus dem Arbeitsmarkt nutzen. Auch wenn die Gründe für einen früheren Austritt vielfältig sein können, etwa gesundheitliche Probleme, Pflegeverpflichtungen und der Wunsch nach einer selbstbestimmten Tätigkeit etwa im ehrenamtlichen Bereich, so scheint doch ein empfundener Mangel an Anerkennung am Arbeitsplatz ein wesentlicher Faktor zu sein. Eine geringe Anerkennung durch den Vorgesetzten könnte einer der wichtigsten Erklärungsfaktoren für ein frühzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Unternehmen sein. Es braucht daher eine echte „kulturelle Revolution“ in der Arbeitswelt, damit die Stärken der Älteren besser genutzt werden könnten.

Altersdiskriminierung gilt als weitverbreitet

Obwohl Benachteiligungen aufgrund des Alters offiziell verboten sind, zeigt eine europaweite Umfrage zum Thema Diskriminierung im Rahmen des Eurobarometers 2015, dass Altersdiskriminierung gerade auch am Arbeitsplatz noch immer ein Thema ist, das viele Menschen beschäftigt: So glauben 56% der Befragten in der EU-28 und 59% in Belgien⁴³, 61% in

marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_emploi.pdf (15.01.2019)

⁴¹ Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_emploi.pdf (15.01.2019)

⁴² Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_emploi.pdf (15.01.2019)

⁴³ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Belgium, <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68066> (16.01.2019)

Deutschland⁴⁴, 64% in Frankreich⁴⁵ und 67% in Luxemburg⁴⁶, dass ein Alter über 55 Jahre bei einer Einstellung Nachteile mit sich bringt. Dass ein Alter unter 30 Jahren Nachteile bei der Einstellung mit sich bringt, glauben EU-weit nur 16%. Nun sind diese Zahlen noch kein Beleg dafür, in welchem Umfang Ältere tatsächlich diskriminiert werden. Sie zeigen aber, dass viele Menschen eine Diskriminierung erwarten, und alleine diese Erwartungshaltung kann bereits das Verhalten von Arbeitssuchenden, Arbeitgebern und Arbeitsvermittlung beeinflussen.

7.2 Ansätze für einen Kulturwandel in der Wahrnehmung und Beschäftigung Älterer

Die Demografie zwingt zum Umdenken

Eine Änderung der Mentalitäten und der Praktiken am Arbeitsplatz erscheint aus mehreren Gründen dringlich: Zum einen hat die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe in den letzten Jahren deutlich zugenommen und wird auch in den nächsten Jahren noch weiter zunehmen, bis ca. im Jahr 2030 die Mehrzahl der „Babyboomer“ im Rentenalter ist und eine zahlenmäßig weniger umfangreiche Kohorte in das Alter 55-64 eintritt. Dieser rein demografisch bedingte Zuwachseffekt wird durch die steigenden Beschäftigungsquoten der Älteren noch verstärkt.⁴⁷

Andererseits sind die nachfolgenden Alterskohorten wesentlich weniger umfangreich. Im Gegensatz zu der demografischen Situation in den 1970er und 1980er Jahren, als den ausscheidenden älteren Mitarbeitern genügend Jüngere gegenüberstanden, die nachrücken konnten, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsmarkt genügend jüngere qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte nachliefert.

Viele Betriebe stehen vor der Situation, dass ein überproportionaler Teil ihrer Mitarbeiter über 50 ist und in den nächsten 10 bis 15 Jahren ausscheiden wird. Insofern stehen die Betriebe vor der doppelten Herausforderung, einerseits diese bewährten und erfahrenen Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen zu halten, andererseits aber auch den Übergang zu jüngeren Mitarbeitern fließend zu gestalten. Es kann gerade für kleine und mittelständische Betriebe sowie für Handwerksbetriebe eine große Herausforderung darstellen, wenn in relativ kurzer Zeit eine größere Zahl von erfahrenen Mitarbeitern ausscheidet. Für inhabergeführte Betriebe stellt sich zudem häufig das Problem der Unternehmensnachfolge.

⁴⁴ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Germany, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68070> (16.01.2019)

⁴⁵ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for France, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68076> (16.01.2019)

⁴⁶ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Luxembourg, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68082> (16.01.2019)

⁴⁷ Vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15.01.2019)

Die Kompetenz der Älteren nutzen: Beispiele für Pilotprojekte und Förderprogramme

Eine Reihe von **Pilotprojekten und Förderprogrammen** in den Ländern der Großregion versucht, die Kompetenzen und Erfahrungen der Älteren zu valorisieren und den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu verbessern.

In **Frankreich** wurde 2013 der sogenannte Generationenvertrag (*contrat de génération*) eingeführt. Er sollte den Kompetenztransfer zwischen Alt und Jung fördern, die Einstellung junger Menschen erleichtern und gleichzeitig Ältere im Erwerbsleben halten. Dahinter stand die Idee, dass ein älterer Mitarbeiter im Unternehmen eine Tutorenfunktion für einen jüngeren Mitarbeiter einnimmt, ohne dass zwangsläufig eine Einstellung des jüngeren Mitarbeiters auf genau dem gleichen Arbeitsplatz vorgesehen war. Der Erfolg dieser Maßnahme war jedoch recht begrenzt⁴⁸ und sie wurde 2017 eingestellt. Es wurde deutlich, dass ein älterer Mensch nicht automatisch nur aufgrund seines Alters zum Tutoren für Jüngere berufen ist.

Das **Saarland** ist von allen Teilregionen der Großregion am stärksten von der Alterung der Erwerbsbevölkerung betroffen. Hier werden daher besondere Maßnahmen getroffen, um im Sinne der Fachkräftesicherung die Älteren möglichst lange im Arbeitsmarkt zu halten. Die **Servicestelle Ü55** wurde gemeinsam initiiert von der saarländischen Landesregierung, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern und ist bei der saaris (saarland.innovation&standort e. V.) angesiedelt. Sie sensibilisiert und berät Unternehmen dahingehend, die Potenziale älterer Arbeitnehmer besser zu nutzen, und unterstützt bei der Entwicklung von Konzepten zur altersgerechten Beschäftigung. Damit sollen zugleich die Chancen älterer Arbeitssuchender verbessert werden. Beraten wird auch zu weitergehenden Fördermöglichkeiten etwa zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen können diese Maßnahmen hilfreich sein.

Auch in **Rheinland-Pfalz** steht das Thema Fachkräftesicherung angesichts des demografischen Wandels auf der Tagesordnung, wenn auch der prognostizierte Rückgang des Arbeitskräftepotenzials (Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren) nicht so stark ausfällt wie im Saarland. Vor allem stellt sich die Frage, wie die insgesamt älter werdenden Belegschaften für den digitalen Wandel qualifiziert werden können. Das Institut für Technik und Arbeit (ITA e. V.) der TU Kaiserslautern führte im Jahr 2018 das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt **Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung** durch. Es stellt einen Benchmarking-Ansatz zur Verfügung, der den Unternehmen – insbesondere KMU – eine Einschätzung ihrer aktuellen Situation in Bezug auf Demografiefestigkeit und Digitalisierung ermöglicht. Die ausführliche Analyse erlaubt dann die Erarbeitung von Handlungsoptionen. In einem Netzwerk wird der Austausch von Lösungsansätzen zwischen den Unternehmen gefördert.⁴⁹ Im Jahr 2017 führte das ITA das ebenfalls ESF-geförderte Projekt **Altersgemischte Digitalisierungsteams** durch, das sich ebenfalls gezielt an KMU richtete.⁵⁰

⁴⁸ Vgl. z. B. Mesmin, Guillaume: Les rendez-vous manqués du contrat de génération, les limites d'une approche intergénérationnelle centrée sur l'âge, in: ANACT. La revue des conditions de travail n°2 (juin 2015), https://www.anact.fr/file/5834/download?token=q_44YhJW (16.01.2019); Jolivet, Annie / Thébault, Jeanne: Le contrat de génération: une occasion manquée pour la transmission professionnelle?, in: La Revue de l'Ires n°80 (janvier 2014), <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2014-1-page-105.htm> (16.01.2019)

⁴⁹ Vgl. Institut für Technologie und Arbeit (ITA): Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung, <https://ita-kl.de/index.php?id=226> (16.01.2019)

⁵⁰ Vgl. Institut für Technologie und Arbeit (ITA): Altersgemischte Digitalisierungsteams, <https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/altersgemischte-digitalisierungsteams.html> (16.01.2019)

8. Auswirkungen und Grenzen der Beschäftigungspolitik für Ältere in der Großregion

Gesetzliche Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsmarktbeteiligung Älterer sowie Förderprogramme und -maßnahmen stellen nun schon seit einigen Jahren die etablierten Denk- und Handlungsmuster zur Beschäftigung dieser Altersgruppe in Frage. Obwohl der Prozess sich noch in vollem Gange befindet, ist es inzwischen möglich, bereits erste Schlussfolgerungen dazu zu ziehen, wie sich die Situation älterer Menschen in der Arbeitswelt in den Teilregionen der Großregion entwickelt hat.

Die zur Verfügung stehenden Daten erlauben es zumindest zum Teil zu beurteilen, inwieweit es durch die beschriebenen beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen tatsächlich gelang, das Arbeitsmarktpotenzial Älterer besser zu nutzen, oder ob diese Maßnahmen lediglich zu Verdrängungseffekten führten, die entweder das Arbeitslosigkeits- und Ausgrenzungsrisiko der älteren Arbeitnehmer erhöhten oder zulasten der anderen Generationen auf dem Arbeitsmarkt gingen.

8.1 Die Generationen im Strukturwandelprozess der Teilregionen⁵¹

Beschäftigungspolitik vor dem Hintergrund der Kohle- und Stahlkrise

In mehreren Teilen der Großregion – mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien – vollzogen sich die Vorruhestandsregelungen der 1970er und 1980er Jahre, die Ältere immer mehr aus dem Arbeitsmarkt drängten, vor dem Hintergrund der **Krisenerscheinungen in der Kohle- und Stahlindustrie**. In der damaligen Zeit erschien es durchaus plausibel, den Strukturkrisen der „alten Industrien“ (vor allem Kohle und Stahl, z. T. auch Textil) in verschiedenen Teilen der Großregion durch Frühverrentung der ohnehin oft von sehr schweren Arbeitsbedingungen belasteten Beschäftigten zu begegnen.

Für manche auf diese Weise sehr früh (im Bergbau teilweise schon mit 45 Jahren) aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden fehlten jedoch sinnvolle Rollenvorbilder für die Gestaltung des frühen Ruhestandes. Gelegentlich wurde sogar ein Ansteigen psychosozialer Risiken (Ehescheidungen, Suchterkrankungen, Suizidalität etc.) diskutiert. Zudem konnte mit derartigen Regelungen zwar eine Massenarbeitslosigkeit der Beschäftigten in diesen Branchen mit entsprechend negativen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Auswirkungen vermieden werden, doch wurde der dadurch gewährte soziale Friede mit sehr hohen Kosten erkaufte, während es gleichzeitig nicht in allen Teilregionen gelang, ausreichend Impulse für einen echten wirtschaftlichen Neustart zu setzen.

⁵¹ Vgl. zu den Daten in diesem Abschnitt den Indikatorenteil des vorliegenden Berichts sowie die IBA-Hefte „Situation des Arbeitsmarktes“ und „Situation junger Menschen“. Eine ausführliche Analyse zur Struktur und Entwicklung der Industrie in der Großregion findet sich in Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2015/2016, Saarbrücken 2016 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 21/2016), aktualisierte Zahlen auch im Nachfolgebericht: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).

Lothringen und Wallonie: zwei alte Industrieregionen mit bleibenden Schwierigkeiten

Besonders die alten Industrieregionen **Lothringen** und **Wallonie** haben nach wie vor mit den Auswirkungen des Strukturwandels zu kämpfen, was sich in hohen Arbeitslosenquoten (Lothringen: 11,0%, Wallonie: 9,7%, Großregion: 6,7%) und einer im großregionalen Vergleich relativ niedrigen Beschäftigungsquote der 55-64-jährigen (Lothringen: 51,1%, Wallonie: 45,6%, Großregion 57,6%) niederschlägt. Gleichzeitig weisen Lothringen und die Wallonie auch im großregionalen Vergleich die höchsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten (Lothringen: 22,1% Wallonie: 29,0%, Großregion: 16,0%) auf. Tatsächlich muss man sich angesichts der bleibenden Eingliederungsprobleme junger Menschen in den Arbeitsmarkt (die sich nicht nur in hohen Jugendarbeitslosigkeitsquoten, sondern auch in einem hohen Risiko prekärer Beschäftigungen ausdrückt) in einigen Teilregionen fragen, ob die Herausnahme Älterer aus dem Arbeitsmarkt tatsächlich automatisch der Jugend zugute kommt.

Saarland und Rheinland-Pfalz: Industrieregionen mit vergleichsweise guter Arbeitsmarktsituation

Ganz anders sieht die Situation in den deutschen Teilregionen aus. **Rheinland-Pfalz** weist bei einer relativ hohen Bedeutung der Industrie sehr niedrige Arbeitslosenquoten (3,3%), einen relativ entspannten Jugendarbeitsmarkt (mit einer Jugendarbeitslosenquote von 7,4%) und im Vergleich sehr hohe Beschäftigungsquoten sowohl der allgemeinen Erwerbsbevölkerung (ab 15 Jahre: 78,7%) als auch der Älteren (55-64: 70,6%) auf. Die Grundlage der industriellen Entwicklung in Rheinland-Pfalz waren in dem verhältnismäßig spät industrialisierten Bundesland im Gegensatz zum Saarland, der Wallonie, Luxemburg und Lothringen nicht Kohle und Stahl, sondern vielmehr die Chemie-, Metall- und Maschinenbauindustrie, die sich im globalen Wettbewerb wesentlich besser behaupten konnten.

Das **Saarland** hat als ehemalige Kohle- und Stahlregion im Vergleich zu Rheinland-Pfalz – trotz der inzwischen hohen Bedeutung der Automobil-, Metall- und Maschinenbauindustrie – nach wie vor noch mit Anpassungsproblemen zu kämpfen, profitiert aber von der positiven Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Somit liegt die allgemeine Arbeitslosenquote mit 4,5% zwar über den Werten für Rheinland-Pfalz, aber unter dem großregionalen Durchschnitt von 6,7%. Auch bei der Jugendarbeitslosigkeit schneidet das Saarland mit 10,2% schlechter ab als Rheinland-Pfalz, aber besser als der großregionale Durchschnitt (16,0%).⁵² Das gleiche gilt auch für die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55-64, die mit 64,7% ebenfalls unter den Werten für Rheinland-Pfalz und über dem großregionalen Durchschnittswert von 57,6% liegt.

Zudem aber machen sich in Rheinland-Pfalz und im Saarland bereits jetzt die ersten Auswirkungen des **demografischen Wandels** bemerkbar. Weniger Arbeitskräftenachschub durch seit Jahrzehnten niedrige Geburtenraten führt dazu, dass sich die Arbeitsmarktchancen derjenigen, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden, verbessern, und zwar offensichtlich quer durch alle Altersgruppen. Die Faktoren, die sich heute als Stärke des saarländischen und rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktes darstellen, nämlich hohe Beschäftigungs- und relativ

⁵² Zu beachten ist hierbei, dass die niedrigen Jugendarbeitslosenquoten in den deutschen Teilregionen auch mit den deutschen Besonderheiten in der beruflichen Bildung zu tun haben, da viele junge Menschen eine Ausbildung im Betrieb – und nicht wie in anderen Teilregionen in Schule oder Hochschule – absolvieren und somit als Beschäftigte in die Statistik eingehen, siehe dazu ausführlich das IBA-Heft „Situation junger Menschen“.

niedrige Arbeitslosenquoten, sind also bis zu einem gewissen Grade bereits Vorboten einer zukünftig verschärften Fachkräftesituation, die das Saarland ganz besonders treffen wird.

Dagegen weisen die demografischen Prognosen in **Lothringen** und in der **Wallonie** eine bessere Tendenz auf: in Lothringen ist bis 2050 nur mit einer im Vergleich zu den deutschen Teilregionen moderaten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen, in der Wallonie wird das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund der günstigen Geburtenrate sogar stabil bleiben (vgl. dazu ausführlich die Analysen im Kapitel 1.2 des vorliegenden Berichts).

Luxemburg: die Teilregion mit der höchsten wirtschaftlichen und demografischen Dynamik

Am durchschlagendsten war der Strukturwandel in **Luxemburg**. Hier gelang es, durch einen massiven Ausbau der Dienstleistungsbranche, insbesondere der marktbezogenen Dienstleistungen etwa im Finanzsektor, die wegfallenden Arbeitsplätze in der Industrie mehr als zu kompensieren. Luxemburg nimmt bezüglich des Arbeitsmarkts der Älteren auch deswegen eine Sonderstellung ein, weil aufgrund der sehr guten Wirtschaftslage und der ständig steigenden Beschäftigung, zu der insbesondere auch die steigenden Grenzgängierzahlen beitragen, ebenso aber aufgrund des positiven Wanderungssaldos und eines prognostizierten weiteren Bevölkerungswachstums bisher eine demografische Notwendigkeit zur verstärkten Arbeitsmarktbeteiligung Älterer kaum besteht. Dies ist einer der Gründe, warum Luxemburg im großregionalen Vergleich mit nur 39,4% die niedrigste Beschäftigungsquote der 55-64-jährigen aufweist (Großregion: 57,6%), während die Arbeitslosenquoten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Jugendarbeitslosenquote unter dem großregionalen Durchschnitt liegen (allgemeine Arbeitslosenquote: 5,5%, im Vergleich zu einem großregionalen Wert von 6,7%; Jugendarbeitslosenquote: 15,5% gegenüber 16,0% in der Großregion).

Zugleich zeigt die Betrachtung der Zahlen auch, dass die Höhe des **gesetzlichen Renteneintrittsalters** nicht allein bestimmend für die Beschäftigungsquote ist. Das zeigt etwa der Vergleich zwischen Luxemburg und Lothringen. In Luxemburg liegt das reguläre Renteneintrittsalter bei 65 Jahren, trotzdem ist die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55-64 niedriger als in Lothringen (51,1%), wo ein gesetzliches Rentenalter von 60 bzw. 62 Jahren (je nach Geburtsjahr) gilt.

Dieser Überblick zeigt, dass in der Großregion kein eindimensionaler Zusammenhang zwischen den Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer und den sonstigen Arbeitsmarktindikatoren besteht, ebenso aber auch, dass eine hohe Beschäftigungsquote der Älteren kein Garant für langfristige Fachkräftesicherung ist. Vielmehr muss ein ganzes Bündel von demografischen, strukturellen und konjunkturellen Faktoren ebenso in Betracht gezogen werden wie die konkreten gesetzgeberischen Rahmenbedingungen sowie weitere sozio-kulturelle Faktoren.

8.2 Grenzen einer voluntaristischen Beschäftigungspolitik für Ältere

Deutlich steigende Beschäftigungsquoten bei den Älteren

In der Tat ist die Beschäftigungsquote in der Altersklasse 55-64 zwischen 2007 und 2017 in allen Teilregionen deutlich angestiegen, wobei der geringste Anstieg in Luxemburg zu verzeichnen war (vgl. die Angaben im Kapitel 2.2). Es ist also durchaus gelungen, mehr Ältere in Beschäftigung zu bringen.

Hier ist zu berücksichtigen, dass die oben im Indikatorenteil angegebenen Beschäftigungsquoten aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat stammen und sich auf die Erwerbstätigkeitsdefinition der ILO beziehen. Dabei gilt jede befragte Person als beschäftigt (und geht somit in die Beschäftigungsquote ein), die in der Bezugswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat oder die bei Bestehen eines Arbeitsvertrags vorübergehend abwesend war (z. B. wegen Krankheit, Urlaub, Tarifkonflikten oder Weiterbildung). Die Beschäftigungsquote lässt also keinen Schluss auf den zeitlichen Umfang der Tätigkeit zu und umfasst auch Beschäftigungsverhältnisse mit sehr niedriger Stundenzahl (und entsprechend geringem Einkommen) wie etwa die sogenannten Mini-Jobs in Deutschland.

Für die Altersgruppe 65+ sind keine Beschäftigungsquoten verfügbar, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung nimmt jedoch ebenfalls zu (vgl. die Angaben im Kapitel 2.2). Die Gründe für ein Weiterarbeiten jenseits der offiziellen Altersgrenzen können vielfältig sein, etwa der Wunsch nach einer sinnvollen Beschäftigung, das Gefühl, am Arbeitsplatz noch gebraucht zu werden, oder auch finanzielle Gründe. Steigende Beschäftigungszahlen können gerade in der Altersgruppe 65+ auch ein Zeichen dafür sein, dass manche Senioren aufgrund zu geringer Rentenansprüche weiterhin erwerbstätig sind, um eine geringe Altersrente auszugleichen. Eine Altersarmut im höheren Alter, wenn keine Beschäftigung mehr möglich ist, ist dann vorprogrammiert.

Gestiegenes Arbeitslosigkeitsrisiko für Beschäftigte über 50 – zumindest in einigen Teilregionen

Viele der Maßnahmen, die ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Menschen aus dem Arbeitsmarkt förderten, sollten besonders auch die Arbeitslosigkeit in dieser Altersklasse bekämpfen, da man davon ausging, dass ältere Arbeitnehmer kaum noch vermittelbar seien. Dementsprechend wurden und werden auch immer wieder Befürchtungen laut, dass die Maßnahmen zur verstärkten Arbeitsmarktbeteiligung letztendlich kaum sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Ältere schaffen, sondern lediglich das Heer der älteren Arbeitslosen vermehren.

In der Tat ist hier in der Großregion eine sehr differenzierte Entwicklung zu betrachten: während im Saarland und in Rheinland-Pfalz die Zahl der Arbeitssuchenden über 50 im Zeitraum 2007-2017 praktisch stabil geblieben ist, ist ihre Zahl in der Wallonie und in der DG Belgien stark (um 31 bzw. 67%) und in Luxemburg und in Lothringen geradezu explosionsartig angestiegen. In Lothringen hat sich die Zahl der Arbeitssuchenden über 50 im betrachteten Zeitraum fast verdreifacht (+192%) (vgl. für weitere Zahlen das Kapitel 4 des vorliegenden Berichts).

Mehr Beschäftigung heißt nicht automatisch gute Arbeit

Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahmen, die getroffen wurden, um Ältere wieder vermehrt in Arbeit zu bringen bzw. einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten, zwar die Beschäftigungsquoten erhöht, aber durchaus auch negative soziale Konsequenzen gezeitigt haben und auch aus diesem Grund insbesondere in Frankreich und in Belgien auf starken Widerstand der Bevölkerung und der Gewerkschaften gestoßen sind.

Maßnahmen wie die Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters, der verminderte Rückgriff auf Frührente und Vorruhestandsregelungen, weniger Leistungen für Menschen mit Erwerbsminderung oder Handicap (wovon ältere Menschen statistisch ebenfalls stärker betroffen sind), vermehrte Verpflichtungen zur Arbeitssuche für ältere Arbeitslose u. Ä. stellen natürlich auch Errungenschaften der Humanisierung des Arbeitslebens für Ältere in Frage. Soziale Härten ergeben sich etwa dann, wenn einerseits an Ältere (auch solche mit gesundheitlichen Einschränkungen) die Erwartung gestellt wird, möglichst lange erwerbstätig zu sein, wenn andererseits aber nicht genügend für Ältere geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Daher ist eine hohe Beschäftigungsquote der Älteren an und für sich noch kein Beleg für eine altersgerechte Arbeitswelt. Hinter steigenden Beschäftigungszahlen können sich sehr wohl altersunangemessene Schwerarbeit oder prekäre bzw. schlecht entlohnte Beschäftigungsverhältnisse ebenso wie unfreiwillige Teilzeit und damit Unterbeschäftigung verbergen, mit denen sich Ältere aufgrund der veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen (gestiegener Vermittlungsdruck für Arbeitslose, niedrigere Rentenansprüche, weniger Möglichkeiten zum früheren Renteneintritt) zunehmend abfinden müssen.

In **Deutschland** hat sich durch die Hartz-Reformen insbesondere die Situation Langzeitarbeitsloser verschärft, unter denen die Altersgruppe 55+ deutlich überrepräsentiert ist (vgl. hierzu die Angaben im Kapitel 4 des vorliegenden Berichts). Die im Vergleich zu den anderen Ländern der Großregion weit überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote dieser Altersgruppe (vgl. dazu die Angaben im Kapitel 5) gibt in dieser Hinsicht zu denken.

Wer früher in Rente geht, sei es wegen Arbeitslosigkeit, sei es aus gesundheitlichen oder anderen Gründen, muss häufig mit erheblichen Abschlägen rechnen, die das Risiko für Altersarmut für die gesamte Dauer des Rentenbezugs erhöhen. Schließlich kann in einer Situation einer allgemein hohen Arbeitslosigkeit, wie sie insbesondere in der Wallonie und in Lothringen festzustellen ist, durch die Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen auch ein verstärkter Druck auf Löhne und Beschäftigungsbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt werden. Auch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass in manchen Branchen besonders belastende Arbeitsbedingungen ein gesundes Arbeiten bis 65 oder darüber hinaus fast unmöglich machen, man denke etwa an den Bau, an den Bereich der Pflege oder auch bestimmte Industrietätigkeiten.

Eine zahlenmäßige Erfassung der **Qualität der Arbeitsverhältnisse** Älterer ist allerdings auf großregional vergleichender Grundlage kaum möglich. Ebenso wenig erfasst die Beschäftigungsquote Formen der informellen Arbeit⁵³ oder auch des ehrenamtlichen Engagements, die gerade in den Altersgruppen 55-64 und 65+ sehr verbreitet sein dürften.

⁵³ Die informelle Wirtschaft umfasst produktive und prinzipiell auch legale Tätigkeiten (im Gegensatz zur sogenannten Schattenwirtschaft), die allerdings nicht in den staatlichen Statistiken erfasst werden.

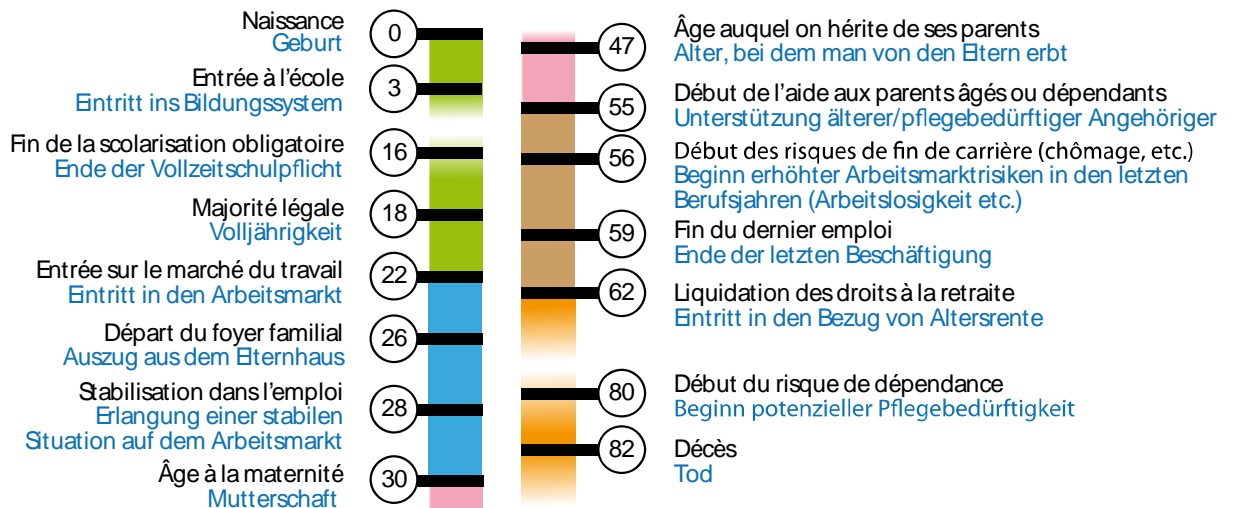
8.3 Grenzen rein altersorientierter Herangehensweisen

Schließlich ist zu beachten, dass die ab 55-jährigen nicht als homogene Gruppe anzusehen ist. Das Alter erscheint als eine sehr naheliegende, weil leicht objektiv statistisch erfassbare Größe zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation und anderer sozialer Lagen. Statistisch sind somit Gemeinsamkeiten „der Älteren“ (hier definiert als 55-64-jährige) oder auch „der Jüngeren“ (15-24-jährigen) leicht zu erfassen. Die Vielfalt der Lebenssituationen innerhalb der Altersgruppe geraten dabei aus dem Fokus.

Zunehmende Fragmentierung und Flexibilisierung der beruflichen Lebensverläufe

Es ist festzustellen, dass die Generation der heute 55-64-jährigen sehr heterogene Lebensverläufe und Lebenssituationen aufweist und diese Heterogenität in der Zukunft vermutlich eher noch zunehmen wird. Das Lebensalter ist ein gutes Kriterium, um lineare Verläufe zu erfassen, die sich in klar definierte Sequenzen einteilen lassen: Ausbildung für Jüngere, Erwerbstätigkeit für Erwachsene und Rente für alte Menschen. In einem Zeitalter der Flexibilisierung der Beschäftigung, der atypischen Beschäftigungsverhältnisse und der fragmentierten Berufslaufbahnen (unterschiedliche Beschäftigungen, Arbeitslosigkeit, selbständige Tätigkeiten, Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen) lässt das Alter alleine immer weniger Schlüsse auf die aktuelle berufliche Situation zu. Neben den rechtlichen Regelungen sind auch gesundheitliche und soziale Faktoren zu berücksichtigen. Die Sorge für pflegebedürftige Angehörige mit entsprechenden Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit etwa kann Beschäftigte in jedem Alter treffen, ob relativ jung oder selbst schon kurz vor der Rente.

Beispiel biografischer Übergänge des Durchschnittsfranzosen



Quelle: DREES, INSEE, INED, Céreq, Les Notaires de France. Berechnungen: LorPM, 2017.

Anmerkungen: Diese Zeitleiste versammelt Angaben aus verschiedenen statistischen Quellen, die sich zum Teil auf unterschiedliche Kalenderjahre beziehen. Für jeden Wert wurden die im November 2017 verfügbaren Quellen herangezogen.

Das höhere Lebensalter als Indikator vergangener Versäumnisse

Die arbeitsplatzbezogene gesundheitliche Leistungsfähigkeit etwa hängt nicht nur vom Alter ab, sondern auch von den Arbeitsbedingungen, und zwar nicht nur am aktuellen Arbeitsplatz, sondern auch in der Vergangenheit. Anstatt das Alter als Ursache für gesundheitliche Probleme oder Qualifikations- oder Motivationsdefizite zu sehen, sollte man es vielmehr als Indikator für Versäumnisse betrachten, die oft schon in früheren Lebensaltern verantwortet wurden. Insofern können Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht erst bei den ab 55-jährigen einsetzen, vielmehr werden bereits in der Jugend und im mittleren Lebensalter die Grundlagen für ein gesundes Altern am Arbeitsplatz oder aber eben für einen frühen Verschleiß der Kräfte gelegt. Dies gilt nicht nur für körperliche Belastungen, sondern ebenso für psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz, etwa durch Arbeitsverdichtung, häufigen Termindruck, unzureichende Führung und Ähnliches. Das gleiche gilt für das Thema lebenslanges Lernen.

Schließlich darf man auch nicht vergessen, dass die Gesundheitssituation und auch die Lebenserwartung wesentlich von sozialen Faktoren, vom Beruf und vom Bildungsniveau abhängen. Aufgrund der Beobachtungen der Jahre 2009-2013 lässt sich etwa in Frankreich feststellen, dass ein 35 Jahre alter männlicher leitender Angestellter mit einer Lebenserwartung von 84 Jahren rechnen kann, während die durchschnittliche Lebenserwartung eines gleich alten männlichen Arbeiters ganze 6 Jahre niedriger ist.⁵⁴ Wenn beide mit 65 in Rente gehen, hat der Arbeiter also wesentlich weniger Jahre des Rentenbezugs vor sich (und verursacht damit der Rentenversicherung auch weniger Kosten) als der leitende Angestellte, dem noch mehr Jahre zur persönlichen Entfaltung bei guter Gesundheit verbleiben. Die sozialen Sicherungssysteme nehmen auf diese enormen Diskrepanzen bislang noch kaum Rücksicht.

Demografiesensible Beschäftigung geht alle Altersgruppen an

Insofern wird eine demografiesensible Beschäftigungspolitik und Personalmanagementkultur nicht nur einzelne vermeintliche Problemkategorien („die Älteren“, „die Jugend“) ins Auge nehmen oder gar die Generationen gegeneinander ausspielen (etwa indem man Ältere entlässt, um Arbeitsplätze für Jüngere zu schaffen). Vielmehr wird es darum gehen, von Anfang an die Grundlagen zu legen, damit Gesundheit, Kompetenzniveau und Motivation der Beschäftigten in jeder Altersgruppe erhalten bleiben. Ebenso ist zu bedenken, dass Herausforderungen wie etwa familiäre Verpflichtungen, Pflegeverpflichtungen oder der Wunsch nach Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung ebenso wie gesundheitliche Einschränkungen nicht an ein bestimmtes Alter gebunden sind, sondern in jedem Alter entsprechende Anpassungen möglich sein müssen. Dies kann nicht alleine auf Ebene der einzelnen Arbeitgeber geschehen, vielmehr müssen gesetzliche Regelungen so gestaltet werden, dass die entsprechenden Kosten fair verteilt werden und nicht alleine demjenigen Arbeitgeber aufgebürdet werden, der besonders viele ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Familien- und Pflegeverpflichtungen, Arbeitnehmer mit Einschränkungen usw. beschäftigt.

Schließlich ist es auch auffällig, dass die vermeintlichen Problemaltersklassen am Arbeitsmarkt inzwischen einen erheblichen Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft abdecken: Die Kategorie der „jungen Menschen“ reicht in der Terminologie der europäischen Institutionen bis

⁵⁴ Vgl. Blanpain, Nathalie: Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers (Insee Première, n°1584, février 2016), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110> (16.01.2019)

25 Jahre, vereinzelt aber werden junge Menschen bis hin zu 30 Jahren als besonders gefährdete Altersgruppe wahrgenommen. Andererseits beginnt die offizielle Definition der „älteren Arbeitnehmer“ nach den Zielsetzungen des Stockholm-Gipfels bei 55 Jahren, je nach Teilregion beginnt die Kategorie der älteren Arbeitnehmer in der Forschung ab 50 und in den Maßnahmen und Instrumenten der Arbeitsförderung teilweise sogar schon ab 45 Jahren. In dieser Betrachtungsweise gehört ein Arbeitnehmer unter Umständen während mehr der Hälfte seines gesamten Berufslebens zu einer „Problemaltersgruppe“. Man muss sich fragen, ob Diskurse bezüglich besonders gefährdeter Altersgruppen nicht bisweilen strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt verschleiern, die letztlich alle Altersgruppen betreffen.

9. Schlussfolgerungen und Perspektiven

Die Arbeitsmarktsituation älterer Menschen ist heute von drei wesentlichen Entwicklungen geprägt, die ihre jeweils eigenen Herausforderungen mit sich bringen.

Zum einen fordern die von der europäischen Politik vorgegebenen, aber in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich umgesetzten **Maßnahmen zur Erhöhung der allgemeinen Beschäftigungsquote** und der Nutzung des Arbeitsmarktpotenziales der Generation 55+ erhebliche Anpassungsleistungen von allen Akteuren. Arbeitgeber werden es schwerer haben als bisher, sich älterer, vermeintlich nicht mehr gebrauchter oder weniger leistungsfähiger Arbeitnehmer durch Frühverrentungsmaßnahmen zu entledigen. Gleichzeitig wird es für ältere und vielleicht aus unterschiedlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Arbeitnehmer schwieriger, früher aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, und der Druck auf ältere Arbeitssuchende wird erhöht.

Zum anderen aber wird zunehmend bewusst, dass die demografischen Herausforderungen, wenn sie konstruktiv bewältigt werden sollen, nicht nur rechtliche Maßnahmen erfordern und sich schon gar nicht in solchen Maßnahmen erschöpfen können, die dem älteren Arbeitnehmer einseitig mehr Verpflichtungen oder Belastungen auferlegen und seine wirtschaftliche und soziale Situation sogar zu verschlechtern drohen. Vielmehr ist ein echter **Kulturwandel** erforderlich, damit die Arbeit für Ältere im Sinne „guter Arbeit“ sowohl für den Arbeitgeber produktiv als auch für den Arbeitnehmer leistbar und befriedigend wird. Dazu müssen die Stärken älterer Arbeitnehmer bewusst anerkannt und valorisiert werden, veraltenden Qualifikationen muss mit einer Kultur des lebenslangen Lernens entgegengewirkt werden und auf eine nachlassende (insbesondere körperliche) Leistungsfähigkeit muss mit entsprechenden Anpassungen der Aufgaben und des Arbeitsplatzes reagiert werden.

Schließlich aber nützt es den **sozialen Sicherungssystemen** wenig, wenn Ältere von der Kategorie „Rentner“ formal in die Kategorie „Arbeitsloser“ oder „geringfügig Beschäftigter“ verschoben werden. Die Erschließung von Beschäftigungsreserven bei den Älteren kann man angesichts der demografischen Entwicklungen durchaus als Gebot der Stunde ansehen. Trotzdem wird wohl auch zukünftig nicht jeder Beschäftigte bis 67 Jahre oder vielleicht noch länger in Vollzeit tätig sein können, schon gar nicht in Berufen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen. Zur Gestaltung des demografischen Wandels und zur Lösung der Herausforderungen, die auf die sozialen Sicherungssysteme zukommen, kann nicht alleine eine verstärkte Beschäftigung der Älteren herangezogen werden. **Andere Beschäftigungsreserven** müssen ebenfalls erschlossen werden, angefangen bei der Reduzierung der allgemeinen Arbeitslosigkeit, die in einigen Teilregionen der Großregion noch immer sehr hoch ist. Innovative Maßnahmen der Finanzierung der sozialen Sicherung, die nicht ausschließlich an der abhängigen Erwerbstätigkeit anknüpfen, sind ebenso zu prüfen wie eine stärkere Valorisierung anderer Form des gesellschaftlichen Engagements außerhalb der Erwerbstätigkeit (etwa Pflege von Angehörigen oder ehrenamtliches Engagement), in denen gerade Ältere besonders engagiert sind.

Anhang

Hinweise zu Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat

Bei Eurostat sind harmonisierte Daten verfügbar in den Bereichen Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit den entsprechenden europaweit vergleichbaren Quoten. In der Regel sind diese Angaben in der Differenzierung nach Alter und Geschlecht erhältlich. Daten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Die AKE-Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion⁵⁵ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁵⁶ Grundsätzlich sind auch weitere Aufschlüsselungen über Sonderauswertungen möglich, auf regionaler Ebene stoßen die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund geringer Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Daher sind bei der Interpretation der vorliegenden Daten folgende Punkte zu berücksichtigen:

- ▶ Trotz gleicher Definitionen und Nomenklaturen ist die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit des statistischen Datenmaterials zwischen den Teilräumen der Großregion nicht ohne weiteres gegeben. Nach wie vor sind Abweichungen in Folge national nicht verbindlicher Regelungen möglich.
- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁵⁷ In Folge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.
- ▶ Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.
- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.
- ▶ Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der vorliegende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

⁵⁵ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

⁵⁶ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung).

⁵⁷ Die historische Zeitreihe beruht auf der vor 2003 genutzten Berechnungsgrundlage, bei der auf Basis der Ergebnisse des zweiten Quartals Länderergebnisse hochgerechnet wurden. Die aktuelle Zeitreihe wird auf Grundlage von Jahresdurchschnittswerten berechnet – sofern Quartalsdaten vorliegen.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁵⁸ ist auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte. Sie ist somit die einzige derzeit verfügbare Quelle für grenzüberschreitende Vergleiche der Arbeitsmärkte in der Großregion. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich jedoch von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, die in einer grenzüberschreitenden Perspektive nicht direkt vergleichbar sind. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik können so Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als solche gezählt werden. Möglich ist ebenso der umgekehrte Fall, dass in der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitslosenstatistik auch Personen als arbeitslos gelten, die nach ILO-Kriterien nicht erwerbslos sind. Dementsprechend kommt es zu Abweichungen der Arbeitslosenquoten auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ausgewiesen werden.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der AKE nicht wie bei den jeweils nationalen oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers stammen. Stattdessen wird die AKE als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarkteteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Kodierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatur Systematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemografischen Merkmalen. Der Europäischen Kommission dient die AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

⁵⁸ Die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen auch im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Mit dem Labour-Force-Konzept kann jeder Person ein eindeutiger Erwerbsstatus zugeschrieben werden. Dabei wird nach der ILO-Definition unterschieden zwischen Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,⁵⁹ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁶⁰ Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, im Berichtszeitraum aber vorübergehend aufgrund von z. B. Krankheit, Urlaub, Arbeitskonflikten oder Fortbildung vom Arbeitsplatz abwesend war, gilt als erwerbstätig.

Erwerbspersonen:

Erwerbspersonen (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Erwerbsquote:

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Arbeitnehmer:

Im Allgemeinen ist der Begriff „Arbeitnehmer“ definiert als Person, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeitet und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhält. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

Erwerbsquote:

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (vgl. Verordnung (EG) Nr. 883/2004) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren. Diese Definition gilt für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

Arbeitssuchende:

Arbeitssuchende sind Personen, die bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als solche gemeldet sind (Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit; Lorraine: Pôle Emploi; Luxembourg: ADEM; Wallonie: FOREM; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: Arbeitsamt der DG).

⁵⁹ Von mindestens 16 Jahren in Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen und von 16 bis 74 Jahren in Island

⁶⁰ Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

Arbeitslosenanteil der älteren Menschen:

Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter von 50 Jahren und mehr an der Bevölkerung dieser Altersgruppe.

Armutsgefährdungsquote:

Die Armutsgefährdungsquote ist definiert als der Anteil der Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle, die bei 60% des nationalen verfügbaren Medianäquivalenzeinkommens liegt.

Zu beachten ist, dass mit diesem Indikator nicht der Wohlstand gemessen wird, sondern dass er vielmehr eine Maßzahl für ein aktuell geringes Einkommen (im Vergleich zu den übrigen Einwohnern desselben Landes) ist, das nicht zwangsläufig auf einen geringen Lebensstandard schließen lässt.

Das Aggregat für die EU ist ein nach der Bevölkerungszahl gewichteter Durchschnittswert der einzelstaatlichen Daten. Entsprechend den Beschlüssen des Europäischen Rates wird die Armutsgefährdungsquote im Verhältnis zur Situation in den einzelnen Ländern gemessen und nicht anhand eines einheitlichen Schwellenwertes, der für alle Länder gilt.

Der sogenannte **Gender Gap** bezeichnet ein geschlechtsspezifisches Gefälle (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.



LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

- Abhervé, Michel: La découverte tardive que la fin de la dispense de recherche d'emploi des seniors plombe les chiffres du chômage, in : Alternatives Economiques, 02.05.2017, <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2017/05/02/la-decouverte-tardive-que-la-fin-de-la-dispense-de-recherche-d-emploi-des-seniors-plombe-les-chiffres-du-chomage> (15.01.2019).
- Albanese, Andrea / Cockx, Bart / Thuy, Yannick: Le crédit-temps en fin de carrière. Prolonge-t-il la carrière professionnelle?, https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/03-rbss-3-2016-le-credit-temps-fin-de-carriere_0.pdf (15.01.2019).
- Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Sédillot, Béatrice: Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail, in: Economie et statistique N° 372 (2004).
- Blanpain, Nathalie: Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers (Insee Première, n°1584, février 2016).
- Bürgerportal der Luxemburger Regierung (Guichet.lu): Die Verrentung bzw. Pensionierung / vorgezogene Altersrente beantragen, <https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/preretraite-retraite/assurance-pension/retraite-pension-anticipee.html> (16.01.2019).
- Bundesagentur für Arbeit: Altersteilzeit: Das müssen Sie beachten, wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit ermöglichen wollen, <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797859027> (15.01.2019)
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz (VRG)), 13.04.1984.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Altersteilzeitgesetz (AltTZG 1996).
- CCM Recht & Finanzen (Internetportal): Dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1662-dispense-de-recherche-d-emploi-pour-les-chomeurs> (16.01.2019).
- Conseil d'orientation des retraites: Retraites: renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats, 06.12.2001.
- Conseil National de Travail (CNT): Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
- Direction de l'information légale et administrative: Les différentes réformes des retraites de 1993 à 2014. September 2018.
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, März 2010.
- Europäische Kommission: Europäisches Jahr 2012 für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen – Evaluierungsbericht, 15.09.2014.
- Europäischer Rat: 23. und 24. März 2000, Lissabon: Schlussfolgerungen des Vorsitzes.
- Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften: Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern.

- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Belgium.
- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Germany.
- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for France.
- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Luxembourg.
- Eurostat, Pressemitteilung 159/2018 vom 16.10.2018: „Abwärtstrend beim Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU“.
- FÖD (Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung): Broschüre: „Clés pour la prépension conventionnelle“, November 2003.
- FPD (Föderaler Pensionsdienst): <https://www.onprvp.fgov.be/de/futur/retirement/age/seiten/default.aspx> (15.01.2019)
- Gaillard, Mathieu / Desmette, Donatienne: Vieillissement au travail; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Louvain, UCL Presses, juin 2010 (Cahiers du CIRTES 3).
- GIS-GR (Geographisches Informationssystem der Großregion): <http://www.gis-gr.eu/> (15.01.2019).
- Institut für Technologie und Arbeit (iTA): Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung, <https://ita-kl.de/index.php?id=226> (16.01.2019).
- Institut für Technologie und Arbeit (iTA): Altersgemischte Digitalisierungsteams, <https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/altersgemischte-digitalisierungsteams.html> (16.01.2019).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion, 2016.
- Jolivet, Annie / Thébault, Jeanne: Le contrat de génération: une occasion manquée pour la transmission professionnelle?, in: La Revue de l'Ires n°80 (janvier 2014).
- Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters (KOM/2004/0146 endg.), Brüssel, April 2004.
- Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, März 2018.
- Mesmin, Guillaume: Les rendez-vous manqués du contrat de génération, les limites d'une approche intergénérationnelle centrée sur l'âge, in: ANACT. La revue des conditions de travail n°2 (juin 2015).
- Ministère du travail: Mesures seniors, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/> (16.01.2019).
- Tissot, Claire / Bastide, Jean-Claude: Accidents du travail. Quelles particularités chez les seniors ? In: La revue Hygiène et sécurité du travail, Dezember 2012.

Webseite des französischen Senats: Question écrite n° 00139 de M. Yves Détraigne (Marne – UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 – page 2148. <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700139.html> (16.01.2019)

Webseite der französischen Verwaltung, Service-Public.fr: L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite? (26.06.2018), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966> (16.01.2019)

Wels, Jacques: Belgique, Le crédit-temps en fin de carrière: la fin d'un succès?, in: Chronique internationale de l'IRES, n° 151, Oktober 2015.



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Demografische Entwicklung –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Demografische Entwicklung –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem 11. Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ Situation des Arbeitsmarktes
- ▶ Grenzängermobilität
- ▶ **Demografische Entwicklung**
- ▶ Situation junger Menschen
- ▶ Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen.....	7
1. Struktur und Entwicklung der Gesamtbevölkerung	8
<i>Anteil der Regionen an der Gesamtbevölkerung der Großregion</i>	<i>8</i>
<i>Bevölkerungsdichte zum 1. Januar 2017*</i>	<i>9</i>
<i>Entwicklung der Gesamtbevölkerung 1970-2017.....</i>	<i>10</i>
<i>Bevölkerungsentwicklung in der Großregion 2000-2017*</i>	<i>11</i>
<i>Entwicklung der Gesamtbevölkerung</i>	<i>13</i>
<i>Komponenten der Bevölkerungsentwicklung</i>	<i>16</i>
<i>Ausländische Bevölkerung 2017</i>	<i>15</i>
<i>Geborene und Gestorbene 1970-2016.....</i>	<i>19</i>
<i>Bevölkerung nach Altersgruppen 2000 und 2017</i>	<i>20</i>
<i>Alterspyramide der Bevölkerung 2000 und 2017</i>	<i>21</i>
<i>Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zum 1. Januar 2016.....</i>	<i>22</i>
<i>Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 1999-2016.....</i>	<i>23</i>
2. Bevölkerungsprojektionen	24
<i>Bevölkerungsprojektion 2050</i>	<i>24</i>
<i>Bevölkerungsprojektion 2050</i>	<i>25</i>
<i>Bevölkerungsprojektion 2018-2050</i>	<i>26</i>
<i>Bevölkerung der Großregion nach Altersgruppen 2000-2050.....</i>	<i>27</i>
<i>Projektion des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 64 Jahre) 2018-2050.....</i>	<i>28</i>
<i>Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 64 Jahre)</i> <i>und der Gesamtbevölkerung der Großregion 2018-2050</i>	<i>28</i>
<i>Projektion des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 64 Jahre) 2018-2050.....</i>	<i>29</i>
Anhang.....	31
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	<i>33</i>
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute</i>	<i>34</i>

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

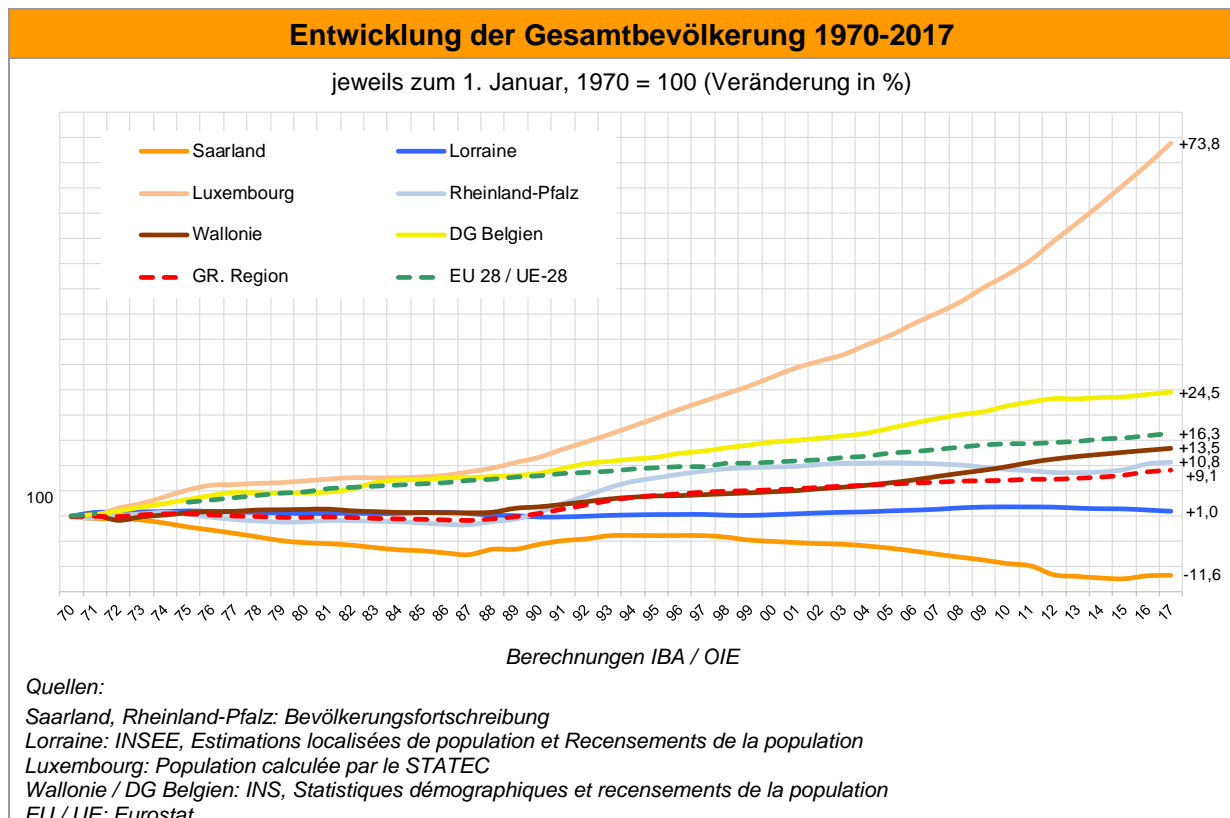
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

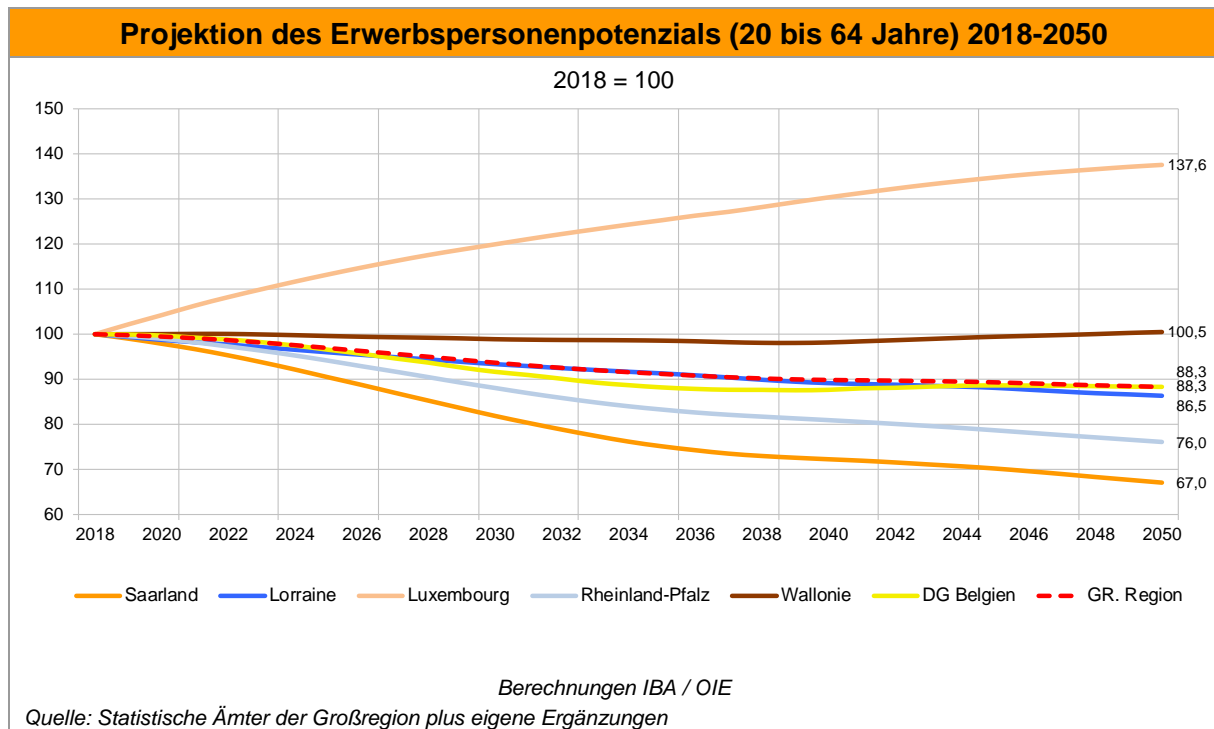
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

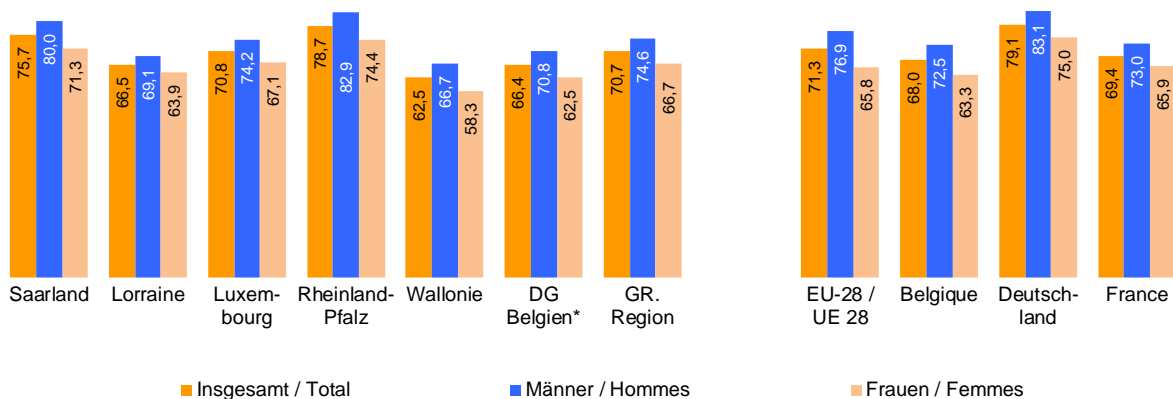


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

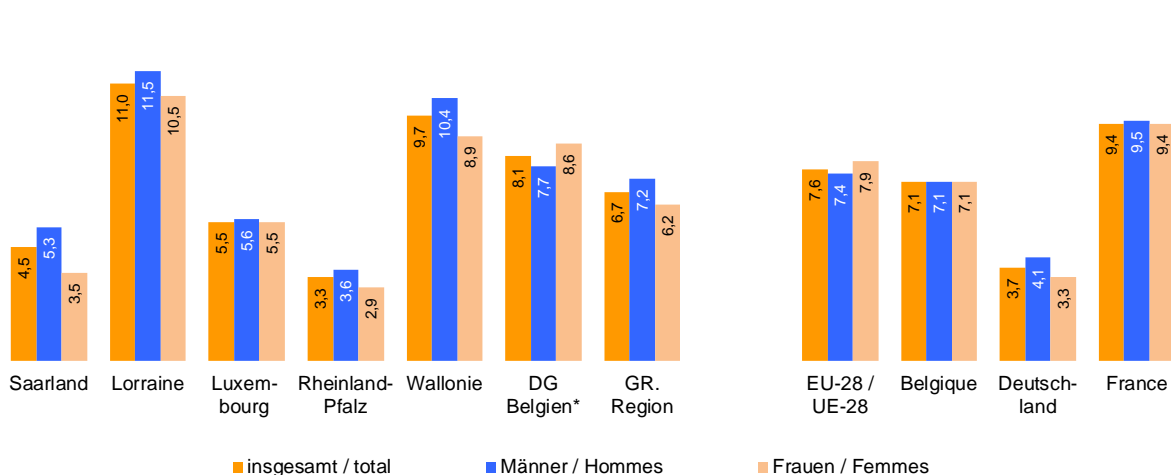
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



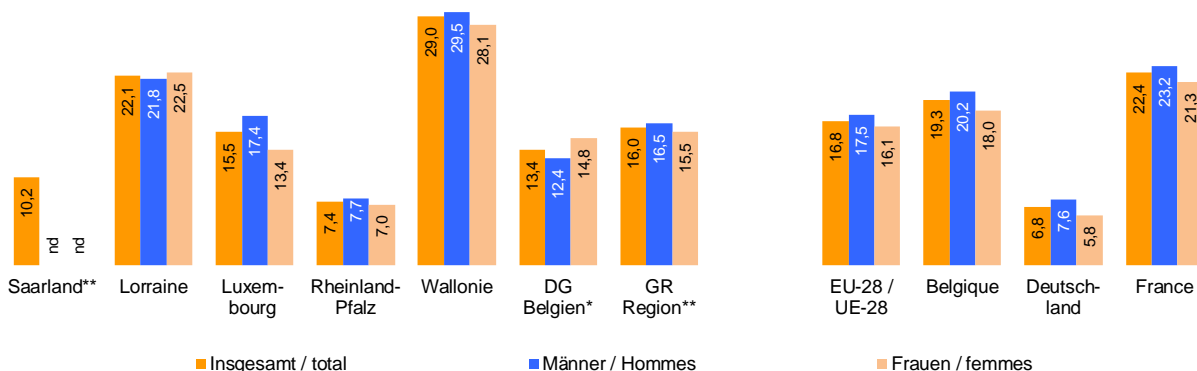
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG

Beschäftigungsquote (am Wohnort)

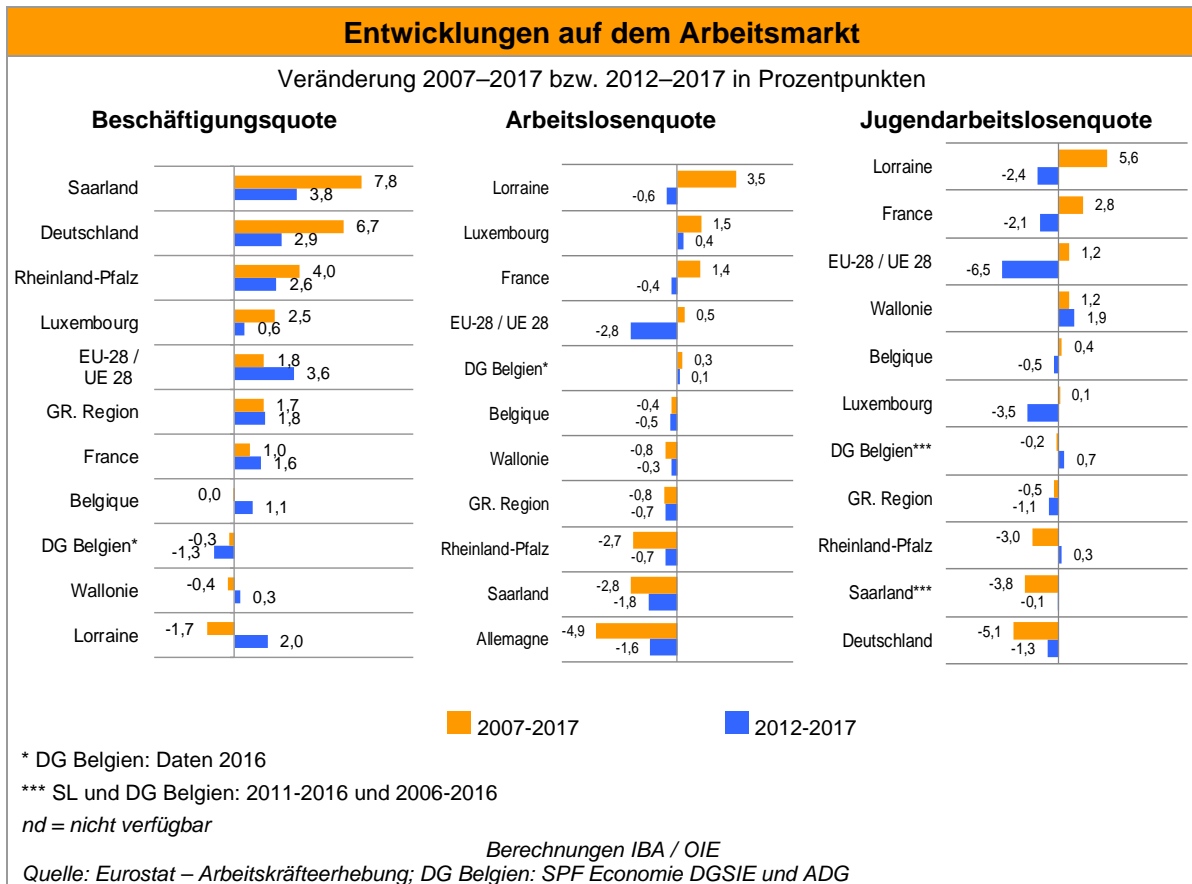
Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merklich unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.



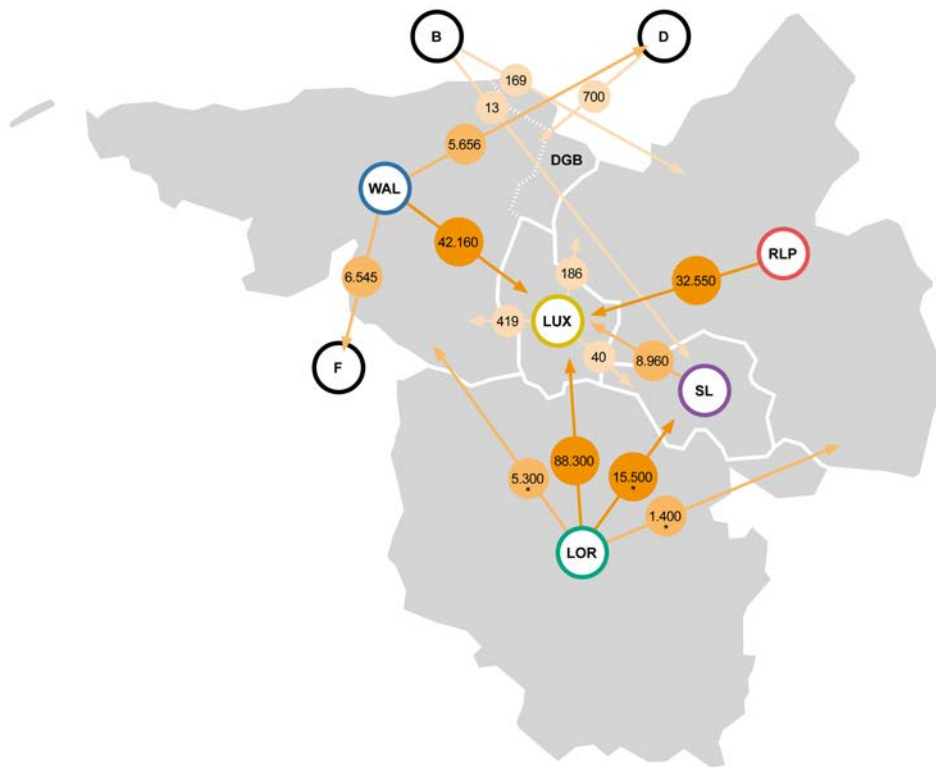
Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.

Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsrate mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Grenzgängerströme in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

* Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2017) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2015)

Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen)

Hinweise:

Zum 30.06.2017 zählte das Saarland insgesamt 27.289 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 17.224 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

Das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes reicht über das Gebiet der Großregion hinaus. Das Grenzgängervolumen in der Großregion ist damit höher als die Gesamtzahl der Grenzgänger, die von einer Teilregion in eine andere pendeln.

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Heft „Grenzgängermobilität“.

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Demografische Entwicklung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion.² Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf die Jahre 2016/2017 bzw. 2050 und 2060 entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Oktober 2018.

Definitionen und methodische Hinweise

Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass bei den Bevölkerungsdaten für die Großregion jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland üblich auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2016 wurde so z. B. der 01.01.2017.

Natürlicher Saldo:

Der „Natürliche Saldo“ bezeichnet die Differenz aus Lebendgeborenen und Gestorbenen in der Jahressumme.

Wanderungssaldo:

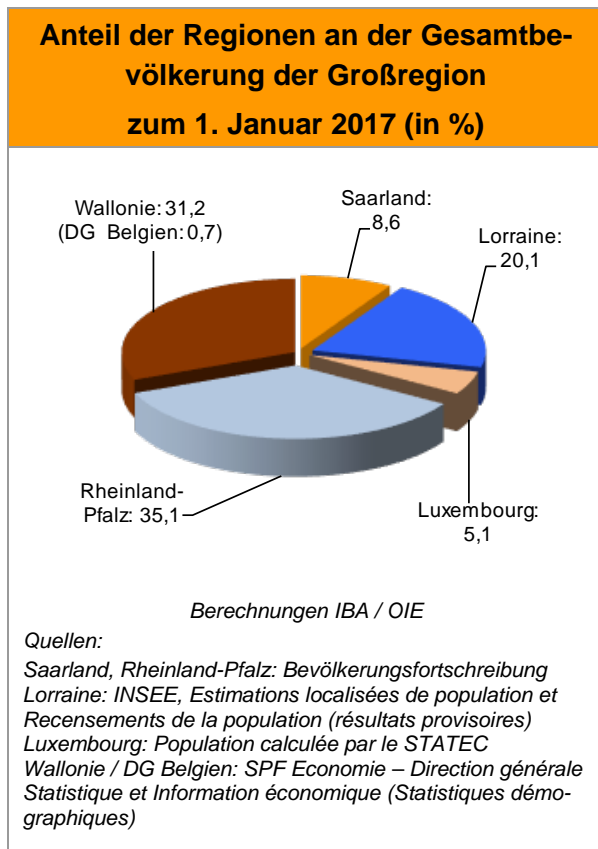
Der „Wanderungssaldo“ bezeichnet die Differenz aus Zuzügen und Fortzügen in der Jahressumme. Für die EU-28, Frankreich, Lothringen und die Großregion muss der Wanderungssaldo berechnet werden: Die Nettowanderung wird als Differenz zwischen der Bevölkerungsentwicklung insgesamt und dem natürlichen Saldo während eines Jahres abgeleitet. Somit ist die Nettowanderung gleich allen Änderungen der Gesamtbevölkerung, die nicht auf Geburten oder Sterbefälle zurückgeführt werden können.

Erwerbspersonenpotenzial:

Die IBA definiert das Erwerbspersonenpotenzial als Personen im erwerbsfähigen Alter in der Altersgruppe von 20 bis unter 65 Jahren.

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

1. Struktur und Entwicklung der Gesamtbevölkerung

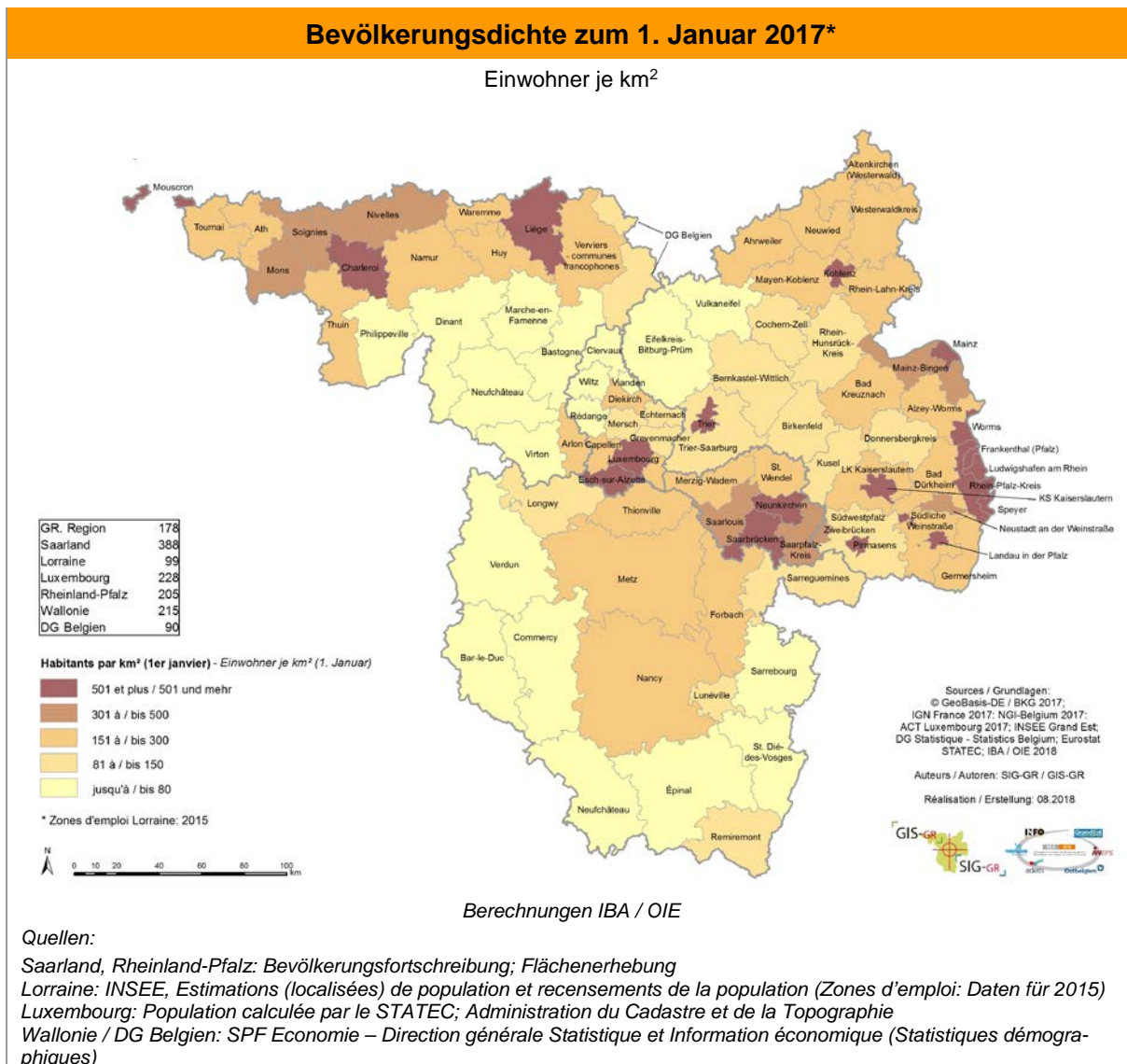


Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion rund 11,6 Millionen Menschen, was in etwa 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit knapp über vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie mit knapp 3,6 Millionen Einwohnern. Zwei Drittel der Bevölkerung der Großregion haben ihren Wohnsitz in einer dieser beiden Regionen. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,33 Millionen Menschen und damit ein Fünftel der Einwohner im Kooperationsraum lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen mit knapp einer Million bzw. 591.000 Menschen 8,6% bzw. 5,1% der Bevölkerung in der Großregion, gefolgt von der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, die mit ihren 76.920 Einwohnern einen Anteil von 0,7% stellt.

Konzentration der großregionalen Bevölkerung in drei Ballungsräumen

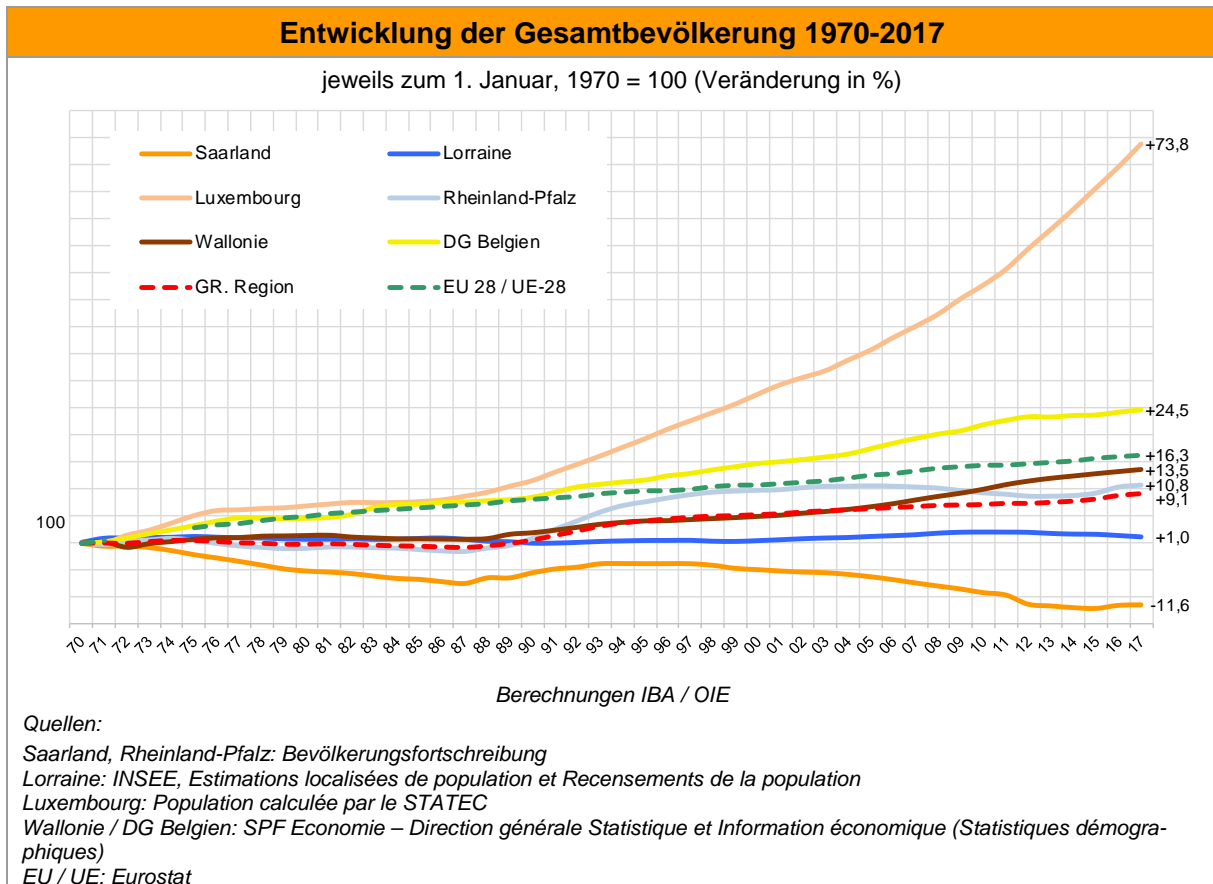
Die Bevölkerungsdichte liegt derzeit bei fast 178 Einwohnern je km². Neben den dicht besiedelten Räumen im Osten von Rheinland-Pfalz entlang der Rheinschiene sowie im nördlichen Teil der Wallonie konzentriert sich die Bevölkerung der Großregion vor allem auf ein länderübergreifendes Kerngebiet, das wichtige wirtschaftliche Schwerpunkte aller Teilräume umfasst: Es reicht von Nancy über Metz und Thionville in Lothringen bis zu Arlon, Esch-sur-Alzette sowie Luxemburg und von Trier bis ins Saarland, um hier wieder an Forbach in Lothringen anzuschließen. Umgeben wird dieser verdichtete Raum von einem ausgedehnten Gürtel eher ländlich strukturierter, schwach besiedelter Gebiete mit vielfältigen Naturräumen und Kulturlandschaften.

Die Bevölkerungsdichte variiert also sehr stark von mehr als 2.100 Einwohnern pro km² in Ludwigshafen und Mainz bis zu unter 30 Einwohnern pro km² in den schwach bevölkerten Gebieten Verdun und Commercy. Mit durchschnittlich weniger als 100 Einwohnern pro km² weist nur Lothringen eine Dichte unterhalb des großregionalen Mittels auf. Die Kommune Thionville erreicht mit 267,3 die höchste Bevölkerungsdichte in der französischen Region. Rheinland-Pfalz, die Wallonie und Luxemburg haben mit 204,8, mit 214,6 und mit 228,4 Einwohnern pro km² jeweils vergleichbare Bevölkerungsdichten, obwohl sie natürlich eine große intraregionale Vielfalt aufweisen. Das Saarland schließlich ist mit 388 Einwohnern pro km² die am dichtesten bevölkerte Region der Großregion.



Ein deutlich schwächeres Bevölkerungswachstum als im Rest der EU-28

Mit 11,6 Millionen hatte die Großregion Anfang 2017 rund 968.384 oder 9,1% Einwohner mehr als noch 1970. Der Bevölkerungszuwachs in der Großregion fiel damit deutlich schwächer aus als auf dem Gebiet der heutigen EU-28, wo sich im gleichen Zeitraum die Einwohnerzahl um 16,3% erhöht hat. Ausmaß und Zusammensetzung des Bevölkerungswachstums waren im Zeitverlauf und in den Regionen aber sehr unterschiedlich. Luxemburg, die Wallonie, die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien und Rheinland-Pfalz verzeichnen Zunahmen, während die lothringischen Einwohnerzahlen sogar abnehmen. Das Saarland, dessen demografische Entwicklung seit mehr als 20 Jahren negativ war, erfuhr 2016 und 2017 wieder ein sehr leichtes Wachstum.



Langfristig positive, aber verlangsamte Bevölkerungsentwicklung

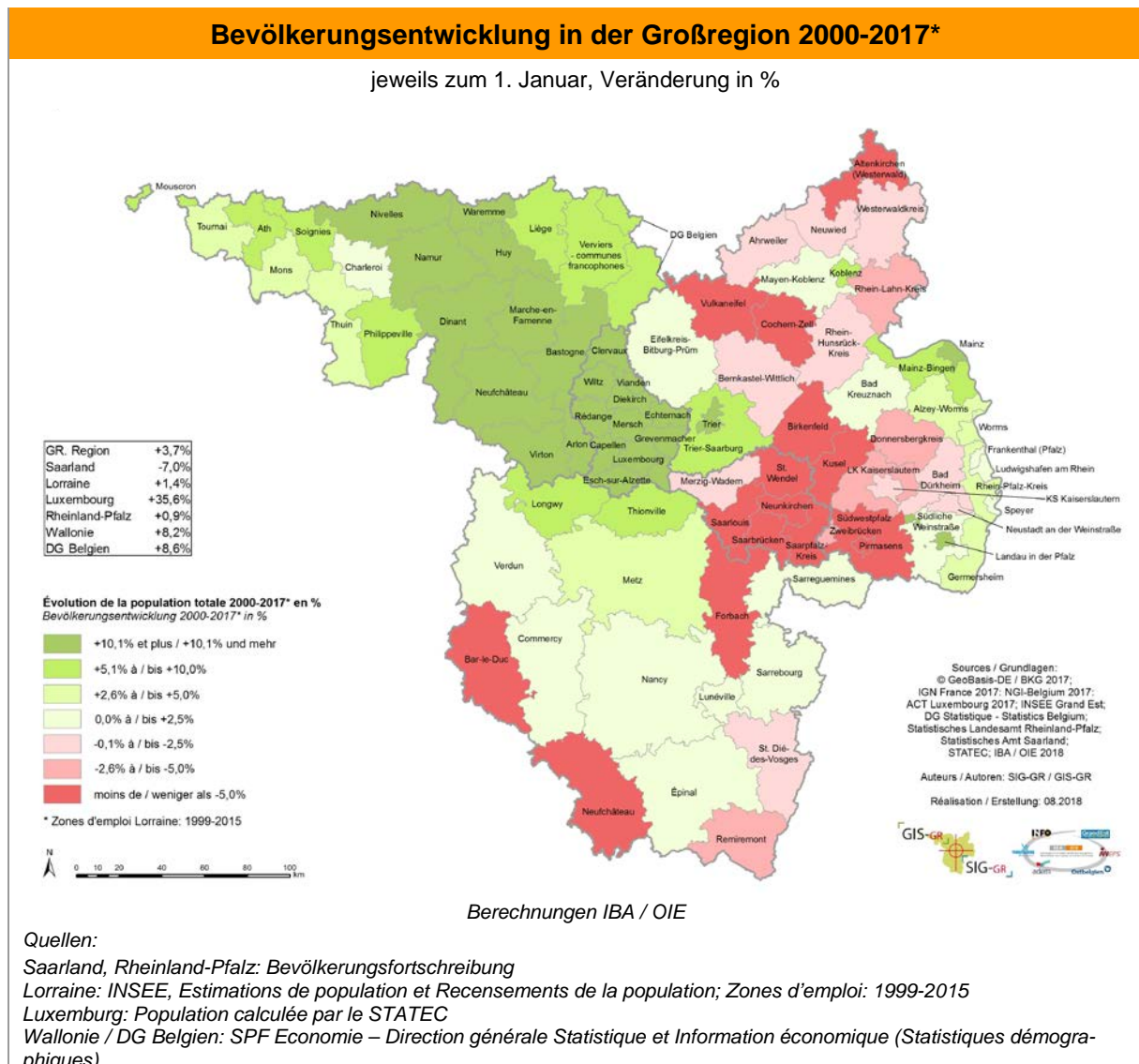
Von Beginn der 1970er Jahre bis 1987 war zunächst ein fast kontinuierlicher Rückgang der großregionalen Bevölkerung zu verzeichnen, der anschließend von einer Phase stetigen Bevölkerungswachstums abgelöst wurde. Dies gilt insbesondere für den Zeitraum bis 1997, in dem sich im Zuge der Ost-West-Wanderungen nach den Umbrüchen in Mittel- und Osteuropa die Bevölkerung der Großregion um rund 590.000 Menschen bzw. 5,6% erhöhte. Anfang 1994 überschritt die Einwohnerzahl im Kooperationsraum so auch erstmals die 11-Millionengrenze. Seitdem hat sich die demografische Entwicklung wieder deutlich verlangsamt. Zwischen 2000 und 2017 ist die Einwohnerzahl nur um 3,6% gewachsen (EU 28: +6%).

Stabile Zuwächse in Luxemburg, der Wallonie sowie der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien

Unterschiedliche demografische Trends zeigen sich auch zwischen den einzelnen Teilregionen im Kooperationsraum. Der in den vergangenen Jahrzehnten zu beobachtende Bevölkerungszuwachs in der Großregion wurde vor allem getragen von der positiven Entwicklung in Luxemburg, Rheinland-Pfalz und der Wallonie (und hier auch von der DG Belgien), die damit die weitgehend stagnierende Einwohnerzahl in Lothringen und den – bis vor kurzem – kontinuierlichen Rückgang im Saarland mehr als ausgleichen konnten. Wird nur die Entwicklung seit der Jahrtausendwende betrachtet, so verzeichnen insbesondere Luxemburg (+38,1%) sowie die DG Belgien (+8,9%) und die Wallonie (+7,9%) ein stabiles – und im Falle des Großherzogtums nach wie vor weit überdurchschnittliches – Wachstum.

Leichte Erholung der Einwohnerzahl in Rheinland-Pfalz, allerdings weiterhin rückläufige Einwohnerzahlen in Lothringen und im Saarland

Während sich in Luxemburg und in der Wallonie die positive Bevölkerungsentwicklung fortsetzt, ist das in Rheinland-Pfalz nicht mehr der Fall: 2006 kam es erstmals seit 1987 zu einem Einwohnerrückgang, der bis 2012 anhielt. In den Folgejahren stieg die Bevölkerung allerdings wieder an. Die Region wies 2017 rund 35.280 Einwohner mehr aus als noch im Jahr 2000, das entspricht einem Plus von 0,9%. Lothringen wies mit einem Zuwachs von +1,4% (1999-2015) auch eine eher schwache Wachstumsdynamik auf, die aber – anders als in früheren Jahrzehnten – über die ganzen 15 Jahre hinweg durchgängig positiv verlief. Die Lage im Saarland ist bereits seit 1998 von einem Bevölkerungsrückgang geprägt, der sich nach einer leichten Entspannung zu Beginn der Jahrtausendwende seit 2005/2006 sogar wieder verschärft hat. Im Jahr 2016 erfuhr das Saarland jedoch zum ersten Mal seit vielen Jahren wieder ein leichtes Bevölkerungswachstum, das sich 2017 fortsetzte. Trotzdem wies das Saarland im Betrachtungszeitraum 2000 bis 2017 mit einem Minus von insgesamt 7,0% (-74.850 Personen) die schlechteste Bevölkerungsbilanz aller Teilregionen auf.



Steigende Einwohnerzahlen rund um wirtschaftsstarke Gebiete und entlang der Hauptverkehrsachsen

Die teils gegenläufigen Bevölkerungsentwicklungen in den einzelnen Teilgebieten der Großregion stellen sich auf kleinräumiger Ebene noch deutlicher dar. Seit der Jahrtausendwende sind Bevölkerungszunahmen insbesondere im Einzugsbereich der wirtschaftsstarke Gebiete, in der Nähe der regionalen Oberzentren, rund um die Universitätsstandorte sowie entlang der zentralen Verkehrsachsen zu beobachten. In den weniger zentral gelegenen oder ungünstiger angebundenen Regionen sowie in strukturschwachen Gebieten sind dagegen die Einwohnerzahlen im Betrachtungszeitraum 2000 bis 2017 zum Teil deutlich gesunken. Besonders hohe Verluste gab es in Teilen der Westpfalz (insbesondere in Pirmasens und Kusel mit -11,7% bzw. -10,5%), in Birkenfeld im Hunsrück (-10,4%) sowie im saarländischen Landkreis Neunkirchen (-9,5%). Auch das übrige Saarland sowie Gebiete am Mittelrhein, in der Eifel und in Teilen Lothringens (vor allem Bar-Le-Duc mit -6,0% und Neufchâteau mit -6,7%) verzeichneten im Betrachtungszeitraum eine schrumpfende Bevölkerung, allerdings weniger stark ausgeprägt. In der Wallonie sind die Einwohnerzahlen in allen Arrondissements durchgängig gestiegen, wobei die Zuwächse in Charleroi, Mons und Thuin allerdings weit unter dem Durchschnitt der wallonischen Region verblieben.

Starke Bevölkerungszuwächse in den an Luxemburg angrenzenden Gebieten

Im Kerngebiet der Großregion sorgt vor allem die wirtschaftliche Anziehungskraft Luxemburgs für steigende Einwohnerzahlen – im Land selbst wie auch in vielen angrenzenden Gebieten. Spitzenreiter im Großherzogtum – und auch im Kooperationsraum insgesamt – waren die Kantone Clervaux, Vianden und Wiltz im landschaftlich attraktiven Norden des Landes (jeweils über 45% seit 2000). Alle übrigen Kantone verzeichnen Zunahmen zwischen 27,6% (Kanton Diekirch) und 39,3% (Kanton Echternach). Hohe Lebenshaltungskosten und steigende Immobilienpreise in Luxemburg führen zudem zu einem stetigen Zuzug in die an das Großherzogtum angrenzenden Gebiete. Besonders deutlich wird dies in den wallonischen Arrondissements Arlon und Waremme, die mit Zuwächsen seit der Jahrtausendwende von 19,3% bzw. 17,6% beträchtlich über dem wallonischen Durchschnitt liegen.

Gegen den regionalen Trend: Steigende Einwohnerzahlen im Raum Trier

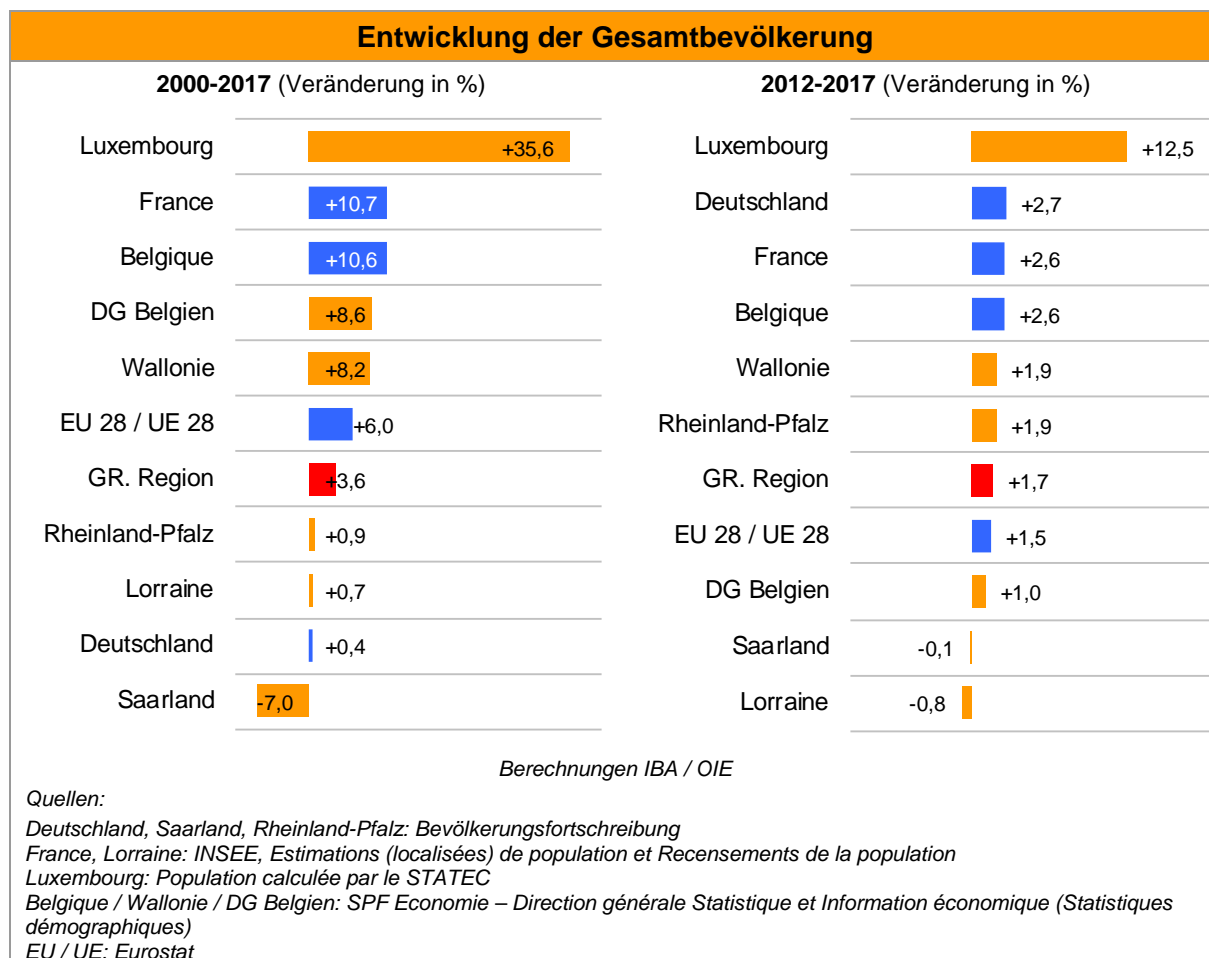
In Rheinland-Pfalz führt die wirtschaftliche Attraktivität Luxemburgs vor allem in der Stadt Trier sowie im Kreis Trier-Saarburg zu steigenden Bevölkerungszahlen, auch der Eifelkreis Bitburg-Prüm gewinnt als Einzugsgebiet an Bedeutung. Der Bevölkerungsrückgang scheint hier gestoppt (+1,8% seit 2000), im Gegensatz zu den anderen Gebieten im Westen von Rheinland-Pfalz. Hinter Mainz (+16,6%) und Landau in der Pfalz (+12,7%) erreichte die Stadt Trier³ dabei im Landesvergleich mit einem Plus von 10,2% ein weit überdurchschnittliches Ergebnis (Trier-Saarburg: +7,6%). Auf saarländischer Seite hat der Zuzug einer steigenden Zahl von Luxemburgern (und auch Deutschen) im ländlich geprägten Merzig-Wadern die Abnahme der Bevölkerungszahlen gebremst (-1,8% seit 2000), insgesamt verzeichnet der Kreis aber immer noch ein Minus. Gegen den Trend wächst insbesondere die Grenzgemeinde Perl im Dreiländereck zwischen Luxemburg, Frankreich und Deutschland. Ähnliche Effekte sind in den lothringischen

³ In der Stadt Trier – ebenso wie in Mainz und Landau – ist ein Teil des Bevölkerungszuwachses allerdings auch auf den Sondereffekt der Einführung einer Zweitwohnsitzsteuer zurückzuführen, die insbesondere viele Studierende veranlasst hat, ihren jeweiligen Nebenwohnsitz in einen Hauptwohnsitz umzuwandeln.

Gebieten nahe der luxemburgischen Grenze auszumachen, wie z. B. in Thionville (+7,9%) oder in Longwy (+7,5%).

Kontinuierliches Bevölkerungswachstum in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien

Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien verzeichnet (bis auf einen minimalen Einbruch in 2013) ein kontinuierliches Bevölkerungswachstum. Mit einer Entwicklung von +8,6% zwischen 2000 und 2017 bleibt sie hinter Luxemburg eine der Teilregionen mit dem höchsten Bevölkerungswachstum in der Großregion.



Luxemburg absoluter Spitzenreiter beim Bevölkerungswachstum in der Großregion

Luxemburg verzeichnet ein deutlich stärkeres Bevölkerungswachstum als der Rest der Großregion, sowohl für den Zeitraum 2000 bis 2017 (+35,6%) als auch für die letzten fünf Jahre (+12,5%). Im gleichen Zeitraum erreichten die anderen Regionen nur Werte von höchstens +8,6% (DG) und +8,2% (Wallonie) und lagen somit weiterhin über dem europäischen Wert von 6,0%. Während Lothringen für den längerfristigen Betrachtungszeitraum von 2000 bis 2017 noch eine Zunahme verzeichnet (+0,7%), wurde für 2012 bis 2017 ein leichter Rückgang von 0,8% berechnet. Die Bevölkerung im Saarland schrumpfte im Vergleich zum Jahr 2000 um 7%, während Rheinland-Pfalz ein leichtes Plus (0,9%) verzeichnen konnte. In der 5-Jahres-Betrachtung (2012-2017) stagnierte das Bevölkerungswachstum im Saarland, und in Rheinland-Pfalz setzte sich der positive Trend weiter fort (+1,9%). Für die 28 Mitgliedstaaten der EU

beobachtet man sowohl für die letzten fünf Jahre als auch seit Beginn des Jahrtausends eine Zunahme der Einwohner (+1,5% bzw. +6%).

Negative Bilanz des natürlichen Saldos, kompensiert durch eine positive Migrationsbilanz in der Großregion

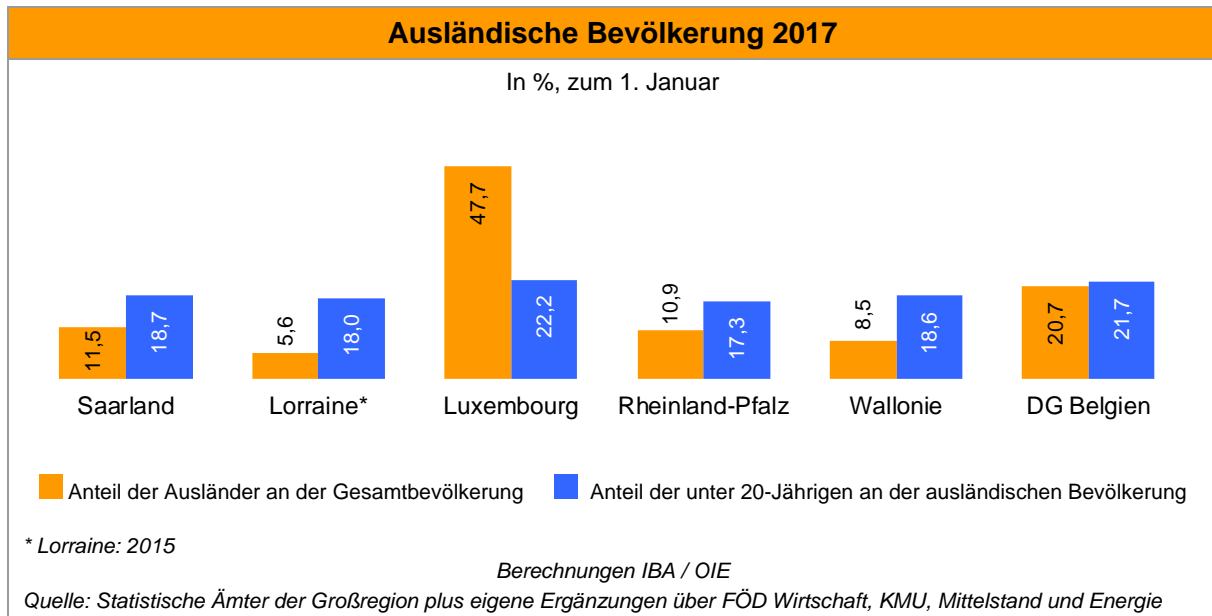
Seit 2000 übersteigt die Anzahl der Gestorbenen die Anzahl der Geburten, so dass sich eine negative Bilanz des natürlichen Saldos im Kooperationsraum verzeichnen lässt (-94 je 10.000 Einwohner). Mit einer positiven Zuwanderungsrate (+424 je 10.000 Einwohner) kann dieses Phänomen auf großregionaler Ebene jedoch ausgeglichen werden. In Lothringen lässt sich das Gegenteil beobachten: die Auswanderung wird durch eine starke Geburtenrate kompensiert. Die Wallonie, die DG Belgien und Luxemburg weisen für beide Komponenten eine positive Bilanz aus. Das Saarland profitiert zwar von einem positiven Wanderungssaldo, leidet aber unter einer extrem niedrigen Geburtenrate (-858 auf 10.000 Einwohner). In Rheinland-Pfalz kompensiert das wesentlich positivere Wanderungssaldo (+525 je 10.000 Einwohner) die Verluste aus dem natürlichen Saldo und führt zu einer leichten Bevölkerungszunahme.

Zuwanderungen primäre Quelle des Bevölkerungswachstums im Kooperationsraum

Die positive Bevölkerungsbilanz der Großregion beruht überwiegend auf Wanderungsgewinnen, die bereits seit 1987 die wichtigste Komponente des Bevölkerungswachstums im Kooperationsraum darstellen. Zwischen 2000 und 2016 lag der Wanderungsüberschuss in der Großregion bei insgesamt 424 Personen je 10.000 Einwohner und lag somit über dem EU-Durchschnitt. Beim natürlichen Saldo schneidet die Großregion allerdings ungünstiger ab als der Durchschnitt der 28 EU-Mitgliedstaaten. Beide Komponenten der Bevölkerungsentwicklung weisen dabei zwischen den einzelnen Teilgebieten der Großregion sehr große Unterschiede auf. Es sind aber vor allem die Zu- und Abwanderungen, die in Zeiten rückläufiger Geburtenraten und wachsender räumlicher Mobilität auf regionaler, nationaler wie internationaler Ebene die Bevölkerungsdynamik insgesamt bestimmen. Sie sind viel stärker als die natürliche Bevölkerungsentwicklung von wirtschaftlichen, politischen und sozialen Entwicklungen abhängig und gelten daher nicht zuletzt als Indikator für die Attraktivität eines Landes bzw. einer Region. Wanderungen haben darüber hinaus aufgrund ihrer ausgesprochen selektiven sozio-demografischen Struktur meist spürbare Effekte auf den Alterungsprozess und die Internationalisierung und beeinflussen so wesentlich Ausmaß und Richtung des demografischen Wandels.

Anstieg der ausländischen Bevölkerung besonders in den deutschen Teilregionen

Ende der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre stieg im **Saarland** der Anteil der ausländischen Bevölkerung von 4,5% auf rund 7% an, stagnierte zu Beginn der 2000er Jahre und war bis 2011 sogar rückläufig. In den letzten fünf Jahren ist nun jedoch ein Anstieg zu bemerken, Anfang 2017 betrug der Anteil 11,5%. Drei Viertel aller Ausländer kommen aus EU-Staaten. Die größte Gruppe stellen Personen italienischer Staatsangehörigkeit (16,5%), gefolgt von Türken (9,2%), Rumänen (6,1%), und Franzosen (5,9%). Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass 2017 18,7% aller Ausländer jünger als 20 Jahre waren.



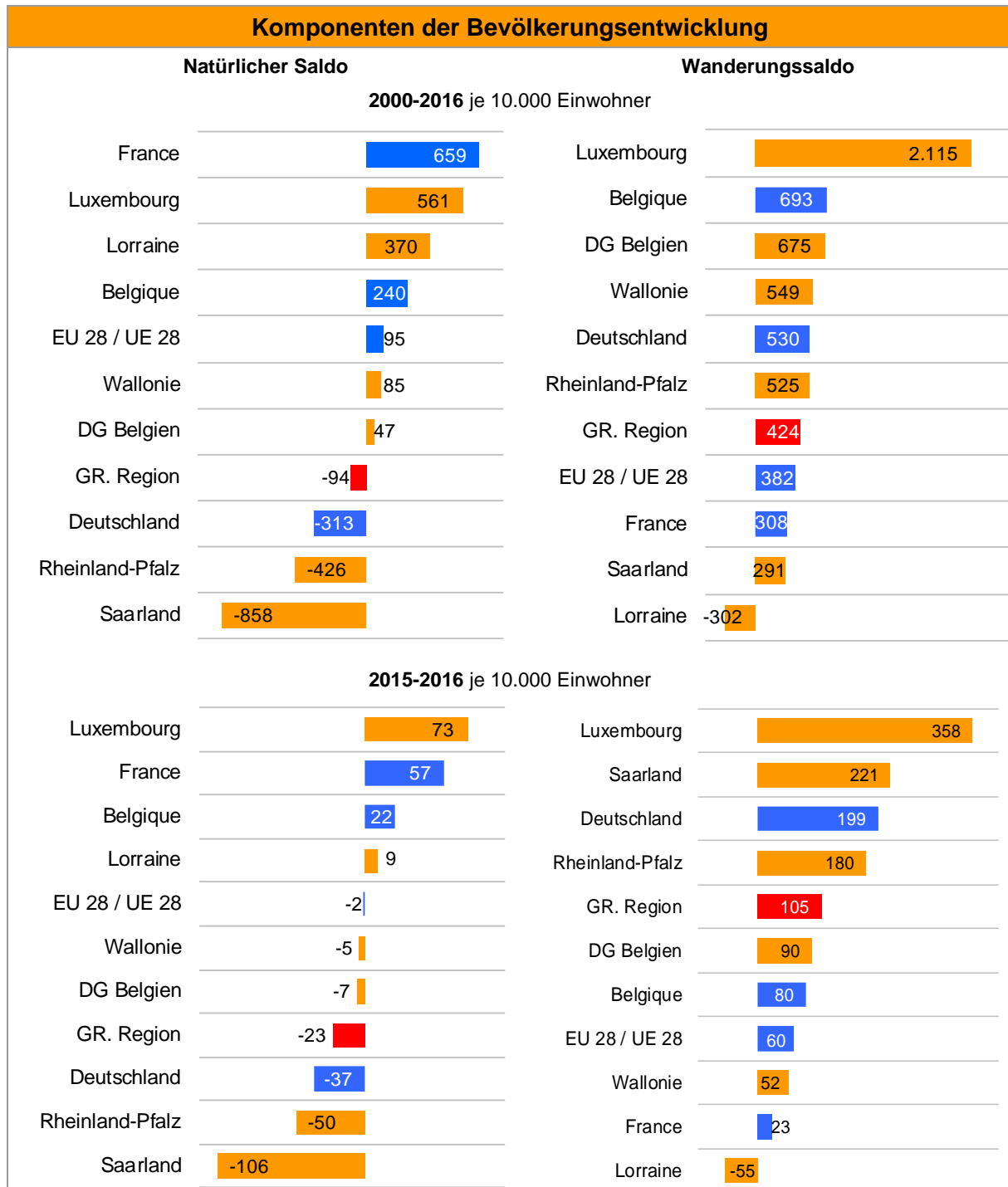
Lothringen weist mit einer Quote von 5,6% (2015) den niedrigsten Ausländeranteil aller Teilgebiete der Großregion auf. Auf einem höheren Niveau bewegt sich mit 18,0% (2015)⁴ hingegen der Anteil der unter 20-Jährigen an der ausländischen Gesamtbevölkerung der französischen Region. Die beiden wichtigsten Herkunftsländer der Immigranten in Lothringen sind Italien (12,7%) und Algerien (11,9%). An dritter, vierter und fünfter Stelle folgen Deutschland (11,3%), Portugal (10,0%) und die Türkei (9,6%).

In **Luxemburg** hat sich seit 1970 die ausländische Bevölkerung mehr als vervierfacht; ihr Anteil erreicht 2017 den Spitzenwert von 47,7% der luxemburgischen Einwohnerschaft. Fast alle von ihnen kommen aus einem EU-28-Mitgliedstaat, wovon 34,4% Portugiesen, 15,7% Franzosen, 7,6% Italiener, 7,1% Belgier und 4,7% Deutsche sind. Die ausländische Bevölkerung Luxemburgs ist auch jünger als die der anderen Teilregionen: 22,2% sind unter 20 Jahre alt.

Rheinland-Pfalz hat zwischen Ende der 1980er und Ende der 1990er Jahre einen starken Anstieg seiner ausländischen Bevölkerung erlebt. Danach haben sich die Zahlen stabilisiert und steigen seit 2011 wieder an. 2017 lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung bei 10,9%. Weit über die Hälfte (63,2%) davon kam aus einem Mitgliedsland der EU. Die Migranten sind hauptsächlich türkischer (13,3%), polnischer (9,7%), italienischer (6,9%) und rumänischer (5,9%) Herkunft. 17,3% der in Rheinland-Pfalz ansässigen Ausländer sind unter 20 Jahre alt.

Seit Anfang der 1980er Jahre reduziert sich die Anzahl der Einwohner ausländischer Herkunft in der **Wallonie**, unterbrochen von kurzen Wachstumsperioden. Im Jahr 2017 lag der Anteil der Ausländer bei 8,5%. Die Einwanderer sind hauptsächlich italienischer (32,6%) und französischer (26,1%) Herkunft. Der Anteil der unter 20-Jährigen an der ausländischen Gesamtbevölkerung der belgischen Region beträgt 18,6%.

⁴ Aktuellere Zahlen für Lothringen nicht verfügbar.



Berechnungen IBA / OIE

Quellen:

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung; Wanderungsstatistik

France, Lorraine: INSEE, Etat civil

Luxembourg: STATEC, Etat civil

Belgique, Wallonie, DG Belgien: Direction générale Statistique et Information économique – Population sur base du Registre national des personnes physiques

EU / UE: Eurostat

Methodischer Hinweis für Großregion, Lothringen und Frankreich: Die Nettowanderung wird als Differenz zwischen der Bevölkerungsentwicklung insgesamt und dem natürlichen Saldo während eines Jahres abgeleitet. Somit ist die Nettowanderung gleich allen Änderungen der Gesamtbevölkerung, die nicht auf Geburten oder Sterbefälle zurückgeführt werden können.

Regional sehr unterschiedliche Zusammensetzung der Bevölkerungsentwicklung

Von allen Teilgebieten der Großregion weist das **Saarland** die ungünstigsten demografischen Eckdaten auf. Die beständig schrumpfende Einwohnerzahl ist vor allem auf eine negative natürliche Bevölkerungsentwicklung zurückzuführen. Bereits seit 1971 werden im Saarland Jahr für Jahr weniger Kinder geboren, als Menschen sterben. Dieses Minus in der natürlichen Bevölkerungsbilanz hat sich seit der Jahrtausendwende zudem stetig vergrößert. Über den gesamten Zeitraum 2000 bis 2016 belief sich das Geburtendefizit auf 858 Personen je 10.000 Einwohner; von 2015 bis 2016 gab es ein Minus von insgesamt 106 Personen. Damit weist das Saarland die schlechteste Bilanz der natürlichen Bevölkerungsentwicklung aller Teilregionen im Kooperationsraum auf. Während in der Vergangenheit der Gestorbenenüberschuss zumindest teilweise durch Wanderungsgewinne abgefedert werden konnte, rutschte von 2004 bis 2009 auch die bis dato ohnehin schwache Bilanz des Wanderungssaldos ins Minus und verstärkte zusätzlich den Einwohnerschwind. Die saarländische Wanderungsbilanz zwischen 2000-2016 ist mittlerweile jedoch positiv (die Zahl der Einwanderer übersteigt die Zahl der Auswanderer je 10.000 Einwohner um 291 Personen).

Mit einem negativen Saldo bei der natürlichen Bevölkerungsentwicklung, sowohl zwischen 2015 und 2016 (-50 Personen pro 10.000 Einwohner) als auch langfristig zwischen 2000 und 2016 (-426 Personen pro 10.000 Einwohner) weist **Rheinland-Pfalz** eine ähnliche demografische Situation auf wie das Saarland. Allerdings zeigt sich der Wanderungssaldo kürzlich wesentlich positiver: der Zuwachs zwischen 2015 und 2016 erreichte 180 Personen je 10.000 Einwohner. Zwischen den Jahren 2000 und 2016 ist ein Anstieg von 525 Personen je 10.000 Einwohner zu verzeichnen.

Anders als die deutschen Regionen kompensiert **Lothringen** seinen negativen Wanderungssaldo (zwischen 2000 und 2016 sind 302 Menschen je 10.000 Einwohner mehr abgewandert als zugewandert) mit einem hohen natürlichen Bevölkerungswachstum (plus 370 Personen pro 10.000 Einwohner in der gleichen Periode). Die natürliche Zunahme in Lothringen ist also die primäre (und per Saldo einzige) Quelle des Bevölkerungswachstums. So dürfte auch die Abschwächung des Wanderungsdefizits in der vergangenen Dekade wesentlich durch den Umstand beeinflusst worden sein, dass im angrenzenden Luxemburg zahlreichen Lothringern als Grenzgänger attraktive Erwerbsmöglichkeiten offenstehen – und diese so in der Region gehalten werden.

Die Wallonie und die DG Belgien weisen beide positive Werte sowohl für den natürlichen Saldo als auch für den Wanderungssaldo auf. Beim Wanderungsgeschehen dürfte die **Wallonie** nicht zuletzt von den angrenzenden wirtschaftsstarken Gebieten profitieren. Neben Luxemburg ist dies vor allem die Metropole Brüssel, die viele ausländische Zuwanderer anzieht, die häufig im umliegenden „Speckgürtel“ entweder in Flandern oder in der Wallonie ansässig werden. Im innerbelgischen Vergleich orientieren sich die internationalen Migrationsströme gleichwohl in erster Linie in Richtung der Hauptstadtregion Brüssel, gefolgt von Flandern.

Ebenso sind in der **Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien** die Migrationsgewinne Hauptquelle des Bevölkerungswachstums. Der Saldo aus Zu- und Abwanderungen beläuft sich für den Zeitraum von 2000 bis 2016 auf 675 Personen je 10.000 Einwohner – lediglich Luxemburg erreicht hier innerhalb der Großregion einen höheren Wert. In der DG Belgien sorgen insbesondere die Zuzüge aus dem angrenzenden Deutschland (vor allem aus dem Raum

Aachen, Köln, Bonn) für die positive Wanderungsbilanz. Auch die wirtschaftliche Attraktivität des benachbarten Großherzogtums, das eine kontinuierlich steigende Zahl von Grenzgängern aus der DG Belgien anzieht, trägt zu den Wanderungsgewinnen bei. Mit einem Ausländeranteil von 20,7% erzielt die DG Belgien im interregionalen Vergleich so auch einen weit überdurchschnittlichen Wert, der nur von Luxemburg nochmals deutlich übertroffen wird.

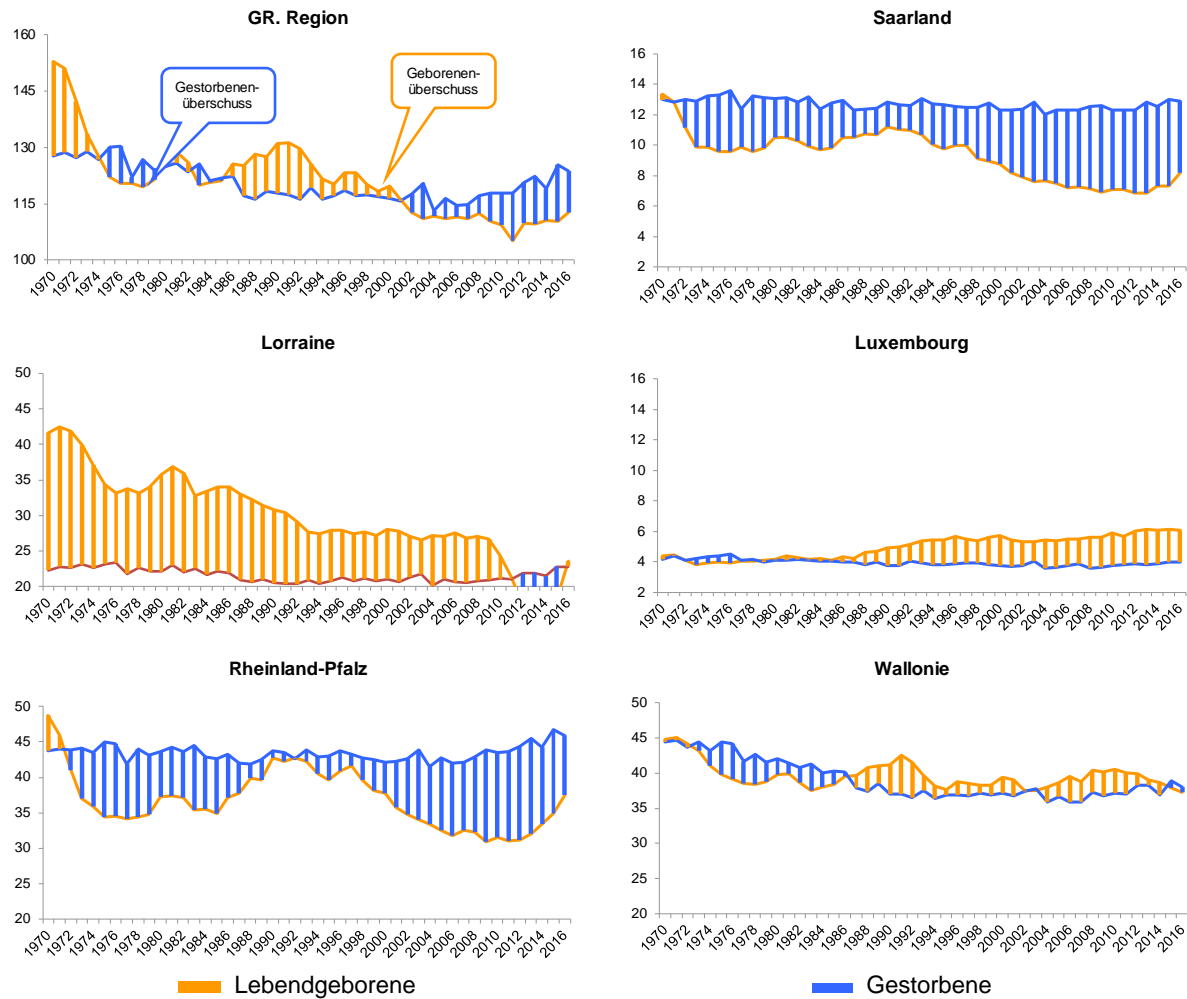
In **Luxemburg** verlaufen sowohl die natürliche Bevölkerungsentwicklung als auch die Wanderungsbewegungen bereits seit langem positiv. Hauptgrund ist die hohe Zuwanderung, die infolge der wirtschaftlichen Attraktivität des Landes mit seinem anhaltenden Arbeitskräftebedarf seit Ende der 1980er Jahre für Wanderungsgewinne sorgt und die europaweit Spitzenwerte erreicht. Zwischen 2015 und 2016 kamen auf 10.000 Einwohner gerechnet 358 Personen mehr ins Land als abgewandert sind. Im Gesamtzeitraum von 2000 bis 2016 summiert sich der Wanderungsüberschuss auf 2.115 Personen je 10.000 Einwohner, d.h. die Nettozuwanderungsquote erreichte den mit Abstand höchsten Wert in der Großregion. Mit einer wesentlich höheren Geburtenrate als bei der luxemburgischen Bevölkerung tragen die Einwanderer zur Stabilisierung und sogar zur Erhöhung der natürlichen Bevölkerungszunahme bei. Von 2015 bis 2016 lag die Zahl der Geborenen je 10.000 Einwohner um 73 Personen über der Zahl der Gestorbenen. Zwischen 2000 und 2016 belief sich der Geburtenüberschuss im Großherzogtum auf insgesamt 561 Personen je 10.000 Einwohner – weit mehr als in jeder anderen Teilregion des Kooperationsraums.

Seit 2002 natürliche Abnahme der Bevölkerung in der Großregion

Seit den 1970er Jahren werden im Kooperationsraum immer weniger Kinder geboren: Gab es 1970 noch mehr als 150.000 Geburten, so waren es 2000 lediglich rund 120.000. Seit 2013 ist allerdings wieder ein leichter Anstieg zu vermelden, auf knapp 113 000 Geburten in 2016 – der Rückgang des natürlichen Saldos hat sich dadurch leicht abgeschwächt. Seit 2002 übersteigt zudem die Zahl der Sterbefälle die der Geburten in der Großregion, so dass es seitdem zu einer natürlichen Abnahme der Bevölkerung kommt. Im Jahr 2016 standen im Kooperationsraum 123.600 Sterbefällen insgesamt 112.600 Geburten gegenüber. Über den gesamten Zeitraum 2000 bis 2016 belief sich das Defizit des natürlichen Saldos auf 94 Personen je 10.000 Einwohner; zwischen 2015 und 2016 betrug das Minus 23 Personen je 10.000 Einwohner. Im Durchschnitt der 28 europäischen Mitgliedstaaten fiel die Bilanz dagegen in mittelfristiger Perspektive positiv (+95 Personen je 10.000 Einwohner) und in der kurzfristigen Betrachtung (2015-2016) leicht negativ aus (-2 Personen je 10.000 Einwohner).

Geborene und Gestorbene 1970-2016

in 1.000



Berechnungen IBA / OIE

Quellen:

Saarland, Rheinland-Pfalz: Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung

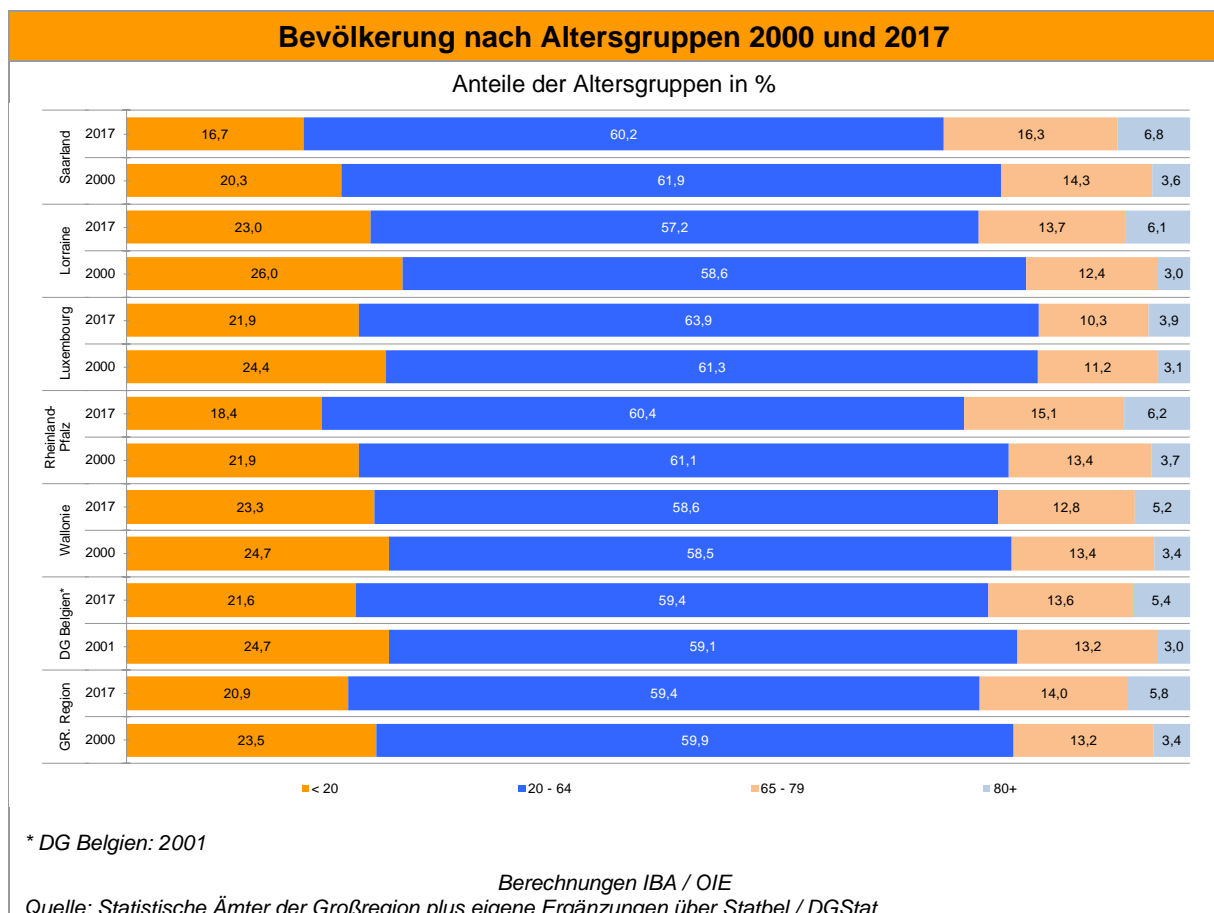
Lorraine: INSEE, Etat civil

Luxembourg: STATEC, Etat civil

Wallonie: SPF Economie – Direction générale Statbel – Statistiques démographiques

Fortschreitende demografische Alterung der Bevölkerung

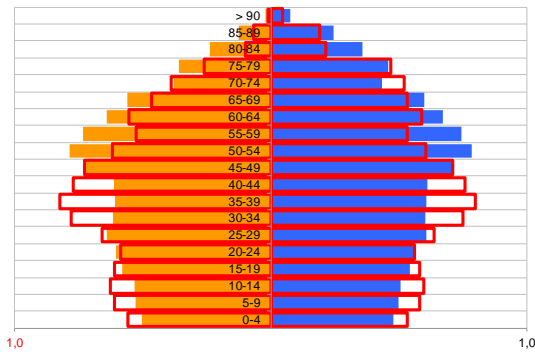
Weitaus stärker als durch Veränderungen in ihrer Gesamtzahl ist die Bevölkerungsentwicklung bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt durch Verschiebungen in der Altersstruktur gekennzeichnet. Der Geburtenrückgang einerseits und die steigende Lebenserwartung andererseits führen europaweit zu einer dauerhaften Veränderung der Bevölkerungsstruktur in Richtung höherer Altersjahre. Dieser Alterungsprozess ist die eigentliche Herausforderung des demografischen Wandels: Einer stetig zunehmenden Zahl älterer Menschen stehen immer weniger Jüngere gegenüber. Dementsprechend verändern sich auch die Relationen zwischen Alt und Jung: So ist auf Ebene der Großregion der Anteil der unter 20-Jährigen zwischen 2000 und 2017 von 23,5% auf nunmehr 20,9% gefallen, während parallel die Altersgruppe der über 65-Jährigen von 16,6% auf 19,8% gestiegen ist. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) hat sich aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boom-Generation, die derzeit noch voll im Erwerbsleben steht, nur relativ geringfügig von 59,9% auf 59,4% verringert.



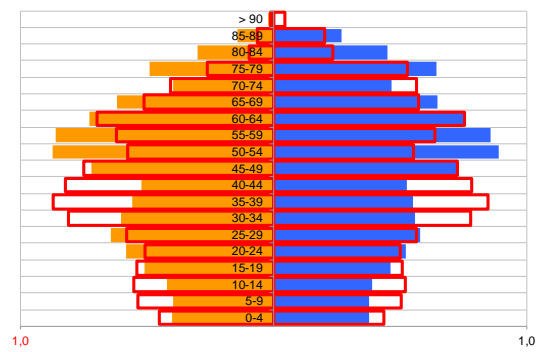
Alterspyramide der Bevölkerung 2000 und 2017

in % der männlichen / weiblichen Gesamtbevölkerung (zum 1. Januar)

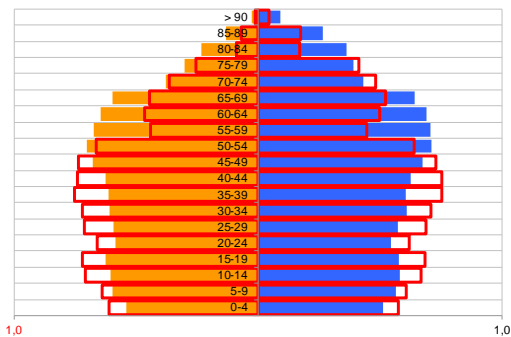
GR. Region



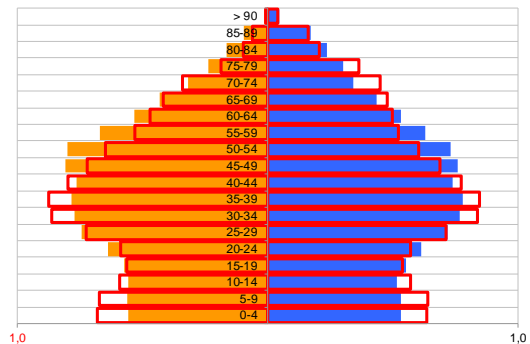
Saarland



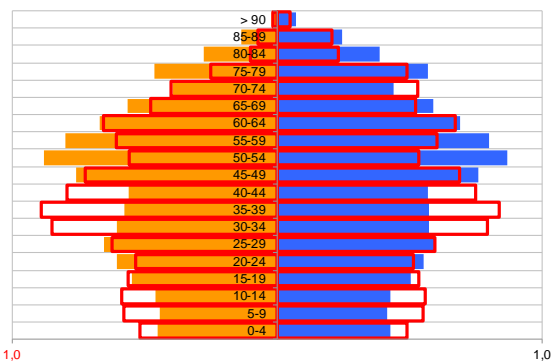
Lorraine



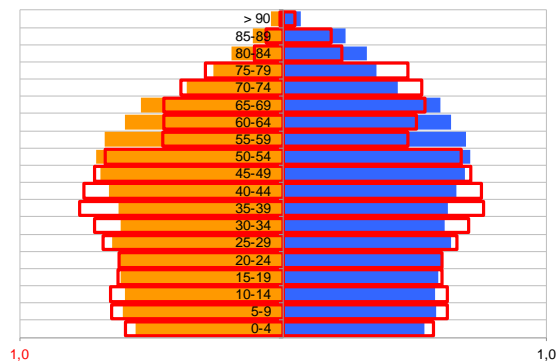
Luxembourg



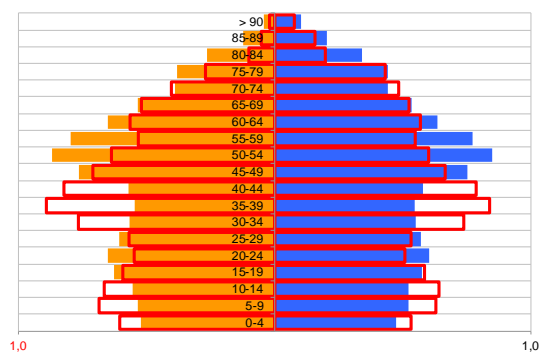
Rheinland-Pfalz



Wallonie



DG Belgien



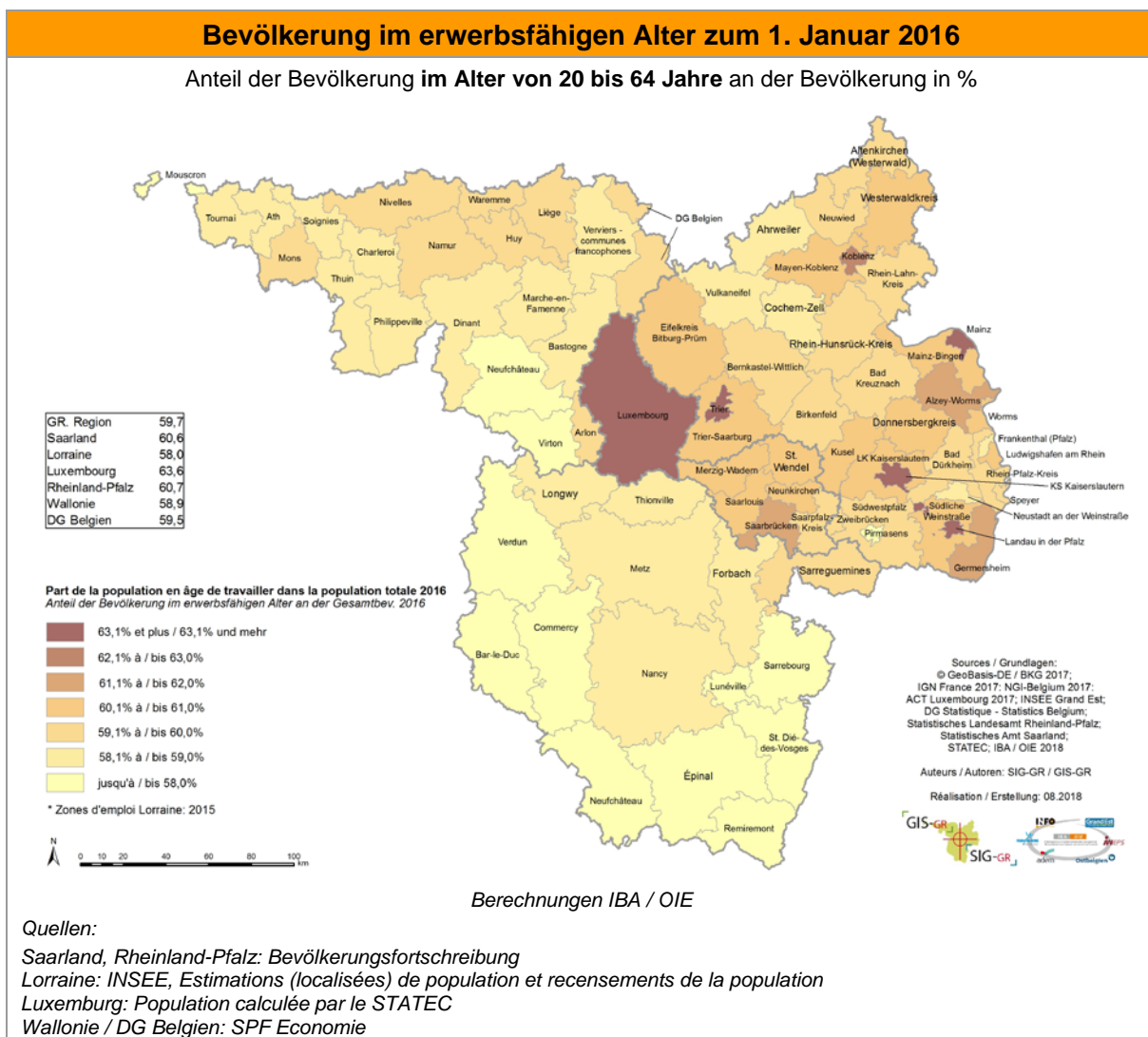
2000
 (DG Belgien 2001)
 Männer
 Frauen

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen über FÖD Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie

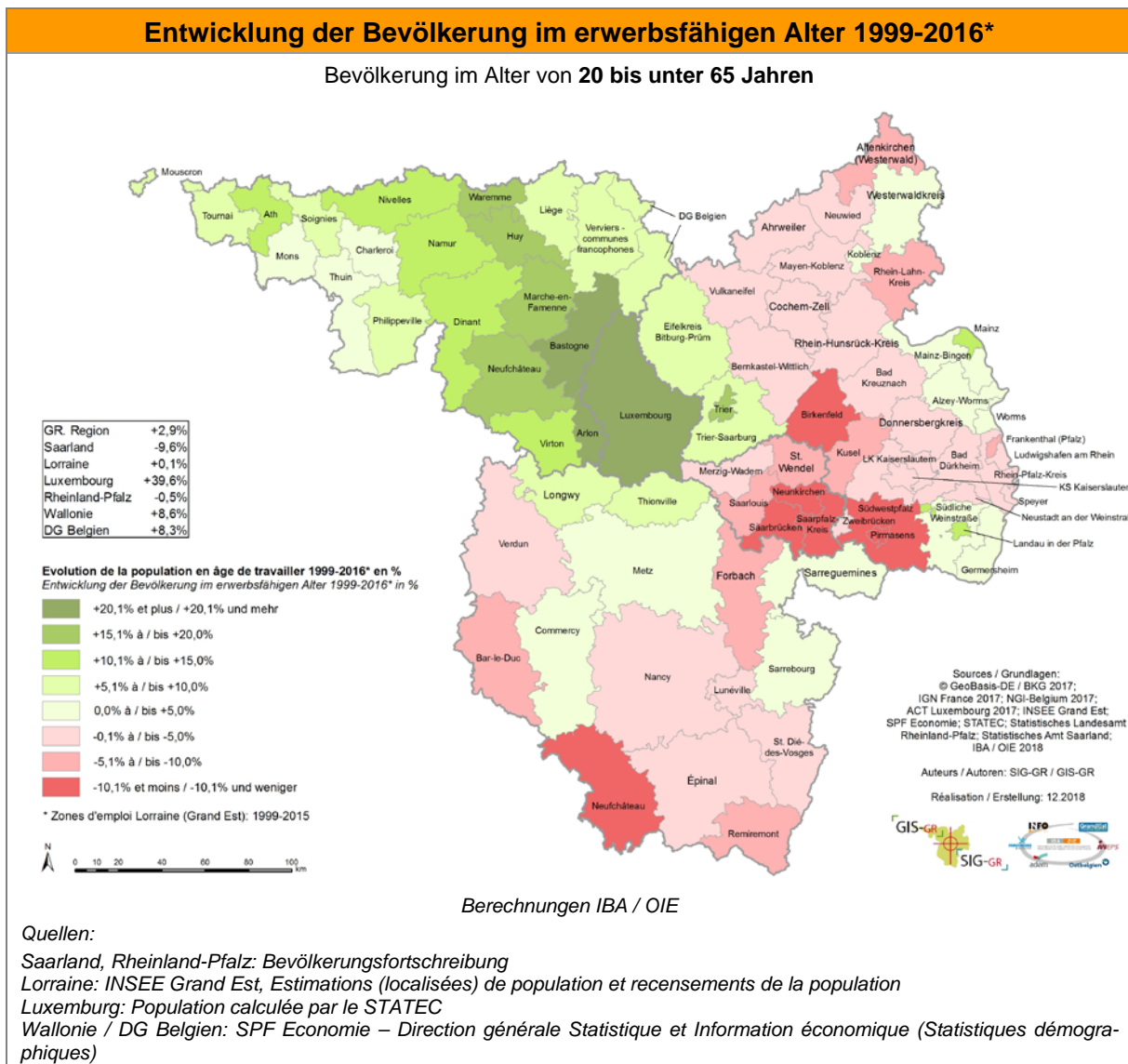
Konzentration des Erwerbspersonenpotenzials in den städtischen Räumen

Für den Arbeitsmarkt ist vor allem die Gruppe der 20- bis unter 65-Jährigen von Relevanz. Diese Personen befinden sich in einem Alter, in dem sie typischerweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Eine natürliche Begrenzung findet dieses so genannte Erwerbspersonenpotenzial in der Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die in Umfang und Struktur durch demografische Veränderungen, Wanderungsbewegungen, geschlechtsspezifische Erwerbsmuster und das Bildungsverhalten beeinflusst wird. Für die Großregion liegt der Anteil der 20- bis unter 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung bei gut 60%. In vielen ländlich strukturierten Gebieten fällt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials unterdurchschnittlich aus, besonders deutlich etwa in der Vulkaneifel, in dem Departement Vosges oder in Mouscron. Mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter leben dagegen aufgrund des höheren Arbeitsplatzangebots in den städtischen Räumen und ihrem Umland. Spitzenwerte erreichen hier die Städte Trier, Mainz, Landau in der Pfalz und Kaiserslautern, gefolgt vom Großherzogtum Luxemburg. Regionaler Spitzenreiter der Wallonie ist Arlon, in Lothringen Sarreguemines.



Positivste Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Luxemburg und in den angrenzenden Regionen

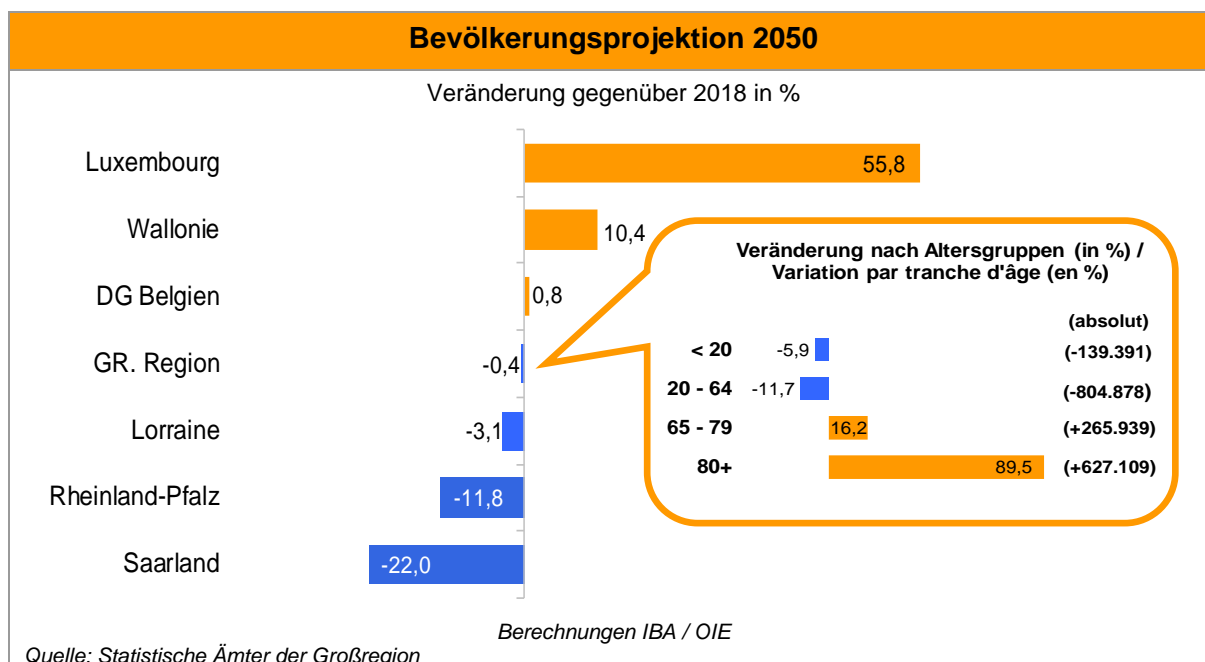
Luxemburg weist nicht nur den größten Anteil der Gruppe der 20- bis unter 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung auf, auch der Anstieg der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist im Großherzogtum zwischen 1999 und 2016 am stärksten ausgefallen (+39,6%). Es folgen die an Luxemburg angrenzenden wallonischen Arrondissements Bastogne und Arlon (+22,6% bzw. +20,2%). Auch in den anderen Teilgebieten der Großregion wirkt sich in Grenznähe zu Luxemburg die wirtschaftliche Dynamik des Großherzogtums positiv auf die Zunahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus. In Lothringen erreichen Thionville sowie Longwy überdurchschnittliche Wachstumsraten (um die 7%), in Rheinland-Pfalz die Stadt Trier sowie der Kreis Trier-Saarburg (+18,8% bzw. +8,5%), und im Saarland verzeichnet der Kreis Merzig-Wadern einen deutlich schwächeren Rückgang (-2%) als der Rest des Bundeslandes (-9,6%). Daneben lassen sich regional überdurchschnittlich hohe Wachstumsraten im wallonischen Waremme sowie rund um die Universitätsstandorte Mainz, Landau und Trier in Rheinland-Pfalz erkennen.



2. Bevölkerungsprojektionen

Was bringt die Zukunft? Bevölkerungsprojektion bis 2050

Nach den Bevölkerungsprojektionen der Statistischen Ämter wird die Bevölkerung in der Großregion in den nächsten 30 Jahren voraussichtlich leicht zurückgehen, so dass im Jahr 2050 insgesamt 11.540.000 Menschen im Kooperationsraum leben werden. Das wären 0,4% oder 51.200 Bewohner weniger als 2018.

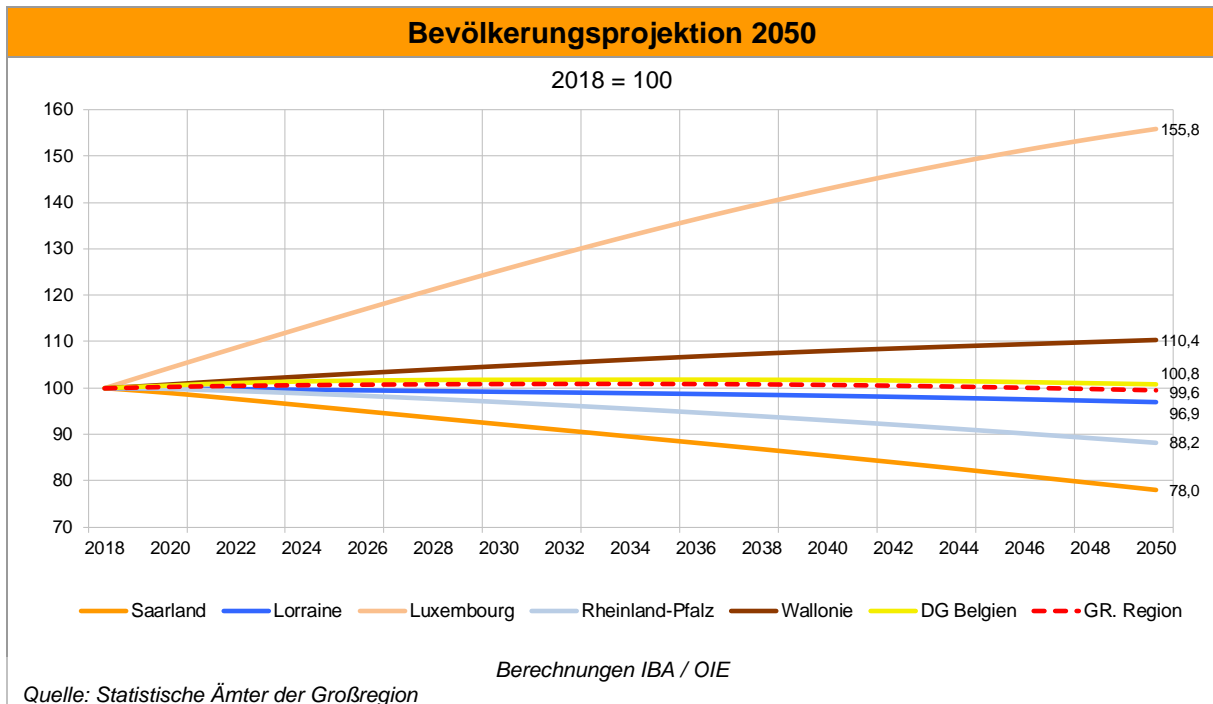


Beachtliches Bevölkerungswachstum für Luxemburg prognostiziert

Für die Hälfte, sprich drei der sechs Teilgebiete der Großregion, sind Bevölkerungszuwächse zu erwarten, insbesondere im Großherzogtum. Hier wird sogar ein beachtliches Wachstum von knapp 56% vorhergesagt, was in 2050 zu einer Gesamtbevölkerung von 938.416 führen würde. Die Bevölkerung in Luxemburg gehört damit zu den am stärksten wachsenden in der Europäischen Union. Bis 2060, Endpunkt der derzeitigen Prognosen, wird eine durchgehend positive Entwicklung erwartet.

Wallonie und DG Belgien mit positiven, aber weniger ausgeprägten Zunahmen

Mit 376.189 zusätzlichen Einwohnern wird die Bevölkerung in der Wallonie bis 2050 weiter stark wachsen, und zwar um 10,4% im Vergleich zum Jahr 2018. Eine leicht positive Entwicklung ist der DG Belgien prognostiziert, eine Zunahme von 0,8% im Vergleich zu 2018. Somit wird die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien 2050 knapp 78.000 Einwohner zählen (+593 Personen). Wie in Luxemburg auch wird für die Wallonie bis 2060 eine Zunahme der Einwohner erwartet. In der DG Belgien wird die Bevölkerung schon ab Anfang der 2050er Jahre zurückgehen. Somit sind die Anstiege in Luxemburg und der Wallonie für den Betrachtungszeitraum 2018-2050 höher als die Erwartungen für den europäischen Durchschnitt (3%).

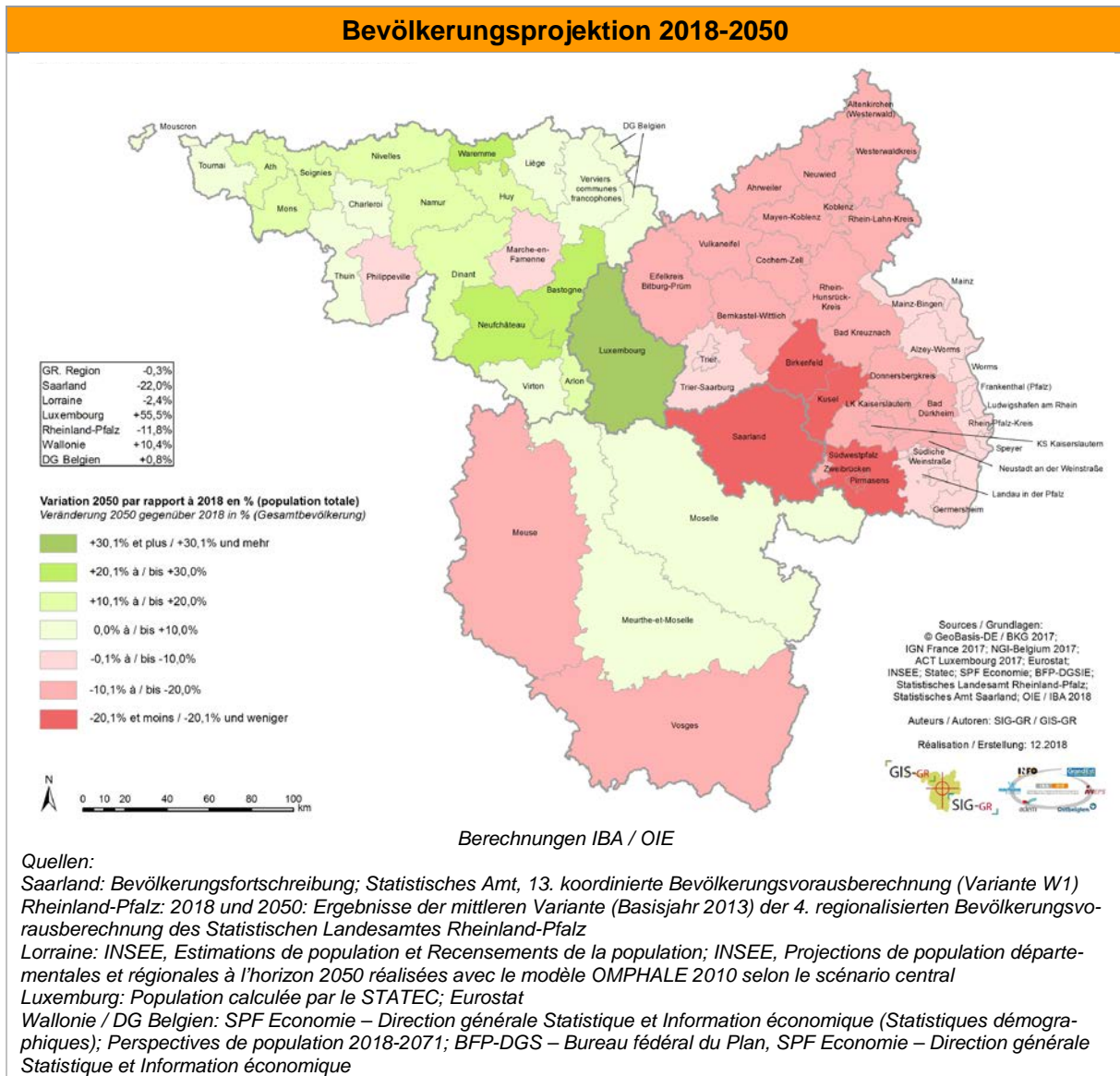


Prognosen für Lothringen wieder negativ

Die aktuellen Prognosen für Lothringen sind nicht mehr so positiv wie früher: in den kommenden 30 Jahren gehen die heutigen Prognosen von einem leichten Bevölkerungsrückgang aus (-71.743 Personen oder -3,1%). Im Jahr 2050 sollte Lothringen dann etwas mehr als 2,27 Millionen Einwohner zählen.

Weitere Bevölkerungsrückgänge im Saarland und in Rheinland-Pfalz

Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Entwicklungen wird sich der seit längerer Zeit angekündigte starke Bevölkerungsrückgang im Saarland weiter fortsetzen: in den kommenden 30 Jahren wird das kleine Bundesland um 215.200 auf 762.300 Einwohner schrumpfen, was einer Abnahme von 22% entspricht. Auch die rheinland-pfälzische Bevölkerung wird schrumpfen, wenn auch weniger stark: bis 2050 wird ein Rückgang um 11,8% oder 476.344 Personen erwartet. Im Jahr 2035 wird das deutsche Bundesland noch 3,84 Millionen Einwohner zählen und damit seinen Status als bevölkerungsreichstes Teilgebiet der Großregion verlieren, zu Gunsten der Wallonie mit dann voraussichtlich über 3,86 Millionen Menschen. Diese Diskrepanz wird sich dann im Laufe der folgenden Jahre immer weiter vergrößern.



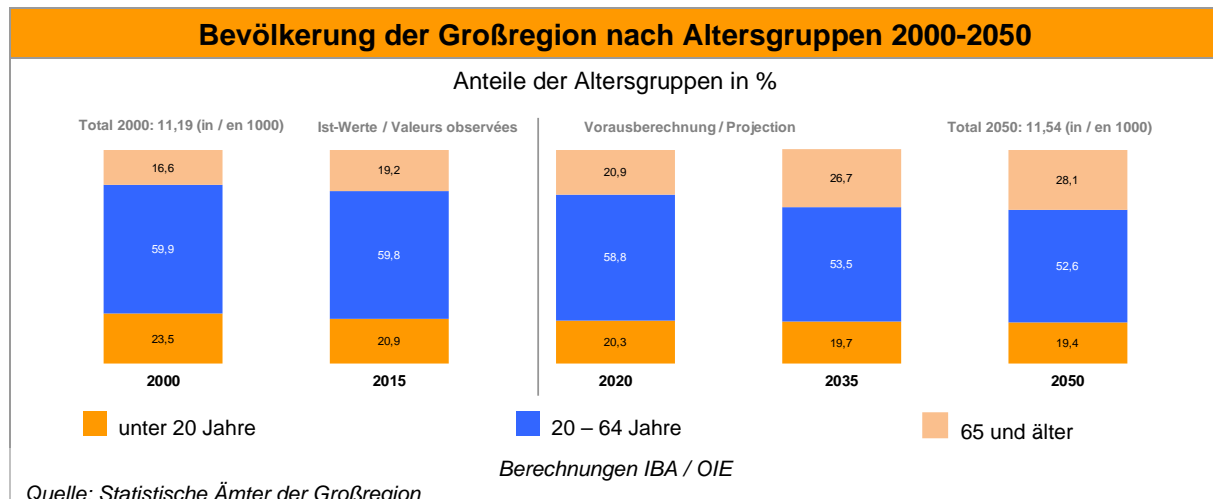
Bevölkerungsprojektion mit unterschiedlichen Entwicklungstrends in der Großregion

Die Bevölkerungsprojektionen auf kleinräumiger Ebene bis zum Jahr 2050 zeigen stark unterschiedliche Entwicklungstrends zwischen den Gebieten auf, welche sich durch die Unterschiede der Zu- bzw. Abwanderungsbewegungen sowie der Geburtenraten erklären lassen (vgl. Kapitel 1: „Struktur und Entwicklung der Gesamtbevölkerung“). Besonders hohe Verluste werden bis 2050 im **Saarland** (-22,0%) und in Teilen der Westpfalz erwartet, beispielsweise in Birkenfeld und Pirmasens mit über -22%. Ursächlich für diese Schätzungen sind relativ starke Geburtendefizite, welche nicht durch Wanderungsüberschüsse ausgeglichen werden können. Die Kreise in der Westpfalz sind zudem geografisch relativ weit von den Zentren und den Ballungsräumen an der östlichen Grenze von **Rheinland-Pfalz** entfernt. In der Region Mainz fallen die Verluste wesentlich geringer aus, da diese von der geografischen Nähe zum Ballungsraum Rhein-Main sowie einer relativ guten Verkehrsinfrastruktur profitiert. Trotz der wirtschaftlichen Dynamik des angrenzenden Luxemburg wird die demografische Entwicklung der Region Trier und Saarburg voraussichtlich negativ verlaufen (jeweils über -6%). Für die **Wallonie** werden fast flächendeckend Bevölkerungszuwächse bis 2050 erwartet, wobei diese regional verschieden stark ausgeprägt sind: überdurchschnittlich wird die Bevölkerung

voraussichtlich im Arrondissement Waremme (+24,3%) anwachsen, für Philippeville und Marche-en-Famenne werden dagegen leichte Rückgänge erwartet (-2,4 bzw. -0,1%). Die **Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien** kann laut der Prognosen ihr Status Quo halten (+0,8% in 2050). Für **Lothringen** wird insgesamt ein leichter Rückgang der Bevölkerung prognostiziert (-2,4%). Die Departements Moselle und Meurthe-et-Moselle halten mit +0,4 und +0,3% weitgehend den Status quo, wohingegen den Departements Vosges und Meuse Bevölkerungsrückgänge von -10,9 bzw. -11,4% prognostiziert werden.

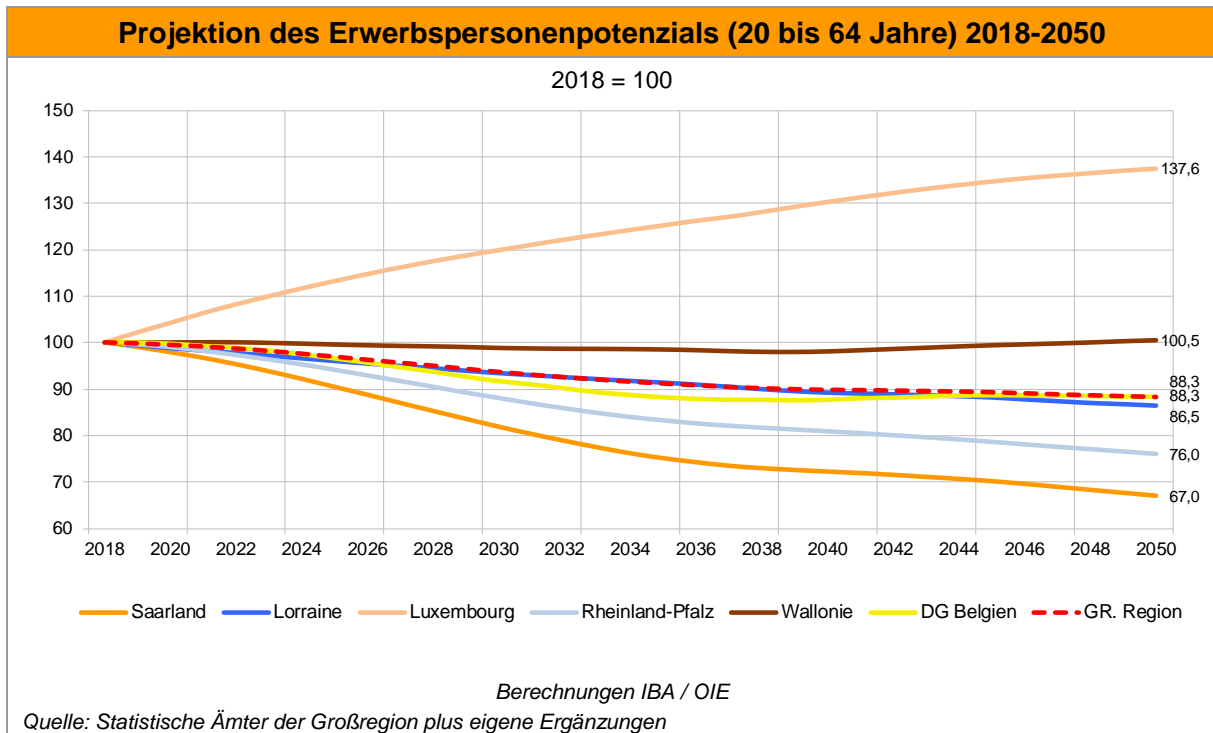
Anzahl der älteren Menschen wird weiter steigen

Der Anteil der über 65-Jährigen in der Großregion ist zwischen 2000 und 2015 um 2,6 Prozentpunkte (von 16,6% auf 19,2%) gewachsen, es ist zu erwarten, dass diese Tendenz sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird. Die Prognosen sagen für das Jahr 2050 einen Anteil von 28,1% der über 65-Jährigen an der großregionalen Bevölkerung voraus. Der Anteil der Jüngeren (unter 20 Jahre) nimmt im Gegenzug zwischen 2020 und 2050 um 0,9 Prozentpunkte ab; am drastischsten ist der Bevölkerungsrückgang jedoch bei den 20- bis 64-Jährigen, deren Anteil im gleichen Zeitraum um 6,2 Prozentpunkte fallen wird.

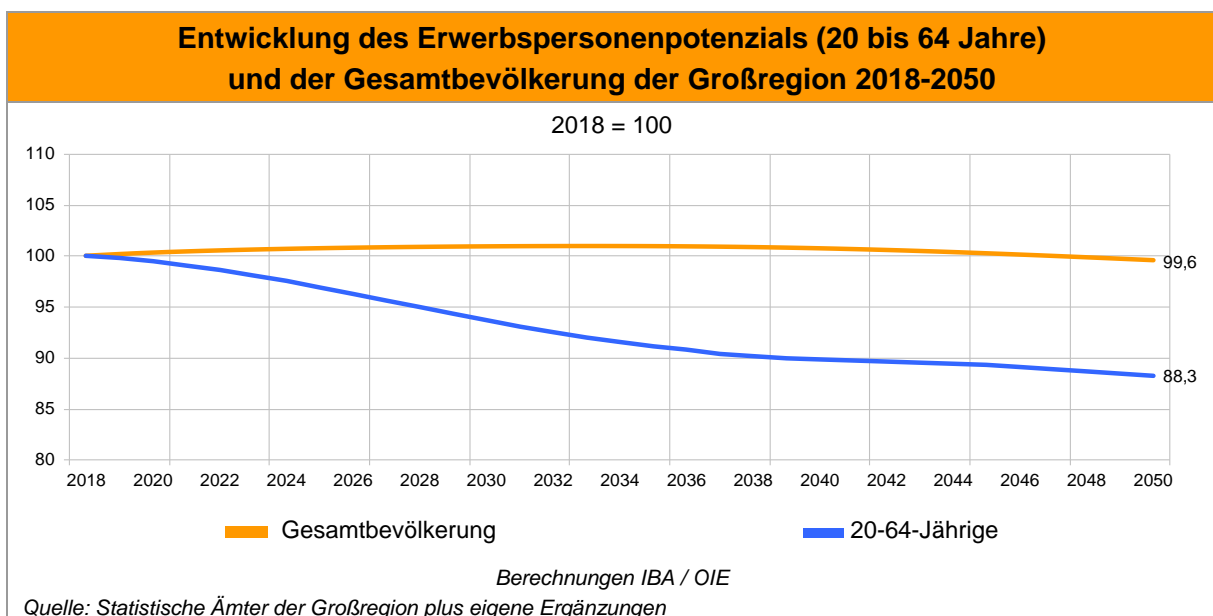


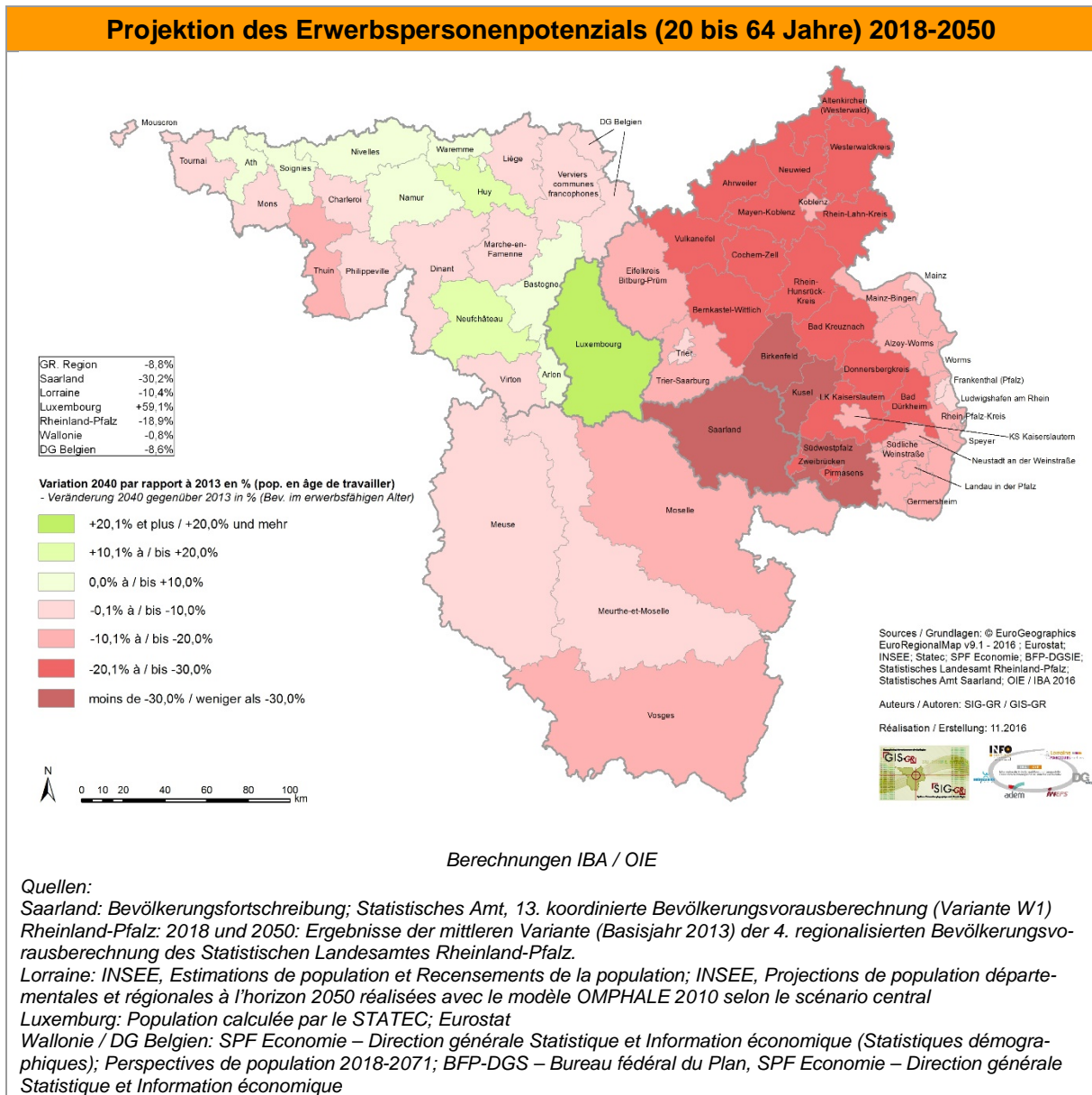
Schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial bei vorerst wachsender Gesamtbevölkerung

2050 wird die Altersgruppe der über 65-Jährigen 28,1% der Gesamtbevölkerung umfassen; 2015 war es knapp ein Fünftel. Zahlenmäßig rückläufig entwickeln sich dagegen die Erwerbsbevölkerung und die nachrückenden Generationen: die Anteile der derzeit vorrangig im Erwerbsleben stehenden Altersgruppe der 20- bis unter 64-Jährigen und der unter 20-Jährigen werden von 59,8% bzw. 20,9% in 2015 auf dann 52,6% und 19,4% im Jahr 2050 abnehmen – eine Entwicklung, die durch das bisherige generative Verhalten bereits vorgezeichnet ist. Denn die geburtenstarken Jahrgänge wachsen mittlerweile aus ihrer reproduktiven Phase heraus und die nachfolgende Elterngeneration ist zahlenmäßig schwächer besetzt.



Mit dem sukzessiven Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge wird sich der rückläufige Trend des Erwerbspersonenpotenzials noch verstärken. Die Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs kann daher immer weniger über das Bevölkerungswachstum erfolgen, sondern bedarf – neben Zuwanderungsgewinnen – vor allem der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Personengruppen, die bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert waren. Ob und in welchem Maße es gelingen wird, das heimische Arbeitskräftepotenzial durch die verstärkte Integration erwerbsloser Jugendlicher und die bessere Nutzung der Qualifikationen von Frauen, Migranten und älteren Menschen besser auszuschöpfen, wird entscheidend für die Bewältigung des demografischen Wandels sein. Dies gilt aus der Perspektive der Fachkräftesicherung ebenso wie mit Blick auf die Lastenverteilung der sozialen Sicherungssysteme. Denn zukünftig werden der Bevölkerung im Erwerbsalter immer mehr Personen gegenüberstehen, die nicht erwerbstätig sind.





Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials besonders in den deutschen Regionen im roten Bereich

Der demografische Wandel und die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials betreffen nicht alle Teilregionen in gleicher Weise. Nach den Voraussagen wird sich das **Saarland** im Hinblick auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2050 in der kritischsten Situation befinden. Im Vergleich zu 2018 wird es bis 2050 rund 33% seiner potenziellen Erwerbsbevölkerung verlieren. Für den Großteil von **Rheinland-Pfalz** gelten ähnliche Werte von 20 bis über 30% Abnahmen, die Ausnahmen sind die Gebiete entlang der Rheinschiene mit einem 10- bis 20-prozentigen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Für die Städte Ludwigs- hafen / Mainz wird von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von rund 15% ausgegangen, für Trier sogar von -23%. Rheinland-Pfalz als Ganzes muss bis 2050 mit einer Abnahme von -24% rechnen. Auch **Lothringen** muss sich auf einen Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter einstellen, allerdings in etwas moderaterem Ausmaß (-12,7%). Für die Departements Meuse sowie Vosges wird eine regional überdurchschnittliche Abnahme erwartet (-22,6% bzw. -24,1%).

Leichter Zuwachs in der Wallonie erwartet

Das wallonische Erwerbspersonenpotenzial wird bis 2050 voraussichtlich um 0,5% sehr leicht ansteigen. In der **Wallonie** weisen die Prognosen jedoch für über ein Drittel der Arrondissements sowie für die **Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien** einen Negativtrend aus. Letztere wird bis 2050 voraussichtlich mit Verlusten von 11,7% konfrontiert sein. Den Arrondissements Waremme und Neufchâteau wird mit rund 13% eine überdurchschnittlich positive Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials prognostiziert.

Außergewöhnliche Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials in Luxemburg erwartet

Mit einem Plus von voraussichtlich 37,6% ist das **Großherzogtum Luxemburg** die einzige Teilregion, die zwischen 2018 und 2050 eine deutliche Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials verzeichnen kann (+144.300 Personen) – 2050 soll schließlich eine Zahl von rund 528.300 Personen im erwerbsfähigen Alter erreicht werden. Die Hauptursache hierfür liegt in der hohen wirtschaftlichen Attraktivität des Landes für Einwanderer, die schon seit Ende der 1980er Jahre von dem steigenden Arbeitskräftebedarf Luxemburgs angezogen werden. Die Multikulturalität und Mehrsprachigkeit des Landes verstärken diesen Trend auch zukünftig. Die ausländische Bevölkerung weist zudem eine höhere Geburtenrate auf als die einheimische und stabilisiert bzw. erhöht so auch das natürliche Bevölkerungswachstum. Die Alterung der Gesellschaft wird so abgeschwächt und Luxemburg wird auch in Zukunft wohl über eine relativ junge Bevölkerung mit einem sehr hohen Erwerbspersonenpotenzial verfügen können.

Anhang

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt. LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie

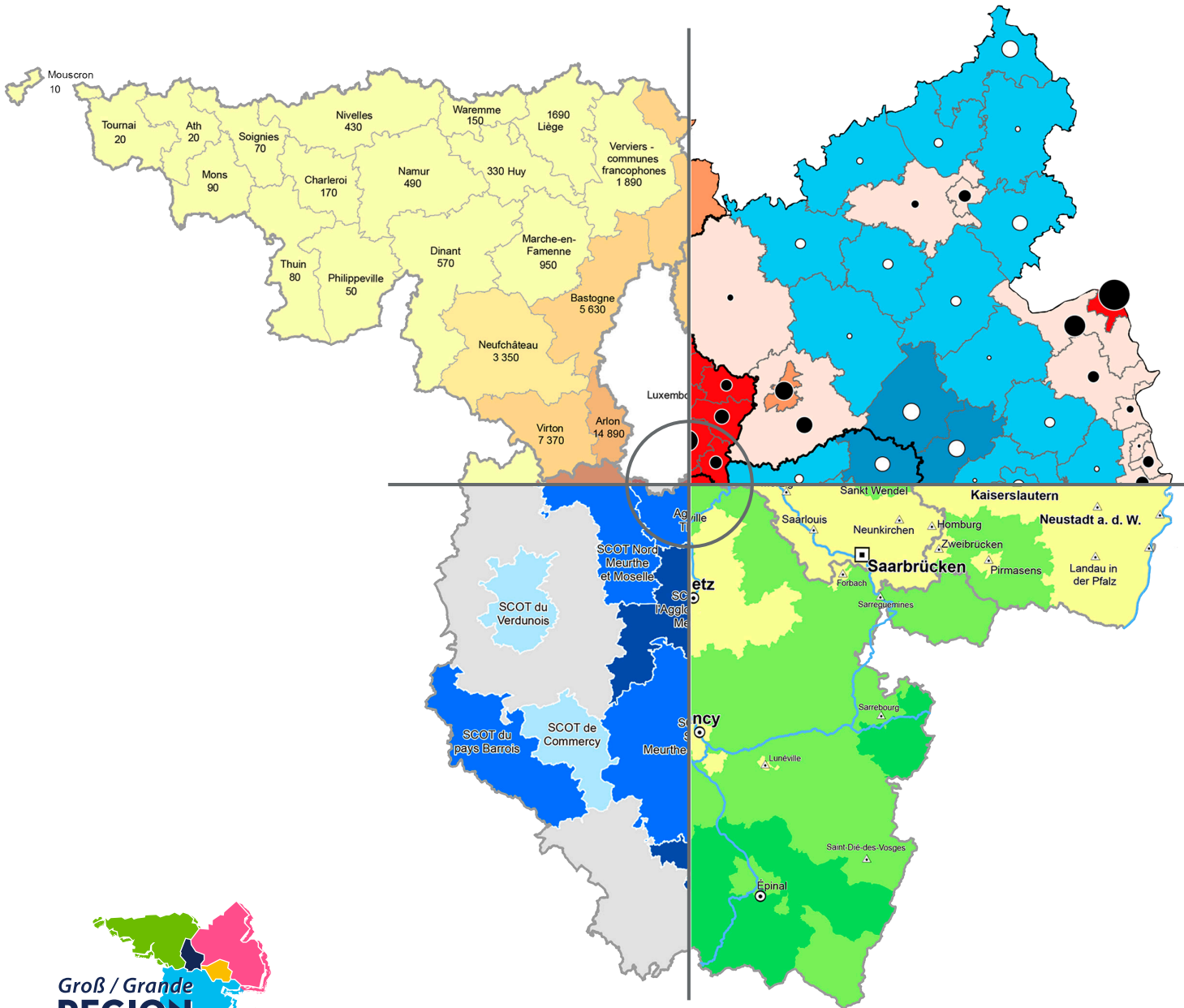


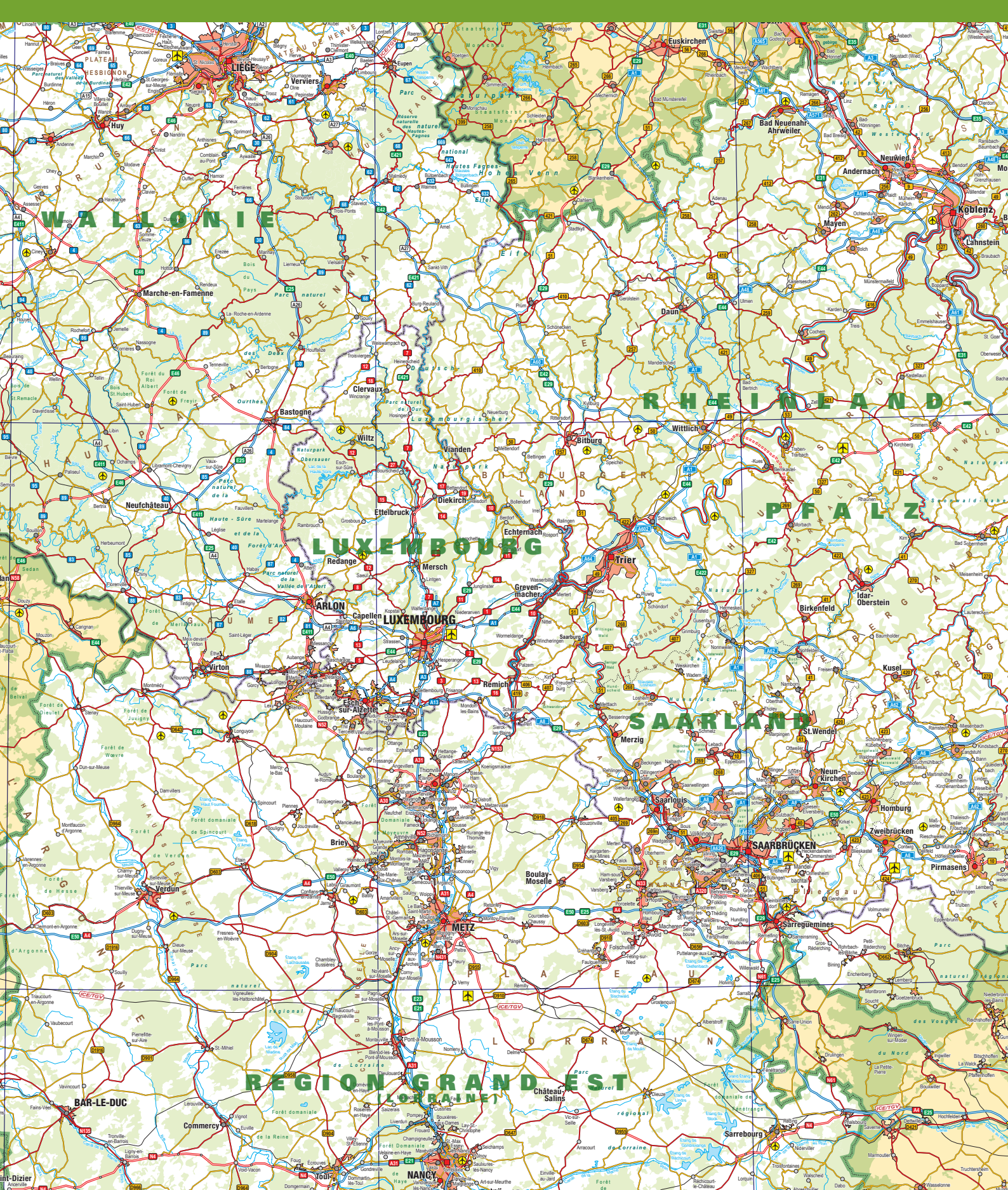
Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.



Système d'Information Géographique de la Grande Région

Geografisches Informationssystem der Großregion





SOMMAIRE | INHALT

Le SIG-GR : une histoire à succès	4
<i>Das GIS-GR: eine Erfolgsgeschichte</i>	5
Taux de croissance annuel moyen de la population (2000-2016)	6
<i>Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Bevölkerung (2000-2016)</i>	7
Flux frontaliers vers Luxembourg au 31.03.2017 par lieu de résidence (Kreise et arrondissements)	10
<i>Grenzgängerströme nach Luxemburg am 31.03.2017 nach Wohnort (Kreise und Arrondissements)</i>	11
Sites UNESCO 2018	14
<i>UNESCO-Stätten 2018</i>	15
Documents d'aménagement du territoire intercommunaux des partenaires de la Grande Région (08/2018)	18
<i>Regionale und interkommunale Raumplanungsdokumente der Partner der Großregion (08/2018)</i>	19
Nombre de tués dans un accident de la route par 1.000.000 habitants (2012-2016)	22
<i>Getötete bei Verkehrsunfällen pro 1.000.000 Einwohner (2012-2016)</i>	23
Densité de bovins et porcins par surface agricole utile	26
<i>Rinder- und Schweinedichte nach landwirtschaftlicher Nutzfläche</i>	27
Géoportail	30
<i>Geoportal</i>	31



Lien vers la carte interactive du géoportail
Link zur interaktiven Karte im Geoportal

Le SIG-GR : une histoire à succès

Cette troisième édition a pour but de présenter un extrait des cartes réalisées par le Système d'Information Géographique de la Grande Région (SIG-GR) pendant la présidence luxembourgeoise du XVI^e Sommet de la Grande Région dans les années 2017 et 2018.

Lancé officiellement le 1^{er} avril 2010 dans le cadre d'un projet du programme INTERREG IV A « Grande Région » et cofinancé depuis 2013 entièrement par des fonds propres de l'ensemble des partenaires du Sommet de la Grande Région, les responsables politiques de l'aménagement du territoire ont décidé de pérenniser le SIG-GR en tant que structure permanente et se sont engagés à assurer le financement dans le cadre d'une deuxième convention couvrant la période 2019-2023.

Coordonné par le Ministère de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire du Luxembourg en coopération étroite avec le Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation de la Rhénanie-Palatinat, le SIG-GR se base sur un large réseau d'experts en matière d'information géographique, des statistiques, d'analyse socio-économique et de coopération transfrontalière. Ces experts sont représentés dans le comité de pilotage qui suit les travaux du SIG-GR.

Sa mission première réside dans l'harmonisation transfrontalière de données géographiques afin de réaliser des cartographies communes permettant d'orienter la prise de décision politique au niveau de la Grande Région.

Le SIG-GR est de plus en plus sollicité par les différents acteurs de la Grande Région, dont les groupes de travail du Sommet de la Grande Région, les projets INTERREG, agences d'urbanisme, chercheurs, ... La variété de cartes présentées dans cette brochure témoigne des nombreuses coopérations et champs d'actions thématiques du SIG-GR. Surtout, qu'il ne s'agit là que d'une petite partie illustrative des nombreuses cartes et analyses réalisées au cours des dernières années.

Le géoportail de la Grande Région permet ainsi de visualiser l'ensemble des réalisations du SIG-GR, sous forme de cartes téléchargeables et accompagnées de commentaires bilingues

(FR-DE) ainsi que sous forme de couches thématiques superposables dans une application cartographique interactive et trilingue (FR-DE-EN) qui permet à l'utilisateur de produire ses cartes individuelles : **www.sig-gr.eu**

Au cours de l'année 2018, le SIG-GR a notamment joué un rôle important dans la collecte de données pour les 80 indicateurs thématiques du diagnostic territorial réalisé dans le cadre du projet INTERREG V A « Schéma de Développement territorial de la Grande Région » qui doit permettre de définir une vision stratégique opérationnelle et partagée pour le développement territorial de la Grande Région.

En coopération étroite avec les autres outils de connaissance transversaux du Sommet, à savoir l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) et le réseau des offices statistiques de la Grande Région, le SIG-GR s'engage à répondre à la demande croissante en données et analyses transfrontalières harmonisées pour soutenir la prise de décision politique et renforcer le rôle pionnier de la Grande Région sur les questions d'observation territoriale transfrontalière.

Au-delà de la Grande Région, le SIG-GR échange régulièrement avec GeoRhena, le Système d'Information Géographique du Rhin Supérieur, et participe activement aux travaux des réseaux d'observation territoriale transfrontalière mis en place par la France (Mission opérationnelle transfrontalière) et l'Allemagne (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung).

En coopération avec les membres du groupe de travail « Cadastre et cartographie » et soutenu par le Secrétariat du Sommet de la Grande Région, le SIG-GR participe depuis 2018 également à un projet de portée européenne visant à harmoniser les données géographiques du réseau hydrographique : le projet b-solutions GeoConnectGR, cofinancé par la Commission Européenne.

Le Comité de pilotage du SIG-GR

Das GIS-GR: eine Erfolgsgeschichte

Diese dritte Ausgabe stellt einen Auszug der Karten vor, die durch das Geografische Informationssystem der Großregion (GIS-GR) während des luxemburgischen Vorsitzes des 16. Gipfels der Großregion in den Jahren 2017 und 2018 erstellt wurden.

Nach seinem offiziellen Start am 1. April 2010 im Rahmen eines Projekts des Programms INTERREG IV A „Großregion“ wird das GIS-GR seit 2013 ausschließlich durch Eigenmittel aller Partner des Gipfels der Großregion kofinanziert. Durch einen neuen Beschluss der politisch Verantwortlichen der Raumentwicklung wurde das GIS-GR als ständige Einrichtung verstetigt und seine Finanzierung im Rahmen einer zweiten Vereinbarung über den Zeitraum 2019-2023 abgesichert.

Das GIS-GR wird durch das Ministerium für Energie und Raumentwicklung Luxemburgs in enger Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz geleitet und stützt sich auf ein breites Netzwerk an Experten in den Bereichen Geoinformation, Statistik und sozioökonomische Analyse sowie der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Diese Experten sind im Lenkungsausschuss vertreten, der die Arbeiten des GIS-GR begleitet.

Der Grundauftrag des GIS-GR liegt in der grenzüberschreitenden Harmonisierung von geografischen Daten zur Erstellung von gemeinsamen Kartenwerken, welche die politische Entscheidungsfindung auf Ebene der Großregion unterstützen sollen.

Die Dienste des GIS-GR werden zunehmend durch die verschiedenen Akteure der Großregion beansprucht, darunter die Arbeitsgruppen des Gipfels der Großregion, INTERREG-Projekte, Planungsbüros, Wissenschaftler,... Die Vielfalt der in dieser Broschüre vorgestellten Karten spiegelt die zahlreichen Kooperationen und thematischen Handlungsfelder des GIS-GR wider. Dabei handelt es sich nur um einen kleinen beispielhaften Auszug der vielen Karten und Analysen, die in den letzten Jahren erstellt wurden.

Das Geoportal der Großregion ermöglicht es demnach, die Gesamtheit aller Ergebnisse des GIS-GR

zu veranschaulichen, sowohl als zweisprachig (FR-DE) kommentierte Karten zum Herunterladen als auch in Form thematischer und zuschaltbarer Layer in einer interaktiven und dreisprachigen (FR-DE-EN) Kartenanwendung, die dem Nutzer die Erstellung seiner individuellen Karten ermöglicht: **www.gis-gr.eu**

Im Jahr 2018 hat das GIS-GR eine wichtige Rolle bei der Datensammlung für die 80 thematischen Indikatoren der Raumanalyse im Rahmen des Projekts INTERREG V A „Raumentwicklungskonzept der Großregion“ gespielt. Dieses soll eine gemeinsame strategische und operative Vision für die Raumentwicklung der Großregion ermöglichen.

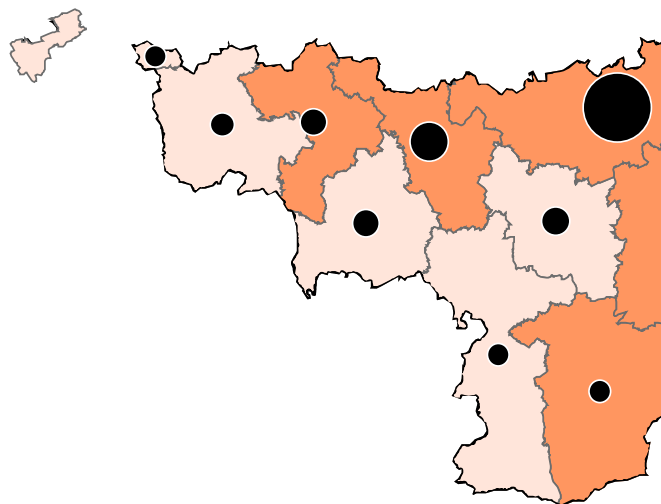
In enger Zusammenarbeit mit den anderen themenübergreifenden Wissenswerkzeugen des Gipfels, d.h. der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) und dem Netzwerk der statistischen Ämter der Großregion, verpflichtet sich das GIS-GR, den steigenden Bedarf an grenzüberschreitenden harmonisierten Daten und Analysen zu bedienen, um somit die politische Entscheidungsfindung zu unterstützen und die Vorreiterrolle der Großregion in Fragen der grenzüberschreitenden Raumeobachtung zu festigen.

Über die Großregion hinaus steht das GIS-GR in regelmäßigem Austausch mit GeoRhena, dem Geografischen Informationssystem des Oberrheins, und nimmt aktiv an den Arbeiten der Netzwerke grenzüberschreitender Raumeobachtung teil, die von Frankreich (Mission opérationnelle transfrontalière) und Deutschland (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung) geschaffen wurden.

In Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Kataster und Kartografie“ und mit Unterstützung des Gipfelsekretariats der Großregion nimmt das GIS-GR seit 2018 ebenfalls an einem Projekt von europaweiter Bedeutung teil, das die Harmonisierung geografischer Daten des Gewässernetzes zum Ziel hat: das b-solutions Projekt GeoConnectGR, kofinanziert durch die Europäische Kommission.

Der Lenkungsausschuss des GIS-GR

Taux de croissance annuel moyen de la population (2000-2016)



Effectifs de population - Einwohnerzahlen

en augmentation

Zunahme

- 1 000
- 5 000
- 10 000

en diminution

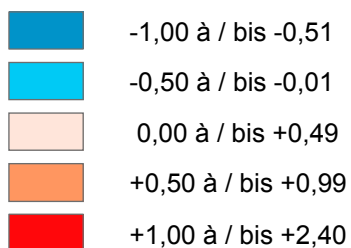
Abnahme

- 1 000
- 5 000
- 10 000

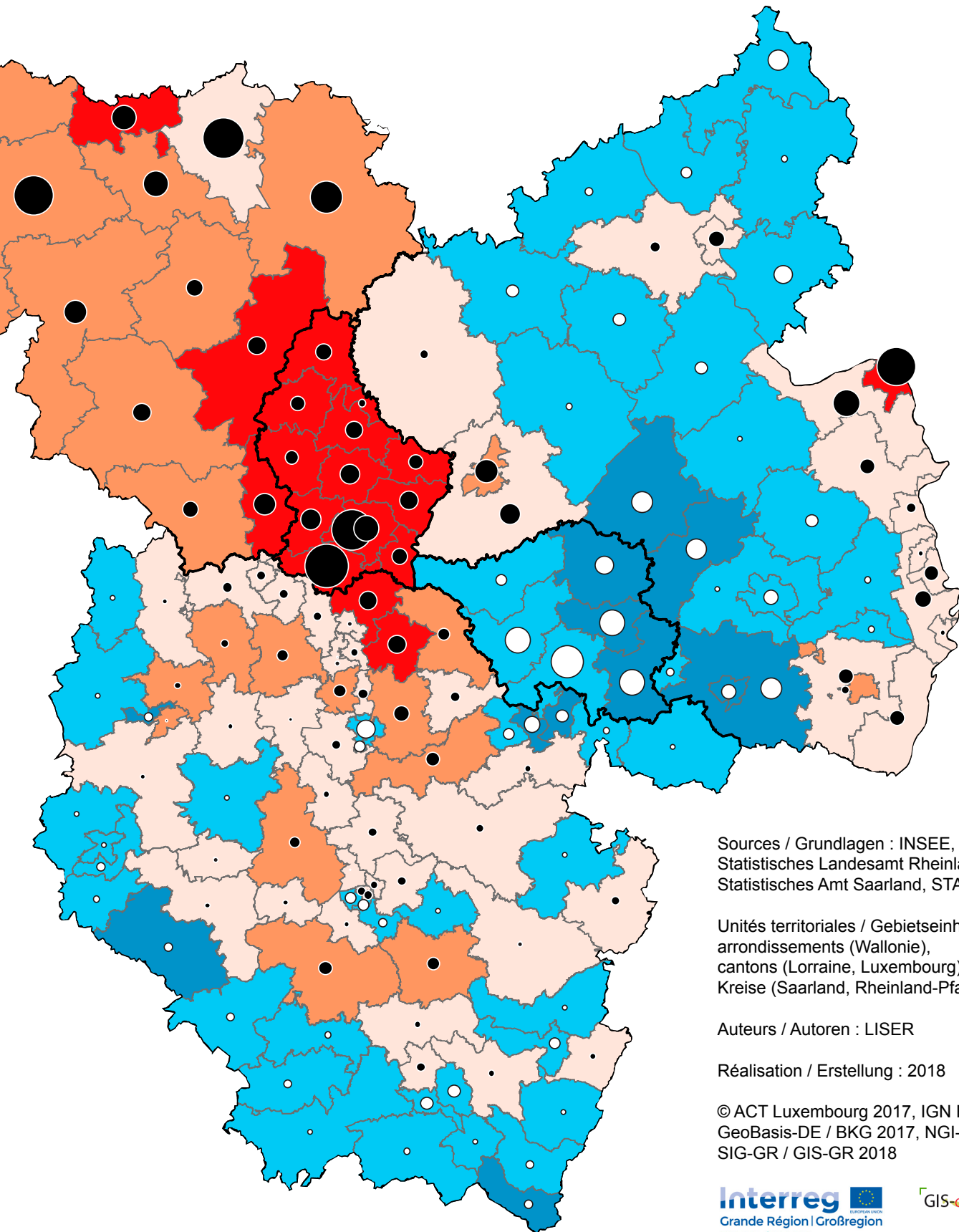
Taux de croissance annuel moyen

de la population 2000-2016* en %

durchschnittliche jährliche Wachstumsrate
der Bevölkerung 2000-2016* in %



Durchschnittliche jährliche
Wachstumsrate der Bevölkerung (2000-2016)



Taux de croissance annuel moyen de la population (2000-2016)

La carte a été réalisée par le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) dans le cadre du diagnostic territorial pour le Schéma de Développement territorial de la Grande Région (SDT-GR), projet cofinancé par le programme INTERREG V A Grande-Région. Les données sous-jacentes ont été collectées par le SIG-GR. La carte illustre l'évolution du nombre total et le taux de croissance annuel moyen de la population entre 2000 et 2016 (Lorraine : 1999-2015).

En 2016, la Grande Région comptait 11,6 millions de personnes, soit 2,4 % de la population de l'UE. Depuis 2000, la progression du nombre d'habitants a été relativement faible, avec un gain d'environ 400 000 personnes, ce qui représente une hausse de 3,3 %. Dans le même temps, la population européenne progressait de 4,7 %, soit une augmentation de plus de 23 millions de personnes.

L'analyse statistique du taux de croissance annuel moyen de la population dans la Grande Région présente de prime abord des tendances démographiques très inégales selon les composantes régionales. Une distinction apparaît clairement sur la carte entre les territoires qui ont gagné des habitants (teintes rouges) et ceux qui en ont perdu (teintes bleues).

Le Luxembourg et ses marges frontalières, de même qu'une large partie de la Wallonie ont connu une forte croissance démographique entre 2000 et 2016. La population du Grand-Duché s'est accrue de 138 665 nouveaux résidents, avec un taux de croissance annuel moyen de près de 2 %. Comparé au 0,31 % de croissance annuelle moyenne à l'échelle de l'UE, la progression est exceptionnelle pour un pays européen. A un niveau plus local, l'arrondissement de Nivelles (+ 49 417 habitants) et les cantons de Luxembourg et Esch-sur-Alzette (respectivement + 37 146 et + 34 557 habitants) sont les territoires qui ont vu leur population croître le plus fortement à la fois en valeurs absolues et relatives. L'attractivité économique de l'aire métropolitaine du Luxembourg, mais également celle des grands espaces urbains situés au voisinage de la Grande Région (Bruxelles ou Francfort) constitue un facteur explicatif à cette croissance

démographique localisée. Profitant de la proximité spatiale des espaces métropolitains, ces territoires périphériques ont un solde migratoire largement excédentaire, mais pas uniquement, puisque le solde naturel y est également positif.

A l'inverse, dans la plupart des territoires de Rhénanie-Palatinat et de Sarre, mais aussi dans les départements des Vosges et de la Meuse, la population a diminué sur cette même période. Bien que ces résultats puissent s'expliquer par un non-renouvellement naturel que l'immigration ne parvient pas à compenser, les situations ne sont pas les mêmes : les Länder allemands voient leur population décroître alors même qu'ils ont connu une croissance économique portée par les pôles urbains rhénans, avec notamment plus de 17 000 emplois créés entre 2000 et 2017 en Rhénanie-Palatinat (source : Eurostat). Dans les autres territoires, la décroissance peut s'expliquer par un développement économique plus limité et par la délocalisation des entreprises. Ce déclin démographique constitue une tendance structurelle qui a débuté dans les années 1990.

L'analyse révèle la grande hétérogénéité des dynamiques démographiques au sein de la Grande Région. Elle met en lumière des différences fortes entre les territoires qui la composent. Cependant, certains territoires frontaliers - comme les arrondissements wallons d'Arlon, Bastogne, Waremme ou les cantons lorrains de Metzervisse et Yutz - tendent à s'émanciper de leurs contextes nationaux ou régionaux et suivent davantage les dynamiques démographiques des pôles urbains voisins, plus attractifs économiquement (comme Luxembourg ou Bruxelles).

Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Bevölkerung (2000-2016)

Die Karte wurde durch das LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) im Rahmen der Raumanalyse für das Raumentwicklungs-konzept der Großregion (REK-GR) erstellt. Es handelt sich beim REK-GR um ein Projekt, das durch das Programm INTERREG V A Großregion kofinanziert wird. Die zugrundeliegenden Daten wurden durch das GIS-GR zusammengestellt. Die Karte stellt die Entwicklung der Gesamtzahl und die durchschnittliche mittlere Wachstumsrate der Bevölkerung zwischen 2000 und 2016 dar (Lothringen: 1999-2015).

2016 zählte die Großregion 11,6 Millionen Personen, d. h. 2,4 % der Bevölkerung der EU. Seit 2000 war die Zunahme der Einwohnerzahlen mit einem Zuwachs von rund 400 000 Personen relativ schwach; dies entspricht einer Steigerung von 3,3 %. In der gleichen Zeit wuchs die europäische Bevölkerung um 4,7 %, dies entspricht einem Zuwachs von mehr als 23 Millionen Personen.

Die statistische Analyse der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Bevölkerung in der Großregion zeigt auf den ersten Blick regional sehr unterschiedliche demographische Tendenzen. Auf der Karte sieht man einen klaren Unterschied zwischen den Gebieten, die an Einwohnern hinzugewonnen haben (rot eingefärbt) und jenen, die Einwohner verloren haben (blau eingefärbt).

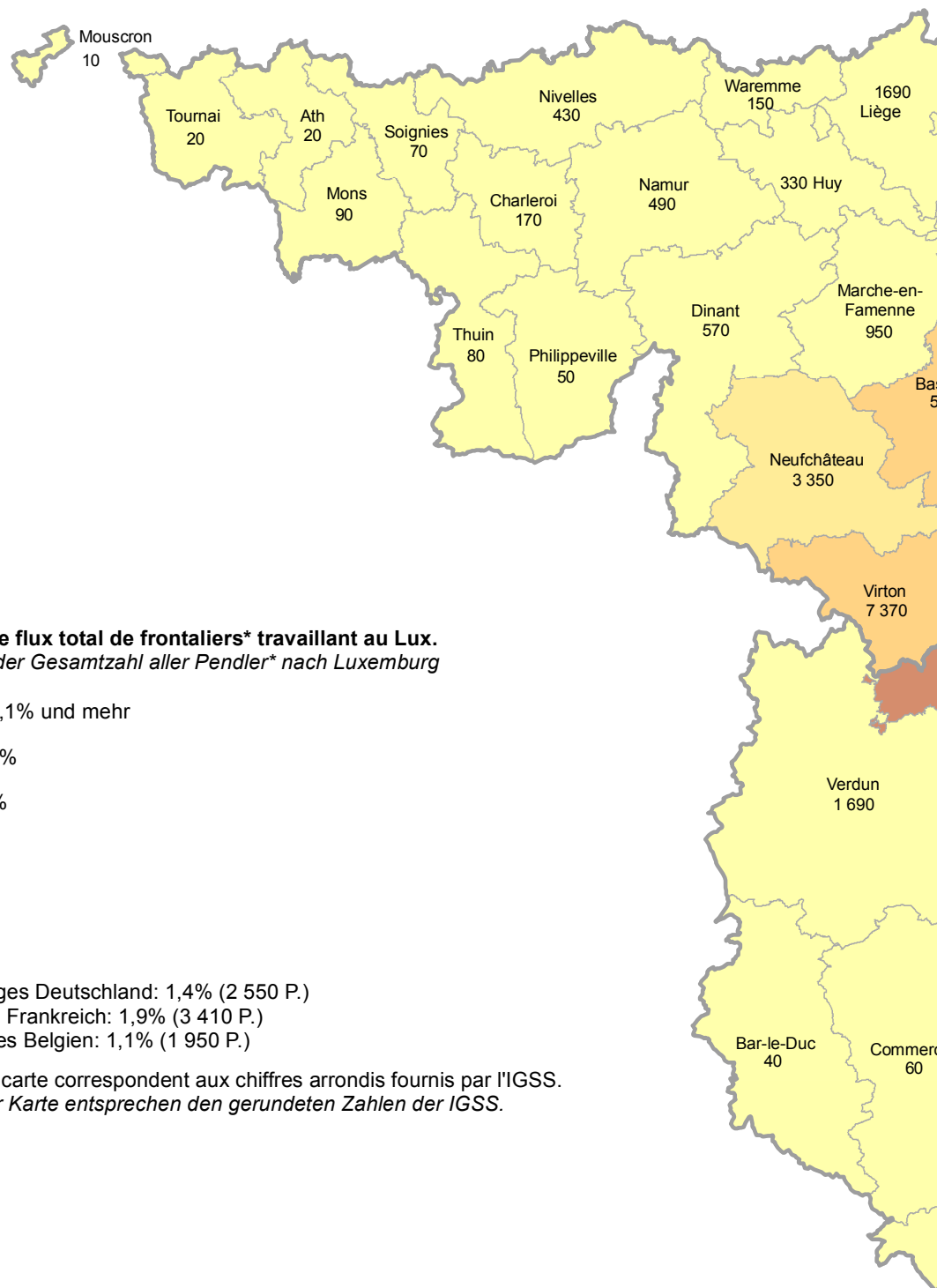
Luxemburg und seine Grenzräume sowie ein großer Teil der Wallonie haben zwischen 2000 und 2006 einen starken demographischen Zuwachs erfahren. Die Bevölkerung des Großherzogtums wuchs um 138.665 neue Einwohner mit einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von rund 2 %. Im Vergleich mit einem jährlichen mittleren Zuwachs von 0,31 % auf europäischer Ebene ist dies eine außergewöhnliche Steigerung für ein europäisches Land. Auf einer lokaleren Ebene sind der Bezirk Nivelles (+ 49 417 Einwohner) und die Kantone Luxemburg und Esch-sur-Alzette (+ 37 146 bzw. + 34 557 Einwohner) die Gebiete, in denen die Bevölkerung sowohl in absoluten als auch in relativen Werten am stärksten wächst. Die wirtschaftliche Attraktivität des luxemburgischen Ballungsraums, aber auch jene der großen urbanen Bereiche in der Nachbarschaft der Großregion (Brüssel oder

Frankfurt), stellt eine Erklärung für diesen punktuellen demographischen Zuwachs dar. Indem sie von der räumlichen Nähe der Ballungszentren profitieren, weisen diese peripheren Räume einen erheblichen Überschuss in der räumlichen Bevölkerungsbewegung auf - aber hier existiert auch ein natürliches Bevölkerungswachstum.

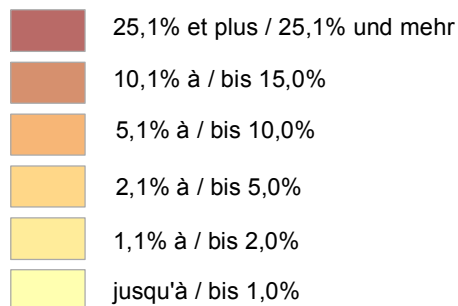
Im Gegensatz dazu ist in den meisten Gebieten von Rheinland-Pfalz und des Saarlandes, aber auch in den Departements Vosges und Meuse, die Bevölkerung im gleichen Zeitraum zurückgegangen. Obwohl sich diese Resultate durch einen fehlenden natürlichen Zuwachs erklären lassen, der durch die Einwanderung nicht abgefangen werden konnte, sind die Situationen nicht die gleichen: die deutschen Bundesländer sehen ihre Bevölkerung trotz Wirtschaftswachstum in den urbanen rheinischen Zentren abnehmen. So wurden allein in Rheinland-Pfalz zwischen 2000 und 2017 mehr als 17 000 Arbeitsplätze geschaffen (Quelle: Eurostat). In den anderen Teilgebieten kann die Abnahme durch ein geringeres Wirtschaftswachstum und durch die Auslagerung von Unternehmen erklärt werden. Dieser demographische Rückgang spiegelt eine strukturelle Tendenz wider, die in den 1990er Jahren begonnen hat.

Die Analyse macht eine große Heterogenität der Bevölkerungsdynamik in der Großregion sichtbar. Sie hebt die starken Unterschiede zwischen den einzelnen Teilgebieten hervor. Einige Grenzgebiete - wie die wallonischen Arrondissements von Arlon, Bastogne, Waremme oder die lothringischen Kantone von Metzervisse und Yutz - haben die Tendenz, sich von ihrem nationalen oder regionalen Kontext abzusetzen und folgen immer mehr den Bevölkerungsdynamiken der urbanen Zentren in ihrer Nachbarschaft, die wirtschaftlich attraktiver sind (wie Luxemburg oder Brüssel).

Flux frontaliers vers Luxembourg au 31.03.2017 par lieu de résidence (Kreise et arrondissements)

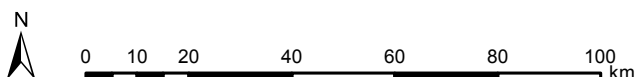


Part des frontaliers dans le flux total de frontaliers* travaillant au Lux.
Anteil der Grenzgänger an der Gesamtzahl aller Pendler nach Luxemburg*

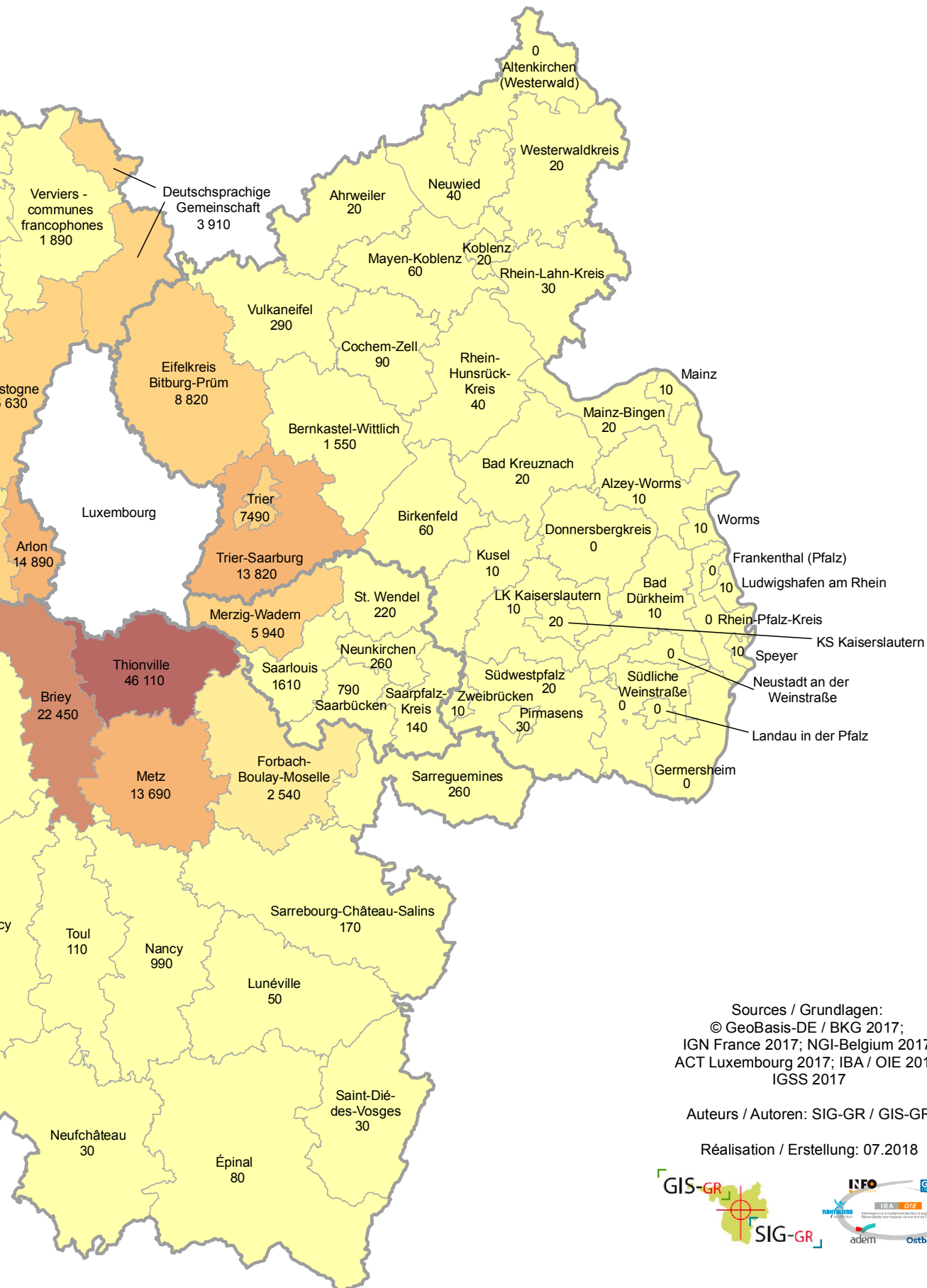


*reste de l'Allemagne - übriges Deutschland: 1,4% (2 550 P.)
 reste de la France - übriges Frankreich: 1,9% (3 410 P.)
 reste de la Belgique - übriges Belgien: 1,1% (1 950 P.)

Les valeurs absolues sur la carte correspondent aux chiffres arrondis fournis par l'IGSS.
 Die absoluten Werte auf der Karte entsprechen den gerundeten Zahlen der IGSS.



Grenzgängerströme nach Luxemburg am 31.03.2017 nach Wohnort (Kreise und Arrondissements)



Sources / Grundlagen:
 © GeoBasis-DE / BKG 2017;
 IGN France 2017; NGI-Belgium 2017;
 ACT Luxembourg 2017; IBA / OIE 2018;
 IGSS 2017

Auteurs / Autoren: SIG-GR / GIS-GR

Réalisation / Erstellung: 07.2018



Flux frontaliers vers Luxembourg au 31.03.2017 par lieu de résidence (Kreise et arrondissements)

La carte est issue d'une coopération entre le SIG-GR et l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE). Elle fait partie du rapport sur la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région en 2017/2018 que l'OIE a réalisé pour le Sommet de la Grande Région. La carte illustre la répartition des frontaliers et le nombre total des frontaliers travaillant au Luxembourg au 31 mars 2017 par lieu de résidence (Kreise et arrondissements).

Un constat évident s'impose au regard de la carte : La plupart des travailleurs frontaliers employés au Luxembourg vivent directement aux frontières du Grand-Duché. Du côté de la France, qui est le premier pays fournisseur de main-d'œuvre frontalière au Luxembourg, c'est dans l'arrondissement de Thionville que réside en 2017 plus de la moitié des frontaliers travaillant au Luxembourg et résidant en Lorraine (52 %, soit un peu plus de 46 000 travailleurs frontaliers). Un quart de ces travailleurs résident dans l'arrondissement de Briey, également situé à la frontière, suivi de celui de Metz (16 %). Ainsi ces trois arrondissements regroupent 93 % des travailleurs lorrains ayant fait le choix de travailler au Luxembourg. La Belgique, qui est le pays à disposer de la plus longue frontière avec le Luxembourg (148 km ; Allemagne 138 km ; France 73 km) voit la répartition des travailleurs frontaliers davantage étendue tout le long de la frontière. C'est tout de même au Sud dans l'arrondissement d'Arlon que se concentrent le plus de travailleurs frontaliers wallons : 35 %, soit près de 15 000 frontaliers. Cet arrondissement est en effet le plus proche de Luxembourg-Ville et ses alentours, où se concentre le gros de l'activité luxembourgeoise, du fait notamment de la présence des grands employeurs luxembourgeois ou encore d'institutions européennes. C'est ensuite dans l'arrondissement de Virton que résident

18 % des frontaliers belges. En ce qui concerne maintenant les frontaliers allemands, dont 94% résident en Rhénanie-Palatinat et en Sarre, les deux seuls Länder allemands ayant une frontière commune avec le Luxembourg, on constate également ici que le lieu de résidence de ces travailleurs se situe souvent à la frontière. Par conséquent, 43 % des travailleurs frontaliers résidant en Rhénanie-Palatinat habitent dans le Landkreis de Trier-Saarburg (presque 14 000 frontaliers). Vient ensuite l'Eifelkreis Bitburg-Prüm avec 27 %. Enfin, côté sarrois, deux tiers des frontaliers travaillant au Luxembourg résident dans le Landkreis de Merzig-Wadern (presque 6 000 personnes). Saarlouis est ensuite le deuxième arrondissement de résidence des frontaliers avec une part de 18 %. De manière générale, on peut dire que plus on s'éloigne des frontières du Grand-Duché, plus le poids des frontaliers qui résident dans ces zones diminue.

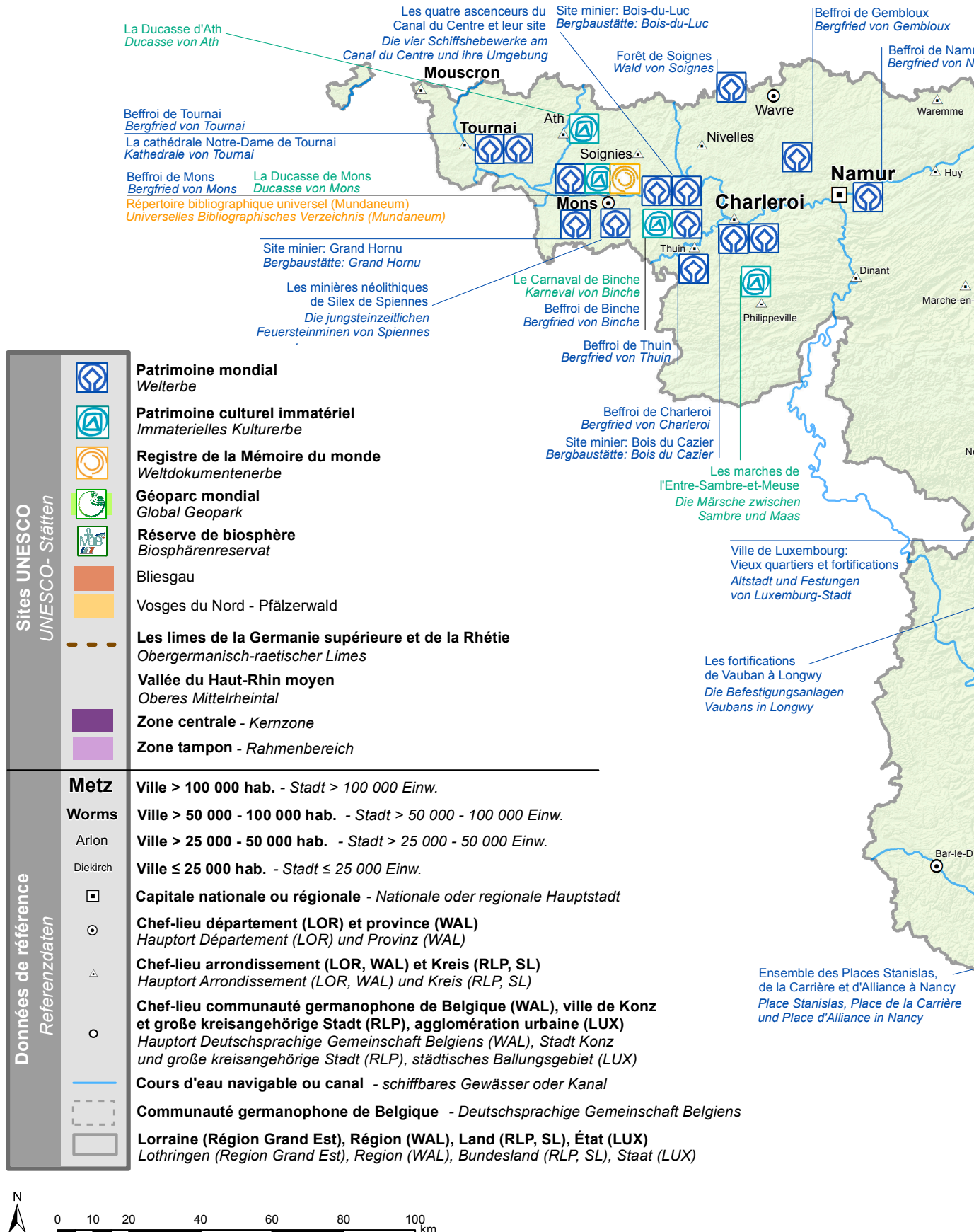
Grenzgängerströme nach Luxemburg am 31.03.2017 nach Wohnort (Kreise und Arrondissements)

Die Karte entstammt einer Zusammenarbeit zwischen dem GIS-GR und der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA). Sie ist Teil des Berichts zur Arbeitsmarktsituation 2017/2018 in der Großregion, den die IBA für den Gipfel der Großregion erstellt hat. Die Karte stellt die Aufteilung und die Gesamtzahl der in Luxemburg beschäftigten Berufspendler zum 31. März 2017 nach Wohnort (Kreise und Arrondissements) dar.

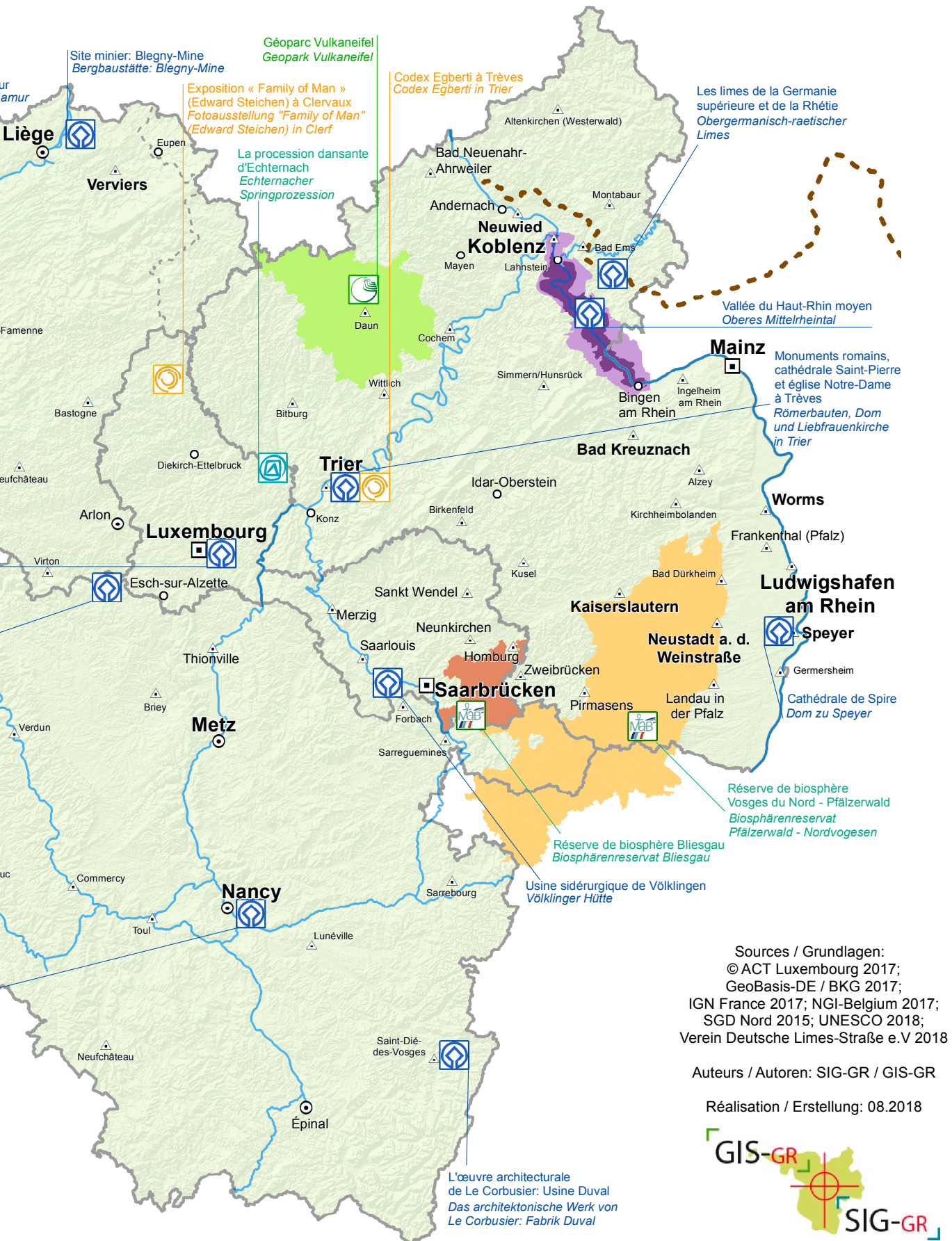
Die Betrachtung der Karte zeigt, dass die Wohnorte der Grenzgänger überwiegend nahe an den Grenzen des Großherzogtums liegen. Das zeigt sich etwa in Frankreich, das für den größten Teil der Grenzgänger nach Luxemburg verantwortlich ist: 2017 hatten mehr als die Hälfte der in Luxemburg tätigen Grenzgänger aus Lothringen ihren Wohnsitz im Arrondissement Thionville (52% bzw. etwas mehr als 46.000 Grenzgänger). Ein weiteres Viertel dieser Beschäftigten lebt im ebenfalls an der Grenze gelegenen Arrondissement Briey, gefolgt von Metz (16%). Somit leben in diesen drei Arrondissements 93% der Lothringer, die sich entschieden haben, in Luxemburg zu arbeiten. In Belgien, dem Land mit der längsten Grenze zu Luxemburg (148 km; Deutschland 138 km; Frankreich 73 km), ist eine breitere Verteilung der Grenzgänger entlang der Grenze zu beobachten. Trotzdem konzentriert sich die größte Anzahl wallonischer Grenzgänger im Süden, im Arrondissement Arlon: 35% bzw. fast 15.000 Grenzgänger. Dieses Arrondissement liegt besonders nahe an Luxemburg-Stadt und seiner Umgebung, wo der größte Teil der luxemburgischen Wirtschaftstätigkeit konzentriert ist, insbesondere aufgrund der Präsenz großer luxemburgischer Arbeitgeber und europäischer Institutionen. Im Arrondissement Virton wohnen 18% der belgischen Grenzgänger. Was die deutschen Grenzgänger betrifft, von denen 94 % in Rheinland-Pfalz

und im Saarland leben (den beiden einzigen deutschen Bundesländern, die eine Grenze zu Luxemburg teilen), so ist auch hier ersichtlich, dass diese Berufstätigen überwiegend grenznah wohnen. So wohnen 43% der in Rheinland-Pfalz lebenden Grenzgänger im Kreis Trier-Saarburg (knapp 14.000 Grenzgänger). Es folgt der Eifelkreis Bitburg-Prüm mit 27%. Auf saarländischer Seite schließlich leben zwei Drittel der in Luxemburg tätigen Grenzgänger im Landkreis Merzig-Wadern (fast 6.000 Menschen). Der Landkreis Saarlouis ist mit einem Anteil von 18% das zweitwichtigste Wohngebiet der Grenzgänger. Allgemein kann man sagen: Je weiter man sich von den Grenzen des Großherzogtums entfernt, desto geringer wird der Anteil der Grenzgänger, die in diesen Gebieten leben.

Sites UNESCO 2018



UNESCO-Stätten 2018



Sites UNESCO 2018

La carte est issue d'une coopération entre le SIG-GR et l'Espace Culturel Grande Région. Elle reprend les bijoux culturels en Grande Région inscrits dans différentes listes de patrimoine UNESCO, à savoir

- Le patrimoine mondial culturel
- Le patrimoine culturel immatériel
- Mémoire du monde
- Géoparc mondial
- Réserve de biosphère

L'ensemble de ces sites représente la diversité culturelle et la beauté des paysages de la Grande Région avec ses composantes : Sarre - Grand Est - Luxembourg - Rhénanie-Palatinat et Wallonie. Ensemble, ils font ressortir l'actuelle métamorphose des régions frontalières française, belge, luxembourgeoise et allemande qui tendent à devenir un espace de vie et de culture transnational, décentralisé et unique au cœur de l'Europe.

La Grande Région présente des monuments architecturaux et industriels, des places, des fortifications, des villes au patrimoine de valeur universelle exceptionnelle et des paysages culturels inscrits au patrimoine mondial et autres catégories de l'UNESCO. De la préhistoire au début du 20^e siècle, presque toutes les époques sont représentées.

Les sites classés patrimoine mondial de l'UNESCO en Grande Région représentent des aspects historiques et architecturaux allant au-delà des frontières et reflétant ainsi la riche histoire européenne concentrée dans cette région frontalière située au carrefour de plusieurs pays.

Le tourisme culturel joue un grand rôle dans la découverte et la mise en valeur de ces sites. Jusqu'à présent, le programme du patrimoine mondial est celui qui a le plus de succès parmi les divers programmes proposés par l'UNESCO.

Die Karte entstammt einer Zusammenarbeit zwischen dem GIS-GR und dem Kulturraum Großregion. Sie zeigt die kulturellen Highlights in der Großregion, die in den verschiedenen Listen der UNESCO aufgeführt sind:

- Weltkulturerbe
- Immaterielles Kulturerbe
- Welterbdokumentenerbe
- Geoparks
- Biosphärenreservate

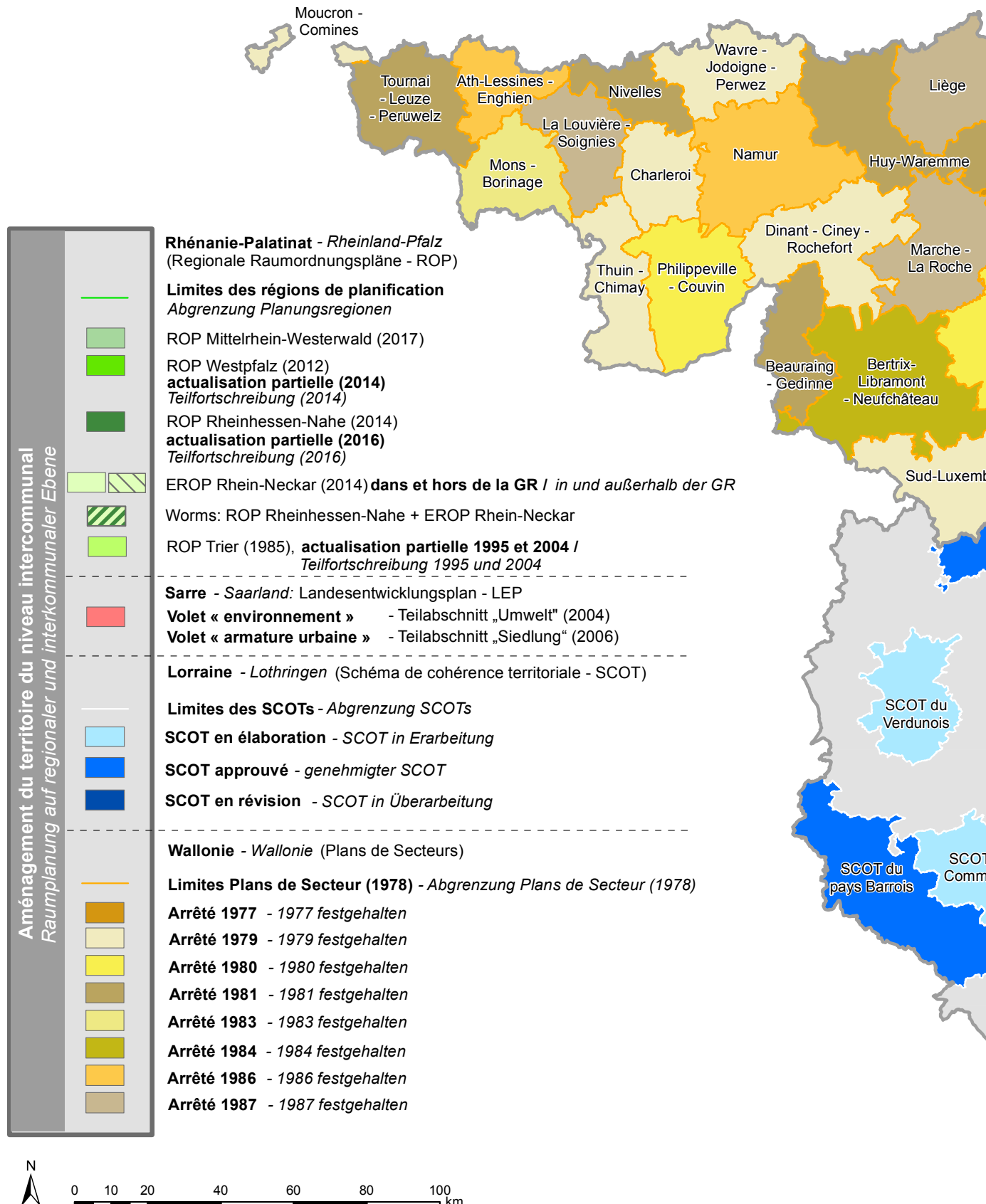
Jede dieser Kulturerbestätten steht für die kulturelle Vielfalt und die landschaftliche Schönheit der Großregion mit ihren Teilregionen: Saarland - Grand Est - Luxemburg - Rheinland-Pfalz und Wallonien. Insgesamt unterstreichen sie die gegenwärtige Umwandlung dieser französischen, belgischen, deutschen und luxemburgischen Grenzregionen zu einem einmaligen, dezentral organisierten, transnationalen Kultur- und Lebensraum im Herzen Europas.

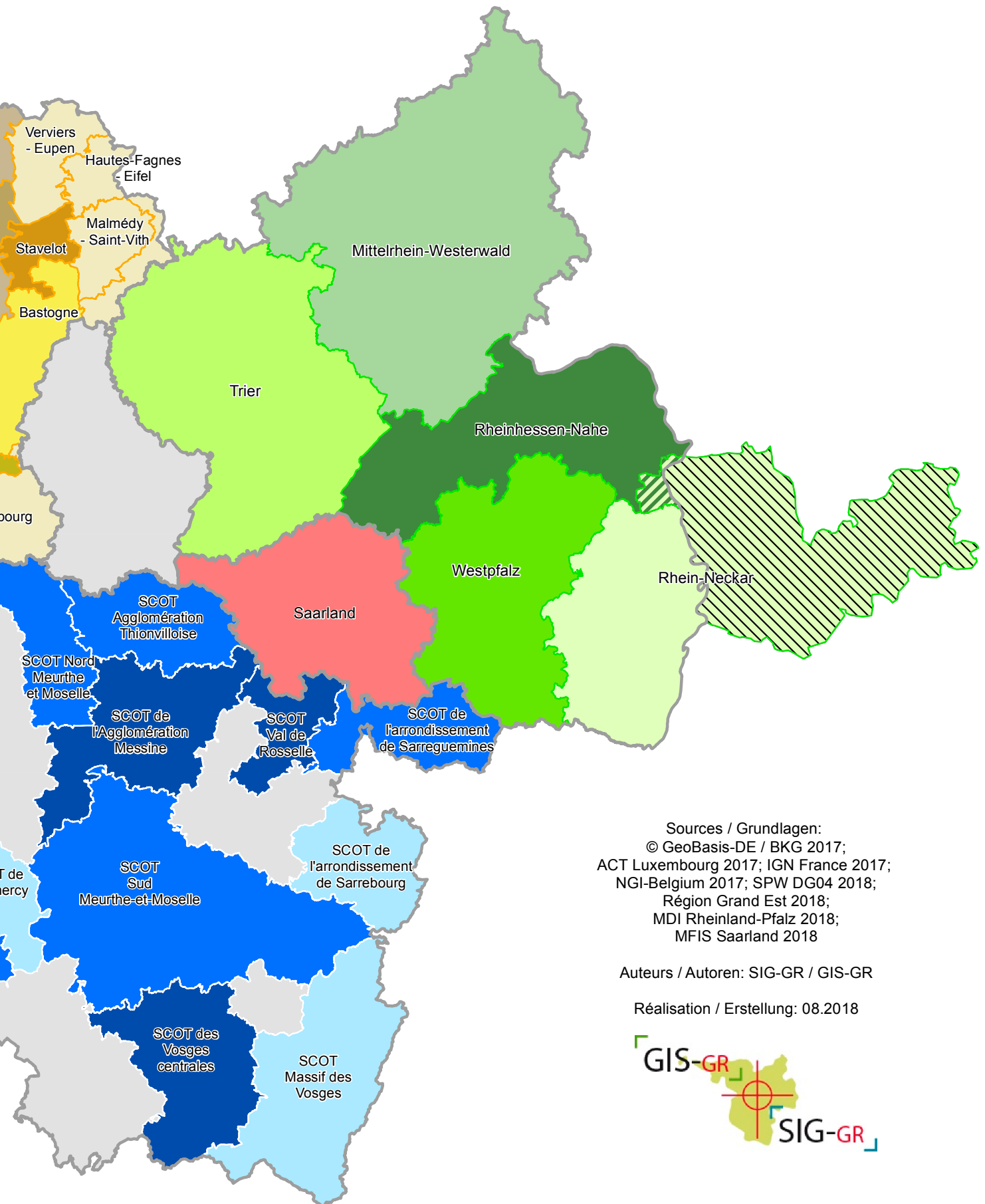
Die Großregion bietet architektonische und industrielle Denkmäler, öffentliche Plätze, Festungsanlagen, historische Städte von außergewöhnlichem universellem Wert und Kulturlandschaften, die als Welterbe oder in anderen Kategorien der UNESCO eingetragen sind. Nahezu alle Epochen sind vertreten, von der Steinzeit bis zum frühen 20. Jahrhundert.

Die von der UNESCO als Welterbe klassifizierten Stätten der Großregion zeigen historische und architektonische Bezüge über Grenzen hinweg und spiegeln die vielseitige europäische Geschichte wider, die sich in dieser Grenzregion an der Schnittstelle mehrerer Länder konzentriert.

Der Kulturtourismus spielt eine große Rolle bei der Entdeckung und Wertschätzung dieser Stätten. Unter den verschiedenen Programmen der UNESCO ist das Welterbe-Programm das bislang erfolgreichste.

Documents d'aménagement du territoire intercommunaux des partenaires de la Grande Région (08/2018)





Sources / Grundlagen:
 © GeoBasis-DE / BKG 2017;
 ACT Luxembourg 2017; IGN France 2017;
 NGI-Belgium 2017; SPW DG04 2018;
 Région Grand Est 2018;
 MDI Rheinland-Pfalz 2018;
 MFIS Saarland 2018

Auteurs / Autoren: SIG-GR / GIS-GR

Réalisation / Erstellung: 08.2018



Documents d'aménagement du territoire intercommunaux des partenaires de la Grande Région (08/2018)

La carte est issue d'une coopération entre le SIG-GR et le Comité de Coordination du Développement Territorial (CCDT) de la Grande Région. Elle représente les territoires couverts par des documents d'aménagement du territoire intercommunaux en vigueur chez les différents partenaires de la Grande Région, à savoir :

- Pour la Lorraine (Grand Est) :
les territoires couverts par des SCOTs (schéma de cohérence territoriale)
- Pour le Luxembourg :
il n'existe pas de documents d'aménagement du territoire intercommunaux
- Pour la Rhénanie-Palatinat :
les territoires couverts par les ROP (regionale Raumordnungspläne)
- Pour la Sarre :
le Landesentwicklungsplan assure la fonction d'un plan régional
- Pour la Wallonie :
il n'existe pas (encore) à proprement parler de documents d'aménagement du territoire intercommunaux (voir ci-dessous).

Du côté français, il existe également le Plan Local d'Urbanisme intercommunal (PLUi), qui est un document de planification intercommunal qui se doit d'être compatible avec le SCOT le cas échéant.

Cette carte a pour objectif de compléter la carte « Documents d'aménagement du territoire national/régional des partenaires de la Grande Région » disponible sur le géoportail de la Grande Région, en illustrant notamment les territoires qui sont couverts par des documents d'aménagement du territoire intercommunaux. Elle montre une fois de plus les disparités transfrontalières en matière d'approche spatiale, qui sont essentiellement dues aux spécificités territoriales de chaque entité.

En effet, parmi l'ensemble des partenaires de la Grande Région, trois d'entre eux, à savoir le Luxembourg, la Sarre et la Wallonie, présentent une situation particulière.

Il n'existe pas de documents d'aménagement du territoire intercommunaux au Luxembourg.

Ceci s'explique par le fait qu'il n'existe que deux niveaux territoriaux qui ont des compétences propres, à savoir les niveaux communal et national. Il y a certes les douze cantons qui servent d'unités territoriales pour former les limites des circonscriptions électorales et des arrondissements administratifs, mais les communes sont la seule application du principe de la décentralisation territoriale.

En Sarre, il n'existe pas de documents de planification régionale comparables avec ceux de Rhénanie-Palatinat. Or, le LEP (Landesentwicklungsplan) comprend des éléments concrets similaires à ceux d'un document de planification régional et en assure ainsi la fonction.

La Wallonie présente une situation spécifique. Historiquement, comme au Luxembourg, il n'existait pas de niveau intermédiaire de planification territoriale entre la Région et les communes, les secteurs d'aménagement constituant un découpage du territoire wallon sans vocation fonctionnelle. Depuis l'entrée en vigueur du Code du développement territorial (CoDT), les communes peuvent désormais s'associer pour établir des instruments de planification stratégique à valeur indicative portant sur tout ou partie de communes jointives : schémas de développement pluricommunaux (SDP) ; aucun document de ce type n'a cependant encore été établi.

Die Karte entstammt einer Zusammenarbeit zwischen dem GIS-GR und dem Koordinierungsausschuss Raumentwicklung (KARE) der Großregion. Sie stellt die Gebiete dar, die durch die geltenden regionalen und interkommunalen Raumplanungsdokumente der verschiedenen Partner der Großregion abgedeckt werden:

- Für Lothringen (Grand Est):
die Gebiete der SCOTs (schéma de cohérence territoriale)
- Für Luxemburg:
es existieren keine interkommunalen Raumplanungsdokumente
- Für Rheinland-Pfalz:
die Gebiete der ROPs (regionale Raumordnungspläne)
- Für das Saarland:
Im Saarland übernimmt der übergeordnete Landesentwicklungsplan die Funktion eines Regionalplans.
- Für die Wallonie:
es gibt (noch) keine interkommunalen Raumplanungsdokumente im eigentlichen Sinn (siehe weiter unten).

Auf französischer Seite gibt es zudem noch den Plan Local d'Urbanisme intercommunal (PLUi), ein interkommunales Planungsdokument, das gegebenenfalls mit dem SCOT vereinbar sein muss.

Diese Karte verfolgt die Zielsetzung, die Karte „Übergeordnete Raumplanungsdokumente der Partner der Großregion“ zu ergänzen, die auf dem Geoportal der Großregion aufgerufen werden kann, indem die Gebiete dargestellt werden, die durch regionale und interkommunale Raumplanungsdokumente abgedeckt werden. Sie zeigt wiederum die grenzüberschreitenden Unterschiede bezüglich der räumlichen Herangehensweise auf, welche im Wesentlichen der räumlichen Besonderheiten jeder Einheit geschuldet sind.

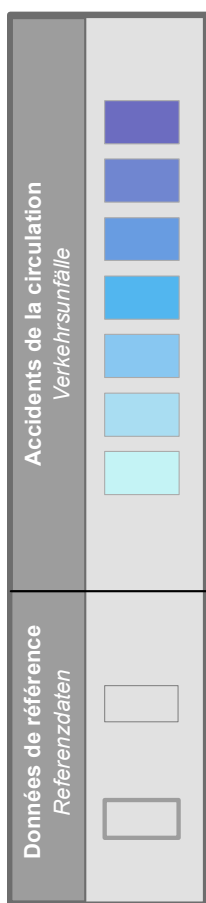
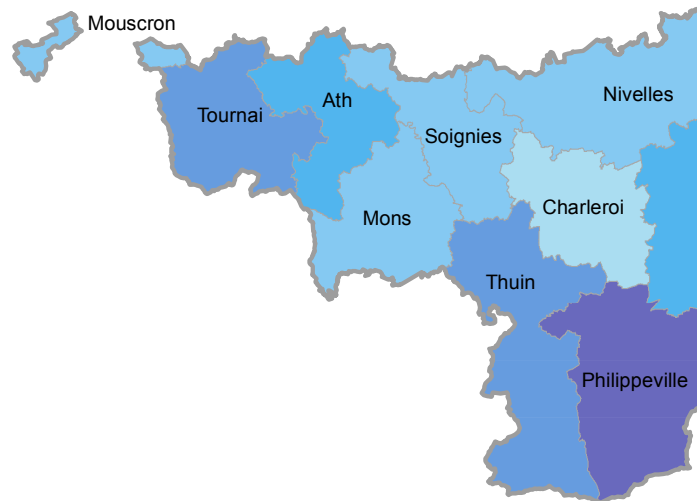
Es fällt auf, dass unter allen Partnern der Großregion drei Einheiten, nämlich Luxemburg, das Saarland und die Wallonie, eine besondere Situation aufweisen.

In Luxemburg existieren keine interkommunalen Planungsdokumente. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass es nur zwei räumliche Ebenen gibt, die über eigene Zuständigkeiten verfügen. Es sind dies die kommunale und die nationale Ebene. Zwar dienen die zwölf Kantone als räumliche Einheiten zur Bildung der Wahlbezirke und der Verwaltungskreise, doch die Gemeinden bleiben die einzige Anwendungsebene für das Prinzip der räumlichen Dezentralisierung.

Im Saarland gibt es keine mit Rheinland-Pfalz vergleichbaren regionalen Raumordnungspläne. Der übergeordnete Landesentwicklungsplan ist jedoch hinsichtlich seiner Festlegungen ähnlich konkret wie ein Regionalplan ausgestattet und übernimmt damit auch dessen Funktion.

Die Wallonie weist eine besondere Situation auf. Wie in Luxemburg existierte keine Zwischenebene der Raumplanung zwischen der Region und den Gemeinden. Die Planungssektoren sind eine territoriale Untergliederung der Wallonie ohne funktionelle Bedeutung. Seit Inkrafttreten des Code du développement territorial (CoDT) können sich die Gemeinden allerdings zusammentun, um strategische und unverbindliche Planungsinstrumente zu erstellen, die das ganze Gebiet oder ein Teilgebiet der benachbarten Gemeinden betreffen: Schémas de développement pluricommunaux (SDP). Allerdings wurde noch kein Dokument dieser Art erstellt.

Nombre de tués dans un accident de la route par 1.000.000 habitants (2012-2016)



Nombre de tués dans un accident de la route par 1.000.000 habitants 2012-2016
Getötete bei Verkehrsunfällen pro 1.000.000 Einwohner 2012-2016*

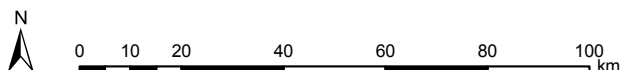
- > 180
- 151 - 180
- 121 - 150
- 91 - 120
- 61 - 90
- 31 - 60
- ≤ 30

*Population de référence: 31.12.2013 (RLP, SL), 01.01.2014 (LOR, LUX, WAL)

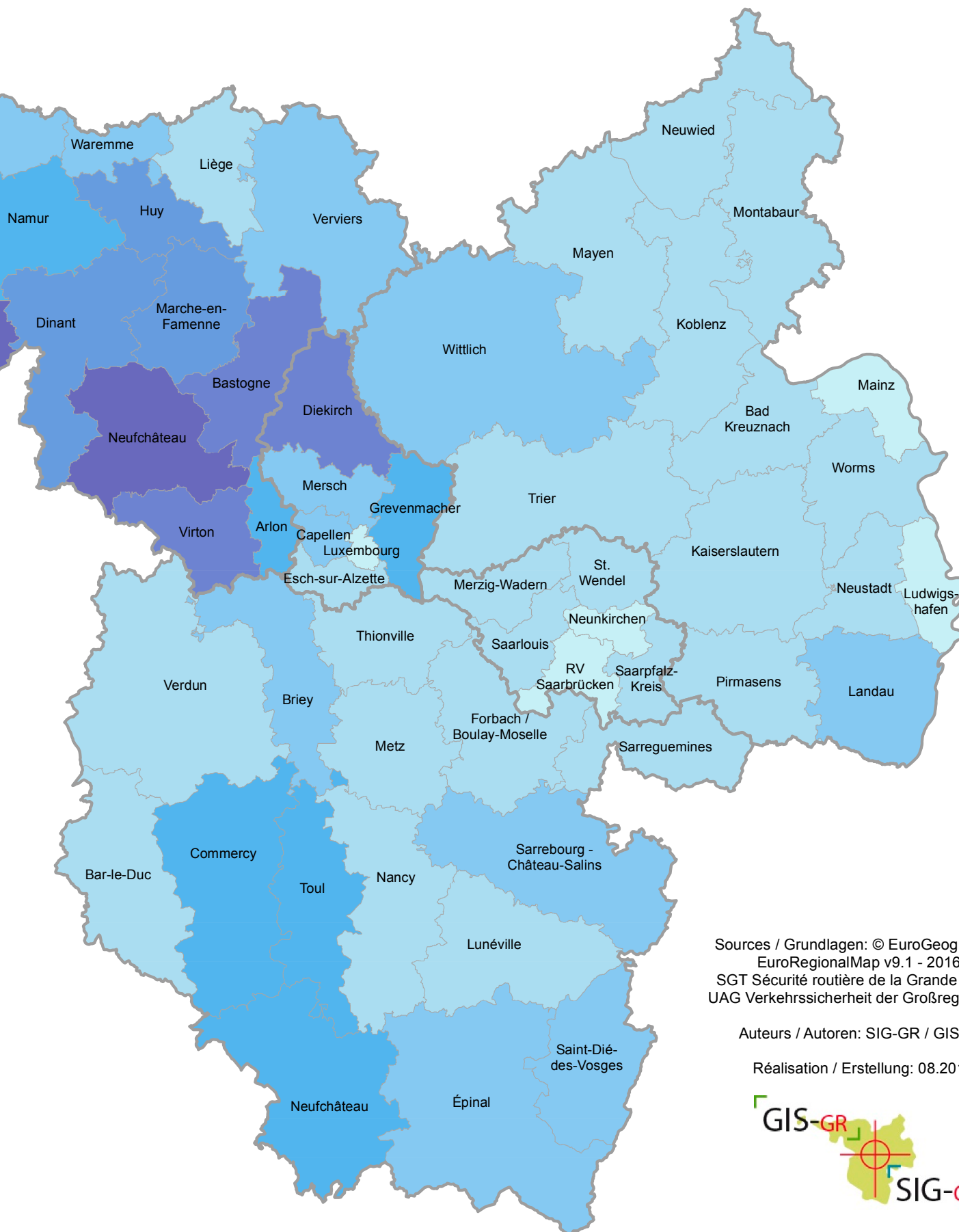
*Bezugsbevölkerung: 31.12.2013 (RLP, SL), 01.01.2014 (LOR, LUX, WAL)

**Régions policières (LUX), arrondissements (LOR, WAL),
 Landkreise (SL), directions de la police (RLP)**
*Polizeiregionen (LUX), Arrondissements (LOR, WAL),
 Landkreise (SL), Polizeidirektionen (RLP)*

Lorraine (région Grand Est), Région (WAL), Land (RLP, SL), Etat (LUX)
Lothringen (Region Grand Est), Region (WAL), Bundesland (RLP, SL), Staat (LUX)



Getötete bei Verkehrsunfällen pro 1.000.000 Einwohner (2012-2016)



Sources / Grundlagen: © EuroGeographics
EuroRegionalMap v9.1 - 2016;
SGT Sécurité routière de la Grande Région
UAG Verkehrssicherheit der Großregion 2017

Auteurs / Autoren: SIG-GR / GIS-GR

Réalisation / Erstellung: 08.2017



Nombre de tués dans un accident de la route par 1.000.000 habitants (2012-2016)

Wallonie / CG Belgique

En 2016, la Wallonie a enregistré 302 personnes tuées sur les routes. Il s'agit du chiffre le plus bas jamais enregistré en Wallonie, même si la comparaison avec les voisins européens montre clairement que la marge de progression est encore importante. La Wallonie est un territoire contrasté en matière de densité de population, avec des arrondissements fortement peuplés (l'axe Mons-Charleroi-Liège) et d'autres où la densité de population est très faible (45-75 habitants/km² au sud de cet axe). Seconde particularité, la Wallonie est traversée par de nombreux grands axes routiers (E411, E25, E40, E19 et N5). La carte reflète ces deux réalités. D'une part, un taux de tués par habitant relativement faible dans les zones fortement urbanisées comme l'arrondissement de Liège ou de Charleroi, d'autre part des taux de tués plus élevés dans les zones moins densément peuplées et traversées par des axes importants comme l'arrondissement de Philippeville (avec la N5) ou celui de Neufchâteau (avec la E411).

Luxembourg

Les statistiques sur les accidents de la circulation au Luxembourg sont compilées par l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC) sur la base des accidents de la route enregistrés par la police. Elles sont publiées et présentées chaque année lors d'une conférence de presse. Elles contribuent à définir les priorités en matière de prévention et servent avant tout d'outil de travail pour les différents groupes de travail sur la sécurité routière aux niveaux national et international. Au-delà de l'objectif de l'UE de réduire de moitié le nombre de morts sur les routes entre 2010 et 2020, (au Luxembourg cela signifie diminuer le nombre de décès sur les routes de 32 en 2010 à 16 en 2020), le gouvernement luxembourgeois a élaboré un plan d'action « VISION ZERO ».

Rhénanie-Palatinat

Dans le cadre de la sécurité routière en Rhénanie-Palatinat, tous les accidents de la route enregistrés par les services de police, à commencer par les enquêtes menées au niveau local, sont soumis à une analyse globale centrée sur l'origine des accidents et les groupes à risques. Les conclusions qui en sont tirées servent de point de départ à

une surveillance du trafic axée sur les principales causes d'accident et les groupes cibles. Elles ont par ailleurs servi à l'introduction de mesures durables en faveur de la prévention et de l'aménagement des infrastructures de transport. Cette approche intégrative dans la lutte contre les accidents de la circulation a contribué à faire diminuer de près de 23% le nombre d'accidents mortels en Rhénanie-Palatinat depuis 2012.

Sarre

La sécurité routière en Sarre se base sur l'analyse exacte de tous les accidents de la route enregistrés par la police. Les conclusions qui en sont tirées au sujet des comportements dangereux et des causes d'accidents sont ensuite communiquées aux groupes cibles concernés par différents acteurs lors de séances d'information ou par le biais de campagnes de sensibilisation. Elles mettent en évidence que la police et les communes qui participent au suivi du trafic effectuent régulièrement des contrôles pour vérifier si le code de la route dans les zones dangereuses est respecté. Les résultats sont publiés à intervalles réguliers. Cette approche globale dite « Verbundstrategie » a permis d'abaisser de 8% le nombre de décès sur les routes dans la période de référence en Sarre (2012-2016).

Lorraine (Grand Est)

En France, la Délégation à la sécurité routière élabore et met en œuvre la politique de sécurité routière. Elle bénéficie du concours de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière qui s'appuie sur le travail des forces de l'ordre et des observatoires régionaux et départementaux de la sécurité routière. Ils participent ainsi au recueil et au contrôle des données d'accidentologie. Les études et statistiques qui en découlent permettent entre autres d'établir des actions de prévention et de sensibilisation auprès des usagers et futurs usagers de la route. En Lorraine, bien que le nombre d'accidents corporels soit resté pratiquement stable entre 2012 et 2016, la mortalité a baissé de 18% sur cette même période.

Getötete bei Verkehrsunfällen pro 1.000.000 Einwohner (2012-2016)

Wallonie / DG Belgien

Im Jahr 2016 wurden auf wallonischen Straßen bei Verkehrsunfällen 302 Getötete registriert. Dies ist der niedrigste jemals in der Wallonie registrierte Stand, auch wenn der Vergleich mit den europäischen Nachbarländern klar zeigt, dass in diesem Bereich noch erhebliches Verbesserungspotential besteht. In Bezug auf die Bevölkerungsdichte stellt die Wallonie ein Gebiet voller Kontraste dar: Neben Arrondissements mit hoher Bevölkerungsdichte (entlang der Achse Mons-Charleroi-Lüttich) gibt es südlich dieser Achse Arrondissements mit einer eher geringen Bevölkerungsdichte (45 bis 75 Einw./km²). Außerdem wird die Wallonie von zahlreichen bedeutenden Verkehrsachsen (E411, E25, E40, E19, N5) durchzogen. Beides geht aus der Karte hervor: sowohl ein eher geringer Anteil an Verkehrstoten im Verhältnis zur Einwohnerzahl in den stark urbanisierten Arrondissements wie Lüttich und Charleroi, als auch ein höherer Anteil an Verkehrstoten in den weniger dicht besiedelten, von bedeutenden Verkehrsachsen durchzogenen Arrondissements, wie Philippeville (N5) oder Neufchâteau (E411).

Luxemburg

Die luxemburgischen Verkehrsunfallzahlen werden durch das nationale Statistikamt STATEC auf Basis der polizeilich erfassten Verkehrsunfälle erstellt. Die Zahlen werden alljährlich veröffentlicht und auf einer Pressekonferenz vorgestellt. Sie werden nicht nur bei der Festlegung von Prioritäten in der Präventionsarbeit genutzt, sondern auch als Arbeitsinstrument für die verschiedenen Verkehrssicherheitsarbeitsgruppen auf nationaler und internationaler Ebene. Die luxemburgische Regierung hat den Aktionsplan „VISION ZERO“ erarbeitet, mit dem sie über das EU-Ziel, die Zahl der Verkehrstoten zu halbieren (in Luxemburg von 32 im Jahr 2010 auf 16 im Jahr 2020), noch hinausgeht.

Rheinland-Pfalz

Im Rahmen der Verkehrssicherheitsarbeit in Rheinland-Pfalz werden alle polizeilich aufgenommenen Verkehrsunfälle, beginnend mit der örtlichen Verkehrsunfalluntersuchung, einer umfassenden nach Unfallursachen und Risikogruppen orientierten Betrachtung unterzogen. Die hierbei erlangten Erkenntnisse bilden nachfolgend die Grundlage für eine nach

Hauptunfallursachen- und Zielgruppen orientierten Verkehrsüberwachung sowie für nachhaltige verkehrspräventive und verkehrsraumgestaltende Maßnahmen. Dieser integrative Ansatz in der Verkehrsunfallbekämpfung hat dazu beigetragen, dass in Rheinland-Pfalz seit 2012 die Zahl der im Straßenverkehr getöteten Personen um fast 23 % zurückgegangen ist.

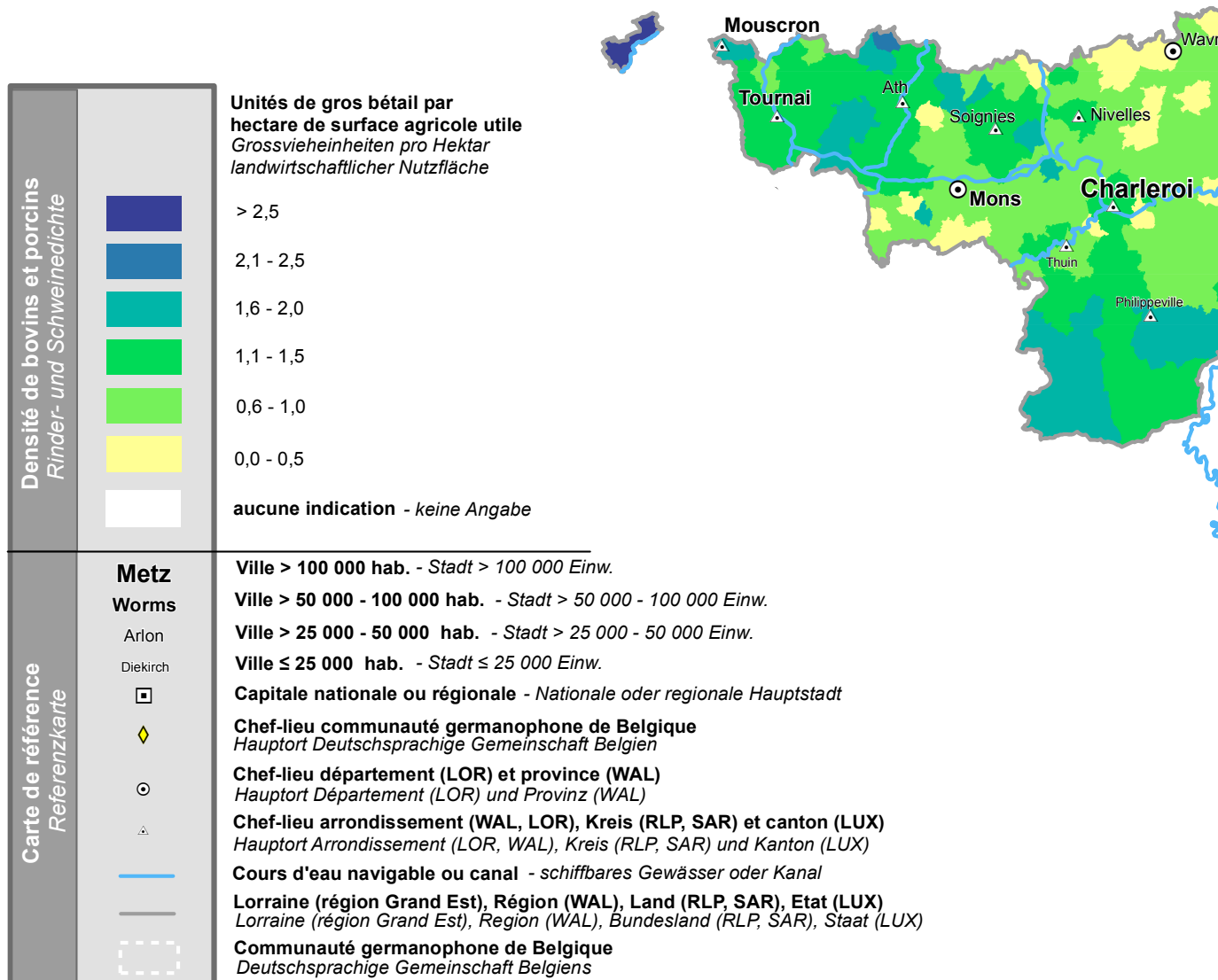
Saarland

Grundlage der Verkehrssicherheitsarbeit im Saarland ist eine genaue Analyse aller polizeilich registrierten Verkehrsunfälle. Die so gewonnenen Erkenntnisse über gefährliche Verhaltensweisen und Unfallursachen werden dann durch verschiedene Akteure den identifizierten Zielgruppen im Rahmen von Informationsveranstaltungen oder Kampagnen vermittelt. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass die Polizei und die in der Verkehrsüberwachung tätigen Kommunen die Einhaltung der entsprechenden Verkehrsvorschriften an den erkannten Gefahrenstellen konsequent kontrollieren und die Ergebnisse auch regelmäßig veröffentlichen. Dieser ganzheitliche Ansatz im Rahmen der sogenannten „Verbundstrategie“ hat mit dazu geführt, dass im Saarland im Vergleichszeitraum ein Rückgang um 8 % bei den getöteten Personen im Straßenverkehr zu verzeichnen ist (2012-2016).

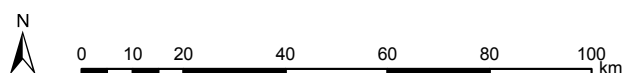
Lothringen (Grand Est)

In Frankreich wird die Verkehrssicherheitspolitik durch die „Délégation à la sécurité routière“ umgesetzt. Diese greift dabei auf die nationale Verkehrssicherheitsbeobachtungsstelle (Observatoire national interministériel de la sécurité routière) zurück, die sich bei ihrer Arbeit auf Polizeibehörden und Beobachtungsstellen der Regionen und Departements stützt. Sie beteiligen sich somit an der Erhebung und Kontrolle von Verkehrsunfalldaten. Mit den so gewonnenen statistischen Daten können entsprechende Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen für aktuelle und künftige Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmer erarbeitet werden. Obwohl die Verkehrsunfallzahlen in Lothringen 2012-2016 ungefähr gleich hoch waren, ging die Anzahl der Getöteten im gleichen Zeitraum um 18 % zurück.

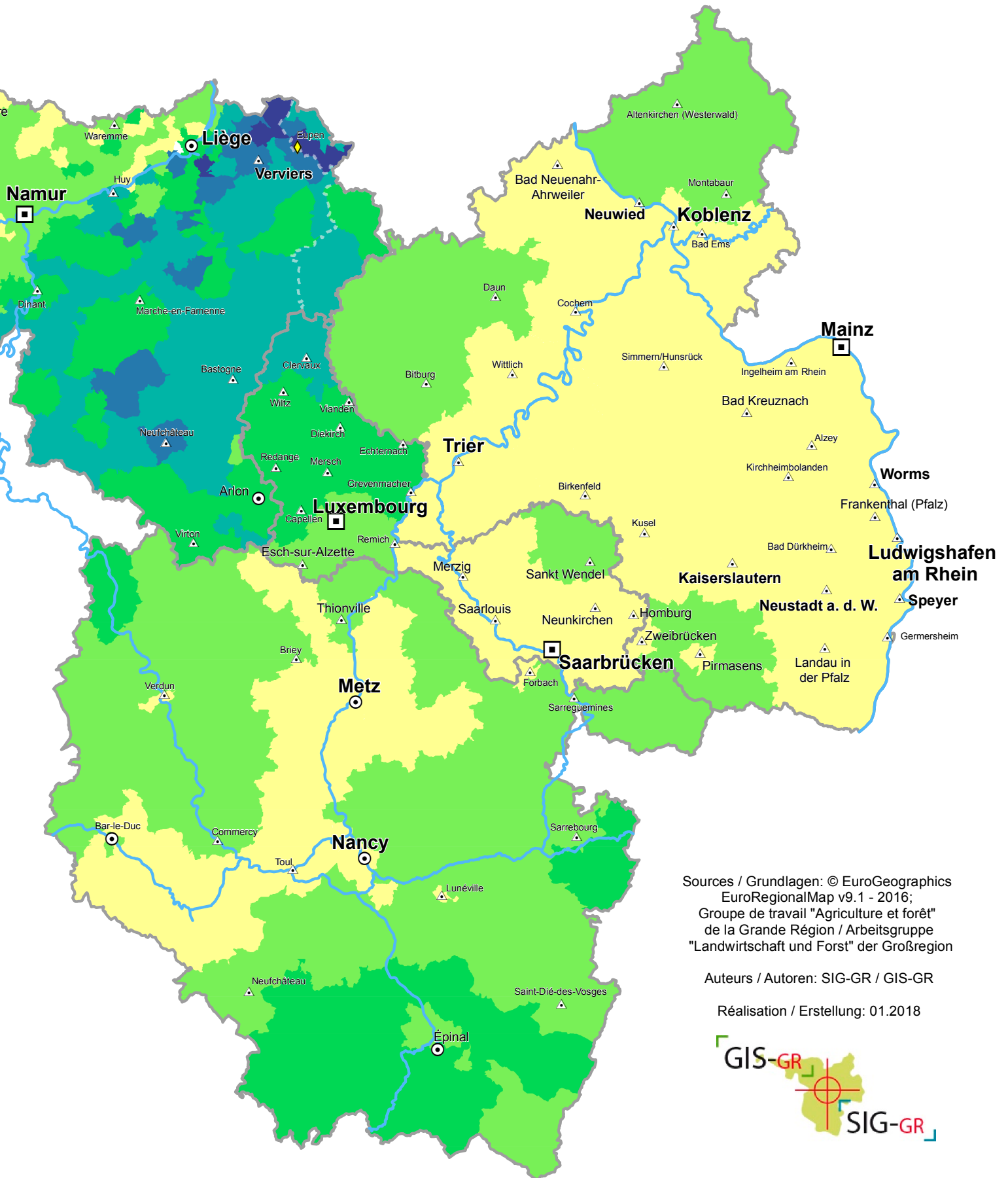
Densité de bovins et porcins par surface agricole utile



Entité Einheit	Niveau territorial Territoriale Ebene	Année Jahr	Source Quelle
LOR	Canton / Kanton	2010	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) Grand Est
LUX	Canton / Kanton	2015	Administration des services techniques de l'agriculture
RLP	Landkreise und kreisfreie Städte	2017	Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz
SAR	Landkreise	2016	Statistisches Amt Saarland
WAL	Commune / Gemeinde	2015	Direction générale Statistique (DGS)



Rinder- und Schweinedichte nach landwirtschaftlicher Nutzfläche



Sources / Grundlagen: © EuroGeographics
EuroRegionalMap v9.1 - 2016;
Groupe de travail "Agriculture et forêt"
de la Grande Région / Arbeitsgruppe
"Landwirtschaft und Forst" der Großregion

Auteurs / Autoren: SIG-GR / GIS-GR

Réalisation / Erstellung: 01.2018



Densité de bovins et porcins par surface agricole utile

La carte est issue d'une coopération entre le SIG-GR et le groupe de travail « Agriculture et Forêt » du Sommet de la Grande Région. Elle illustre la répartition territoriale des bovins et porcins exprimée sous forme d'unités de gros bétail par hectare de surface agricole utile pour les niveaux territoriaux et années de référence suivants :

- Lorraine (Grand Est) : cantons (2010)
- Luxembourg : cantons (2015)
- Rhénanie-Palatinat : Landkreise et kreisfreie Städte (2017)
- Sarre : Landkreise (2016)
- Wallonie : communes (2015)

Ainsi on peut constater que l'élevage bovin se retrouve surtout dans des régions herbagères telles que le Nord du Grand-Duché de Luxembourg, les provinces wallonnes de Liège et de Luxembourg, la partie sud de la province de Namur et certaines parties du Hainaut, l'Eifel et le Westerwald en Rhénanie-Palatinat, ainsi que le sud de la Lorraine. Il s'agit de régions dans lesquelles les prairies et pâturages occupent la majeure partie de la surface agricole utile. Dans la Grande Région, l'élevage bovin est ainsi étroitement lié à la valorisation des prairies et pâturages.

Par ailleurs, au nord de la Wallonie et de la Lorraine où les exploitations mixtes polyculture/polyélevage jouent un rôle prépondérant, la densité des bovins est par analogie également assez importante.

Les exploitations porcines sont localisées essentiellement au nord du Luxembourg, ainsi qu'au nord-ouest de la province wallonne de Luxembourg, au sud-est de la province de Namur ainsi que dans certaines zones du Hainaut. Quelques zones à plus forte densité porcine se trouvent aussi

dans les alentours de la ville de Liège. La densité porcine est très faible pour les autres territoires de la Grande-Région.

En cumulant à la fois les densités de bovins et de porcins par surface agricole utile, on constate que ce sont surtout la province de Luxembourg et de Liège, le sud-est de la province de Namur et le sud du Hainaut en Wallonie, ainsi que les parties centrale et nord du Luxembourg et le sud de la Lorraine qui se caractérisent par une densité en bétail plus importante.

Rinder- und Schweinedichte nach landwirtschaftlicher Nutzfläche

Die Karte entstammt der Zusammenarbeit zwischen dem GIS-GR und der Arbeitsgruppe „Landwirtschaft und Forsten“ des Gipfels der Großregion. Sie veranschaulicht die räumliche Verteilung von Rindern und Schweinen, ausgedrückt in Großvieheinheiten pro Hektar landwirtschaftliche Nutzfläche, für folgende territorialen Ebenen und Stichjahre:

- Lothringen (Grand Est): Kantone (2010)
- Luxemburg: Kantone (2015)
- Rheinland-Pfalz: Landkreise und kreisfreie Städte (2017)
- Saarland: Landkreise (2016)
- Wallonie: Gemeinden (2015)

Die Haltung von Rindern ist vor allem in den grünlandreichen Regionen von Bedeutung, wie beispielsweise dem Norden des Großherzogtums Luxemburg, den wallonischen Provinzen Lüttich und Luxemburg, dem südlichen Teil der Provinz Namur und in einigen Teilen der Provinz Hennegau, der Eifel und dem Westerwald in Rheinland-Pfalz sowie in den südlichen Gebieten von Lothringen. Es handelt sich hierbei um Regionen, in denen Grasland und Weiden den größten Teil der landwirtschaftlichen Nutzfläche darstellen. Innerhalb der Großregion ist somit die Rinderzucht eng an die standortgerechte Nutzung der vorhandenen Grünlandflächen gekoppelt.

In den nördlichen Regionen der Wallonie und Lothringens, in denen Gemischtbetriebe mit Pflanzenbau und Tierhaltung eine große Rolle spielen, ist die Rinderdichte ebenfalls von Bedeutung.

Die schweinehaltenden Betriebe sind im Norden Luxemburgs anzutreffen, sowie im Nordwesten der wallonischen Provinz

Luxemburg, im südöstlichen Teil der Provinz Namur und in einigen Gebieten der Provinz Hennegau. Zudem gibt es einige Zonen mit ausgeprägter Schweinehaltung um das Gebiet der Stadt Lüttich. In den übrigen Gebieten der Großregion ist die Schweinedichte eher gering.

Kumuliert man beide Besatzdichten – Rinder und Schweine, so weisen insbesondere die Provinzen Luxemburg und Lüttich, der Südosten der Provinz Namur und der Süden des Hennegaus in der Wallonie sowie der mittlere und nördliche Teil Luxemburgs und der Süden von Lothringen eine etwas stärkere Viehdichte auf.

Une meilleure compréhension des données à travers le SIG-GR et le géoportail

A l'état brut, les données statistiques peuvent être difficilement compréhensibles et lisibles.

A contrario, une carte permet de rendre l'information statistique plus accessible et surtout, de mettre en évidence les dynamiques en œuvre sur les différents territoires. Les différents acteurs de la Grande Région, et notamment les responsables politiques, peuvent à travers des cartes thématiques mieux appréhender les interdépendances entre les différents territoires.

Par ailleurs, chaque carte produite par le SIG-GR peut être consultée sur le géoportail de la Grande Région, ce qui assure une large diffusion de la connaissance produite.

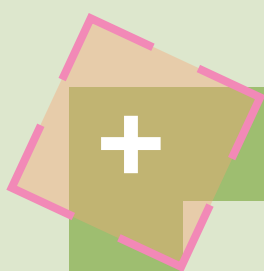
Pour faciliter la compréhension et l'interprétation, chaque carte est accompagnée d'un commentaire qui explique son objectif et les principaux constats. L'élaboration

du commentaire bilingue (FR-DE) se fait en coopération étroite avec les experts thématiques.

Le graphique ci-dessous permet de visualiser les différentes étapes de la production d'une carte grand-régionale en prenant pour exemple le thème de la sécurité routière.

Vous êtes intéressés pour produire votre propre carte transfrontalière à l'aide du SIG-GR ? Alors n'hésitez pas à nous contacter :

info@sig-gr.eu ou à consulter notre géoportail : **www.sig-gr.eu**



Nom <i>Name</i>	Région <i>Region</i>	Entité territoriale <i>Gebietseinheit</i>	Décédés <i>Getötete</i> 2012-2016	Population <i>Bevölkerung</i> 01.01.2014	Décédés pour 1.000.000 personnes <i>Getötete</i> je 1.000.000 Personen 2012-2016
Wittlich	RLP	Polizeidirektion	113	265.714	85
Esch-sur-Alzette	LUX	Région policière	32	172.955	37
Neunkirchen	SAR	Landkreis	17	133.222	26
Thionville	LOR	Arrondissement	55	264.140	42
Neufchâteau	WAL	Arrondissement	71	61.231	232

Ein besseres Datenverständnis durch das GIS-GR und das Geoportal

Im Rohzustand können statistische Daten schwer verständlich und lesbar sein.

Dagegen ermöglicht es eine Karte, die statistische Information besser zugänglich zu machen, zu visualisieren und vor allem die Dynamiken in den jeweiligen Gebieten hervorzuheben. Die unterschiedlichen Akteure der Großregion, darunter die politisch Verantwortlichen, können durch die thematischen Karten die Verflechtungen zwischen den verschiedenen Gebieten besser verstehen.

Zudem kann jede Karte, die durch das GIS-GR erstellt wurde, auf dem Geoportal der Großregion aufgerufen werden, was eine weite Verbreitung des erzeugten Wissens gewährleistet.

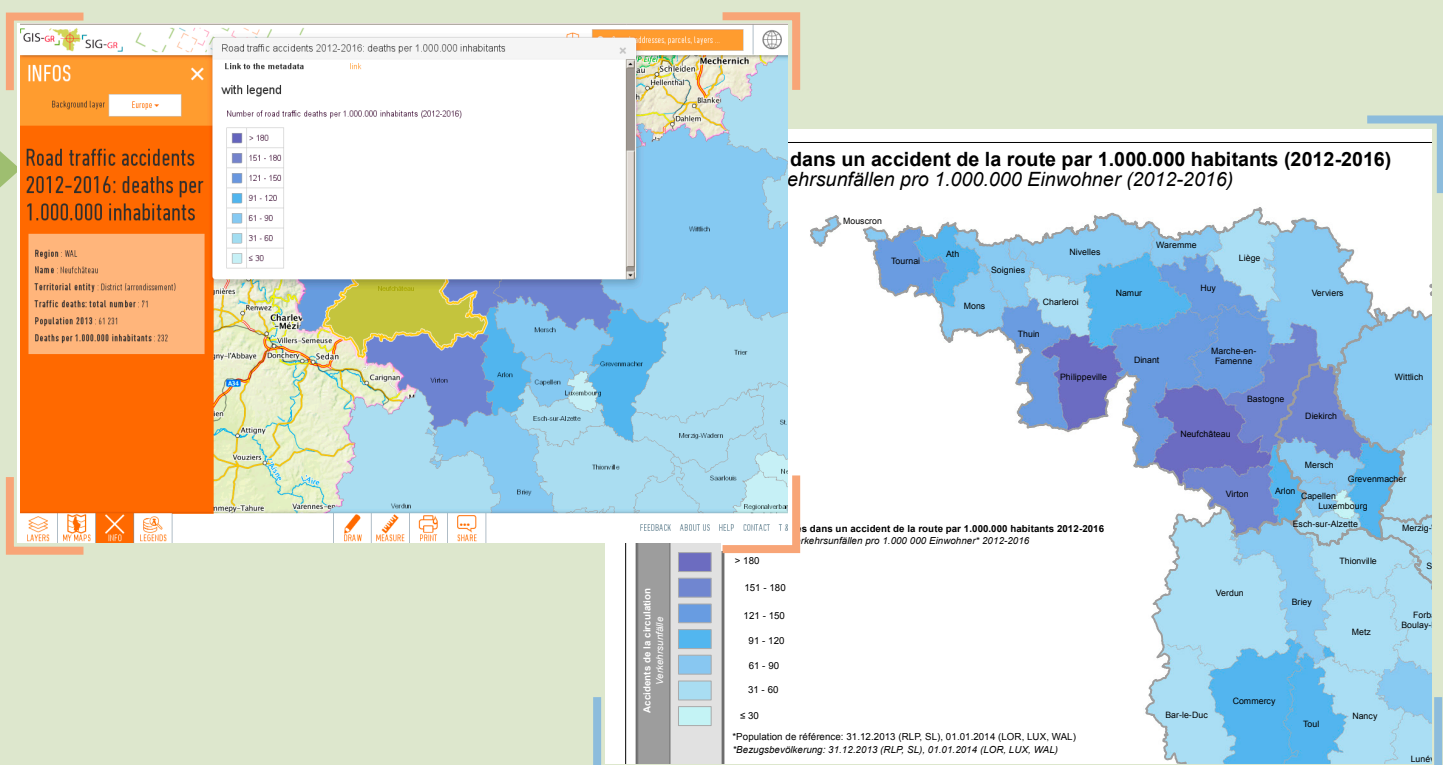
Um das Verständnis und die Interpretation zu erleichtern, wird jede Karte einen Kommentar begleitet, der die Zielsetzung und die

Hauptaussagen erläutert. Die Erarbeitung des zweisprachigen (FR-DE) Kommentars geschieht in enger Zusammenarbeit mit den thematischen Experten.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die verschiedenen Schritte bei der Erstellung einer großregionalen Karte am Beispiel der Thematik der Verkehrssicherheit.

Sie sind daran interessiert, ihre eigene grenzüberschreitende Karte mit Hilfe des GIS-GR zu erstellen?

Dann dürfen Sie uns gern kontaktieren unter info@sig-gr.eu oder besuchen Sie unser Geoportal: www.gis-gr.eu





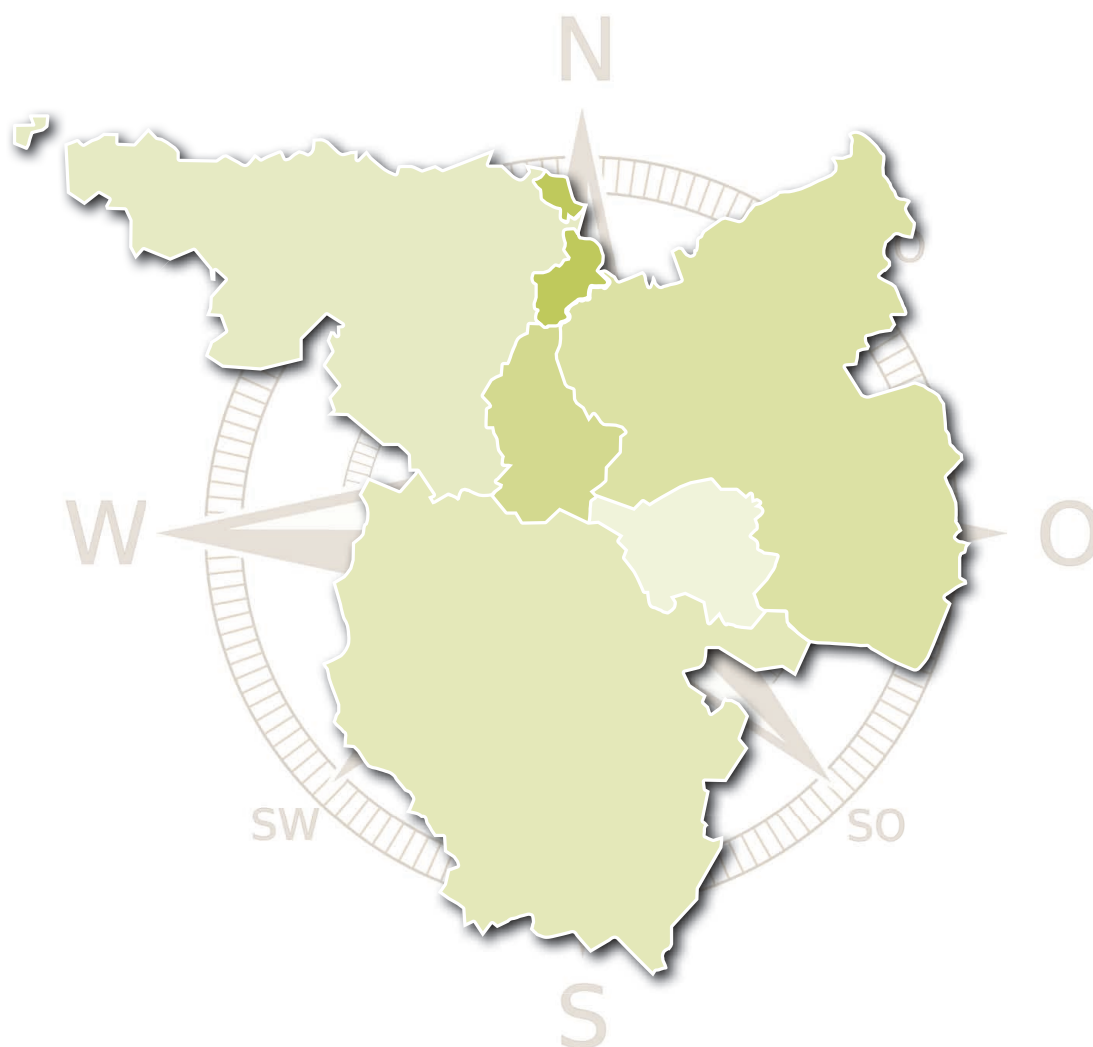
Avec le soutien de | Mit Unterstützung von:



www.sig-gr.eu SIG de la Grande Région | www.gis-gr.eu GIS der Großregion

Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0

**Umsetzung
der (EG) Berufsanerkennungsrichtlinie
in der Großregion**
- Bestandsaufnahme -





Projektpartner der Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0



Autorinnen: Céline Laforsch
Esther Rippel

Herausgeber: Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0
E/6 - Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes
Franz-Josef-Röder-Straße 17
D-66119 Saarbrücken
www.tf-grenzgaenger.eu

Haftungsausschluss:

Für die in dieser Broschüre bereitgestellten Informationen gilt Haftungsausschluss. Die Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden. Die TFG 2.0 kann nicht gewährleisten, dass der Inhalt der aufgeführten Links und Internetseiten unverändert bleibt.

Urheberrechte: © Task Force Grenzgänger 2.0, November 2018

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 unzulässig.

Saarbrücken, November 2018

Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0

**Umsetzung
der (EG) Berufsankennungsrichtlinie
in der Großregion**

- Bestandsaufnahme -

Die Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0

Die Task Force Grenzgänger 2.0 (TFG 2.0) stellt ein Projekt im Rahmen des Programms Interreg V-A der Großregion dar.

Hauptaufgabe der TFG 2.0 ist die Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmobilität durch die Erarbeitung von juristischen und administrativen Lösungsvorschlägen für Probleme grundsätzlicher Art von Grenzgängern und Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen, aber auch von Personen in Ausbildung, die ihr Recht auf Mobilität wahrnehmen, z.B. Studenten, Auszubildende oder Personen in Weiterbildungsmaßnahmen.

Dabei fungiert die TFG 2.0 als Bindeglied zwischen den Arbeitsmarktakteuren der Großregion und den politischen Entscheidungsträgern auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene, denen sie ihre Vorschläge unterbreitet.

Die TFG 2.0 wird bei dieser Aufgabe von folgenden strategischen und/oder finanziellen Projektpartnern unterstützt:

- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes (federführender Begünstigter),
- Wallonie,
- Arbeitsministerium Rheinland-Pfalz,
- Präfektur Grand Est,
- Luxemburger Arbeitsministerium,
- Regionalrat Grand Est,

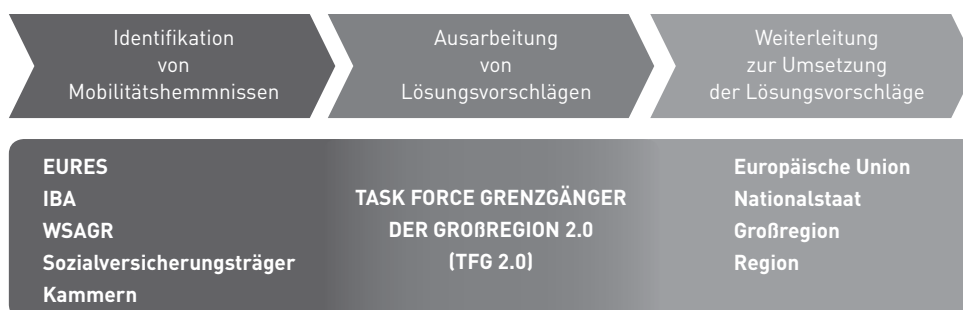
aber auch von folgenden operativen Partnern:

- Ministerium der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens,
- Arbeitskammer des Saarlandes,
- Arbeitnehmerkammer Luxemburg,
- Stadt Trier,
- wallonische Arbeitsverwaltung FOREM,
- Gemeindeverband Thionville und
- Gemeindeverband Forbach.

Die Tätigkeit der TFG 2.0 umfasst in der Regel drei Arbeitsschritte:

In einem ersten Schritt gilt es, die Mobilitätshemmnisse zu erfassen. Diese werden vornehmlich von den Partnern des Projektes gemeldet. Aber auch die enge Zusammenarbeit mit den Akteuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes der Großregion trägt zur Identifizierung von Mobilitätshemmnissen bei.

In der zweiten Arbeitsstufe wird das Mobilitätshemmnis geprüft. Gegebenenfalls werden ein Informationsvermerk oder Lösungsvorschläge ausgearbeitet. Diese Vorschläge werden in einem dritten Arbeitsschritt an die zuständigen Institutionen und Entscheidungsträger weitergeleitet, denen die TFG 2.0 mit ihrer fachlichen Expertise auch in der Phase der Umsetzung der Lösungen zur Seite steht.



Viele Lösungsvorschläge der TFG 2.0 zur Förderung der Arbeitsmarktmobilität in der Großregion wurden bereits oder werden zurzeit umgesetzt. Weitere Ausarbeitungen finden Sie auf unserer Website:

www.tf-grenzgaenger.eu

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung

II. Begriffsbestimmungen

III. Europäischer Rechtsrahmen für die Anerkennung von Berufsqualifikationen

- A. Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie
 - B. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Rahmen der Niederlassungsfreiheit
 - 1) Die Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen an die Ausbildung
 - 2) Die Anerkennung der Berufserfahrung
 - 3) Die allgemeine Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen
 - C. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen zur vorübergehenden und gelegentlichen Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen
 - D. Vereinfachungsmechanismen eingeführt durch die Richtlinienänderung von 2013
 - 1) Europäischer Berufsausweis
 - 2) Partieller Zugang
 - 3) Vorwarnmechanismus
-

IV. Die Umsetzung und Anwendung der Richtlinie in der Großregion

- 1) Zuständigkeit und rechtliche Grundlagen
- 2) Zweistufiges Verfahren
- 3) Erforderliche Sprachkenntnisse zur Berufsausübung
- 4) Kosten des Verfahrens
- 5) Partieller Zugang
- 6) Ausgleichsmaßnahmen
- 7) Informationsangebote online: praktische Umsetzung durch die Staaten der Großregion
 - a) Zentraler Online-Zugang zu Informationen
 - b) Elektronische Verfahren
 - c) Beratungszentren
- 8) Nützliche Adressen für die Berufe Krankenpfleger für allgemeine Pflege und Elektrotechniker
 - a) Krankenpfleger für allgemeine Pflege
 - b) Elektrotechniker

V. Feststellungen und Anregungen der TFG 2.0

- Anhang 1:** Schematische Darstellung der Probleme
- Anhang 2:** Tabelle: Anzahl der Entscheidungen pro Land 1997-2015 für reglementierte Berufe
- Anhang 3:** Weiterführende Links

I. Einleitung

Die Großregion ist durch eine hohe Anzahl von Grenzgängern¹ gekennzeichnet. Nach den zuletzt für 2017 veröffentlichten Zahlen² überqueren täglich 232.000 Arbeiter die Grenze, um eine berufliche Tätigkeit in einem Nachbarland auszuüben. Vor dem Hintergrund der von der Europäischen Union angestrebten Vertiefung des Binnenmarktes und des in einigen Staaten herrschenden Fachkräftemangels steht die Frage der Anerkennung von Berufsqualifikationen immer häufiger im Mittelpunkt der Diskussionen.

Die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen wird als eines der ersten Mobilitätshemmnisse genannt. Sie ist oftmals ein notwendiger erster Schritt, ein Türöffner, der Zugang zum Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates gewährt.

Die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG³ legt zwar die anzuwendenden Rahmenvorschriften fest, die Mitgliedstaaten behalten jedoch bestimmte Regelungsbefugnisse bei der Berufs- und Ausbildungsreglementierung.

Angesichts dieser Feststellungen wurde die Task Force Grenzgänger 2.0 (TFG 2.0) von den Projektpartnern mit der Prüfung der Frage beauftragt, ob die Anerkennung der Berufsqualifikationen in der Großregion ein Hemmnis für die Förderung der beruflichen Mobilität darstellt. Anhand eines Vergleichs der Umsetzung der Berufsanerkennungsrichtlinie in den zur Großregion gehörenden Staaten soll untersucht werden, ob es wesentliche Unterschiede gibt, und welche Feststellungen sich daraus ergeben.

Die Berufsanerkennungsrichtlinie gilt nur für die sogenannten reglementierten Berufe, d.h. für Berufe, bei denen die Aufnahme oder Ausübung des Berufes direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist. Die Bestandsaufnahme beschränkt sich somit auf die von der Richtlinie abgedeckten Berufe. Diese Eingrenzung ist jedoch nicht hinderlich, da der Zugang zu nicht reglementierten Berufen naturgemäß frei und ein Anerkennungsverfahren ohnehin nicht erforderlich ist.

Um ein einheitliches Verständnis dieser Untersuchung zu gewährleisten, definiert die TFG 2.0 zunächst die in den nachfolgenden Ausführungen verwendeten wesentlichen Begriffe. Danach folgt eine kurze Darstellung des Inhalts der Berufsanerkennungsrichtlinie einschließlich ihrer letzten Änderungen. Anhand von zwei Referenzberufen wird anschließend beschrieben, wie die Richtlinie in den Ländern der Großregion umgesetzt wurde. Im Anschluss an die rechtvergleichende Darstellung analysiert die TFG 2.0 die festgestellten Ergebnisse und unterbreitet abschließend Verbesserungsvorschläge.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

² Von der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle am 28.08.2018 veröffentlichte Zahl: https://www.iba-oie.eu/Detailseite.62.0.html?&L=0%27A%3D0&tx_news_pi1%5Bnews%5D=77&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=1d2a55cd36400460ebcd411fc5ee3ec1, abgerufen am 6/11/2018.

³ Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, geändert durch die Richtlinie 2013/55/EU des Parlaments und des Rates vom 20. November 2013, in der zuletzt durch den delegierten Beschluss [EU] 2017/2113 der Kommission vom 1. Dezember 2017 geänderten Fassung. Nachfolgend: „Berufsanerkennungsrichtlinie, Richtlinie 2005/36/EG oder die Richtlinie“.

II. Begriffsbestimmungen

Im Zuge der Recherche der TFG 2.0 und der zahlreichen Gespräche mit den unterschiedlichen Akteuren der Berufsanerkennungsverfahren in der gesamten Großregion hat sich abgezeichnet, dass es durch den unterschiedlichen Gebrauch der jeweiligen Begriffe verstärkt zu Missverständnissen kommen kann. Daher sollen zum Erreichen eines einheitlichen Verständnisses zunächst die wesentlichen Begriffe, wie sie in der Berufsanerkennungsrichtlinie verwandt werden und wie sie von der TFG 2.0 angewendet und verstanden wurden, aufgezeigt und erläutert werden.

Anerkennungsverfahren ≠ Berufszulassung

Das hier gegenständliche Anerkennungsverfahren umfasst die Prüfung, ob ein Berufsabschluss, eine Berufsausbildung, oder eine berufliche Qualifikation (z.B. Abschluss plus mehrjährige Erfahrung) aus einem Mitgliedstaat im Hinblick auf einen begehrten Äquivalenzberuf in einem anderen Mitgliedstaat **gleichwertig** ist. In der Regel wird das Anerkennungsverfahren mit dem Ziel der tatsächlichen Berufsausübung betrieben. Die Feststellung der Gleichwertigkeit hat jedoch nicht in jedem Fall die automatische Berufszulassung zur Folge; hierzu bedarf es mitunter weiterer Schritte, wie etwa die Eintragung in ein Berufsregister oder auch die Prüfung besonderer Anforderungen, je nach Berufsrecht. Daher ist das Anerkennungsverfahren (Feststellung der Gleichwertigkeit) von dem Verfahren zur Berufszulassung bzw. -ausübung zu unterscheiden und wird daher von der TFG 2.0 auch als „Anerkennungsverfahren im engeren Sinne“ bezeichnet.

Reglementierter Beruf ≠ nicht-reglementierter Beruf

Nach Artikel 3 Abs. 1 a) der Berufsanerkennungsrichtlinie ist ein **reglementierter Beruf** eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist. Eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügen.

„Der Begriff des „reglementierten Berufs“, so wie er in der Berufsanerkennungsrichtlinie definiert ist, erfasst [daher] nicht nur berufliche Tätigkeiten, sondern auch die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügen.“⁴

Nach Absatz 2 des Artikels 3 der Richtlinie ist ein Beruf einem reglementierten Beruf gleichgestellt, wenn er von Mitgliedern von Verbänden oder Organisationen im Sinne des Anhangs I zur Richtlinie ausgeübt wird. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass bei nicht reglementierten Berufen, für deren Ausübung kein bestimmter Titel/Abschluss erforderlich ist, die Beurteilung der ausreichenden Qualifikationen und Geeignetheit allein durch den Markt (bzw. durch den Arbeitgeber) erfolgt. Beispielsweise kann ein Absolvent eines BWL-Studiums ohne Probleme in einer Steuerberatungskanzlei arbeiten, da er über die fachlichen Kenntnisse verfügt, er kann aber nicht (ohne vorher ein Steuerberaterexamen absolviert zu haben) als unabhängiger Steuerberater auftreten und gewisse Tätigkeiten und Befugnisse ausüben (z.B. im Bereich der Rechtsberatung oder Zeichnungsbefugnis von Jahresabschlüssen).

⁴ Europäische Kommission v. 02.10.2013 COM [2013]676 final „Bewertung der nationalen Reglementierung des Berufszugangs“, Seite 6.

Der **reglementierte Beruf** darf nicht verwechselt werden mit der **reglementierten Berufsausbildung**. Artikel 3 Abs. 1e) der Berufsanerkenntnisrichtlinie definiert diese als eine Ausbildung, die speziell auf die Ausübung eines bestimmten [nicht notwendigerweise reglementierten] Berufes ausgerichtet ist und aus einem abgeschlossenen Ausbildungsgang oder mehreren abgeschlossenen Ausbildungsgängen besteht sowie gegebenenfalls durch eine Berufsausbildung, durch ein Berufspraktikum oder durch Berufspraxis ergänzt wird. Zur Veranschaulichung dient z.B. das Handwerk: die Ausbildung zu den Handwerksberufen ist geregelt und schließt in Deutschland mit dem Gesellenbrief ab. Die spätere Einstellung als „Handwerker“ ist nicht reglementiert, d.h. kann durch Gesellen des jeweiligen Berufes erfolgen, aber auch durch andere. Dagegen ist der Beruf des Handwerks-Meisters stets reglementiert. Nur wer über diese (zusätzliche) Ausbildung verfügt, darf als Meister und den damit verbundenen Funktionen auftreten.

Titel der Berufsausbildung (Abschluss) ≠ Berufsbezeichnung:

Des Weiteren muss auch zwischen der Bezeichnung bzw. des Titels nach Abschluss der Ausbildung (z.B. Tischler-Geselle) und der möglichen späteren Berufsbezeichnung (z.B. Monteur) im eigentlichen Sinne unterschieden werden. Die Ausbildung zum Tischler ist reglementiert und darauf gerichtet, in einem handwerklichen Beruf zu arbeiten, die Arbeit etwa als (selbstständiger) Tischler ist hingegen nicht die zwingende Konsequenz. Oftmals sind jedoch die Berufsbezeichnung und die Ausbildungsbezeichnung gleichlautend, und ggf. lassen sich diese durch einen Zusatz wie etwa „Diplom-xxx“ als Ausbildungsbezeichnung einstufen.

Die Richtlinie sieht vor, dass nach Erhalt der Anerkennung, d.h. Feststellung der Gleichwertigkeit, die Möglichkeit besteht, die dem angestrebten Beruf entsprechende Berufsbezeichnung des Aufnahmemitgliedstaates zu führen, aber auch weiterhin die im Herkunftsmitgliedstaat erworbene Ausbildungsbezeichnung zu verwenden.⁵ An dieser Stelle wird zur Klarstellung auch darauf hingewiesen, dass nach Artikel 3 Absatz 1 lit. c) der Richtlinie auch Ausbildungsnachweise als „Diplome“ bezeichnet werden können, dass also der Begriff „Diplom“ nicht zwangsläufig der akademischen Laufbahn zuzuordnen ist.

Anerkennung von Berufsqualifikationen ≠ Anerkennung von akademischen Studienabschlüssen

Die Anerkennung von Berufsqualifikationen und die Anerkennung akademischer Abschlüsse unterscheiden sich vor allem durch ihren Zweck. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen bezweckt den Zugang zum Arbeitsmarkt mit dem Ziel, einen bestimmten Beruf ausüben zu können. Die Anerkennung akademischer Diplome soll hingegen den Zugang zu einem Studium oder zu einer Hochschulausbildung ermöglichen. Die Anerkennung akademischer Abschlüsse erlaubt keinen direkten Zugang zur Ausübung eines reglementierten Berufes. Bei den nicht reglementierten Berufen erleichtert sie jedoch die bei den Arbeitgebern abzuwickelnden Formalitäten.

Für die Anerkennung von akademischen Studienabschlüssen sind die Einrichtungen des ENIC/NARIC-Netzwerks⁶ (National Academic Recognition and Information Centres in the European Region) zuständig.

IMI = Internal Market Information System (Binnenmarktinformationssystem):

Nach Angaben der Europäischen Kommission handelt es sich bei dem Binnenmarktinformationssystem „IMI“ um „ein sicheres mehrsprachiges Online-Tool, das den Informationsaustausch zwischen Behörden erleichtert, die an der praktischen Umsetzung des EU-Rechts beteiligt sind. IMI unterstützt die Behörden bei der grenzüberschreitenden Verwaltungszusammenarbeit in mehreren Politikbereichen des Binnenmarkts.“⁷ Hierüber können und werden auch Informationen etwa zu Ausbildungsinhalten oder anderen, für die Berufsanerkennung relevanten Bereichen, zwischen den Mitgliedstaaten ausgetauscht.

⁵ Artikel 52 und 54 der Richtlinie Nr. 2005/36/EG.

⁶ <http://www.enic-naric.net/>, abgerufen am 6.11.2018.

⁷ http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_de.htm, abgerufen am 06.11.2018.

III. Europäischer Rechtsrahmen für die Anerkennung von Berufsqualifikationen

Auf EU-Ebene bildet die Richtlinie Nr. 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen die Grundlage für die einzelstaatlichen Anerkennungsverfahren zur Ausübung reglementierter Berufe. In dieser seit dem 20. Oktober 2007 anzuwendenden Richtlinie⁸ werden drei Richtlinien über die allgemeine Regelung in einem einzigen Text konsolidiert und 12 bisher existierende sektorale Richtlinien zusammengefasst und aufgehoben⁹, um die Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen zu stärken und klarzustellen.¹⁰ Die Richtlinie wurde 2013 überarbeitet. Die neuen Bestimmungen sind seit dem 18. Januar 2016 in Kraft.¹¹ Die Änderungen bringen die Entwicklung der verschiedenen, seit den 70er-Jahren auf Unionsebene eingeführten Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen zum Ausdruck. Die Richtlinie umfasst jedoch nicht alle Berufe und steht nicht jedermann offen.

A. Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich der Richtlinie

Die Bestimmungen der Richtlinie gelten gemäß Artikel 2 für alle Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, der EWR-Länder und der Schweiz, die einen reglementierten Beruf in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sie ihre Berufsqualifikationen erworben haben, ausüben wollen.

Die Richtlinie findet ausschließlich auf Berufe Anwendung, die im Aufnahmemitgliedstaat, also in dem Mitgliedstaat reglementiert sind, in den sich die betroffene Person begeben möchte, um ihren Beruf auszuüben (siehe Punkt II „Begriffsbestimmungen“). Ist ein Beruf im Herkunftsmitgliedstaat reglementiert, nicht aber im Aufnahmemitgliedstaat, so ist der Zugang zur Ausübung dieses Berufs frei. Obwohl die Richtlinie für alle Berufe gelten soll, ist ihre Anwendung ausgeschlossen, wenn besondere Bestimmungen vorhanden sind. Eine Reihe von spezifischen Richtlinien haben Vorrang vor der Richtlinie Nr. 2005/36 (EG), z.B. die Richtlinien betreffend die Versicherungsvermittler¹², die Abschlussprüfer¹³, die Anwälte¹⁴, den Handel mit und die Verteilung von Giftstoffen¹⁵, usw.

Die Ausübung des angestrebten Berufs in einem anderen Mitgliedstaat kann als Selbständiger oder abhängig Beschäftigter, vorübergehend oder gelegentlich (Erbringung von Dienstleistungen) oder dauerhaft (ständige Niederlassung) erfolgen. Die Richtlinie Nr. 2005/36/EG enthält in ihrer abgeänderten Version zwei unterschiedliche Arten der Anerkennung von Berufsqualifikationen, die sich nach der Art der gewünschten Ausübung richten.

B. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Rahmen der Niederlassungsfreiheit

Die Richtlinie sieht drei Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen vor, um die Umsetzung der Niederlassungsfreiheit zu fördern: die Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen an die Ausbildung, die Anerkennung auf der Grundlage der Berufserfahrung und das sogenannte „allgemeine“ Verfahren.

⁸ Selon l'article 63 de la directive, les Etats membres avaient jusqu'au 20 octobre 2007 pour la transposer en droit national.

⁹ Article 62 de la directive 2005/36/CE.

¹⁰ Gerti Becker-Dittrich, Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen in der EU, im EWR und in der Schweiz, édition 2009, p. 5.

¹¹ Directive 2013/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (règlement IMI).

¹² Directive (UE) 2016/97 du Parlement européen et du Conseil du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances (refonte de la directive 2002/92/CE sur l'intermédiation en assurance qui est abrogé depuis le 23 février 2018).

¹³ Directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 concernant les contrôles légaux des comptes annuels et des comptes consolidés et modifiant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil, et abrogeant la directive 84/253/CEE du Conseil.

¹⁴ Directives 77/249/CEE tendant à faciliter l'exercice effectif de la libre prestation de services par les avocats et 98/5/CE relative à l'exercice permanent de la profession d'avocat dans un pays de l'UE autre que celui où la qualification a été acquise.

¹⁵ Directive du Conseil du 4 juin 1974 relative aux modalités des mesures transitoires dans le domaine des activités relevant du commerce et de la distribution des produits toxiques et des activités comportant l'utilisation professionnelle de ces produits, y compris les activités d'intermédiaires.

1) Die Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen an die Ausbildung

Diese Regelung wird auch als „sektorales System“ oder „System der automatischen Anerkennung“ bezeichnet, da sie nur auf sieben Berufe Anwendung findet (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Krankenpfleger für allgemeine Pflege, Hebammen und Architekten). In Anhang V definiert die Richtlinie in den Artikeln 24, 25, 31, 34, 35, 38, 44 und 46 die Ausbildungsnachweise, die den festgelegten Mindestanforderungen entsprechen. Diese Abschlüsse gelten als gleichwertig. Die Mitgliedstaaten müssen sie anerkennen, ohne eine Prüfung vorzuschreiben oder den Inhalt der Ausbildung zu prüfen. Mit der „automatischen Anerkennung“ ist hier gemeint, dass die Ausbildungsinhalte nicht verglichen und keine Ausgleichsmaßnahmen verlangt werden. „Automatisch“ bedeutet nicht, dass keinerlei Formalitäten erforderlich sind. Die betroffene Person muss die Anerkennung für jeden Mitgliedstaat, in dem sie ihre berufliche Tätigkeit ausüben möchte, beantragen.

Durch diese Anerkennung verleiht der Mitgliedstaat diesen Nachweisen in Bezug auf die Aufnahme und Ausübung der beruflichen Tätigkeit in seinem Hoheitsgebiet dieselbe Wirkung wie den von ihm ausgestellten Ausbildungsnachweisen.¹⁶

2) Die Anerkennung der Berufserfahrung

Dieses System war das erste, das in der EU zur Anerkennung von Qualifikationen eingeführt wurde.¹⁷ Obwohl es zunächst nur als Übergangslösung vorgesehen war, findet es weiterhin Anwendung, denn es ermöglicht sowohl die Anerkennung der reinen Berufserfahrung, d.h. der ohne vorherige Ausbildung erworbenen Erfahrung, als auch der nach einer Weiterbildung gesammelten Erfahrung. Auch wenn ein Beruf oder eine Ausbildung im Herkunftsmitgliedstaat nicht reglementiert ist, ist es also möglich, eine Anerkennung auf der Grundlage der Ausübung dieses Berufs zu erhalten.

Der Anwendungsbereich dieses Systems der Anerkennung umfasst die in den verschiedenen Verzeichnissen von Anhang IV der Richtlinie aufgeführten industriellen und handwerklichen Tätigkeiten. Die Artikel 17, 18 und 19 der Richtlinie Nr. 2005/36/EG beziehen sich jeweils auf ein Verzeichnis von Berufen und bestimmen je nach der eingenommenen Stellung (Selbstständiger, Betriebsleiter, abhängig Beschäftigter oder leitende Stellung) die für die Anerkennung der Berufsqualifikation nachzuweisende Dauer der vorherigen Ausübung der Tätigkeit. Diese Tätigkeit muss während einer bestimmten Anzahl von Jahren tatsächlich und effektiv ausgeübt worden sein.

Wird die Anerkennung erteilt, gewährt sie das Recht, den Beruf zu den gleichen Bedingungen auszuüben, unabhängig davon, in welchem Staat die Berufsqualifikation erlangt wurde.

¹⁶ Artikel 21 der Richtlinie 2005/36/EG.

¹⁷ Frédéric Berthoud, La reconnaissance des qualifications professionnelles. Union européenne et Suisse – Union européenne, Dossier de droit européen Nr. 30, Genf / Zürich / Paris, Schulthess Editions Romandes/ LGDJ, 2016, S. 253.

3) Die allgemeine Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen

Das zuletzt eingeführte Anerkennungssystem wird als allgemeine Regelung für die Anerkennung von Berufsqualifikationen („allgemeines Verfahren“) bezeichnet. Dabei handelt es sich um ein berufsübergreifendes, subsidiäres System, denn es gilt für alle reglementierten Berufe, die weder unter das System der Anerkennung der Berufserfahrung, noch unter das System der Anerkennung auf der Grundlage der Mindestanforderungen an die Berufsausbildung fallen.¹⁸ Das allgemeine Verfahren findet also immer dann Anwendung, wenn die Voraussetzungen für die anderen Verfahren nicht erfüllt werden. So fällt z.B. ein Krankenpfleger für allgemeine Pflege, der nicht ein in Anhang V der Richtlinie aufgeführtes Diplom besitzt und eine Anerkennung seiner Berufsqualifikationen beantragt, in das allgemeine Anerkennungsverfahren zurück. Im Gegensatz zu den anderen Anerkennungssystemen vergleichen die zuständigen Behörden hier den Ausbildungsinhalt. Die in Artikel 11 der Richtlinie Nr. 2005/36/EG aufgeführten Qualifikationsniveaus sollen es den Mitgliedstaaten ermöglichen, das Niveau des ausländischen Ausbildungsnachweises zu bestimmen. Die Verweigerung der Anerkennung kann jedoch nicht allein mit dem unterschiedlichen Qualifikationsniveau begründet werden. Es wird eine individuelle Prüfung durchgeführt.

Bestehen keine wesentlichen Unterschiede, trifft die Behörde **eine abschließende Entscheidung**, die die **Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung** feststellt. Werden hingegen wesentliche Unterschiede festgestellt, kann der Mitgliedstaat gemäß Artikel 14 a) der Richtlinie als Ausgleichsmaßnahmen das Absolvieren eines höchstens dreijährigen Anpassungslehrgangs oder das Ablegen einer Eignungsprüfung vorschlagen. In der Regel wird die Wahl der Ausgleichsmaßnahme der betroffenen Person überlassen.

C Die Anerkennung von Berufsqualifikationen zur vorübergehenden und gelegentlichen Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen

Vor Inkrafttreten der Richtlinie Nr. 2005/36/EG gab es kein spezielles Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat. Nunmehr ist in Titel II der Richtlinie „Dienstleistungsfreiheit“ ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen, um **die vorübergehende und gelegentliche Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen** zu fördern. Dieses Anerkennungsverfahren verleiht dem System durch eine Vereinfachung der beizubringenden Dokumente und eine Verkürzung der vorgeschriebenen Fristen etwas mehr Dynamik. Der Dienstleister wird grundsätzlich davon befreit, eine Anerkennung seiner Berufsqualifikationen zu beantragen.

So können die Mitgliedstaaten die Dienstleistungsfreiheit - selbst wenn der Beruf reglementiert ist - nicht mehr aufgrund der Berufsqualifikationen einschränken, wenn der Dienstleister in einem anderen Mitgliedstaat rechtmäßig niedergelassen ist, in dem derselbe Beruf ebenfalls reglementiert ist. Ist der Beruf im Niederlassungsmitgliedstaat nicht reglementiert, kann verlangt werden, dass der Dienstleister diesen Beruf in den zehn Jahren vor Antragstellung mindestens ein Jahr ausgeübt hat.¹⁹

¹⁸ Artikel 10 der Richtlinie 2005/36/EG.

¹⁹ Artikel 5 der Richtlinie Nr. 2005/36/EG..

Durch dieses vereinfachte Verfahren **befreit** der Aufnahmemitgliedstaat den Dienstleister, der in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen ist, auch von den folgenden Erfordernissen, die er an die in seinem Hoheitsgebiet niedergelassenen Berufsangehörigen stellt:

- Zulassung, Eintragung oder Mitgliedschaft bei einer Berufsorganisation (die vorübergehende Eintragung erfolgt automatisch und darf keine zusätzlichen Kosten verursachen),
- Mitgliedschaft bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts im Bereich der sozialen Sicherheit (einzige Pflicht: Unterrichtung dieser Körperschaft von der Erbringung der Dienstleistungen).

Die Mitgliedstaaten können laut Richtlinie jedoch verlangen, dass der Dienstleister, **wenn Dienstleistungen erstmals erbracht werden, vorher schriftlich Meldung** erstattet und sie dabei über Einzelheiten zum Versicherungsschutz in Bezug auf die Berufshaftpflicht informiert. Darüber hinaus können sie z.B. die folgenden Dokumente verlangen: einen Nachweis über die Staatsangehörigkeit, eine Bescheinigung über die rechtmäßige Niederlassung, einen Berufsqualifikationsnachweis, eine Bestätigung, dass ihm die Ausübung des Berufs nicht untersagt wurde, usw.²⁰ Beim vollständigen Vorliegen der Dokumente und Übermittlung aller Dokumente unterrichtet die zuständige Behörde den Dienstleister binnen eines Monats nach Eingang der Dokumente über ihre Entscheidung. Im Falle einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Zulassung (das Ausbleiben einer Reaktion der zuständigen Behörde binnen der festgesetzten Frist gilt als Anerkennung) ist der Dienstleister zur vorübergehenden oder gelegentlichen Erbringung von Dienstleistungen unter der Berufsbezeichnung, die er in seinem Niederlassungsmitgliedstaat für die betreffende Tätigkeit erworben hat, berechtigt.

Artikel 7, Absatz 4 der Richtlinie Nr. 2005/36/EG sieht jedoch eine Ausnahme für reglementierte Berufe vor, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit berühren²¹ und nicht unter die automatische Anerkennung fallen. Ausschließlich in diesen Fällen ist eine Prüfung des Inhalts der Berufsqualifikationen möglich. Diese Ausnahme besteht auch bei der Ausstellung des Europäischen Berufsausweises für Berufe, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit berühren.

Möchte die betreffende Person in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sie ihre Berufsqualifikationen erworben hat, nicht nur vorübergehend Dienstleistungen erbringen, sondern sich dort dauerhaft niederlassen, sieht die Richtlinie Nr. 2005/36/EG andere Anerkennungsverfahren vor (Siehe hierzu Punkt III. B.).

D Vereinfachungsmechanismen eingeführt durch die Richtlinienänderung von 2013

Durch die Richtlinien-Änderung, welche am 18.01.2016 in Kraft getreten ist, wurden neue Mechanismen eingeführt, die den Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt vereinfachen sollen und die Entwicklung des Binnenmarktes fördern. Die wesentlichen Änderungen werden hier dargestellt.

²⁰ Artikel 7, Absatz 1 und 2 der Richtlinie 2005/36/EG.

²¹ Siehe Artikel 7 Absatz 4 der Richtlinie 2005/36/EG.

1) Europäischer Berufsausweis

Der Europäische Berufsausweis (EBA) wurde durch die Richtlinie 2013/55/EU eingeführt und ist in den Artikeln 4a -4e geregelt.

Nach der Definition in Artikel 3 Absatz 1 lit. k der Richtlinie ist der EBA eine **elektronische Bescheinigung** entweder zum Nachweis, dass der Berufsangehörige sämtliche notwendigen Voraussetzungen für die vorübergehende und gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen in einem Aufnahmemitgliedstaat erfüllt, oder zum Nachweis der Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Niederlassung in einem Aufnahmemitgliedstaat.

Es handelt sich hierbei also nicht um einen Ausweis bzw. eine Karte im eigentlichen Sinne, sondern lediglich um ein elektronisches Verfahren für die Anerkennung von Berufsqualifikationen zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.²² Der EBA ist der elektronische Nachweis dafür, dass alle Verwaltungskontrollen durchgeführt oder die Voraussetzungen erfüllt sind, im Aufnahmeland vorübergehend Dienstleistungen zu erbringen, bzw. dass die Berufsqualifikation anerkannt wurde.²³ Er berechtigt unmittelbar zur Ausübung von Dienstleistungen und soll benutzerfreundlicher als die traditionellen Anerkennungsverfahren sein, indem er es dem Antragsteller ermöglicht, seinen Antrag online zu verfolgen. Die Beantragung des EBA erfolgt dabei im Herkunftsstaat. Im Binnenmarktinformationssystem („IMI“) wird eine elektronische Akte angelegt²⁴ und schließlich wird der EBA als elektronische Bescheinigung (pdf) ausgestellt.

Zurzeit ist es möglich, einen EBA für folgende Berufe zu beantragen:²⁵

- Physiotherapeuten
- Krankenpfleger für allgemeine Pflege
- Apotheker
- Bergführer
- Immobilienmakler

Die Richtlinie unterscheidet nach der Definition zwischen

- >>> dem EBA für die vorübergehende und gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen, die nicht unter Artikel 7 Abs. 4 fallen und zwischen
- >>> dem EBA für die Niederlassung und die vorübergehende und gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen, die unter Artikel 7 Abs. 4 fallen.

Der EBA für Dienstleistungen gilt in der Regel mindestens für 18 Monate, der für dauerhafte Niederlassungen ist unbefristet gültig.²⁶

Es existiert online ein EBA-Simulator, über den es auch möglich ist, erste Informationen, z.B. über vorzulegende Unterlagen, zu erhalten.²⁷

²² https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_de.htm abgerufen am 06.11.2018

²³ Broschüre EBA unter https://www.saarland.de/dokumente/thema_einheitlicher_ansprechpartner/EBA_ger.pdf, abgerufen am 06.11.2018.

²⁴ Dr. Stefan Storck, Die Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, GewArchiv 2013/3, Seite 343.

²⁵ Durchführungsverordnung zur RL 2015/983 vom 24.06.2015.

²⁶ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_de.htm, abgerufen am 6.11.2018.

²⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_de.htm, abgerufen am 6.11.2018.

2) Partiieller Zugang

Ebenfalls mit der Änderung durch die Richtlinie 2013/55/EU wurde die Möglichkeit des partiellen Zugangs zu einem Beruf normiert. Diese Änderung resultiert aus der Rechtsprechung des EuGH.²⁸

Der partielle Zugang ist nun in Artikel 4f der Richtlinie geregelt und kann auf Antrag gewährt werden.²⁹

Um den partiellen Zugang zu ermöglichen, muss der Antragsteller ohne Einschränkung qualifiziert sein, die berufliche Tätigkeit in seinem Herkunftsstaat auszuüben, aber die Unterschiede zu dem reglementierten Beruf im Aufnahmemitgliedstaat müssen so groß sein, dass die Anwendung von Ausgleichsmaßnahmen eines Durchlaufens der gesamten Berufsausbildung gleichkäme. Wie bereits dargelegt, kann dies nicht vom Antragsteller im Rahmen von Anpassungsmaßnahmen verlangt werden. Darüber hinaus muss sich die Berufstätigkeit für die Gewährung des partiellen Zugangs auch objektiv von anderen im Aufnahmemitgliedsstaat unter den reglementierten Referenzberuf fallenden Tätigkeiten trennen lassen. Daher scheiden die sektoralen Berufe ihrer Natur nach bereits für eine partielle Ausübung aus.

Liegen die Voraussetzungen vor, kann nach Artikel 4f Abs. 2 der partielle Zugang nur verweigert werden, wenn dies durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist. Hierbei ist die Verhältnismäßigkeit der Versagung zu prüfen.

Die jeweiligen Anträge werden nach den entsprechenden Vorschriften über die Anerkennung im Bereich von Dienstleistungen oder Niederlassungen geprüft.

Folge der Gewährung von partiellem Zugang ist, dass die Berufstätigkeit unter der Berufsbezeichnung des Herkunftsmitgliedstaates ausgeübt wird. Zudem sind Dienstleistungsempfänger eindeutig über den Umfang der Tätigkeit hinzuweisen.

3) Der Vorwarnmechanismus

Der Vorwarnmechanismus wurde ebenfalls durch die Änderungsrichtlinie in Artikel 56a eingeführt. Er beinhaltet eine transparente Weiterleitung, unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen, von Hinweisen, für die Fälle, in denen die Ausübung einer beruflichen Aktivität im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates ganz oder teilweise, auch nur vorübergehend, untersagt worden ist, oder diesbezügliche Beschränkungen aufgelegt wurden.

Er umfasst die im Artikel 56a aufgezählten Berufsgruppen, die vornehmlich dem Gesundheitssektor angehören sowie sonstige Tätigkeiten mit Wirkung auf Patientensicherheit oder mit Berührungspunkten zu Minderjährigen.

Erlangt ein Mitgliedstaat relevante Erkenntnisse, sind diese innerhalb von drei Tagen über das IMI-System einzustellen, und alle betroffenen Behörden in anderen Mitgliedstaaten sowie der Betroffene selbst sind hiervon in Kenntnis zu setzen. Auch die Dauer der Beschränkung/ Untersagung soll benannt werden und deren Aufhebung.

Der Betroffene soll über nationale Regelungen die Möglichkeit des Rechtsbehelfs erhalten. Wird hiervon durch den Betroffenen Gebrauch gemacht, ist dies sowie der Verlauf ebenfalls über das IMI-System bekanntzumachen und weiterzuleiten.

Grund für die Einführung des Vorwarnmechanismus waren die auf nationaler Ebene angemeldeten Vorbehalte. Zwar möchten die Mitgliedstaaten die berufliche Mobilität fördern, diese Mobilität darf jedoch nicht zu Lasten eines gewissen Leistungs- und Sicherheitsniveaus für die Nutzer gehen.

²⁸ EuGH Urteil vom 27.06.2013, Rs C-575/11 (Nasiopoulos); Info aus GewArch 2013/9, Seite 339.

²⁹ Frédéric Berthoud, La reconnaissance des qualifications professionnelles. Union européenne et Suisse – Union européenne, Dossier de droit européen Nr. 30, Genf / Zürich / Paris, Schulthess Editions Romandes/ LGDJ, 2016, Seite 50.

IV. Die Umsetzung und Anwendung der Richtlinie in der Großregion

Um eine möglichst umfassende Bestandsaufnahme erstellen zu können, wurde die Umsetzung der Berufs-
anerkennungsrichtlinie in den jeweiligen nationalen Rechtsordnungen der Staaten der Großregion anhand
einzelner Kriterien, die von der Richtlinie vorgesehen sind und für Antragsteller entscheidend sein können,
verglichen, z.B. der zentrale Zugang zu Informationen, anfallende Kosten solcher Verfahren, usw.

Für diesen Vergleich wurden beispielhaft zwei Referenzberufe ausgewählt, und zwar im Gesundheitsbereich
der Beruf des Krankenpflegers für allgemeine Pflege und im Bereich Industrie und Handwerk der Beruf des
Elektrotechnikers. Festzuhalten ist, dass die TFG 2.0 in dieser Studie die Möglichkeit der Niederlassung als
selbständiger Elektrotechniker untersucht. Die Ausbildung zum Elektrotechniker ist reglementiert, der Beruf
eines unselbständigen Elektrotechnikers in einem Betrieb kann jedoch frei ausgeübt werden. Dabei handelt
es sich um keinen reglementierten Beruf. Die Niederlassung als selbständiger Elektrotechniker ist hingegen
in der ganzen Großregion eine reglementierte Tätigkeit.

1) Zuständigkeit und rechtliche Grundlagen

Die Umsetzung der Berufsanerkennungsrichtlinie in den Mitgliedstaaten trägt den Besonderheiten jedes
einzelnen Staates Rechnung. Dies führt nicht nur zu unterschiedlichen Regelungen inhaltlicher Art, beme-
rkenswert ist auch die Anzahl der betroffenen Gesetze.

Bereits durch die erstmalige Einführung der Richtlinie 2005/36/EG, welche die Länder bis zum 20.10.2007
umsetzen mussten, änderte Belgien 41 Gesetze, Frankreich 140 und Deutschland sogar 204, während in Lu-
xemburg gerade mal 7 Gesetze betroffen waren.³⁰

In **Deutschland** wurde die Richtlinie auf Bundesebene durch ein „generelles Anerkennungsgesetz“ umge-
setzt, das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG). Dies umfasst
die Anerkennung für bundesrechtlich geregelte Berufe. Zum anderen existieren die BQFG-Gesetze der Län-
der (Saarland: BQFG-SL und Rheinland-Pfalz: BQFGRP), die wiederum landesrechtlich geregelte Berufe be-
handeln. Insgesamt sind bei der EU für Deutschland 149 reglementierte Berufe gelistet.³¹ Die **Zuständigkeit**
in Deutschland für die Durchführung der Anerkennungsverfahren wurde grundsätzlich den jeweils fachlich
zuständigen Landesbehörden übertragen, welche dann Landes- oder Bundesrecht anwenden. Der **Anwen-
dungsbereich** des BQFG des Bundes sowie der Länder geht weiter als der der Richtlinie, da der Zugang
auch für **Drittstaatler** eröffnet ist und auch **nicht nur auf reglementierte** Berufe beschränkt ist. Somit wurde
erstmals auch für die ca. 330 nicht reglementierten Ausbildungsberufe des dualen Systems ein Verfahren
zur Feststellung der Gleichwertigkeit geschaffen. Die BQFG des Bundes und der Länder befassen sich aus-
schließlich mit dem allgemeinen Anerkennungsverfahren und regeln hier, wann eine Gleichwertigkeit vor-
liegt oder nicht.

³⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/NIM/?uri=CELEX:32005L0036>, Seite abgerufen am 7.11. 2018.

³¹ <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm> abgerufen am 7.11.2018.

Das Verfahren zur Anerkennung des Berufes des Krankenpflegers für allgemeine Pflege (automatische Anerkennung) ist im Krankenpflegegesetz (KrPflG) als zuständigem Fachgesetz des Bundes geregelt.

Für den Beruf des Elektrotechnikers ist an dieser Stelle zu präzisieren, dass nach deutschem Recht grundsätzlich zur selbstständigen Niederlassung ein Meister-Titel erforderlich ist, während nach Abschluss der Berufsausbildung der Absolvent zunächst den Titel des Gesellen trägt. Erst nach einer anschließenden Weiterbildung kann er den Titel des Meisters erlangen. Die maßgebliche Rechtsgrundlage ist zunächst die Handwerksordnung (HwO), die normiert, wann eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden darf. Daneben enthält sie aber auch die Ausnahmetatbestände zum „Meister-Erfordernis“. Sie enthält darüber hinaus verschiedene Rechtsgrundlagen für die Berufsanerkennung: Für EU/EWR-Bürger enthält sie einen Verweis auf die EU/EWR-Handwerksverordnung (EU/EWR-HwV) zur Durchführung des Verfahrens anhand der Berufserfahrung und für einen uneingeschränkten Adressatenkreis verweist sie auf das BQFG zur Durchführung des allgemeinen Verfahrens.

In **Belgien** wurde die Anerkennungsrichtlinie auf föderaler Ebene durch das Gesetz vom 12. Februar 2008 als generelles Rahmengesetz für die Anerkennung von EU-Berufsqualifikationen umgesetzt, und auch die Änderung durch die RL 2013/55/EU ist zuletzt 2017 in das Gesetz eingeflossen. Eine Ausdehnung des Gesetzes, welches sich am Wortlaut der Richtlinie orientiert, auf **nicht reglementierte** Berufe hat hier nicht stattgefunden, es gilt somit für die 131 reglementierten Berufe in Belgien.³² Ein Anerkennungsverfahren für in Belgien nicht reglementierte Berufe ist nicht vorgesehen. Die sektoralen Berufe, für welche das automatische Anerkennungsverfahren Anwendung findet, sind vom **Anwendungsbereich** des Gesetzes ebenfalls ausgeschlossen³³ und werden in den berufsspezifischen Gesetzen geregelt, welche wiederum auf das generelle Gesetz Bezug nehmen und verweisen. Als Beispiel sind für die Anerkennung des Berufes des Krankenpflegers sowohl das Gesetz über die Ausübung von Gesundheitsberufen vom 10.05.2015³⁴, als auch der Erlass der französischen Gemeinschaft vom 18.10.2017³⁵ relevant. Für die deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens ist auch der Erlass der Regierung zur übergangsweisen Regelung des Anerkennungsverfahrens für Gesundheits- und Pflegeberufe vom 24. März 2016 einschlägig.

Maßgebliche Rechtsgrundlage für die Anerkennung der Berufsqualifikation des Elektrotechnikers ist der „Royale Erlass betreffend die beruflichen Fähigkeiten zur Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit vom 29.01.2007“.

Inhaltlich geht das General-Gesetz jedoch über den Regelungsgehalt der Richtlinie insoweit hinaus, als es nicht nur die Maßstäbe definiert, wann eine Gleichwertigkeit des Abschlusses festgestellt werden kann, sondern darüber hinaus auch allgemeine Anforderungen an die Berufsausübung regelt. Der **persönliche Anwendungsbereich** umfasst nur Qualifikationen/Antragsteller aus EU/EWR-Staaten. Der Berufszugang für Drittstaatler ergibt sich, sofern erforderlich, direkt aus dem jeweiligen Berufsrecht. So ist etwa festzustellen, dass sich der persönliche Anwendungsbereich im Gesundheitsbereich (Gesetz vom 10. Mai 2015) prinzipiell auch auf Drittstaatler erstreckt, das automatische Anerkennungsverfahren im Bereich der sektoralen Berufe aber den EU/EWR-Staatsangehörigen vorbehalten ist.

Die Umsetzung der Berufsanerkennungsrichtlinie ging in Belgien mit der 6. Staatsreform einher, was neben rechtlichen Neuerungen auch die Änderung von Zuständigkeiten mit sich zog. Eine allgemeine Zuweisung der **Zuständigkeit** in Belgien ist nicht möglich: je nach Berufssektor kann die Zuständigkeit bei den Gemeinschaften liegen (wie z.B. im Gesundheitssektor u.a. für den Beruf des Krankenpflegers), aber es sind auch Zuständigkeiten beim Föderalstaat verblieben oder auf die Regionen (z.B. für den Beruf des Elektrotechnikers) übertragen worden. Teilweise kann die Zuständigkeit auch als gemischte Zuständigkeit etwa von Föderalstaat und Gemeinschaften aufgefasst werden (z.B. medizinische Berufe).

³² <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm> abgerufen am 7.11.2018.

³³ Artikel 4 Abs. 3 des Gesetzes vom 12.02.2008 zur Einführung eines generellen Rahmens für die Anerkennung der Berufsqualifikationen in der EU.

³⁴ Koordiniertes Gesetz vom 10. Mai 2015 über die Ausübung von Gesundheitsberufen auf föderaler Ebene.

³⁵ Erlass der Regierung der französischen Gemeinschaft zur Festlegung des Verfahrens für die Anerkennung der in einem anderen EU-Mitgliedstaat als Belgien erworbenen Berufsqualifikationen für Gesundheitsberufe.

In **Frankreich** liegt die **Zuständigkeit** der gesetzlichen Umsetzung der Richtlinie beim Nationalstaat. Im Gegensatz zu Deutschland oder Belgien werden daher auch nicht von territorialen Verwaltungsebenen wie etwa Regionen oder Départements rechtsetzende Akte erlassen. Die gesetzlichen Regelungen sind somit überall in Frankreich identisch, wenngleich die mit der Durchführung der Gesetze beauftragten Stellen je nach fachlichem und örtlichem Bezug innerhalb Frankreichs verschieden sind. Es gibt also keine zentrale zuständige Anerkennungsstelle für alle Berufe.

Es gibt auch keine allgemeinverbindliche Regelung wie in anderen Staaten. Vielmehr sind die jeweiligen Verfahren nahezu ausschließlich in den berufsspezifischen Gesetzen zu finden. Als einzige nennenswerte berufsbzw. branchenübergreifende Regelung kann hier lediglich der Erlass vom 22. Dezember 2016³⁶ genannt werden, welcher einzelne Regelungen der Anerkennungsrichtlinie umsetzt und für sämtliche reglementierte Berufe gilt. Dieser Erlass umfasst die mit der Richtlinienänderung von 2013 einhergehenden Neuerungen, wie etwa den europäischen Berufsausweis, den Vorwarnmechanismus oder die Sprachkompetenz und versteht sich als Vervollständigung der bisher bestehenden Regeln zu den einzelnen Verfahren in den jeweiligen Fachgesetzen. Da in Frankreich ca. 258³⁷ reglementierte Berufe existieren, konnten diese nicht alle untersucht werden. Für den Beruf des Krankenpflegers ist neben dem allgemeinen Gesetz ein weiterer Erlass von Bedeutung³⁸ und für den Beruf des Elektrotechnikers konnten alleine 4 verschiedene einschlägige Rechtsvorschriften identifiziert werden.³⁹

In **Luxemburg** wurde die Richtlinie durch das allgemeine „Gesetz vom 28. Oktober 2016“ umgesetzt, welches sich am Wortlaut der Richtlinie orientiert und hierbei u.a. die nationalen Zuständigkeiten regelt. Der **Anwendungsbereich** geht über den der Richtlinie insoweit hinaus, als er auch auf Drittstaatler ausgeweitet wurde, gilt aber nur für die 236⁴⁰ **reglementierten Berufe** i.S.d. Richtlinie. Eine Regelung zur Anerkennung von nicht reglementierten Berufen existiert nicht. Die **Zuständigkeit** in Luxemburg liegt grundsätzlich auf der staatlichen Ebene und wird durch Gesetz den Fachministerien übertragen.⁴¹

Neben dem allgemeinen Anerkennungsgesetz finden für den Beruf des Krankenpflegers für allgemeine Pflege betreffend das Verfahren der Berufsankennung auch das Gesetz vom 26. März 1992⁴² sowie die Verordnung des Großherzogtums vom 17. Februar 2017⁴³ Anwendung.

Im handwerklichen Bereich ist für den Beruf des Elektrotechnikers neben dem allgemeinen Anerkennungsgesetz das Gesetz vom 2. September 2011⁴⁴ heranzuziehen, welches den Berufszugang im Bereich des Handwerks, im kaufmännischen und industriellen Bereich sowie für einige freie Berufe regelt. Weitere Rechtsgrundlage ist das Gesetz vom 19. Dezember 2008 betreffend die Berufsausbildung.⁴⁵ Zudem regelt das Gesetz vom 11. Juli 1996 in seiner geänderten Fassung vom 29. Juni 2010 den Zugang zu dem luxemburgischen Meistertitel.⁴⁶

Festzustellen ist, dass die rechtliche Umsetzung der Richtlinie in der Großregion einerseits durch allgemeine Berufsankennungsgesetze erfolgt ist, daneben aber vor allem die berufsspezifischen Fachgesetze angepasst und geändert wurden. Dabei wird auch deutlich, dass es oftmals keine generellen Regelungen, wie etwa bei der Zuständigkeit für das Anerkennungsverfahren gibt, da diese in vielen Fällen an den jeweiligen Beruf geknüpft sind. Daneben ist der Regelungsgehalt der jeweiligen Gesetze unterschiedlich: so gibt es Regelungen, die ausschließlich für EU/EWR-Bürger Anwendung finden, andere finden nur Anwendung auf reglementierte Berufe und wieder andere sind in beiden Punkten offener.

³⁶ Erlass Nr. 2016-1809 vom 22. Dezember 2016 über die Anerkennung der Berufsqualifikationen reglementierter Berufe.

³⁷ <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm> abgerufen am 7.11.2018.

³⁸ Erlass Nr. 2017-50 vom 19. Januar 2017 über die Anerkennung der Berufsqualifikationen im Gesundheitswesen.

³⁹ Gesetz Nr. 96-603 vom 5. Juli 1996 über die Entwicklung und Förderung des Handels und Handwerks; Dekret Nr. 98-246 vom 2. April 1998 über die zur Ausübung der in Artikel 16 des Gesetzes vom 5. Juli 1996 vorgesehenen Tätigkeiten erforderliche Berufsqualifikation; Dekret Nr. 98-247 vom 2. April 1998 über die handwerkliche Qualifikation und die Handwerksrolle und Erlass vom 28. Oktober 2009 über die Anmeldung und Anträge gemäß Dekret vom 2. April 1998.

⁴⁰ http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=map&b_services=true abgerufen am 7.11.2018.

⁴¹ Artikel 3 d) des Gesetzes vom 28.10.2016.

⁴² Gesetz vom 26. März 1992 über die Ausübung und Aufwertung bestimmter Gesundheitsberufe.

⁴³ Großherzogliche Verordnung vom 17. Februar 2017 über die Anerkennung der Berufsqualifikationen.

⁴⁴ Gesetz vom 2. September 2011 zur Regelung des Zugangs zu gewerblichen Berufen und zu bestimmten freien Berufen.

⁴⁵ Gesetz vom 19. Dezember 2008 zur Reformierung der Berufsausbildung.

⁴⁶ Gesetz vom 11. Juli 1996 über die Organisation der Ausbildung zum Erwerb des Meisterbriefs und Festlegung der Bedingungen für den Zugang zum Meistertitel, abgeändert mit Gesetz vom 29. Juni 2010.

2) Zweistufiges Verfahren

Die Richtlinie unterscheidet bereits durch ihren systematischen Aufbau zwischen **zwei unterschiedlichen Prüfungsschritten**: Im Titel III zur Niederlassungsfreiheit werden die unterschiedlichen Verfahren zur **Berufsanerkennung** erläutert und definiert (Berufsanerkennung im engeren Sinne); im Titel IV werden die Modalitäten zur **Berufsausübung** (welche in der Regel das Ziel des Anerkennungsverfahrens ist) konkretisiert. Dies verdeutlicht, dass der europäische Gesetzgeber hier zwei Prüfungsschritte unterscheidet (sog. two-step-procedure). Auch wenn in der Regel das Ziel des Verfahrens die Berufsausübung ist, wird die Feststellung der Gleichwertigkeit (Verfahren der Berufsanerkennung, Anerkennungsverfahren im engeren Sinne) hiervon isoliert geprüft anhand eigener Kriterien und mit der Folge, dass Hindernisse aus dem Bereich der Berufsausübung nicht die Feststellung der Gleichwertigkeit beeinflussen oder gar verhindern. Artikel 53 der Richtlinie regelt im Bereich der Modalitäten zur Berufsausübung, dass Antragsteller zwar über die erforderlichen Sprachkenntnisse im Aufnahmestaat verfügen müssen, diese Prüfung aber erst **nach der Anerkennung der Berufsqualifikation** vorgenommen wird und sich **nur auf eine Amtssprache** beschränken darf.⁴⁷ Neben der sprachlichen Qualifizierung sind abhängig vom Mitgliedstaat und abhängig vom betroffenen Beruf weitere und unterschiedlich viele Modalitäten zur Berufsausübung zu erfüllen (etwa Führungszeugnis, gesundheitliche Eignung etc.). Zur Verdeutlichung dieses 2-stufigen Verfahrens wurde hier aber der Fokus auf die Frage der sprachlichen Eignung gelegt, da diese auch später noch näher erläutert wird (s. Punkt 3 erforderliche Sprachkenntnisse).

Daher wird an dieser Stelle für die Beispielberufe des Krankenpflegers und Elektrotechnikermeisters untersucht, ob die in der Großregion gelegenen Mitgliedstaaten die Vorgabe, ein zweistufiges Verfahren durchzuführen, einhalten. Dies könnte in solchen Fällen relevant sein, in denen keine eigene rechtsmittelfähige Entscheidung allein über die Gleichwertigkeit ausgestellt wird und somit faktisch weitergehende Voraussetzungen als die in der Richtlinie genannten von den Mitgliedstaaten geschaffen werden.

In **Deutschland** konnte in den untersuchten Gesetzen keine ausdrückliche Festschreibung des zweistufigen Verfahrens gefunden werden. Zwar sieht das BQFG zur Durchführung des Verfahrens keine Hürden bzgl. der Sprachkenntnisse vor, was zunächst darauf schließen lassen könnte, dass diese daher nicht berücksichtigt werden. Aber das Gesetz bestimmt, dass die Bewertung der Gleichwertigkeit im Rahmen der Entscheidung über die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs erfolgt.⁴⁸ Aufgrund der föderalen Struktur in Deutschland und der damit verbundenen unterschiedlichen Zuständigkeiten konnte jedoch in der Praxis festgestellt werden, dass selbst in der gleichen Berufsgruppe die Struktur der Prüfung unterschiedlich verläuft: mancherorts wird das Anerkennungsverfahren gleichzeitig mit den Modalitäten zur Berufsausübung geprüft (es werden dann auch alle Nachweise gleichzeitig angefordert) und an anderer Stelle sauber getrennt, sodass hier keine pauschale Aussage dazu getroffen werden kann.

Nach Mitteilung der für den Beruf des Krankenpflegers zuständigen Landesämter werden die Gleichwertigkeit und die Voraussetzungen zur Berufsausübung, wie sie in § 2 KrPflG definiert sind, getrennt geprüft und **können auf Antrag auch getrennt beschieden** werden. Der Antragsteller wird jedoch schon zu Beginn aufgefordert, sämtliche Unterlagen einzureichen, auch die zum Nachweis der Sprachkompetenz, also zur Berufsausübung, da die Beschaffung der Unterlagen in der Regel die meiste Zeit beansprucht. Das zweistufige Verfahren ist daher zwar für den Antragsteller nicht erkennbar, aber eingehalten.

Im handwerklichen Bereich des Elektrotechnikermeisters sind weder für den Bereich der Berufsanerkennung noch zur Berufsausübung Regelungen zu den Voraussetzungen zur Sprachkompetenz zu finden. Da der reglementierte Bereich (selbstständige Ausübung; Gleichstellung mit dem Meistertitel) aber in der Regel als stehendes Gewerbe auszuüben ist, sind sämtliche gewerberechtliche Voraussetzungen im Ergebnis die, die für die Berufsausübung maßgeblich sind.

Es wird ein gesonderter Bescheid über die Gleichwertigkeit erstellt. Damit wäre auch hier die Trennung von Gleichwertigkeit und Berufsausübung gewahrt.

⁴⁷ Artikel 53 Abs. 3, 2. Absatz der Richtlinie 2005/36/EG.

⁴⁸ § 13 Abs. 1 BQFG.

Für **Belgien** konnte keine allgemeingültige Regel festgestellt werden. Für den Beruf des Krankenpflegers muss **nach** dem **Anerkennungsverfahren** im engeren Sinne eine Bescheinigung zur Berufsausübung (visa d'exercice) auf föderaler Ebene beantragt werden, im Zuge dessen auch die anderen Voraussetzungen zur Berufsausübung, wie etwa die Sprachkompetenz, geprüft werden. Insoweit wird das vorgesehene zweistufige Verfahren eingehalten.

Für den Beruf des Elektrotechnikers konnte die TFG 2.0 keine genauen Informationen erlangen. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass die Zuständigkeit auf die sog. „Guichets d'entreprise“ (Anlaufstellen für Unternehmen) übertragen wurde und diese unterschiedlichen Trägern unterstehen.

In **Frankreich** ist gesetzlich⁴⁹, anlehnend an die Regelung in der Berufsanerkenntnisrichtlinie, ausdrücklich geregelt, dass die Überprüfung der Sprachkompetenz erst erfolgt, **nachdem die Gleichwertigkeit** festgestellt wurde. Es ist aber aus Vereinfachungsgründen im Bereich der sektoralen Berufe mitunter möglich, das Anerkennungsverfahren direkt mit der Eintragung in einem Berufsregister zu verknüpfen, weil hier nur der Abgleich des Diploms erfolgt. Im Rahmen der automatischen Anerkennung, wie sie auch für den Beruf des Krankenpflegers vorgesehen ist, bedarf es zur Feststellung der Gleichwertigkeit formal keines Bescheids, da diese per Gesetz (durch die Berufsanerkenntnisrichtlinie) definiert wurde. Es besteht in Frankreich (Grand-Est) neben der unmittelbaren Eintragung ins Register des zuständigen Krankenpflegeverbandes (ordre des infirmiers) die Möglichkeit einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit bei der DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) zu stellen. Dort wird auch ein gesonderter Bescheid mit Rechtsbehelfsbelehrung erlassen. Die Frage der Sprachkompetenz obliegt aber wiederum dem französischen Krankenpflegeverband als zuständiger Stelle zur Prüfung der Modalitäten der Berufsausübung.

Für den Beruf des Elektrotechnikers wird auch zunächst durch die zuständige französische Handwerkskammer (Chambre de Métiers et de l'Artisanat) ein Bescheid über die Feststellung der Gleichwertigkeit erstellt, der wiederum die erste Etappe im Verfahren bis zur Berufsausübung darstellt, welche durch die Registrierung (registre des métiers, ähnlich der Handwerksrolle) abgeschlossen wird.

Es konnte nicht festgestellt werden, dass Frankreich die Vorgaben zum zweistufigen Verfahren missachtet.

In **Luxemburg** ist in den jeweiligen Verfahrensabläufen prinzipiell ein zweistufiges Verfahren vorgesehen: Zunächst wird die Gleichwertigkeit zentral beim Bildungsministerium festgestellt und ggf. bescheinigt. Mit dieser Bestätigung kann bei dem entsprechenden Fachministerium die Berufsausübung in ihrer jeweiligen Form (z.B. durch Eintragung in ein Berufsregister) beantragt werden. Im Zuge des zweiten Schritts wird dann im Rahmen der berufsrechtlichen Vorgaben auch die Sprachkompetenz geprüft. Dies ist gesetzlich verankert, da sich der Wortlaut des Berufsanerkenntnisgesetzes ohnehin an dem der Richtlinie orientiert. Danach ist auch hier die Sprachkompetenz **nach** Ausstellung des europäischen Berufsausweises oder **nach dem Anerkennungsverfahren** im engeren Sinne zu prüfen.⁵⁰ Diese prinzipielle Vorgehensweise gilt auch für den Beruf des Elektrotechnikers: hier ist vorgesehen, dass der Anerkennungsantrag beim Bildungsministerium gestellt wird, und die Niederlassungsgenehmigung dann über das Wirtschaftsministerium beantragt wird. Tatsächlich kann aber auch der Antrag auf Anerkennung direkt beim Wirtschaftsministerium gestellt werden, welches wiederum die zuständige Abteilung des Bildungsministeriums hinzuzieht, wenn es Zweifel an der Gleichwertigkeit hat. Lediglich im Bereich der sektoralen Berufe, wie z.B. bei Krankenpflegern, wurde in Luxemburg als Ausprägung des automatischen Verfahrens die Prüfung der 2 Schritte direkt bei dem zuständigen Fachministerium zusammengefasst, weil auch hier gilt, dass das Anerkennungsverfahren im engeren Sinne nur den Vergleich des Abschlusses mit den Abschlüssen im Anhang V der Richtlinie darstellt, und das Fachministerium diesen sonst vorgelagerten Prüfungsschritt ohne größere Mühe mitprüfen kann.

⁴⁹ Art. 10 Abs. 3 der Verordnung Nr. 2016-1809 vom 22. Dezember 2016.

⁵⁰ Artikel 53 Abs. 3 Gesetz v. 28.10.2016 .

Nach der Prüfung der Verfahren für die zwei Beispielberufe konnte festgestellt werden, dass in der Regel die Modalitäten zur Berufsausübung getrennt von der Frage der Gleichwertigkeit der Abschlüsse geprüft werden. Zur Feststellung letzterer wird auch ein rechtsmittelfähiger Bescheid erlassen (ggf. auf Antrag). Oftmals ist die Trennung aber für den Antragsteller nicht ersichtlich. Auch im Bereich der sektoralen Berufe ist diese Trennung nicht zu erkennen, da aber die Gleichwertigkeit bereits durch die Richtlinie bestimmt wurde, ist ein weiterer Verfahrensschritt nicht erforderlich.

3) Erforderliche Sprachkenntnisse zur Berufsausübung

Es liegt auf der Hand, dass zur Ausübung eines Berufes in einem anderen als seinem Heimatstaat gewisse Sprachkenntnisse des Zielstaates hilfreich sind. Diesbezüglich legt die Berufsanerkerungsrichtlinie für ihren Geltungsbereich fest, dass nach Feststellung der Gleichwertigkeit Berufsangehörige über die für ihren Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen müssen. Eine Präzisierung, was in diesem Zusammenhang „erforderlich“ beinhaltet, nimmt sie nicht vor. Dies bedeutet, dass nicht per se die gleichen Anforderungen an jeden Beruf gestellt werden dürfen. Die Richtlinie begrenzt die Anforderungen darüber hinaus insoweit, als die Überprüfung nur auf die Kenntnis einer Amtssprache des Tätigkeitsstaates beschränkt werden darf, oder auf eine Verwaltungssprache, sofern diese auch Amtssprache der EU ist. Ferner sieht sie vor, dass diese Überprüfungen in angemessenem Verhältnis zur auszuübenden Tätigkeit stehen müssen und gegen diese Überprüfungen die Möglichkeit des Rechtsbehelfs gegeben sein muss.⁵¹

Gerade in den Grenzregionen der Großregion sind zahlreiche Menschen zwei- oder mehrsprachig aufgewachsen. Oftmals wurden von Eltern oder Großeltern Sprachkenntnisse vermittelt, ggf. wurden diese (zusätzlich) in der Schule gelernt oder verbessert, dennoch verfügen die Betroffenen nicht zwangsläufig über ein Sprachzertifikat, das von einer anerkannten Sprachschule ausgestellt wurde. Daher wurde für die beiden Referenzberufe untersucht, ob und wenn ja, was in den Teilregionen der Großregion unter „erforderlichen“ Sprachkenntnissen zu verstehen ist, wie und ob diese überprüft werden und falls ja, ob es die Möglichkeit des Rechtsbehelfs gibt.

Deutschland: In den berufsübergreifenden BQFG-Gesetzen sind keine Anforderungen an die Sprachkompetenz definiert oder enthalten. Ebenso wenig gibt es **konkrete** rechtliche Vorgaben in den untersuchten Fachgesetzen zu einem bestimmten Sprachniveau, welches zu erfüllen ist.⁵² Im Krankenpflegebereich sieht das Gesetz⁵³ vor, dass nur derjenige den Beruf des Krankenpflegers ausüben darf, der über die für die Ausübung der Berufstätigkeit **erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt**. Die für die Anerkennung zuständigen Verwaltungsbehörden im Saarland und Rheinland-Pfalz haben das Merkmal der Erforderlichkeit dahingehend ausgelegt, dass ein Sprachniveau B2 des europäischen Referenzrahmens gefordert wird, welches auch nur anhand von Sprachzertifikaten von bestimmten zertifizierten Anbietern (telc, Goethe-Institut) nachgewiesen werden kann. Eine gesetzliche Grundlage hierfür ist nicht ersichtlich, vielmehr beruht dieses Vorgehen auf Verwaltungspraxis und auf Dienstanweisungen.⁵⁴

In Fällen, in denen der Antragsteller zwar offensichtlich über ausreichende Sprachkenntnisse verfügt, jedoch nicht über ein solches Zertifikat (etwa weil er bereits zweisprachig aufgewachsen ist), gibt der Leitfaden für Rheinland-Pfalz vor, dass auch eine Einzelfallprüfung erfolgen kann. Für das Saarland wurde bestätigt, dass eine wohlwollende Prüfung erfolge, aber mangels Rechtsgrundlage, welche der Behörde Ermessen einräumt, gestaltet sich eine Anerkennung der Sprachkenntnisse ohne ein solches Zertifikat als schwieriger. Für den handwerklichen Beruf des Elektrotechnikers existiert dagegen kein festgeschriebenes Sprachniveau, sodass auch keine gesonderte Feststellung über die Sprachkenntnisse erfolgt.

⁵¹ Art. 53 der Richtlinie 2005/36/EG.

⁵² In Anbetracht der Vielzahl der berufsrechtlichen Sonderregelungen kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass es in anderen Bereichen hierzu explizite Vorschriften gibt.

⁵³ § 2 Abs. 1 Nr. 4 KrPflG.

⁵⁴ in RLP durch den Leitfaden des MSAGD zur Sprachüberprüfung Gesundheitsfachberufe Stand: 7. Oktober 2016, im Saarland konnte keine schriftliche Grundlage identifiziert werden.

Belgien: Das belgische Gesetz vom 12. Februar 2008, welches den allgemeinen Rahmen für die Berufsanerkennung vorgibt, orientiert sich hinsichtlich der Bestimmung der erforderlichen Sprachkenntnisse am Wortlaut und den Vorgaben der Richtlinie. Es regelt⁵⁵, dass Personen, die von der Anerkennung der Berufsqualifikation profitieren, auch über die erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen müssen. Die Überprüfung dieser Sprachkenntnisse durch die belgischen Behörden ist auf **eine** der drei Amtssprachen Belgiens (Französisch, Deutsch und Niederländisch) beschränkt. Eine Überprüfung der Sprachkompetenz soll auch nur bei ernsthaften Zweifeln daran, dass der Antragsteller über ausreichende Kenntnisse für die angestrebte Tätigkeit verfügt, stattfinden und in Relation zur begehrten Tätigkeit stehen.

Die untersuchten Fachgesetze haben kein definiertes Sprachniveau festgeschrieben. Da Gegenstand der Untersuchung Anträge mit Abschlüssen aus der Großregion sind, und diese in der Regel auf Deutsch oder Französisch absolviert wurden, sind für Belgien keine besonderen Schwierigkeiten zu erwarten. Sofern die Zuständigkeit bei den Gemeinschaften liegt, wie für den Beruf des Krankenpflegers, die sich ohnehin nach Sprache unterscheiden, konnte von dort mitgeteilt werden, dass ein Antrag mit einem z.B. deutschsprachigen Abschluss in der französischsprachigen Gemeinschaft dann an die deutschsprachige Gemeinschaft weitergeleitet wird und umgekehrt.⁵⁶ Die Recherche der TFG 2.0 hat aber ergeben, dass im Fall der Krankenpfleger nach dem Verfahren der automatischen Anerkennung das „visa d'exercice“ automatisch erteilt wird, sobald die Person über die Anerkennung des Berufsabschlusses verfügt; eine weitergehende Prüfung, auch der Sprachkenntnisse, findet nicht statt.⁵⁷

Für den Beruf des Elektrotechnikers ist kein sprachliches Erfordernis definiert und wird demnach auch nicht geprüft.⁵⁸

Frankreich: Die für Frankreich als berufsübergreifende, allgemeine Vorschrift zur Berufsanerkennung geltende Ordonnance n°2016-1809 vom 22. Dezember 2016 regelt⁵⁹, dass auch hier die **erforderlichen** Sprachkenntnisse zur Berufsausübung bestehen müssen. Die Überprüfung der Sprachkenntnisse wird im Bereich von Berufen, in denen die Patientensicherheit betroffen ist, systematisch durchgeführt, kann aber auch bei berechtigten Zweifeln über das Vorliegen der erforderlichen Sprachkenntnisse, gemessen an dem auszuübenden Beruf, überprüft werden. Eine gesetzliche Präzisierung, was unter dem Begriff der „erforderlichen Kenntnisse“ zu verstehen ist, in welcher Form sie belegt werden können, oder wann Zweifel bestehen, konnte nicht identifiziert werden.

Die gesetzliche Regelung in Frankreich entspricht damit den Vorgaben der Richtlinie.

Für die (automatische) Anerkennung des Berufs des Krankenpflegers konnte festgestellt werden, dass die Sprachkenntnisse prinzipiell durch den Verband der Krankenpfleger überprüft werden, wobei die Recherche der TFG 2.0 ergab, dass bei Antragstellern aus der EU de facto keine Überprüfung der Sprachkenntnisse erfolgt.⁶⁰

Auch für den Beruf des Elektrotechnikers werden die Sprachkenntnisse nicht überprüft.⁶¹

⁵⁵ Artikel 25 Gesetz v. 12.02.2008.

⁵⁶ <https://www.health.belgium.be/fr/e-services/visa-pour-un-diplome-etranger>, abgerufen am 30.11.2018.

⁵⁷ Auskunft erteilt durch FÖD (Föderaler öffentlicher Dienst Volksgesundheit, Sicherheit der Nahrungsmittelkette und Umwelt).

⁵⁸ Auskunft erteilt durch SPW (Service Public de Wallonie - Wallonisches Amt für Wirtschaft, Beschäftigung, Ausbildung und Forschung).

⁵⁹ Artikel 10 der Verordnung Nr. 2016-1809 vom 22. Dezember 2016.

⁶⁰ Auskunft erteilt durch „Ordre des infirmiers de Moselle“.

⁶¹ Auskunft erteilt durch « Chambre de métiers et de l'artisanat de la Moselle ».

Luxemburg: In Luxemburg existieren - wie in Belgien - drei Verwaltungs- und Amtssprachen, nämlich Luxemburgisch, Französisch und Deutsch. Hierbei ist aber zu beachten, dass Luxemburgisch keine Amtssprache der EU ist⁶² und daher auch nicht nach Artikel 53 Abs. 2 der Richtlinie überprüft werden darf. Das luxemburgische allgemeine Anerkennungsgesetz⁶³ sieht ebenfalls wie die gesetzlichen Regelungen in Belgien und Frankreich anlehnend an den Wortlaut der Richtlinie vor, dass die **Sprachkenntnisse erst nach der Feststellung der Gleichwertigkeit** des Abschlusses oder Ausstellung des Europäischen Berufsausweises **geprüft werden sollen** und nur auf **eine** Amts- oder Verwaltungssprache begrenzt sind. Das allgemeine Gesetz sieht außerdem vor, dass die Anforderungen an die Sprachkenntnisse proportional zu den Anforderungen an den angestrebten Beruf zu beurteilen sind. Einzelne fachgesetzliche Regelungen, die ein verbindliches und definiertes Sprachniveau festlegen, konnten nicht identifiziert werden. Mitunter kann die Art und Intensität der Überprüfung auch nicht nachvollzogen werden. Da aber die Antragsteller aus der Großregion in der Regel deutsch- oder französischsprachig sind und ihre Abschlüsse in den Teilregionen der Großregion erlangt haben, ist die sprachliche Hürde in der Praxis nicht als Solche wahrnehmbar. Die Verfahrensweise gilt für die beiden untersuchten Berufe gleichermaßen.

Allerdings konnte festgestellt werden, dass für manche Berufe zwischenzeitlich im Großherzogtum die Idee aufkommt, neben den deutschen oder französischen Sprachkenntnissen noch Luxemburgisch verbindlich als Voraussetzung zu definieren. Vor dem Hintergrund der hier dargestellten Regelung erscheint dieses Vorhaben jedoch nicht mit der Richtlinie konform.

In den Ländern der Großregion besteht nicht zuletzt aufgrund der Regelung der Richtlinie Konsens darüber, dass Antragsteller über die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen müssen. Weitestgehend unklar ist, was im Einzelfall als „erforderliche Sprachkenntnisse“ zu definieren ist. Darüber hinaus erfolgt auch für Antragsteller aus der EU nur selten eine Überprüfung der Sprachkenntnisse, vielleicht, weil es nicht als erforderlich angesehen wird (Regulierung durch den Markt), oder weil es auch keinen Maßstab gibt, anhand dessen eine Überprüfung zu messen wäre. Einzig in Deutschland konnte für die Gesundheitsberufe eine Orientierung am europäischen Sprachrahmen festgestellt werden. Die Überprüfung richtet sich hierbei aber mitunter starr nach Zertifikaten und tut sich schwer bei der Berücksichtigung der Lebensrealitäten, gerade von Grenzgängern in der Großregion.

4) Kosten des Verfahrens

Die Richtlinie selbst enthält keine Vorgaben zu den anfallenden Kosten des Anerkennungsverfahrens. Diese zu regeln ist also Aufgabe der Mitgliedstaaten. Im Zuge der Recherche konnten folgende verschiedene Kostenarten identifiziert werden: zunächst die **Verfahrenskosten** für die inhaltliche Prüfung auf der Ebene der zuständigen Behörde oder Institution, daneben die „**Begleitkosten**“ für Übersetzungen, Beglaubigungen, Porto oder Fahrtkosten und schließlich die **Kosten für Anpassungsmaßnahmen**. Da die Begleitkosten individuell anfallen, werden diese hier nicht näher beziffert.

Über das Anerkennungsverfahren im engeren Sinne hinaus können zudem **Kosten im Zusammenhang mit der Erlaubnis zur Berufsausübung** anfallen, wie z.B. die Eintragung in ein Berufsregister oder die Ausstellung der Berufsurkunde. Gegenstand der Bestandsaufnahme ist lediglich die Umsetzung der Berufsanerkenntnisrichtlinie in den Ländern der Großregion, weshalb der zweite Schritt zur Berufsausübung nicht näher untersucht wurde. Um die in diesem Zusammenhang anfallenden Kosten bestimmen zu können, wäre eine tiefer gehende Untersuchung erforderlich, zumal bereits auch so festzustellen war, dass die Verfahren und die damit einhergehenden Kosten abhängig von dem jeweiligen Beruf sehr unterschiedlich und mannigfaltig sein können (Eintragung in Berufsregister, Versicherungsnachweis, Gründung einer Firma,...).

Daher werden hier nur die mit der Berufsankennung einhergehenden Kosten dargestellt.

⁶² http://ec.europa.eu/education/language-policy_en abgerufen am 8.11.2018.

⁶³ Artikel 53 des Gesetzes vom 18 November 2016.

Deutschland: Es existiert in Deutschland keine einheitliche Verfahrensgebühr, sondern sie wird abhängig vom betroffenen Beruf von der jeweils zuständigen Institution / anererkennenden Behörde im jeweiligen Bundesland festgesetzt. Es ist daher schwierig, einen Rahmen zu beziffern, da die Angaben zu den Verfahrenskosten stark variieren. Über den Anerkennungsfinder⁶⁴ wird in vielen Fällen zumindest eine Größenordnung („bis zu“) der anfallenden Kosten durch die zuständigen Stellen beziffert, wobei dies durchaus „bis zu 600 €“ bedeuten kann.

Für die von der TFG 2.0 untersuchten Berufe konnten folgende Kosten ermittelt werden:

Saarland: Betreffend den Beruf des Krankenpflegers für allgemeine Pflege, wird für die Ausstellung der Berufsurkunde eine Gebühr von 60 € erhoben. Darüber hinaus gehende **Verwaltungskosten** werden nicht in Rechnung gestellt. Die Kosten für Anpassungsmaßnahmen sind nicht bekannt, sondern berechnen sich nach den individuellen Erfordernissen, können aber durchaus eine Größenordnung von 1.000 € erreichen.

Für den handwerklichen Bereich teilte die Handwerkskammer des Saarlandes mit, dass die Kosten individuell erhoben werden und nicht allgemein zu benennen sind.

Rheinland-Pfalz: Für den Krankenpflegeberuf werden für die Prüfung des Antrages **Verwaltungsgebühren** in Höhe von 50 € und für das **Ausstellen der Berufsurkunde** von 44 € erhoben. **Vorbereitungskurse** sind kostenpflichtig (bis max. 400 €), die Prüfungen hingegen nicht; bei **Anpassungslehrgängen** bekommen die Teilnehmer mitunter sogar den Mindestlohn.

Betreffend den Beruf des Elektrotechnikers teilte die Handwerkskammer Trier mit, dass folgende Kostenstaffelungen in deren Prüfungsbereich vorhanden sind: 450 € auf der Gesellenebene, 1600 € für eine **Ausnahmegenehmigung** und 650 € auf Meisterebene. Daneben könnten auch zusätzliche **Kosten für eine Qualifikationsfeststellungsanalyse** anfallen, etwa, wenn die erforderlichen Dokumente nicht vorgelegt werden können.

Die Kosten für die **Ausgleichsmaßnahmen** werden ebenfalls individuell festgesetzt, da die Ausgleichsmaßnahmen sich in Art, Umfang und Inhalt an den individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen der Antragsteller orientieren. Die Kosten für die Ausgleichsmaßnahmen können sich aber durchaus im Bereich von (über) 1000 € bewegen, wobei hier manche Institutionen geförderte Kurse anbieten, die letztlich kostenfrei sind (näheres hierzu unter Punkt 6).

Sämtliche Kosten sind grundsätzlich vom Antragsteller zu tragen.

Es existieren sowohl für die Ausgleichsmaßnahmen als auch für die Begleitkosten (finanzielle) Fördermittel (z.B. Förderung durch IQ-Netzwerk, der Anerkennungszuschuss⁶⁵), welche aber immer an den Wohnsitz des Begünstigten im Inland geknüpft sind. Damit sind diese Mittel für Grenzgänger nicht verfügbar.

Belgien: In Belgien werden die Kosten durch die zuständigen Behörden und Institutionen festgesetzt, sodass hier keine allgemein gültige Angabe zu der Höhe der Kosten getroffen werden kann.

Für den Beruf des Krankenpflegers konnte festgestellt werden, dass weder in der Fédération Wallonie Bruxelles noch in der deutschsprachigen Gemeinschaft Verwaltungsgebühren anfallen. Zu weiteren Kosten liegen keine Erkenntnisse vor.

Im Bereich der Elektrotechniker wird für die Berufsanerkennung zur Registrierung über eine Anlaufstelle für Unternehmen (guichet d'entreprises⁶⁶) eine Gebühr von 87 € erhoben.

Frankreich: Da in Frankreich ohnehin kaum allgemeinverbindliche Regelungen zur Berufsanerkennung existieren, ist auch hier keine generelle Kostenregelung vorhanden. In den untersuchten Bereichen von Krankenpfleger und Elektrotechniker werden **keine Verwaltungsgebühren** erhoben.

⁶⁴ <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/> abgerufen am 5.11.2018.

⁶⁵ Formulare, Anleitung und Voraussetzungen unter:
<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennungszuschuss.php> abgerufen am 5.11.2018.

⁶⁶ <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet> abgerufen am 7.11.2018.

Für den Beruf des Krankenpflegers konnten darüber hinaus auch keine Kosten für Anpassungsmaßnahmen ermittelt werden.⁶⁷ Für den Beruf des Elektrotechnikers regelt der Erlass vom 28. Oktober 2009 in Artikel 6, dass die Kosten für die Kenntnisprüfung maximal 250 € betragen, für einen Anpassungslehrgang fallen zunächst 50 € zur Erstellung eines Lehrplans⁶⁸ an. Wird der darauf aufgebaute Lehrgang durch die Handwerkskammer durchgeführt, sind die anfallenden Stunden nach dem üblichen Stundensatz von dem Antragsteller zu vergüten. Neben der Kammer können auch weitere Institutionen den Lehrgang anbieten, hierzu liegen jedoch keine Erkenntnisse vor. Seitens der Kammer für das Departement Moselle wurde vielmehr mitgeteilt, dass bisher kein Gebrauch von der Möglichkeit des Anpassungslehrgangs gemacht wurde, sondern immer andere Lösungen (anhand z. B. der Berufserfahrung) gewählt wurden.

Luxemburg: Für jeden Antrag auf Berufsankennung muss vorab eine Bearbeitungsgebühr von **75 €** überwiesen werden.⁶⁹ Da es sich hierbei um eine allgemeingültige Regelung handelt, gilt diese sowohl für den Beruf des Krankenpflegers als auch für den des Elektrotechnikers.

Daneben definiert das luxemburgische Anerkennungsgesetz⁷⁰ allgemein, dass im Falle von **Anpassungsmaßnahmen** pauschal **300 €** zu entrichten sind.

Die anfallenden Kosten variieren sehr stark in den einzelnen Ländern der Großregion. In Fällen, in denen die Kosten sehr hoch ausfallen können, und/oder im Vorfeld nicht transparent sind, kann dies ein Hemmnis für interessierte Antragsteller darstellen.

5) Partiieller Zugang

Durch die Änderungsrichtlinie aus 2013 wurde erstmals der partielle Zugang eingeführt (vgl. III. D.), um die Arbeitsmigration zu erleichtern. Daher ist interessant zu wissen, wie die Teilregionen den Zugang zu diesem Instrument gestaltet haben, ob hiervon in der Praxis Gebrauch gemacht wird, und ob damit tatsächliche Erleichterungen erzielt werden können.

Im Ergebnis konnte für alle Länder festgestellt werden, dass prinzipiell ein partieller Zugang möglich ist, wobei dieser teilweise in allgemeinen Gesetzen und teilweise in Fachgesetzen verankert ist. Letztlich ist es aber von der Struktur des begehrten Referenzberufs abhängig, ob ein abtrennbarer Bereich zu identifizieren und alleine auszuüben ist.

Sofern in den Ländern und den jeweils betroffenen Berufsfeldern von der Möglichkeit des partiellen Zugangs Gebrauch gemacht und dem Antragsteller damit der Zugang zum Beruf eröffnet wird, kann hierin durchaus eine Erleichterung gesehen werden. Problematisch ist nur, wenn dadurch ein Antragsteller davon absieht, seine höhere Qualifizierung, deren Anerkennung mitunter langwieriger ist, anerkennen zu lassen.

Bei unseren beiden Referenzberufen Krankenpfleger für allgemeine Pflege und Elektrotechniker wird der partielle Zugang nicht genutzt. Als Beispiel für die Nutzung des partiellen Zugangs kann hier der Friseurberuf genannt werden. Je nach Land umfasst dieser Beruf automatisch das Friseurhandwerk für Damen, Herren und Kinder oder Kompetenzen im Bereich Kosmetik/Ästhetik. Da einige Tätigkeiten dieses Berufs eindeutig identifiziert werden können, ist es möglich, einen der jeweiligen Tätigkeit entsprechenden partiellen Zugang zu erhalten, wie etwa Herrenfriseur oder Barbier.

⁶⁷ Quelle: Ordre des infirmiers de Moselle.

⁶⁸ Lehrplan in diesem Sinne bedeutet, dass ein Plan erstellt wird, welche Teile (oder Unterrichtsfächer) der Ausbildung zur Anerkennung fehlen und auszugleichen sind.

⁶⁹ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/activite-professionnelle/prealables-vie-professionnelle/reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html> abgerufen am 8.11.2018.

⁷⁰ Artikel 14, Abs. 2 des Gesetzes vom 28. Oktober 2016.

6) Ausgleichsmaßnahmen

In der Berufsanerkenntnisrichtlinie regelt Artikel 14 Näheres zu den Ausgleichsmaßnahmen, die im Rahmen des allgemeinen Anerkennungsverfahrens zum Tragen kommen können. Dies ist der Fall, wenn zwischen dem (Aus-) Bildungsstand des Antragstellers im Vergleich zu den Vorgaben des Zielstaates wesentliche Unterschiede bestehen oder ganze Bereiche nicht abgedeckt sind. Vorgesehen ist ein Wahlrecht des Antragstellers zwischen einer **Eignungsprüfung** und einem **höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang**.

In besonderen Fällen können die Mitgliedstaaten von der Möglichkeit des Wahlrechts abweichen und unter gewissen Voraussetzungen für einzelne Berufe eine Art der Ausgleichsmaßnahme vorab festlegen.

Deutschland: Die Ausgestaltung der Anpassungsmaßnahmen ist ebenfalls abhängig vom gewählten Beruf und hierbei wiederum in manchen Berufsfeldern auch abhängig von den Anbietern.

Im Bereich der Gesundheitsberufe bieten staatlich anerkannte Pflegeschulen Lehrgänge und Prüfungen an, die wiederum individuell auf die bisher vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten des Antragstellers abgestimmt sind. Je nach Anbieter und individuellem Umfang variieren auch die mit der Maßnahme verbundenen Kosten sowie die Dauer.

Auch im handwerklichen Bereich werden die Anpassungsmaßnahmen individuell zusammengestellt und von den Handwerkskammern direkt angeboten.

Die Kosten der Anpassungsmaßnahmen sind mitunter sehr hoch, aber wie oben bereits dargestellt, nicht allgemein zu beziffern. Die Teilnehmer der Lehrgänge oder Prüfungen müssen diese Kosten grundsätzlich selbst tragen. Eine Vergütung, insbesondere während der bis zu drei Jahre dauernden Lehrgänge, ist nicht vorgesehen. Daher haben sich in Deutschland eine Vielzahl von Trägern mit jeweils verschiedenen Teilprojekten über 16 „IQ-Landesnetzwerke“ (IQ= Integration durch Qualifizierung) zusammengeschlossen und fördern auf unterschiedliche Weise Antragsteller im Bereich der Berufsanerkenntnis. Neben Beratung werden auch direkt oder durch Partner die Anpassungslehrgänge angeboten oder ggf. die Kosten für die Lehrgänge übernommen. Um in den Genuss dieser Förderung zu kommen, ist aber wiederum neben dem Wohnsitz in Deutschland auch eine gewisse Bedürftigkeit Voraussetzung. Ein Grenzgänger, der in seinem Wohnsitzstaat wohnen bleibt, ist im Übrigen von jeglicher Förderung ausgeschlossen.

Neben der fehlenden Vergütung kommt hinzu, dass der Status des Teilnehmers während eines solchen Anpassungslehrganges in Deutschland ungeklärt ist: Weiter ist problematisch, dass der Teilnehmer eines Lehrganges auch zeitlich in großem Umfang gebunden ist, und der Lehrgang schwerlich in der Freizeit „nebenbei“ absolviert werden kann.

Belgien und Frankreich: Die TFG 2.0 konnte zum Ablauf und zur genauen Organisation der Ausgleichsmaßnahmen nicht die gewünschten Informationen zusammentragen. Organisation und Ablauf dieser Maßnahmen wurden allerdings auch nicht als mögliches Problem/Hemmnis genannt.

Luxemburg: Die Rechtsgrundlage für die Anpassungsmaßnahmen befindet sich in Artikel 14 des luxemburgischen Anerkennungsgesetzes.

In Luxemburg finden die Eignungsprüfungen für insgesamt 23 Berufe 2-mal pro Jahr statt. Im Jahr 2017 wurden weniger als 10 Tests abgelegt.⁷¹ Es wird ein Vertrag zwischen dem Bildungsministerium, dem Betrieb und dem Teilnehmer geschlossen. Der Teilnehmer erhält den Status eines Praktikanten und wird nach Mindestlohn bezahlt. Nur ca. 10 % der Antragsteller wählen den Anpassungslehrgang. Die zu entrichtenden Gebühren betragen immer 300 €, unabhängig davon, ob ein Lehrgang oder eine Prüfung gewählt wird.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Kosten und der Tatsache, dass die Teilnehmer eines Anpassungslehrganges sogar mit dem Mindestlohn bezahlt werden, besteht kein Bedürfnis für finanzielle Förderinstrumente.

⁷¹ Auskunft erteilt durch: « Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche luxembourgeois ».

7) Informationsangebote online: praktische Umsetzung durch die Mitgliedstaaten der Großregion

Die Mitgliedstaaten haben gemäß der Richtlinie sicherzustellen, dass ein **zentraler Online-Zugang** zu Informationen⁷² vorhanden ist (Artikel 57), dass die **Verfahren elektronisch abgewickelt werden können** (Artikel 57 a) und dass ein **Beratungszentrum benannt wird** (Artikel 57 b).

a) Zentraler Online-Zugang zu Informationen

Die Mitgliedstaaten müssen über **einheitliche Ansprechpartner**⁷³ dafür Sorge tragen, dass die Informationen online zugänglich sind und regelmäßig aktualisiert werden. Konkret muss eine eigene Website vorhanden sein, auf der alle Informationen **an einem Ort** zu finden sind, so dass der Nutzer leicht an die richtige Information gelangt, ohne verschiedene Websites aufrufen zu müssen und sich durch Weiterleitungen und Verlinkungen im Internet zu verlieren. Diese Website muss z.B. ein Verzeichnis aller reglementierten Berufe, die Kontaktdaten der für die einzelnen Berufe zuständigen Behörden, usw. enthalten. Ob dies der Fall ist, soll der nachfolgende praktische Vergleich zeigen.

Websites „Einheitliche Ansprechpartner“

Deutschland: Für Deutschland verweist die Website der Europäischen Kommission unter „Einheitliche Ansprechpartner“⁷⁴ auf die Website „Behördenwegweiser“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Diese befasst sich nicht direkt mit der Anerkennung sondern verweist den Nutzer auf einen einheitlichen Ansprechpartner für das jeweilige Bundesland, für Rheinland-Pfalz⁷⁵ und das Saarland⁷⁶ auf die Website „Anerkennung in Deutschland“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Obwohl die Website „Anerkennung in Deutschland“⁷⁷ nicht als einheitlicher Ansprechpartner im Sinne der Richtlinie ausgewiesen ist, bietet sie den interessierten Nutzern die umfangreichsten Informationen.

Belgien: Die föderale Website „business.belgium“⁷⁸ enthält die in der Richtlinie geforderten Informationen. Auf der Website der Europäischen Kommission wird mitgeteilt, dass sie die Funktion des einheitlichen Ansprechpartners erfüllt.

Die Anlaufstellen für Unternehmen⁷⁹ (Guichets d'entreprise)⁸⁰ fungieren jedoch nach belgischem Recht auch als einheitliche Ansprechpartner im Sinne der Dienstleistungsrichtlinie. Es gibt also in Belgien nicht nur eine maßgebliche Website.

Frankreich: Der landesweit zuständige Dienst „Guichet Entreprises“⁸¹ betreibt die Websites „guichet-qualifications.fr“⁸² und „guichet-entreprises.fr“⁸³, die gemeinsam den in den EU-Richtlinien 2006/123/EG und 2005/36/EG vorgesehenen einheitlichen elektronischen Ansprechpartner bilden. Diese beiden Websites sind verlinkt, so dass man ständig von einer zur anderen wechseln kann.

Luxemburg: Mit der Website „guichet.lu“⁸⁴ wurde der in den EU-Richtlinien zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und über Dienstleistungen im Binnenmarkt vorgesehene einheitliche Ansprechpartner eingerichtet.⁸⁵

⁷² Artikel 57 der Richtlinie 2005/36/EG.

⁷³ Die einheitlichen Ansprechpartner nach Artikel 6 der Richtlinie 2006/123/EG (Dienstleistungsrichtlinie) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt.

⁷⁴ https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/services-directive/in-practice/contact_fr, abgerufen am 30.11.2018.

⁷⁵ Siehe Absatz 2 des rheinland-pfälzischen Landgesetzes über die einheitlichen Ansprechpartner in Verwaltungsangelegenheiten.

⁷⁶ Siehe Absatz 1 des „EA-Gesetzes Saarland“.

⁷⁷ www.anererkennung-in-deutschland.de, abgerufen am 30.11.2018.

⁷⁸ https://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/qualifications_professionnelles/folder_2, abgerufen am 30.11.2018.

⁷⁹ <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet>, abgerufen am 30.11.2018

⁸⁰ Art. III, Abs. 1 des Gesetzes vom 17. Juli 2013 über die Aufnahme von Buch III „Niederlassungsfreiheit, Dienstleistungsfreiheit und allgemeine Pflichten der Unternehmen“ in das Wirtschaftsgesetzbuch sowie über die Aufnahme der Buch III eigenen Definitionen und der Buch III eigenen Durchführungsbestimmungen des Gesetzes in Buch I und XV des Wirtschaftsgesetzbuchs.

⁸¹ Erlass vom 22. April 2015 zur Einrichtung eines landesweit zuständigen Dienstes mit der Bezeichnung „guichet entreprise“, abgeändert mit Erlass vom 17. April 2018.

⁸² <https://www.guichet-qualifications.fr/fr/>, abgerufen am 30.11.2018.

⁸³ <https://www.guichet-entreprises.fr/fr/>, abgerufen am 30.11.2018.

⁸⁴ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/reconnaissance-diplome/reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html>, abgerufen am 30.11.2018.

⁸⁵ Gesetz des Großherzogtums Luxemburg vom 18. November 2016 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in Verbindung mit dem Gesetz vom 24. Mai 2011 zur Umsetzung der Richtlinie 2006/123/EG in nationales Recht.

>>> Vorhandensein eines Verzeichnisses der reglementierten Berufe <<<

Deutschland

Verweis auf die Datenbank der Website der Europäischen Kommission.

Indirekter Zugang über die Seite „Anerkennung in Deutschland“ den ausgewählten Beruf, unter dem angegeben wird, ob er reglementiert ist oder nicht.

Luxemburg

Auf der Website „guichet.lu“ sind alle Berufe zu finden, für die eine Anerkennung benötigt wird.

Frankreich

Die reglementierten Berufe sind auf den Websites „Guichet entreprises“ abrufbar.

Belgien

Ein Verzeichnis ist auf der Website „Business Belgium“ abrufbar.

>>> Kontaktdaten der für die reglementierten Berufe jeweils zuständigen Stellen <<<

Deutschland	Belgien	Frankreich	Luxemburg
✓	✓	✓ Name der zuständigen Stelle, aber keine konkrete Adresse	✓

>>> Informationen über den europäischen Berufsausweis <<<

Deutschland	Belgien	Frankreich	Luxemburg
✓	✓	✓	Bei den Internet-Recherchen nicht gefunden (09.10.2018), obwohl im Gesetz vom 20.10.2016 (Artikel 57) ausdrücklich vorgesehen.

b) Elektronische Verfahren

Laut Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass alle Formalitäten im Zusammenhang mit der Anerkennung der Berufsqualifikationen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/36/EG fallen, über die einheitlichen Ansprechpartner leicht aus der Ferne und elektronisch abgewickelt werden können.

Deutschland: ✓
Belgien: ✓
Frankreich: ✓ Für einige Berufe möglich, für andere nicht
Luxemburg: ✓

c) Beratungszentrum

Jeder Mitgliedstaat hat ein Beratungszentrum zu benennen, das den Auftrag hat, die Bürger und die Beratungszentren der anderen Mitgliedstaaten bei ihren Formalitäten und Fragen bezüglich der Anerkennung von Berufsqualifikationen zu unterstützen und zu informieren. Folgende Beratungszentren konnten für die Länder der Großregion ermittelt werden:

Deutschland
**Zentralstelle für ausländisches
Bildungswesen (ZAB)
im Sekretariat der Kultusministerkonferenz**
Graurheindorfer Straße 157
53117 Bonn
E-Mail: zab@kmk.org (administrations)
E-Mail: zabservice@kmk.org (particuliers)
Tel.: +49 (0)228 501-664

Luxemburg
**Ministère de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche**
18-20, Montée de la Pétrusse
L-2327 Luxembourg
Tel.: Empfang: +352 247 86619

Frankreich
**Centre international d'études
pédagogiques (CIEP / Enic-Naric)**
1, avenue Léon-Journault
92318 Sèvres cedex
Tel.: +33 (0)1 45 07 60 00
E-Mail: enic-naric@ciep.fr

Belgien
Be-assist
E-Mail: BE_assist@economie.fgov.be
Tel.: +32 2 277 93 91

Es ist festzustellen, dass der in der Richtlinie geforderte zentrale Zugang zu Informationen in den Ländern der Großregion ganzheitlich sichergestellt ist. Unklarheit besteht hingegen in Bezug auf den Begriff „einheitliche Ansprechpartner“, der im Widerspruch zu seinem Namen im Text der Richtlinie im Plural verwendet wird, was möglicherweise auf die Anzahl der Mitgliedstaaten zurückzuführen ist. Diese Zweispältigkeit spiegelt sich jedoch in einigen Mitgliedstaaten wider, in denen für die Anerkennung von Berufsqualifikationen mehrere Websites als „einheitlicher Ansprechpartner“ vorhanden sind. Im Zuge der Erstellung dieser Studie konnten zwei weitere Mängel im Bereich der Informationsmöglichkeiten im Internet festgestellt werden: sie betreffen zum einen Frankreich, wo die Kontaktdaten der zuständigen Stelle nicht angegeben werden, und Luxemburg, wo keine Informationen zum Europäischen Berufsausweis erteilt werden.

8) Nützliche Adressen für die Berufe Krankenpfleger für allgemeine Pflege und Elektrotechniker

a) Krankenpfleger für allgemeine Pflege

Frankreich: In der Region Grand Est ist der Antrag auf Anerkennung von Berufsqualifikationen für Pflegeberufe an die **Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale** (DRDJSCS) zu richten, die sowohl für Anträge auf ständige Niederlassung als auch für Anträge auf vorübergehende oder gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen zuständig ist.

Im Rahmen der automatischen Anerkennung des Berufs des Krankenpflegers für allgemeine Pflege kann auch die unmittelbare Eintragung in das Register des zuständigen Krankenpflegeverbandes (**Ordre des infirmiers**) beantragt werden, ohne dass vorher ein Antrag an die DRDJSCS gestellt wird. In Fällen, in denen es die Mitarbeiter des Krankenpflegeverbandes vorziehen, nicht direkt zu entscheiden, leiten sie den Antrag an die DRDJSCS weiter.

Region Grand Est

<p>Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Grand Est</p> <p>Antenne de Châlons-en-Champagne 4 rue Dom Pierre Pérignon 51009 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cédex http://grand-est.drdjcs.gov.fr/</p>	<p>Conseil Départemental Ordre des Infirmiers de Moselle / Meurthe et Moselle / Vosges</p> <p>Tour Thiers 16^{ème} étage 4 rue Piroux 54000 NANCY https://www.ordre-infirmiers.fr/leservices-rendus-par-lordre/les-conseils-departementaux.html</p>
--	--

Informationen:

- <http://grand-est.drdjcs.gov.fr/spip.php?article1902>
- http://grand-est.drdjcs.gov.fr/sites/grand-est.drdjcs.gov.fr/IMG/pdf/dossier_de_demande_d_autorisation_d_exercice-1.pdf
- <https://www.ars.sante.fr/se-former-sinstaller-exercer-10>
- <https://www.guichet-qualifications.fr/fr/professions-reglementees/sante/infirmier/>

Deutschland: Zuständig für sämtliche Anträge auf Berufsankennung im Bereich der Gesundheitsberufe sind im Saarland und Rheinland-Pfalz die Landesämter für Gesundheit, unabhängig davon, nach welchem Verfahren letztlich geprüft wird. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich dabei nach dem Wohnort oder dem beabsichtigten Tätigkeitsort (ggf. nachzuweisen).

Saarland	Rheinland-Pfalz
<p>Landesamt für Soziales (LAS) Hochstraße 67 66115 Saarbrücken Tel.: (0681) 9978-0 E-Mail: poststelle@las.saarland.de https://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm</p>	<p>Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinallee 97-101 55118 Mainz Tel.: 06131 967-0 E-Mail: poststelle-mz@lsjv.rlp.de https://lsjv.rlp.de/de/startseite/</p>

Informationen:

- <https://www.saarland.de/80681.htm>
- <https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/arbeit-gesundheitsfachberufe/>

Belgien: Die Zuständigkeit für die Berufsanerkennung von Berufen im Gesundheitsbereich liegt in Belgien bei den Gemeinschaften, also für die Großregion bei der französischen Gemeinschaft (Fédération Wallonie-Bruxelles – FWB) und der deutschsprachigen Gemeinschaft (DG). Die Zuständigkeit richtet sich praktischerweise nach der im Antrag verwendeten Sprache bzw. nach der Sprache des Abschlusses.

Neben dem Antrag auf Berufsanerkennung bei der zuständigen Behörde der jeweiligen Gemeinschaft ist auf föderaler Ebene bei dem SPF-santé public das „visa d’exercice“ als Zugang zum Beruf zu beantragen.

FWB	DG
Direction générale de l’Enseignement Non Obligatoire et de la Recherche Scientifique Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles Rue Adolphe Lavallée, 1 B-1080 Bruxelles www.fw-b.be / www.enseignement.be	Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Gospertstraße 1 B-4700 Eupen www.ostbelgienlive.be

Informationen:

[http://www.enseignement.be/
index.php?page=27735&navi=4275](http://www.enseignement.be/index.php?page=27735&navi=4275)

[http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/
tabid-5491/9449_read-51093/](http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-5491/9449_read-51093/)

Auf föderaler Ebene:

<https://www.health.belgium.be/de/node/27124>

Luxemburg: Da in Luxemburg prinzipiell ein zweistufiges Verfahren durchgeführt wird, ist grundsätzlich zunächst der Ansprechpartner für die Berufsanerkennung beim Ministerium für Bildung (Ministère de l’Education national de l’enfance, „MEN“) zu finden, und nachdem von diesem die Gleichwertigkeit bescheinigt wurde, ist ein weiterer Antrag auf Berufsausübung bei dem entsprechenden Fachministerium zu stellen. Für Berufe aus dem Bereich des automatischen Anerkennungsverfahrens, wie es bei den Krankenpflegern für allgemeine Pflege der Fall ist, wurde das Anerkennungsverfahren im engeren Sinne aber dem Fachministerium „zusätzlich“ übertragen, im Fall der Krankenpfleger dem Gesundheitsministerium.

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg
Ministère de la Santé
Villa Louvigny
Allée Marconi
L-2120 Luxembourg

www.ms.public.lu / www.sante.lu

Informationen:

[https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/activite-professionnelle/prealables-vie-professionnelle/
reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html](https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/activite-professionnelle/prealables-vie-professionnelle/reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html)

b) Elektrotechniker

Frankreich: Der Antrag auf Anerkennung der Berufsqualifikationen ist an die Handwerkskammer (Chambre des métiers et de l'artisanat⁸⁶) zu richten, in deren Zuständigkeitsbereich der Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaates seine Tätigkeit ausüben möchte. Sie ist sowohl für Anträge auf ständige Niederlassung als auch für Anträge auf vorübergehende oder gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen zuständig.

<p>Chambre des métiers et de l'artisanat de la Moselle 5 boulevard de la Défense – CS 85840 57078 METZ CEDEX 3 http://www.cma-moselle.fr/</p>	<p>Chambre des métiers et de l'artisanat de la Meurthe et Moselle Maison des Métiers 4 rue de la Vologne - 54520 LAXOU Tel.: 03 83 95 60 60 http://www.cma-nancy.fr/</p>	<p>Chambre des métiers et de l'artisanat de la Meurthe et Moselle Cité de l'Artisanat et de l'Entreprise 22 rue Léo Valentin - Zone de la Voivre 88000 EPINAL - Tel.: 03 29 69 55 55 http://www.cma-vosges.fr/</p>
---	--	---

Informationen:

<https://www.guichet-entreprises.fr/fr/fiches-activites/batiment-immobilier/electricien/>

Deutschland: Die Anträge auf Anerkennung der Berufsqualifikationen sind bei der Handwerkskammer einzureichen, in deren Zuständigkeitsbereich der Antragsteller seine Tätigkeit ausüben möchte.

<p>Saarland Handwerkskammer des Saarlandes Hohenzollernstraße 47-49 66117 Saarbrücken http://www.hwk-saarland.de</p>	<p>Informationen: https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/berater/result/downloadPdf</p>
<p>Rheinland-Pfalz Handwerkskammer Trier Loebstraße 18 54292 Trier https://www.hwk-trier.de/</p>	<p>Informationen: https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/berater/result/downloadPdf</p>
<p>Rheinland-Pfalz Handwerkskammer der Pfalz Am Altenhof 15 67655 Kaiserslautern https://www.hwk-pfalz.de</p>	<p>Informationen: https://www.hwk-pfalz.de/artikel/berufsanerkennung-51,1351,1538.html</p>

⁸⁶ Art. 3-1 des Dekrets Nr. 98-246 vom 2. April 1998 über die zur Ausübung der in Artikel 16 des Gesetzes Nr. 96-603 vom 5. Juli 1996 über die Entwicklung und Förderung des Handels und Handwerks vorgesehenen Tätigkeiten erforderliche Berufsqualifikation.

Belgien: Wer eine Tätigkeit im Bereich der Elektrotechnik⁸⁷ ausüben möchte, muss betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse und branchenspezifische Kompetenzen nachweisen. Diese Kenntnisse sind Voraussetzung für eine Eintragung ins belgische Unternehmensregister „Banque-Carrefour des Entreprises“. Zuständig für diese Eintragung sind für ganz Belgien die Anlaufstellen für Unternehmen (Guichets d’entreprises), welche prüfen, ob die in Bezug auf die Kenntnisse gestellten Bedingungen erfüllt sind. Es gibt zahlreiche „Guichets d’entreprises“.⁸⁸

Die Datenbank „Diplo⁸⁹“ erteilt bei Eingabe des Ausbildungsniveaus und der genauen Bezeichnung der angestrebten Tätigkeit sehr genaue Informationen.

Informationen:

http://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/Comp_Sectorielles/construction/electrotechnique.html

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet/les-guichets-dentreprises>

<http://www.diplodb.be/index.php?ul=fr>

Luxemburg: Für die Anerkennung der Berufsqualifikationen des Elektrotechnikers ist die dem luxemburgischen Ministerium für Bildung („MEN“) angegliederte Anerkennungsstelle „Service de la reconnaissance“ zuständig.

**Ministère de l’Education nationale de l’enfance (MEN)
Service de la reconnaissance des diplômes**

18-20, Montée de la Pétrusse

L-2327 Luxembourg

<http://www.men.public.lu/fr/annuaire/index.php?idMin=5444>

Informationen:

<https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/activite-professionnelle/prealables-vie-professionnelle/reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html>

⁸⁷ http://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/Comp_Sectorielles/construction/electrotechnique.html, abgerufen am 30.11.2018.

⁸⁸ <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet/les-guichets-dentreprises>, abgerufen am 30.11.2018.

⁸⁹ <http://www.diplodb.be/index.php?ul=fr>, abgerufen am 30.11.2018.

V. Feststellungen und Anregungen der TFG 2.0

Zunächst ist festzustellen, dass die **Anzahl der reglementierten Berufe** in den einzelnen Ländern der Großregion **sehr unterschiedlich** ist (FR 258; BE 131; LU 236; DE 149). Mit der Reglementierung des Zugangs zu einem Beruf wird immer ein zusätzlicher Schritt und somit ein Hemmnis für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer geschaffen.

Die Entscheidung, den Zugang zu einem Beruf an Bedingungen zu knüpfen, **hängt einzig und allein vom Willen der Mitgliedstaaten ab**. In einer Zeit, in der die Bedürfnisse und Werte der Gesellschaft hinterfragt werden, sollte jeder Mitgliedstaat prüfen, ob es wirklich nach wie vor notwendig ist, die betroffenen Berufe zu reglementieren. Auch die Europäische Union ist sich dieser Lage bewusst. Im Rahmen einer neuen, im Juni 2018 verabschiedeten Richtlinie⁹⁰ versucht sie, die Mitgliedstaaten für diese Problematik zu sensibilisieren. Diese Richtlinie enthält Vorgaben für eine künftige Verhältnismäßigkeitsprüfung, die die Mitgliedstaaten durchführen sollen, bevor sie neue Berufsreglementierungen erlassen.

Die TFG 2.0 stellte auch fest, dass in Deutschland gesetzlich **die Möglichkeit eingeräumt wurde, die Anerkennung von Berufsqualifikationen für nicht reglementierte Berufe** zu beantragen. Diese Möglichkeit ist für die betroffenen Personen interessant, vor allem aber wird sie von den Arbeitgebern geschätzt, die auf diese Weise die Qualifikationen besser einordnen können. Nachteil dabei ist, dass immer mehr Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern oder Bewerbern einen Qualifikationsnachweis verlangen. Sollte diese Möglichkeit in der Praxis zu einer faktischen Pflicht werden, würden nicht reglementierte Berufe wie reglementierte Berufe behandelt werden. Diese Anforderung der Arbeitgeber, die in Deutschland immer mehr zur Praxis zu werden scheint, **erschwert de facto die Freizügigkeit** der Arbeitnehmer und widerspricht dem Geist des Unionsrechts.

Obwohl zwischen den Mitgliedstaaten der Großregion eine engere Verbindung besteht, zeigen die hiesigen Feststellungen, dass auch hier noch **ein mangelndes Vertrauen** in das Ausbildungssystem der anderen Mitgliedstaaten besteht. Für das Anerkennungsverfahren als solches bedeutet dies, dass bei einem stärkeren gegenseitigen Vertrauen auch eher eine Gleichwertigkeit „empfundener“ und somit darauf hingearbeitet werden kann. Dies könnte z.B. durch einen **stärkeren bilateralen Austausch** über Ausbildungsinhalte innerhalb der Großregion erfolgen.⁹¹ Denn bei besserer Kenntnis des anderen Ausbildungssystems und einer gemeinsamen Definition der Unterschiede beider Systeme können diese Unterschiede auch einfacher überwunden werden.

Ein wesentlicher Punkt bei der Frage, wie restriktiv das Anerkennungsverfahren ausgestaltet ist, und wie stark Berufe reglementiert sind, ist auch die Motivation des einzelnen Mitgliedstaates und der Aufbau der Berufsausbildung. Für Luxemburg kann etwa festgestellt werden, dass dort prinzipiell ein großer Bedarf an Arbeitsmigration besteht. Nach einer Studie der Europäischen Kommission⁹² beträgt der Prozentsatz der insgesamt positiven nationalen Entscheidungen in Anerkennungsverfahren in Luxemburg 98,8 %, in Belgien 86,6 %, in Frankreich 77,9 % und in Deutschland nur 60 %. Dies ist zum Teil durch die große Anzahl von „neutralen“ Entscheidungen zu erklären, d.h. Entscheidungen, die wegen Nichtvorlage der erforderlichen Dokumente aufgeschoben wurden. Eine Tabelle der Studie zeigt jedoch, dass es in den Staaten der Großregion „Achsen“ gibt, auf denen die Anerkennung offenbar erfolgreicher ist als auf anderen. So wurden bei der Anerkennung französischer Qualifikationen in Luxemburg nur 4 negative Bescheide festgestellt, während es bei der Anerkennung französischer Qualifikationen in Deutschland 212 abschlägige Antworten gab (siehe Tabelle in Anhang 2). Diese Tabelle zeigt die Achsen auf, bei denen Verbesserungsmöglichkeiten bestehen.

⁹⁰ Richtlinie (EU) 2018/958 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 über eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor Erlass neuer Berufsreglementierungen.

⁹¹ Beispiel 1: Bilaterales Abkommen D-F: „Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlussprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen vom 16.06.1977; Beispiel 2: Intensivierung der Gespräche zwischen der HWK Trier mit den luxemburgischen zuständigen Institutionen.

⁹² Easing legal and administrative obstacles in EU border regions, Case Study N°9 Labour mobility, Obstacles in the recognition of professional qualifications (Germany-Luxembourg-France-Belgium) Written by J. Snijders, L. Haan, February 2017, p 17.

Auch an anderer Stelle ist gegenseitiges Vertrauen und ein vertrauensvoller Austausch zwischen den Mitgliedstaaten hilfreich und ausbaufähig: nämlich bei der Nutzung des **IMI-Netzwerks**. Hier hat die TFG 2.0 von den jeweiligen Akteuren völlig kontroverse Rückmeldungen erhalten. Einerseits würde nahezu alles hierüber abgefragt, und es funktioniere reibungslos. Andererseits heißt es, das IMI Netzwerk funktioniere gar nicht, oder man gebe zwar Antworten ein, erhalte aber aus einzelnen Ländern keine Rückmeldung. Hieraus lässt sich jedoch ableiten, dass, wenn das Netzwerk entsprechend gepflegt wird, dies zu einem schnelleren und reibungsloseren Ablauf beitragen kann.

Die TFG 2.0 konnte als positives Ergebnis feststellen, dass es bei der Durchführung des **Anerkennungsverfahrens im engeren Sinne** für Bürger der Großregion inhaltlich zu wenigen nennenswerten Problemen kommt, am wenigsten bei den automatischen Anerkennungsverfahren. Allerdings treten Probleme bei der Frage der **Berufsausübung** auf. Daher war auch die Darstellung der zwei getrennten Stufen wichtig, um diese unterscheiden zu können. Tritt dennoch ein Problem auf, ist es jedoch möglich, z.B. das SOLVIT-Netzwerk⁹³ einzuschalten. Nach einem Bericht von SOLVIT Luxemburg⁹⁴ wurden zwischen 2012 und 2016 dort 34 Fälle in Zusammenhang mit der Anerkennung von Berufsqualifikationen bearbeitet.

Das häufigste „Problem“ im Rahmen des Anerkennungsverfahrens im engeren Sinne stellt nach einhelliger Meinung aller Gesprächspartner die Beschaffung der Unterlagen dar, weil dies oftmals ein langwieriger Prozess ist. Zwar wurde durchgehend bestätigt, dass die von der Richtlinie geforderte Bearbeitungsdauer eingehalten werde, diese „läuft“ aber erst, wenn alle Unterlagen vorliegen. An dieser Stelle muss man jedoch darauf hinweisen, dass vielfach noch Unterlagen nachträglich angefordert werden (müssen) und sich somit das Verfahren de facto verzögert.⁹⁵ Außerdem ist festzustellen, dass Antragsteller oftmals die angeforderten Unterlagen nicht genau identifizieren und ihren Lebensverhältnissen zuordnen können. Um diese Situationen schnell und zielführend zu lösen, ist ein direkter Kontakt mit dem Sachbearbeiter oder einer beratenden Person unabdingbar, denn die Gegebenheiten des Aufnahmestaates sind den mitunter sehr jungen Antragstellern (noch) nicht geläufig. Die TFG 2.0 hat als „best-practice-Beispiel“ ein grenzüberschreitendes Projekt kennengelernt, in dessen Rahmen Antragsteller sowohl beim Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens durch eine Person betreut werden, als auch ein eigenes Merkblatt über die einzureichenden Unterlagen nicht nur in die französische Sprache übersetzt, sondern auch den französischen Gegebenheiten (z.B. entspricht „Abschlusszeugnis“ dem Zeugnis des Collège oder des Lycée etc.?) angepasst worden ist.

Was im Rahmen des Anerkennungsverfahrens ebenfalls eine gewisse Abschreckungswirkung hat, ist die Ausgestaltung der Anpassungsmaßnahmen. Auch hier konnten erhebliche Unterschiede zwischen den Teilregionen der Großregion und den unterschiedlichen Berufszweigen festgestellt werden: teilweise werden keine Anpassungsmaßnahmen durchgeführt, teilweise müssen Antragsteller nicht unerhebliche Summen dafür aufbringen, teilweise werden sie bezahlt. Es konnte insgesamt beobachtet werden, dass je mehr (finanziellen) Eigenanteil der Antragsteller bringen muss, desto eher führt er den Anpassungslehrgang gar nicht erst durch und nimmt von seinem Anerkennungsantrag Abstand.

Im Gegensatz zu den eher geringen Hemmnissen im Anerkennungsverfahren im engeren Sinne konnte die TFG 2.0 auch ohne intensive Prüfung der jeweiligen Voraussetzungen für die Berufsausübung feststellen, dass diese Voraussetzungen zur Berufsausübung für die Antragsteller die substantielleren Hürden darstellen.

⁹³ http://ec.europa.eu/solvit/index_fr.htm, abgerufen am 09.11.2018.

⁹⁴ Easing legal and administrative obstacles in EU border regions, European Commission, Case Study N°9 Labour mobility, Obstacles in the recognition of professional qualifications (Germany-Luxembourg-France-Belgium) Written by J. Snijders, L. Haan, February 2017, p 18.

⁹⁵ Siehe in Anhang 1 „Tabelle: Anzahl der Entscheidungen je Land 1997-2015“ - Anzahl der neutralen Entscheidungen.

Am Beispiel des geforderten Sprachniveaus wird etwa im Krankenpflegebereich in Deutschland deutlich, dass dort im Vergleich zu den anderen Regionen der Großregion sehr hohe Anforderungen an den Nachweis der Sprachkenntnisse gestellt werden. Dabei erfüllt z.B. ein Absolvent eines berufsspezifischen Deutschkurses nicht die Anforderungen eines B2-Zertifikates, obwohl er womöglich mitunter über das geforderte B2-Sprachniveau verfügt und so die Erfordernisse im Berufsalltag besser erfüllen kann, als andere ohne einen berufsspezifischen Kurs. An dieser Stelle ist von der Richtlinie ausdrücklich nur gefordert, dass Antragsteller über die erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen sollen. Eine Regelung zum Nachweis, was als „erforderlich“ anzusehen ist, muss der Mitgliedstaat (anhand seines Bedarfs?) treffen. Andere Mitgliedstaaten in der Großregion haben für sich entschieden, dass es keines spezifischen Sprachnachweises bedarf. Als weiteres plakatives Beispiel für Probleme im Bereich der Berufsausübung kann hier ein von der TFG 2.0 beobachtetes Hemmnis für deutsche Hebammen herangezogen werden: Deutsche Hebammen, die im Rahmen ihrer Dienstleistungsfreiheit (vorrübergehend) in Frankreich arbeiten möchten, stoßen in der Regel auf keine Probleme im Rahmen des Anerkennungsverfahrens. Dagegen wird für die Berufsausübung gefordert, dass sie über eine Berufshaftpflichtversicherung verfügen, die ihre Tätigkeit im Ausland abdeckt. Die deutschen Berufshaftpflichtversicherungen, die ohnehin sehr teuer sind, verweigern die Abdeckung dieser grenzüberschreitenden Tätigkeit. Damit sind die Hebammen im Ergebnis gezwungen, eine weitere Versicherung in Frankreich abzuschließen, was wiederum wirtschaftlich absolut unrentabel ist mit der Folge, dass sie letztlich nicht grenzüberschreitend tätig werden.

Die TFG 2.0 appelliert daher an die Mitgliedstaaten, auch die mit der **Berufszulassung einhergehenden Erfordernisse kritisch zu hinterfragen**, da die Vielfalt der dort verankerten Anforderungen (Normierungen, Zertifizierung, Registrierung, usw.) oftmals Hemmnisse für die Ausübung der Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat mit sich bringt.

Gleichzeitig ist in der Großregion nicht nur das Ziel eines (erleichterten) Anerkennungsverfahrens zu verfolgen, sondern auch die bisherigen Anstrengungen im Bereich der **grenzüberschreitenden Berufsausbildung zu intensivieren**. Denn auch eine solche grenzüberschreitende Berufsausbildung, wie sie jetzt wieder neuerdings in Sarreguemines (F) für den BTS Elektrotechniker ermöglicht wurde, macht vor allem dann Sinn, wenn im Anschluss für den Auszubildenden beide Arbeitsmärkte gleichermaßen offen stehen. Das heißt, dass die Auszubildenden entweder kein Anerkennungsverfahren mehr durchlaufen müssen oder aber dieses ähnlich dem automatischen Verfahren abläuft. Im Fall der hier angesprochenen neuen BTS-Ausbildung ist eben dies berücksichtigt worden, indem zwei zusätzliche Module in den Ausbildungslehrplan eingefügt wurden, die für eine Anerkennung in Deutschland notwendig sind.

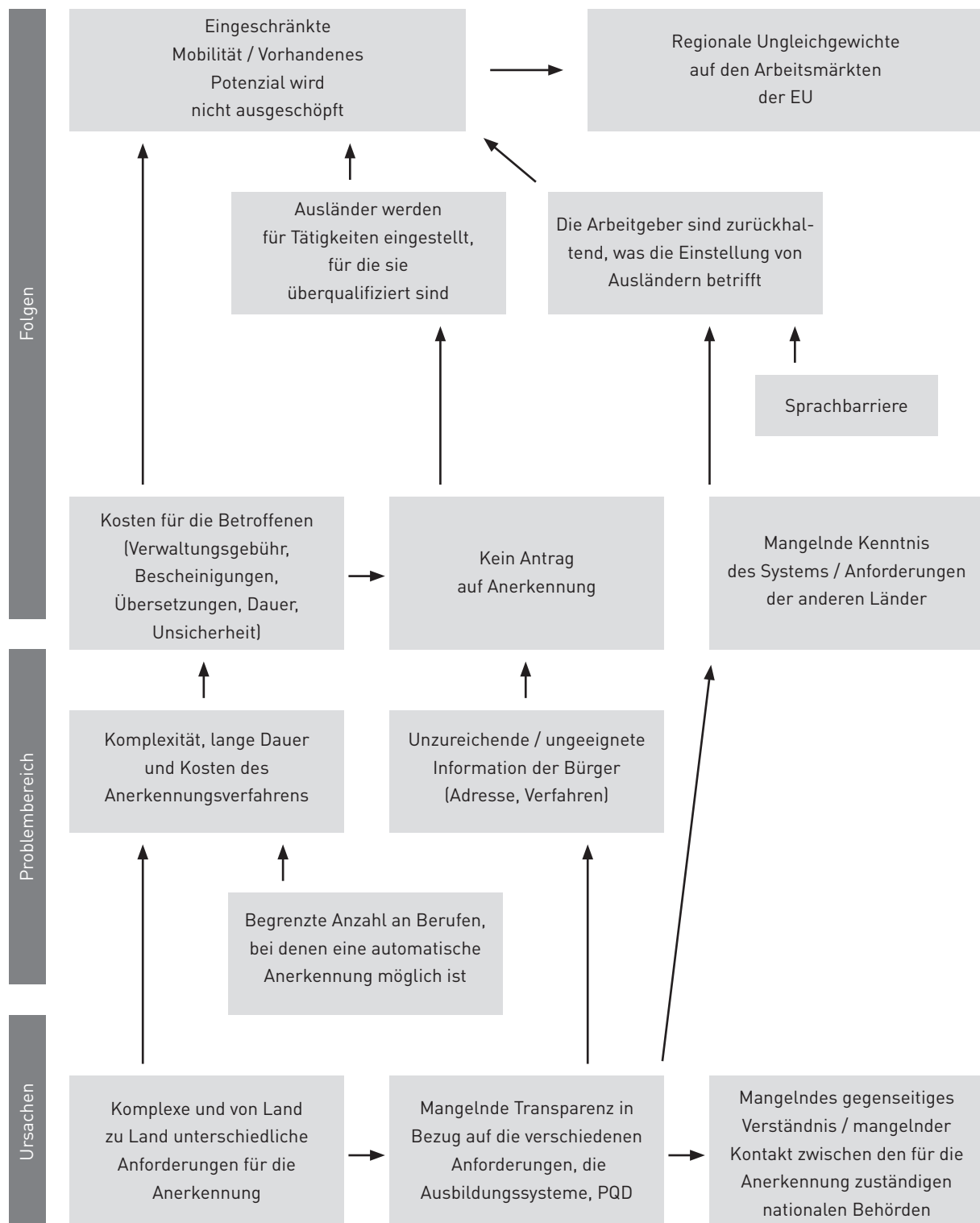
Es kann schließlich festgestellt werden, dass die Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe, trotz der Unterschiede bei der Umsetzung der EU-Richtlinie durch die Mitgliedstaaten, in der Großregion gesamt gesehen ordnungsgemäß⁹⁶ verläuft.

Die TFG 2.0 hofft jedoch, dass diese Bestandsaufnahme als Grundlage für neue Denkanstöße und Impulse dient und eine bessere Erfassung der noch vorhandenen Probleme ermöglicht, um auf diese Weise bei den politischen Entscheidungsträgern weitere Diskussionen anzuregen. Die Verlagerung des Augenmerks auf die Prüfung der Berufsausübungsbedingungen wäre vielleicht ebenfalls lohnenswert.

⁹⁶ Aus einer Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 19.07.2018 geht hervor, dass die Kommission an 27 Mitgliedstaaten Aufforderungsschreiben gerichtet hat, da die Umsetzung der Berufsankennungsrichtlinie dort mangelhaft erfolgt sei. Über den Inhalt und den aktuellen Verfahrensstand liegen der TFG 2.0 keine Erkenntnisse vor. Vgl. https://ec.europa.eu/germany/news/20180719-berufsqualifikationen-leichter-ankennen_de.

Anhang 1:

Schematische Darstellung der Probleme



Quelle: Freie Übersetzung des Dokuments der Europäischen Kommission Easing legal and administrative obstacles in EU border regions, Case Study N^o9 Labour mobility, Obstacles in the recognition of professional qualifications (Germany-Luxembourg-France-Belgium), J. Snijders, L. Haan, February 2017, S. 24.

Anhang 2:

Tabelle: Anzahl der Entscheidungen pro Land 1997-2015 für reglementierte Berufe

Land, in dem die Qualifikation erworben wurde	Land, in dem die Tätigkeit ausgeübt werden soll	Entscheidungen des Landes, in dem die Tätigkeit ausgeübt werden soll	Anzahl der positiven Entscheidungen	% der positiven Entscheidungen	Gesamtzahl der negativen Entscheidungen	Gesamtzahl der neutralen Entscheidungen
Belgien	Luxemburg	2279	2253	98.9 %	26	0
Belgien	Frankreich	10338	8098	78.3 %	223	2017
Belgien	Deutschland	648	358	55.2 %	35	255
Luxemburg	Belgien	285	253	88.8 %	17	15
Luxemburg	Frankreich	35	25	71.4 %	5	5
Luxemburg	Deutschland	147	124	84.4 %	8	15
Frankreich	Belgien	5059	4208	83.2 %	355	496
Frankreich	Luxemburg	1681	1677	99.8 %	4	0
Frankreich	Deutschland	1191	480	40.3 %	212	499
Deutschland	Frankreich	735	617	83.9 %	25	93
Deutschland	Luxemburg	2244	2190	97.6 %	54	0
Deutschland	Belgien	1323	1160	87.7 %	92	71
Gesamt		25965	21443	82.6 %	1056	3466

Quelle: Freie Übersetzung des Dokuments der Europäischen Kommission Easing legal and administrative obstacles in EU border regions, Case Study N°9 Labour mobility, Obstacles in the recognition of professional qualifications (Germany-Luxembourg-France-Belgium), J. Snijders, L. Haan, February 2017, S. 18 .

Anhang 3:

Weiterführende Links

Europa:

- <http://www.enic-naric.net/>
- http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_de.htm
- https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_de.htm
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/NIM/?uri=CELEX:32005L0036>
- <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>
- http://ec.europa.eu/solvit/index_fr.htm

Großregion:

- https://www.tf-grenzgaenger.eu/index.php?id=1&no_cache=1
- https://www.iba-oie.eu/Detailseite.62.0.html?&L=0%27A%3D0&tx_news_pi1%5Bnews%5D=77&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=1d2a55cd36400460ebcd411fc5ee3ec1
- <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/>

Deutschland:

- <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/>
- https://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm
- <https://www.saarland.de/80681.htm>
- <https://lsjv.rlp.de/de/startseite/>
- <https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/arbeit/gesundheitsfachberufe/>

Belgien:

- https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/1_formulaire_article_145_fr.pdf
- <https://www.health.belgium.be/fr/sante/professions-de-sante/infirmiers-aides-soignants/infirmiers#visa>
- www.economie.fgov.be
- www.fw-b.be
- www.enseignement.be
- <http://www.enseignement.be/index.php?page=27735&navi=4275>
- www.ostbelgienlive.be
- http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-5491/9449_read-51093/
- <https://www.health.belgium.be/de/node/27124>

Frankreich:

- <http://grand-est.drdjcs.gouv.fr/>
- <https://www.ordre-infirmiers.fr/leservices-rendus-par-lordre/les-conseils-departementaux.html>
- <http://grand-est.drdjcs.gouv.fr/spip.php?article1902>
- http://grand-est.drdjcs.gouv.fr/sites/grand-est.drdjcs.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_demande_d_autorisation_d_exercice-1.pdf
- <https://www.ars.sante.fr/se-former-sinstaller-exercer-10>
- <https://www.guichet-qualifications.fr/fr/professions-reglementees/sante/infirmier/>

Luxemburg:

- <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/activite-professionnelle/prealables-vie-professionnelle/reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html>

Einheitliche Ansprechpartner:

Deutschland:

- <http://www.bmwi-wegweiser.de/start/?sprache=de#ea>

Belgien:

- https://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/qualifications_professionnelles
- <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/conditions-dacces-la-centre-dassistance-belge-pour>

Frankreich:

- <https://www.guichet-entreprises.fr/fr/>
- <https://www.guichet-qualifications.fr/fr/>

Luxemburg:

- <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/activite-professionnelle/prealables-vie-professionnelle/reconnaissance-etudes/reconnaissance-equivalence-diplome.html>

Beratungszentren:

Deutschland:

- ZAB: <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/ueber-die-zab.html>

Belgien:

- Be-Assist:
<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/conditions-dacces-la-entre-dassistance-belge-pour>

Frankreich:

- CIEP / Enic-Naric : <http://www.ciep.fr/>

Luxemburg:

- Guichet.lu: <https://guichet.public.lu/fr.html>

Hinweis:

Dieses Werk ist auch in elektronischer Form (pdf) mit allen hinterlegten Links auf unserer Website www.tf-grenzgaenger.eu in der Rubrik « **Veröffentlichungen** » abrufbar.

Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“

Vorsitz: Bettina Altesleben (DGB Rheinland-Pfalz / Saarland)

Hinweis zur Sprachform / Gender-Mainstreaming

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet. Weibliche und männliche Personen sind damit gleichermaßen angesprochen.

Zusammenfassung der Empfehlungen

Der **WSAGR empfiehlt**, dass alle politischen Akteure der europäischen Modellregion „Großregion“ in der aktuellen Diskussion über die **Zukunft der EU** eine klar konstruktive Position beziehen. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist eine zentrale Errungenschaft des europäischen Einigungsprozesses. Die Menschen in der Großregion haben davon besonders profitiert.

Der **WSAGR empfiehlt**, die Arbeitnehmerentsendung und die wirtschaftlichen und sozialen Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion mit besonderer Aufmerksamkeit weiter zu verfolgen.

Mit der am 29. Mai 2018 vom Europäischen Parlament verabschiedeten Neufassung der EU-Entsenderichtlinie ist die Diskussion gerade aus der Perspektive der Großregion nicht zu Ende. Eine besondere Rolle spielt dabei die konkrete nationale Umsetzung und ihre praktischen Auswirkungen auf den „**kleinen Grenzverkehr**“. Im Rahmen der zweijährigen Umsetzungsfrist der Entsenderichtlinie in nationales Recht sprechen wir uns dafür aus, sich für eine Abmilderung von negativen Folgen der Richtlinie bzw. praktikablere Umsetzung der Regelungen und für eine Vermeidung von zusätzlichen bürokratischen Belastungen einzusetzen, um einen möglichen Schaden für die Dienstleistungsfreiheit und den europäischen Arbeitsmarkt gerade in der Großregion zu reduzieren.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion, die von der EU-Kommission vorgelegte „Europäische **Säule sozialer Rechte**“ **auch für die Großregion** als politisches Signal zu setzen. Handlungsspielräume auf Ebene der Großregion sollten systematisch ausgelotet und umgesetzt werden.

Unterstützt werden kann dies durch regelmäßige Fortschreibung der Indikatoren des „**Sozialpolitischen Scoreboard**“, der hier vom WSAGR erstmals für die Großregion zusammengestellt wurde.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die **großregionalen Potenziale am Arbeitsmarkt besser zu nutzen**, d.h.

- Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs - neben Zuwanderungsgewinnen – vor allem die **zunehmende Erwerbstätigkeit** von Personengruppen in der Großregion, die bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind:
 - o erwerbslose Jugendliche
 - o Frauen
 - o Migranten
 - o ältere Menschen
 - o Menschen mit Behinderung
- die bereits bestehenden Maßnahmen und Projekte auf grenzüberschreitender Ebene weiterhin zu unterstützen und fortzuführen sowie den Austausch zwischen den einzelnen Maßnahmen zu fördern. Die **Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt des Gipfels** sollte weiterhin in Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern im WSAGR an diesem Ziel arbeiten,
- den Menschen in der Großregion und denen, die in die Großregion einwandern, an zentraler Stelle eine **bessere Information** über die bestehenden Angebote zu gewährleisten. Mit der neuen Website der Großregion (grande-region.interact.lu) ist ein wichtiger, aber noch ausbaufähiger Schritt in die richtige Richtung gelungen. Um die Bürgernähe zu erhöhen schlägt der WSAGR vor, den Internetauftritt um ein interaktives **Bürgerportal 2.0** zu ergänzen. Auch die neue EURES-Website (<http://www.eures-granderegion.eu>) ist hilfreich.
- eine **gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung** zu entwickeln. Nur so ist zu gewährleisten, dass keine Region befürchten muss, dass sie ihre am besten qualifizierten Fachkräfte an andere Teilgebiete verliert bzw. die Finanzierung der Ausbildung für die Arbeitsmärkte der Partnerregionen übernimmt. Elemente einer solchen gemeinsamen Strategie sollten sein:
 - o Eine besondere Rolle kommt dabei den grenzüberschreitend aktiven **Ausbildungsvermittler** und deren Zusammenarbeit in einem Netzwerk zu.
 - o Die verstärkte Zusammenarbeit in der Großregion bietet die Chance, sich bei den dazu notwendigen Aufgaben und Prozessen gegenseitig zu unterstützen. Aus diesem Grund begrüßt der WSAGR ausdrücklich die erzielten Erfolge im Bereich der grenzüberschreitenden Aktivitäten, insbesondere auch der Berufsbildung auf Grundlage der **Rahmenvereinbarung**.
 - o Der WSAGR sieht die bisher erreichten Ziele jedoch als Verpflichtung, sich weiterhin verstärkt um den Abbau von Hemmnissen zu bemühen. Dazu zählt u.a. der **Erwerb der Nachbarsprache** bereits in vorschulischen Einrichtungen und darüber hinaus in Schule und Ausbildung. Denn nur bei ausreichender Sprachkompetenz, können die bestehenden Synergien in der Großregion genutzt werden.
 - o In Zeiten der Digitalisierung spielt die **Weiterbildung** eine zunehmende Rolle. Der grenzüberschreitenden Dimension sollte dabei eine größere Bedeutung zugemessen werden, z.B. durch Sensibilisierung, grenzüberschreitende Kooperation (etwa Einsatz von Gutscheine auch jenseits der Grenze), Lernen von Best Practice.

Der **WSAGR empfiehlt** bei den **Arbeits- und Beschäftigungsformen** eine weitere Angleichung zwischen den bestehenden Regelungen in der Großregion. Die EU Kommission hat vier Komponenten vorgeschlagen, mit deren Umsetzung dieser Prozess gelingen kann:

- flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer,
- moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die die Beschäftigung fördern und die Mobilität erleichtern,
- aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern,
- umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, die die Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen.

Der **WSAGR empfiehlt**, die in den nächsten Jahren zunehmende Integration der **Flüchtlinge/Migranten** in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die Auswirkungen auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt weiter mit der notwendigen Aufmerksamkeit zu verfolgen.

Besonderer Wert ist darauf zu legen, die Flüchtlingsthematik nicht isoliert zu betrachten, sondern in die Lösungsansätze der allgemein bestehenden Arbeitsmarktprobleme einzubetten. Eine besondere Rolle spielen dabei die **Sprachkompetenz** und die (Nach-)Qualifizierung der Flüchtlinge/Migranten.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion, die Fortführung bzw. den weiteren Ausbau des Netzwerks der arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Großregion im Rahmen der bestehenden **Kooperationsvereinbarung mit dem WSAGR als koordinierende Stelle** zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für die jährlichen Workshops zu wichtigen arbeitsmarktrelevanten Themen.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die **IBA** mit ihrem **Netzwerk der Fachinstitute** weiterhin zu unterstützen. Mit der zunehmenden Bedeutung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes für die sozioökonomischen Entwicklungen in den Teilregionen wird die IBA als wissenschaftlicher Begleiter dieser Prozesse für die Arbeit im WSAGR an Bedeutung zunehmen. Zugleich ist es der IBA 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, rechtzeitig Vorkehrungen dafür zu treffen, die Arbeit der **Task Force Grenzgänger** nach Ablauf der jetzigen Förderperiode (= Juni 2020) dauerhaft fortzusetzen. Die Task Force Grenzgänger hat während der bisherigen Projektlaufzeit wichtige Hilfestellungen zum Abbau von juristischen und administrativen Hemmnissen im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt geleistet. Gleichzeitig unterstützt sie mit ihrer Expertise die Arbeiten im WSAGR. Der WSAGR bietet die Fortsetzung der bisherigen engen Zusammenarbeit an.

- Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion,
- die bewährte Arbeit der **EURES Großregion** weiter zu unterstützen. Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass weitere effiziente Initiativen zur Stärkung von grenzüberschreitend mobilen Beschäftigten dringend erforderlich sind.
 - bei der anstehenden Einrichtung einer **Europäischen Arbeitsbehörde (ELA)** darauf hinzuwirken, dass die EURES-Grenzpartnerschaften mit einem eigenen Budget im Rahmen der

ELA verankert sein, um ihre wichtigen Informations- und Beratungstätigkeiten sowie die Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Einrichtungen weiterhin umsetzen zu können und gleichzeitig die ELA zu unterstützen.

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, den vom Gipfelsekretariat realisierten Internetportals 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 – ganz im Sinne der propagierten Bürgernähe des Programms der luxemburgischen Präsidentschaft 2017/2018. Der WSAGR bedauert, dass das Bürgerportal 2.0 bislang wegen fehlender Ressourcen nicht umgesetzt werden konnte.

Mit solchen digitalen sozialen Netzwerken kann der Erfahrungsaustausch zwischen den Bürgern selbst verstärkt werden. Dies setzt voraus, dass die Nutzer an der Sammlung und Fortentwicklung der Inhalte aktiv teilhaben, indem sie die bereitgehaltenen Informationen nicht nur passiv lesen, sondern sich auch aktiv einschalten können, z.B. über Foren.

Der WSAGR ist gerne bereit, sein Wissen und seine Erfahrung in diesen Prozess mit einzubringen.

Empfehlungen des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

zum

„Dritten Bericht über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion 2017“

Ziel der „Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion“ ist es, einen gemeinsamen großregionalen Rahmen für die Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität in der Berufsbildung zu schaffen. Sie wurde am 5. November 2014 am Rande der gemeinsamen Arbeitsmarktkonferenz der rheinland-pfälzischen Gipfelpräsidentschaft, des WSAGR und des IPR in Trier unterzeichnet.

Die grenzüberschreitende berufliche Mobilität in der Großregion zeigt eine unverändert hohe Dynamik. Eine besondere Rolle spielt dabei die grenzüberschreitende Berufsbildung. Um die Fortschritte in der grenzüberschreitenden Berufsbildung der Großregion zu dokumentieren und daraus Empfehlungen für die weitere Zusammenarbeit abzuleiten, wurde vereinbart, dass die Partner dem Gipfel der Großregion jährlich über den Stand der Umsetzung der Rahmenvereinbarung Bericht erstatten (Art 5.1 der Rahmenvereinbarung). Der dritte dieser Berichte für das Jahr 2017 liegt jetzt vor (Stand 26.02.2018).

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist eingeladen– ebenso wie der Interregionale Parlamentarierrat – zu diesen Fortschrittsberichten Stellung zu nehmen, um die Einschätzung der Wirtschafts- und Sozialpartner in der Großregion einzubringen. Die AG Arbeitsmarkt des Gipfels der Großregion wird daraus Empfehlungen ableiten, die vom Gipfel der Großregion verabschiedet und an die Partner zurückgespiegelt werden (Art. 5.2 der Rahmenvereinbarung).

Empfehlungen

Die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Großregion nimmt weiter zu. Rund 225.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wechseln in der Großregion täglich die Grenze, um in der Nachbarregion zu arbeiten (2016) Angesichts der absehbaren langfristigen Entwicklungen in der Großregion, z.B. durch Demographie und Digitalisierung bedingt, kommt dabei der grenzüberschreitenden Berufsbildung eine strategisch besondere Bedeutung zu.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion begrüßt grundsätzlich den jetzt vorgelegten „Dritten Bericht über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion 2017“ und sieht darin eine gute Grundlage zur Weiterentwicklung in diesem schwierigen Themenfeld. Deutlich wird, dass die Partner der Rahmenvereinbarung und weitere Akteure in der Großregion mit vielfältigen Maßnahmen zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsbildung beitragen.

Die in der Übersicht dargestellten Aktionen in den Regelungsbereichen Ausbildung, berufliche Weiterbildung, aktive Arbeitsmarktpolitik und flankierende Maßnahmen zeigen die Vielfalt und Breite der bereits in Umsetzung befindlichen, zumeist bilateralen grenzüberschreitenden Maßnahmen. Damit die Ziele der Rahmenvereinbarung in der Praxis noch wirksamer umgesetzt werden können, empfehlen die im WSAGR versammelten Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregionen folgende Aktivitäten:

1. Vorhandene Handlungsansätze stärker nutzen

Mittlerweile wurde eine Reihe von konkreten Handlungsansätzen in den Bereichen Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche vereinbart. Diese Umsetzungsvereinbarungen werden nach Bedarf vor allem von den zuständigen Behörden und Wirtschafts- und Sozialpartnern auf bilateraler Ebene initiiert bzw. abgeschlossen.

Der **WSAGR empfiehlt** zur praktischen Verstärkung der grenzüberschreitenden Berufsbildung in der Großregion insbesondere,

- die Umsetzung dieser Vereinbarungen in die Praxis regelmäßig zu evaluieren, d.h. einen Überblick zu gewinnen, inwieweit die vorhandenen Maßnahmen tatsächlich genutzt werden. Ein Beispiel kann die im Juni 2018 nach einer vierjährigen Pilotphase vorzulegende Evaluation des Abkommens zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung zwischen dem Saarland und Lothringen sein.
- die erfolgreichen bilateralen Maßnahmen auf Übertragbarkeit zu untersuchen und stärker für die ganze Großregion zu nutzen,
- das INTERREG V Programm mit seiner „Prioritätsachse 1: Die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarktes durch die Förderung von Bildung, Ausbildung und Mobilität weiter voranbringen“ intensiv zu nutzen, für das die EU bis 2020 Finanzmittel in Höhe von 35 Mio. € für die Großregion bereitgestellt hat. Gemäß Durchführungsbericht vom 28.06.2017 wurden bis dahin 8 Projekte im Rahmen dieses Schwerpunkts genehmigt. Somit sind rund 55% des dem Programm bewilligten Finanzrahmens noch nicht gebunden.
- dem Thema "Anerkennung von Berufen in der Großregion" verstärkt Beachtung zu schenken (vergl. auch das Arbeitsprogramm der Task Force Grenzgänger 2.0),
- Initiativen zu verstärken, durch die erwachsene Grenzgänger ihre - oft langjährigen - Grenzgängererfahrungen an mit ihnen persönlich verbundene Jugendliche weitergeben können.

2. Informationen verbessern – interaktives „Bürgerportal“ einrichten

In der Großregion bestehen bereits vielfältige Möglichkeiten grenzüberschreitender Berufsbildung auf lokaler oder bilateraler Ebene. Diese sind jedoch oftmals wenig bekannt, verfolgen unterschiedliche Ziele und stehen für unterschiedliche Zielgruppen offen. Mit dem neu geschaffenen Internetzugang zur Großregion (www.grossregion.net) und hier insbesondere mit dem darin integrierten Berufsbildungsportal stehen vielfältige Hinweise zur ersten Orientierung z.B. zur grenzüberschreitenden Berufsbildung, Fördermöglichkeiten, Anerkennung von Berufsqualifikationen, jetzt zur Verfügung.

Dies entspricht weitgehend den Empfehlungen des WSAGR zum vorangegangenen Umsetzungsbericht als ersten Schritt.

Der **WSAGR empfiehlt**, in einem zweiten Schritt die interaktiven Möglichkeiten des Internets im Rahmen eines „Bürgerportals“ stärker zu nutzen. Konkret heißt das:

- Einrichtung von <http://www.eures-grandregion.eu/de> interaktiven Kanälen, z.B. Foren, Social Media. Die heutigen Möglichkeiten des Internets gehen weit über die bloße Informationsbereitstellung hinaus. Dies wird insbesondere von Jugendlichen regelmäßig intensiv genutzt. In Abstimmung mit dem Live-Chat des Portals EURES-Großregion sollten durch Vernetzung und Erfahrungsaustausch insbesondere zwischen Grenzgängern die (jugendlichen) Nutzer auch an der Sammlung und Fortentwicklung dieses Wissens aktiv teilnehmen, indem sie die bereitgehaltenen Informationen nicht nur passiv lesen, sondern sich auch aktiv einschalten können.

- Durch Vernetzung von systematisch bereitgestellten Info-Materialien (wo? was? Rechte und Pflichten) kann der Abbau von grenzbedingten Hürden befördert werden.

- Online-Börse für grenzüberschreitende Ausbildungsplätze. Damit würde im Rahmen des neuen Berufsbildungsportals erstmals eine zentrale Anlaufstelle für alle Interessierten entstehen, die in der Großregion eine grenzüberschreitende Ausbildung anbieten oder absolvieren möchten. Zusätzlich könnte so der Bekanntheitsgrad der einzelnen Initiativen, aber auch der Internetsite der Großregion erhöht werden.

Der Gipfel sollte die dafür notwendigen Ressourcen organisieren.

3. Kooperation der Netzwerke stärken

Im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die Situation in der Großregion gekennzeichnet durch häufig komplexe bi- und multilaterale Abkommen. Dies hat zur Folge, dass die Förderung von grenzüberschreitenden Projekten, Strukturen und Praktika im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung häufig ebenfalls komplexe Strukturen nach sich ziehen.

Der **WSAGR empfiehlt**, die vorhandenen Erfahrungen besser zu nutzen, d.h. in erster Linie die bestehenden Netzwerke zu stärken. Durch ein einzurichtendes Netzwerk der an der Berufsbildung operativ beteiligten und zuständigen Institutionen in der Großregion, z.B. des INTERREG-Projekts „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung (FagA) / Centre d'aide à la mobilité transfrontalière (CAMT)“, der Ausbildungsvermittler der Bundesagentur für Arbeit Saarland und der Région Grand Est, Ausbildungsberater Luxemburg, berufliche Weiterbildung in Folge der Digitalisierung, könnten stärkere Synergieeffekte für die Umsetzung der in Rahmenvereinbarung genannten Ziele erreicht werden.

Ziel insgesamt ist, die Effizienz der Zusammenarbeit im Rahmen der vorhandenen rechtlichen Gegebenheiten zu erhöhen. Das gilt insbesondere für

- EURES-T-Großregion: Die Verbesserung der Begleitung und Unterstützung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern bei administrativen Angelegenheiten ist eine Daueraufgabe. Die Partner streben dabei nach den jeweiligen nationalen Zuständigkeiten eine harmonisierte Lösung an, um Mobilitäts-hemmnissen zu begegnen und soziale Sicherheit grenzüberschreitend zu gewähren.
- Task Force Grenzgänger 2.0: Die Identifizierung von der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität hindernde Regelungslücken oder Regelungsproblemen im Sozial- und Arbeitsrecht ist Voraussetzung für die Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Das Netzwerk der Fachinstitute unterstützt mit seinen Analysen und Verbesserungsvorschlägen die Operationalisierung der Rahmenvereinbarung durch die fachliche Begleitung.
- Kooperationsvereinbarung des WSAGR: Die „Kooperationsvereinbarung über die Zusammenarbeit im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts der Großregion“ vom 28.10.2010 sieht eine enge Zusammenarbeit zwischen den zentralen Arbeitsmarktakteuren EURES-T, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, Statistischen Ämter der Großregion, Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Task Force Grenzgänger und den Arbeitsverwaltungen in der Großregion vor. Dem WSAGR kommt eine koordinierende Funktion zu (Präambel der Kooperationsvereinbarung).

Tätigkeitsbericht

AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“

Vorsitz: Bettina Altesleben (DGB Rheinland-Pfalz / Saarland)

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt spielt für die Großregion eine ganz zentrale Rolle – und die Bedeutung wächst: Die Zahl der Grenzgänger steigt weiter an. Mit über 232.000 Grenzpendler aus (2017, 2015: 219.000) ist die Großregion der größte grenzüberschreitende Arbeitsmarkt innerhalb der EU. Dabei verzeichnet das Großherzogtum Luxemburg die meisten Einpendler (180.000). Die meisten Auspendler stammen aus Lothringen.

Die Großregion ist über viele Jahrzehnte zu einer europäischen Modellregion im Herzen Europas gewachsen. Vor diesem Hintergrund zeigt sich der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion tief besorgt über die aktuelle Diskussion zur Zukunft der EU, z.B. durch eine etwaige Schließung des Schengenraums.

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung deshalb folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt**, dass alle politischen Akteure der europäischen Modellregion „Großregion“ in der aktuellen Diskussion über die **Zukunft der EU** eine klar konstruktive Position beziehen. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist eine zentrale Errungenschaft des europäischen Einigungsprozesses. Die Menschen in der Großregion haben davon besonders profitiert.

Die Vorsitzende der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ des WSAGR, Bettina Altesleben, bedankt sich ausdrücklich bei allen Teilnehmern der Arbeitsgruppe. Ein besonderer Dank gilt neben den Mitgliedern auch allen Experten, die mitgearbeitet haben und allen Referenten, die „ihre“ Projekte vorgestellt und präsentiert haben. Ohne die regelmäßige, konstruktive und verbindliche Mitarbeit aller Beteiligten wären die Arbeiten nicht so weit vorangeschritten und die Empfehlungen nicht so aussagekräftig.

Darüber hinaus gilt es, dem Präsidenten des WSAGR für seine Unterstützung und Präsenz zu danken.

Der vorliegende Abschlussbericht für den Zeitraum der luxemburgischen Präsidentschaft 2017/2018 kann nur ein Zwischenbericht zum Dauerthema „grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ sein, d.h. die Arbeit der Wirtschafts- und Sozialpartner in der **AG „Beschäftigung und Ausbildung“** wird auch in den nächsten Jahren **fortgesetzt** werden müssen.

Arbeitsauftrag der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“

Ausgangspunkt für die Arbeit der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ während der luxemburgischen Präsidentschaft waren die in der GEMEINSAMEN ERKLÄRUNG enthaltenen Feststellungen und Arbeitsaufträge des **15. Gipfels der Großregion** vom 20. Dezember 2016 in Arlon. In Bezug auf den Arbeitsmarkt hat der 15. Gipfel der Großregion u.a.

- die Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt beauftragt, zusammen mit der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle und dem Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion standardisierte Vorlagen für den Vergleich von Berufsbildern zu erstellen und sich bei dessen Veröffentlichung an gelungenen Beispielen zu orientieren (S. 21),
- begrüßt die zunehmende Kohärenz zwischen den Arbeiten des Gipfels und des WSAGR und die Zusammenarbeit zu den Themen Arbeitsmarkt, insbesondere die entstehende Verbindung zwischen den Arbeitsgruppen des Gipfels und des WSAGR (S. 38),
- begrüßt im Bereich Beschäftigung und Berufsbildung die Empfehlungen über die Fortsetzung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung für die Berufsbildung durch die Stärkung bestehender Netzwerke und Verbesserung der Transparenz der Inhalte und der Ausbildungsdauer (S. 38),
- verfolgt mit Interesse die Stellungnahmen, die zum Ziel haben, die Mehrsprachigkeit in der gesamten Großregion als Hebel für Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit weiter zu unterstützen (S. 38),
- die Prüfung weitere Empfehlungen über die Vereinheitlichung von Arbeitsbestimmungen, die Unterstützung des Netzwerks von Fachinstituten der IBA und die Integration einer zunehmenden Anzahl von Flüchtlingen und Migranten auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt angekündigt (S. 38).

Der weitere Ausgangspunkt für die Arbeit der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ war das **Programm der luxemburgischen Präsidentschaft des 16. Gipfels** der Exekutiven der Großregion für 2017 / 2018, das unter dem Thema „Die Großregion – nah am Bürger“ steht. Darin wird u.a.

- betont, wie äußerst wichtig es ist, einen Handlungsrahmen für die Umsetzung geeigneter politischer Maßnahmen auf regionaler und grenzüberschreitender Ebene zu schaffen vor dem Hintergrund externer Faktoren wie die Globalisierung, der demografische Wandel, die Mobilität und die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Einfluss nehmen auf das alltägliche Leben der Bürgerinnen und Bürger der Großregion (S. 1),
- angeregt, sich zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf dem Arbeits-, Aus- und Weiterbildungsmarkt auszutauschen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei den digitalen Kompetenzen zukommen, um den Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt zu verbessern und die Bürgerinnen und Bürger bestmöglich auf die Arbeitssuche vorzubereiten (S. 2),

- die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion fortgesetzt. Mit diesem Instrument können verschiedene bereits bestehende Maßnahmen auf grenzüberschreitender Ebene übernommen und miteinander verbunden werden. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten der verschiedenen Systeme definiert diese Rahmenvereinbarung gemeinsame Ziele im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Großregion. Diese Ziele sollen durch die Vernetzung der Ansprechpartner und zuständigen Stellen sowie durch die Verbesserung der Modalitäten hinsichtlich der Bestimmung der Gleichwertigkeit und Anerkennung von Qualifikationen, beruflichen Abschlüssen und Weiterbildungen erreicht werden (S. 3),

- angesichts der Arbeitslosigkeit in der Großregion, vor allem der Jugendarbeitslosigkeit, die je nach Region zwischen 7 und 32 Prozent liegt, der Austausch von Erfahrungen und Best Practices in Bezug auf die Umsetzung der EU-Jugendgarantie gefördert, um somit die regionalen Strategien für benachteiligte Jugendliche zu verbessern (S. 3),

- hervorgehoben, dass vor dem Hintergrund des 60. Jahrestags der Römischen Verträge über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen anzunehmen, in der Hoffnung, die Bürgerinnen und Bürger auf diese Weise mit dem europäischen Projekt zu versöhnen.

Die **WSAGR-Vollversammlung** hat auf diesen Grundlagen am 27. Juni 2017 folgende Leitlinien für die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ während der luxemburgischen Präsidentschaft 2017/2018 beschlossen:

1. Fortsetzung der Analyse zu den Hemmnissen der Arbeitnehmermobilität; Beschäftigung mit dem Thema der Arbeitnehmerentsendung sowie den möglichen sozialen Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission;
2. Analyse der Auswirkungen der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklungen (Digitalisierung der Wirtschaft, Kreislaufwirtschaft, Silver Economy) auf die Beschäftigung und die Beschäftigungsbedingungen in der GR;
3. Fortführung der Begleitung und Verfolgung der Arbeiten der IBA, der Task Force Grenzgänger und des EURES-Netztes GR;
4. Fortsetzung der Arbeiten zum lebenslangen Lernen auf Ebene der Großregion, mit einem Schwerpunkt auf die berufliche Aus- und Weiterbildung und unter Einbeziehung der universitären Ebene; Förderung des Austausches über diesbezügliche Best Practices, Vernetzung der verschiedenen Akteure; auch die Förderung der Sprache des Nachbarn wird weiterhin Gegenstand der Überlegungen und Vorschläge der Arbeitsgruppe sein;
5. In Zusammenhang mit der von der luxemburgischen Präsidentschaft des Gipfels propagierten Bürgernähe, Fortführung der Arbeiten rund um das Internetportal der Großregion;
6. Unterstützung und Verfolgung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung in der GR, die am 05.11.2014 in Trier unterzeichnet wurde;
7. Zusammenarbeit mit der Begleitgruppe, die mit der Evaluierung des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der GR betraut ist; Vorbereitung (für den WSAGR) einer Empfehlung bezüglich der aus diesem Bericht zu ziehenden Schlussfolgerungen;

8. Weitere Beobachtung der Auswirkungen des Zustroms der Flüchtlinge auf den Arbeitsmarkt und in die Bildungs- und Ausbildungsstrukturen der GR sowie Analyse der diesbezüglichen Best Practices.

Diesen Arbeitsauftrag hat die Arbeitsgruppe in vier Sitzungen (06.09.2017, 20.03.2018, 06.06.2018, 11.10.2018) und zwei Workshops (29.11.2017, 30.10.2018) bearbeitet.

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

zu 1. Fortsetzung der Analyse zu den Hemmnissen der Arbeitnehmermobilität; Beschäftigung mit dem Thema der Arbeitnehmerentsendung sowie den möglichen sozialen Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission

Die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ hat sich mit diesem Arbeitsauftrag insbesondere in zwei Schwerpunkten beschäftigt:

1.1 Workshop 2017: Arbeitnehmerentsendung und soziale Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission – Was bedeutet das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion?

EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hatte im Jahr 2014 angekündigt, im Laufe seiner Amtszeit die Situation für entsandte Beschäftigte zu verbessern. Er wolle das Prinzip durchsetzen, dass "gleiche Arbeit am gleichen Ort gleich vergütet werden muss". In ihren Politischen Leitlinien hat sich die Kommission zu einer gezielten Überprüfung der Entsenderichtlinie von 1996 verpflichtet, um zu gewährleisten, dass Sozialdumping in der Europäischen Union keinen Platz hat.

Am 23. Oktober 2017 hatten sich die EU-Sozialminister auf eine Reform der EU-Entsenderichtlinie von Arbeitnehmern verständigt. Für entsandte Arbeitnehmer sollten europaweit die gleichen Lohnbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer gelten, um Lohn- und Sozialdumping zu vermeiden.

Die Entsendung von Arbeitnehmern spielt in der Großregion und anderen Grenzregionen eine besondere Rolle. Für die im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) vereinten Partner haben Inhalt und praktische Umsetzung der Rechte im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt deshalb von Beginn an eine herausragende Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund führte die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ gemeinsam mit AG 1 „Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung“ am 29. November 2017 in Remich einen **Workshop** durch zum Thema: **„Arbeitnehmerentsendung und soziale Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission – Was bedeutet das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion?“**

Teilnehmer des Workshops waren Akteure grenzüberschreitender Arbeitsmarktpolitik, d.h. Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitsverwaltungen, Politik, Intermediäre wie IBA, EURES-Berater, Bildungsträger

Impulse für den Workshop lieferten:

- o Nicolas Schmit, Arbeitsminister, Luxemburg
- o Thomas Schulz (EURES-Berater): Arbeitnehmerperspektive
- o Marc Kieffer (Generalsekretär FEDIL, LU) und Marc Gross (Kordinator der öffentlichen Angelegenheiten, Handwerkskammer, LU und Generalsekretär der IRH der GR): Arbeitgeberperspektive
- o Rachid Belkacem (Universität Lothringen): Bedeutung der Entsendung für die GR

o Viviane Kerger & Nora Benyoucef (Task Force Grenzgänger 2.0): Praktische Probleme in der Großregion

Ergebnis des Workshops war ein Appell der Teilnehmer zur Arbeitnehmerentsendung. WSAGR-Präsident Jean-Claude Reding hat diesen Appell – nach Genehmigung durch den Koordinierungsausschuss - am 15.12.2017 an die **politisch Verantwortlichen** übermittelt

- **Großregion**, insbesondere an die Exekutiven der Gipfelpräsidentschaft der Großregion und an den Präsidenten des Interregionalen Parlamentarierrates,
- **Europäische Union**, insbesondere die Europäische Kommission und den Europäischen Ausschuss der Regionen.

Remich, den 29.11.2017

Die Teilnehmer des von den Arbeitsgruppen „Beschäftigung und Ausbildung“ und „Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung“ des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) initiierten Workshops

**Arbeitnehmerentsendung
und
soziale Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission –
Was bedeutet das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt
in der Großregion?**

am 29. November 2017 in Remich schlagen dem WSAGR-Präsidenten vor,
dem Gipfel der Großregion und
den politisch Verantwortlichen des europäischen Einigungsprozesses
folgenden Appell vorzulegen:

Appell

**Arbeitnehmerentsendung
und die sozialen Folgen des Dienstleistungspakets
zum Wohl der Menschen in der Großregion regeln**

**Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) appelliert
an Gipfel der Großregion und
die politisch Verantwortlichen des europäischen Einigungsprozesses:**

Handlungsempfehlungen auf Großregion-Ebene

- Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt muss durch aktive Politik weiterentwickelt werden! Die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion trägt zu einer dynamischen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Grenzraum bei. In Regionen, die strukturschwach sind oder sich in einer Phase des strukturellen Wandels befinden, bietet der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt vielen Menschen neue berufliche Perspektiven und damit eine Alternative zu Arbeitslosigkeit und Abwanderung. Zudem ist der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt Ausdruck der europäischen Freiheitsrechte und eine Errungenschaft des europäischen Einigungswerks, die es gerade in der Großregion zu bewahren und zu verteidigen gilt.
- Administrative Hemmnisse müssen abgebaut werden! In der Großregion bietet der Binnenmarkt vor allem für kleine und mittlere Unternehmen die Option des Zugangs zu anderen Märkten und damit neue Chancen und Perspektiven. Allerdings bremsen administrative Hemmnisse nach wie vor die volle Entfaltung grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen und grenzüberschreitender Mobilität (für Beispiele und Empfehlungen vergl. WSAGR-Abschlussbericht 2016). Es gilt, administrative Hemmnisse durch praktikable Regelungen abzubauen bzw. neue zu verhindern und so eine bessere Planungssicherheit für Investitionen zu gewährleisten. Notwendig ist zudem eine präventive Informationspolitik sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer, die zu mehr Transparenz über zum Teil schon existierende Beratungs- und Informationsangebote, z.B. zum Arbeits- und Sozialrecht, führt-. Das schließt die Notwendigkeit mehrsprachiger Information ein, auch bei den Meldeportalen (neben Französisch und Englisch auch Deutsch).
- Die Bekämpfung von Lohndumping und Schwarzarbeit in der EU mit Hilfe der Entsenderichtlinie ist legitim und richtig! Die anstehende Änderung der Entsenderichtlinie mit dem Ziel, die Standards auf den EU-Arbeitsmärkten bei Entsendung für den Arbeitnehmer auf das jeweils höhere Niveau zu setzen wird in der Großregion zu wenig dramatischen Ausschlägen führen bzw. wird bereits praktiziert. Nicht die neuen Vorgaben der EU bei Entsendung sind das Problem, sondern zum einen die jeweils unterschiedliche Ausnutzung des von der Entsenderichtlinie eingeräumten Ermessenspielraum bei der Umsetzung in das nationale Recht der einzelnen Mitgliedsstaaten, z.B. die Erfordernis, jeden Fall neu zu melden oder die Weitergabe personenbezogener Daten (Arbeitsverträge, Gehaltsniveau, Anschrift). Notwendig ist zum anderen eine verstärkte grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Kontrollbehörden, z.B. Rückgriff auf Datenbanken, und eine ausreichende Personalisierung bei der Kontrolle.
- Ausnahmemöglichkeiten für Grenzregionen schaffen! Der gerade für die Großregion so bedeutsam gewordene „kleine Grenzverkehr“, der durch kurzzeitige und kurzfristige Entscheidungen gekennzeichnet ist, darf nicht durch zu hohen Verwaltungsaufwand wieder zurückgeworfen werden. Aktuelles Beispiel: Frankreich hat im Rahmen seiner aktuellen Arbeitsmarktreform zur Novellierung des französischen Arbeitsrechts am 15. September 2017 in einem ersten Paket das Ermächtigungsgesetz zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Ergreifung von Maßnahmen für die Verstärkung des sozialen Dialogs (Loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social) verabschiedet. Mit diesem Gesetz wird die französische Regierung dazu ermächtigt, innerhalb von 6 Monaten Verordnungen über Ausnahmevorschriften für Grenzregionen, sowie für wiederkehrende kurzzeitige Entsendungen in bestimmten Bereichen zu erlassen. Solche Ausnahmeregelungen könnten gelten z.B. für
 - o Befreiung von der Meldepflicht bei kurzzeitigen (= 1Tag) sowie kurzfristigen Einsätzen
 - o Befreiung von der Meldepflicht bei Werkverkehr

- o Konzentration der Meldepflichten auf sozialbetrugsanfällige und Lohndumping gefährdete Branchen, dort aber mit wirksamen Kontrollen
- o Gleiche Gültigkeitsdauer der für Baubetriebe notwendige Carte BTP (Schlechtwetterkasse)
- o Weiterhin die Aussetzung der Erhebung der 40 € Entsendungsgebühr für Entsendungsmeldungen auch nach dem Zeitpunkt 01.01.2018
- o Einheitliche Meldeportale / Mehrsprachige (u.a. deutschsprachige) Internetportale

Anzustreben ist eine einheitliche Regelung für die gesamte Großregion.

Die grenzübergreifende Zusammenarbeit sollte bevorzugt und gestärkt werden. Der WSAGR befürwortet die Schaffung einer Agentur für den Arbeitsmarkt, um die Kontrolle der Entsendung.

innerhalb der Großregion zu koordinieren. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen ITM, Arbeitsaufsichtsbehörden und Zollbehörden ist erforderlich.

Die im Appell aufgezeigten Wege können dazu beitragen, die europäische Integration zum Wohl der Menschen in der Großregion zu gestalten. Ein Zurück in eine Welt mit Grenzen, un-solidarischer europäischer Politik und nationalen Egoismen würden den Menschen in den Grenzregionen schaden. Die Großregion steht mit ihren bisher erzielten Fortschritten für ein zukünftiges Europa. Notwendig ist eine Verstärkung der Kontrollen zur Reduzierung von Betrug und Anwendung der Regeln auf Subunternehmer, die mit Briefkastenfirmen in Verbindung stehen.

Die im WSAGR zusammenarbeitenden Wirtschafts- und Sozialpartner sind bereit, sich daran zu beteiligen, den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Sinne eines europäischen Labors mit fortschrittlichen, sozialverträglichen Experimentierklauseln weiterzuentwickeln und in der Praxis der Großregion umzusetzen.

Handlungsempfehlungen auf EU-Ebene

- Der WSAGR stellt fest, dass die weit überwiegende Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger in der Großregion sich klar zu Europa bekennt. Dennoch ist bei vielen Menschen der Eindruck entstanden, dass die Entwicklung des sozialen Europa mit der Entwicklung des Marktes Europas nicht Schritt hält. Es ist jedoch unabdingbar notwendig, dass die Menschen auch die unmittelbare Verbesserung ihrer Lebenssituation durch einen sozialen Schutz, den Europa ihnen gewährt, erleben. Dazu gehört insbesondere, eine soziale Aufwärtskonvergenz anzustreben, soziale Mindeststandards auszuweiten, Missbrauch der Entsenderichtlinie und Sozialdumping zu verhindern, die Dauer der Entsendung zu präzisieren und den sozialen Dialog auf allen europäischen Ebenen zu stärken.
- Der mit der Proklamation der „Europäischen Säule Sozialer Rechte“ vom 17. November 2017 erkennbare gemeinsame Wille, dem Sozialen in Europa wieder mehr Bedeutung beizumessen, ist zu unterstützen. Zu beachten ist allerdings, dass die Erklärung von Göteborg mit den 20 allgemeinen Grundprinzipien rein appellativen Charakter hat. Nach Einschätzung des WSAGR ist es deshalb notwendig, die Umsetzung dieser Säule rasch mit einem ambitionierten Aktionsprogramm zu unterstützen, sie finanziell entsprechend auszustatten und ihr einen rechtsverbindlichen Charakter zu geben, um so gute Arbeits- und Lebensbedingungen, sozialen Schutz und Chancengleichheit zu fördern.

- Mit der neuen Entsenderichtlinie sollen faire Wettbewerbsbedingungen für entsendende und lokale Unternehmen geschaffen werden. Zukünftig sollen sämtliche Lohnvorschriften, die bei lokalen Arbeitnehmern zum Tragen kommen, auch für entsandte Arbeitnehmer gelten. Das Transportgewerbe bleibt zunächst von den neuen Regeln ausgenommen. Der WSAGR fordert die zügige Verabschiedung der Revision der Entsenderichtlinie (96/71/EG) durch das Europäische Parlament und eine wirksame, praktikable Kontrolle bei der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen. Dabei sollte in der Präambel klargestellt werden, dass es bei der Entsendung nicht nur um wirtschaftliche, sondern auch um soziale Belange geht und dies auch vom Europäischen Gerichtshof mithin zu beachten ist.
- Die aktuell gültige Dienstleistungsrichtlinie basiert auf dem Prinzip, dass für Zulassung, Verbraucherschutz, Beschäftigtenrechte und Qualitätssicherung die Regulierungen des Ziel-Landes gelten: Dienstleistungen, die auf demselben Markt angeboten werden, unterliegen prinzipiell denselben Regulierungen, die vom Zielland festgelegt werden. Zwei von der Kommission im Januar 2017 vorgelegte Richtlinien fanden im Mai die Unterstützung der Minister: die Verhältnismäßigkeitsprüfung für neue nationale Vorschriften für reglementierte Berufe sowie das verbesserte Meldeverfahren für neue Regeln für Dienstleistungen. Strittig ist insbesondere der Vorschlag für eine Elektronische Europäische Dienstleistungskarte, die durch eine Behörde im Herkunftsland des Unternehmens ausgestellt wird, da die Behörden im Zielland die Einhaltung der Regulierungen vor Ort kaum effektiv und einheitlich kontrollieren und durchsetzen können. Der WSAGR tritt für die Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs auch bei Dienstleistungen ein. Dazu gehört auch eine effektive, praktikable Kontrolle. Der WSAGR bekräftigt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Position am gleichen Arbeitsplatz, um territoriale Brüche zu vermeiden und gleichzeitig die Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen zu respektieren. Der WSAGR fordert zudem die Einbeziehung des Transportwesens in die neue Richtlinie.

Weitere Entwicklung nach dem Workshop am 29. November 2017

Am 29. Mai 2018 hat das Europäische Parlament mit großer Mehrheit die Neufassung der EU-Entsenderichtlinie verabschiedet. Kernpunkte sind

- Die Vergütungsregeln des Gastlandes sollen für alle entsandten Arbeitnehmer gelten.
- Eine Entsendung kann bis zu 12 Monate dauern, mit einer möglichen Verlängerung von 6 Monaten.
- Entsandte Arbeitnehmer sollen besser vor Betrug und Ausbeutung geschützt werden.
- Internationaler Fernverkehr: Die neuen Elemente der überarbeiteten Richtlinie sollen für den Verkehrssektor erst gelten, wenn die im Mobilitätspaket enthaltenen sektorspezifischen Rechtsvorschriften in Kraft getreten sind. Bis dahin gilt die Richtlinie in der Fassung von 1996.

Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, um die neuen Vorschriften in nationales Recht umzusetzen, und müssen sie bis zum Ende dieses Zeitraums in Kraft setzen. Hierbei zeigen sich auch in der Großregion große Unterschiede bei der Gestaltung des Ermessensspielraums, die in der Praxis der in den Grenzregionen täglich hundertfach auftretenden "kleinen Entsendungen" einen unangemessen hohen Aufwand bei den zumeist kleinen Unternehmen verursachen. Betroffen sind Warenauslieferungen des Einzelhandels, Reparatur- und Wartungsdienste an Haushaltsgeräten und Maschinen, Auslieferungen von Geräten und Ersatzteilen sowie Handwerksleistungen an Private und Unternehmen und grenzüberschreitende Bustransporte.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit gehören zu den Grundwerten der Europäischen Union. Es muss Aufgabe der EU-Sozialpolitik sein alles zu tun, damit die grenzüberschreitende Tätigkeit sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer attraktiv bleibt. Der Binnenmarkt braucht klare Regeln gegen Missbrauch, die einen fairen Wettbewerb ermöglichen, ohne die Freizügigkeit zu stark einzuschränken.

Die zukünftig erforderlichen Kenntnisse zu den Details der verschiedenen nationalen Arbeitsrechts-, Tarif- und Entgeltsysteme können zu großer Rechtsunsicherheit und zu einem enormen Haftungsrisiko für die Unternehmen führen.

Im Nachgang zur Präsentation auf dem Workshop hat die „Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0“ eine **aktualisierte Bestandsaufnahme** zur Entsendung von Arbeitnehmern in der Großregion (DE, FR, LUX, BE) vorgelegt (Stand: Juni 2018¹, www.tf-grenzgaenger.eu).

Der **WSAGR empfiehlt**, die Arbeitnehmerentsendung und die wirtschaftlichen und sozialen Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion mit besonderer Aufmerksamkeit weiter zu verfolgen.

Mit der am 29. Mai 2018 vom Europäischen Parlament verabschiedeten Neufassung der EU-Entsenderichtlinie ist die Diskussion gerade aus der Perspektive der Großregion nicht zu Ende. Eine besondere Rolle spielt dabei die konkrete nationale Umsetzung und ihre praktischen Auswirkungen auf den „**kleinen Grenzverkehr**“. Im Rahmen der zweijährigen Umsetzungsfrist der Entsenderichtlinie in nationales Recht sprechen wir uns dafür aus, sich für eine Abmilderung von negativen Folgen der Richtlinie bzw. praktikablere Umsetzung der Regelungen und für eine Vermeidung von zusätzlichen bürokratischen Belastungen einzusetzen, um einen möglichen Schaden für die Dienstleistungsfreiheit und den europäischen Arbeitsmarkt gerade in der Großregion zu reduzieren.

1.2 „Europäische Säule sozialer Rechte – Auswirkungen für die Großregion“

Die europäische Sozialpolitik ist zentral für den weiteren europäischen Integrationsprozess. Ohne den Ausbau der sozialen Integration wird eine weitere Vertiefung der ökonomischen Integration nur schwerlich eine politische Legitimation erhalten. Aktuell droht das Gegenteil: Der bislang erreichte Integrationsstand wird massiv in Frage gestellt.

Am 17. November 2017 kamen in Göteborg die Staats- und Regierungschefs der EU seit fast 20 Jahren erstmals wieder zu einem EU-Sozialgipfel zusammen. Ziel war, die soziale Dimension der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten voranzutreiben und insbesondere faire Arbeitsplätze und Wachstum in der EU zu fördern. Dazu haben das Europäische Parlament, der Rat und die Europäische Kommission gemeinsam die „Europäische Säule sozialer Rechte“ proklamiert.

¹ Am 5. September 2018 ist das „Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel“ in Kraft getreten, das in einem eigenen Kapitel einige Regelungen zur Erleichterung der Auflagen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendung bei Entsendungen von kurzer Dauer oder zu punktuellen Veranstaltungen für bestimmte Tätigkeiten vorsieht. Sobald die neuen Vorschriften endgültig durch Dekret präzisiert sind, wird die Bestandsaufnahme durch die Task Force Grenzgänger 2.0 entsprechend angepasst.

Ziel der europäischen Säule sozialer Rechte ist die Bereitstellung neuer und wirksamerer Rechte für Bürgerinnen und Bürger. Sie baut auf 3 Kategorien mit 12 Indikatoren für 20 Grundsätze auf:

- Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang
- Faire Arbeitsbedingungen
- Sozialschutz und soziale Inklusion

Die Großregion ist über viele Jahrzehnte freundschaftlicher und partnerschaftlicher Zusammenarbeit zu einer europäischen Modellregion im Herzen Europas gewachsen. Für die im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) vereinten Partner spielen Inhalt und praktische Umsetzung der sozialen Rechte im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt von Beginn an eine zentrale Rolle. Die neue Initiative „Europäische Säule sozialer Rechte“ wird deshalb mit großer Aufmerksamkeit verfolgt.

1.2.1 Die soziale Lage in der Großregion: Sozialpolitischer Scoreboard

Die Umsetzung der Europäischen Säule der sozialen Rechte wird von einem "Sozialpolitischem Scoreboard" begleitet, also einem Katalog von Indikatoren. Ziel dieses Instrumentes ist, die Fortschritte in Richtung auf ein soziales "Triple A" für EU als Ganzes die und für die einzelnen Mitgliedsstaaten zu bewerten.

Die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ hat sich in der Sitzung vom 11.10.2018 intensiv mit einem solchen "**Sozialpolitischem Scoreboard für die Großregion**" beschäftigt, um die soziale Lage in der Großregion zu beschreiben. In Anlehnung an die von der Europäischen Kommission vorgelegten 12 Indikatoren wurden für die fünf Teilregionen und die Großregion als Ganzes die vom Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat) ermittelten Werte analysiert (vergl. Übersicht auf folgender Seite).

Das Ergebnis zeigt ein sehr differenziertes Bild der sozialen Lage in der Großregion insgesamt und in den Teilregionen:

Gut schneidet die Großregion bei 1 Indikator ab:

- 03. Einkommensungleichheit (national): Wallonie liegt sehr gut.

Durchschnittlich schneidet die Großregion bei 8 Indikatoren ab:

- 01. Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger: Schlecht liegen Rheinland-Pfalz und Saarland. Gut liegt Lothringen.
- 04. Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Personen: Alle Teilregionen liegen im Durchschnitt.
- 05. Junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET-Anteil): Gut liegen dabei Rheinland-Pfalz und Saarland. Luxemburg liegt sogar sehr gut.
- 07. Arbeitslosenquote: Schlecht liegt Lothringen. Gut liegen Saarland und Luxemburg. Sehr gut liegt Rheinland-Pfalz.
- 08. Haushaltseinkommen pro Einwohner: Gute Entwicklung gab es in Rheinland-Pfalz und Saarland

- 09. Verringerung des Armutrisikos durch soziale Transferleistungen: Von den guten nationalen Systemen profitieren Wallonie und Lothringen.
- 11. Gesundheitslage: standardisierte Sterbeziffer je 100 000 Einwohner: Alle Teilregionen liegen im Durchschnitt.
- 12. Digitaler Zugang: Einzelpersonen, die das Internet nutzen: Luxemburg liegt sehr gut, Rheinland-Pfalz gut, Lothringen schlecht.

Schlecht schneidet die Großregion bei 3 Indikatoren ab:

- 02. Beschäftigungsunterschiede zwischen den Geschlechtern: Das gilt insbesondere für Rheinland-Pfalz und Saarland
- 06. Beschäftigungsquote: Das gilt insbesondere für Wallonie und Lothringen. Rheinland-Pfalz weist hier einen guten Wert auf.
- 10. Bildung: Teilnahmeraten an Bildungsprogrammen: Sehr schlecht liegen Wallonie und Luxemburg. Saarland weist hier einen guten Wert auf.

Sozialpolitisches Scoreboard der Großregion Tableau de bord social de la Grande Région									
Stand: 11/10/2018 WL									
in Anlehnung an: Sozialpolitisches Scoreboard 2018 gemäß Monitoring der EU-Staaten im Rahmen der "Europäischen Säule der sozialen Rechte"*) zum Vergleich pour comparaison									
en référence à: Tableau de bord social 2018 suivi de la performance des états membres de l'UE dans "le cadre du pilier européen des droits sociaux"*)									
		Großregion	Wallonie	Rheinland-Pfalz	Saarland	Lothringen	Luxemburg	EU	beste Region
		Grande région	Wallonie	Rénanie-Palatinat	Sarre	Lorraine	Luxembourg	UE	meilleure région
Kapitel I - Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang									
Chapitre I Égalité des chances et accès au marché du travail									
01. Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger ¹⁾	2017	10.2%	10.5%	11.8%	11.7%	7.2%	7.3%	10.6%	1.6%
01. Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation ¹⁾								Europa 2020 Ziel: < 10%	Praha
02. Beschäftigungsunterschiede zwischen den Geschlechtern ²⁾	Ø 2013 - 2017	14.6%	9.8%	19.9%	20.4%	10.9%	10.8%	13.5%	-6.7%
02. Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes ²⁾								Basse- Normandie	
03. Einkommensungleichheit ³⁾	2016, national	4.3	3.8	4.6	4.6	4.3	5.0	5.2	3.5
03. Inégalités de revenus ³⁾								Czech Republic	
04. Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Personen ⁴⁾	2016	20.3%	20.7	20.9%	21.9%	18.2%	19.8%	20.7%	7.2%
04. Personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ⁴⁾								Åland (Fin)	
05. Junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET-Anteil) ⁵⁾	2017	9.2%	11.6%	7.2%	7.5%	10.3%	5.9%	10.9%	2.0%
05. Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux NEET) ⁵⁾								Praha	
KAPITEL II - Dynamische Arbeitsmärkte und faire Arbeitsbedingungen									
CHAPITRE II Marchés du travail dynamiques et conditions de travail									
06. Beschäftigungsquote ⁶⁾	2017	67.3%	59.0%	75.6%	70.3%	63.3%	71.3%	72.9%	93.9%
06. Taux d'emploi ⁶⁾								Europa 2020-Ziel: >75%	Strední Cechy
07. Arbeitslosenquote ⁷⁾	2017	7.1%	9.7%	3.3%	4.5%	11.0%	5.5%	7.6%	1.7%
07. Taux de chômage ⁷⁾								Praha	
08. Haushaltseinkommen pro Einwohner ⁸⁾	Index 2008=100	110.1	105.3	115.1	114.9	108.7	102.9	105.1	155.2
08. Revenus des ménages par habitant ⁸⁾								Nord-Vest (Ru)	
KAPITEL III - Öffentliche Unterstützung / Sozialschutz und Inklusion									
CHAPITRE III Soutien des pouvoirs publics/Protection et inclusion sociales									
09. Verringerung des Armutsrisikos durch soziale Transferleistungen ⁹⁾	2016, national	38.5%	41.1%	34.8%	34.8%	42.4%	39.1%	33.2%	57.0%
09. Réduction du risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux ⁹⁾								Finland	
10. Bildung: Teilnehmeraten an Bildungsprogrammen ¹⁰⁾	2016	35.6%	24.7%	44.2%	49.4%	35.5%	20.5%	41.7%	67.8%
10. Formation: taux de participation à l'enseignement ¹⁰⁾								Mazowieck ie (Po)	
11. Gesundheitslage: standardisierte Sterbeziffer je 100 000 Einwohner ¹¹⁾	2015	1 052	1 123	1 055	1 123	939	930	1 023	741
11. situation sanitaire: taux de mortalité standardisé ¹¹⁾								Madrid	
12. Digitaler Zugang: Einzelpersonen, die das Internet nutzen ¹²⁾	2017	86%	82%	92%	85%	80%	96%	86%	99%
12. Particuliers utilisant l'internet ¹²⁾								Flevoland (NL)	

Erläuterung Sozialpolitisches Scoreboard der Großregion

Farbenerklärung explication en couleur	sehr gut très bien		
(standardisierte Werte = Z-Scores converties en cotes normalisées = cotes z)	gut bon		
	durchschnittlich moyenne		
	schlecht mauvais		
	sehr schlecht très mauvais		
*) https://ec.europa.eu/commission/publications/social-scoreboard-and-european-semester-monitoring-eu-countries-performance-under-european-pillar-social-rights_en			
1) % der Bevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren % de la population âgée de 18 à 24 ans			
2) Erwerbstätigenquoten-Differenz (Prozentpunkte) Taux d'emploi différentiel (points de pourcentage)			
3) Einkommensquintil S80/S20 mesurées interquintile S80/S20			
4) % der Gesamtbevölkerung % de la population totale			
5) % der Bevölkerung zwischen 15 und 24 Jahren % de la population âgée de 15 à 24 ans			
6) % der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren % de la population âgée de 20 à 64 ans			
7) % zwischen 20 und 74 Jahren % âgée de 20 à 74 ans			
8) in Kaufkraftstandards (konsumbasiert) Standards de pouvoir d'achat basés sur la consommation finale			
9) Verringerung des prozentualen Anteils der armutsgefährdeten Personen auf Grund von Sozialtransfers (außer Renten) Réduction en pourcentage du taux de risque de pauvreté due aux transferts sociaux (autres que les pensions)			
10) von de 20 bis à 24 Jahre ans			
11) 3-Jahresdurchschnitt moyenne de 3 ans			
12) einmal pro Woche (auch täglich) une fois par semaine (tous les jours inclus)			
Quelle / Source : Eurostat			
eigene Berechnungen / propres calculs , regionale Zusammenfassung mit Einwohnerrn gewichtet / résumé regionale pondérée par la population			

1.2.2 AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“, Sitzung am 06. Juni 2018 im Landtag des Saarlandes

Ziel der AG-Sitzung war es, erste Ansatzpunkte für die Übertragung „Europäische Säule sozialer Rechte“ auf die Großregion zu finden. Dabei ging insbesondere um

- Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
- Vorschläge zur Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde
- Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige

Impulse für die AG-Sitzung lieferten

- EU-Kommission: Thomas Thomma (Programmmanager; Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration / Dir. D Arbeitskräftemobilität / Einheit D5 Deutschland, Österreich, Slovenien, Kroatien)
- EU-Parlament: Michael Detjen (MdEP), Mitglied im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten
- EU-Ausschuss der Regionen: Isolde Ries (MdL), Erste Vizepräsidentin des Landtages des Saarlandes, Berichterstatterin des EU-AdR zur Richtlinie der EU-Kommission über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion, die von der EU-Kommission vorgelegte „Europäische **Säule sozialer Rechte**“ **auch für die Großregion** als politisches Signal zu setzen. Handlungsspielräume auf Ebene der Großregion sollten systematische ausgelotet und umgesetzt werden.

Unterstützt werden kann dies durch regelmäßige Fortschreibung der Indikatoren des „**Sozialpolitischen Scoreboard**“, der hier vom WSAGR erstmals für die Großregion zusammengestellt wurde.

zu 2. Analyse der Auswirkungen der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklungen (Digitalisierung der Wirtschaft, Kreislaufwirtschaft, Silver Economy) auf die Beschäftigung und die Beschäftigungsbedingungen in der GR

und

zu 8. Weitere Beobachtung der Auswirkungen des Zustroms der Flüchtlinge auf den Arbeitsmarkt und in die Bildungs- und Ausbildungsstrukturen der GR sowie Analyse der diesbezüglichen Best Practices.

Die beiden Arbeitsaufträge 2. und 8. wurden wegen der thematischen Nähe von der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ gemeinsam bearbeitet.

2.1 AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“, Sitzung am 20.03.2018 zum Thema „Aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt in der GR, insbesondere Jugendliche und Flüchtlinge - Berichte aus den Teilregionen“

Die Berichterstattung erfolgte für

- Rheinland-Pfalz und Saarland: Christina Jochem
- Lothringen: Nicolas Brizard
- Luxemburg: Jean Ries
- Wallonie: Philippe Ledent / Evelyine Simar (schriftlich)

Die wirtschaftliche Entwicklung und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in der Großregion im 1. Quartal 2018 ist differenziert einzuschätzen²:

Saarland

- Nach vorläufigen Ergebnissen der Erwerbstätigenrechnung hatten im ersten Vierteljahr 2018 durchschnittlich 528 700 Personen ihren Arbeitsplatz im Saarland. Das waren 2 700 Beschäftigte oder 0,5% mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres.
- Das Verarbeitende Gewerbe erwirtschaftete im ersten Quartal 2018 einen Umsatz von 7,3 Mrd. Euro, das sind 0,6% mehr als im gleichen Vorjahresquartal. Damit erzielte die saarländische Industrie das höchste Vierteljahresergebnis ihrer Geschichte.
- Im Außenhandel sind die Exporte im ersten Vierteljahr 2018 gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum um 3,2% auf 4,24 Mrd. Euro gesunken. Damit wurden die Importe, die um 1,1% auf 3,65 Mrd. Euro zugenommen haben, weiterhin deutlich übertroffen.

Lothringen

² Vergl. auch „Konjunktur in der Großregion“, herausgegeben von den Statistischen Ämtern der Großregion, Juli 2018.

- Die Gesamtbeschäftigung ist zu Beginn des Jahres gesunken (-0,1% gegenüber +0,3% im vierten Quartal 2017). Andererseits ging die Zahl der Arbeitssuchenden in den Kategorien A, B und C erneut um 0,3% zurück. Die befristete Beschäftigung beginnt in diesem Jahr mit einer spürbaren Entwicklung (-5,2% nach +7,3%).
- Auch wenn sie derzeit an Schwung verlieren, haben die Exporte das Jahr 2018 auf einer guten Basis begonnen: +4,6% auf 4,6 Milliarden Euro (nach +12% im Vorquartal).

Luxemburg

- Die Zahl der Beschäftigten nimmt weiter zu (+3,8% im ersten Quartal nach 3,7% im vierten Quartal 2017) und die Arbeitslosigkeit weiter ab (auf 5,7% der Erwerbspersonen im ersten Quartal). Diese Dynamik verschärft die Probleme im Zusammenhang mit dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.
- Im ersten Quartal 2018 wuchs das reale BIP Luxemburgs um 2,0% gegenüber dem Vorquartal (+5,1% im Vergleich zum Vorjahr). Dies ist die stärkste Zunahme seit dem zweiten Quartal 2016, wobei das Wachstum von fast allen Wirtschaftszweigen getragen wird.
- Die Wirtschaftsentwicklung wird weiterhin vom Erfolg der nichtfinanziellen Dienstleistungen geprägt. Mit diesem Elan im ersten Quartal scheint die Aussicht auf ein Wachstum von knapp 4% in diesem Jahr in greifbarer Nähe zu sein.

Rheinland-Pfalz

- Der Arbeitsmarkt zeigte sich erneut sehr aufnahmefähig. Die Zahl der Arbeitslosen ist im ersten Vierteljahr 2018 gegenüber dem ersten Vierteljahr 2017 erneut zurückgegangen, und zwar deutlich, um 8,6 %. Im gleichen Zeitraum wurden 6,3 % mehr offene Stellen gemeldet.
- Der Außenhandel verbuchte im ersten Quartal 2018 beträchtliche Zuwächse. Die Steigerung der Einfuhren belief sich auf 15,1 % und die Steigerung der Ausfuhren erreichte 9,8 % gegenüber dem ersten Quartal 2017.
- Im Verarbeitenden Gewerbe legten die Umsätze im ersten Vierteljahr 2018 wiederum vergleichsweise deutlich zu, es wurde ein Plus von 6,7 % gegenüber dem ersten Vierteljahr 2017 erzielt.

Wallonie

- Die Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt setzen sich in Wallonien im ersten Quartal 2018 fort: Die Stellenangebote erreichen neue Höhen und der Rückgang der Arbeitssuchenden hat sich noch verstärkt.
- Im Vergleich zu der besonders guten Lage vor zwölf Monaten hat das Wachstum der Güterexporte Anfang 2018 nachgelassen und die wallonische Industrietätigkeit, die weitgehend exportorientiert ist, hat sich leicht abgeschwächt.
- Die Binnennachfrage in Wallonien profitiert nach wie vor von einem hohen Vertrauensniveau bei den Verbrauchern und Produzenten. Dieses Klima begünstigt das weiterhin dynamische Umsatzwachstum in der Gastronomie und die positive Entwicklung im Einzelhandel und im Baugewerbe

Der Arbeitsmarkt in der **Großregion**

- Alle Teilregionen sind – wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise – von starken demographischen und strukturellen Veränderungen betroffen.

- Trotz dieser spürbaren Veränderungen besteht bisher in keiner Teilregion ein allgemeiner Fachkräftemangel. Für einige Berufsbereiche bestehen jedoch im Hinblick auf die zukünftigen demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Handlungsbedarfe.
- Insbesondere in der beruflichen Ausbildung zeigte sich immer öfter, dass die vorhandenen Ausbildungsplatzangebote nicht mit den Ausbildungswünschen junger Menschen in Einklang zu bringen sind.

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlungen vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die **großregionalen Potenziale am Arbeitsmarkt besser zu nutzen**, d.h.

- Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs - neben Zuwanderungsgewinnen – vor allem die **zunehmende Erwerbstätigkeit** von Personengruppen in der Großregion, die bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind:
 - o erwerbslose Jugendliche
 - o Frauen
 - o Migranten
 - o ältere Menschen
 - o Menschen mit Behinderung
- die bereits bestehenden Maßnahmen und Projekte auf grenzüberschreitender Ebene weiterhin zu unterstützen und fortzuführen sowie den Austausch zwischen den einzelnen Maßnahmen zu fördern. Die **Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt des Gipfels** sollte weiterhin in Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern im WSAGR an diesem Ziel arbeiten,
- den Menschen in der Großregion und denen, die in die Großregion einwandern, an zentraler Stelle eine **bessere Information** über die bestehenden Angebote zu gewährleisten. Mit der neuen Website der Großregion (grande-region.interact.lu) ist ein wichtiger, aber noch ausbaufähiger Schritt in die richtige Richtung gelungen. Um die Bürgernähe zu erhöhen schlägt der WSAGR vor, den Internetauftritt um ein interaktives **Bürgerportal 2.0** zu ergänzen. Auch die neue EURES-Website (<http://www.eures-granderegion.eu>) ist hilfreich.
- eine **gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung** zu entwickeln. Nur so ist zu gewährleisten, dass keine Region befürchten muss, dass sie ihre am besten qualifizierten Fachkräfte an andere Teilgebiete verliert bzw. die Finanzierung der Ausbildung für die Arbeitsmärkte der Partnerregionen übernimmt. Elemente einer solchen gemeinsamen Strategie sollten sein:
 - o Eine besondere Rolle kommt dabei den grenzüberschreitend aktiven **Ausbildungsvermittler** und deren Zusammenarbeit in einem Netzwerk zu.
 - o Die verstärkte Zusammenarbeit in der Großregion bietet die Chance, sich bei den dazu notwendigen Aufgaben und Prozessen gegenseitig zu unterstützen. Aus diesem Grund begrüßt der WSAGR ausdrücklich die erzielten Erfolge im Bereich der grenzüberschreitenden Aktivitäten, insbesondere auch der Berufsbildung auf Grundlage der **Rahmenvereinbarung**.

- o Der WSAGR sieht die bisher erreichten Ziele jedoch als Verpflichtung, sich weiterhin verstärkt um den Abbau von Hemmnissen zu bemühen. Dazu zählt u.a. der **Erwerb der Nachbarsprache** bereits in vorschulischen Einrichtungen und darüber hinaus in Schule und Ausbildung. Denn nur bei ausreichender Sprachkompetenz, können die bestehenden Synergien in der Großregion genutzt werden.
- o In Zeiten der Digitalisierung spielt die **Weiterbildung** eine zunehmende Rolle. Der grenzüberschreitenden Dimension sollte dabei eine größere Bedeutung zugemessen werden, z.B. durch Sensibilisierung, grenzüberschreitende Kooperation (etwa Einsatz von Gutscheine auch jenseits der Grenze), Lernen von Best Practice.

Der **WSAGR empfiehlt** bei den **Arbeits- und Beschäftigungsformen** eine weitere Angleichung zwischen den bestehenden Regelungen in der Großregion. Die EU Kommission hat vier Komponenten vorgeschlagen, mit deren Umsetzung dieser Prozess gelingen kann:

- flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer,
- moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die die Beschäftigung fördern und die Mobilität erleichtern,
- aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern,
- umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, die die Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen.

Der **WSAGR empfiehlt**, die in den nächsten Jahren zunehmende Integration der **Flüchtlinge/Migranten** in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die Auswirkungen auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt weiter mit der notwendigen Aufmerksamkeit zu verfolgen.

Besonderer Wert ist darauf zu legen, die Flüchtlingsthematik nicht isoliert zu betrachten, sondern in die Lösungsansätze der allgemein bestehenden Arbeitsmarktprobleme einzubetten. Eine besondere Rolle spielen dabei die **Sprachkompetenz** und die (Nach-)Qualifizierung der Flüchtlinge/Migranten.

2.2. Interregionaler Parlamentarierrat (IPR), Sitzung am 20.04.2018 in Ciney

Im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung der Kommissionen 1 und 2 des IPR zu den „**Auswirkungen der digitalen Revolution auf Arbeit und Ausbildung in der Großregion**“ erläuterte Wolfgang Lerch in einem Referat die Einschätzung des Vorsitzenden der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“. Im Mittelpunkt standen dabei

1. Arbeitsplätze: Auswirkungen auf Anzahl, Art und unterschiedliche regionale Betroffenheit
2. Aufgaben für Politik + Arbeitgeber + Gewerkschaften
 - digitale Bildung und lebensbegleitende Qualifizierung
 - neue Arbeitszeitmodelle
 - neue Erwerbsformen für Web-basierte Arbeitsplattformen, z.B. für Crowdworker

- Datensicherheit und Datenschutz
- Beteiligung der Beschäftigten

3. Für die Großregion: Berufliche Weiterbildung - WSAGR-Bericht 2017/18 der IBA

zu 3. Fortführung der Begleitung und Verfolgung der Arbeiten der IBA, der Task Force Grenzgänger und des EURES-Netzes GR

Am 28. Oktober 2010 wurde die **Kooperationsvereinbarung** der Akteure des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes unterzeichnet. Neben dem WSAGR als Initiator und koordinierende Stelle haben die beiden damals bestehenden EURES-T - Netzwerke Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (SLLR) sowie Pôle Européen de Développement (PED), die statistischen Ämter der Großregion und die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle diese Vereinbarung unterzeichnet. In der Folgezeit sind auch die Task Force „Grenzgänger“ und die Arbeitsverwaltungen der Großregion der Kooperationsvereinbarung beigetreten. Ab 2015 wurde die enge Zusammenarbeit mit dem Netzwerk EURES Großregion in Fortsetzung der Kooperation mit den bisherigen EURES-Partnerschaften vereinbart.

Der WSAGR hat sich verpflichtet, als koordinierende Stelle im Rahmen der Kooperationsvereinbarung pro Jahr mindestens einen Workshop durchzuführen. Dies wurde auch in der luxemburgischen Präsidentschaft in zwei Workshops durch die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ umgesetzt:

- „Arbeitnehmerentsendung und soziale Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission – Was bedeutet das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion?“ am 29.11.2017 in Remich, gemeinsam mit AG 1 „Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung“
- "Anerkennung von Berufen in der Großregion" am 30.10.2018 in Remich, gemeinsam mit Gipfel-AG Arbeitsmarkt und mit Unterstützung durch EURES Großregion

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion, die Fortführung bzw. den weiteren Ausbau des Netzwerks der arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Großregion im Rahmen der bestehenden **Kooperationsvereinbarung mit dem WSAGR als koordinierende Stelle** zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für die jährlichen Workshops zu wichtigen arbeitsmarktrelevanten Themen.

3.1 Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über den Arbeitsmarkt in den Teilregionen und fertigt Analysen zur Beschäftigungslage des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts an. Grundlage ist der Beschluss

des 4. Gipfels der Großregion im Jahr 1998 zur Einrichtung einer Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle IBA).

Die IBA wird von einem interregionalen Lenkungsausschuss geleitet. Dieser legt in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte der IBA fest und begleitet die Netzwerkarbeit. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist durch drei Mitglieder im Lenkungsausschuss vertreten. Die WSAGR-Vollversammlung hat in der Sitzung am 24. Dezember 2017 Félix Martins de Brito (Lux), Werner Müller (Saar) und Isabelle Leg (Grand Est) in den Lenkungsausschuss der IBA entsandt.

Der Lenkungsausschuss der IBA traf sich während der luxemburgischen Präsidentschaft 2017/18 unter der Leitung von Herrn Joseph Faber (luxemburgisches Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und soziale und solidarische Wirtschaft) zu insgesamt sieben Sitzungen.

Die Neustrukturierung des IBA-Bericht in fünf thematische Hefte (Grenzgänger, Arbeitsmarkt, atypische Beschäftigung, Jugend und Bevölkerung) wurde positiv aufgenommen und deshalb für den 11. Bericht, weitergeführt. Der kommende Bericht erscheint zum nächsten Gipfel der Großregion im Januar 2019.

Ergänzend zu ihrer Strukturberichterstattung zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bearbeitet die IBA unter luxemburgischer Präsidentschaft das Thema „Die Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt der Großregion“ als Schwerpunktthema im Rahmen des 11. IBA-Berichts.

Auch 2017/2018 hat die IBA im Rahmen verschiedener Veranstaltungen und Präsentationen ihre Aufgaben und Arbeitsergebnisse vorgestellt, z.B. Konferenz der luxemburgischen Regierung zum Thema „The digital future of the Greater Region“, CSC Eupen/Verviers (im Rahmen eines Seminars für Gewerkschaftsmitglieder), Service de coopération transfrontalière der Region Grand Est, Observatoire wallon de l'emploi, AGAPE Lorraine Nord sowie DEFOP (Direction de l'éducation, de la formation et de l'orientation professionnelles) der Region Grand Est und bei hochrangigen Mitgliedern des Conseil régional Grand Est. Auch im Rahmen des Festakts zum 20-jährigen Bestehen des WSAGR konnte die IBA ihre Arbeit präsentieren.

Die IBA arbeitet bei ihrer Aufgabe der Beobachtung des Arbeitsmarkts in der Großregion eng mit dem WSAGR, insbesondere der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“, und anderen Beobachtungseinrichtungen der Großregion (Geoinformationssystem GIS-GR der Großregion sowie AG der Statistischen Ämter der Großregion) zusammen. Außerdem ist sie als strategischer Partner an dem INTERREG-Projekt „UniGR Center for Border Studies“ beteiligt. Zudem wurde mit der Union Benelux die Abhaltung eines Expertenworkshops zum Austausch über methodische Fragen vereinbart.

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, die **IBA** mit ihrem **Netzwerk der Fachinstitute** weiterhin zu unterstützen. Mit der zunehmenden Bedeutung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes

für die sozioökonomischen Entwicklungen in den Teilregionen wird die IBA als wissenschaftlicher Begleiter dieser Prozesse für die Arbeit im WSAGR an Bedeutung zunehmen. Zugleich ist es der IBA 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.

3.2 Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0

Die TFG 2.0 erarbeitet juristische und administrative Lösungsvorschläge für Probleme grundsätzlicher Art von Grenzgängern, grenzüberschreitende Studenten, Auszubildenden, Praktikanten und Personen in Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen. Dabei ist sie insbesondere in den folgenden Rechtsgebieten tätig: Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht.

Die erarbeiteten Lösungsvorschläge leitet die TFG 2.0 weiter an die jeweiligen politischen Entscheidungsträger auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene, um deren Umsetzung zu erreichen. Ziel ist, die bestehenden Grenzgänger-Hemmnisse zu beseitigen und die Arbeitsmarktmobilität in der Großregion zu verbessern. Die TFG 2.0 stellt also keine weitere Beratungseinrichtung für Grenzgänger dar, sondern arbeitet vor allem als sog. "Back Office".

Die Task Force Grenzgänger wurde zunächst als Interreg-IV-A-Projekt mit einer Laufzeit von vier Jahren im Januar 2011 gegründet und dann bis zum 30. Juni 2015 verlängert. Das neue Interreg-V-A-Projekt Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 hat eine Laufzeit vom 1.7.2015 bis zum 30.6.2020.

Einen umfassenden Überblick über die bisherige Arbeit der Task Force Grenzgänger bietet die Internetseite (www.tf-grenzgaenger.eu).

Der WSAGR ist durch die Vorsitzende der AG 2, Bettina Altesleben, im Begleitausschuss der Task Force Grenzgänger vertreten. Neben dieser formalen Beteiligung an der Arbeit der Task Force fand im Rahmen der Sitzungen der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ ein regelmäßiger Austausch zwischen der Task Force und dem WSAGR statt.

Ein Schwerpunkt der Zusammenarbeit zwischen WSAGR und TFG 2. war im Berichtszeitraum das Thema „Entsenderichtlinie“ im Rahmen des **Workshops „Arbeitnehmerentsendung und soziale Folgen des „Dienstleistungspakets“ der Europäischen Kommission – Was bedeutet das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion?“** am 29.11.2017 in Remich (vergl. 1.2). Im Nachgang zur Präsentation auf diesem Workshop hat die „Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0“ eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Entsendung von Arbeitnehmern in der Großregion (DE, FR, LUX, BE) vorgelegt (Stand: Juni 2018, www.tf-grenzgaenger.eu)

Ein weiterer Schwerpunkt der Zusammenarbeit ist der **Workshop "Anerkennung von Berufen in der Großregion"** am 30.10.2018, den die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ gemeinsam mit der Gipfel-AG 2 Arbeitsmarkt“ durchführt. Anlässlich des Workshops stellt die „Task Force

Grenzgänger der Großregion 2.0“ die Ergebnisse ihrer Bestandaufnahme zur Berufsanererkennung in der Großregion vor und diskutiert darüber mit den Teilnehmern. Die endgültige Fassung der Bestandaufnahme wird zum Gipfel der Großregion veröffentlicht.

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung deshalb folgende Empfehlung vor:

Der WSAGR **empfiehlt** dem Gipfel der Großregion, rechtzeitig Vorkehrungen dafür zu treffen, die Arbeit der **Task Force Grenzgänger** nach Ablauf der jetzigen Förderperiode (= Juni 2020) dauerhaft fortzusetzen. Die Task Force Grenzgänger hat während der bisherigen Projektlaufzeit wichtige Hilfestellungen zum Abbau von juristischen und administrativen Hemmnissen im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt geleistet. Gleichzeitig unterstützt sie mit ihrer Expertise die Arbeiten im WSAGR. Der WSAGR bietet die Fortsetzung der bisherigen engen Zusammenarbeit an.

3.3 EURES-Großregion

EURES (EUROpean Employment Services) ist ein Programm der Europäischen Kommission zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität auf den Arbeitsmärkten (Arbeitnehmer und Arbeitgeber). In einer Grenzregion spielt EURES eine besondere Rolle, d.h. in den geografischen Gebieten mit großen Grenzgängerströmen. Das gilt insbesondere für die Großregion mit über 232.000 Grenzpendlern (2017) als größten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt innerhalb der EU.

In diesem Raum entstand daher eine grenzüberschreitende EURES-Partnerschaft mit 20 Partnern. In den EURES-Grenzpartnerschaften arbeiten die Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammen. Knapp 30 EURES-Berater stehen den Arbeitssuchenden, Grenzgängern und Arbeitgebern 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 bei der Einstellung von Arbeitskräften aus anderen Ländern.
- Information und Beratung von mobilitätswilligen Arbeitnehmern über Beschäftigungschancen sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen im europäischen Wirtschaftsraum.

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung folgende Empfehlungen vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel der Großregion,

- die bewährte Arbeit der **EURES Großregion** weiter zu unterstützen. Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass weitere effiziente Initiativen zur Stärkung von grenzüberschreitend mobilen Beschäftigten dringend erforderlich sind.
- bei der anstehenden Einrichtung einer **Europäischen Arbeitsbehörde** (ELA) darauf hinzuwirken, dass die EURES-Grenzpartnerschaften mit einem eigenen Budget im Rahmen der

ELA verankert sein, um ihre wichtigen Informations- und Beratungstätigkeiten sowie die Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Einrichtungen weiterhin umsetzen zu können und gleichzeitig die ELA zu unterstützen.

zu 4. Fortsetzung der Arbeiten zum lebenslangen Lernen auf Ebene der Großregion, mit einem Schwerpunkt auf die berufliche Aus- und Weiterbildung und unter Einbeziehung der universitären Ebene; Förderung des Austausches über diesbezügliche Best Practices, Vernetzung der verschiedenen Akteure; auch die Förderung der Sprache des Nachbarn wird weiterhin Gegenstand der Überlegungen und Vorschläge der Arbeitsgruppe sein

und

zu 7. Zusammenarbeit mit der Begleitgruppe, die mit der Evaluierung des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der GR betraut ist; Vorbereitung (für den WSAGR) einer Empfehlung bezüglich der aus diesem Bericht zu ziehenden Schlussfolgerungen

Die beiden Arbeitsaufträge 4. und 7. wurden wegen der thematischen Nähe von der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ gemeinsam bearbeitet.

4.1 „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“ 2018

Da das Thema „**Digitalisierung und Weiterbildung / lebenslanges Lernen**“ einerseits höchst aktuell andererseits aber wenige Erfahrungen vorliegen, wurde das Netzwerk der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Rahmen des „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“ 2018 beauftragt, als Schwerpunktthema die „Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt“ in der Großregion zu untersuchen.

Dieser „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“ des WSAGR wird durch eine gesonderte Begleitgruppe unterstützt, zu der alle Mitglieder und Experten des WSAGR eingeladen sind. Koordiniert wird die Begleitgruppe durch die Vorsitzende der AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ Bettina Altesleben.

Der „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“ des WSAGR 2018 gliedert sich in zwei Teile:

- Standardbericht mit Indikatoren zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der GR
- **Schwerpunktthema „Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt“**
 - Im Mittelpunkt steht dabei eine Analyse nach Teilregionen bzw. Großregion hinsichtlich
 - Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung
 - Weiterbildung innerhalb der Digitalisierungsstrategien
 - Konkrete Strukturen und Initiativen / Best Practices

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

4.2 Workshop 2018: "Anerkennung von Berufen in der Großregion"

Die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ führt am 30.10.2018 gemeinsam mit der AG Arbeitsmarkt des Gipfels einen Workshop zum Thema "Anerkennung von Berufen in der Großregion" durch.

Zielgruppe sind: anerkennende Stellen / Eures als Sprecher der Adressaten (AG + AN + Arbeitsverwaltung / Gipfel-AG / WSAGR-AG)

Inhalt

- Bestandsaufnahme durch Task Force Grenzgänger 2.0
Arbeitsauftrag
 - Bestandsaufnahme über die Umsetzung der EU Richtlinie in der Großregion
 - Fokus: reglementierte Berufe
 - Adressat: politische Entscheidungsträger und Akteure des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes
 - Form: Handbuch
 - Herausarbeitung von praktischen Problemen aus Sicht der Grenzgänger
- Schlussfolgerungen/ Anregungen
 - Durch welche Maßnahmen kann eine Verbesserung der Anerkennungspraxis erzielt werden?
 - Ist eine Verbesserung überhaupt erforderlich?
 - Was kann eine Region von anderen lernen oder übernehmen?
- Erfahrungsbericht aus der Praxis der Grenzgängerberatung (EURES-Berater)
- Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerungen / Empfehlungen für den Gipfel der Großregion

Ergebnis: Empfehlungen an GR / national / EU-Ebene

zu 5. In Zusammenhang mit der von der luxemburgischen Präsidentschaft des Gipfels propagierten Bürgernähe, Fortführung der Arbeiten rund um das Internetportal der Großregion

Das Programm der luxemburgischen Präsidentschaft für 2017/2018 steht unter dem Motto: „Die Großregion – nah am Bürger“. Ziel ist u.a. „Die Präsenz der Großregion in den sozialen Netzwerken wird verstärkt, die Außendarstellung der Großregion im Internet wird angepasst und neue Kommunikationsträger werden entwickelt“ (S. 2). Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion befürwortet schon seit langem (2007) die Realisierung einer grenzüberschreitenden, interaktiven Internetplattform zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen („Bürgerportal“). Die Zielgruppe - also die "Bürger" - 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 Erfahrungsaus-

tausch insbesondere zwischen Grenzgängern ermöglicht, z.B. über Foren. In den letzten Jahren ist die Bedeutung der Interaktion durch die (Weiter-)Entwicklung digitaler sozialer Netzwerke - deshalb auch „2.0“ – nach Einschätzung des WSAGR noch erheblich gestiegen.

Die AG Arbeitsmarkt des Gipfels hat sich ebenfalls dafür ausgesprochen, die Erfahrungen des Pilotprojektes zum „Bürgerportal“ im Webauftritt der Großregion zu nutzen (Beschluss vom 01. Juni 2016). Dabei wird ausdrücklich Bezug genommen auf die Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Berufsbildung, in der ein Internetportal zur gebündelten Information und Orientierung der an einer grenzüberschreitenden beruflichen Aus- oder Weiterbildung Interessierten bezüglich der bereits existierenden Projekte, Anlaufstellen, Austauschprogramme und Fördermöglichkeiten, wie z.B. das EU-Programm Erasmus+ und weitere Instrumente der Europäischen Union verabredet ist.

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

In der Sitzung der AG 2 am 06.06.2018 hat Florence Jacquey, Geschäftsführerin Gipfelsekretariats der Großregion, den aktuellen Stand des Internetportals GR vorgestellt. Eine interaktive Beteiligung der Bürger ist bislang nicht vorgesehen. Der WSAGR hat schon mehrfach bedauert, dass das Bürgerportal 2.0 dort bislang nicht umgesetzt werden konnte. Zu beachten ist, dass dies auch entsprechende Personalkapazitäten im Sekretariat der Großregion erfordert.

Die Arbeitsgruppe 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ schlägt der WSAGR-Vollversammlung deshalb folgende Empfehlung vor:

Der **WSAGR empfiehlt** dem Gipfel, den vom Gipfelsekretariat realisierten Internetportals 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 – ganz im Sinne der propagierten Bürgernähe des Programms der luxemburgischen Präsidentschaft 2017/2018. Der WSAGR bedauert, dass das Bürgerportal 2.0 bislang wegen fehlender Ressourcen nicht umgesetzt werden konnte.

Mit solchen digitalen sozialen Netzwerken kann der Erfahrungsaustausch zwischen den Bürgern selbst verstärkt werden. Dies setzt voraus, dass die Nutzer an der Sammlung und Fortentwicklung der Inhalte aktiv teilhaben, indem sie die bereitgehaltenen Informationen nicht nur passiv lesen, sondern sich auch aktiv einschalten können, z.B. über Foren.

Der WSAGR ist gerne bereit, sein Wissen und seine Erfahrung in diesen Prozess mit einzubringen.

zu 6. Unterstützung und Verfolgung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsbildung in der GR, die am 05.11.2014 in Trier unterzeichnet wurde

Am 5. November 2014 wurde am Rande der WSAGR-Vollversammlung in Trier die „Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion“ unterzeichnet. Damit wurde erstmals ein gemeinsamer großregionaler Rahmen für die Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität in der Berufsbildung geschaffen.

Um die Fortschritte in der grenzüberschreitenden Berufsbildung der Großregion zu dokumentieren und daraus Empfehlungen für die weitere Zusammenarbeit abzuleiten, wurde vereinbart, dass die Partner dem Gipfel der Großregion jährlich über den Stand der Umsetzung der Rahmenvereinbarung Bericht erstatten (Art 5.1 der Rahmenvereinbarung). Der 3. Umsetzungsbericht am 21.03.2018 in der AG Arbeitsmarkt des Gipfels vorgelegt.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist aufgefordert, zu diesen Berichten – ebenso wie der Interregionale Parlamentarierrat – aus Perspektive der Wirtschafts- und Sozialpartner Stellung zu nehmen. Die AG Arbeitsmarkt des Gipfels der Großregion leitet daraus Empfehlungen ab, die vom Gipfel der Großregion verabschiedet und an die Partner zurückgespiegelt werden (Art. 5.2 der Rahmenvereinbarung).

Am 20. März 2018 hat die AG 2 „Beschäftigung und Ausbildung“ des WSAGR folgende Empfehlungen zum „**Dritten Bericht** über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion 2017“ verabschiedet, die von der WSAGR-Vollversammlung am 14. Juni 2018 bestätigt wurde:

Empfehlungen des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

zum

„Dritten Bericht über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion 2017“

Ziel der „Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion“ ist es, einen gemeinsamen großregionalen Rahmen für die Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität in der Berufsbildung zu schaffen. Sie wurde am 5. November 2014 am Rande der gemeinsamen Arbeitsmarktkonferenz der rheinland-pfälzischen Gipfelpräsidentschaft, des WSAGR und des IPR in Trier unterzeichnet.

Die grenzüberschreitende berufliche Mobilität in der Großregion zeigt eine unverändert hohe Dynamik. Eine besondere Rolle spielt dabei die grenzüberschreitende Berufsbildung. Um die Fortschritte in der grenzüberschreitenden Berufsbildung der Großregion zu dokumentieren und daraus Empfehlungen für die weitere Zusammenarbeit abzuleiten, wurde vereinbart, dass die Partner dem Gipfel der Großregion jährlich über den Stand der Umsetzung der Rahmenvereinbarung Bericht erstatten (Art 5.1 der Rahmenvereinbarung). Der dritte dieser Berichte für das Jahr 2017 liegt jetzt vor (Stand 26.02.2018).

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist eingeladen – ebenso wie der Interregionale Parlamentarierrat – zu diesen Fortschrittsberichten Stellung zu nehmen, um die Einschätzung der Wirtschafts- und Sozialpartner in der Großregion einzubringen. Die AG Arbeitsmarkt des Gipfels der Großregion wird daraus Empfehlungen ableiten, die vom Gipfel der Großregion verabschiedet und an die Partner zurückgespiegelt werden (Art. 5.2 der Rahmenvereinbarung).

Empfehlungen

Die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Großregion nimmt weiter zu. Rund 225.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wechseln in der Großregion täglich die Grenze, um in der Nachbarregion zu arbeiten (2016) Angesichts der absehbaren langfristigen Entwicklungen in der Großregion, z.B. durch Demographie und Digitalisierung bedingt, kommt dabei der grenzüberschreitenden Berufsbildung eine strategisch besondere Bedeutung zu.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion begrüßt grundsätzlich den jetzt vorgelegten „Dritten Bericht über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion 2017“ und sieht darin eine gute Grundlage zur Weiterentwicklung in diesem schwierigen Themenfeld. Deutlich wird, dass die Partner der Rahmenvereinbarung und weitere Akteure in der Großregion mit vielfältigen Maßnahmen zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsbildung beitragen.

Die in der Übersicht dargestellten Aktionen in den Regelungsbereichen Ausbildung, berufliche Weiterbildung, aktive Arbeitsmarktpolitik und flankierende Maßnahmen zeigen die Vielfalt und Breite der bereits in Umsetzung befindlichen, zumeist bilateralen grenzüberschreitenden Maßnahmen. Damit die Ziele der Rahmenvereinbarung in der Praxis noch wirksamer umgesetzt werden können, empfehlen die im WSAGR versammelten Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregionen folgende Aktivitäten:

1. Vorhandene Handlungsansätze stärker nutzen

Mittlerweile wurde eine Reihe von konkreten Handlungsansätzen in den Bereichen Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche vereinbart. Diese Umsetzungsvereinbarungen werden nach Bedarf vor allem von den zuständigen Behörden und Wirtschafts- und Sozialpartnern auf bilateraler Ebene initiiert bzw. abgeschlossen.

Der **WSAGR empfiehlt** zur praktischen Verstärkung der grenzüberschreitenden Berufsbildung in der Großregion insbesondere,

- die Umsetzung dieser Vereinbarungen in die Praxis regelmäßig zu evaluieren, d.h. einen Überblick zu gewinnen, inwieweit die vorhandenen Maßnahmen tatsächlich genutzt werden. Ein Beispiel kann die im Juni 2018 nach einer vierjährigen Pilotphase vorzulegende Evaluation des Abkommens zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung zwischen dem Saarland und Lothringen sein.
- die erfolgreichen bilateralen Maßnahmen auf Übertragbarkeit zu untersuchen und stärker für die ganze Großregion zu nutzen,
- das INTERREG V Programm mit seiner „Prioritätsachse 1: Die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarktes durch die Förderung von Bildung, Ausbildung und Mobilität weiter voranbringen“ intensiv zu nutzen, für das die EU bis 2020 Finanzmittel in Höhe von 35 Mio. € für die Großregion bereitgestellt hat. Gemäß Durchführungsbericht vom 28.06.2017 wurden bis dahin 8 Projekte im Rahmen dieses Schwerpunkts genehmigt. Somit sind rund 55% des dem Programm bewilligten Finanzrahmens noch nicht gebunden.
- dem Thema "Anerkennung von Berufen in der Großregion" verstärkt Beachtung zu schenken (vergl. auch das Arbeitsprogramm der Task Force Grenzgänger 2.0),
- Initiativen zu verstärken, durch die erwachsene Grenzgänger ihre - oft langjährigen - Grenzgängererfahrungen an mit ihnen persönlich verbundene Jugendliche weitergeben können.

2. Informationen verbessern – interaktives „Bürgerportal“ einrichten

In der Großregion bestehen bereits vielfältige Möglichkeiten grenzüberschreitender Berufsbildung auf lokaler oder bilateraler Ebene. Diese sind jedoch oftmals wenig bekannt, verfolgen unterschiedliche Ziele und stehen für unterschiedliche Zielgruppen offen. Mit dem neu geschaffenen Internetzugang zur Großregion (www.grossregion.net) und hier insbesondere mit dem darin integrierten Berufsbildungsportal stehen vielfältige Hinweise zur ersten Orientierung z.B. zur grenzüberschreitenden Berufsbildung, Fördermöglichkeiten, Anerkennung von Berufsqualifikationen, jetzt zur Verfügung.

Dies entspricht weitgehend den Empfehlungen des WSAGR zum vorangegangenen Umsetzungsbericht als ersten Schritt.

Der **WSAGR empfiehlt**, in einem zweiten Schritt die interaktiven Möglichkeiten des Internets im Rahmen eines „Bürgerportals“ stärker zu nutzen. Konkret heißt das:

- Einrichtung von <http://www.eures-grandereion.eu/de> interaktiven Kanälen, z.B. Foren, Social Media. Die heutigen Möglichkeiten des Internets gehen weit über die bloße Informationsbereitstellung hinaus. Dies wird insbesondere von Jugendlichen regelmäßig intensiv genutzt. In Abstimmung mit dem Live-Chat des Portals EURES-Großregion sollten durch Vernetzung und Erfahrungsaustausch insbesondere zwischen Grenzgängern die (jugendlichen) Nutzer auch an der Sammlung und Fortentwicklung dieses Wissens aktiv teilnehmen, indem sie die bereitgehaltenen Informationen nicht nur passiv lesen, sondern sich auch aktiv einschalten können.

- Durch Vernetzung von systematisch bereitgestellten Info-Materialien (wo? was? Rechte und Pflichten) kann der Abbau von grenzbedingten Hürden befördert werden.

- Online-Börse für grenzüberschreitende Ausbildungsplätze. Damit würde im Rahmen des neuen Berufsbildungsportals erstmals eine zentrale Anlaufstelle für alle Interessierten entstehen, die in der Großregion eine grenzüberschreitende Ausbildung anbieten oder absolvieren möchten. Zusätzlich könnte so der Bekanntheitsgrad der einzelnen Initiativen, aber auch der Internetsite der Großregion erhöht werden.

Der Gipfel sollte die dafür notwendigen Ressourcen organisieren.

3. Kooperation der Netzwerke stärken

Im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die Situation in der Großregion gekennzeichnet durch häufig komplexe bi- und multilaterale Abkommen. Dies hat zur Folge, dass die Förderung von grenzüberschreitenden Projekten, Strukturen und Praktika im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung häufig ebenfalls komplexe Strukturen nach sich ziehen.

Der **WSAGR empfiehlt**, die vorhandenen Erfahrungen besser zu nutzen, d.h. in erster Linie die bestehenden Netzwerke zu stärken. Durch ein neu einzurichtendes Netzwerk der an der Berufsbildung operativ beteiligten und zuständigen Institutionen in der Großregion, z.B. des INTERREG-Projekts „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung (FagA) / Centre d'aide à la mobilité transfrontalière (CAMT)“, der Ausbildungsvermittler der Bundesagentur für Arbeit Saarland und der Région Grand Est, Ausbildungsberater Luxemburg, berufliche Weiterbildung in Folge der Digitalisierung, könnten stärkere Synergieeffekte für die Umsetzung der in Rahmenvereinbarung genannten Ziele erreicht werden.

Ziel insgesamt ist, die Effizienz der Zusammenarbeit im Rahmen der vorhandenen rechtlichen Gegebenheiten zu erhöhen. Das gilt insbesondere für

- EURES-T-Großregion: Die Verbesserung der Begleitung und Unterstützung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern bei administrativen Angelegenheiten ist eine Daueraufgabe. Die Partner streben dabei nach den jeweiligen nationalen Zuständigkeiten eine harmonisierte Lösung an, um Mobilitäts-hemmnissen zu begegnen und soziale Sicherheit grenzüberschreitend zu gewähren.
- Task Force Grenzgänger 2.0: Die Identifizierung von der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität hindernde Regelungslücken oder Regelungsproblemen im Sozial- und Arbeitsrecht ist Voraussetzung für die Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Das Netzwerk der Fachinstitute unterstützt mit seinen Analysen und Verbesserungsvorschlägen die Operationalisierung der Rahmenvereinbarung durch die fachliche Begleitung.
- Kooperationsvereinbarung des WSAGR: Die „Kooperationsvereinbarung über die Zusammenarbeit im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts der Großregion“ vom 28.10.2010 sieht eine enge Zusammenarbeit zwischen den zentralen Arbeitsmarktakteuren EURES-T, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, Statistischen Ämter der Großregion, Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Task Force Grenzgänger und den Arbeitsverwaltungen in der Großregion vor. Dem WSAGR kommt eine koordinierende Funktion zu (Präambel der Kooperationsvereinbarung).

Mobilität für die Großregion: Ein attraktiver ÖPNV und eine leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur für die Großregion

Abschlussbericht der Arbeitsgruppe 3

„Verkehr“

des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion

Luxemburgische Präsidentschaft 2017 - 2018

I. ARBEITSAUFTRAG

Der Grenzverkehr in der Großregion wächst stetig an. Allein 190.000 Grenzgänger fahren täglich in das Großherzogtum Luxemburg zur Arbeit. Mehr als 73 Prozent der Pendler nach Luxemburg nutzen ihren privaten Pkw. Die Folge sind kilometerlange Staus, die mittlerweile täglich den Verkehr von, nach und in Luxemburg beeinträchtigen. Arbeitnehmer und Unternehmer müssen erhebliche Wartezeiten in Kauf nehmen. Diese stark eingeschränkte Mobilität behindert den wirtschaftlichen, aber auch den privaten und kulturellen Austausch in der Großregion. Wenn Luxemburg nicht den totalen Verkehrskollaps erleiden will, muss in den Straßen- und Schienenbau investiert werden. Doch die Menschen müssen auch ihr Verkehrsverhalten ändern. Im Zeitalter der Digitalisierung sollte auch die Chance einer intelligenten und vernetzten Mobilität genutzt werden. Demnach sollte auf großregionaler Ebene eine engmaschige Kooperation in Sachen zur Verfügung stehenden Daten zwischen allen Akteuren angestrebt werden, und dies vor allem um noch besser über grenzüberschreitende Verbindungen zu informieren und den Verkehr in der Region zu lenken.

Vor diesem Hintergrund erhielt die Arbeitsgruppe „Verkehr“ des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) unter der luxemburgischen *Präsidentschaft 2017 - 2018* folgenden *Arbeitsauftrag*:

Leitlinien:

- *Fortsetzung des Austausches über die Best Practices in diesem Bereich innerhalb der GR;*
- *Einsatz für die Weiterentwicklung und Verbesserung des Projekts Mobiregio;*
- *Diskussion und Unterbreitung von Vorschlägen für eine bessere Vernetzung der Transportmittel der GR, für die Stärkung der Fahrradkultur in der GR, für bessere Verbindungen zwischen den wichtigsten Entwicklungszentren der GR und für die Sicherstellung einer optimalen Anbindung der GR an die anderen Regionen der EU und zwar sowohl für Unternehmen als auch für Privatleute;*
- *Analyse alternativer Arbeitsorganisationen im Hinblick auf eine Reduzierung des Verkehrsaufkommens in Zusammenhang mit Fahrten zur Arbeit; insbesondere geht es darum, unter diesem Gesichtspunkt das Potenzial für Telearbeit sowie die Bedingungen für deren Ausbau zu analysieren, und zwar insbesondere in ihrer grenzüberschreitenden Dimension; diese Analysen und Überlegungen erfolgen sinnvollerweise in Abstimmung mit AG 1 und 2.*

II. METHODIK

Das Ziel der Arbeitsgruppe bestand darin, möglichst konkrete Empfehlungen zur Verkehrsentwicklung in der Großregion auszusprechen. Schwerpunkte waren die Bereiche ÖPNV und Infrastruktur.

Die Arbeitsgruppe Verkehr kam insgesamt 4 Mal im Sitz des luxemburgischen WSA auf Kirchberg, sowie einmal im Haus der Großregion in Esch/Alzette zusammen.

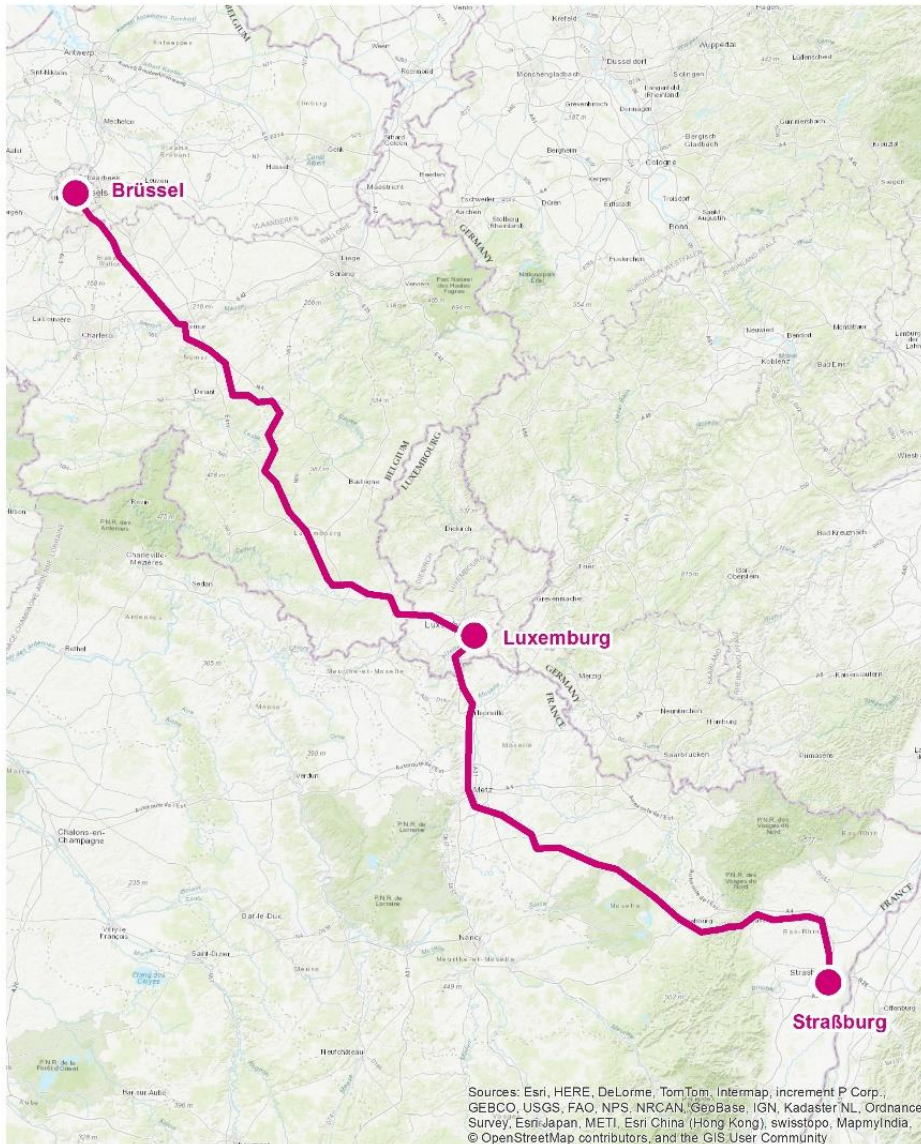
Termin	Behandelte Themen
28. September 2017	Konstituierende Sitzung, Bestandsaufnahme der bisherigen Arbeiten und Empfehlungen der WSAGR-Arbeitsgruppe, Festlegung des Arbeitsprogramms 2017/2018.
30. November 2017	Das Mobiregio-Projekt: Aktueller Zustand und Ausblick, Bestandsaufnahme und Diskussionen über das Angebot der öffentlichen Verkehrsmittel, sowie die Hauptverkehrsstraßen in der Großregion.
1. März 2018	Schienerverkehr, Verkehr auf der Wasserstraße. - Besichtigung der neuen Infrastrukturen in Luxemburg-Stadt.
5. Juni 2018	- Analyse und Aktualisierung von allen ehemaligen Forderungen von Strasseninfrastrukturen. - Ebenfalls auf der Tagesordnung hatten wir die Themen aus der digitalen Revolution (Ticketing, Multimodalität, MAAS, Carsharing und Carpooling). - Besichtigung vom Quartier Belval (Uni, Hauptbahnhof etc.)
27. September 2018	Festlegung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe, Beratung und Bestätigung des Abschlussberichts.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben innerhalb ihrer Region die Empfehlungen der Arbeitsgruppe abgestimmt. Damit wurde sichergestellt, dass für die einzelnen Vorschläge zur Weiterentwicklung des Verkehrs jeweils ein breiter Konsens vorliegt.

Die Empfehlungen zur Entwicklung des ÖPNV sowie zum Ausbau der Infrastruktur basieren auf den Ergebnissen der vorherigen Arbeitsgruppen „Verkehr“ des WSAGR, die aktualisiert und ergänzt wurden.

III. SCHIENENVERKEHR

1. Bahnprojekt „Eurocaprail“ auf der Schienenachse Brüssel – Luxemburg – Straßburg, v.a. zur Verbesserung der Verbindung Luxemburg-Brüssel.



1:1500 000

0 25 50 km

© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

Brüssel, Straßburg und Luxemburg gelten aufgrund der dort ansässigen europäischen Institutionen als die drei Hauptstädte der EU. Angesichts der Reisetätigkeit durch Abgeordnete, Bedienstete, Gäste usw. sollte eine direkte Schienenverbindung zwischen den Städten selbstverständlich sein.

Die Reisezeit für den gesamten Weg von rund 450 Kilometern beträgt mehr als fünf Stunden. Sie sollte deutlich verringert werden. Eine Voraussetzung dafür ist die Beschleunigung der Strecke durch Ausbau. Das zugehörige Projekt trägt den Titel „Eurocaprail“. Es ist Element der Transeuropäischen Netze der Europäischen Union.

Für die Großregion ist dieses Projekt von Bedeutung als Anbindung in nordsüdlicher Richtung: Metz und Luxemburg erhalten eine direkte Verbindung in die beiden europäischen Hauptstädte Brüssel und Straßburg. Eine Realisierung von „Europcaprail“ würde auch die in Luxemburg existierenden Ängste lindern, umfahren zu werden. Auch für die Region ist diese Verbindung von hoher Bedeutung, da es für sie die einzige Verbindung Richtung Brüssel ist.

2. Hochgeschwindigkeitsverkehr LGV¹ Ost, POS² Nordast.

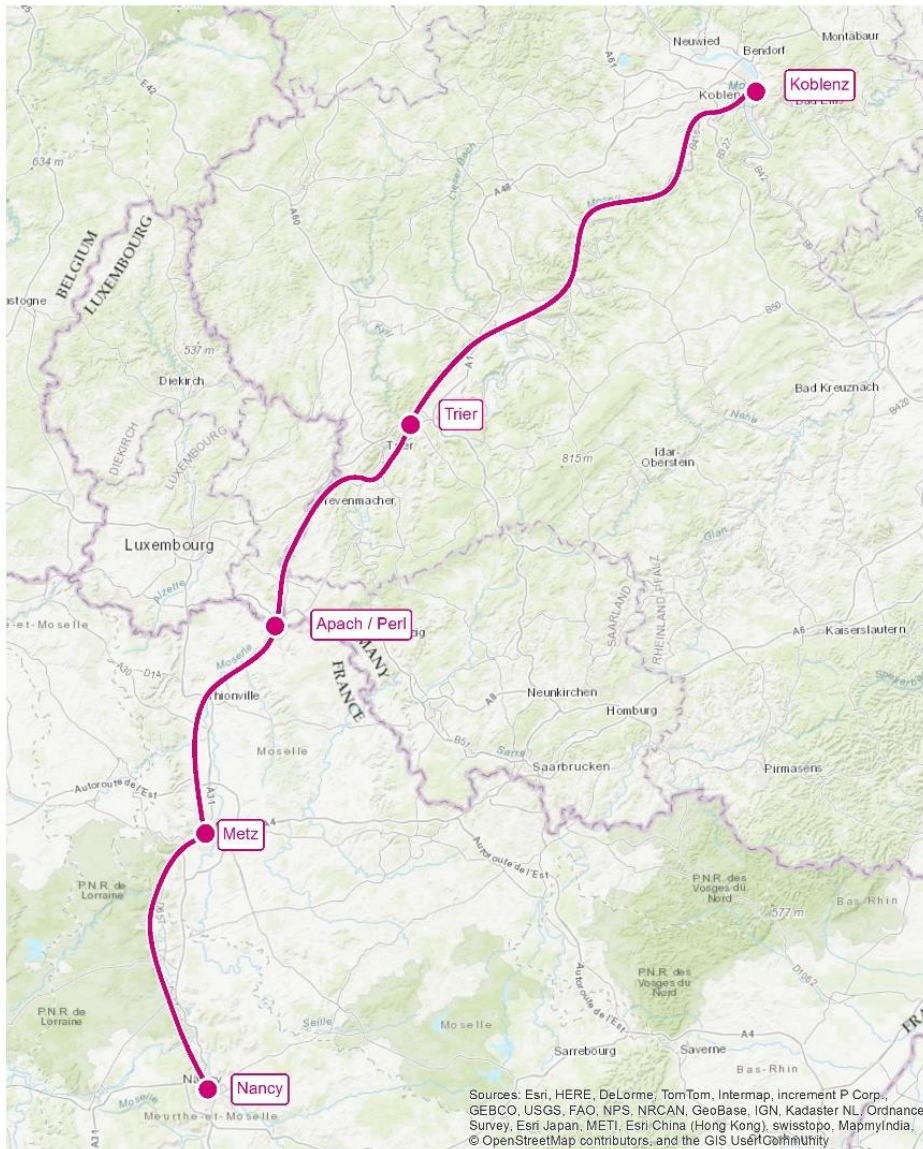
Der WSAGR spricht sich einstimmig für den Ausbau und die Beschleunigung der Hochgeschwindigkeitsstrecke des Nordastes zwischen Baudrecourt und Mannheim aus, um die Großregion über Saarbrücken und Kaiserslautern noch besser an die Rhein-Rhône-Achse und Paris anzubinden. Darüber hinaus setzt sich der WSAGR für eine Erweiterung des Verkehrsangebots auf der Strecke zwischen Paris und Frankfurt via Saarbrücken und Kaiserslautern mit dem Ziel eines Zwei-Stunden-Taktes aus.

Diese Zugverbindung hält von Frankfurt aus kommend, in Mannheim, Kaiserslautern, Saarbrücken, Forbach und dann in Paris. Es ist eine Möglichkeit um die Großregion mit den jeweiligen Knotenpunkten in Saarbrücken und Kaiserslautern anzubinden, sowie an die großen Metropolen Europas, nämlich Frankfurt als Finanzzentrum und Paris als internationales Wirtschaftszentrum. Der Tourismus und viele andere Aspekte kommen noch hinzu. Der POS Nordast steht in direkter Konkurrenz zum POS Südast. Der Neubau auf der Südstrecke, zwischen Baudrecourt und Lothringen und in Straßburg, bedeutet für den gut frequentierten Nordast eine zukünftige Verlangsamung. Mehrere Zuggäste könnten sich aufgrund dessen entscheiden, zukünftig über Straßburg, also den Südast, zu fahren. Dies bedeutet dann, dass weniger Kunden über den Nordast fahren würden, die Züge nicht so stark ausgelastet wären und mit einem Verlust an Verbindungen für die Großregion zu rechnen sei. Für den dringend geforderten Ausbau spricht, dass es mehrere Staatsverträge zwischen Deutschland und Frankreich gibt damit diese beiden Strecken gleichwertig ausgebaut werden. Man hat sich in den letzten Jahren gemeinsam mit den Akteuren aus der Region (Rheinland-Pfalz, Saarland, Département Moselle und den dort ansässigen Industrie- und Handelskammern sowie des Verbandes Region Rhein-Neckar) engagiert, um die Strecke zu beschleunigen. Es gibt einen Arbeitskreis aus dem eine Studie entstanden ist im Rahmen eines INTERREG Projektes um diese Strecke zu ertüchtigen. Die Kosten wurden ermittelt und auf deutscher Seite haben die Länder diese Maßnahmen im sogenannten Bundesverkehrswegeplan eingetragen und angemeldet. Da die Verträge über die Verkehre auf den beiden Strecken – das betrifft sowohl die POS Nord über Saarbrücken als auch den Südast über Straßburg – nur bis 2020 laufen und zurzeit neu verhandelt werden, ist es für die Großregion von enormer Bedeutung ihre Interessen nun einzubringen und nicht den Abschluss der Verhandlungen abzuwarten, denn dann würde man vor vollendete Fakten gestellt.

¹ LGV= Abkürzung für *“ligne à grande vitesse”*

² Um die Europamagistrale Paris – Budapest auszubauen, fixierten Frankreich und Deutschland am 22. Mai 1992 mit einer Staatsvereinbarung in La Rochelle die Realisierung des Streckenausbaus Paris – Ostfrankreich – Südwestdeutschland, kurz POS. Ziel ist es, das französische mit dem deutschen Hochgeschwindigkeitsnetz zu verbinden und damit eine grenzüberschreitende Schnellbahnverbindung zu realisieren.

3. Ausbau der Moselstrecke Nancy-Metz - Apach-Perl-Trier- Koblenz



1:880 000

0 10 20 km

© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

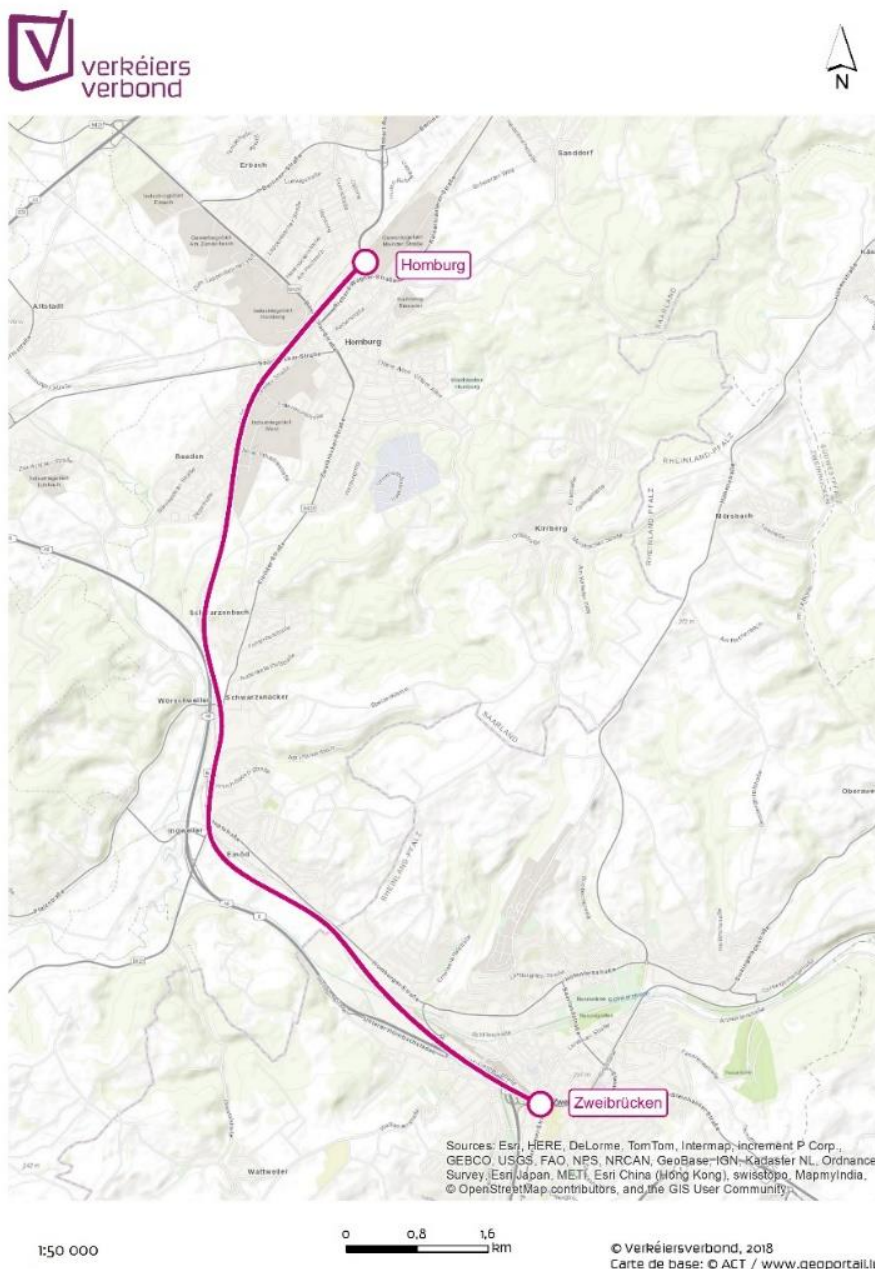
Nach der Wiedereinführung des Angebotes von Direktzügen zwischen Metz und Trier an Samstagen und Sonntagen (Trier-Lorraine-Express, RE17 Trier - Perl -Thionville – Metz) soll es nach Auffassung des WSAGR auch in der Woche wieder zu einem regelmäßigen grenzüberschreitenden Personenverkehr zwischen Trier und Thionville via Perl/Apach kommen. Die Obermoselstrecke stellt die kürzeste Verbindung zwischen Metz, Thionville und Trier dar; in den Bahnhöfen dieser Städte bestehen Anschlüsse an das jeweilige regionale und nationale Schienennetz.

Nach den Planungen zum Rheinland-Pfalz-Takt 2015 sollten alle RB ab dem Fahrplanwechsel im Dezember 2014 von Perl bis Thionville verlängert werden. Die Realisierung eines stündlichen grenzüberschreitenden Nahverkehrsangebotes ist

mittlerweile in weite Ferne gerückt. In der Verbandsversammlung des Zweckverbandes Schienenpersonennahverkehr Rheinland-Pfalz Nord hieß es, dass auf französischer Seite die Akzeptanz für die Durchbindung der RB 82 nach Thionville fehle. Außerdem müssten die dort verkehrenden Elektrotriebzüge erst entsprechend umgerüstet werden. Stattdessen wird das Ziel verfolgt, das Angebot der Linie RE 17 von derzeit zwei Zugpaaren am Wochenende auf fünf bis sechs Zugpaare auszubauen. Die fehlende Mehrsystemfähigkeit soll durch Dieseltriebzüge umgangen werden.

4. Reaktivierung Zweibrücken – Homburg

Eine bessere Erreichbarkeit des südwestlichen Teilraums der Großregion ist eine langjährige Forderung des WSAGR, so sollte die Bahnstrecke Zweibrücken - Homburg/Saar reaktiviert werden. Durch die Reaktivierung würde der Knoten Homburg/Saar in seiner Bedeutung als wichtiger regionaler Verknüpfungspunkt auch bzgl. des Fernverkehrs gestärkt.



Eine Reaktivierung würde der Region den direkten Zugriff zu den Oberzentren Kaiserslautern und Ludwigshafen/Mannheim umsteigefrei ermöglichen. Die Fahrzeit mit der S-Bahn von Zweibrücken nach Homburg mit den eingeplanten drei Haltepunkten wird circa 15 Minuten betragen. Insbesondere bei Berufsverkehr auf der Straße ein deutlicher Zeitgewinn gegenüber der vorhandenen Buslinie R7, die für die Strecke doppelt so lange braucht. Auf saarländischem Gebiet verläuft der Großteil des zu reaktivierenden Streckenabschnittes. Dazu sind etwa sieben Kilometer zu reaktivieren und zu elektrifizieren - drei Kilometer sind Teil der bestehenden Schwarzbachtalbahn.

Die beiden betroffenen Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland vereinbarten bei einem gemeinsamen Spitzentreffen in Zweibrücken am 20. Dezember 2016 die Beauftragung einer Entwurfsplanung, im Rahmen der Leistungsphasen 3 und 4, sowie die Ausarbeitung der Planungsunterlagen für das nachfolgende Planfeststellungsverfahren. Im ersten Quartal 2017 haben die jeweiligen Ministerräte die Vereinbarungen abgesegnet und Vorschläge zur Kostenaufteilung unterbreitet.

Voraussetzung für die Reaktivierung der Bahnstrecke ist, dass die Nutzen-/Kosten-Untersuchung den Nutzen bestätigt und der Bund damit bereit ist, im Rahmen des Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG)-Bundesprogrammes, 60 Prozent der Baukosten zu übernehmen. Rheinland-Pfalz übernimmt nach dem Beschluss des Ministerrates neben dem eigenen Anteil die Hälfte der Baukosten sowie zeitlich begrenzt der Betriebskosten des Saarlandes und kommt damit dem Nachbarland entgegen. Grund ist, dass Rheinland-Pfalz einen höheren Nutzen von der Strecke hat, auch wenn diese größtenteils durchs Saarland führt. Auf einen Zeitraum von 20 Jahren gerechnet wird sich Rheinland-Pfalz voraussichtlich mit insgesamt 34 Millionen Euro an den Kosten des Vorhabens beteiligen.

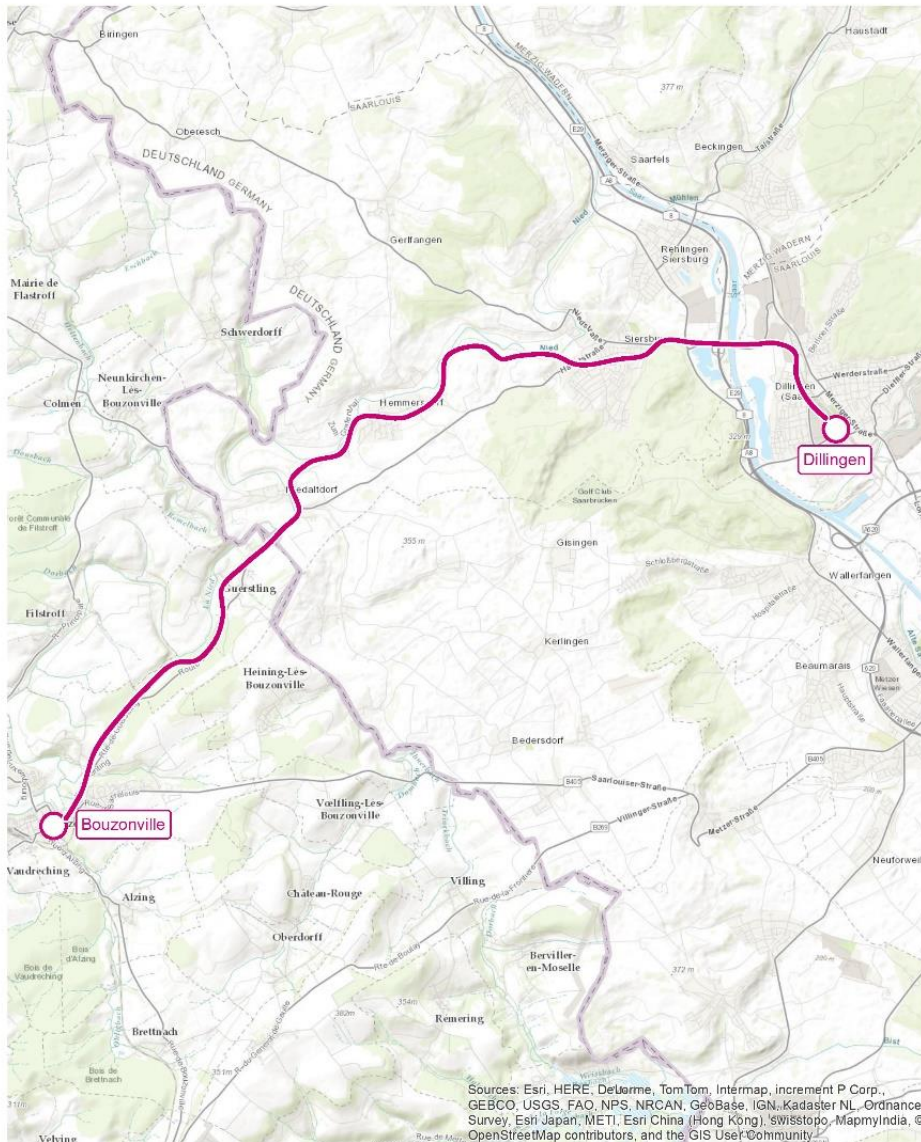
Die Planung für die Reaktivierung der S-Bahn-Strecke ist bereits vorangeschritten. Die nächsten Schritte sind nun die Entwurfsplanung als Grundlage der näheren Kostenberechnung sowie die Genehmigungsplanung, um Baurecht zu erreichen.

Läuft alles optimal, könne Mitte 2023 mit dem Ausbau der Strecke zwischen Zweibrücken und Homburg begonnen werden. Eine einjährige Bauzeit angenommen, könnten die ersten Züge im Dezember 2024 auf der Strecke fahren.

Der WSAGR unterstützt weiterhin jegliche Bemühungen die Strecke zu reaktivieren.

5. Machbarkeitsstudie Dillingen-Bouzonville

Der WSAGR fordert eine Machbarkeitsstudie zur Reaktivierung der Bahnstrecke Dillingen-Bouzonville, die vor allem dem Pendler- und Einkaufsverkehr Rechnung trägt. Die Realisierbarkeit scheint gegeben, da die Deutsche Bahn AG bis Niedaltdorf zur Grenze fährt und die Infrastruktur auf französischer Seite auch noch regelmäßig im Güterverkehr genutzt wird. Ebenfalls verkehren im Niedtal jedes Jahr am Karfreitag Nahverkehrszüge, welche als Sonderfahrten deklariert sind. Grund hierfür ist die allseits beliebte „*grande braderie du vendredi saint*“ in Bouzonville.



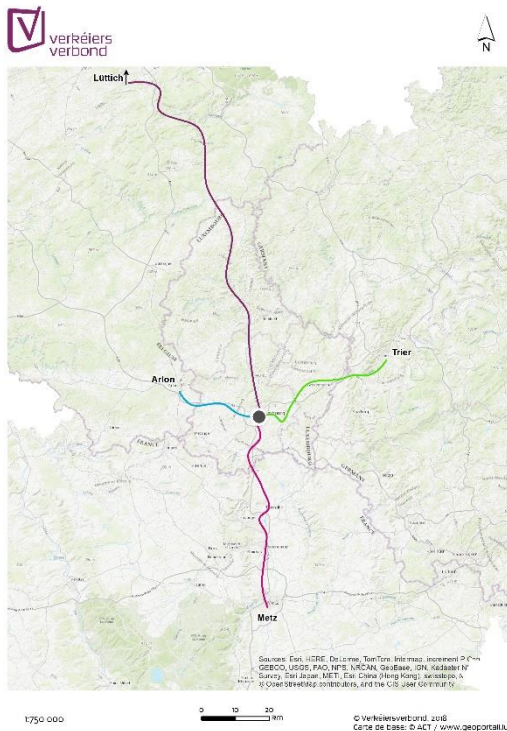
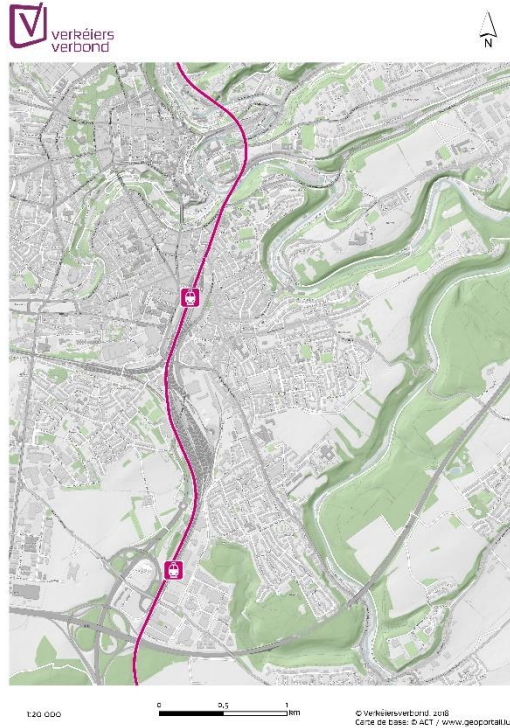
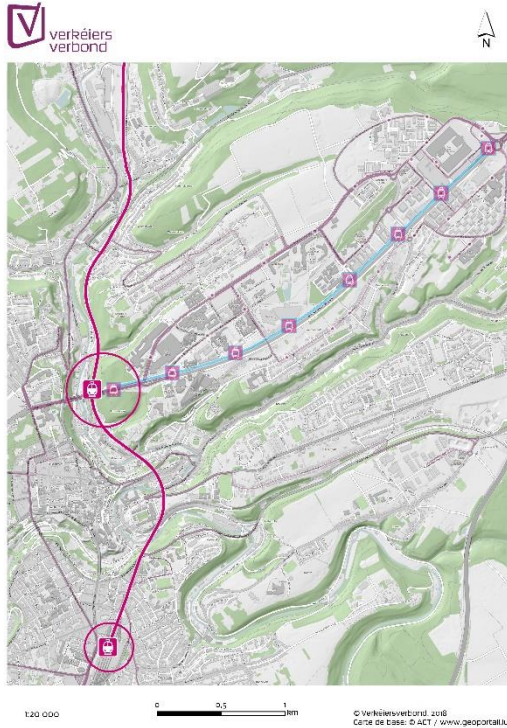
1:80 000



© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

6. Anbindung des Kirchbergs an das luxemburgische Schienennetz, Ausbau des Hauptbahnhofs Luxemburg

Der Hauptbahnhof in Luxemburg ist ein Nadelöhr und eine Drehscheibe des Schienenpersonenverkehrs der Großregion. Hier treffen vier internationale und grenzüberschreitende Schienenkorridore zusammen (Lüttich, Trier, Thionville / Metz und Arlon).



Die vom WSAGR seit längerem geforderte Erhöhung der Kapazitäten des SPNV, zum Beispiel zwischen Thionville und Luxemburg, kann nur mit einem konsequenten Ausbau des Hauptbahnhofs Luxemburg einhergehen. Nur dann kann der parallele Ausbau der Schieneninfrastruktur, zum Beispiel zwischen Lothringen und Luxemburg, in eine betriebliche Verbesserung der Verbindungen für Grenzgänger umgesetzt werden. Und genau deshalb gab die luxemburgische Regierung «grünes Licht» zu dem Gesetzesentwurf zur Erweiterung des Hauptstadt-Bahnhofs. Das Gesamtbudget dafür beträgt 171 Millionen Euro. Nach der Eröffnung im Dezember 2017 von zwei neuen Knotenpunkten, nämlich dem Bahnhof Howald und der Haltestelle Pfaffenthal-Kirchberg, setzt sich damit der Ausbau der Infrastruktur fort. Diese Erweiterung wird die Kapazität des Schienennetzes erheblich erhöhen und zu seiner Stabilisierung beitragen. Einer der beiden neuen Bahnsteige soll dann 2019 in Betrieb genommen werden. Die zweite Phase wird Ende 2021 mit der technischen Inbetriebnahme des zweiten Bahnsteigs abgeschlossen. Bis 2022 soll zudem eine neue 106 Meter lange Fußgängerbrücke zwischen dem Bahnhofsviertel und dem Stadtteil Bonneweg entstehen. Sie erlaubt den Passagieren den Zugang zu den einzelnen Bahnsteigen über Treppen und Aufzüge. Weitere Schritte zur Gewährleistung eines Qualitäts- und Kapazitätsangebots werden mit dem Bau eines zweiten Viadukts Pulvermühle, sowie der Doppelvergleisung des Streckenabschnitts Luxemburg – Sandweiler – Contern.

Außerdem werden die Bahnhöfe Ettelbrück, Wasserbillig, Rodange, Mersch und Bettemburg modernisiert.

Mit dem Bau einer zweiten Trasse Luxemburg – Bettemburg kann die Anzahl von Zügen zwischen Luxemburg und Thionville erhöht werden. Hierdurch werden ebenfalls Direktverbindungen im 30-Minutentakt zwischen Luxemburg und Düdelingen-Volmerange ermöglicht.

Entlastung soll auch die Inbetriebnahme ab 2019 der Weststrecke Luxemburg-Wittlich bringen, durch die ebenfalls Haltestellen westlich von Trier angebunden werden können.

Der WSAGR begrüßt diese positiven Entwicklungen. Der aktuell begonnene und geplante Ausbau der Eisenbahninfrastrukturen ist absolut notwendig um den Nachholbedarf in dieser Hinsicht wettzumachen. Infolge der Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung werden diese Infrastrukturen bei ihrer Inbetriebnahme erneut überlastet sein. Deshalb ist der WSAGR der Meinung, dass das von der luxemburgischen Abgeordnetenkommission verabschiedete Gesetz zum Bau einer klassischen Eisenverbindung zwischen dem Hauptbahnhof, dem Flughafen und dem Kirchberg, einschließlich dem Peripheriebahnhof Kirchberg, umgesetzt werden muss. Dies würde unter anderem verhindern, dass die neue Trambahn all zu früh an ihre Kapazitätsgrenzen stößt und dass die Eisenbahnteilstrecke Luxemburg – Dommeldingen völlig überlastet sein wird.

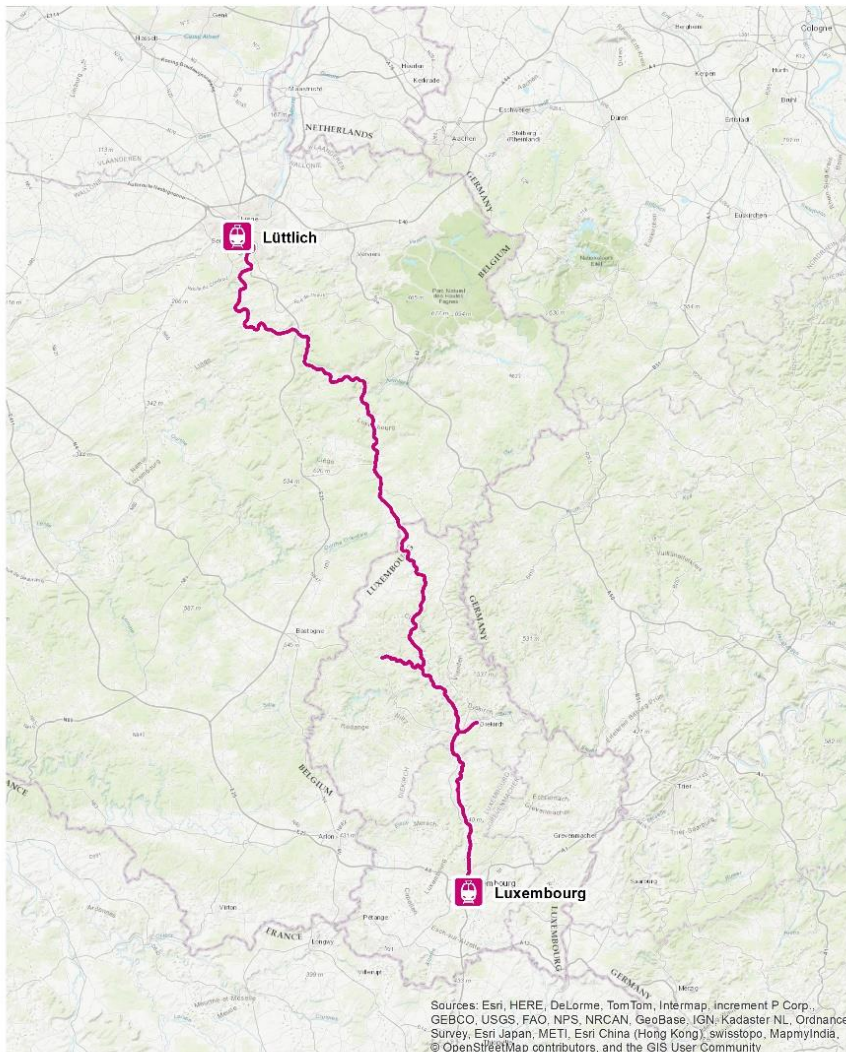
7. Ausbau der direkten Bahnverbindungen zwischen den Städten der Großregion

Die Integration der Großregion schreitet voran. Vor allem die ökonomische Dynamik in Luxemburg fördert die Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Trotz notwendiger Verbesserungen der Straßeninfrastruktur werden die zukünftigen Herausforderungen im Mobilitätsbedarf nicht ohne eine strukturelle und konzeptionelle Verbesserung in der Angebotsstruktur anderer Verkehrsträger zu meistern sein. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss fordert auf dem jetzt schon vorhandenen Schienenmaterial einen qualitativen Sprung in der Angebotsstruktur. Es gilt vor allem eine zeitliche Verknüpfung im Taktverkehr herzustellen, um das Umsteigen zwischen den Zügen zu erleichtern. Ein weiterer Ansatzpunkt, sollte eine noch bessere Information über das Verkehrsangebot sein.

8. Ausbau der Strecke Luxemburg – Lüttich

Die Bahnstrecke Luxemburg – Lüttich stellt eine Verbindung zum TGV Est und zum Thalys in Richtung Deutschland dar. Wenn auch eine Stilllegung in den 80er Jahren abgewendet werden konnte und es zu einer Modernisierung kam, leidet die Strecke doch heute unter dem Rückbau auf ein Gleis über längere Abschnitte. Zudem wurde es verpasst, bei der Modernisierung gewisse Begradigungen vorzunehmen, um so die Streckengeschwindigkeit zu erhöhen und damit die Reisezeit zwischen Luxemburg und Lüttich zu senken.

Neben den notwendigen Begradigungen, welche sicherlich nicht überall möglich sind, ist nach Auffassung des WSAGR auch die Zweigleisigkeit auf dem größten Teil der Strecke wieder herzustellen, um so die Kapazitäten zu erhöhen. Das Angebot muss im Sinne der belgischen Pendler aus der Region Trois-Ponts und Vielsalm durch die Schaffung einer Verbindung nach Luxemburg ergänzt werden, welche die Hauptstadt spätestens gegen 7:45 Uhr erreicht.



1:750 000

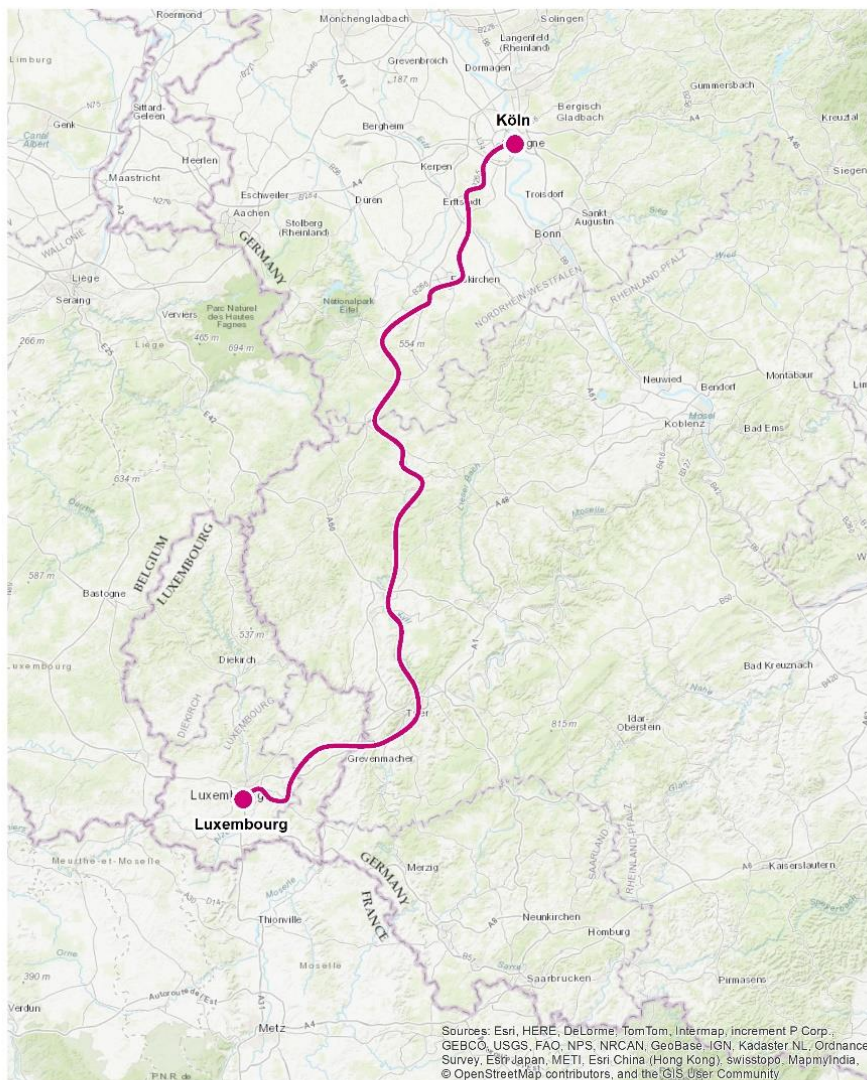
0 10 20 km

© Verkeersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

9. Ausbau der Strecke (Luxemburg) – Gerolstein – Köln

Die Eifelstrecke stellt die kürzeste Schienenverbindung zwischen Luxemburg und Köln dar. Allerdings leidet sie unter der niedrigen Reisegeschwindigkeit, welche teilweise auf 70 km/h absinkt. Die schwierige topographische Lage der Eifelstrecke erschwert sicher die Ertüchtigung, jedoch wäre auf einzelnen Streckenabschnitten durch gewisse Begradigungen das Erhöhen der Reisegeschwindigkeit möglich. Zur Optimierung der Leistungsfähigkeit der Strecke wird daher ein zweigleisiger Ausbau der Strecke und die Schaffung von zusätzlichen Kreuzungs- und Überholmöglichkeiten angeregt. Mit Blick auf die geplante Elektrifizierung der Strecke in Nordrhein-Westfalen sollte zudem eine Elektrifizierung der gesamten Strecke geprüft werden.

Eine direkte Regionalexpress-Verbindung Luxemburg – Köln würde sicherlich auch den Pendlern aus der Eifel nutzen. Gibt man einer direkten Anbindung ab Luxemburg in Richtung Koblenz den Vorzug, so muss jedoch eine Anschlussverbindung in Trier zwischen Moselstrecke und Eifelstrecke garantiert werden.



1:1 000 000

0 10 20
km

© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

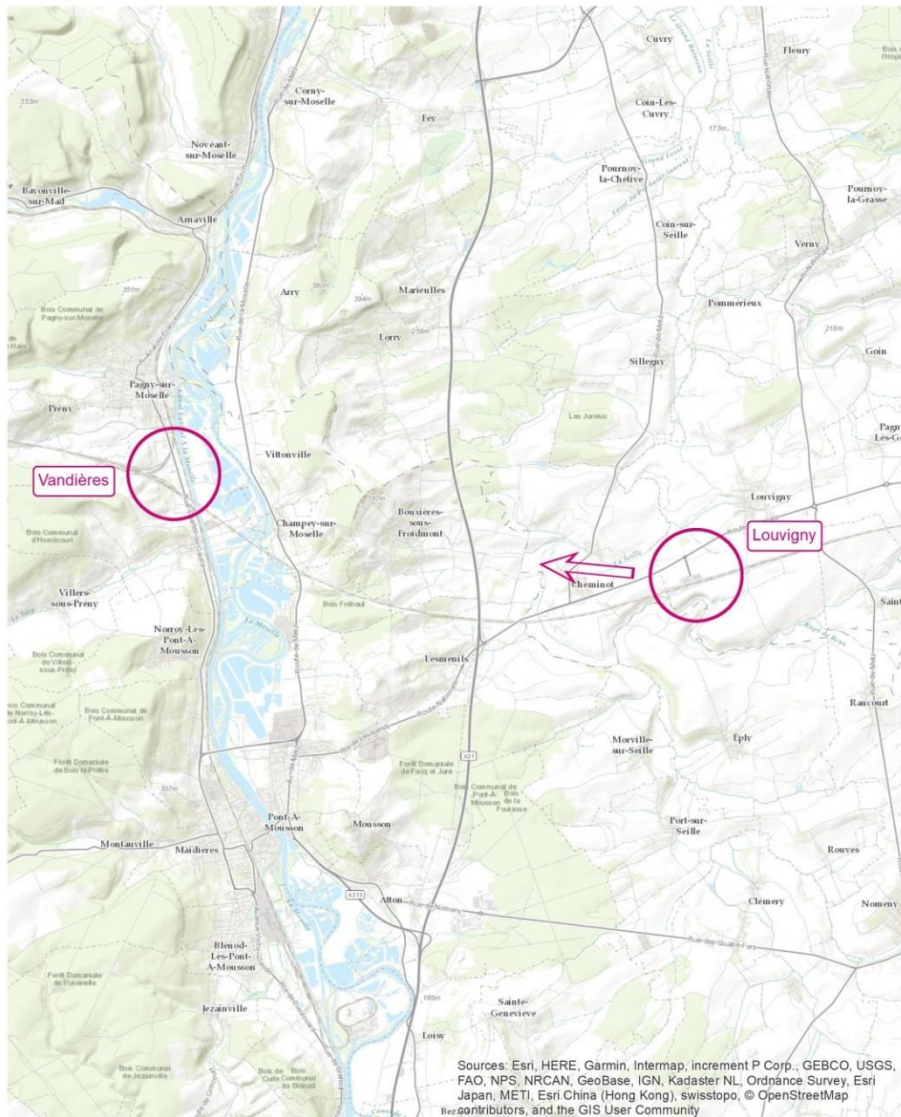
Mit dem Fahrplanwechsel am 10. Dezember 2017 erhält Luxemburg eine interessante Anbindung an das deutsche Fernverkehrsnetz, dies allerdings über die Moselstrecke. Einmal am Tag wird es alsdann ab Hauptbahnhof Luxemburg eine umsteigefreie Bahnverbindung über Trier, Koblenz, Bonn, Köln nach Düsseldorf geben. Bis dato mussten die Reisenden in Koblenz umsteigen.

Eingesetzt werden auf der Gesamtstrecke die modernen KISS-Triebwagen der CFL, die den barrierefreien Komfort eines IC-Fernverkehrszugs bieten mit reservierten Sitzplätzen, Mitnahmemöglichkeiten von Fahrrädern, gastronomischen Angeboten und einer Höchstgeschwindigkeit von 160 Stundenkilometern.

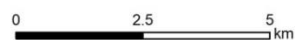
Seit dem 10. Dezember 2017 gibt es also wieder ein tägliches Fernverkehrszugpaar der Linie 37.

10. Verlegung des TGV-Bahnhofs der Gare Lorraine de Louvigny nach Vandières

Der WSAGR plädiert für Vandières, nördlich von Pont-à-Mousson (Meurthe-et-Moselle), als Standort für den Bahnhof, der den Anschluss der Region Lothringen an die Schnellfahrstrecke TER sicherstellen sollte. Da der neue Halt als Turmbahnhof geplant ist, wäre ein Umsteigen vom Regionalverkehr auf die Hochgeschwindigkeitszüge möglich und somit würde dies für die Lothringer, die Fahrtdauer Richtung Deutschland, den Westen und Südwesten Frankreichs erheblich verringern. Für viele Lothringer, Luxemburger, Belgier und Deutsche aus dem Rheinland-Pfalz bietet sie entweder schnellere Beziehungen oder gar neue Beziehungen zu Paris und Straßburg. Und was das Bahnhofprovisorium in Louvigny (Moselle) anbelangt, könnte dieser Bahnhof dann für den Hochgeschwindigkeits-Frachttransport umgewandelt werden.



1:90,000



© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

IV. BUSVERKEHR

Seit 2006 hat sich das Angebot per Bus über die Grenzen hinweg rasch entwickelt und erstreckt sich mittlerweile weit in die Großregion hinaus.

Von Luxemburger Seite aus gibt es ein bedeutendes Nahverkehrsnetz von mittlerweile weit über 30 verschiedenen Linien, die vor allem in den Spitzenstunden ganz eng vertaktet sind. Das besagte Busnetz, das mit der Bezeichnung „Regiozone“ vermarktet wird, wird vom luxemburgischen Transportministerium organisiert und finanziert. Tarifmäßig unterscheidet man zwischen zwei Zonen, wo der Preis gekoppelt ist an die Entfernung zur Stadt Luxemburg. Neben Tages-, Monatskarten gibt es auch Jahreskarten.

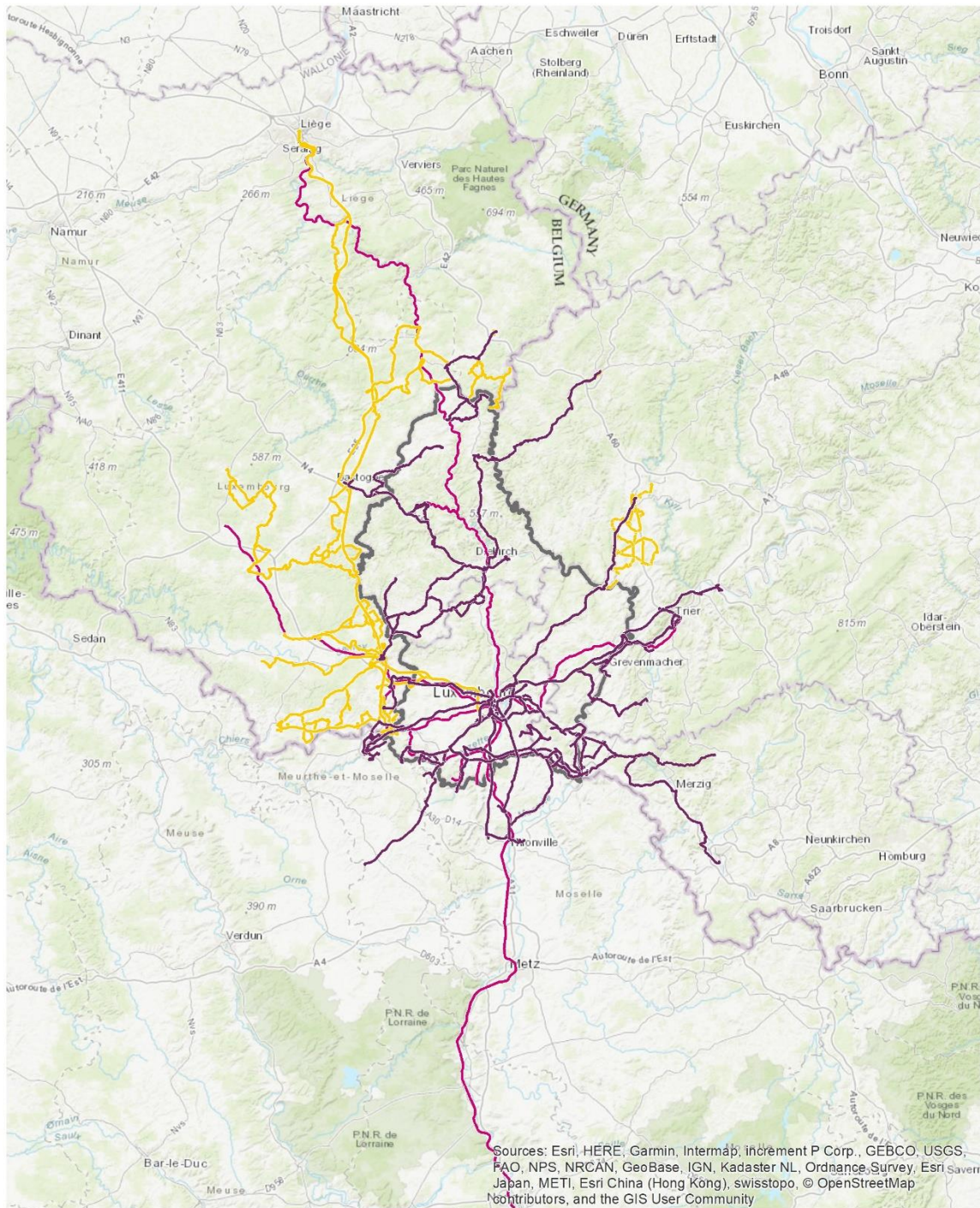
In diesem Zusammenhang muss auch das Angebot der belgischen TEC hervorgehoben werden, das ebenfalls mit einigen Buslinien sowohl ins benachbarte Luxemburg verkehrt, als auch die Grenze nach Frankreich überquert.

All diese Angebote, Fahrpläne und Details findet man auf den Internetseiten beziehungsweise Apps von mobiliteit.lu (Mobilitätsportal vom luxemburgischen Verkehrsverbund) und geoportail.lu (Internetseite der luxemburgischen Katasterverwaltung). Man kann sowohl den genauen Streckenverlauf, wie auch die genaue Haltestellenverortung im Kartenmaterial einsehen, sowie auch den genauen Ablauf der Busse in Echtzeit verfolgen. Die Arbeitsgruppe „Verkehr“ kann diese exzellente Detailarbeit nur begrüßen, hebt jedoch ebenfalls hervor, dass die Tatsache, dass all diese zur Verfügung stehenden Kundeninformationen noch besser vermarktet werden sollten.

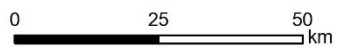
Im Busbereich muss man aber auch noch einige grenzüberschreitende Buslinien von eigenwirtschaftlich fahrenden Unternehmen erwähnen. Diese Informationen findet man leider in keiner Fahrplanauskunft. Diese Tatsache wird von der Arbeitsgruppe Verkehr bedauert und es wird gefordert, dass alle Verbindungen in die gängigen Fahrplanauskünfte integriert werden sollten.

Der Trend der Fernbusse hat auch vor der Großregion nicht halt gemacht. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Direktverbindungen mit Abfahrt innerhalb der Großregion (sei es in Luxemburg, Lüttich, Metz, Saarbrücken oder Trier) zu diversen Städten Europas wie Barcelona, Lyon, Toulouse, Düsseldorf, Amsterdam oder Zürich.

Die Fernbusse haben, ähnlich der Billigfluggesellschaften, aufgrund eines verbilligten Fahrplanangebotes, das Reisen, vor allem für junge Menschen attraktiver gemacht. Sie ignorieren aber oft die elementaren Interessen der Fahrer und auch der Fahrgäste. Hier drängen sich strengere Kontrollen auf um die vielfach hier praktizierten Dumpingmethoden zu unterbinden, welche einem öffentlichen Transport unwürdig sind.



1:1,000,000



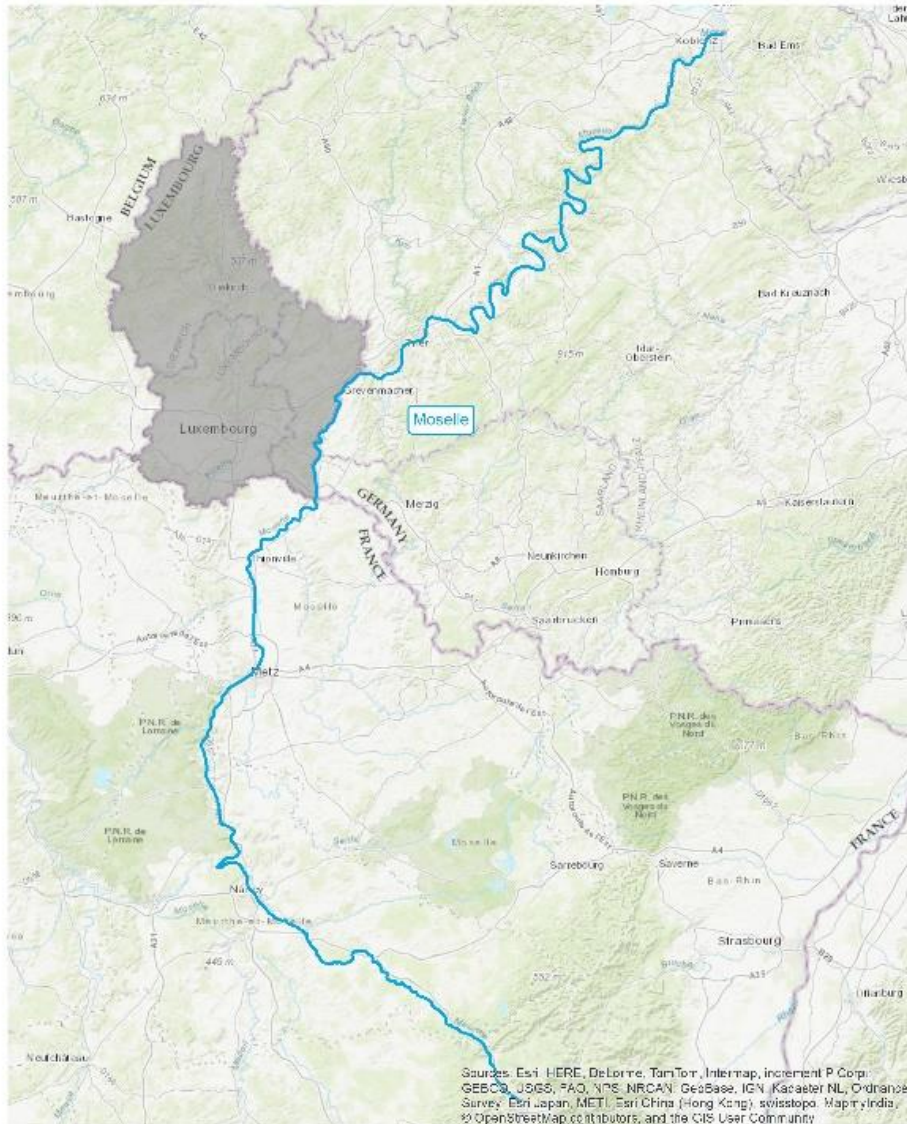
© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

V. VERKEHR AUF DER WASSERSTRASSE

Die Mosel zählt mit einer jährlichen Verkehrsleistung von 3,5 Mrd. Tonnenkilometern und einem jährlichen Gütervolumen von 15 Mio. Tonnen zu den bedeutendsten Binnenwasserstraßen Europas. Mit einer Kapazitätsauslastung von 110% stellt die Mosel einen Engpass für weite Wirtschaftsbereiche dar. Staus auf dem Wasser sind die Regel: Im Durchschnitt verliert ein Frachtschiff zwischen Koblenz und dem Saarhafen Dillingen 9 Stunden durch Wartezeiten. In Einzelfällen müssen die Schiffe bis zu 15 Stunden vor Schleusen warten. Durch den Ausfall einer der 50 Jahre alten und reparaturbedürftigen Schleusen würde der Durchgangsverkehr auf der Mosel komplett lahmgelegt. Tatsächlich ist die Mosel schon heute durch Reparaturarbeiten an den Schleusen 8-10 Tage jährlich gesperrt. Der WSAGR spricht sich mit Nachdruck weiterhin dafür aus, die Engpasssituation durch den Bau zweiter Schleusenammern an der Mosel zu beheben.

Projekt B 1: Ausbau der Schleusenammern

Der WSAGR sieht mit großer Sorge, dass das deutsche Bundesverkehrsministerium von verbindlichen Zusagen, die zweiten Schleusenammern zu bauen, inzwischen abgerückt ist. Zwar gibt es entsprechende Absichtserklärungen zugunsten der Realisierung der Baumaßnahmen, es fehlen aber klare und eindeutige Aussagen. Der WSAGR setzt sich deshalb dafür ein, die Sanierung der Moselschleusen einschließlich der Ausstattung mit jeweils einer zweiten Schleusenammer zu beschleunigen. Der geplante Termin, die Sanierung der Moselschleusen bis 2032 abzuschließen, sollte aus Sicht des WSAGR deutlich vorgezogen werden.



Sources: Esri, HERE, DeLorme, TomTom, Intermap, increment P Corp., GEBCO, USGS, FAO, NPS, NRCAN, GeoBase, IGN, Kataster NL, Ordnance Survey, Esri Japan, METI, Esri China (Hong Kong), Swisstopo, MapmyIndia, © OpenStreetMap contributors, and the GIS User Community

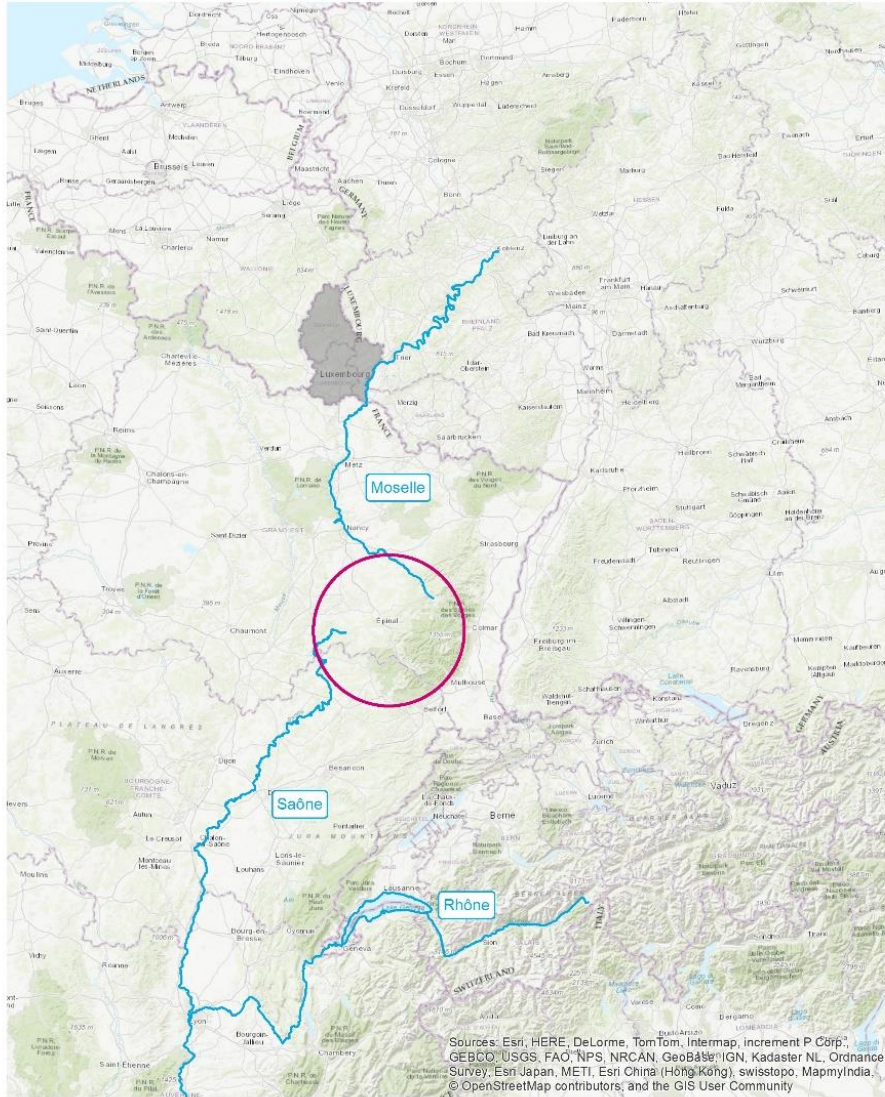
1:1000000

0 10 20
km

© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportall.lu

Projekt B 2: Verbindung zwischen Mosel und Saône / Rhône

Der WSAGR unterstützt Planungen, die Mosel und die Saône durch einen Kanal zu verbinden. Damit wäre eine durchgehende Verbindung von Nord- und Ostsee bis zum Mittelmeer geschaffen, welche auch die Großregion hervorragend an das europäische Wasserstraßennetz anbinden würde. Davon erwartet der WSAGR einen wichtigen wirtschaftlichen Impuls gerade für solche Unternehmen, die Rohstoffe und Vorprodukte über das Schiff anliefern lassen oder selbst ihre Endprodukte per Binnenschiff ausliefern. Auch die Häfen der Großregion könnten von den Kanalplänen erheblich profitieren. Ebenfalls würde diese Wasserstrassenverbindung zu einer Entlastung des Straßen- und Schienensystems beitragen und dies vor allem im Massen- und Schüttgutverkehr.



1:3 000 000



© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

VI. VERKEHR AUF DER STRASSE

Bei der Straßenverkehrsinfrastruktur der Großregion gibt es zurzeit einige gravierende Engpässe, die sich ohne verkehrspolitisches Handeln in Zukunft verschlimmern werden und an einigen Stellen zum Kollaps führen können.

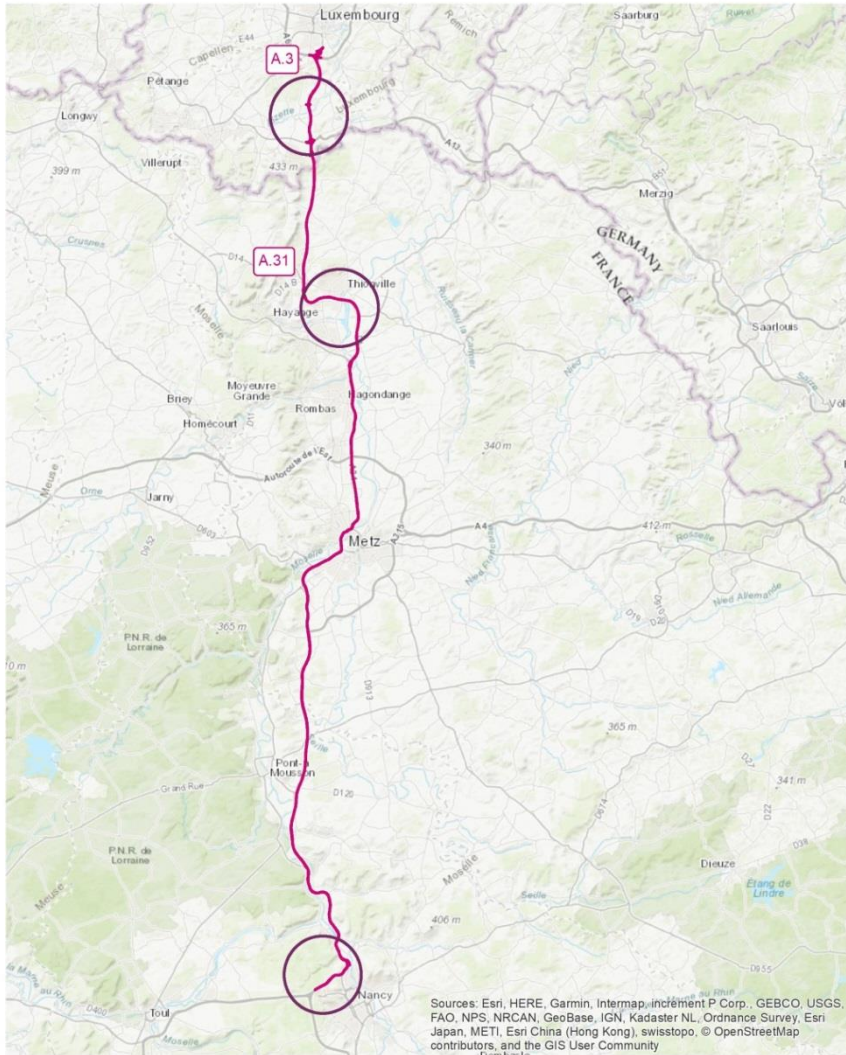
Der WSAGR fordert daher die zügige Realisierung diverser Maßnahmen, mit denen die entscheidenden Flaschenhälse wirksam beseitigt werden.

Der WSAGR betont jedoch, dass es beim Ausbau des Straßennetzes um den Ausbau der Straßenkapazität geht, und also nicht darum wie viele Autos dort zirkulieren können, sondern um ein Maximum von Menschen zu bewegen.

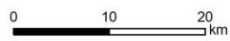
1. A3/A31 Verbesserung der Verbindung zwischen Luxemburg und Nancy.

Die wichtigste Nord-Süd-Achse der Großregion, die A 31 in Lothringen, ist heute an mehreren Stellen chronisch überlastet und es erscheint daher notwendig, diese Situation zu verbessern. Diese Autobahn stellt eine wichtige Achse für die Anschlussfähigkeit innerhalb der Großregion dar, insbesondere für den Nord-Süd-Verkehrsfluss (Luxemburg-Lothringen). Sie bildet demnach eine bedeutende Verbindung, die es erlaubt mehrere wichtige Städte im metropolitanen, grenzüberschreitenden und polyzentrischen Kerngebiet der Großregion anzubinden.

Zwei Einzelmaßnahmen sind erforderlich, um eine der Lebensadern der Großregion bedarfsgerecht auszubauen: Umfahrung von Thionville und Autobahnumfahrung Nancy. Ebenfalls wird die Autobahn A3 (das ist der luxemburgische Teil) auf zweimal drei Spuren ausgebaut, wobei die dritte Spur in den Hauptverkehrszeiten für Busse und Fahrgemeinschaften reserviert bleibt. Der WSAGR fordert eine schnelle Realisierung dieser Maßnahmen.



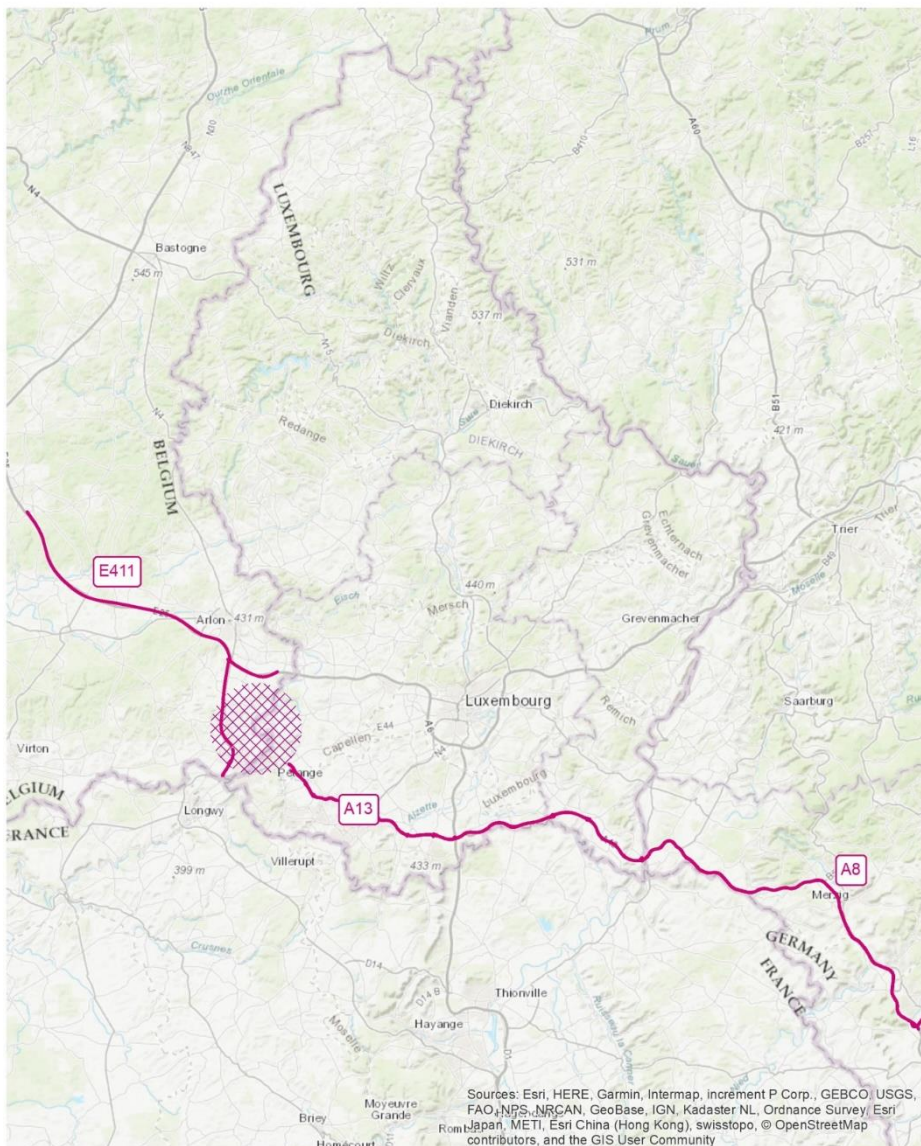
1:450,000



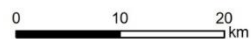
© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

2. Fertigstellung der Autobahn, die Wallonien und Luxemburg (A13), sowie das Saarland (A8) verbindet

Hier geht es um den fehlenden Abschnitt zwischen der A13 auf luxemburgischer Seite und der E411 auf wallonischer Seite. Diese Ost-West Verbindung ist unentbehrlich, da sie die Straßenverbindung zwischen Wallonien, dem Saarland und Luxemburg verbessert. Es ist umso wichtiger diese Autobahnverbindung zu verstärken, vor dem Hintergrund, dass kein leistungsfähiges Angebot für den ÖPNV auf dieser Achse besteht. Auf saarländischer Seite wurde vor kurzem die Autobahn auf 2 Spuren in der Höhe von Merzig erweitert. Dies ist nun eine wesentliche Verbesserung der Verbindung. Der WSAGR plädiert also für die fehlenden Teilstücke auf luxemburgischer und wallonischer Seite.



1:450,000



© Verkeiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

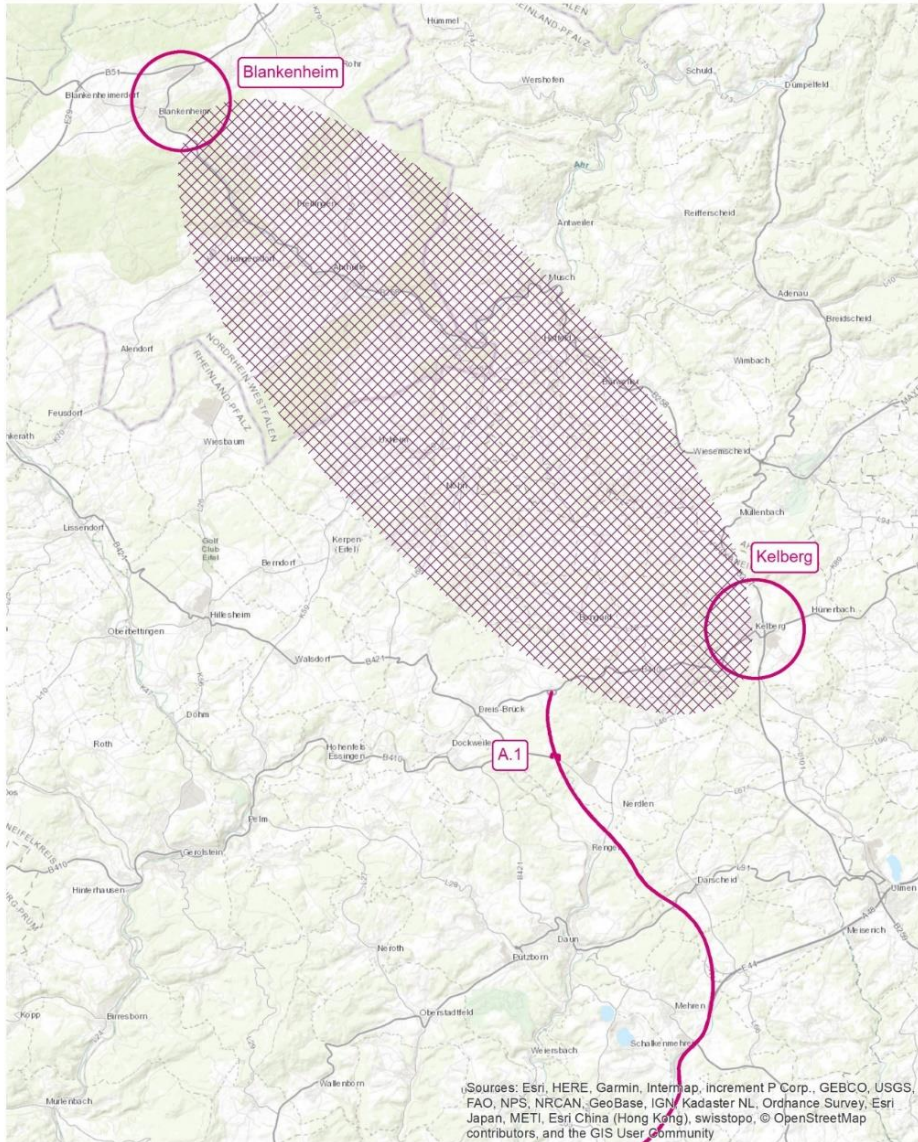
3. B50 Wittlich – Rheinböllen

Mit dem Bau des Hochmoselübergangs und der vierspurigen B 50 neu zwischen der A1/A60 bei Wittlich und Longkamp erfolgt derzeit die Realisierung eines einzigartigen Megaprojektes – es war eine langjährige Forderung des WSAGR. Das Projekt ist Teil einer großräumigen europäischen West-Ost-Achse, die den niederländischen und belgischen Raum mit dem Rhein-Main-Gebiet und Südwestdeutschland verbinden soll.

Hiermit wird nicht nur eine Verknüpfung mit dem Rhein-Main-Gebiet, sondern ebenso eine Anbindung an die für die Wirtschaft bedeutsamen ARA-Häfen (Amsterdam, Rotterdam und Antwerpen) hergestellt. Dies ermöglicht eine engere wirtschaftliche Verflechtung des Rheinlandes mit der Großregion sowie dem BeNeLux-Raum und auch eine Vernetzung der Luftverkehrsstandorte Frankfurt-Hahn, Frankfurt/Main, Lüttich und Luxemburg. Für die gesamte Region, werden von der Verbindung wichtige Impulse für die wirtschaftliche Weiterentwicklung erwartet. Der WSAGR begrüßt, dass dieses Projekt schon Mitte 2019 fertiggestellt sein wird und verweist darauf, dass um eine durchgehende Leistungsfähigkeit der Strecke zu gewährleisten und damit Entlastungseffekte voll ausschöpfen zu können, eine durchgehende Vierstreifigkeit der gesamten Strecke zu gewährleisten ist. Ebenfalls weist der WSAGR darauf hin, dass zudem mittelfristig auch ein Ausbau des bislang zweistreifigen Streckenabschnitts zwischen belgischer Grenze und der Anschlussstelle Prüm anzustreben ist.

4. A1 Abschnitt zwischen den Anschlussstellen Kelberg und Blankenheim

Es gilt die Lücke von 25,2 Kilometern zu schließen, also der fehlende Abschnitt zwischen den Anschlussstellen Kelberg und Blankenheim zur Anbindung der Großregion an den Westen und Norden Deutschlands. Allein mehr als 20 Brücken sind zu bauen, die beiden größten sind die Talbrücke Aulbach mit einer Länge von 920 Metern und einer Höhe von 45 Metern und die Ahrtalbrücke mit einer Länge von 840 Metern und einer Höhe von 90 Metern. Geschätzte Kosten, den Lückenschluss zu realisieren: fast eine halbe Milliarde Euro. Wenn die A1 und die A60 durchgehend befahrbar sind, werden diese über 60 Prozent des regionalen Güterverkehrs aufnehmen und abwickeln. Insbesondere auf den nahezu parallel verlaufenden Fernverkehrsstrecken A61 und B51 würde der A1-Lückenschluss eine deutliche Entlastung bewirken. Der WSAGR steht hinter dem seit Jahren geforderten A1-Lückenschluss, da dieser der der gesamten Großregion zu einer erheblichen Verbesserung der Erreichbarkeit von Nordrhein-Westfalen führen würde und eine unterbrechungsfreie Autobahnverbindung von Lübeck bis Spanien ermöglichen würde.



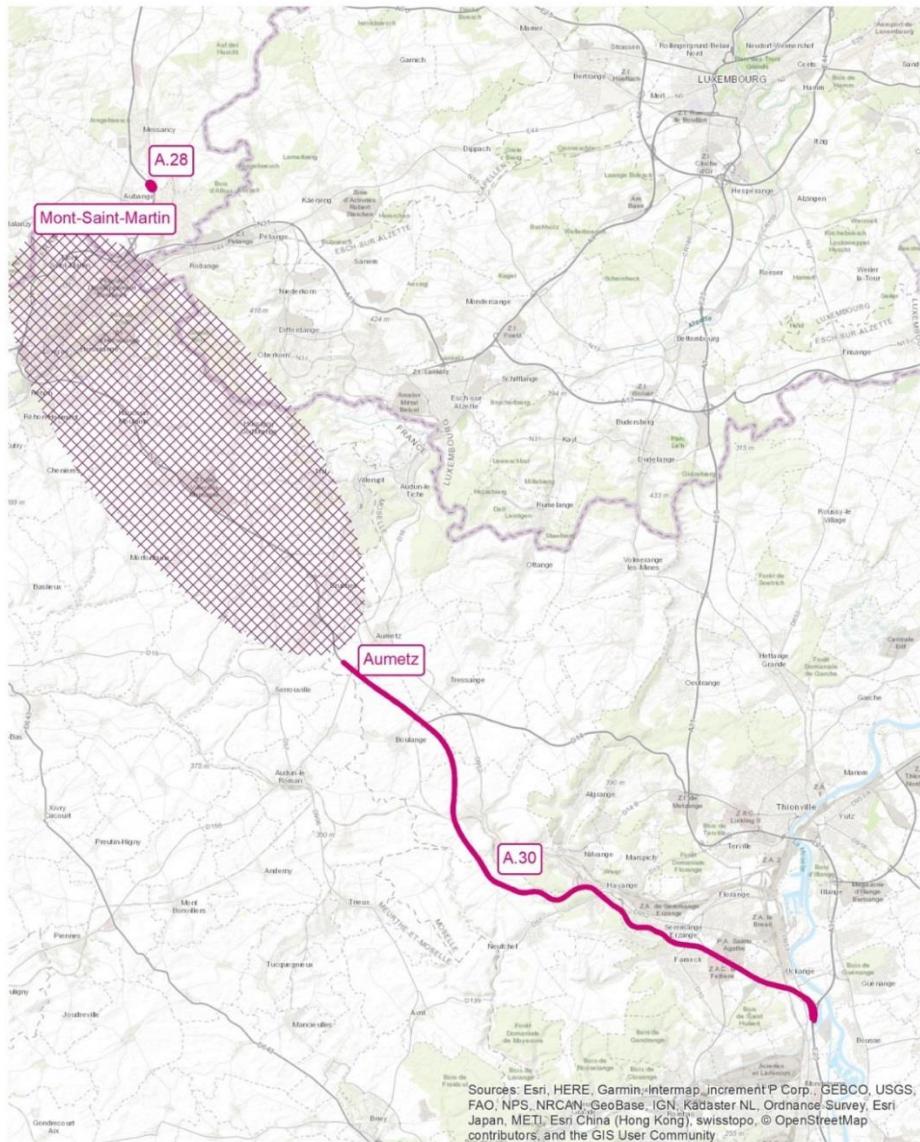
1:150,000



© Verkéiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

5. Anschluss der belgischen A28 an die französische A30

Die Autoroute A 30, auch als Autoroute de la vallée de la Fensch bezeichnet, ist eine französische Autobahn mit Beginn in Richemont und aktuellem Ende in Aumetz. Ihre Länge beträgt heute 25 km. Mit der weiteren Planung der Autobahn bis zur belgischen Grenze bei Mont-Saint-Martin sollen weitere 26 km hinzukommen.



1:180,000

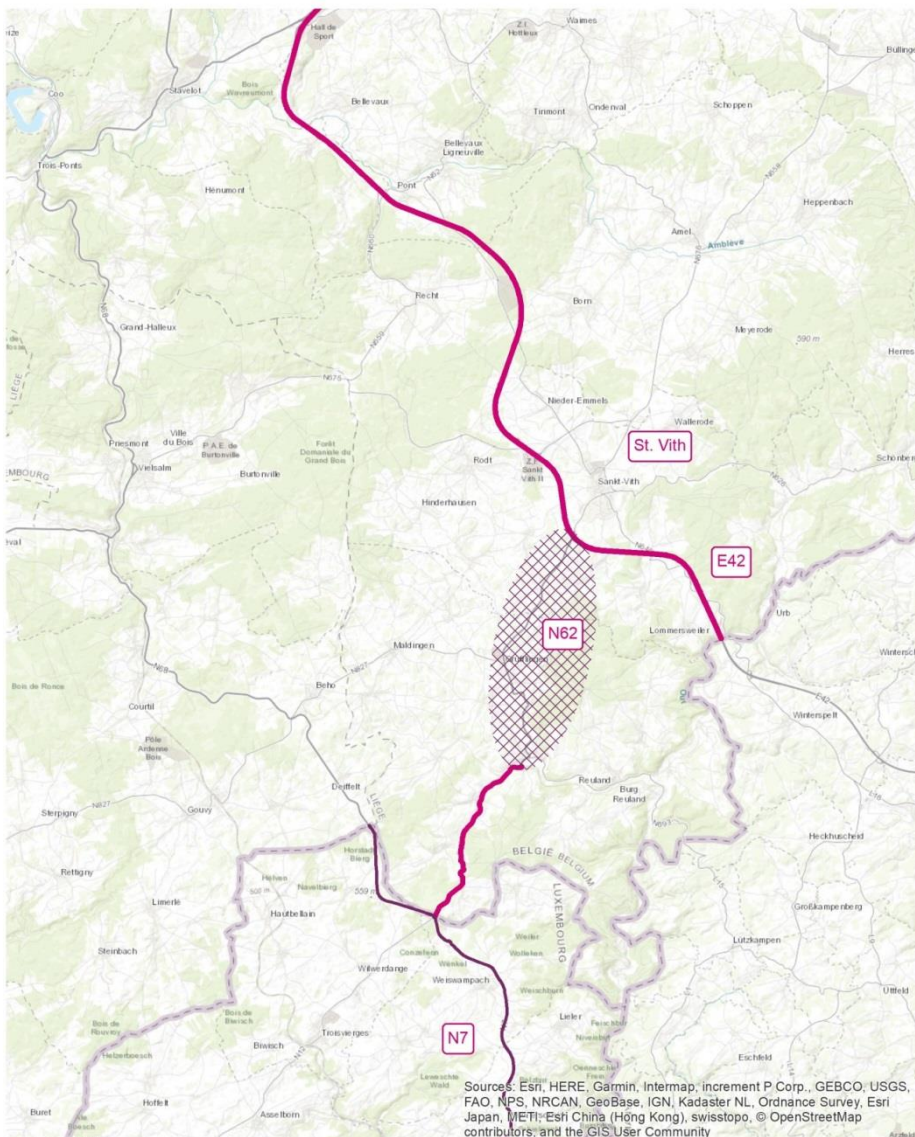


© Verkeërsverbond, 2018

Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

6. Ausbau der N62 ist als Verbindungsstraße zwischen St. Vith und dem Großherzogtum Luxemburg eine der Verkehrsadern der Großregion

Der WSAGR spricht sich für die Ertüchtigung der luxemburgischen N7 aus, auch als E421 bezeichnet, von Fridhaff nach Wemperhardt. Essenziell ist zudem eine Steigerung der Sicherheit auf der N7. Damit in Verbindung stehend ist auch der Ausbau der N62 auf belgischer Seite von Wemperhardt in Richtung St. Vith erforderlich, wodurch ein besserer Anschluss an die Autobahn E42 (St. Vith – Lüttich) sowie an die E40 (Lüttich - Brüssel bzw. Lüttich – Aachen – Köln - Ruhrgebiet) garantiert wäre. Dieser Ausbau der N62 soll den Durchgangsverkehr aus den Dörfern raus halten. Durch diese beiden Projekte kann eine wirtschaftliche Verbesserung der Nordregion Luxemburgs und der angrenzenden Gebiete in der Wallonie und der deutschsprachigen Gemeinschaft erreicht werden.



1:150,000



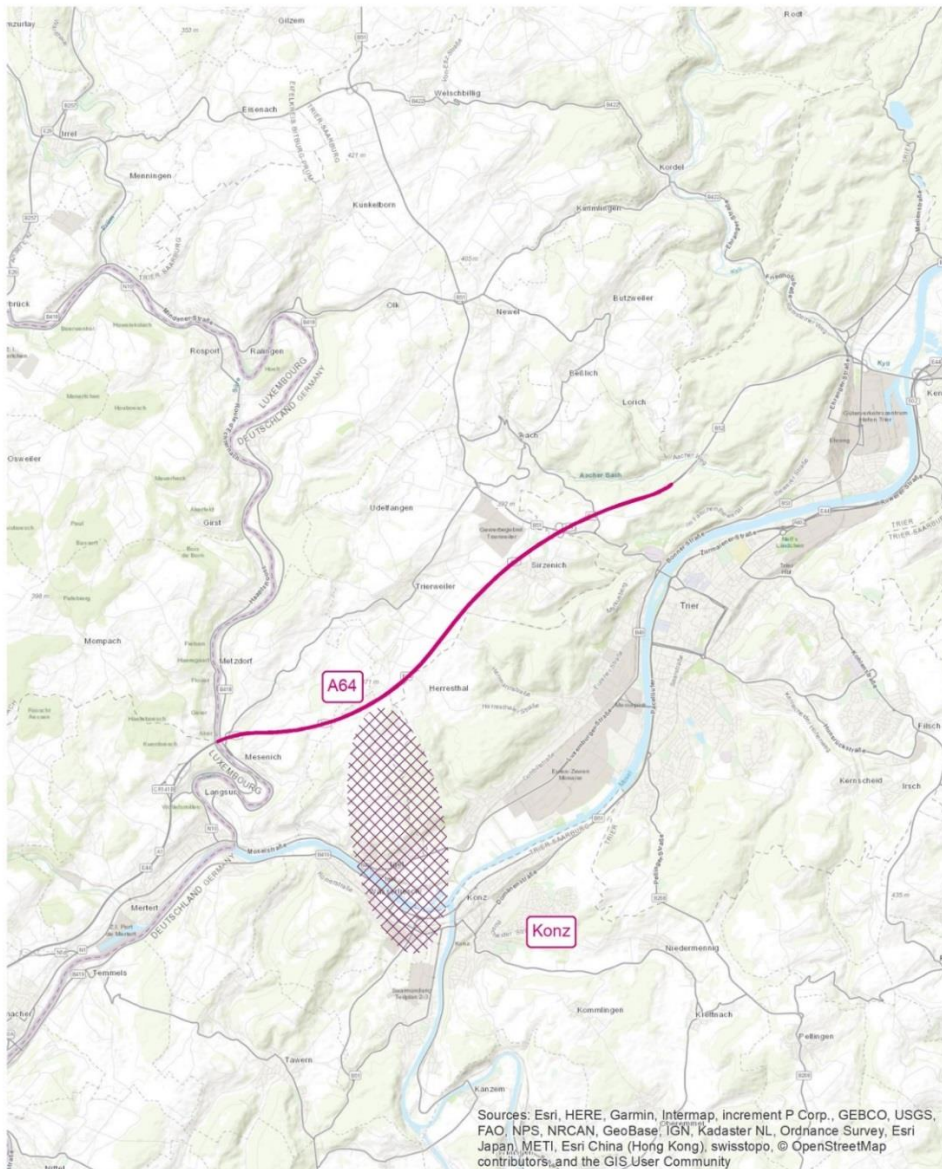
© Verkéiersverbond, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

7. Verbindungsqualität Region Trier/Luxemburg sowie Umfahrung Trier

Ein unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit (insbesondere durch Optimierung des ÖPNV/SPNV) entwickeltes Verkehrskonzept, über alle Verkehrsträger hinweg, soll zur Verbesserung der Verkehrssituation im Raum Trier-Luxemburg beitragen. Ziel ist, durch die Realisierung eines nachhaltigen Verkehrskonzeptes eine Optimierung der Verkehrssituation zu erreichen.

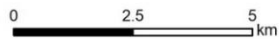
Von großer Bedeutung für die Verbindung der Wirtschaftsräume Luxemburg und Trier ist die Westumfahrung Trier mit neuer Moselbrücke bei Konz und nachfolgendem Moselaufstieg zur A64. Unternehmer und Arbeitnehmer beider Länder müssen heute erhebliche Umwege mit großen Zeitverlusten in Kauf nehmen. Da die Westumfahrung den Wirtschaftsverkehr zwischen beiden Zentren nachhaltig fördern würde und die Bevölkerung im Trierer Talkessel von Lärm und Schadstoffemissionen entlastet werden würde, fordert der WSAGR eine schnelle Umsetzung dieser Projekte.

Ebenfalls eine langjährige Forderung des WSAGR ist die Nordumfahrung Triers mit Anbindung über das Moseldreieck nach Norden (Lückenschluss A1) und nach Osten (B50 neu). Die Nordumfahrung Trier ist von erheblicher Bedeutung, besonders für den Ost-West-Verkehr innerhalb der Großregion. Die heutige Verkehrsführung hat erhebliche Umwege und Staus zur Folge. Da eine zeitnahe Umsetzung derzeit leider nicht zu erwarten ist, sollten aufgrund der Dringlichkeit bereits im Vorfeld Möglichkeiten einer Ertüchtigung der Bestandsstrecke A 64/ B 52/ A 602 geprüft werden (u.a. Ausbau der "Biewerbachtalbrücke" und Ausbau Knoten "Kenner Haus").



Sources: Esri, HERE, Garmin, Intermap, increment P Corp., GEBCO, USGS, FAO, NPS, NRCAN, GeoBase, IGN, Kadaster NL, Ordnance Survey, Esri Japan, METI, Esri China (Hong Kong), swisstopo, © OpenStreetMap contributors, and the GIS User Community

1:100,000



© Verkeiersverband, 2018
Carte de base: © ACT / www.geoportail.lu

Der WSAGR ist erfreut darüber, dass einige langjährige Forderungen mittlerweile dabei sind umgesetzt zu werden bzw schon umgesetzt worden sind. So können folgende Projekte als Erfolg unserer Arbeit der letzten Präsidentschaften zugeordnet werden:

- a) Der **sechsspurige Ausbau der A6** steht kurz vor der Fertigstellung. Vor allem das Teilstück zwischen dem Autobahnkreuz Landstuhl und dem Autobahndreieck Kaiserslautern-Ost, wo jeweils das Verkehrsaufkommen von zwei Autobahnen zusammen trifft, und immer chronisch stark belastet war, wird hier durch nachhaltig entlastet.

- b) Der vierspurige Ausbau der B10 ist mittlerweile auch im Bau. Ebenso wie die A6 ist die Bundesstraße B10 eine wichtige Ost-West-Verkehrsachse im Süd-Westen der Großregion. Sie verbindet Lothringen, das Saarland und den Raum Pirmasens über die A65 direkt mit den Wirtschaftszentren Rhein-Neckar und Karlsruhe. Der durchgehende vierspurige Ausbau der B10 ist nicht nur wegen des damit verbundenen erheblichen Zeitgewinns, sondern auch aufgrund der Verkehrsbelastung erforderlich. Der WSAGR fordert allerdings in diesem Zusammenhang noch, dass in Rheinland-Pfalz auch die Tunnel auf der B 10 auf vier Spuren ausgebaut werden. Darüber hinaus spricht er sich dafür aus, das Nachtfahrverbot für LKW auf dieser für den überregionalen Verkehr gebauten Straßenverbindung wieder abzuschaffen.
- c) Mit der Autobahnquerspange B269 Saarlouis – St.-Avold ist ein chronischer Engpass zwischen dem Saarland und Lothringen beseitigt worden. Mit dieser Maßnahme ist eine Verbindung zwischen wichtigen europäischen Fernstraßen geschaffen worden, insbesondere der Autobahn Paris-Saarbrücken mit Abzweigung nach Straßburg und der Autobahn von Saarbrücken nach Luxemburg und über Köln in das Ruhrgebiet.
- d) Ebenfalls inzwischen realisiert ist die Ortsumfahrung von Metz.
- e) Der Bau der Strecke Micheville/Belval-Ouest beseitigt ein Nadelöhr im Süden Luxemburgs mit Lothringen.
- f) Der zweistreifige Ausbau der A8 bei Merzig ist ebenfalls bereits seit kurzem fertig gestellt.

VII WEITERE BEREICHE

1. Mobiregio, gemeinsame Kommunikationsstrategie für den öffentlichen Personenverkehr und alternative Mobilitätsformen

Das Projekt *Mobiregio* hat eine Mobilitätsverlagerung auf öffentliche und alternative Mobilitätsformen als Zielsetzung. Es gilt, die Netzwerkbildung der Akteure der Grenzregion zu fördern.

Semestrielle Treffen der „*Communication Taskforce Mobiregio*“ sollen die Arbeitspakete definieren, so dass grenzübergreifende Aufklärungskampagnen bezüglich alternativer Verkehrsformen (ÖPNV, P+R, Mitfahrerparkplätze und –systeme, Sanfte Mobilität) eingeführt werden können.

Die „*IT-Taskforce Mobiregio*“ soll eine Weiterentwicklung des bestehenden Mobilitätsportals der Großregion *Mobiregio* analysieren. Die nächsten Schritte könnten die Integration der Tarifwelt sowie die multimodale Fahrplanauskunft und Integration alternativer Mobilitätsformen sein. Eine Verlinkung von *Mobiregio* auf Eventportalen könnte ebenfalls die nachhaltige Mobilität im Freizeitverkehr innerhalb der Großregion begünstigen.

Alle zwei Jahre sollte eine Konferenz mit dem Titel „*Nahverkehrstag der Großregion*“ organisiert werden und somit alle Akteure im Bereich alternativer Mobilität der Großregion zusammenführen. Themenforen, Fachvorträge und Diskussionsrunden sowie eine Fachmesse könnte diese Veranstaltung abrunden.

Mit allen Teilregionen sollte geprüft werden, ob die Schaffung eines EVTZ (Europäischer Verbund für territoriale Zusammenarbeit) die richtige Struktur für die weitere Umsetzung der *Mobiregio*-Idee sein könnte.

2. Telearbeit als ergänzende, flexible und familienfreundliche Arbeitsform

Die Arbeitsgruppe hat sich ebenfalls mit dem Thema der Telearbeit beschäftigt.

Die Arbeitsgruppe sieht durch die Digitale Revolution ein gewisses Potenzial im Themenfeld der Telearbeit. Arbeitgeber sparen auf diese Weise Büroflächen und Mitarbeiter Arbeitswege. Flexible Arbeitsmodelle entzerren Pendlerströme und entlasten unsere Straßen sowie den ÖPNV. Die Arbeitsgruppe empfiehlt dem Gipfel der Großregion die Rahmenbedingungen und Potenziale der Telearbeit genauestens zu analysieren und diese anschließend anzupassen, um gegebenenfalls Pilotprojekte zu fördern.

3. Stärkung der Fahrradkultur in der Großregion

Die Arbeitsgruppe spricht sich für eine Stärkung der Fahrradkultur in der Großregion aus. Neben den touristischen Radverkehren sollten besonders Alltagsradverkehre durch die Schaffung von ausgewiesenen Fahrradrouten attraktiver gestaltet werden. In diesem Sinne sollten Fahrradschnellwege zwischen den Hauptzentren (Arbeits- und Freizeitverkehr) geschaffen werden. Dabei sollte der Einsatz von Pedelecs und E-Bikes als Chance wahrgenommen werden, um zusätzliche Nutzergruppen für das Fahrrad als umweltfreundliches Transportmittel zu gewinnen.

4. Modal-Split zu Gunsten des Umweltverbundes verändern

Eine der effizientesten Stellschrauben für eine Senkung des Verkehrsaufkommens und damit von Lärm und Umweltbelastung ist die Parkraumbewirtschaftung. Selbstverständlich sollte auf ein Parkraummanagement, das eine wirtschaftlich tragbare Balance zwischen Erreichbarkeit und Attraktivität der Innenstädte ermöglicht, geachtet werden. Allgemein sollten grenzübergreifende Kriterien für eine ausgereifte Parkraummanagementstrategie ausgearbeitet werden.

Neue Wirtschaftsaktivitäten und neue Wohnsiedlungen sollten nur noch an Orten gefördert werden, wo eine gute ÖPNV-Anbindung bereits vorhanden ist. Für den Fall wo noch gar keine Anbindung vorhanden ist, sollte zumindest von Anfang an die Möglichkeit einer adäquaten ÖPNV-Anbindung geplant und diese auch später umgesetzt werden. Bereits bestehende Gewerbegebiete sollten noch besser an das ÖPNV-Netz angebunden werden. Die Arbeitsgruppe plädiert für einen intensiven grenzüberschreitenden Austausch über Best Practices bei der Reduktion von Schadstoffemissionen im Straßenverkehr. Hierbei sollten die Umweltaspekte (Luft- und Lärmbelastung) in den urbanen Zentren stärker berücksichtigt werden.

Ebenfalls interessant könnte eine Aufwandsentschädigung pro Kilometer (incentives, sprich direkte finanzielle Anreize) bei Nutzung des ÖPNV oder von aktiven Mobilitätsformen (Fahrrad; Zu Fuß gehen) sein. Incentive könnte auch eine Förderung des Jobtickets im grenzüberschreitenden Verkehr sein.

Dann sollten auch die Entwicklungspotentiale der Elektromobilität und Chancen des autonomen Fahrens genutzt werden.

5. Multimodale Mobilität voranbringen

Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe Verkehr ist der multimodalen Mobilität eine besondere Bedeutung beizumessen und dementsprechend die Verknüpfung der öffentlichen Verkehrsmittel mit anderen Mobilitätsangeboten voranzutreiben und als Gesamtsystem zu optimieren. Für die Zukunft ist es wichtig, in Mobilitätsketten zu denken. Die Frage, wie das passiert, sollte nicht an erster Stelle stehen. Wichtiger ist, welche Anforderungen ich habe und wie sich die verschiedenen Verkehrssegmente ergänzen. Wie kann ich auf der Schiene, auf der Straße, zu Wasser und in der Luft Mobilitätsketten bilden, wie das Fahrrad und die Wege zu Fuß einbeziehen? Die Mobilität muss einfach verständlich und zugänglich sein. Die Möglichkeiten der Digitalisierung unterstützen diese notwendige Vernetzung.

6. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich Tarifprodukte

Die Großregion sollte untersuchen inwieweit ein gemeinsames grenzüberschreitendes Tarifprodukt für die Großregion von Nutzen wäre. Hierbei sollte auf eine Vereinfachung der Vertriebs-, Clearing- und Kontrollwege geachtet werden.

Im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr sollten die Taxen, die beim Grenzübertritt erhoben werden, endlich der Vergangenheit angehören. Die luxemburgischen Tagesfahrkarten, sowie das Ökoabonement sollten Gültigkeit bis zum nächsten Grenzbahnhof erhalten um den öffentlichen Transport für die Grenzpendler attraktiver zu gestalten und um die Parkplätze an den luxemburgischen Grenzbahnhöfen zu entlasten. Umgekehrt sollten auch regionale und nationale Angebote von SNCF, SNCB und DB bis zum ersten Haltebahnhof der CFL gelten.

Darüber hinaus schlägt die Arbeitsgruppe vor, dass eine verkehrsträgerübergreifende Anerkennung der grenzüberschreitenden Tarifkarten umgesetzt werden sollte. Somit könnte beispielsweise ein Inhaber eines Hin- und Rückfahrtscheines für den Bus von Luxemburg nach Trier auch mit dem Zug wieder zurückfahren. Ebenfalls wurde vorgeschlagen, dass eine harmonisierte Lösung für das Nutzen des Jobticketangebots im grenzüberschreitenden ÖPNV von allen Akteuren angestrebt werden sollte.

Eine weitere innovative Idee aus der Arbeitsgruppe ist, dass auf ein *Pay-as-you go-Bezahlschema* im gesamten ÖPNV der Großregion hingearbeitet werden sollte. Dies würde konkret bedeuten, dass Kosten immer nur für das gerade tatsächlich genutzte Verkehrsmittel entstehen. Eine Clearing-Plattform in einem Hintergrundsystem, sollte dann abrechnen und anschließend dem jeweiligen Dienstleister das ihm zustehende Geld zu kommen lassen.

VIII ZUSAMMENFASSUNG:

Im Schienenverkehr fordert der WSAGR:

- die Umsetzung des Bahnprojektes Eurocaprail auf der Schienenachse Brüssel-Luxemburg-Straßburg, v.a. zur Verbesserung der Verbindung Luxemburg-Brüssel.
- den Ausbau und Beschleunigung der Hochgeschwindigkeitsstrecke des Nordastes zwischen Baudrecourt und Mannheim, um die Großregion über Saarbrücken und Kaiserslautern noch besser an die Rhein-Rhône-Achse und Paris anzubinden.
- den Ausbau der Moselstrecke (Nancy-Metz-Apach-Perl-Trier-Koblenz).
- die Reaktivierung der Bahnstrecke Zweibrücken-Homburg.
- eine Machbarkeitsstudie zur Reaktivierung der Bahnstrecke Dillingen-Bouzonville.
- die Anbindung des Kirchbergs an das luxemburgische Schienennetz, sowie den Ausbau des Hauptbahnhofs der Stadt Luxemburg.
- den Ausbau der direkten Bahnverbindungen zwischen den Städten der Großregion.
- Den Ausbau der Strecke Luxemburg-Lüttich, dies um die Kapazitäten zu erhöhen.
- Den Ausbau der Eifelstrecke (Luxemburg-Gerolstein-Köln).
- Die Verlegung des TGV-Bahnhofs der Gare Lorraine de Louvigny nach Vandières (nördlich von Pont-à-Mousson (Meurthe-et-Moselle)).

In Sachen Busverkehr, fordert der WSAGR:

- dass all die zur Verfügung stehende Kundeninformation zum grenzüberschreitenden Busangebot noch besser vermarktet werden sollte.
- dass auch das Angebot von grenzüberschreitenden Buslinien, die von eigenwirtschaftlich fahrenden Unternehmen getätigt wird, ebenfalls in die gängigen Fahrplanauskünfte integriert werden sollte.
- Dass beim Fernbusverkehr, strengere Kontrollen gemacht werden, damit die vielfach praktizierten Dumpingmethoden, welche einem öffentlichen Transport unwürdig sind, unterbunden werden.

Beim Verkehr auf der Wasserstraße, setzt der WSAGR sich dafür ein:

- Dass die Sanierung der Moselschleusen, einschließlich der Ausstattung mit jeweils einer zweiten Schleusenkammer zu beschleunigen.
- Damit die Mosel und die Saône durch einen Kanal zu verbinden. Damit wäre eine durchgehende Verbindung von Nor- und Ostsee bis zum Mittelmeer geschaffen, welche auch die Großregion hervorragend an das europäische Wasserstraßennetz anbinden würde.

Zum Thema Straßenverkehr fordert der WSAGR die Realisierung folgender Maßnahmen:

- Die Verbesserung der Verbindung zwischen Luxemburg und Nancy (A3/A31).
- Die Fertigstellung der Autobahn, die Wallonien und Luxemburg (A13), sowie das Saarland verbindet.
- B50 Wittlich- Rheinböllen: Der WSAGR begrüßt die baldige Fertigstellung, verweist jedoch darauf, dass um eine durchgehende Leistungsfähigkeit der Strecke zu gewährleisten und damit Entlastungseffekte voll ausschöpfen zu können, eine durchgehende Vierstreifigkeit der gesamten Strecke zu gewährleisten ist.

- A1 Abschnitt zwischen den Anschlussstellen Kelberg und Blankenheim: Der WSAGR steht hinter dem seit Jahren geforderten Lückenschluss, da dieser der gesamten Großregion zu einer erheblichen Verbesserung der Erreichbarkeit von Nordrhein-Westfalen führen würde, sowie eine unterbrechungsfreie Autobahnverbindung von Lübeck bis Spanien ermöglichen würde.
- Den Anschluss der belgischen A28 an die französische A30.
- Den Ausbau der N62 auf wallonischer Seite. Als Verbindungsstraße zwischen St-Vith und dem Großherzogtum Luxemburg ist dies eine der Verkehrsadern der Großregion.
- Eine Verbesserung der Verbindungsqualität in der Region Trier/Luxemburg, sowie eine Umfahrung von Trier.

In folgenden Bereichen sieht der WSAGR ebenfalls Handlungsbedarf:

- Im Zeitalter der Digitalisierung sollte die Chance einer intelligenten und vernetzten Mobilität genutzt werden. Die Möglichkeiten der Digitalisierung unterstützen die notwendige Vernetzung aller Verkehrsträger, damit die multimodale Mobilität vorangebracht wird.
- Eine engmaschige großregionale Kooperation soll in Sachen zur Verfügung stehender Daten zwischen allen Akteuren angestrebt werden, und dies vor allem um noch besser über das grenzüberschreitende Angebot zu informieren, sowie den Verkehr in der Region zu optimieren und zu lenken.
- Vertiefung des Projektes Mobiregio – gemeinsame Kommunikationsstrategie für den Umweltverkehr.
- Telearbeit als ergänzende, flexible und familienfreundliche Arbeitsform.
- Stärkung der Fahrradkultur in der Großregion.
- Ausarbeitung von grenzüberschreitenden Kriterien für eine Parkraummanagementstrategie.
- Die Entwicklungspotentiale der Elektromobilität und Chancen des autonomen Fahrens nutzen.
- Die Großregion sollte untersuchen inwieweit ein gemeinsames grenzüberschreitendes Tarifprodukt von Nutzen wäre.
- Eine verkehrsträgerübergreifende Anerkennung der grenzüberschreitenden Tarifkarten sollte umgesetzt werden.

Oktober 2018

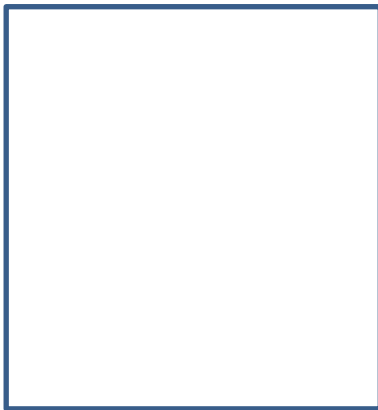
Vorsitzender: Gilles Dostert

Stellvertretender Vorsitzender: René Birgen

Arbeitsgruppe 1
„Wirtschaft, nachhaltige Entwicklung, endogene Entwicklung“

Vorsitzender: Bruno THERET

Berichterstatter: Patrice HARSTER



I. Einleitung

Auftrag

Die Arbeitsgruppe 1 „Wirtschaft, nachhaltige Entwicklung, endogene Entwicklung“ (AG 1) des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) war unter der luxemburgischen Präsidentschaft von der Vollversammlung des WSAGR damit beauftragt worden, folgende Themen zu behandeln:

- die Digitalisierung der Wirtschaft,
- die Telearbeit,
- die grenzüberschreitende Mobilität der Unternehmen (und hier insbesondere die lothringischen Initiativen in diesem Bereich),
- die Arbeitnehmerentsendung und die auf europäischer Ebene in diesem Bereich geplanten Maßnahmen,
- die nachhaltige und endogene Entwicklung.

Die Veröffentlichungen der Europäischen Kommission Ende 2017 und die jüngsten Entwicklungen im Zuge des Staatsbesuchs Ihrer königlichen Hoheiten, des Großherzogs und der Großherzogin des Großherzogtums Luxemburg, in Frankreich vom 19. bis 21. März 2018 in Paris haben uns veranlasst, diese Themen unter dem allgemeineren Blickwinkel der Hindernisse für die Mobilität der Grenzgänger, des Wirtschaftswachstums an den Grenzen und der Grenzräume mit einer Sonderstellung zu behandeln.

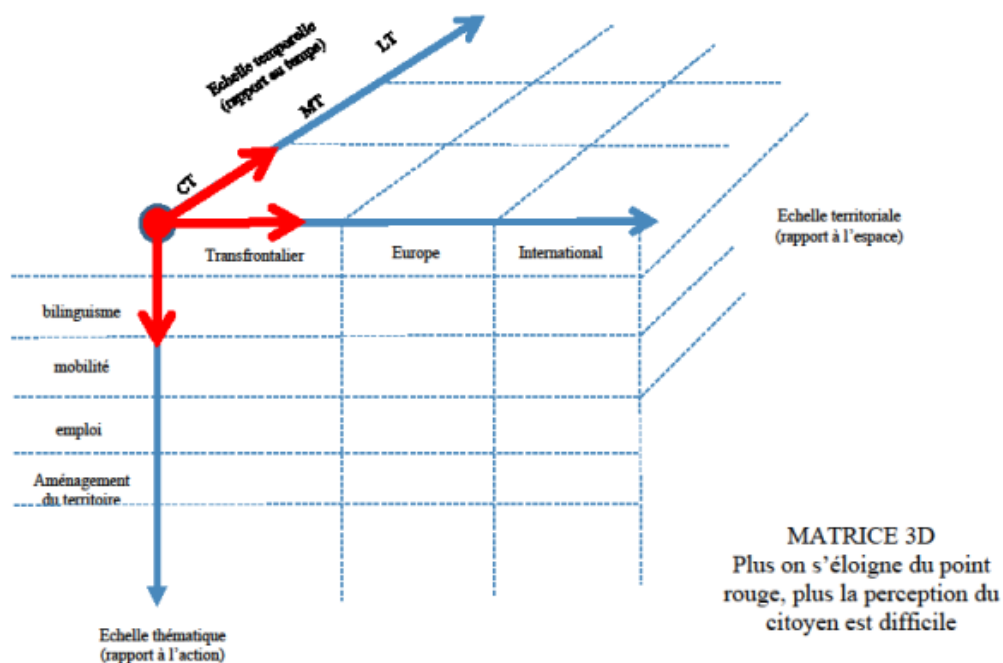
Vorüberlegungen

Für ein gutes Verständnis der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und der damit verbundenen Herausforderungen

Im Rahmen der für die Neufassung des Elysée-Vertrags vorgebrachten Vorschläge hat der EVTZ Eurodistrict PAMINA¹ einfache Elemente festgelegt, anhand derer sich die grenzüberschreitende Zusammenarbeit, die sehr komplex zu sein scheint, besser verstehen lässt.

Diese Elemente beruhen auf einem dreidimensionalen Ansatz, der die Bürger in den Mittelpunkt des Handelns stellt und im Rahmen des regionalen Wirtschafts-, Sozial- und Umweltausschusses der Region Grand Est (CESER Grand Est) vorgestellt wurde. Bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sind zwei Elemente zu berücksichtigen, die unabhängig von der jeweiligen Grenze oder Einrichtung gleich sind:

- Prinzip der Ausgewogenheit von Einfluss und Funktion: Jede Zusammenarbeit an einer „offenen“ Grenze basiert immer auf einer ausgewogenen **und einvernehmlichen** Partnerschaft.
- Prinzip der Bürgernähe: Jede in einem Grenzgebiet geschaffene Struktur oder Einrichtung verfolgt immer das gleiche Ziel: die Verbesserung der Lebensqualität der im Grenzgebiet lebenden Menschen (von der Stufe des Grenzbestehens hin zu einer Stufe des Grenzabbaus).



¹ Neufassung des Elysée-Vertrags - Vorschläge des EVTZ Eurodistrict PAMINA - Die wahren Herausforderungen einer proaktiven Zusammenarbeit zugunsten der Zivilgesellschaft sowie wirtschaftlicher und öffentlicher Akteure. Für ein besseres Verständnis der territorialen Vorgehensweise – 18. Juni 2018

Echelle temporelle (rapport au temps)	Zeitliche Ebene (zeitbezogen)
CT	kurzfristig
MT	mittelfristig
LT	langfristig
Bilinguisme	Zweisprachigkeit
Mobilité	Mobilität
Emploi	Beschäftigung
Aménagement du territoire	Raumplanung
Transfrontalier	Grenzüberschreitend
Europe	Europa
International	International
Echelle territoriale (rapport à l'espace)	Territoriale Ebene (raumbezogen)
Echelle thématique (rapport à l'action)	Thematische Ebene (handlungsbezogen)
MATRICE 3D Plus on s'éloigne du point rouge plus la perception du citoyen est difficile.	3D-MATRIX Je weiter man sich vom roten Punkt entfernt, umso schwieriger wird es, den Menschen im Blick zu haben.

Die Fragen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und die daraus resultierenden Vorschläge zur Bewältigung der mit ihrer Umsetzung verbundenen Herausforderungen müssen diesen beiden Grundprinzipien Rechnung tragen. **Zweisprachigkeit (die Anwendung der Nachbarsprache) und Mobilität werden ebenfalls oft als wichtige Themen genannt.** Diese beiden Elemente müssen als wesentliche Vektoren für die Verwirklichung der europäischen Integration betrachtet werden, wie in der Mitteilung der Europäischen Kommission vom 20. September 2017 vorgeschlagen wurde, wobei nicht zu vergessen ist, den Bereich Soziales und den sozialen Dialog in die grenzüberschreitenden Kooperationen zu integrieren.

II. Die Hindernisse an den Grenzen

Die Mitteilung der Europäischen Kommission vom 20. September 2017 mit dem Titel „*Stärkung von Wachstum und Zusammenhalt in den EU-Grenzregionen*“ dürfte eine tiefgreifende Veränderung in der Art und Weise markieren, wie die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Zukunft gesehen wird. Die Europäische Kommission erkennt an, dass „*Grenzregionen Gebiete [sind], in denen der europäische Integrationsprozess am positivsten wahrgenommen werden müsste: in einem anderen Land zu studieren, eine Ausbildung zu machen, zu arbeiten, Betreuungsarbeiten zu übernehmen oder Geschäfte abzuwickeln – all das sind alltägliche Tätigkeiten, die möglich sein sollten, ob es nun eine administrative nationale Grenze gibt oder nicht*“. Allerdings zeigen die von der Kommission zusammengetragenen Belege, dass Grenzregionen im Allgemeinen wirtschaftlich weniger gut abschneiden als andere Regionen im selben Mitgliedstaat.

Eine aktuelle Studie² zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der grenzbezogenen Hindernisse auf das BIP und das Beschäftigungsniveau in Grenzregionen an den Binnenlandgrenzen legt nahe, dass diese Regionen durchschnittlich 8 % reicher sein könnten, wenn alle Hemmnisse beseitigt würden und alle dieselbe Sprache sprächen. Die Kommission erkennt an, dass

² „Quantification of the effects of legal and administrative border obstacles in land border regions“ - ABC Department, Politecnico di Milano - 16 May 2017 - Final Report - European Commission B-1049 Brussels

dieses Szenario weder zu erreichen noch wünschenswert ist, da Europa auf Vielfalt und Subsidiarität aufgebaut ist. Würden jedoch nur 20 % der derzeit bestehenden Hindernisse abgebaut, so würde das BIP in den Grenzregionen bereits um 2 % steigen.

Die Kommission empfiehlt den Mitgliedstaaten, sich insbesondere mit zehn Themen zu befassen, bei denen die Hindernisse die Entwicklung in großem Ausmaß behindern und daher abgebaut werden müssen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Themen:

1. Vertiefung der Zusammenarbeit und des Austauschs

Die Kommission ruft die Akteure der institutionellen Zusammenarbeit auf, bei ihren Konzepten für die gegenseitige Anerkennung oder Angleichung von Regelungen und Verfahren weitere Fortschritte zu erzielen. Die Akteure werden gebeten, die bestehenden Möglichkeiten zum Abschluss von Vereinbarungen oder Abkommen vollumfänglich zu nutzen.

Der Gipfel der Großregion und sein Sekretariat, das heißt der EVTZ, stehen für diese institutionelle Zusammenarbeit. Die Großregion verfügt über alle Governance-Instrumente, um die Zusammenarbeit und den Austausch zu vertiefen. Dank ihrer 14 thematischen Arbeitsgruppen, ihres Koordinierungsausschusses Raumentwicklung und vor allem dank ihres in Europa einzigartigen grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Sozialausschusses besteht eine echte Möglichkeit, enger mit den europäischen Organen zusammenzuarbeiten.

2. Verbesserung des Legislativverfahrens

Die Kommission erkennt an, dass die ermittelten grenzbezogenen Schwierigkeiten zu einem erheblichen Teil daher rühren, dass in den nationalen Rechts- und Verwaltungssystemen verschiedene Regelungen nebeneinander gelten.

Zur Veranschaulichung dieses Themas lassen sich zwei interessante aktuelle Initiativen anführen:

- Der Projektauftrag „B-Solution“³ der Europäischen Kommission:



Anfang 2018 startete die Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen (AGEG) einen Projektauftrag im Auftrag der Europäischen Union, mit dem Ziel, maximal 20 Pilotprojekte zur Behebung spezifischer administrativer und/oder rechtlicher Grenzhemmnisse zu finden. Der Projektauftrag mit dem Titel „B-Solutions“, der auf der Mitteilung der

Europäischen Kommission zur „Stärkung von Wachstum und Zusammenhalt in den EU-Grenzregionen“ vom 20. September 2017 basierte, sieht eine Förderung der einzelnen ausgewählten Projekte in Höhe von jeweils 20 000 Euro vor.

Der Projektauftrag, der am 30. April 2018 endete, hat folgende Themenbereiche abgedeckt: Beschäftigung, Gesundheit, Verkehr, Mehrsprachigkeit und institutionelle Kooperation. Die maximale Laufzeit der Projekte beträgt 15 Monate.

Aus den ausgewählten zehn Projekten lässt sich das Projekt GeoConnectGR⁴ der Großregion herausgreifen. Das Projekt wird gemeinsam von der Arbeitsgruppe Kataster und Kartografie, dem Geografischen Informationssystem der Großregion und dem Gipfelsekretariat der Großregion geleitet, wobei Letzteres logistische und administrative Unterstützung leistet.

³ <https://www.b-solutionsproject.com/>

⁴ <http://www.granderegion.net/Actualites/2018/Projet-GeoConnectGR>

Die Projektbeteiligten wollen mit diesem Pilotprojekt bis Ende 2019 die Geodaten des Gewässernetzes über die Binnengrenzen der Großregion hinweg in einem großen Maßstab konsolidieren. Ziel ist eine Grundsatzvereinbarung über den Austausch topografischer und geografischer grenzüberschreitender Daten zu einem ersten Pilotthema, der Hydrografie. Dieses Thema wird auch umfassend von der Europäischen Union im Rahmen ihrer Umweltpolitik behandelt.



Das Projekt hat in Europa in der Tat einen innovativen Charakter, da zum ersten Mal ein integrierter und harmonisierter Datensatz in einem großen Maßstab für ein Pilotthema erstellt wird, das für die gesamte europäische Union von Interesse ist. Die harmonisierten Daten werden im Einklang mit der EU-Richtlinie INSPIRE und in einem portierbaren Format bereitgestellt. Sie

können mit einer Open-Data-Lizenz in das Geografische Informationssystem der Großregion (GIS-GR) überführt werden, um die Daten der Gewässernetze mit anderen grenzüberschreitenden Daten zu kreuzen und die Raumbewertung zu unterstützen. Mit dem durch das GIS-GR verwalteten Geoportal können die Daten auch Fachexperten und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Sobald die Arbeit abgeschlossen ist, planen die Projektbeteiligten ferner die Erstellung eines Dokuments, in dem alle Arbeitsschritte zusammengefasst sind. Dieses Dokument soll Büros für Kartografie zur Verfügung gestellt werden, um den Best-Practice-Charakter des Projekts aufzuzeigen und andere europäische Akteure anzuregen, in ihren Grenzregionen ebenso zu verfahren.

- Die Arbeiten der Deutsch-französischen Arbeitsgruppe zum Elysée-Vertrag⁵

Der Deutsche Bundestag und die Assemblée nationale haben eine deutsch-französische Arbeitsgruppe eingesetzt, die aus 18 Mitgliedern besteht: neun Abgeordnete des Deutschen Bundestages und neun Abgeordnete der französischen Nationalversammlung. Die deutsch-französische Arbeitsgruppe soll einerseits den Entwurf eines Deutsch-Französischen Parlamentsabkommens erarbeiten und andererseits mit den Regierungen bei der Erstellung eines Entwurfs für einen neuen Elysée-Vertrag zusammenarbeiten.

Die Arbeitsgruppe ist seit dem 17. Mai 2018 dreimal zusammengekommen. Sie hat drei gemeinsame Positionspapiere erarbeitet, die mehrere Vorschläge zur Aufnahme in den neuen Elysée-Vertrag umfassen. Darüber hinaus regt die Arbeitsgruppe auch die Umsetzung eines „Grenzregionen-Pakets“ durch Deutschland und Frankreich an. Parallel zur Ratifizierung des Elysée-Vertrags sollten damit auch konkrete Projekte umgesetzt werden. *„Die Erneuerung der Freundschaft muss neben klaren Worten in entschiedenen Taten zum Ausdruck kommen.“*⁶

Anzumerken ist, dass Christophe Arend, Abgeordneter in der Nationalversammlung für das Département Moselle, Vorsitzender für die französische Seite ist. Die Arbeitsgruppe hat sich insbesondere zum Ziel gesetzt, die parlamentarischen Entwicklungen zu beobachten und bezüglich der Umsetzung der EU-Verordnungen für eine Abstimmung zwischen den beiden Nationalparlamenten zu sorgen.

⁵ https://www.bundestag.de/ausschuesse/weitere_gremien/elysee_vertrag

⁶ Neufassung des Elysée-Vertrags - Vorschläge des EVTZ Eurodistrikt PAMINA - Die wahren Herausforderungen einer proaktiven Zusammenarbeit zugunsten der Zivilgesellschaft sowie wirtschaftlicher und öffentlicher Akteure. - Für ein besseres Verständnis der territorialen Vorgehensweise. – EVTZ Eurodistrict PAMINA – Patrice HARSTER – Juni 2018 – <https://www.eurodistrict-pamina.eu/UserFiles/File/documents-officiels/fr-revision-traite-elysee-prop-ed-pamina-final.pdf>

3. Möglichkeit der grenzübergreifenden öffentlichen Verwaltung

Nach Ansicht der Europäischen Kommission müssen sich die regionalen/lokalen Behörden der Mitgliedstaaten der Herausforderung des eGovernment stellen und konkrete Schritte unternehmen, die für die Menschen in der Grenzregion etwas bewegen. Die Kommission wird diesen Prozess unterstützen, indem sie bereits eingerichtete elektronische Lösungen bei den Interessenträgern und den Behörden, die vom grenzübergreifenden Datenaustausch am stärksten betroffen sind, aktiv fördert.

4. Bereitstellung zuverlässiger und verständlicher Informationen und Unterstützung

Die Europäische Kommission führt als Beispiel das Netzwerk der INFOBEST-Stellen am Oberrhein an⁷. Speziell für die Großregion zu nennen sind hier auch die Task Force Grenzgänger⁸, die grenzüberschreitend tätige Anlaufstelle MOSA (Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne), die den Bürgern und Unternehmen bei Fragen, die sich an der deutsch-französischen Grenze im Alltag stellen, für Auskünfte zur Verfügung steht (Arbeitsrecht, Sozialversicherung im Nachbarland, Arbeitssuche, Bildungssystem), sowie die Servicestelle „La Maison du Luxembourg“ in Thionville. Die grenzüberschreitenden Dienstleistungen der MOSA in Forbach stehen seit Juli 2015 zur Verfügung und wurden bereits von mehr als 2 000 Nutzern in Anspruch genommen. Träger des Projekts ist der Gemeindeverband Forbach Porte de France. Die drei weiteren Gemeindeverbände im Val de Rosselle (Freyming-Merlebach, Pays Naborien und Warndt) sowie das Departement Moselle beteiligen sich an der Finanzierung der Einrichtung.

5. Unterstützung der Beschäftigung im Nachbarland

Die Kommission führt die Instrumente und Koordinierungsmechanismen auf, die eine Beschäftigung im Nachbarland erleichtern, wie zum Beispiel das Europäische Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, der das Verständnis von und den Vergleich der Qualifikationen unterstützt, der Europass-Rahmen, mit dem die Menschen ihre Kompetenzen und Qualifikationen angeben können, die europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe und der Europäische Berufsausweis, ein EU-weites digitales Verfahren für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Großregion mit der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) und der Task Force Grenzgänger über leistungsstarke Instrumente verfügt, die es in anderen grenzüberschreitenden Räumen nicht gibt.

Die AG 2 hat in ihrem Bericht ausführliche Empfehlungen zu diesem Themenfeld ausgearbeitet.

6. Förderung der Mehrsprachigkeit in Grenzregionen

⁷ <https://www.infobest.eu/fr/>

⁸ <http://www.granderegion.net/Institutions/Autres-acteurs/Task-Force-Frontaliers>

Die Kommission nennt die 2014 vom Saarland verabschiedete „Frankreichstrategie“⁹ als Beispiel für ein bewährtes Verfahren. Die Strategie fördert einen zweisprachigen Ansatz auf allen Verwaltungsebenen. Unterstützt wird dies durch den Lehrplan mit Französisch ab der Vorschule als Pflichtfach. Damit werden mehr als die Hälfte aller Kindergärten in dem Gebiet zweisprachig sein.

7. Erleichterung der grenzübergreifenden Zugänglichkeit

Die Mitgliedstaaten, Regionen und Gemeinden werden aufgefordert, größere Anstrengungen zu unternehmen, um den Menschen qualitativ bessere und stärker integrierte öffentliche Verkehrsdienste zu bieten. Die Kommission legt den Schwerpunkt insbesondere auf die Mobilität im Bereich der Bahninfrastruktur.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Großregion mit Blick auf eine metropolitane Entwicklung eine Liste mit vorrangigen Verkehrsprojekten aufgestellt hat. Wenig überraschend stehen auf dieser Liste das Autobahnprojekt „A31 – Verbesserung der Verbindungen zwischen Luxemburg und Nancy“ und das Schienenprojekt „Eurocaprail für die Schienenachse Brüssel-Luxemburg-Straßburg: Verbesserung der Verbindung Luxemburg-Brüssel“.

Dem jüngsten Bericht der Europäischen Kommission zu den „Missing Links“¹⁰ ist zu entnehmen, dass auf der „Shortlist“ der 19 vorrangigen Projekte zwei Projekte der Großregion stehen. Es handelt sich um die Verbindung Charleville-Mézières [FR] – Givet [FR] – Dinant [BE] und die Verbindung Trier [DE] – Thionville [FR] – Metz [FR].

Die AG 3 hat die Herausforderungen beim Thema der grenzüberschreitenden Mobilität in ihrem Bericht ausführlich ausgearbeitet.

8. Förderung der Bündelung von Einrichtungen des Gesundheitswesens

Eine Priorität der EU ist es, die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten zu fördern, damit die Komplementarität der Gesundheitsversorgung in Grenzregionen gesteigert wird¹¹.

In der hervorragenden Veröffentlichung der Europäischen Kommission von 2017 „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Gesundheitsfragen in Europa: Theorie und Praxis“¹² werden alle Herausforderungen bei der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung genannt und sieben konkrete Erfahrungen in Europa präsentiert, darunter die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Kardiologie zwischen den Krankenhäusern in Forbach (Frankreich) und Völklingen (Deutschland) im Rahmen des Projekts Santransfor im Eurodistrict SaarMoselle.

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission auch 2018 interessante Berichte zu diesem Thema veröffentlicht: eine Studie zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitswesen¹³ (März 2018) und eine Studie zu den grenzüberschreitenden

⁹ „France Strategy – Saarland“, Oktober 2016 –

https://www.saarland.de/dokumente/ressort_finanzen/MFE_Frankreich_Startegie_LangDIn4S_UK_Lay2.pdf

¹⁰ Comprehensive analysis of the existing cross-border rail transport connections and missing links on the internal EU borders – Final Report - Ludger Sippel, Julian Nolte, Simon Maarfield, Dan Wolff, Laure Roux - March 2018 - European Commission B-1049 Brussels - http://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/publications/reports/2018/comprehensive-analysis-of-the-existing-cross-border-rail-transport-connections-and-missing-links-on-the-internal-eu-borders

¹¹ Neben den im Vertrag selbst erwähnten Bestimmungen lassen sich die Richtlinie 2011/24/EU über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung und die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit nennen.

¹² <http://www.grossregion.net/Mediathek/Veroeffentlichungen/Gesundheit-in-der-grenzueberschreitenden-Kooperation>

¹³ Study on Cross-Border Cooperation Capitalising on existing initiatives for cooperation in cross-border regions Cross-border.Care – Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH, März 2018 – European Commission B-1049 Brussel

Gesundheitsdienstleistungen: den Zugang der Patienten zu den Informationen verbessern¹⁴ (Juli 2018).

Schließlich lässt sich auf den grenzüberschreitenden Teil der jüngsten Befragung der regionalen Gesundheitsagentur Agence Régionale de Santé Grand Est (ARS) zum künftigen Regionalplan für den Gesundheitsbereich in der Region Grand Est hinweisen¹⁵ (Kapitel E – Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit fördern, um den Zugang zur Gesundheitsversorgung zu erleichtern). Die ARS unterscheidet im Hinblick auf die Grenzregionen drei Kooperationsräume: die Region Champagne – Ardennes – Wallonie, die deutsch-französisch-belgisch-luxemburgische Großregion und die deutsch-französisch-schweizerische Oberrheinregion.

Ebenfalls erwähnt werden können die Arbeiten der Task Force Grenzgänger und hier insbesondere die Studie „*Koordinierung der Langzeitpflegeleistungen in der Großregion*“, die Vorschläge zur Änderung der EU-Verordnungen und damit zur Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung umfasst.

Schließlich ist die hervorragende Arbeit der französisch-belgischen Gesundheitsbeobachtungsstelle OFBS (Observatoire Franco-Belge de la Santé)¹⁶ und der Beobachtungsstelle LUXLORSAN¹⁷ der Großregion zu erwähnen. Diese Punkte werden auch im Bericht der AG 4 behandelt.

9. Berücksichtigung des Rechts- und Finanzrahmens für die grenzübergreifende Zusammenarbeit

Die Kommission nennt als Beispiel den Europäischen Verbund für territoriale Zusammenarbeit (EVTZ)¹⁸. In einer Veröffentlichung vom Juli 2018 stellt der Ausschuss der Regionen die EVTZ und ihre bewährten Verfahren der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit vor, darunter der EVTZ Alzette-Belval und der EVTZ Eurodistrict SaarMoselle.¹⁹

2017 spricht die Kommission erstmals von einem künftigen neuen Instrument, das es ermöglichen würde, dass die rechtlichen Bestimmungen eines Mitgliedstaates auf freiwilliger Basis und in Absprache mit den zuständigen Behörden im benachbarten Mitgliedstaat für bestimmte zeitlich begrenzte Projekte oder Maßnahmen zur Anwendung kommen, die in einer Grenzregion durchgeführt werden und von den lokalen und/oder regionalen Behörden ins Leben gerufen wurden. Es handelt sich um den Entwurf einer Verordnung über einen Mechanismus zur Überwindung rechtlicher und administrativer Hindernisse in einem grenzübergreifenden Kontext (29. Mai 2018)²⁰, der aus den Arbeiten der luxemburgischen Ratspräsidentschaft im Jahr 2015 und hier insbesondere von Camille GIRA, seinerzeit Staatssekretär im Ministerium für Nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, resultiert. Diese Arbeiten mündeten in die Einrichtung einer informellen Arbeitsgruppe aus Vertretern der Mitgliedstaaten, die verschiedene Optionen prüfte, um die Bewältigung fortgesetzter grenzbedingter Hindernisse zu erleichtern, insbesondere bei der Durchführung grenzübergreifender Projekte (Working Group ECBC (European Cross Border Convention) Regulation).

¹⁴ Étude sur les services de santé transfrontaliers : améliorer l'accès des patients aux informations – Written by the consortium of Ecorys, KU Leuven and GfK Belgium. July – 2018 - European Commission B-1049 Brussel

¹⁵ <https://www.grand-est.ars.sante.fr/projet-regional-de-sante-grand-est-2018-2028-2eme-generation>

¹⁶ <http://ofbs.dims.fr>

¹⁷ <http://www.luxlorsan.eu>

¹⁸ Verordnung (EG) Nr. 1082/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 (ABL L 210 vom 31.7.2006, S. 19), geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 1302/2013 vom 17. Dezember 2013 (ABL L 347 vom 20.12.2013, S. 303).

¹⁹ <http://www.granderegion.net/Mediatheque/Publications/EGTC-Good-Practice-Booklet>

²⁰ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-cross-border-mechanism_fr.pdf

10. Dokumentation der grenzübergreifenden Interaktion für eine fundierte Entscheidungsfindung

Die Kommission nennt als Beispiel für ein bewährtes Verfahren das Datenportal für die Großregion²¹ in und um Luxemburg, das Daten von fünf nationalen und regionalen Statistikämtern sammelt, um gegenüber politischen Entscheidungsträgern die grenzübergreifenden Ströme und territorialen Trends in einer Gegend nachzuweisen, die sich durch einen hohen Grad an Interaktion auszeichnet (zu nennen sind hier z. B. die Grenzgänger, deren Zahl sich auf 225.000 beläuft).

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

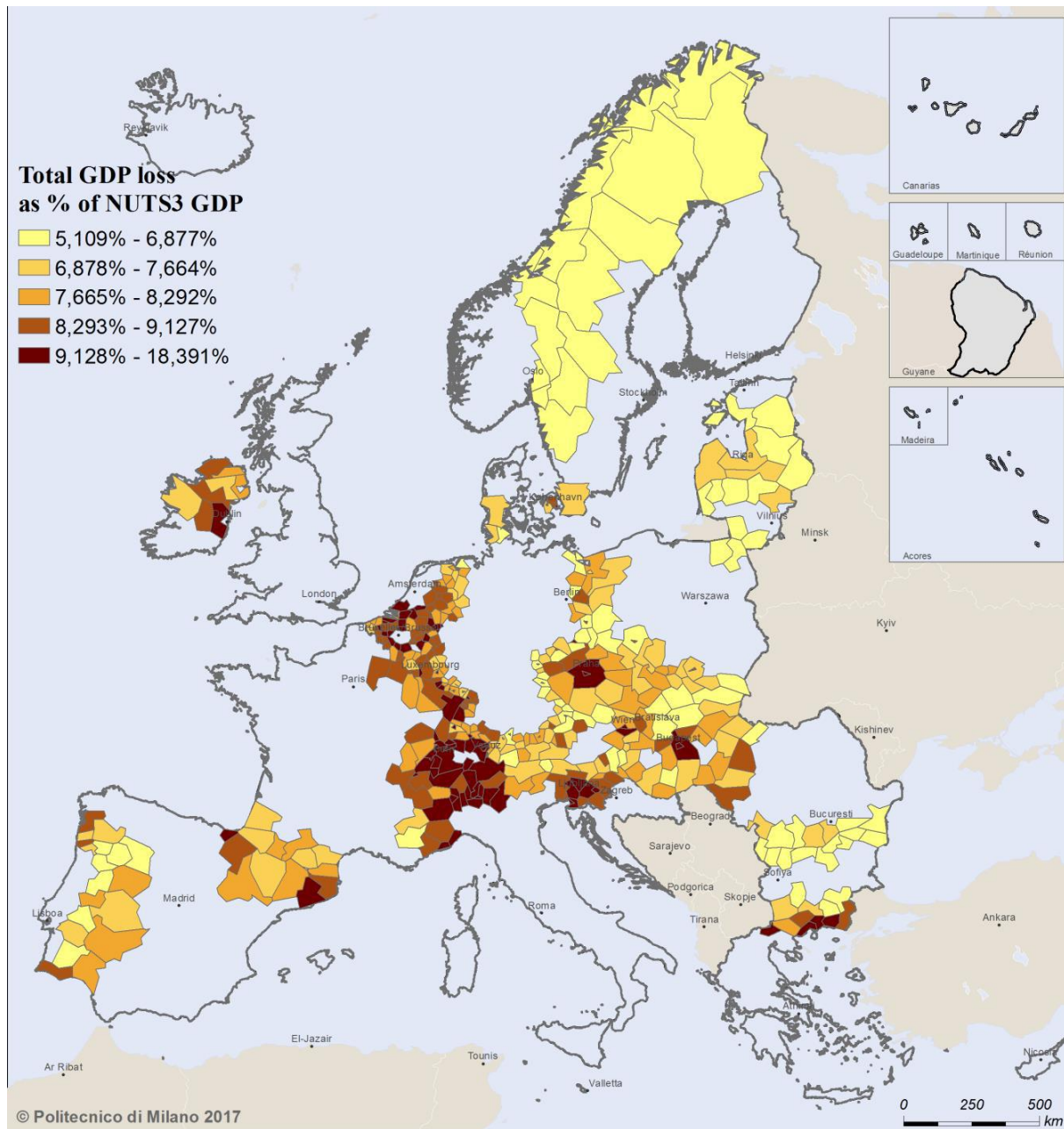
- die Einführung einer Politik zum Abbau der Hindernisse an den Grenzen in der Großregion, die es ermöglicht, die künftigen Herausforderungen für die nächste Förderperiode der EU-Strukturfonds zu antizipieren, und die Einführung der für die Umsetzung einer solchen Politik notwendigen Mittel; sowie die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit durch eine bessere Mobilität und den sozialen Dialog;
- sich bei den Regierungen für die Einführung von Ausnahme- und Experimentierklauseln stark zu machen, und zwar insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Berufsbildung, Wirtschaft, Raumordnung und nachhaltige Entwicklung. Die Einführung solcher Ausnahme- und Experimentierklauseln ermöglicht es, die angestrebte Vereinfachung der für die Gebietskörperschaften geltenden Vorschriften umzusetzen und erfolgreiche Initiativen zu verstetigen, ohne dass diese auf nationaler Ebene flächendeckend eingeführt werden müssen;
- eine Weiterentwicklung und umfassendere Nutzung des Instruments EVTZ sowie insbesondere eine Stärkung der existierenden Europäischen Verbände für territoriale Zusammenarbeit wie z. B. des EVTZ Alzette-Belval (bei dem es sich um eine auf der Grundlage einer EU-Verordnung von 2006 gegründete französisch-luxemburgische Einrichtung handelt) und des EVTZ Eurodistrict SaarMoselle;
- eine Stärkung der bestehenden grenzüberschreitenden Strukturen, indem ihnen mehr Mittel, eine größere Autonomie und mehr Zuständigkeiten gewährt werden, wobei hier insbesondere an das Gipfelsekretariat der Großregion zu denken ist;
- einen Fonds der Großregion (der bereits während der vorherigen Präsidentschaft vorgeschlagen wurde, um Krippen, Bildungsprojekte, das Lernen, die Kultur, die Mobilität, die Mehrsprachigkeit und die nachhaltige Entwicklung zu finanzieren) zum Abbau der Hindernisse einzurichten und die Einbindung der Europäischen Investitionsbank zu prüfen;

²¹ Großregion: <http://www.grande-region.lu/portal/>

III. Die Auswirkungen der Grenze auf das Wachstum

Wie bereits vorstehend erwähnt, hat die Europäische Kommission mit dem Polytechnikum Mailand einen externen Dienstleister damit beauftragt, die Auswirkungen der Grenze auf das Wachstum der Regionen in Randlage zu untersuchen²².

Die Ergebnisse der Studie legen die Vermutung nahe, dass die rechtlichen und administrativen Hemmnisse für die Regionen an Binnenlandgrenzen recht beachtlich sind; insgesamt könnte sich der Verlust beim BIP auf rund 458 Milliarden Euro belaufen. Wenn die rechtlichen und administrativen Hemmnisse beseitigt würden, könnte das BIP in diesen Grenzregionen folglich in einem entsprechenden Umfang steigen. Dieser Wert entspricht etwa 3 % des BIP der EU, d. h. 8,7 % des gesamten in den Regionen an Binnenlandgrenzen erwirtschafteten BIP: Der Abbau der rechtlichen und administrativen Hemmnisse würde den Grenzregionen somit einen gegenüber der aktuellen Situation um 8,7 % größeren Wohlstand ermöglichen.



²² „Quantification of the effects of legal and administrative border obstacles in land border regions“ - ABC Department, Politecnico di Milano - 16 May 2017 - Final Report - European Commission B-1049 Brussels

Auf einer detaillierteren räumlichen Ebene (NUTS-3) zeigen die Ergebnisse für die Regionen an Binnenlandgrenzen, dass ganz erhebliche Verluste in den Gebieten entlang der Grenzen der Länder im Zentrum der Europäischen Union (Grenzen zwischen den Niederlanden und Belgien, Frankreich und Deutschland, Frankreich und der Schweiz, Österreich und der Slowakei) zu verzeichnen sind, obwohl hier die besten Möglichkeiten zur Integration vorhanden sind.

Im Bereich der Beschäftigung führen die vorhandenen rechtlichen und administrativen Hemmnisse in den Regionen an Binnenlandgrenzen zu einem Verlust von etwas mehr als sechs Millionen Arbeitsplätzen. Dies entspricht 3 % der Arbeitsplätze in den Ländern der Europäischen Union und 8,6 % der Arbeitsplätze in den Regionen an Binnenlandgrenzen.

Festzuhalten ist, dass alle an den Landesgrenzen gelegenen Departements in der Region Grand Est beim BIP einen Verlust zwischen 8 und 18 % aufweisen, was insbesondere für die Departements mit einer Grenze (NUTS-3 in der Studie) zu Luxemburg und zum Bundesland Baden-Württemberg gilt.

Die französisch-luxemburgische Initiative zur Schaffung eines Raums für eine gemeinsame wirtschaftliche Entwicklung und auch der aktuelle Vorschlag des Präsidenten der Region Grand Est, genauer zu untersuchen, wie sich das Wachstum in den Grenzgebieten der Region besser verteilen ließe, gehen in dieselbe Richtung wie die von der Europäischen Kommission geäußerten Ansichten und die verschiedenen EU-Verordnungen, nämlich in Richtung eines systematischen Abbaus der Hindernisse an den Grenzen, um eine ausgeglichene Entwicklung der Gebiete zu ermöglichen.

„Die Grenze sollte kein Hindernis, sondern vielmehr ein Faktor für Wachstum und Entwicklung sein.“

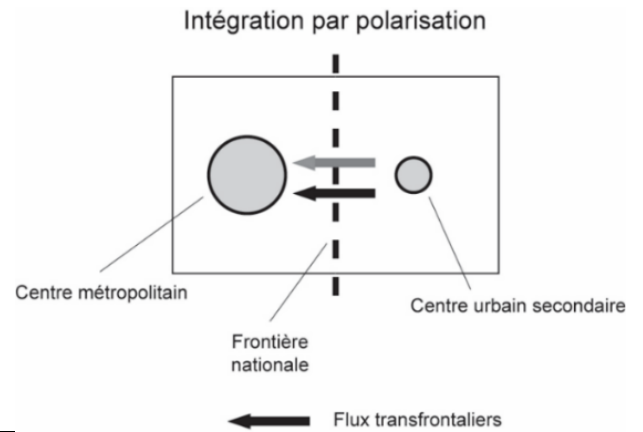
Bei einer erst kürzlich von der Stiftung „Fondation IDEA“ veranstalteten Gesprächsrunde, wurde diese Forderung explizit thematisiert: „Großregion oder Großluxemburg – die neuen Grenzen für das Wachstum“²³. Der Anstieg des Umfangs der Grenzgängerströme stellt im Hinblick auf die Mobilität und die Verkehrsinfrastrukturen ein Problem für die Raumordnung dar. Genannt wurde die Möglichkeit einer gemeinsamen Entwicklung, wobei hier die Schaffung einer Freizone mit einer speziellen Besteuerung und Gebiete, für die rechtliche Sonderregelungen gelten, miteinander verglichen wurden. Überlegungen in diese Richtung gibt es vor allem für die genau auf der Grenze zwischen Frankreich und Luxemburg bei Belval gelegene Gemarkung „Crassier des terres rouges“.

Ebenfalls nennen ließe sich hier ein kürzlich erschienener Bericht der sieben Stadtplanungsämter in der Region Grand Est²⁴, der im Hinblick auf die verschiedenen Ströme drei wesentliche Funktionsweisen im grenzüberschreitenden Kontext hervorhebt²⁵ (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER):

²³ Vierte Gesprächsrunde „Débat d’IDEA“ Grande Région ou Grand Luxembourg? (Großregion oder Großluxemburg?) Les nouvelles frontières de la croissance (Die neuen Grenzen für das Wachstum) – 11. September 2018

²⁴ Enjeux et défis transfrontaliers – 7 agences d’urbanisme Grand Est (Grenzüberschreitende Aufgaben und Herausforderungen – die sieben Stadtplanungsämter in der Region Grand Est) – Juli 2018

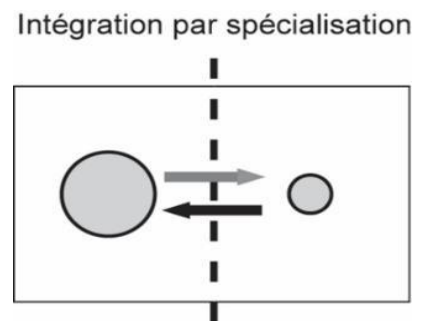
²⁵ La région Grand Est et ses voisins, nouvelles dimensions, nouveaux enjeux ? (Die Region Grand Est und ihre Nachbarn: neue Dimensionen, neue Aufgaben?) Unterlagen des ADEUS-Seminars vom 7. November 2016. Präsentation von Frédéric DURAND, LISER



Intégration par polarisation	Integration durch Polarisierung
Centre métropolitain	Metropolitanes Zentrum
Centre urbain secondaire	Mittelzentrum
Frontière nationale	Landesgrenze
Flux transfrontaliers	Grenzüberschreitende Ströme

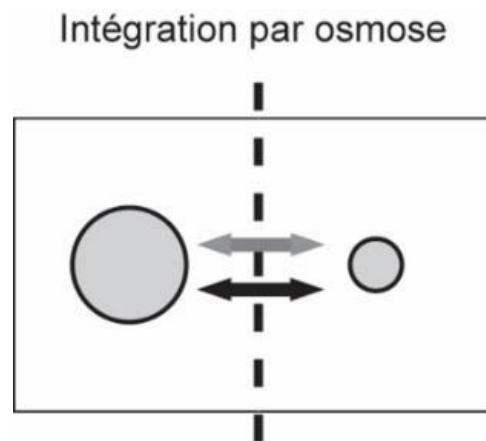
Die Integration durch Polarisierung erfolgt durch die Entstehung eines Zentrums mit starker globaler Anziehungskraft, in dem ein großer Teil der grenzüberschreitenden und internationalen Ströme zusammenläuft, wie z. B. Basel oder Luxemburg. Diese Form der Integration sorgt zwar im jeweiligen Zentrum für wirtschaftlichen Erfolg, ist jedoch auf grenzüberschreitender Ebene ungerecht, da es die internen Ungleichgewichte noch verstärkt.

Die Integration durch Spezialisierung zeichnet sich durch Ströme in verschiedene Richtungen dies- und jenseits der Grenze aus, die aufgrund der Unterschiede bei den rechtlichen Gegebenheiten, den Preisen und der Verfügbarkeit von Grund und Boden entstehen, wie z. B. zwischen Malmö und Kopenhagen oder auch teilweise in Genf. Die Gebiete teilen sich mehr oder weniger differenziert die städtischen Funktionen: Wohnfunktion, wirtschaftliche Funktion, Verkehrsfunktion.



Intégration par spécialisation	Integration durch Spezialisierung
--------------------------------	-----------------------------------

Bei der Integration durch Osmose haben die Ströme zwei Richtungen, und die Attraktivität verteilt sich auf das metropolitane Zentrum und die benachbarten Gebiete, die sich in dessen Windschatten positionieren. Hier liegt der Gedanke der Komplementarität zugrunde, wie z. B. bei Lille-Courtrai-Tournai oder Aachen-Lüttich-Maastricht. Die wirtschaftlichen Unterschiede nehmen tendenziell eher ab, die Entwicklung des Raums verläuft ausgeglichener, und das Modell läuft auf eine Integration der Arbeits- und Immobilienmärkte hinaus.



Intégration par osmose	Integration durch Osmose
------------------------	--------------------------

Trotz aller Unterschiede stellen sich an den jeweiligen Grenzen dieselben Herausforderungen: **die kritische Masse erhöhen, um die Funktionsausstattung eines Oberzentrums anzuziehen und gemeinsam nutzen zu können, den sozialen Zusammenhalt auf einem akzeptablen Niveau halten und sich für die Dauerhaftigkeit dieser Strukturen im grenzüberschreitenden Kontext einsetzen.**

❖ **Der Sonderfall der deutsch-französischen Grenze: Neufassung des Elysée-Vertrags**

Bericht über die deutsch-französischen grenzüberschreitenden Beziehungen – Sylvain Waserman – 21.05.2018

Sechs Vorschläge für neue Entwicklungen im Herzen Europas:

- Vermittlung der Sprache des Nachbarn: Durch die Einrichtung von funktionierenden Schulpartnerschaften würde die Vermittlung der Sprache des Nachbarn zu einem integralen Bestandteil der Erstausbildung. Für diesen Unterricht würde das Muttersprachler-Prinzip eingeführt, um „400-Wörter“-Sprachmodule (Niveaustufe A1) zu entwickeln, die alle Jugendlichen garantiert erlernen sollen, um ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Schaffung eines rechtsverbindlichen „Grenzüberschreitenden Entwicklungsplans“, der gemeinsam von den Bundesländern, der Region Grand Est und den nationalen staatlichen Stellen unterzeichnet wird: In diesem Entwicklungsplan sollten die Projekte von grenzüberschreitendem Interesse festgelegt werden. Dabei könnte es sich insbesondere um Verkehrsinfrastrukturprojekte, für prioritäre Sektoren ausgelegte und daher mit Sonderstatus versehene Gewerbegebiete oder um Universitätsprojekte in Verbindung mit den Innovationsstrategien des jeweiligen Gebiets handeln.
- Weiterentwicklung der grenzüberschreitenden Beziehungen auf drei Ebenen: mit dem Prinzip der territorialen Differenzierung für die Eurodistrikte, mit grenzüberschreitenden Gemeindeverbänden (Etablissement public de coopération intercommunale, EPCI) und neuen grenzüberschreitenden Kooperationen zur Bewältigung der künftigen wirtschaftlichen Herausforderungen: Die Eurodistrikte könnten die Dissonanzen zwischen dem französischen und dem deutschen Rechtssystem ausräumen. Der neue Elysée-Vertrag könnte es den EVTZ ermöglichen, Zuständigkeiten anstelle der ihnen angehörenden Gebietskörperschaften in eigener Regie zu übernehmen. Frankreich und Deutschland würden den Rahmen für die grenzüberschreitenden

Gemeindeverbände (EPCI) festlegen, deren Gebiete sich durch eine stadträumliche Kontinuität auszeichnen und denen exklusive Zuständigkeiten übertragen sowie eigene Steuereinnahmen zugestanden würden.

- Einsetzung einer deutsch-französischen Strategiekommision „Commission Franco-Allemande de Stratégie Transfrontalière (comFAST)“, deren Aufgabe die Beschleunigung der Weiterentwicklung der grenzüberschreitenden Beziehungen wäre: Dieser deutsch-französischen Strategiekommision (comFAST) würde der im Grenzgebiet zuständige Präfekt, in diesem Fall der Präfekt der Region Grand Est, ein grenzüberschreitender Botschafter und drei der neun Abgeordneten der Deutsch-Französischen Parlamentariergruppe angehören (mit einer jeweils dementsprechenden Besetzung auf deutscher Seite).
- Förderung der Konvergenz und Äquivalenz zwischen den Strukturen beider Länder und zwischen dem französischen und dem deutschen Rechtssystem: Umsetzung von Richtlinien für die ins Land kommenden Ströme und insbesondere generelle Einführung des Grundsatzes der 1:1-Umsetzung für die als besonders kritisch betrachteten Ströme. Beim bestehenden Recht soll auf die Annäherung der gesetzlichen Bestimmungen hingearbeitet und auf diese Weise ein gemeinsames Konvergenzziel festgelegt werden.
- Straßburg könnte für die grenzüberschreitenden Gebiete die europäische Bürgerschaft verkörpern: damit jeder junge Deutsche und jeder junge Franzose aus dem grenznahen Raum wenigstens einmal in seiner Schulzeit zusammen mit seinen Altersgenossen aus dem anderen Land an der Simulation einer Debatte im Europäischen Parlament oder im Europarat teilnehmen kann.

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

- die Handlungsansätze für eine gemeinsame Weiterentwicklung angesichts der Problemfelder festzulegen, mit denen sich jedes einzelne Gebiet konfrontiert sieht (vgl. Ardennen/Belgien – Luxemburg/Lothringen, Elsass/Rheinland-Pfalz);
- eine operative und grenzüberschreitende Strategie für wirtschaftliches Wachstum bzw. mögliche Wachstumschancen festzulegen;
- die Ökosysteme mit Wachstumschancen zu benennen, wobei die existierenden Erprobungen und die individuellen und gemeinsamen Bedingungen für den Erfolg hervorgehoben werden sollten;
- ausgehend von den zwei genannten Grundprinzipien die wichtigsten Aufgaben der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sowie die Herausforderungen im Hinblick auf die Übertragung von Zuständigkeiten an grenzüberschreitende Körperschaften (EVTZ) festzulegen, und zwar im Falle der deutsch-französischen Grenze auf der Grundlage der künftigen Vorschläge zur Neufassung des Elysée-Vertrags und der Möglichkeiten, die auf französischer Seite durch die Änderung der französischen Verfassung und die Verankerung von Experimentierklauseln eröffnet werden;

IV. Entwicklungsräume mit einer Sonderstellung

Die Entwicklungsräume mit einer Sonderstellung finden in mehreren Berichten Erwähnung, und in diesem Zusammenhang gibt es bereits Initiativen im französisch-belgischen, französisch-luxemburgischen und deutsch-französischen Grenzraum. Bislang gibt es zwar keine genaue Definition dieser Räume, die diesbezüglichen Herausforderungen sind mit Blick auf eine größere Attraktivität jedoch klar festgelegt.

In seinem Bericht über die Neufassung des Elysée-Vertrags²⁶ schlägt der Abgeordnete Sylvain Waserman die Einrichtung von Räumen mit einem Sonderstatus vor:

„Projekte, bei denen Gebiete mit einem Sonderstatus versehen werden können, würden einen solchen Status nach einer Stellungnahme der deutsch-französischen Strategiekommission (comFAST) erhalten. Eine solche Sonderstellung würde insbesondere die Besteuerung betreffen und bestünde auch darin, dass der im Grenzgebiet zuständige Präfekt Ausnahmeregelungen erlassen könnte, um die administrativen Vorgänge zu beschleunigen und die Verfahren zu vereinfachen, mit dem Ziel, diesen Projekten eine größere Flexibilität zu verleihen und ihre Umsetzungsgeschwindigkeit zu erhöhen. Solche Räume würden vorzugsweise im Zusammenhang mit Projekten zur Umstrukturierung von Industriebranchen geschaffen und somit zur Ansiedelung neuer Unternehmen führen.“

Übersicht über die verschiedenen bestehenden und geplanten Räume in der Großregion und in der Region Grand Est:

❖ Das Gebiet des EuroAirport Basel-Mulhouse

Der Flughafen Basel-Mulhouse hat als binationaler Flughafen eine Sonderstellung. Mit einem am 4. Juli 1949 unterzeichneten bilateralen Staatsvertrag wurde eine französisch-schweizerische Unternehmung des öffentlichen Rechts gegründet, die von den beiden Ländern paritätisch verwaltet wird. Diese Unternehmung ist in einen französischen und einen schweizerischen Zollsektor aufgeteilt. Der Flughafen Basel-Mulhouse liegt im Dreiländereck zwischen Frankreich, der Schweiz und Deutschland in einer sehr florierenden Region mit hoher Bevölkerungsdichte. Auf dem Gebiet des Flughafens haben sich rund 126 Unternehmen angesiedelt, 75 % davon im schweizerischen Zollsektor. Durch diese Unternehmen entstanden auf dem Gebiet des Flughafens 6 400 direkte und noch einmal so viele indirekte Arbeitsplätze. Zwei Drittel der Löhne, die von den am Flughafen angesiedelten Unternehmen gezahlt werden, gehen an französische Arbeitnehmer.

Die wirtschaftliche Dynamik und die Attraktivität dieses Flughafens sind unbestritten. Die Frage nach dem auf dem Gebiet des Flughafens anwendbaren Steuerrecht war jedoch zu einem Problem geworden, das immer drängender wurde und bestimmte für die Modernisierung und Erweiterung notwendige Investitionsprogramme verzögerte. Bis zu diesem Zeitpunkt zahlte der EuroAirport als Unternehmung des öffentlichen Rechts in Frankreich keine Steuern, und auch die meisten der im schweizerischen Zollsektor angesiedelten Unternehmen zahlten weder Körperschaftssteuer noch Umsatzsteuer, ebenso wenig wie die Abgabe auf Immobilien von Unternehmen (cotisation foncière des entreprises, CFE) oder die Abgabe auf die Wertschöpfung (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, CVAE).

Am 23. März 2017 wurde daher ein Abkommen zwischen den beiden Ländern unterzeichnet. Dieses Abkommen sorgt für eine ausgewogene Lösung des Problems, bei der die Interessen

²⁶ Bericht an den Premierminister Édouard Philippe im Rahmen einer für die Ministerin für europäische Angelegenheiten Nathalie Loiseau durchgeführten parlamentarischen Untersuchung. - Deutsch-französische grenzüberschreitende Beziehungen: sechs Vorschläge für neue Entwicklungen im Herzen Europas. - Sylvain Waserman, 7. Mai 2018

der beteiligten Parteien gewahrt werden und die für die Region lebensnotwendige Wettbewerbsfähigkeit des Flughafens erhalten bleibt. Es enthält folgende Bestimmungen:

- Auf ihre Einkünfte entrichtet die Flughafengesellschaft die französische Körperschaftssteuer zu den üblichen Bedingungen des französischen Steuerrechts. Die eingenommene Körperschaftssteuer wird jedoch zu gleichen Teilen zwischen der Schweiz und Frankreich aufgeteilt, was angesichts der paritätischen Beteiligung am Kapital der Flughafengesellschaft gerechtfertigt zu sein scheint.
- Die im schweizerischen Zollsektor angesiedelten Unternehmen entrichten die französische Körperschaftssteuer zu den üblichen Bedingungen.
- Dafür unterliegt der schweizerische Zollsektor der Schweizer Mehrwertsteuer, von der die Unternehmen im schweizerischen Sektor jedoch befreit sind. Stattdessen haben sie die Kapitalsteuer in der Schweiz, genauer gesagt im Kanton Basel-Stadt, zu entrichten.
- Die Schweizer Unternehmen sind von den kommunalen Steuern befreit. Die drohenden Mindereinnahmen der betroffenen Gebietskörperschaften (Region, Departement und die Gemeinden Saint-Louis, Blotzheim und Héisingue) werden durch die Überweisung von jährlich 3,2 Mio. Euro aus der von der Flughafengesellschaft entrichteten Körperschaftssteuer ausgeglichen, bevor die verbleibenden Einnahmen aus dieser Steuer zwischen Frankreich und der Schweiz aufgeteilt werden. Dies entspricht dem bisher eingenommenen Betrag.

Das Abkommen ist ein gutes Beispiel für eine pragmatische Lösung. Auch wenn Frankreich dort nicht so viel einnimmt wie dies bei einer strikten Anwendung des französischen Steuersystems der Fall gewesen wäre, sind die Einnahmen verglichen mit der bisherigen Situation doch hoch, und das ist die Hauptsache. Durch dieses Abkommen wird es möglich, die betreffenden Unternehmen zur Körperschaftssteuer zu veranlagern und gleichzeitig die Interessen aller beteiligten Parteien zu wahren und die für die Region lebensnotwendige Wettbewerbsfähigkeit des Standorts zu erhalten. Ganz grundsätzlich ist anzumerken, dass es sich beim EuroAirport, der zwar aus geografischen Gründen auf französischem Staatsgebiet angesiedelt ist, um einen größtenteils für die Schweiz errichteten Flughafen handelt, der von den beiden Ländern paritätisch finanziert wird und bei dem beide Länder ihre Rechte souverän ausüben. Es scheint also gerechtfertigt, dass sich diese Sonderstellung in einer Anpassung des dort geltenden Steuerrechts niederschlägt.

❖ **Das Gebiet Alzette-Belval**

Inmitten der Großregion entwickelt sich an der französisch-luxemburgischen Grenze auf dem Gebiet von Esch-sur-Alzette (Luxemburg) und Audun-Le-Tiche (Frankreich) ein sehr umfangreiches Projekt, nämlich ein neues Zentrum mit Arbeitsplätzen, Wohnraum, Betrieben und Einrichtungen (Industrie/Gewerbe/Handel, Hochschuleinrichtungen, Kultur, Freizeit).

Ausgangspunkt für die Ecocité „Alzette-Belval“ war das von der luxemburgischen Regierung auf den Weg gebrachte Projekt der Umstrukturierung einer mit dem Niedergang der Montanindustrie entstandenen Industriebrache in „Belval-Ouest“ im Süden Luxemburgs. Da das Projekt teilweise auf französischem Staatsgebiet angesiedelt ist, hat es auch zahlreiche grenzüberschreitende Auswirkungen, insbesondere im Hinblick auf die Schaffung von Wohnraum, den französischen und luxemburgischen grenzüberschreitenden ÖPNV und den Arbeitsmarkt (vorgesehen ist die Schaffung von rund 20 000 Arbeitsplätzen).

Um dem Norden der Departements Meurthe-et-Moselle und Moselle neue Dynamik zu verleihen und das Projekt zwischen Frankreich und Luxemburg ausgeglichen zu gestalten, wurde am 8. März 2013 der EVTZ „Alzette-Belval“ gegründet, der den französischen und

luxemburgischen Gebietskörperschaften die für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts notwendige Rechtspersönlichkeit und finanzielle Autonomie bietet.

Der EVTZ ist ein europäisches Rechtsinstrument, das eingeführt wurde, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu erleichtern. Der Versammlung des EVTZ gehören neben Vertretern der lokalen Behörden auch Vertreter des luxemburgischen und des französischen Staates in gleicher Zahl an. Ein wechselnder Vorsitz gewährleistet die ausgeglichene Handlungsfähigkeit dieses Beschlussorgans.

Der EVTZ Alzette-Belval wird in Frankreich durchaus zwiespältig betrachtet und kann als Gefahr ebenso wie als Chance gesehen werden, da er einerseits die Abhängigkeit dieses Teils des ehemaligen lothringischen Kohlebeckens von Luxemburg noch verstärkt, andererseits jedoch eine sichere Möglichkeit bietet, wirtschaftlich aufzuholen. So gibt es auf dem Gebiet von Alzette-Belval über 26 000 Arbeitsplätze und eine mehr als 36 000 Menschen zählende Erwerbsbevölkerung. Die Arbeitsplätze befinden sich größtenteils in den luxemburgischen Gemeinden, auf die 86 % des Angebots entfallen. Zudem können die Ströme zwischen Frankreich und Luxemburg auf französischer Seite zu einer sozialen Segregation führen, da die Gemeinden mit niedrigen Steuereinnahmen aufgrund des Mangels an lokalen Arbeitsplätzen große Probleme haben, die Dienstleistungsangebote zu finanzieren, die die Einwohner, einschließlich der Grenzgänger, benötigen.

❖ Das Gebiet Givet-Dinant

Das im Norden Frankreichs gelegene Givet hat eine in geografischer und wirtschaftlicher Hinsicht interessante Lage. Die Stadt verfügt über einen multimodalen Gewerbepark, der Unternehmen aus Industrie und Handwerk offensteht. Durch seine geografische Lage ermöglicht dieser Gewerbepark eine Kombination aus Binnenschifffahrt (über den für große Schiffe ausgelegten Hafen in Givet) und Gütertransport auf der Schiene (SNCF) mit dem Transport über das Straßen- und Autobahnnetz. Der Gemeindeverband errichtete in dem Gewerbepark ein Business Center, um schnell auf kleine Industriebetriebe und Dienstleister eingehen zu können.

Seit dem 1. Januar 2007 können die Unternehmen, die in einer Gemeinde der neu zu belebenden Arbeitsmarktregion (Bassin d'Emploi à Redynamiser, BER) im Maastal angesiedelt sind (wie dies bei Givet der Fall ist), von Steuerbefreiungen und einer Befreiung von Sozialabgaben profitieren. Dies gilt für alle Steuerpflichtigen, die einen Industrie-, Gewerbe- oder Handwerksbetrieb führen, sowie für nicht gewerblich tätige Unternehmen, die der Körperschaftsteuer unterliegen.

Es bestehen jedoch immer noch Hemmnisse für eine umfassende grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Givet und Belgien. In den Ardennen scheint die mangelnde Mobilität der Arbeitnehmer eines der größten Hindernisse für die Entwicklung der grenzüberschreitenden Beschäftigung zu sein. So sind beispielsweise die wichtigsten Beschäftigungsregionen auf belgischer Seite relativ weit von der Grenze entfernt. Das schlechte Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte ist insbesondere in den Ardennen ebenfalls ein echtes Hemmnis für die grenzüberschreitende Mobilität. Auf französischer Seite leben Arbeitssuchende, deren Berufsprofile sie als Arbeiter oder Angestellte aus der Industrie oder dem Agrarsektor ausweisen, während auf belgischer Seite die angebotenen Arbeitsplätze eine etwas höhere Qualifikation erfordern (Verwaltung, Unternehmensdienstleistungen, ...). Und schließlich gibt es dort auch keine EURES-T-Beratungseinrichtung oder eine andere grenzübergreifende Struktur für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich des Arbeitsmarktes.

❖ Das Beispiel des Hafengebiets Straßburg/Kehl

In den Häfen von Straßburg und Kehl erstreckt sich die Wirtschaftstätigkeit auf einer Fläche von 1.060 ha bzw. 320 ha mitsamt den Einrichtungen für die bestehenden logistischen Anforderungsprofile. Es handelt sich um eine der modernsten Infrastrukturen, die alle Verkehrsträger an der Rheinschiene abdeckt und als Tor zu Frankreich und Südeuropa fungiert. Rund 600 Unternehmen – Stahl- und Drahtwerke, Papierfabriken und Maschinenbauer, allesamt mit Weltruf – schaffen, ergänzt durch zahlreiche Gewerbetriebe und Logistikdienstleister, insgesamt 13 300 qualifizierte Arbeitsplätze, die sich durch eines hohes Wertschöpfungspotenzial auszeichnen.

An den Hafenbecken werden im Jahr zwölf Millionen Tonnen Güter wasserseitig umgeschlagen. Die Anbindung an Amsterdam, Rotterdam und Antwerpen machen diese Häfen auch zu Seehäfen.

In den Hafengebieten von Straßburg und Kehl sind zwar die Folgen der Krise spürbar, zugleich finden hier jedoch auch eine starke Entwicklung und eine deutliche Veränderung der Aktivitäten statt. Die Akteure in diesen beiden Häfen wünschen sich eine vorausschauende Beschäftigungs- und Qualifizierungsplanung für die jeweiligen Gebiete, um sich ein besseres Bild von den hier vorhandenen Kompetenzen und den vertretenen Berufen machen zu können.

Insgesamt betrachtet findet in den im Hafen vertretenen Wirtschaftszweigen eine mehr oder weniger starke qualitative Weiterentwicklung des Know-hows und der Produktion statt (Technifizierung, Ökologisierung, Sicherheit, Qualität, ...), wobei jedoch zugleich auch eine strukturelle Alterung der Arbeitskräfte zu verzeichnen ist. So wird bei Einstellungen nach und nach ein immer höheres Niveau der Qualifikation verlangt, wohingegen sich die Qualifikation der Beschäftigten weniger stark weiterentwickelt. Dieser Sachverhalt macht große Anstrengungen im Bereich der Weiterbildung für die heutigen Arbeitnehmer in den Hafengebieten erforderlich.

Der Logistiksektor ist einer jener Wirtschaftszweige, in dem es von allen im Hafengebiet vertretenen Branchen auch weiterhin zu den deutlichsten Veränderungen kommen dürfte. Als echte Plattform für Industrie, Handel und Vertrieb profitiert der Logistiksektor ganz besonders von den Maßnahmen, die zur Förderung der Intermodalität der Infrastrukturen im Hafengebiet durchgeführt werden. Allerdings erfordert diese Branche die Entwicklung neuer Kompetenzen und die Stärkung neuer Berufe.

❖ Das Gebiet Fessenheim

Im Zuge der Schließung des Kernkraftwerks Fessenheim wollen die französische Regierung und die Mandatsträger zusammen mit den Sozialpartnern eine Art „**Sonderwirtschaftszone**“ einrichten, um die erneuerbaren Energien und weitere Wirtschaftszweige der Zukunft zu fördern.

Die Energiebranche, die seit Langem ein zentraler Wirtschaftssektor in der Region Grand Est ist, will die Energiewende gestalten. Aufgrund der geografischen Nähe insbesondere zu Deutschland und der Schweiz, aber auch zu Belgien und Luxemburg – Länder, die sich mit denselben Problemen konfrontiert sehen – steht das Vorhaben in einem europäischen Kontext.

Angestrebt wird, in Fessenheim und Umgebung einen Innovationshub aufzubauen. Hier werden die Arbeiten von 100 bis 150 Spitzenforschern an der Entwicklung von Technologien für den Rückbau von Kernkraftwerken und die Entwicklung CO₂-armer Industrien zusammengeführt.

Zunächst wird die Region Grand Est angesichts des unmittelbaren Bedarfs in der Region eine gezielte und fundierte Analyse der auf lokaler Ebene benötigten Kompetenzen durchführen. Die gesamte Begleitung im Zusammenhang mit den erforderlichen Kompetenzen vor Ort wird sich auf das vorhandene Angebot im Bereich der Erstausbildung und der Weiterbildung stützen. Es wird auf die jeweils angebotenen Arbeitsplätze abgestimmte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen geben: von einer Auffrischung der bestehenden Kenntnisse bis hin zu einer berufsqualifizierenden Ausbildung. Hierzu wird insbesondere auch ein Ausbildungsangebot in Fessenheim selbst gehören, um es den Beschäftigten, die eine Umschulung machen, zu ermöglichen, sich in Richtung neuer Arbeitsplätze zu orientieren.

Insgesamt ist geplant, im Rahmen der besagten „Sonderwirtschaftszone“ Innovationszentren für das verarbeitende Gewerbe sowie einen deutsch-französischen Kooperationsraum zu schaffen, der auf die mit der Dekarbonisierung zusammenhängenden Probleme fokussiert ist.

❖ Das Projekt eines Gebiets für eine gemeinsame Entwicklung an der französisch-luxemburgischen Grenze:

Der Staatsbesuch, der vom 18.-21. März 2018 mit hohen protokollarischen Ehren stattfand, ermöglichte auch einen Austausch über europäische und grenzüberschreitende Themen.

Am Dienstag, den 20. März 2018, fand im Hôtel Matignon ein außergewöhnliches Arbeitstreffen unter dem gemeinsamen Vorsitz des französischen Premierministers Edouard Philippe und des luxemburgischen Premierministers Xavier Bettel statt, an dem zahlreiche Ministerinnen und Minister aus Frankreich und Luxemburg teilnahmen. Dieses Treffen war den für Frankreich und Luxemburg relevanten großen grenzüberschreitenden Themen gewidmet, mit dem Ziel, neue gemeinsame Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Dabei wurden vier Punkte erörtert:

- Die Mobilität der Grenzgänger (Nordlothringen: 100.000 / GR: 230.000): Beide Seiten haben eine Grundsatzvereinbarung unterzeichnet, in der vorgesehen ist, die Zusammenarbeit beim grenzüberschreitenden Verkehr zu verstärken, einschließlich des Schienenverkehrs; zu diesem Zweck ist ein Ausbau der Kapazitäten im lothringischen Siedlungsband „Sillon Lorrain“ durch eine französisch-luxemburgische Kofinanzierung vorgesehen.
- Die Verbesserung der grenzüberschreitenden polizeilichen Zusammenarbeit
- Die berufliche Eingliederung junger Menschen: Frankreich und Luxemburg haben vereinbart, ihre gegenwärtige Zusammenarbeit im Bereich der Ausbildung und des Kurzstudiums (CAP (Facharbeiterbrief)/DAP (beruflicher Eignungsnachweis) und BTS (Kurzstudium an einer Fachhochschule) zu intensivieren. Darüber hinaus verpflichten sich die beiden Länder, Gespräche über eine Ausweitung dieser Zusammenarbeit auf die französischen „licences professionnelles“ (berufliche Bachelor) zu führen.
- Beide Seiten betonten ihren Willen zu einer engen Zusammenarbeit im Rahmen der Veranstaltungen rund um die Europäische Kulturhauptstadt Esch-sur-Alzette im Jahr 2022.

Angesichts des geteilten Ziels, für die Menschen auf beiden Seiten der Grenze die besten Lebensbedingungen zu schaffen, verpflichteten sich beide Seiten, ihre Anstrengungen im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen der französisch-luxemburgischen Regierungskommission fortzusetzen, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit als wichtigstem Hebel zur Koordination der diesbezüglichen Politik zu verstärken.

Darüber hinaus fordert der französische Minister für den territorialen Zusammenhalt in einem Schreiben an den Präfekten der Region Grand Est die Erarbeitung von Eckpunkten, um auf diesem Wege in Abstimmung mit den luxemburgischen Behörden **ein Projekt für die gemeinsame Raumentwicklung** festzulegen. Dieses Projekt soll alle Möglichkeiten bedenken, mit denen sich die Wirtschaftstätigkeit und die Beschäftigung im grenzüberschreitenden Raum verteilen lassen, und zwar so, dass die Dynamik der luxemburgischen Wirtschaft auf den Norden Lothringens übergreift. In dem Schreiben werden des Weiteren die aktuellen Arbeiten am SRADDET (Regionalplan für die Raumordnung, die nachhaltige Raumentwicklung und die Gleichstellung der Gebiete) und die Notwendigkeit angesprochen, auch angepasste Governance-Modalitäten vorzuschlagen (metropolitane Kooperationsraum, Eurodistrikt, ...). Der Minister regt an, sich auf die bestehenden Strukturen zu stützen, wie z. B. den metropolitanen Kooperationsraum in Nordlothringen, das Vorhaben von nationalem Interesse (Opération d'intérêt national) OIN Alzette-Belval und den EVTZ Alzette-Belval. Ein identisches Schreiben ging an den Präsidenten der Region Grand Est.

Nach Ansicht des vom französischen Minister für den territorialen Zusammenhalt beauftragten Präfekten der Region²⁷ geht es darum, mit Blick auf die grenznah lebenden Arbeitskräfte eine Sogwirkung zu erzeugen. Die Dynamik der luxemburgischen Wirtschaft hat zum einen den Norden Lothringens zu einem Gebiet gemacht, das zum Nutzen Luxemburgs im Wesentlichen zu Wohnzwecken genutzt wird, und zum anderen einen zunehmenden Bedarf an Infrastrukturen innerhalb Frankreichs geschaffen, für deren Realisierung hauptsächlich der französische Staat sorgen müssen. Vor diesem Hintergrund haben die luxemburgischen Behörden zu verstehen gegeben, dass der Besuch des Großherzogs in Frankreich die Gelegenheit sein könnte, einen Dialog über die Ansiedlung luxemburgischer Unternehmen (oder von Drittfirmen, die von Luxemburg angezogen werden) in Frankreich in die Wege zu leiten. Wenn Frankreich für ebenso attraktive Parameter sorgen könnte, würde eine partielle Ansiedlung von Unternehmen auf französischer Seite die Robustheit der gesamten grenzüberschreitenden Region stärken, die Kosten für den Verkehr, die mit Letzterem verbundene Umweltbelastung und die Abhängigkeit Nordlothringens von Entscheidungen jenseits der Grenze verringern, die französischen Staatseinnahmen erhöhen und eine Mischung der Wirtschaftsstrukturen fördern, die der Innovation und dem Export zugutekäme. Darüber hinaus könnte eine regelmäßige Ansiedlung luxemburgischer Unternehmen auf französischer Seite auch der Anlass zu langfristigen Investitionen Luxemburgs in französische Infrastrukturen sein. Statt einen zunehmenden Anteil der Aufgaben und Kosten zur Unterstützung der luxemburgischen Wirtschaft zu übernehmen, könnte es für Frankreich nützlich sein, die Hindernisse abzubauen, die verhindern, dass sich die Wertschöpfung auch nach Frankreich verlagert.²⁸

Anzustreben ist, die Wirtschaftstätigkeit und die Beschäftigung an der Grenze auf beide Seiten zu verteilen. Diese Entwicklung könnte sich durch die Schaffung von **Räumen mit einem besonderen Status** vollziehen, *„die es Unternehmen und ihren Beschäftigten ermöglichen würden, sich in Frankreich niederzulassen, indem in diesen Räumen im Bereich der Sozialversicherung und des Steuerwesens für zweckbezogene Rahmenbedingungen gesorgt wird, die jenen im Nachbarland gleichkommen und genauso attraktiv sind“*, wie es 2010 im Rahmen der parlamentarischen Untersuchung Blanc-Keller-Sanchez Schmid zur grenzüberschreitenden Politik vorgeschlagen wurde. Diese Räume würden es Frankreich ermöglichen, seine „Steuerhoheit“ in Nordlothringen zu stärken, deren Effektivität von der Präsenz einer breiten Steuerbasis abhängt. Die schwierige Situation der Gemeinden in Nordlothringen resultiert offenkundig aus ihrer zu starken Abhängigkeit vom steuerbaren Grundbesitz, die sie dazu zwingt, sehr hohe Grundsteuern zu erheben, um die von den Grenzgängern eingeforderten kommunalen Dienstleistungen zu gewährleisten²⁹.

²⁷ Siehe das Schreiben vom 13. April 2018

²⁸ Eckpunktepapier für das Seminar im Juni 2018 in Thionville – Philippe Voiry – Berater des Präfekten der Region für grenzüberschreitende Themen

²⁹ ebd.

Die Europäischen Verbände für territoriale Zusammenarbeit (EVTZ) – wie etwa der EVTZ Alzette-Belval, bei dem es sich um eine auf der Grundlage einer EU-Verordnung von 2006 gegründete Einrichtung handelt – würden eine legitime Grundlage für die Schaffung der besagten Räume mit einem Sonderstatus bieten (insbesondere im Hinblick auf das EU-Recht, da die Regelungen die Anforderungen des für staatliche Beihilfen geltenden Rahmens erfüllen müssen). Ein bilaterales Abkommen bietet mehr Flexibilität bei der Einführung eines innovativen Systems und es eröffnet die Möglichkeit, die konkrete Ausgestaltung zusammen mit den luxemburgischen Partnern vorzunehmen, damit die auf französischer Seite den luxemburgischen Unternehmen (oder Drittfirmen) gewährten Vorteile auch wirklich der von Luxemburg auf französischer Seite geleisteten Kofinanzierung gegenübergestellt wird.

Für die Unternehmen würde das Abkommen in rechtlicher Hinsicht eine doppelte Stabilitätsgarantie bieten, genau wie der Euro zu einem höheren Rating für die Staatsfinanzen geführt hat. Ein internationales Abkommen würde es Frankreich und Luxemburg ermöglichen, ein und dasselbe Kapital zu teilen, mit dem sich die Unternehmen auf der jeweils anderen Seite anziehen lassen. Eine solche Lösung planen Frankreich und Deutschland, um nach der Schließung von Fessenheim bei der Ansiedlung von Unternehmen für ein Gleichgewicht zu sorgen³⁰.

❖ Das Problem der Asymmetrie bei den Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Angesichts all dieser Projekte hat sich die AG 1 mehrfach mit dem Thema der Entwicklungsräume mit einer Sonderstellung befasst. Hierbei handelt es sich nicht um Freizonen, sondern um Gebiete mit einem festzulegenden Sonderstatus. Sie liegen in Grenznähe und sehen sich mit Asymmetrien im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht konfrontiert. Darüber hinaus ist in diesen Gebieten auch die Problematik der Arbeitnehmerentsendung von Relevanz.

So hat beispielsweise die IHK „CCI Alsace Eurométropole“ eine Umfrage unter französischen und deutschen Unternehmen dies- und jenseits des Rheins zu den vorhandenen Asymmetrien durchgeführt³¹. Die AG 2 hat sich mit dieser Problematik befasst und diesbezüglich mehrere Empfehlungen abgegeben.

Unabhängig vom jeweiligen Gebiet und seiner Lage muss der Entwicklungsraum gegenüber den bestehenden Gebieten eine höhere Attraktivität bieten. Drei Aspekte sind zu berücksichtigen:

- Höhere Attraktivität für die Verwaltungsbehörde des Gebiets
- Höhere Attraktivität für die Arbeitgeber
- Höhere Attraktivität für die Arbeitnehmer

Es hat den Anschein, als sei es schwierig, diesen „Dreisatz“ zu lösen. Die Mitglieder der AG 1 haben in diesem Zusammenhang mehrfach darauf hingewiesen, dass die sich hieraus ergebenden Risiken in puncto Arbeitsbedingungen, Vergütung, Sozialversicherung, Sozialabgaben und sozialer Dialog nicht vernachlässigt werden dürfen. Auf keinen Fall darf in diesen Gebieten ein Sozialdumping entstehen. Wichtig ist, die bestehenden sozialen

³⁰ ebd.

³¹ „Ces asymétries qu’il conviendra de surmonter“ (Asymmetrien, die überwunden werden sollten) – Kammerzeitschrift Point Echo Alsace – März/April 2018

Errungenschaften zu beachten oder diesbezüglich – im Hinblick auf die Attraktivität für die Arbeitnehmer – sogar eine Anpassung nach oben vorzunehmen.

Diese Anmerkung betrifft auch das Steuerrecht. Wenn von einer höheren steuerlichen Attraktivität für die Unternehmen die Rede ist, geht es dabei nicht um einen steuerlichen Wettbewerb, der sich zwangsläufig negativ auf die Haushalte der Regionen und damit auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen auswirken würde.

Das Thema ist komplex. Zu beachten sind folgende Aspekte: ein gemeinsames Wachstum, eine ausgeglichene Raumentwicklung und vielleicht in gewisser Hinsicht eine Mischung der rechtlichen Regelungen.

Darüber hinaus hat sich die AG 1 mit der Attraktivität der Infrastrukturen befasst, wie z. B. mit dem Supercomputer in Luxemburg (High Performance Computing, HPC) oder auch mit dem Kompetenzzentrum Center for IT-Security, Privacy and Accountability (CISPA) in Saarbrücken. Diese Infrastrukturen werden spezialisierte Unternehmen anziehen, die qualifizierte Arbeitskräfte benötigen werden.

Die Aufgabe für die Großregion besteht darin, Fachkräfte für die Digitalisierung auszubilden. Hierzu wiederum ist es notwendig, auf grenzüberschreitender Ebene eine spezielle Ausbildung/Branche/Schule bzw. ein spezielles Institut zu schaffen, nach dem Vorbild des Deutsch-Französischen Hochschulinstituts für Technik und Wirtschaft ISFATES, das im Rahmen des Elysée-Vertrags gegründet und der Deutsch-Französischen Hochschule Metz-Saarbrücken angegliedert ist.

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

- die Risiken zu berücksichtigen, die sich im Zusammenhang mit der Schaffung von Gewerbegebieten mit einer Sonderstellung in folgenden Bereichen ergeben: Arbeitsbedingungen, Löhne, anzuwendendes Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Sozialabgaben, Sicherheitsvorschriften, Branchenvereinbarungen, Verbraucherrecht, sozialer Dialog usw.; darauf zu achten, dass kein Sozialdumping entsteht, und eine Anpassung der Löhne nach oben vorzusehen;
- zu diesem Zweck eine ausführliche vergleichende Studie zum Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht in den verschiedenen betroffenen Grenzübereichen in FR/LU/BE/DE durchzuführen, die sich den Themen Raumordnung und Bürgerbeteiligung widmet;
- auf dieser Grundlage in Grenznähe eine Mischung der rechtlichen Regelungen zu erproben, um die Attraktivität der betroffenen Gebiete zu beeinflussen;
- maßgebliche Initiativen zu ergreifen und neue Formen grenzüberschreitender Kooperationen zu erproben, um die Risiken in Verbindung mit der Polarisierung zu begrenzen und um nach dem Win-win-Prinzip eine langfristige gemeinsame Entwicklung in Gang zu setzen. Die Schaffung eines Gebiets für eine gemeinsame Entwicklung könnte in einem ersten Schritt über konkrete Pilotprojekte erfolgen, die mit der Einrichtung von Zentren für Telearbeit oder auch von neuen öffentlichen Infrastrukturen (öffentliche Forschungszentren, Technologiedemonstratoren, Wohnungen, Universität, Berufsorientierungs- und -beratungszentrum, ...) einhergehen;
- verschiedenartige und jeweils eigenständige grenzüberschreitende Gebiete für eine gemeinsame Entwicklung oder Gewerbegebiete einzurichten (wie im Rahmen der Interreg-Programme oder durch die EVTZ), was eine Neuregelung der Vorschriften im

Arbeitsrecht, beim sozialen Dialog, im Steuerwesen usw. impliziert; und in diesen Gebieten spezielle Regelungen festzulegen, die sich aus einem Kompromiss zwischen den betroffenen Mitgliedstaaten ergeben, oder sogar in einem bestimmten angrenzenden Gebiet des jeweiligen Landes die Rechtsvorschriften des anderen Mitgliedstaats einzuführen. Um etwas gegen den Mangel an verfügbaren Gebieten zu unternehmen, wäre es zum Beispiel denkbar, unter bestimmten Bedingungen und gegebenenfalls für einen zuvor festgelegten Zeitraum einige im Nachbarland geltende steuerrechtliche oder arbeitsrechtliche Vorschriften in bestimmten Grenzregionen in den angrenzenden Ländern anzuwenden. Die betreffenden Länder könnten dort eine Entlastung für ihr jeweiliges Gebiet erreichen und einen zusätzlichen Impuls für die internationale Entwicklung ihrer Unternehmen erhalten, wobei die anderen betroffenen Mitgliedstaaten ihrerseits von den neuen Aktivitäten profitieren würden – zu denen durch die Abstimmung zwischen den Sozialpartnern noch sozioökonomische Vorteile sowie steuerliche Vorteile hinzukämen. Mit diesem Vorgehen wäre es möglich, neue attraktive Gebiete zu schaffen, in denen die Vorteile aus beiden Mitgliedstaaten gebündelt werden, und so die Polarisierung abzuschwächen, unter denen die Grenzräume zuweilen leiden;

- im Bereich der Mobilität einen qualitativen und quantitativen Sprung zu machen, indem auf die Initiative des Interregionalen Parlamentarierrats zurückgegriffen wird, der am 9. Mai 2014 den „Handlungsbedarf für nachhaltige, intelligente grenzüberschreitende Mobilität“ aufgezeigt hat;
- im Hinblick auf die für die Großregion wichtige territoriale Attraktivität die Möglichkeiten der Supercomputer zu berücksichtigen, indem eine grenzüberschreitende Infrastruktur geschaffen wird, die Kapazitäten bietet, die im Bereich des Hochleistungsrechnens benötigt werden: der Supercomputer in Luxemburg (High Performance Computing, HPC) und das Kompetenzzentrum Center for IT-Security, Privacy and Accountability (CISPA) in Saarbrücken;
- die Einrichtung eines Hochschulinstituts FR/LU/DE für Digitalisierung anzustoßen, um die in der Großregion vorhandenen Möglichkeiten zu bündeln und für eine globale Dimension zu sorgen.

V. Nähere Betrachtung der Ströme und/oder der territorialen Ebenen

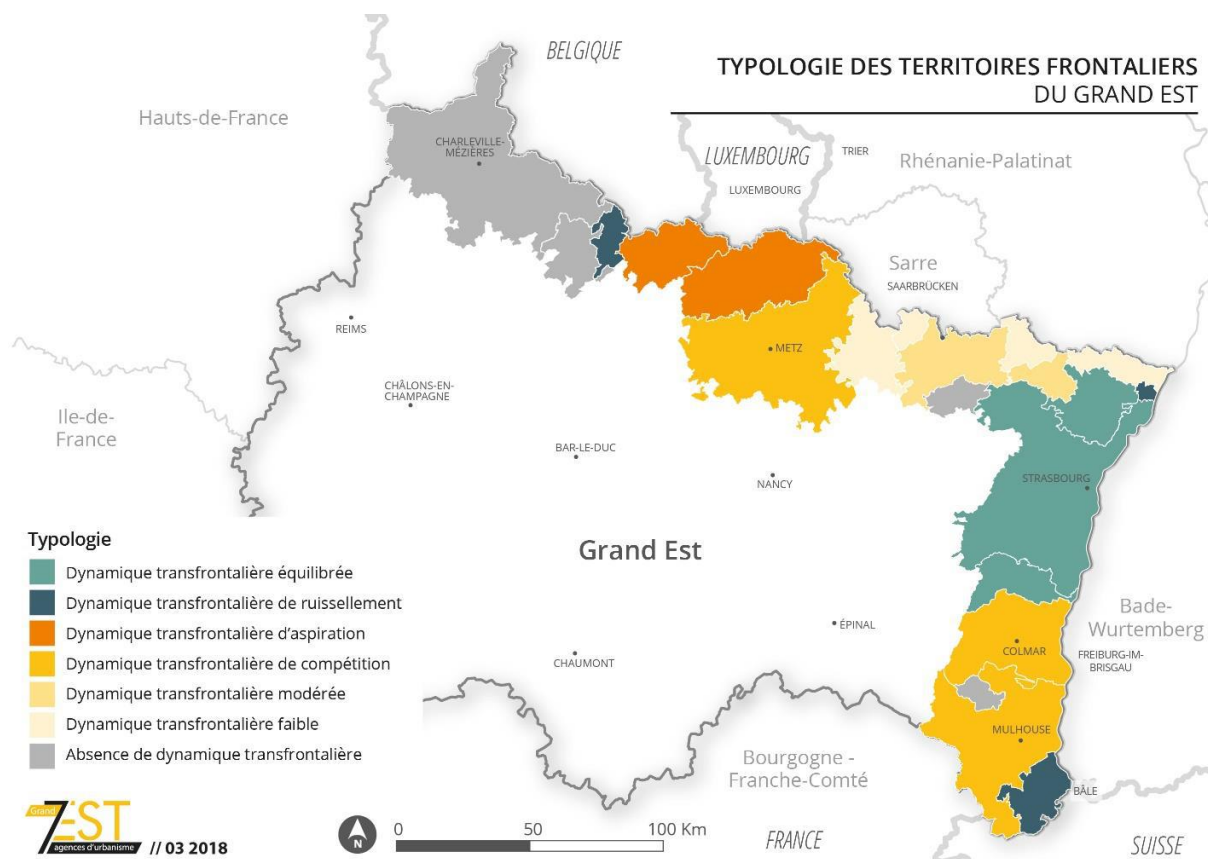
❖ Unterschiedliche Arten von Grenzgebieten als Grund für eine Differenzierung der politischen Maßnahmen?

Auf der Grundlage der von den sieben Stadtplanungsämtern in der Region Grand Est³² erstellten Typologie lassen sich in der Region Grand Est sechs verschiedene Arten von Grenzgebieten ausmachen, in denen ebenso viele Arten der grenzüberschreitenden Dynamik zu verzeichnen sind. Die gewählte Methode stützt sich auf mehrere Kriterien (Bevölkerung, Grenzgängerströme, sozioökonomische Situation, Arbeitslosigkeit etc.).

Diese aktuelle Studie ist in mehrererlei Hinsicht nützlich. Zum einen deckt sie alle Grenzen der Großregion ab und zum anderen wirft sie die Frage nach den entwicklungspolitischen Maßnahmen auf, die an den jeweiligen Grenzen durchgeführt werden sollten.

³² <http://www.adeus.org/productions/volet-transfrontalier-du-sraddet>

In der Studie werden sieben verschiedene Arten von Grenzgebieten definiert, die jeweils auf eine grenznahe Gebietseinheit Bezug nehmen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Arten von Grenzgebieten:



Quellen: Stadtplanungsämter in der Region Grand Est – Seite 23 des Berichts

TYPLOGIE DES TERRITOIRES FRONTALIERS DU GRAND EST	TYPLOGIE DER GRENZGEBIETE IN DER REGION GRAND EST
Typologie	Typologie
Dynamique transfrontalière équilibré	Ausgeglichene grenzüberschreitende Dynamik
Dynamique transfrontalière de ruissellement	Grenzüberschreitende Dynamik mit „Streuwirkung“
Dynamique transfrontalière d'aspiration	Grenzüberschreitende Dynamik mit „Sogwirkung“
Dynamique transfrontalière de compétition	Grenzüberschreitende Dynamik mit „Wettbewerb“
Dynamique transfrontalière modérée	Moderate grenzüberschreitende Dynamik
Dynamique transfrontalière faible	Schwache grenzüberschreitende Dynamik
Absence de Dynamique transfrontalière	Keine grenzüberschreitende Dynamik

Art Nr. 1: ausgeglichene grenzüberschreitende Dynamik

Auf beiden Seiten der Grenze ist eine demografische und wirtschaftliche Dynamik zu beobachten. Der geringe Umfang der Grenzgängerströme (weniger als 15 % der Erwerbstätigen) zeugt von einer ausgeglichenen Lage auf beiden Seiten. Diese Art der grenzüberschreitenden Dynamik betrifft Städte in der Metropolregion Straßburg (Haguenau, Straßburg, Sélestat), deren Einfluss in Deutschland (Kehl und Umgebung) ebenso begrenzt ist wie der deutsche Einfluss auf französischer Seite.

Betroffene Städte: Haguenau, Straßburg, Sélestat (1 013 600 Einwohner)

Art Nr. 2: grenzüberschreitende Dynamik mit „Streuwirkung“

Das Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum im Nachbarland, das mit einer hohen Zahl von Grenzgängern einhergeht (>30 % der Erwerbstätigen), strahlt auf die französische Seite aus, was hier ebenfalls zu einem Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum führt. Diese Art der grenzüberschreitenden Dynamik betrifft vor allem relativ nahe Gebiete (Seltz/Karlsruhe oder Saint-Louis/Basel), schließt aber auch zuweilen Gebiete ein, die weiter von Luxemburg entfernt liegen. Die Auswirkungen der intensiven Entwicklung der luxemburgischen Hauptstadt (siehe Teil ...) sind daher bis nach Montmédy im Norden des Departements Meuse spürbar, das immerhin 80 km entfernt ist.

Betroffene Städte: Montmédy, Seltz, Saint-Louis (103 200 Einwohner)

Art Nr. 3: grenzüberschreitende Dynamik mit „Sogwirkung“

Diese Art der grenzüberschreitenden Dynamik ist spezifisch für Nordlothringen, dessen unmittelbare Nähe zu Luxemburg eine sehr starke Anziehungskraft entfaltet und somit für eine hohe Zahl von Grenzgängern sorgt (>30 %), sodass die betroffenen Gebiete inzwischen Teil des funktionalen Stadtgebiets von Luxemburg sind (siehe Teil 2, Fokus „armature“ („Siedlungsstruktur“)). Der Grad der Metropolisierung Luxemburgs ist so hoch (Entwicklung im Bereich der Büroimmobilien, Projekt eines neuen Krankenhauses, Umschlagplatz für den multimodalen Verkehr in Bettembourg), dass diese Entwicklung das wirtschaftliche Wachstum der Gebieten dieser Art stark einschränkt und sie praktisch von Luxemburg abhängig macht: Dies führt dazu, dass in diesen Gebieten zwar durchaus eine demografische Dynamik zu verzeichnen ist (Bevölkerungswachstum und Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen), sich die Beschäftigung hier jedoch rückläufig entwickelt. Im Übrigen lässt sich interessanterweise feststellen, dass im Arrondissement Arlon genau dieselbe Dynamik wie in Nordlothringen zu verzeichnen ist: Von allen Gebieten in den Nachbarländern ist es das einzige, in dem die Zahl der Arbeitsplätze sinkt.

Betroffene Städte: Longwy, Thionville (404 700 Einwohner)

Art Nr. 4: grenzüberschreitende Dynamik mit „Wettbewerb“

Diese Art der grenzüberschreitenden Dynamik betrifft Städte, die auf regionale Metropolräume ausgerichtet sind (Metz, Colmar, Mulhouse), die über eine eigene Dynamik verfügen und in denen die Grenzgängerbeschäftigung keine sonderlich große Rolle spielt, da die Beschäftigungsregionen in den Nachbarländern (Luxemburg, Basel, Freiburg im Breisgau) relativ weit entfernt sind. Trotz einer eigenen Dynamik macht diesen Städten eine rückläufige Beschäftigung zu schaffen, die zuweilen noch mit einem Rückgang der Zahl der 15- bis 64-Jährigen einhergeht (Metz, Mulhouse). Auch wenn der Umfang der Grenzgängerströme gering ist, können sich diese Gebiete bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften mit einem Wettbewerb seitens anderer Metropolen konfrontiert sehen (Pharmaindustrie in Basel, Finanzplatz Luxemburg).

Betroffene Städte: Metz, Mulhouse, Colmar (1 057 900 Einwohner)

Art Nr. 5: moderate grenzüberschreitende Dynamik

Diese Art der grenzüberschreitenden Dynamik ist an der deutsch-französischen Grenze anzutreffen und betrifft die Städte Sarreguemines und Reichshoffen. Dort ist ein moderates Bevölkerungswachstum zu verzeichnen, wobei jedoch die Zahl der 15- bis 64-Jährigen sinkt. Diese Städte scheinen angesichts des mäßig ausfallenden Umfangs der Grenzgängerströme nur relativ wenig vom Beschäftigungswachstum auf deutscher Seite profitieren zu können.

Betroffene Städte: Sarreguemines, Reichshoffen (125 600 Einwohner)

Art Nr. 6: schwache grenzüberschreitende Dynamik

In diese Kategorie fallen die Städte, die in der Nähe zur Grenze mit dem Saarland und mit Rheinland-Pfalz liegen (Saint-Avold, Bitche, Wissembourg). Betroffen sind Gebiete, in denen zugleich ein Bevölkerungsrückgang, eine sinkende Zahl von Erwerbstätigen und ein Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen sind, während in allen benachbarten deutschen Gebieten zumindest ein Beschäftigungswachstum stattfindet, das jedoch trotz der teilweise umfangreichen Ströme (Wissembourg) keine Dynamik bei der Wohnortwahl erzeugt. Forbach, das integraler Teil des grenzüberschreitenden Ballungsraums Saarbrücken ist, kann angesichts des sehr schwachen Beschäftigungswachstums (+0,08 % pro Jahr, was +164 Arbeitsplätzen in zehn Jahren entspricht) ebenfalls dieser Kategorie zugeordnet werden.

Betroffene Städte: Saint-Avold, Forbach, Bitche, Wissembourg (238 600 Einwohner)

Art Nr. 7: Keine grenzüberschreitende Dynamik

In diese letzte Kategorie fallen alle Städte, in denen die Bevölkerung und die Wirtschaft schrumpfen und es nur einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt im Nachbarland gibt (weniger als 5 % Grenzgänger), sei es aufgrund eines fehlenden großen urbanen Zentrums in der Nähe (wie im Fall von Charleville-Mézières) oder weil die betroffenen Gebiete relativ weit von der Grenze entfernt liegen (Guebwiller). Stenay seinerseits kann dieser Kategorie trotz eines Beschäftigungswachstums aufgrund dessen, dass diese Entwicklung fragil ist (+0,07 % pro Jahr, was +22 Arbeitsplätzen in zehn Jahren entspricht), dennoch zugeordnet werden.

Betroffene Städte: Charleville-Mézières, Sarre-Union, Guebwiller (270 200 Einwohner)

- ❖ **Angesichts der bestehenden grenzüberschreitenden Governance-Strukturen für die Zusammenarbeit und ihrer jeweiligen territorialen Ebene ist die Frage berechtigt, ob es zweckdienlich ist, die Dinge nur unter dem Gesichtspunkt der Ströme zu betrachten.**

In der nachstehenden Karte, in der die Einrichtungen für die Kooperationen der Region Grand Est gezeigt werden, sind insbesondere institutionelle Kooperationen mit der Großregion und der Oberrheinregion aufgeführt.

Angesichts der Studie der sieben Stadtplanungsämter und der Realitäten bei den bestehenden grenzüberschreitenden Governance-Strukturen lässt sich feststellen, dass sich die Kooperationen unter kartografischen Gesichtspunkten nicht überlagern.



Karte der Governance-Strukturen im Bereich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit – Mission opérationnelle Transfrontalière (MOT)

Secrétariat du Sommet de la Grande Région	Gipfelsekretariat der Großregion
INTERREG Grande Région	INTERREG Großregion
Eurodistrict PAMINA	Eurodistrikt PAMINA
Conférence du Rhein Supérieur	Oberreinkonferenz
Eurodistrict Strasbourg-Ortenau	Eurodistrikt Straßburg-Ortenau
Eurodistrict Region Freiburg/Centre et Sud Alsace	Eurodistrict Region Freiburg/Centre et Sud Alsace
Eurodistrict Trinationale de Bâle	Trinationaler Eurodistrict Basel
INTERREG Rhin Supérieur	INTERREG Oberrhein
Conseil Rhénan	Oberrheinrat
Eurodistrict SaarMoselle	Eurodistrict SaarMoselle
GECT	EVTZ

Bei den Diskussionen in der AG 1 zum Thema der wirtschaftlichen Entwicklung wurde dieser Aspekt unterschwellig mitgedacht, jedoch nicht eigens vertieft. Die aktuellen Arbeiten im

Rahmen des Projekts INTERREG Großregion „REKGR“ sollen zu einem Raumentwicklungskonzept führen, das von allen Akteuren der Großregion geteilt wird, um die Innovation in der Großregion durch die Identifizierung von Problemen und Chancen zu fördern. Diese ergeben sich aus den fortlaufenden sozioökonomischen Entwicklungsdynamiken und aus der Definition einer integrierten polyzentrischen und grenzübergreifenden Strategie, die die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Großregion erhöhen soll.³³ Die Überlegungen betreffen insbesondere die Mobilität, die wirtschaftliche Entwicklung, die Umwelt und den Tourismus. Eine Betrachtung der territorialen Ebenen ist nicht geplant.

Die sechs Universitäten des Verbunds „Universität der Großregion – UniGR“ haben ein „Europäisches Zentrum für Grenzraumforschung“³⁴ aufgebaut, das international sichtbar ist. In dem interdisziplinären Forschungsbereich – kurz „Border Studies“ – arbeiten insbesondere Experten aus den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaft, Wirtschaft und Geografie am Thema „Grenze“: z. B. im Hinblick auf ihre Bedeutung, ihre Auswirkungen und die mit ihr verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen. Dieses einzigartige Wissenschaftszentrum wird daran mitwirken, die Großregion als einen Raum der Exzellenzforschung zu etablieren. Eventuell besteht die Möglichkeit, dass das Zentrum auch untersucht, inwieweit es sachdienlich ist, sich mit den Strömen und/oder den territorialen Ebenen zu befassen.

❖ Telearbeit zur Regulierung der Ströme

Die Telearbeit wird häufig als eine Lösung angeführt, die es zu prüfen gelte, um die Grenzgängerströme zu regulieren. Allerdings sind mit der Telearbeit einige Probleme aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen und der bislang noch nicht für den grenzüberschreitenden Kontext angepassten Quoten verbunden. Die AG 3 hat sich ebenfalls mit dieser Problematik befasst und dem Gipfel der Großregion diesbezüglich empfohlen, eine ausführliche Analyse der Rahmenbedingungen und der Möglichkeiten im Bereich der Telearbeit vorzunehmen und diese dann mit Blick auf ein mögliches Pilotprojekt entsprechend auszugestalten. Ein europäisches Statut für Telearbeit würde es vielleicht ermöglichen, die Einführung dieses Instruments in der Großregion voranzubringen.

Da es sich bei der Telearbeit um einen Teilaspekt der Arbeitszeitflexibilisierung handelt, muss dieses Instrument auch unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigung und der Aus- und Weiterbildung untersucht werden.

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

- zu prüfen, inwieweit die Möglichkeit besteht, dass eine EU-Richtlinie über Telearbeit verabschiedet wird, die es ermöglicht, auf eine klare und gemeinsame Definition von Telearbeit zurückzugreifen; zu diesem Zweck die Europaabgeordneten, den Ausschuss der Regionen, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und die europäischen Sozialpartner (BusinessEurope und EGB) zu befragen. In diesem Zusammenhang sollte die bestehende Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene, die bereits in nationales Recht umgesetzt wurde, aktualisiert werden, um den Entwicklungen Rechnung zu tragen und um diese Vereinbarung als Inspirationsquelle für die Angleichung der Rechtsvorschriften in den Ländern nutzen zu können, in denen die Teilgebiete der Großregion liegen.

³³ <https://amenagement-territoire.public.lu/fr/grande-region-affaires-transfrontalieres/SDT-GR.html>

³⁴ <http://www.uni-gr.eu/fr/node/2444>

VI. Die metropolitanen Kooperationsräume

Bei den metropolitanen Kooperationsräumen (pôles métropolitains), die durch das frz. Gesetz Nr. 2010-1563 vom 16. Dezember 2010 zur Reform der Gebietskörperschaften in Frankreich geschaffen wurden, handelt es sich um öffentliche Einrichtungen, die auf freiwilliger Basis durch eine Vereinbarung zwischen Gemeindeverbänden eingerichtet werden, die das Recht haben, selbst Steuern zu erheben (Artikel L5731-1 des frz. allgemeinen Gesetzbuchs über die Gebietskörperschaften (Code Général des Collectivités Territoriales)).

Bei den metropolitanen Kooperationsräumen handelt es sich um ein flexibles Instrument, das den beteiligten Gemeindeverbänden innerhalb eines Lebensraums bzw. Städteneztes ohne territoriale Kontinuität eine Zusammenarbeit im Sinne des Prinzips der variablen Geometrie ermöglicht, um auf diese Weise Aufgaben zu teilen und gemeinsame Maßnahmen durchzuführen. Als Instrumente für eine horizontale interterritoriale Verflechtung fördern die metropolitanen Kooperationsräume die Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen. Sie können *„im Sinne der metropolitanen Verflechtung Maßnahmen im Bereich der Wirtschafts- und Industrieentwicklung, zur Förderung von Innovation, Forschung, Hochschulwesen und Kultur, im Bereich der Raumordnung sowie zum Ausbau von Infrastrukturen und Verkehrsangeboten durchführen.“*

❖ **Der grenznahe metropolitanen Kooperationsraum (Pôle Métropolitain Frontalier) in Nordlothringen**

Dieses Projekt ist aus einer Studie hervorgegangen, die 2016-2017 von dem für die Förderung der Gleichstellung der Regionen zuständigen Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) im Auftrag der Regierung (von Premierminister Manuel Valls und seinem Nachfolger Bernard Cazeneuve) durchgeführt wurde, deren Anliegen es war, der Entwicklung im Norden Lothringens neue Impulse zu verleihen und für diese Region ein spezielles Steuerungsmodell (Governance) zu schaffen.

Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass Nordlothringen sehr stark von den Auswirkungen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes geprägt ist: In diesem Gebiet pendeln täglich 55 000 Erwerbstätige über die Grenzen (ein durchschnittlicher Anteil von 35 % an der Erwerbsbevölkerung, der in und um Longwy sogar bei über 50 % liegt). Der größte Anteil dieses Stroms entfällt dabei auf die Grenze zu Luxemburg, in das jeden Tag knapp 100.000 Erwerbstätige aus Frankreich einpendeln, von denen 38 000 aus Thionville und seinem Umland kommen.

Die wesentlichen Empfehlungen des CGET lauten wie folgt:

- Angesichts der mit Blick auf Luxemburg bestehenden Herausforderungen des territorialen und sozialen Zusammenhalts besteht die Notwendigkeit, die gegenwärtige ineffektive Aufteilung der Governance zwischen den lokalen Akteuren zu beenden und die Projektplanung zu bündeln, um für eine Kohärenz zwischen den lokalen Strategien für die grenzüberschreitende Entwicklung zu sorgen.

- Zu diesem Zweck sollte von Longuyon bis nach Bouzonville ein grenznaher metropolitaner Kooperationsraum geschaffen werden (der neun Gemeindeverbände mit insgesamt rund 360 000 Einwohnern umfasst: Coeur du Pays Haut, Longwy, Terre Lorraine du Longuyonnais, Pays Haut Val d'Alzette, Portes de France-Thionville, Val de Fensch, Cattenom et environs, Arc Mosellan, Bouzonvillois-Trois Frontières). Dieser Kooperationsraum würde dann nach dem Vorbild des Pôle Métropolitain Européen im lothringischen Siedlungsband „Sillon Lorrain“ in folgenden Bereichen Funktionen und Dienstleistungen anbieten, die nicht von einem Gemeindeverband alleine übernommen werden können: Mobilität und Verkehr, allgemeine und berufliche Bildung, wirtschaftliche Entwicklung, Handel, Tourismus, Gesundheit, Kultur usw.

In Anknüpfung an das intergouvernementale französisch-luxemburgische Seminar vom 20. März 2018 betraute der französische Minister für territorialen Zusammenhalt, Jacques Mézard, den Präfekten der Region mit einer Untersuchung zu den Möglichkeiten einer gemeinsam mit Luxemburg gestalteten Entwicklung des grenzüberschreitenden nordlothringischen Raums unter Einbeziehung der Region. Dabei geht es konkret darum, zusammen mit den luxemburgischen Behörden eine Strategie für die gemeinsame Entwicklung zu erarbeiten. Diese Strategie sollte auf einem gemeinsamen Raumentwicklungskonzept basieren, das auf folgende prioritäre Bereiche ausgerichtet ist: die Mobilität und die Ansiedlung von Unternehmen auf der Grundlage von Sonderregelungen im Steuer- und Sozialrecht³⁵.

Ziel ist es:

- aus der Routine auszusteigen, immer wieder einen x-ten speziellen Plan für Nordlothringen zu entwickeln, indem stattdessen ein zwischenstaatliches Abkommen mit Luxemburg angestrebt wird, das langfristig angelegt ist und sich entsprechend etwaiger Veränderungen der Situation vor Ort anpassen lässt;
- in Nordlothringen Folgendes zu fördern: die Standortverlegung französischer Unternehmen, die sich für eine Ansiedlung in Luxemburg entschieden hatten, die Entwicklung innovativer und auf den Export ausgerichteter Wirtschaftstätigkeiten sowie die Umstrukturierung der Industriebranchen;
- die Entwicklung eines weniger ungleichgewichtigen Wirtschaftsmodells an der Grenze zwischen Nordlothringen und Luxemburg zu ermöglichen, indem auf die Kooperationen, die bereits bestehen (Opération d'intérêt national (OIN) und Etablissement public d'aménagement (EPA) Alzette Belval, EVTZ Alzette Belval) oder derzeit geschaffen werden (grenznaher metropolitaner Kooperationsraum) sowie auf das Etablissement Public Foncier de Lorraine zurückgegriffen wird;
- eine Governance einzuführen, in die alle lokalen Akteure auf der Grundlage eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Entwicklungsprojekts gleichermaßen eingebunden sind.

Im Mai 2018 ließen acht der neun angefragten Gemeindeverbände (Coeur du Pays Haut, Longwy, Terre Lorraine du Longuyonnais, Pays Haut Val d'Alzette, Portes de France-Thionville, Val de Fensch, Cattenom et environs, Arc Mosellan) dem Präfekten des Departements Moselle einen Entwurf für eine Satzung zur Gründung des metropolitanen Kooperationsraums zukommen. Dem Gemeindeverband Bouzonvillois-Trois Frontières, der aus der letzten Zusammenlegung im Januar 2017 hervorgegangen war, war es ein Anliegen, sich vorrangig um den Aufbau des neuen Gemeindeverbands zu kümmern, sodass er sich dem Vorhaben letztlich nicht angeschlossen hat.

Gegenwärtig ist in der Satzung nicht vorgesehen, die gesetzlich geschaffene Möglichkeit eines Kompetenztransfers von Seiten der beteiligten Gemeindeverbände zu nutzen. Stattdessen ist lediglich von einer „Struktur zur Abstimmung untereinander“ („structure de concertation“) die Rede, für die keine speziellen Mittel vorgesehen sind. Allerdings haben die Präsidenten von

³⁵ Schreiben des Präfekten des Departements Moselle – 12. Juli 2018

drei Gemeindeverbänden von Plänen für ihre Zusammenlegung gesprochen (Val de Fensch, Pays Haut Val d'Alzette, Portes de France Thionville).

❖ **Die Einrichtung eines Fonds für die gemeinsame Entwicklung: ein Vorschlag des lothringischen Siedlungsbands „Sillon Lorrain“³⁶**

Der Pôle métropolitain européen (Europäischer metropolitaner Kooperationsraum) schlägt in einer aktuellen Initiative die Einrichtung eines Fonds für eine gemeinsame Entwicklung vor, der von Luxemburg aus paritätisch geleitet wird und in den alle öffentlichen und privatwirtschaftlichen Partner als Projektträger einzahlen. Über diesen Fonds würden alle Projekte finanziert. Mit seinem Volumen von drei Milliarden Euro soll der Fonds den grenzüberschreitenden Beziehungen eine neue Dimension verleihen.

Die gemeinsame Entwicklung soll vom Willen aller getragen werden, zusammen in verschiedenen Bereichen für die Entstehung einer neuen Wertschöpfung zu sorgen, diese gerecht zu verteilen und auf lokaler Ebene in Lebensqualität umzuwandeln. Eine solche Dynamik kann sich rund um drei Achsen entfalten, entlang derer die Entwicklung vorangetrieben wird:

- Attraktivität
- Wettbewerbsfähigkeit
- Zusammenhalt

Sie kann zu einem Mehrwert in den folgenden sechs Bereichen führen: Wirtschaft, Wissen und Know-how, Gesundheit, Handel, Kultur und Wohlbefinden.

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

- die Einrichtung eines speziellen Fonds zu prüfen, mit dem das Wachstum angekurbelt werden soll, insbesondere in den Bereichen der digitalen Transformation, der Umwelt und der Energie. Diese Herausforderungen stellen allesamt Chancen dar, die es für die GR bei ihrem Streben nach einem nachhaltigen, inklusiven und auf Solidarität beruhenden Wirtschaftswachstum zu nutzen gilt;
- die Maßnahmen zu ergreifen, die notwendig sind, um die Vorgaben des im März 2017 vom Europarat beschlossenen Klima- und Energiepakets einzuhalten, indem insbesondere auf die bewährten Verfahren in den Gebieten der GR als Inspirationsquelle zurückgegriffen wird.

VII. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit der Wallonie

Diese Kooperation findet auf drei Ebenen statt:

- Wirtschaftliche Entwicklung auf der Grundlage der Tourismusmarke „Ardennen“ („marque Ardenne“)

³⁶ Co-développement France-Luxembourg – Refonder la relation bilatérale – Sillon Lorrain/Pôle Métropolitain Européen (Gemeinsame Entwicklung Frankreich-Luxemburg – Neugestaltung der bilateralen Beziehungen – lothringisches Siedlungsband/Europäischer metropolitaner Kooperationsraum) – September 2018

- Planungen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen der Wallonie und der Region Grand Est
- Bestehende Kooperationen zwischen IDELUX (Intercommunale pour le développement économique durable de la province de Luxembourg: interkommunaler Zweckverband für die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung in der Provinz Luxemburg) und dem Großherzogtum Luxemburg

❖ Die Tourismusmarke „marque Ardenne“

Die für die Tourismusmarke „Ardennen“ gegründete EWIV (im Rahmen eines Projekts Interreg GR und FWF – Prioritätsachse Tourismus) hat sich zum Ziel gesetzt, die Marke zu stärken, das heißt ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen und sich für ihre Nutzung in der Wirtschaft einzusetzen. Die Strategie, die in der grenzüberschreitenden Ardennen-Region umgesetzt werden soll, zielt darauf ab, ihre allgemeine Attraktivität durch den Tourismus und eine nachhaltige Entwicklung zu verstärken. Diese Strategie basiert auf einem partnerschaftlichen gemeinsamen Vorgehen von der Planung bis hin zur Umsetzung.

Im Rahmen der INTERREG-Projekte „AGRETA – Ardenne-Großregion“³⁷ und „Ardenne Attractivity – Frankreich-Wallonien-Flandern“³⁸ sind diesbezügliche Ansatzpunkte vorgesehen.

Das Pilotprojekt „Ardenne Attractivity“ wird zu einer solchen Verbesserung führen, indem es Folgendes ermöglicht:

- die Kombination von drei Vorhaben, die durch die Einführung gemeinsamer Managementmethoden perfekt miteinander verbunden werden:
 - Vorhaben 1: Festlegung der Organisationsmodalitäten und Schaffung von Managementinstrumenten für die Koordination und Evaluation des Portfolios „Ardenne Attractivity“
 - Vorhaben 2: Einführung einer „strategischen Frühaufklärung“ im Hinblick auf die allgemeine Attraktivität der grenzüberschreitenden Ardennen-Region
 - Vorhaben 3: Gemeinsame Entwicklung und Anwendung von Instrumenten im Auftrag der Partner des Portfolios
- das Zusammenwirken wichtiger grenzüberschreitender und sich ergänzender Akteure in Bereichen, die für die Attraktivität von Relevanz sind, wie z. B. der Wirtschaftsförderungs- und Tourismusförderungsagenturen sowie der Industrie- und Handelskammern.

Das Projekt „AGRETA –Ardenne Großregion, Ökotourismus und Attraktivität“ bietet das spiegelbildliche Pendant zum Portfolio von „Ardenne Attractivity“ und basiert auf denselben Prinzipien. Es wird besonders zur grenzüberschreitenden Attraktivität beitragen und in diesem Zuge die Wettbewerbsfähigkeit der Region sowie das nachhaltige Management ihrer Ressourcen verbessern.

Dabei konzentriert sich das Projekt auf acht Maßnahmen³⁹ und auf die anderen Gebiete, für die die Destination „Ardennen“ im Fördergebiet des Programms Interreg Großregion von Relevanz ist: die Provinz Lüttich und die Provinz Luxemburg in Belgien sowie die luxemburgischen Ardennen im Großherzogtum Luxemburg. Eingebunden in das Projekt sind insbesondere die Tourismusverbände der besagten Provinzen, die Naturparks sowie die

³⁷ <http://interreg.visitardenne.com/index.php/fr/agreta>

³⁸ <http://interreg.visitardenne.com/index.php/fr/attract>

³⁹ <http://interreg.visitardenne.com/index.php/fr/agreta/agreta-actions>

Universität Lüttich und das auf Agrarforschung spezialisierte Institut National de la Recherche Agronomique in Nancy.

Derzeit stehen verschiedene Akteure miteinander in Kontakt, um die Modalitäten für dieses Projekt festzulegen, das heißt die Art und Weise, wie sich rund um die Tourismusmarke eine Gemeinschaft von Unternehmen so aufbauen lässt, dass diese Marke für die Unternehmen zu einer Qualitätsgarantie wird.

❖ **Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen der Wallonie und der Region Grand Est**

Die Wallonie, die Provinzen Luxemburg und Namur, der Gemeindeverband Ardenne Métropole, das Departement Ardennes und die Region Grand Est haben beschlossen, gemeinsam etwas gegen die negative sozioökonomische Entwicklung im Grenzgebiet zwischen der Wallonie und der Region Grand Est zu unternehmen. Zu diesem Zweck soll 2019 ein Strategieplan für die operative grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Plan stratégique opérationnel transfrontalier) eingeführt werden, indem folgendermaßen vorgegangen wird:

Phase 1: Konsolidierung einer grenzübergreifenden Gebietsanalyse

Phase 2: Entwicklung des territorialen Strategieplans in Abstimmung mit den Dienststellen des Staates und den Gebietskörperschaften

Phase 3: Verbreitung des territorialen Strategieplans und Vorschlag für einen Fahrplan

Im Rahmen der Phasen 2 und 3 werden konkrete Projekte vorgestellt, die geeignete Antworten auf die Herausforderungen liefern sollen, die mit der negativen sozioökonomischen Entwicklung in diesem Gebiet verbunden sind.

❖ **Zusammenarbeit zwischen IDELUX und dem Großherzogtum Luxemburg**

Ein erster diesbezüglicher Auftrag wurde IDELUX 2017 und 2018 von Wallonie-Bruxelles International⁴⁰ erteilt, mit dem Ziel, die bilaterale Zusammenarbeit zwischen der Wallonie und Luxemburg in Ergänzung zu den Beziehungen zur Großregion auszubauen, und zwar im Wesentlichen in zwei Themenbereichen:

- Holzwirtschaft: Ausbildungsangebot des Kompetenzzentrums Wallonie Bois im Bereich Holzbau im Auftrag des luxemburgischen Kompetenzzentrums „Parachèvement“ (Ausbau von Gebäuden), das für die Handwerksbetriebe im Großherzogtum Luxemburg da ist; in Aussicht steht, dass auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion eine Kooperationsvereinbarung für eine umfangreichere und vielfältigere Zusammenarbeit erarbeitet wird; eine solche Vereinbarung soll Anfang 2019 unterzeichnet werden.
- Raumfahrt: Einreichung von zwei Projektkurzfassungen im Rahmen des Programms INTERREG Großregion, davon ein Projekt des Eurospace Center, des Luxembourg

⁴⁰ Die Agentur Wallonie-Bruxelles International (WBI) ist für die internationalen Beziehungen der Wallonie und von Brüssel zuständig. Sie ist das Instrument der internationalen Politik, die von der Wallonie, der Föderation Wallonie-Brüssel und der Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (die die Interessen der Französischen Gemeinschaft in der Region Brüssel-Hauptstadt vertritt) verfolgt wird.

Science Center und von IDELUX, um Jugendliche stärker für die Raumfahrt und die damit verbundene Technik zu interessieren.

Ein zweiter Auftrag, der IDELUX von der Universität Lüttich, der Universität Luxemburg und dem Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) erteilt wurde, zielt darauf ab, im Rahmen der Copernicus Academy⁴¹ der Europäischen Kommission ein Weiterbildungsprogramm für den Bereich Raumfahrt zu entwickeln.

Darüber hinaus werden auch andere Themenfelder untersucht (Industrie, Kreislaufwirtschaft, Abfallentsorgung, Wasserwirtschaft, ...).

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

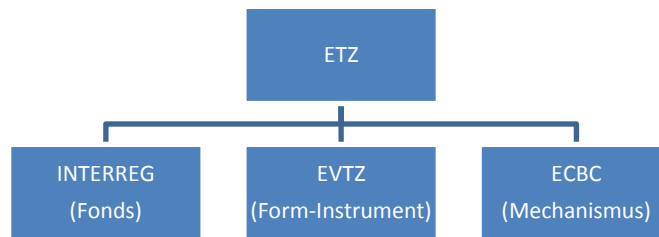
- die Handlungsansätze für eine gemeinsame Weiterentwicklung angesichts der Problemfelder festzulegen, mit denen sich jedes einzelne Gebiet konfrontiert sieht (vgl. Ardennen/Belgien – Luxemburg/Lothringen, Elsass/Rheinland-Pfalz); hierbei ist insbesondere an die wallonische Initiative zur Einrichtung eines grenzüberschreitenden Agrarbildungszentrums (Centre de formation rural) und eines Berufsorientierungs- und -beratungszentrums (Cité des métiers) zu denken;
- vor dem Hintergrund einer wachsenden Verflechtung eine stärkere Kooperation sowie ein Zusammenwirken wichtiger Akteure im grenzüberschreitenden Kontext zu unterstützen, die sich in Sektoren ergänzen, die für die Attraktivität von Relevanz sind, wie z. B. die Wirtschaftsförderungs- und Tourismusförderungsagenturen sowie die Industrie- und Handelskammern. Diese Zusammenarbeit sollte sowohl im Rahmen der Institutionen der Großregion als auch im Rahmen bilateraler Kooperationen erfolgen (intergouvernemental oder mit maßgeblichen lokalen Behörden), und zwar z. B. in folgenden Wirtschaftszweigen: Tourismus, Raumfahrt, Handwerk, Industrie, Abfallwirtschaft, Wasserwirtschaft und Holzwirtschaft.

VIII. Die EU-Verordnung über einen Mechanismus zur Überwindung rechtlicher und administrativer Hindernisse in einem grenzübergreifenden Kontext – eine Chance, die Räume für eine gemeinsame Entwicklung zu gestalten?

Das Paket der neuen Verordnungen, das dem Europäischen Parlament am 29. Mai 2018 vorgelegt wurde, umfasst dieses Mal ein umfassendes System für die Initiativen grenzüberschreitender Zusammenarbeit. Dieses System wird im Entwurf einer Verordnung über besondere Bestimmungen betreffend das Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ beschrieben.⁴² Die Projektträger werden sich künftig auf eine Verordnung für die Mechanismen (Rechtswahl/Experimentierklauseln), eine Verordnung für die Instrumente (EVTZ) sowie auf eine Verordnung stützen können, die die Finanzierung der Projekte ermöglicht (INTERREG).

⁴¹ <http://copernicus.eu/main/copernicus-academy>

⁴² Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über besondere Bestimmungen für das aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung sowie aus Finanzierungsinstrumenten für das auswärtige Handeln unterstützte Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ (Interreg) – Straßburg, 29.5.2018, COM(2018) 374 final – 2018/0199(COD)



Die Verordnung für die Mechanismen zur Überwindung rechtlicher und administrativer Hindernisse ergänzt die beiden anderen Verordnungen, die es bereits für die vorherigen Perioden gab. Sie stellt für die Grenzgebiete, die mit Hemmnissen aufgrund der unterschiedlichen Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten konfrontiert sind, eine große Herausforderung dar.

Diese Verordnung zielt auf einen Mechanismus ab, der in einem bestimmten Mitgliedstaat für eine gemeinsame grenzübergreifende Region die rechtlichen Bestimmungen des benachbarten Mitgliedstaats zur Anwendung bringen würde, wenn die Anwendung seines eigenen Rechts ein rechtliches Hindernis für die Durchführung eines gemeinsamen Projekts darstellen würde.

Bislang reichten die Finanzierung (im Wesentlichen durch Interreg) und die bis dato auf EU-Ebene bereitgestellten rechtlichen Instrumente (im Wesentlichen die EVTZ) nicht aus, um die rechtlichen Hemmnisse im grenzüberschreitenden Kontext in der gesamten EU zu beseitigen.

Würden 20 % der bestehenden rechtlichen und administrativen Hindernisse an den Binnengrenzen abgebaut, könnten die Grenzregionen ihr BIP um 2 % steigern. Eine grenzübergreifende Verpflichtung trägt hierzu bei, indem sie einen kostenfreien Rechtsrahmen zur Senkung der Kosten und zur Verkürzung der Anlaufzeit bestimmter grenzüberschreitender Projekte schafft.

Die im Rahmen dieses Vorschlags erfolgende Überwindung rechtlicher Hindernisse im grenzüberschreitenden Kontext dürfte den Menschen in den Grenzregionen helfen, ihre Grundrechte wahrzunehmen (das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten, das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung, die Berufsfreiheit und das Recht zu arbeiten, die unternehmerische Freiheit, die soziale Sicherheit und der Rechtsschutz).

Wenn zwei verschiedene Systeme an einer Binnengrenze zusammentreffen, kann dies bei der Umsetzung zu Schwierigkeiten – oder gar rechtlicher Unsicherheit – führen und so die Kosten aufblähen. Daher sieht der Vorschlag eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten vor, der Kommission ihre nationalen Umsetzungsvorschriften mitzuteilen.

Der Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Verordnung betrifft gemeinsame Grenzregionen an Landgrenzen.

Zur Wahrung des Subsidiaritätsprinzips können sich die Mitgliedstaaten für den im Rahmen der vorgeschlagenen Verordnung eingerichteten Mechanismus entscheiden oder andere wirksame Mechanismen zur Überwindung rechtlicher Hindernisse anwenden.

Bei diesen Verpflichtungen wird das Recht des Nachbarmitgliedstaats in die Rechtsvorschriften des übernehmenden Mitgliedstaats aufgenommen. Der rechtliche Schutz sollte daher in die Zuständigkeit der Gerichte des übernehmenden Mitgliedstaats fallen, auch wenn die Personen ihren rechtmäßigen Wohnsitz im übertragenden Mitgliedstaat haben. Das gleiche sollte für Rechtsmittel gegen den Mitgliedstaat gelten, dessen Verwaltungsakt angefochten wird.

Empfehlungen:

Die Mitglieder der AG 1 empfehlen dem Gipfel der Großregion:

- Projekte zur Anwendung der EU-Richtlinie über die Mechanismen zur Überwindung rechtlicher und administrativer Hindernisse anzustoßen, um in diesem Bereich Vorreiter für konkrete Vorhaben zu sein. Zu denken ist hier beispielweise an Projekte für „grenzüberschreitende Industriebranchen“, Forschungszentren, Telearbeit, Technologiedemonstratoren, Wohnungen, ein Berufsorientierungs- und -beratungszentrum und Projekte im universitären Bereich;
- sobald wie möglich die Anwendung des von der Europäischen Kommission im Zusammenhang mit dem mehrjährigen Finanzrahmen 2021/2027 vorgelegten Entwurfs für „einen Mechanismus zur Überwindung rechtlicher und administrativer Hindernisse in einem grenzübergreifenden Kontext“ zu erproben. Dieses Rechtsinstrument ermöglicht es einem Mitgliedstaat, nach Abschluss einer Vereinbarung oder nach Unterzeichnung einer Erklärung der betroffenen Mitgliedstaaten einige Aspekte seines Rechtssystems in einem anderen Mitgliedstaat in genau festgelegten Grenzregionen einzuführen;
- auf die Zusammensetzung der Koordinierungsstelle zu achten, die eine wichtige Rolle bei diesem Entwurf einer Verordnung für den grenzüberschreitenden Kontext übernimmt; ihre Aufgabe muss daher insofern klar festgelegt werden, als sie die Verbindungen zu allen in ihrem Mitgliedstaat zuständigen Behörden und zu ihren Pendanten im Nachbarmitgliedstaat herstellen wird.
- Der WSAGR empfiehlt dem Gipfel, im Vorfeld die rechtlichen Bestimmungen betreffend diesen Mechanismus festzulegen, die dann im Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht, im Bereich Sicherheit usw. anzuwenden sein werden.

IX. Schlussfolgerungen

Angesichts aller dieser Herausforderungen, die es anzugehen gilt, scheint es wichtig zu sein, mehrere Aspekte zu berücksichtigen und insbesondere die jeweils richtige Gebietseinheit zu betrachten. Der Bericht der sieben Stadtplanungsämter in der Region Grand Est und der Workshop, der vor Kurzem vom Programm INTERREG V Großregion veranstaltet wurde⁴³, zeigen, dass sich das Fehlen einer auf die territorialen Ebenen abgestimmten Governance negativ auf die Großregion auswirkt. Welches Wachstumsmodell für welches Gebiet? Die Entwicklungen im Rahmen der digitalen Revolution und der Netzwerke (Cluster) führen dazu, dass der Begriff der Gebietseinheit etwas unschärfer wird bzw. dass wir zumindest gezwungen sind, andere Denkansätze zu verfolgen. Die Großregion verfügt über alle notwendigen Instrumente (EVTZ, INTERREG, Bericht von Camille Gira usw.), um die Umsetzung einer Politik zu gewährleisten, die darauf ausgerichtet ist, die Hemmnisse an den Grenzen zu verringern, und um für ein gemeinsames Wachstum auf ihrem Gebiet zu sorgen.

⁴³ Gemeinsames Wissen aus der Gebietsanalyse für die Großregion – INTERREG V Großregion – Raumentwicklungskonzept der Großregion – 26. September 2018 – Luxemburg

„Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018“

Schlussfolgerungen und Empfehlungen durch den WSAGR

Vorbemerkungen

Die luxemburgische Gipfelpräsidentschaft hat erneut das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA/OIE) mit der Erstellung des Berichtes zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 betraut. Für diese Beauftragung gilt der luxemburgischen Präsidentschaft unser Dank.

Die durch die Vollversammlung des WSAGR bereits 2012 beschlossene zweiteilige Berichtsstruktur wurde auch für den aktuellen Bericht beibehalten. Diese basiert zum einen auf einem festgelegten Indikatorenkatalog, mit dessen Hilfe unter anderem auch die Positionierung der Großregion im Verhältnis zu den Zielen von Europa 2020 beschrieben werden kann und zum anderen auf einem Schwerpunktthema.

Unter luxemburgischer Präsidentschaft hat der WSAGR das Thema „**Berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt**“ zum Schwerpunkt der Berichterstattung ernannt.

Mit dem vorliegenden Bericht wird der WSAGR in die Lage versetzt, die aktuellen wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussionen in der Großregion mit belastbaren Daten zu unterlegen. In Kenntnis der Datenlage und der Datenqualität eine Herausforderung, die die Autoren hervorragend gemeistert haben, wofür ihnen ein besondere Dank gebührt.

Die Arbeiten zum Bericht wurden durch eine eigens eingerichtete Begleitgruppe, unter der Leitung von Bettina Altesleben, betreut. Somit war der inhaltliche Austausch zwischen den Autoren des Berichtes und den Mitgliedern des WSAGR stets gewährleistet. Das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA/OIE) hat fristgerecht den angeforderten „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018“ vorgelegt. Mit den vorliegenden Empfehlungen schlägt die Begleitgruppe der Vollversammlung des WSAGR vor, zu den Ergebnissen des Berichtes wie folgt Stellung zu nehmen und in einzelnen Handlungsfeldern Empfehlungen an den Gipfel auszusprechen.

Hinweis zur Sprachform / Gender-Mainstreaming

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet. Weibliche und männliche Personen sind damit gleichermaßen angesprochen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen durch den WSAGR

A Indikatorenkatalog

1. *Bevölkerung*

In der Großregion lebten im Jahr 2017 rund 11,6 Mio. Menschen. Das waren 3,7 % mehr als noch im Jahr 2000. Im Kerngebiet der Großregion sorgt vor allem die wirtschaftliche Anziehungskraft Luxemburgs für steigende Einwohnerzahlen – im Land selbst wie auch in den meisten angrenzenden Gebieten. Insgesamt lässt sich sagen, dass steigende Einwohnerzahlen insbesondere rund um wirtschaftsstarke Gebiete, in der Nähe der regionalen Oberzentren, rund um die Universitätsstandorte sowie entlang der Hauptverkehrsachsen zu beobachten sind, während ländliche Räume häufig besonders stark vom demografischen Wandel betroffen sind. Im Saarland registrierten seit 2000 allerdings alle Kreise eine rückläufige Bevölkerungsentwicklung. In Lothringen gehen die Bevölkerungszahlen insbesondere in den Randgebieten Bar-le-Duc, Neufchâteau und Forbach sowie Remiremont und St. Dié-des-Vosges zurück. In der Wallonie sind die Einwohnerzahlen hingegen in allen Gebieten gestiegen. In Rheinland-Pfalz verzeichnen vor allem die Region Trier und Mainz Bevölkerungszuwächse.

Der Bevölkerungszuwachs in der Großregion wird in erster Linie durch die Zuwanderung geprägt – verstärkt auch durch das Migrationsgeschehen im Zuge der Aufnahme von Flüchtlingen. Parallel erfährt die Großregion eine sich stetig vergrößernde negative Bilanz des natürlichen Saldos – die Anzahl der Sterbefälle übersteigt die der Geburten, was insbesondere auf die Entwicklung in den beiden deutschen Teilregionen zurückzuführen ist. Als Folge rückläufiger Geburtenraten und einer längeren Lebenserwartung werden sich die bereits heute erkennbaren altersstrukturellen Verschiebungen auch zukünftig weiter fortsetzen und die Anzahl an Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige), die potenziell dem Arbeitsmarkt und damit für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zur Verfügung stehen, zurückgehen.

Der WSAGR empfiehlt, die Zusammenarbeit in der Großregion weiter zu intensivieren um die Lasten negativer demographischer Entwicklungen besser zwischen den Teilregionen ausbalancieren zu können. Eine erfolgreiche Integration von Zuwanderern ist entscheidende Voraussetzung, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

2. *Wirtschaft*

In den letzten Jahren entwickelte sich die Wirtschaft in den Teilregionen der Großregion überwiegend positiv. Insbesondere in Luxemburg, aber auch in Rheinland-Pfalz und der Wallonie verlief die Entwicklung relativ günstig, während das Saarland und Lothringen mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Beide Regionen sind dem Strukturwandel in besonderem Maße ausgesetzt.

Insgesamt hat sich die Struktur der Wirtschaft in der Großregion in den letzten Jahren verändert. Ehemals dominierende Produktionsbereiche sind infolge einschneidender Strukturkrisen entweder gänzlich von der Bildfläche verschwunden (z.B. der Bergbau) oder wurden modernisiert. Der weitaus höhere Anteil der Wertschöpfung und Beschäftigung ist auf die verschiedenen Dienstleistungsbranchen zurückzuführen. Dennoch hat die Industrie in der Großregion nach wie vor ein größeres Gewicht als in der EU. Die beschäftigungsstärkste Industriebranche der Großregion ist die Metallindustrie, gefolgt von der Nahrungsmittel-, der Automobil-, der Kunststoffindustrie sowie dem Maschinenbau.

Auch dem Handwerk, das insgesamt fast 150.000 Betriebe umfasst, kommt in der großregionalen Wirtschaft eine zentrale Rolle zu. Mit rund 727.500 Beschäftigten und fast 35.000 Auszubildenden ist

es der wichtigste Arbeitgeber. Trotz der großen Bedeutung dieser Branche für die Region, insbesondere über die Verbesserung der Lebensqualität der Bürger im Alltag (durch individuelle Dienstleistungen und hochwertige Produkte), sieht sich diese Branche aber auch mit enormen Herausforderungen konfrontiert; hier sind insbesondere zu nennen der Mangel an Fachkräften und geeigneten Standorten, der zunehmende Wettbewerb auf dem Markt, v.a. durch andere Branchen, die Integration neuer Technologien (u.a. Digitalisierung), immer kompliziertere gesetzliche Vorgaben und Vorschriften, begrenzte Ressourcen, die Ansprüche der Kunden und neue Verbrauchertrends.

Wichtig bei der Beurteilung der großregionalen Wirtschaft ist auch die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit. Der Indikator „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“ zeigt auf, dass die Großregion sich auf Platz 102 von 274 europäischen Regionen befindet, im Vergleich zu anderen vergleichbaren – auch grenzüberschreitenden Regionen – schneidet die Großregion deutlich schlechter ab. Insbesondere in den Bereichen Innovation und wirtschaftlicher Entwicklungsgrad besteht Nachholbedarf.

Die Ausgaben im Bereich Forschung und Entwicklung wurden in den vergangenen Jahren weiter verstärkt, dennoch liegt die FuE-Intensität in der Großregion unter dem Wert der EU-28. In Lothringen und im Saarland fällt das Engagement der Privatwirtschaft in Forschung und Entwicklung deutlich niedriger aus als im Durchschnitt. Es bleibt zu befürchten, dass bei der aktuellen Finanzausstattung der öffentlichen Hand dieses strukturelle Defizit auf Dauer nicht durch diese ausgeglichen werden kann. Luxemburg ist die einzige Region, in der die Ausgaben der FuE als Anteil am BIP zwischen 2005 und 2015 gesunken sind. Verantwortlich hierfür sind Verluste in der Privatwirtschaft.

Die Großregion befindet sich in einem ständigen Strukturwandel, der in den einzelnen Teilregionen zu durchaus unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen geführt hat. Aus Sicht des WSAGR bleibt jedoch festzuhalten, dass die Industrie aufgrund ihrer hohen Verflechtung mit vor- und nachgelagerten Dienstleistungen weiterhin einen der Hauptpfeiler der Wirtschaft der Großregion bildet.

Das Handwerk benötigt angesichts der zahlreichen Herausforderungen, mit denen es konfrontiert ist, einen politischen und rechtlichen Rahmen, der die Entstehung neuer Aktivitäten begünstigt und den Fortbestand vorhandener Aktivitäten ermöglicht. Aus diesem Grund sehen sowohl der WSAGR als auch der Interregionale Rat der Handwerkskammern der Großregion (IRH) den „Ausbau der Mobilität“ in der Großregion als einen zentralen Punkt, der vom Gipfel der Großregion stärker gefördert werden sollte, z.B. über eine stärkere Unterstützung der Handwerksunternehmen durch konkrete und umfassende bilaterale und multilaterale Maßnahmen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels, der in allen Regionen zu beobachten ist, fordern der WSAGR und der IRH die Entscheidungsträger in der Großregion auf, gemeinsam auf die Beseitigung unnötiger Hemmnisse hinzuwirken, insbesondere bei der grenzüberschreitenden Erbringung von Handwerksleistungen, der Entsendung von Arbeitnehmern in Nachbarregionen und der grenzüberschreitenden Berufsbildung.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie und die Zukunft guter industrieller Arbeitsplätze zu fördern, bedarf es auch auf Ebene der Großregion eines breiten Bündnisses für einen industriepolitischen Dialog, der industrie-, klima- und beschäftigungspolitische Aspekte gleichwertig berücksichtigt. Da entscheidende industriepolitische Rahmenbedingungen von der EU gesetzt werden, ist es notwendig, diesen Dialog auch mit den EU-Institutionen zu führen und dort für eine Stärkung der industriellen Basis in Europa und der Großregion zu werben. Forschungs- und Innovationsförderung müssen dabei zentrale Bestandteile einer großregionalen Industriepolitik sein. Eine Abstimmung dieser Förderung auf großregionaler Ebene wäre wünschenswert.

Um gleichzeitig dem hohen und wachsenden Gewicht des Dienstleistungssektors gerecht zu werden, sollten auch dienstleistungspolitische Strategien entwickelt werden. Dies ist aufgrund des grenzüberschreitenden Charakters vieler Dienstleistungen (z.B. Einzelhandel oder Gesundheitswesen) von großer Bedeutung für die Großregion.

Der vorliegende Bericht erlaubt nur eine eingeschränkte Aussage zu Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität. Die weiterhin national bestimmten Rechtsvorschriften und Sozialversicherungsmodelle sowie die Gepflogenheiten zur Dauer der Arbeitszeit, beeinträchtigen eine vergleichende Betrachtung der Teilregionen.

Der WSAGR nimmt positiv zur Kenntnis, dass die Ausgaben für Forschung und Entwicklung in der Großregion über die Jahre kontinuierlich gesteigert wurden und damit das Niveau der EU 28 fast erreicht wurde. Es braucht jedoch Strategien, wie das - insbesondere im Saarland und in Lothringen - fehlende Engagement der Privatwirtschaft langfristig ausgeglichen werden kann und die Europa2020-Zielvorgabe erreicht werden können.

3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Das prägendste Merkmal des großregionalen Arbeitsmarktes ist die weiterhin ansteigende Zahl von grenzüberschreitenden Berufspendlern. 2017 zählte die Großregion 232.000 Pendler. Getrieben wird die Pendlerbewegung vor allem durch die steigende Zahl der Grenzgänger nach Luxemburg. Die Zahl der Grenzgänger von Frankreich in die deutschen Teilgebiete ist weiterhin rückläufig.

Insgesamt gingen in der Großregion im Jahr 2016 rund 5 Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. 88,6 % hatten dabei den Status eines Arbeitnehmers. Bei der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich eine Vierteilung: Luxemburg verzeichnete zwischen 2006 und 2016 mit Abstand den stärksten Beschäftigungszuwachs. Die Wallonie und Rheinland-Pfalz folgen mit einem deutlichen Abstand, aber immer noch deutlich positiv. Das Saarland und die DG Belgien lagen nur noch ganz leicht im Plus, während Lothringen eine spürbar negative Entwicklung verkraften musste – eine der Ursachen dafür liegt sicherlich in der massiven Deindustrialisierung, unter der Lothringen zu leiden hat.

Entsprechend stieg auch die Arbeitslosigkeit in Lothringen. Die Arbeitslosigkeit in der Großregion insgesamt ging zurück, die Arbeitslosenquote lag bei 6,7 % und damit unterhalb dem EU-Wert (7,6%). Rund die Hälfte aller Arbeitslosen war dabei länger als ein Jahr ohne Arbeit.

Die Beschäftigungsquote in der Großregion lag 2017 bei 70,7% und damit unter dem Durchschnitt der EU und unterhalb des Ziels der Strategie Europa-2020 von 75%. Während in den letzten zehn Jahren die Beschäftigungsquote von Jugendlichen und Männern sank, verzeichneten die Gruppe der Älteren und die Gruppe der Frauen Zuwächse. Auch stieg die Teilzeitbeschäftigung weiter an, so dass die Teilzeitquote in der Großregion mit 26,4% deutlich höher als im Durchschnitt der EU (20,3%) lag. Der Anteil von Leiharbeitsbeschäftigten in der Großregion lag bei 2,3 %, der Anteil befristeter Beschäftigung bei etwa 7,5 %. Von Befristung sind insbesondere jüngere Menschen betroffen. Außerdem ist die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen mit 16 % überdurchschnittlich, zudem waren 12,4 % 18- bis 24-Jährigen weder in einem Beschäftigungsverhältnis noch in ein Ausbildungssystem integriert (NEET-Rate*).

*Not in Education, Employment or Training

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt mit der enormen Pendlerbewegung bleibt einer der großen Antreiber für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Er beeinflusst das Verkehrsgeschehen und die Siedlungsentwicklung in der Großregion. Der WSAGR empfiehlt dem Gipfel daher weiterhin neben den etablierten Aktivitäten zur Entwicklung und Begleitung des Arbeitsmarktes auch Instrumente der Raumordnung weiterzuentwickeln, um ganzheitliche Strategien zur Entwicklung der Großregion vorantreiben und umsetzen zu können.

Aufgrund der insgesamt starken regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt empfiehlt der WSAGR die grenzüberschreitenden Anstrengungen in der Großregion zur Integration der Arbeitsmärkte fortzuführen. Denn die Großregion ist trotz der positiven Beschäftigtenentwicklung weiterhin vom Ziel der Europa 2020 Strategie, die Beschäftigungsquote bis 2020 auf 75% zu steigern, noch ein Stück entfernt. Der WSAGR empfiehlt daher, die Potenziale insbesondere der Frauen und der Älteren besser als

bisher zu nutzen, indem deren Beschäftigungschancen weiter erhöht werden. Aufgrund meist überdurchschnittlicher Anteile bei den atypischen Beschäftigungsformen gilt es dabei, die Qualität der Arbeit im Blick zu halten.

Besondere Anstrengungen müssen unternommen werden, um die Situation von Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch in Anbetracht der teilweise geführten Debatte über den zukünftigen Bedarf an Fachkräften, empfiehlt der WSAGR, verstärkt Angebote zu unterbreiten, die zur Arbeitsmarktintegration junger Menschen beitragen. Darüber hinaus bedarf es aus Sicht des WSAGR einer gezielten Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in allen Teilen der Großregion, da die Integrationskraft des Arbeitsmarktes derzeit nicht für die große Gruppe der Langzeitarbeitslosen auszureichen scheint.

4. Bildung

Fast 80% der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Großregion verfügt 2017 über einen Bildungsabschluss mindestens der Sekundarstufe II. Dies gilt als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft. Erfreulich ist, dass der Anteil in den letzten zehn Jahren um über fünf Prozentpunkte gestiegen ist, insbesondere die Akademikerquote hat stark zugelegt. Der im Rahmen der Europa-2020-Strategie festgelegte Zielwert von 40% der 30- bis 34-Jährigen mit einem Hochschulabschluss wurde bisher allerdings lediglich nur in Luxemburg und in der Wallonie erreicht (Großregion: 36,3 %). Knapp hinter dem EU-Benchmark blieb die Großregion bei dem Indikator zu den frühen Schul- und Ausbildungsabgängern: Das Europa2020-Ziel von weniger als 10 % wurde bisher nur von Luxemburg und Lothringen unterschritten (Großregion: 10,2%). Ebenfalls hinter dem Zielwert der EU für 2020 bleibt die Großregion bei der Beteiligung am lebenslangen Lernen: Im Jahr 2017 haben lediglich 9,8 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (Zielwert: 15%).

Eine gute und qualifizierte Bildung gilt in einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft als Schlüssel für Wachstum, Innovation, sozialen Zusammenhalt und gesellschaftliche Teilhabe. Neben dem steigenden Anteil von Akademikern braucht es dazu aber auch weiterhin gut ausgebildete Facharbeiter. Der WSAGR appelliert daher an den Gipfel, weiterhin ein möglichst breitgefächertes Bildungsangebot vorzuhalten, damit die Fachkräfte der Zukunft in der Großregion ausgebildet werden können.

Zur Sicherung des sozialen Zusammenhalts in der Großregion und zur Ausschöpfung der vorhandenen Potentiale möglicher Arbeitskräfte für den großregionalen Arbeitsmarkt, empfiehlt der WSAGR die bestehenden Defizite im Bildungsbereich zu beheben. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf junge Menschen ohne Schul- oder Berufsausbildung sowie auf den Bereich des lebenslangen Lernens. Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung hat in den vergangenen Jahren – insbesondere auch mit den schnellen Veränderungen durch die Digitalisierung - an Bedeutung gewonnen. Die Großregion hat hier noch Nachholbedarf. Der WSAGR empfiehlt daher einen intensiveren Austausch in diesem Bereich zwischen den Teilregionen sowie verstärkte Anstrengungen, über Aus- und Weiterbildungsangebote – auch grenzüberschreitend – zu informieren.

5. Lebensbedingungen

Das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte in der Großregion lag bei 19.775 Euro je Einwohner und damit 1,5 % höher als im Vorjahr. Das mit Abstand höchste Einkommensniveau wurde in Luxemburg erzielt, das Geringste in der Wallonie.

Die Armutsgefährdungsquote in der Großregion lag 2015 bei 16,7 % (EU (2016): 17,3 %). Die Quote ist in allen Teilregionen in den Jahren 2012 bis 2016 angestiegen.

Die Arbeitnehmerentgelte verzeichnen über alle Teilregionen hinweg eine positive Entwicklung, wobei die Wachstumsraten in Lothringen und den belgischen Regionen sehr niedrig ausfielen. In der Großregion lag das Entgelt je Arbeitnehmer bei 43.593 Euro. Mit 68.426 Euro je Arbeitnehmer liegt Luxemburg weiterhin an der Spitze, am Ende liegt Rheinland-Pfalz (39.215 Euro). Bezogen auf die Bruttowertschöpfung lag der Anteil der Arbeitnehmerentgelte bei 59%, die restlichen 41 % machen die Bruttobetriebsüberschüsse aus. In den letzten Jahren konnte der Produktionsfaktor Arbeit von Wirtschaftswachstum und Produktivitätsfortschritt profitieren. Insgesamt wird deutlich, dass sich die betriebliche Geschäftstätigkeit wesentlich konjunktursensibler verhält als die Arbeitseinkommen. Die Investitionen reagieren sowohl im Falle des Auf- als auch des Abschwungs wesentlich sensibler als die Beschäftigung.

Die bestehenden beträchtlichen regionalen Disparitäten bei den Haushaltseinkommen und Arbeitnehmereinkommen zwischen den einzelnen Teilregionen lassen eine Anpassung der Lebensverhältnisse innerhalb der Großregion als schwierig erscheinen.

Für den WSAGR ist die Verringerung des Armutsrisikos ein gemeinsames Anliegen, dem sich alle Partner in der Großregion widmen müssen, um den sozialen Zusammenhalt nicht zu gefährden. Dazu gehört auch, die Menschen verstärkt in sichere und faire Beschäftigung zu bringen.

B Schwerpunktthema: Berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt

Täglich pendeln etwa 232.000 Grenzgänger innerhalb der Großregion, was einen Eindruck über die enge Verflechtung der Arbeitsmärkte in der Großregion gibt. Es empfiehlt sich daher, Strategien zur Weiterbildung grenzüberschreitend zu denken. Dies gilt auch – und wohl in besonderem Maße – für die berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung, die zu einer weiteren Aufhebung nationaler Grenzen führt. Aus diesem Grund hat der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion das Thema „Berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt“ als Schwerpunktthema für den vorliegenden Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 gewählt.

Ausgangslage

Die Digitalisierung bringt große Veränderungen für die Arbeitswelt mit sich und birgt sowohl Chancen als auch Risiken. Neue Geschäftsmodelle und neue Formen von Arbeit entstehen, mit deren Konsequenzen und Herausforderungen sich auch die Politik auseinandersetzen muss. Neue Arbeitsplätze entstehen, andere fallen weg und ein großer Teil der bestehenden Arbeitsplätze verändert sich im Hinblick auf die jeweiligen Tätigkeiten. Sowohl im Hinblick auf den Wegfall von Arbeitsplätzen als auch in Bezug auf die Veränderungen von Arbeitsbedingungen werden unterschiedliche Szenarien diskutiert. Worüber weitgehende Einigkeit herrscht, ist, dass kontinuierliche Weiterbildung ein zentraler Schlüssel dafür ist, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und die Risiken zu vermeiden.

Berufliche Weiterbildung kann nicht nur dazu dienen, mögliche Arbeitsplatzverluste durch Digitalisierung zu vermeiden bzw. aufzufangen, sie ist gleichzeitig auch unverzichtbar für die Sicherung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Dies gilt nicht nur für Tätigkeiten im IT- und technischen Bereich, sondern zunehmend für alle Branchen und Berufe, da fast alle Arbeitsplätze mittelfristig in der einen oder anderen Form von der Digitalisierung betroffen sein werden. Das hohe Veränderungstempo in der digitalisierten Wirtschaft erfordert nicht nur eine einmalige Qualifikation, sondern die verstärkte Verankerung von lebenslangem Lernen und ein Umdenken bei allen Akteuren am Arbeitsmarkt. Es wird daher für Arbeitgeber, aber auch für den einzelnen Arbeitnehmer und schließlich für die Gesellschaft als Ganzes immer wichtiger, ein nachhaltiges und integriertes Kompetenzmanagement zu betreiben.

Analyse nach Teilregionen

Alle Teilregionen der Großregion stehen vor den oben genannten Herausforderungen. Der Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungstelle zeigt auf, inwieweit jede Teilregion derzeit versucht, den Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung zu begegnen.

Die Analyse gibt einen Überblick über jeweilige Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung sowie über Programme, Strategien und Maßnahmen in den einzelnen Teilregionen.

Allgemein sind die Rahmenbedingungen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich. Bestimmte Maßnahmen wie der Bildungsurlaub existieren in allen Teilregionen, darüber hinaus sind aber nicht nur die gesetzlichen Regelungen und die Finanzierungsmodalitäten sehr vielfältig, auch die Anbieterstruktur und die Art der angebotenen Weiterbildungen unterscheiden sich deutlich. Während die Berufskammern überall eine wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung spielen, ist die Rolle der Hochschulen und hochschulischen Bildungsgänge unterschiedlich ausgeprägt – in Frankreich und in Luxemburg sind viele Weiterbildungsgänge tertiär angelegt, in den deutschen Teilregionen sowie in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien dagegen spielen die Hochschulen und hochschulische Bildungsgänge nur eine untergeordnete Rolle.

In allen Ländern der Großregion gibt es nationale und überwiegend auch bereits regionale Strategie-papiere, mit denen die politisch Verantwortlichen, oft in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und weiteren Arbeitsmarktakteuren, Zielsetzungen für die Entwicklung der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft festsetzen. Weiterbildung wird fast durchweg als zentrale Maßnahme zur Gestaltung der Digitalisierung benannt. Insofern ist das Bewusstsein für die Notwendigkeit des Handelns in allen Teilregionen vorhanden. Vielfach fehlt es aber noch an Konkretisierungen, wie denn die Weiterbildung genau gestärkt und wie vor allem alle Zielgruppen gleichermaßen erreicht werden sollen.

Die vorliegende Studie präsentiert ein breites Panorama von Best-Practices-Beispielen aus den einzelnen Teilregionen.

In fast allen Teilregionen existieren inzwischen Weiterbildungsportale zur Online-Suche, die Funktionalitäten sind aber sehr unterschiedlich und bleiben teilweise hinter den Ansprüchen einer komplett integrierten Weiterbildungsorientierung noch zurück. Positiv sticht hier das luxemburgische Lifelong-Learning-Portal hervor, das vor allem durch die Mehrsprachigkeit sehr nutzerfreundlich ist. Darüber hinaus ist auch im Zeitalter der Digitalisierung eine qualifizierte, unabhängige und leicht zugängliche Beratung erforderlich.

Die Formate der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsangebote in der Großregion sind äußerst vielfältig, sie reichen von Kompetenzzentren (wie etwa Technifutur und Technofutur TIC in der Wallonie, DITEX in Lothringen oder den Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren Saarbrücken und Kaiserslautern), Start-up-Inkubatoren (etwa LORNTECH in Lothringen) und Digital Hubs (etwa Gutenberg Digital Hub in Mainz, Digital Wallonia Hub in der Wallonie) mit verschiedenen Weiterbildungsangeboten über innovative Zertifikate und komplette Kursprogramme (etwa das Kursprogramm „Usine du futur/Fabrication additive, Robotique-Cobotique“ des Pôle formation des industries technologiques Lorraine), berufsbegleitende Aufbaustudiengänge (im Bereich Wirtschaft z.B. angeboten vom ISEC in Luxemburg) bis hin zu Seminaren für Betriebsräte und Personalvertreter (etwa die Angebote der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung im Saarland). Luxemburg hat mit der Luxembourg Digital Skills Bridge ein gezieltes Programm erarbeitet, um gefährdete Jobs durch Kompetenzaufbau zu sichern bzw. Personen, die ihren Arbeitsplatz durch Digitalisierungsmaßnahmen verlieren, möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Während einige Formate sich bereits bewährt haben (z. B. das luxemburgische Programm Fit4Coding), haben viele andere noch den Status von Pilotprojekten. Pilotprojekte sind innovativ, haben aber oft eine begrenzte Reichweite und in vielen Fällen steht eine Evaluation der Maßnahmen noch aus. Daher wäre es eine wichtige Aufgabe, sich in der Großregion regelmäßig über die Erfahrungen mit den initiierten Projekten auszutauschen.

Das Thema Industrie 4.0 spielt vor allem in den deutschen Teilregionen, aber auch in Lothringen und in der Wallonie eine große Rolle. Der Themenbereich Digitalisierung in der Finanzwirtschaft wird naturgemäß bisher besonders in Luxemburg abgedeckt (etwa im Rahmen der Strategie Digital Lëtzebuerg). Bei den Zielgruppen der Weiterbildung fällt auf, dass vor allem Lothringen (im Rahmen des Projekts Grande Ecole du Numérique) und Luxemburg, aber auch die Wallonie gezielt Weiterbildungsformate für Arbeitssuchende sowie Schul- und Studienabbrecher anbieten.

Großregionale Herausforderungen im Bereich beruflicher Weiterbildung

Insgesamt muss man feststellen, dass die im Bericht aufgezeigten Systemunterschiede in der Weiterbildung sich hemmend auf das Angebot grenzüberschreitender gemeinsamer Weiterbildungs-gänge auswirken. Dies gilt insbesondere für den Bereich der öffentlich-rechtlich geregelten Qualifi-

zierungen. Im Zertifikatsbereich ist es dagegen eher möglich, gemeinsame Weiterbildungsgänge anzubieten.¹ Insgesamt sind die diesbezüglichen Initiativen bisher nur punktuell. Offensichtlich steht der Weiterbildungsbereich bei den Akteuren bisher noch nicht so sehr im Fokus der grenzüberschreitenden Maßnahmen, wie dies für die berufliche Erstausbildung der Fall ist.

Die Systemunterschiede erschweren darüber hinaus Grenzgängern auch die Orientierung in der Weiterbildungslandschaft, da Strukturen, Anbieter, Finanzierungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche in ihrem Arbeitsland möglicherweise völlig anders gestaltet sind, als sie dies von ihrem Herkunftsland gewohnt sind. Sprachbarrieren und lange Anfahrtswege stellen weitere potenzielle Hemmnisse sowohl für das Angebot von grenzüberschreitenden Weiterbildungen als auch für die Weiterbildung von Grenzgängern im Arbeitsland dar. Auch kann die Anerkennung beruflicher Qualifikationen – einschließlich Weiterbildungen – im Nachbarland durchaus aufwendig sein. Hierzu erstellt die Task Force Grenzgänger zurzeit eine Studie im Auftrag des Gipfels der Großregion. Konkrete Beratungs- und Orientierungsangebote für alle, die grenzüberschreitend arbeiten oder arbeiten wollen, bieten die EURES-Berater der Großregion.

Großregionale Weiterbildungsangebote

Um die großregionale Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung zu stärken, umfasst die am 5. November 2014 in Kraft getretene Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion neben den Bereichen Berufsausbildung sowie übergeordneten Maßnahmen für Arbeitslose und Geringqualifizierte (besonders junge Menschen) ausdrücklich auch den Bereich Weiterbildung. Als mögliche Formen einer grenzüberschreitenden Weiterbildung werden das Angebot von bi- oder multilateralen beruflichen Weiterbildungsangeboten (die beispielsweise zum Erwerb von zwei Abschlüssen oder Zusatzqualifikationen führen) oder das Absolvieren eines Praktikums oder einer Weiterbildung im Partnerland genannt. In der Folge wurden bilaterale Abkommen zwischen verschiedenen Teilregionen geschlossen, um diese Rahmenvereinbarung zu konkretisieren und mit Leben zu füllen. Auch wenn der Schwerpunkt der Umsetzung bisher auf der Erstausbildung liegt, so lassen sich doch bereits einige branchenbezogene grenzüberschreitende Weiterbildungen feststellen.

Als übergreifende Angebote lassen sich das Kompetenzzentrum Grenzüberschreitende Weiterbildung, sowie das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Programm QualiScheck anführen.

Auch speziell im Hinblick auf die digitalisierungsbezogenen Weiterbildungen gibt es bereits erste großregionale Initiativen wie z.B. das Interreg Projekt Robotix Academy, bei dem auch die Qualifizierung von Beschäftigten mit Workshops und Schulungen im Mittelpunkt steht, oder das Projekt Web-Force3.

Handlungsfelder der Weiterbildungspolitik in der Großregion

Die IBA zeigt im abschließenden Kapitel der Studie fünf Handlungsfelder auf.

Konkrete Handlungsoptionenaufzeigen

Angebote sollen konkrete Handlungsoptionen aufzeigen und erfahrbar machen, was Digitalisierung überhaupt für die eigene Tätigkeit bedeutet und wo Investitionen in Weiterbildung sinnvoll sind, um von den Möglichkeiten der Digitalisierung optimal profitieren zu können – dies gilt sowohl für die Unternehmens- als auch die Arbeitnehmerseite.

Neue Zielgruppen erschließen

Es braucht strukturelle Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft, um bestimmte Zielgruppen wie Geringverdiener, prekär Beschäftigte, ältere Mitarbeiter, aber auch Mitarbeiter in kleinen Unternehmen den Zugang zu Weiterbildung zu ermöglichen.

¹ So wurde etwa 2015 von der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes und dem GRETA Lorraine eine gemeinsame Qualifizierung zum Kundenberater Handel und Telefon (IHK) durchgeführt, vgl. <http://www.ccakademie.de/news/deutsch-franzoesische-zertifikate-von-ihk-ueberreicht.aspx> (31.07.2018)

Alle Branchen ansprechen

Das Spektrum der Weiterbildungsthemen und -inhalte muss insgesamt breit aufgestellt sein. Die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der einzelnen Teilregionen ergänzen sich z. T. gegenseitig, sodass eine großregionale Zusammenarbeit der existierenden Initiativen bzw. eine Übertragung existierender Best-Practices auf angrenzende Regionen bereits einen wesentlichen Beitrag zur breiteren Aufstellung digitalisierungsbezogener Weiterbildungsangebote leisten könnte.

Soft Skills und Schlüsselkompetenzen fördern

Digitalisierung der Arbeitswelt erschöpft sich nicht in der Einführung neuer Technologien, sondern bedeutet erhebliche Veränderungen in Geschäftsmodellen, in der Arbeitsorganisation, in den Bereichen Datenschutz und Führung und im sozialen Dialog. Zunehmend vermitteln Weiterbildungsformate das Handwerkszeug, um mögliche Konfliktpotenziale und Interessendivergenzen auch in Digitalisierungsprozessen konstruktiv angehen zu können.

Nachhaltigkeit in der Weiterbildung – Kultur des lebenslangen Lernens

Die Rolle der Weiterbildung muss in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft, völlig neu gedacht werden. Es geht um eine nachhaltige Verankerung der Kultur des lebenslangen Lernens in den Praktiken von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, aber auch der Arbeitsförderung, vor allem vor dem Hintergrund zunehmend vielfältiger Berufsbiografien.

Betrachtet man die unterschiedlichen Entwicklungen in den Teilregionen, so liegt nahe, dass grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität auch in der Zukunft einen starken Wachstums-, Wohlfahrts- und Integrationsfaktor für die Großregion darstellen wird. Gerade vor dem Hintergrund der doppelten Herausforderung von Digitalisierung und demografischem Wandel stellt die Fachkräftesicherung eine Aufgabe dar, die nur von allen Partnern gemeinsam gelöst werden kann. Berufliche Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel dazu.

Angesichts der hohen Zahl an Grenzgängern und der engen Verflechtung der Arbeitsmärkte in der Großregion bietet sich eine Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung an. Aus Sicht des WSAGR wäre eine stärkere Abstimmung der Weiterbildungsstrategien (bis hin zur Entwicklung einer gemeinsamen Strategie) wünschenswert, um zu gewährleisten, dass keine Region befürchten muss, dass sie ihre am besten (weiter)qualifizierten Fachkräfte an andere Teilgebiete verliert bzw. die Finanzierung der Weiterbildung für die Arbeitsmärkte der Partnerregionen übernimmt.

Aus den Analysen ergibt sich, dass in der Großregion bereits vieles unternommen wird, um die nötigen Kompetenzen für die Digitalisierung der Arbeitswelt auch durch Weiterbildung auszubauen. Jetzt gilt es, diese vorhandenen Initiativen in die Breite und auch in die Tiefe zu entwickeln und dabei die Synergiepotenziale großregionalen Austauschs und großregionaler Vernetzung gezielt zu nutzen. Ein regelmäßiger Austausch über in den jeweiligen Teilregionen laufende Projekte kann helfen, voneinander zu lernen und erfolgreiche Ansätze auch in anderen Teilregionen zu etablieren.

Der WSAGR empfiehlt dem Gipfel, die bereits bestehenden Maßnahmen und Projekte auf grenzüberschreitender Ebene, die zur Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte beitragen können, weiterhin zu unterstützen und fortzuführen. Mit dem INTERREG-Projekt Robotix Academy existiert bereits ein Leuchtturmprojekt für die großregionale Vernetzung von Kompetenzzentren, das weiter ausgebaut und an dem sich orientiert werden kann. Zudem bietet es sich an, über die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion, den Bereich berufliche Weiterbildung stärker als bisher in den Fokus zu rücken.

Die aufgeführten Best-Practices-Beispiele können dazu beitragen, dass die Teilregionen voneinander lernen, sich gegenseitig wichtige Impulse für den Umgang mit Weiterbildungserfordernissen in Zeiten der Digitalisierung geben und Ideen für die sinnvolle Verknüpfung von Strategien auf großregionaler Ebene entwickelt werden können. Die Studie zeigt, dass sich

die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen – auch nach Branchen – der einzelnen Teilregionen zum Teil gegenseitig ergänzen.

Aus Sicht des WSAGR scheint es notwendig, den Austausch zu fördern und sich stärker gegenseitig zu informieren. Auch den Menschen in der Großregion und denen die in die Großregion einwandern, sollte an zentraler Stelle eine bessere Information über die bestehenden Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen. Die Vielzahl der Aktivitäten belegt das große Interesse an diesem Thema in der Großregion. Zukünftig müssen jedoch verstärkt Anstrengungen unternommen werden, um die Angebote einer größeren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Es erscheint sinnvoll, regionale und/oder nationale Aktivitäten wie bspw. Lifelong-Learning-Portale und Weiterbildungsberatungen um eine grenzüberschreitende Ebene zu erweitern und allen Menschen in der Großregion zugänglich zu machen.

Der WSAGR plädiert für eine Weiterbildungskultur, in der die Weiterbildung sowohl von Beschäftigten als auch von Arbeitgebern als integraler Bestandteil des (Arbeits-)Lebens begriffen wird. Dabei gilt es Angebote sowohl für Arbeitslose, Schul- und Studienabbrecher als auch Hochqualifizierte zu machen. Insbesondere geringqualifizierten und bildungsfernen Menschen muss die Notwendigkeit von Weiterbildung deutlich gemacht werden. Gleichzeitig müssen sie die notwendigen Zugangschancen erhalten.

Um die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, muss Weiterbildung attraktiver werden, müssen neue Anreize geschaffen und bestehende Hindernisse beseitigt werden. Für die Beschäftigten muss die Bereitschaft zu einer stetigen Weiterbildung Normalität werden. Auch die Betriebe sind gefordert, Weiterbildung zum integralen Bestandteil ihrer betrieblichen Personalpolitik zu machen. Dies setzt auch eine Weiterbildungskultur und ein ausreichendes Weiterbildungsbudget voraus. Betriebs- und Personalräte müssen entsprechend eingebunden werden.

Die Digitalisierung bringt große Umbrüche mit sich und stellt hohe Anforderungen an Unternehmen und deren Beschäftigte. Bei der Bewältigung ähnlich einschneidender Strukturwandelprozesse hat sich die gelebte Sozialpartnerschaft oftmals als wertvolles Instrument bewährt, um die Veränderungen möglichst sozialverträglich zu gestalten. Die enge Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltungen und regionaler Arbeitsmarktpolitik ist notwendig, um alle Akteure für die Notwendigkeit verstärkter Investitionen in Weiterbildung zu sensibilisieren.

Neben den öffentlichen und privaten Investitionen in Weiterbildung sind weitere Maßnahmen erforderlich, wenn die Digitalisierung ein Erfolg werden soll. Investiert werden muss auch in andere Bereiche der Bildung ebenso wie in Forschung, Technologie und Infrastruktur. Zudem braucht es für die neue Arbeitswelt klare und verlässliche rechtliche Regelungen (z. B. Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff im Arbeitsrecht, Datenschutz). Es ist zu überlegen, wie die Errungenschaften des sozialen Dialogs im digitalen Zeitalter bewahrt und gestärkt werden können – gerade in der Großregion, wo sich die Zusammenarbeit der Sozialpartner schon in mancher Transformationssituation bewährt hat.

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS DER GROSSREGION

ARBEITSBERICHTS 2017-2018

DER ARBEITSGRUPPE GESUNDHEIT

Die Arbeitsgruppe Gesundheit des WSAGR (AG 4) hat unter der luxemburgischen Präsidentschaft im Zeitraum 2017-2018 den 2012-2014 unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft und 2014-2016 unter wallonischer Präsidentschaft in die Wege geleiteten Ansatz weiterverfolgt.

Dabei haben die Mitglieder der Arbeitsgruppe Gesundheit im Wesentlichen versucht, die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Teilgebieten der Großregion (GR) im Gesundheitswesen und im medizinisch-sozialen Bereich zu vertiefen und ihr zusätzliche Dynamik zu verleihen.

Konkrete Gestalt nahm diese Vertiefung insbesondere durch die deutliche Unterstützung seitens des gesamten WSAGR für die Einreichung des Interreg V GR-Projekts COSAN an, das an die Arbeiten des Projekts Santransfor im Rahmen des Programms Interreg IV A Großregion anknüpft.

Die Ausrichtung der Arbeiten der AG 4 in der Periode 2017-2018 ergibt sich aus dem besonderen Interesse, das die Akteure des Gesundheitswesens in der Großregion der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich beimessen. Diese Prioritätensetzung steht mit den verstärkt von einigen Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission verfolgten Initiativen zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Einklang. Dabei fällt sie mit der begrüßenswerten Zunahme der Zahl von Texten, Dokumenten, Studien und Untersuchungen zusammen, die auf das Betreiben der Europäischen Kommission in diesem Handlungsfeld zurückgehen und das Ziel verfolgen, die europäische Integration zu vertiefen und die soziale Inklusion zu verstärken.

Die Erörterung der verschiedenen Aspekte, die im vorliegenden zusammenfassenden Bericht zur Arbeit der AG 4 des WSAGR behandelt werden, erfolgte im Rahmen der Treffen, die mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe und den zu den jeweiligen Sitzungen eingeladenen Akteuren organisiert wurden, sowie durch die Teilnahme an Meetings zum Austausch mit der Europäischen Kommission und anderen Institutionen.

1. DIE GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT IM GESUNDHEITSWESEN IN DER GROSSREGION

1.1 Für eine Aushandlung von Vereinbarungen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitswesen zwischen den Mitgliedsstaaten, in denen Teilgebiete der Großregion liegen, durch die jeweiligen Grenzregionen

Eine erste Strukturierung und Institutionalisierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich in der Großregion erfolgte im Juni bzw. Juli 2005 durch die Unterzeichnung eines französisch-belgischen und eines deutsch-französischen Rahmenabkommens über eine Zusammenarbeit im Gesundheitswesen.

Im Laufe der luxemburgischen Präsidentschaft der Großregion 2017-2018 wurde dann am 21. November 2016 erneut ein vergleichbares Rahmenabkommen abgeschlossen, dieses Mal zwischen dem Großherzogtum Luxemburg und Frankreich¹.

Nun lässt sich das Ziel, in der Großregion ein einheitliches rechtliches Instrument zu schaffen, das die Zusammenarbeit im Gesundheitswesen regelt, tatsächlich konkretisieren. Um dieses Ziel zu erreichen, muss noch eine mit den besagten drei bereits in Kraft getretenen Abkommen vergleichbare Vereinbarung zwischen Belgien und Deutschland, zwischen dem Großherzogtum Luxemburg und Deutschland und schließlich zwischen dem Großherzogtum und Belgien ausgehandelt werden. Dieses Ziel lässt sich in der GR insoweit kurzfristig erreichen, als jeder Mitgliedstaat, in dem Teilgebiete der Großregion liegen, über eine seiner Grenzregionen bereits mindestens eine der heute geltenden Rahmenabkommen mit einem anderen Mitgliedstaat der GR abgeschlossen hat.

Das Interreg V GR-Projekt COSAN möchte versuchen, dieses Ziel bis 2023 zu erreichen und auf diese Weise dafür zu sorgen, dass eine Perspektive konkrete Gestalt annimmt, die im WSAGR bereits mehrfach aufgezeigt worden ist.

1.2. Für eine zweckmäßige, flexible und angemessene Anwendung der Instrumente, mit denen der Zugang zur grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung geregelt wird

Es gibt zwei Verfahren zur Finanzierung des Zugangs zur grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung: die EU-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit 883/2004 und 987/2009 sowie die Richtlinie 2011/24 über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung.

1.1.1. 2018 ist es 60 Jahre her, dass **die europäischen Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit verabschiedet wurden (die heutigen Verordnungen 883/2004 und 987/2009)**. Sie stellen unzweifelhaft Instrumente des internationalen Sozialrechts dar, die bis heute ihresgleichen suchen.

In diesen EU-Verordnungen (883/2004 und 987/2009) ist eine Erstattung der Kosten einer Gesundheitsversorgung in einem anderen Mitgliedstaat auf der Basis der in diesem Land geltenden Gebührenordnung in drei Fällen vorgesehen:

- medizinische Versorgung von Grenzgängern
- medizinische Versorgung während eines vorübergehenden Aufenthalts im Ausland (Urlaub, Erasmus, ...)
- eine bewusste oder geplante medizinische Versorgung, die einer vorherigen ärztlichen Genehmigung unterliegt

Um die Kostenerstattung für ihre grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung zu erhalten, kommt für die Patienten, und hier insbesondere für jene in der GR, üblicherweise die Anwendung dieser Regelung zum Tragen, die bei einer stationären Versorgung im Übrigen obligatorisch ist.

¹ Gesetz vom 18. Juli 2018 zur Genehmigung des Rahmenabkommens zwischen der Regierung des Großherzogtums Luxemburg und der Regierung der Französischen Republik über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Gesundheitswesen: <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2018/07/18/a599/jo>

Bedauerlich ist indes, dass für die vorgeschriebene Einholung der vorherigen ärztlichen Genehmigung in der Regel strenge Bedingungen gelten. In der GR werden bislang nur im Großherzogtum Luxemburg (seit 1973) denjenigen Patienten quasi automatisch Genehmigungen ausgestellt, die gezwungen sind, eine stationäre medizinische Versorgung im Rahmen einer Uniklinik in Anspruch zu nehmen. Dieses Vorgehen hängt mit dem im Großherzogtum begrenzten Angebot in diesem Bereich zusammen.

Es handelt sich um die einzigen Regelungen, die eine Anwendung der Direktabrechnung mit den Krankenkassen ermöglichen. Sie stellen geeignete Instrumente für die administrative und finanzielle Regelung der Gesundheitsversorgung im Ausland in den Grenzregionen dar, wenn sie in die grenzüberschreitenden Kooperationsvereinbarungen integriert werden, in denen die vorherige Einholung einer ärztlichen Genehmigung nicht vorgeschrieben ist (siehe die französisch-belgische Grenzregion).

- 1.1.2. Seit der Umsetzung der **Richtlinie 2011/24** am 25.10.2013 hat sich die AG 4 darum bemüht, die Anwendung dieser Regelung in den verschiedenen Teilregionen der Großregion zu verfolgen.

Bei einer Untersuchung der Anwendung dieser Regelung in den verschiedenen Teilregionen wurde deutlich, dass diese Richtlinie auf das Ziel hinausläuft, die Rechtsprechung des EuGH seit den berühmten Decker/Kohl-Urteilen im Jahr 1998 zu kodifizieren. Allerdings entspricht diese Regelung insofern nur teilweise den Erwartungen der Patienten, als sie in der GR nur einige ambulante Leistungen (im Krankenhaus oder in sonstigen Gesundheitseinrichtungen) bzw. die Arztkonsultationen betrifft. In keinem Fall gilt sie für die stationäre Gesundheitsversorgung, da eine vorherige ärztliche Genehmigung weiterhin unverzichtbar ist, um eine Kostenerstattung für diese Art der Versorgung zu erhalten.

Wenn sich ein Patient in einem anderen Mitgliedstaat ohne vorherige ärztliche Genehmigung behandeln lassen möchte, kann er sich für eine ambulante Versorgung oder eine Konsultation auf die Richtlinie 2011/24 stützen, wobei er in einem solchen Fall jedoch verpflichtet ist, die Kosten vorzustrecken, und die Kostenerstattung für die erbrachten Leistungen erst nach seiner Rückkehr in sein Land von seiner Krankenversicherung erhalten kann. In diesem Fall erfolgt die Kostenerstattung auf der Basis der in dem Land geltenden Gebührenordnung, in dem er seine Krankenversicherungsansprüche erworben hat. Dieses Verfahren öffnet somit den Weg für eine andere Kostenübernahme als jene, auf die die Patienten im Land der Behandlung eigentlich Anspruch haben.

Die Analyse der Wirkung der im September 2015 von der Europäischen Kommission veröffentlichten Richtlinie 2011/24² zeigt, dass diese Regelung in der EU heute kaum genutzt wird. Die nationalen Kontaktstellen wurden zwar eingerichtet, sind aber nach wie vor kaum bekannt und werden dementsprechend von den Bürgern nur selten konsultiert.

Während die Richtlinie 2011/24 für die Patienten in der GR von geringem Interesse ist, ist sie für die grenzüberschreitenden Kooperationen hingegen insofern von gewisser

² <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/FR/1-2015-421-FR-F1-1.PDF>
<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/DE/1-2015-421-DE-F1-1.PDF>

strategischer Bedeutung, als in Artikel 10 Absatz 3 steht, dass die Kommission die Mitgliedstaaten ermutigt, in ihren jeweiligen Grenzregionen eine Zusammenarbeit bei den Gesundheitsdienstleistungen zu entwickeln.

1.3. Unterstützung der Entwicklung von Gebieten mit einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich

Heute gibt es in der EU eine rechtliche Grundlage für die Entwicklung grenzüberschreitender Kooperationen im Gesundheitswesen. Aus dieser rechtlichen Grundlage geht im Übrigen hervor, dass die Grenzregionen diejenigen Gebiete sind, in denen solche Kooperationen vorrangig eingeführt werden sollten. Diese Grundlage findet sich in Artikel 168-2 des Vertrags von Lissabon und in Artikel 10-3 der Richtlinie 2011/24.

Am 1. Dezember 2017 verabschiedete der IPR der GR eine Resolution³, in der **„der Interregionale Parlamentarierrat den Abschluss von Rahmenverträgen und Kooperationsvereinbarungen zwischen den verantwortlichen Behörden und zuständigen Einrichtungen empfiehlt, die für die Grenzgebiete der Großregion zuständig sind“**.

Bei ihrer Arbeit in diesem Bereich stimmen sich die beiden beratenden Organe der GR, das heißt der IPR und der WSAGR, untereinander ab und vertreten eine gemeinsame Position.

Im Zeitraum 2017-2018 gab es zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitswesen zahlreiche Veranstaltungen, Studien und Publikationen:

- Am 7. April 2017 nahm der EU-Kommissar für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, Dr. **Vytenis Povilas Andriukaitis**, an einer Arbeitstagung zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitswesen in der Großregion am Krankenhaus in Arlon teil. Der EU-Kommissar erkundigte sich nach der Funktionsweise einer ZOAST⁴, das heißt einem Gebiet, in dem die Patienten grenzüberschreitend ohne regulatorische Auflagen (das heißt ohne vorherige ärztliche Genehmigung) Zugang zu der stationären Gesundheitsversorgung haben, die in den Krankenhäusern in diesem Gebiet angeboten wird (in diesem konkreten Fall die Einrichtungen in Arlon und Mont-Saint-Martin). Das Treffen mit den Akteuren dieser grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, die seit dem 1.7.2008 offiziell besteht, hat es ermöglicht, den Nutzen dieser Regelung für die Patienten, die Krankenhäuser und die Fachkräfte im Gesundheitswesen in den Grenzregionen der EU zu erläutern.
- Am 21. September 2018 feierten die Krankenhäuser in Völklingen und Forbach den fünften Jahrestag der Einführung ihrer Zusammenarbeit, die der Notfallversorgung französischer Patienten aus den Grenzgemeinden dieses Grenzgebiets bei einem Herzinfarkt in den SHG-Kliniken Völklingen dient.

³ http://www.cpi-ipr.com/Uploads/Recommandations/194_1_C2-final-1.12.17.pdf

http://cpi-ipr.com/Uploads/Recommandations/194_2_K2-final-1.12.17.pdf

⁴ ZOAST= Zone Organisée d'Accès aux Soins Transfrontaliers: Gebiete mit einer speziellen Organisation für den Zugang zu einer grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

- Am 20. September 2017 präsentierte die Europäische Kommission ihre Mitteilung zur Stärkung von Wachstum und Zusammenhalt in den EU-Grenzregionen⁵. In diesem Text wird die im französisch-belgisches Grenzgebiet entwickelte Zusammenarbeit von Krankenhäusern als veranschaulichendes Beispiel für die achte Empfehlung der Kommission angeführt, die besagt, dass solche Initiativen in den EU-Grenzregionen gefördert werden sollten.
- Am 20. September 2017 präsentierten die GD Regio und die GD Sanco die Broschüre über die „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Gesundheitsfragen in Europa: Theorie und Praxis“⁶, die auf Französisch, Deutsch und Englisch vorliegt. Sie wurde den Mitgliedern der AG 4 des WSAGR übergeben. In der Broschüre werden ausführlich der Zugang zur Gesundheitsversorgung in der EU und die grenzüberschreitende französisch-belgische Zusammenarbeit, aber auch die Vereinbarung im Bereich der Kardiologie zwischen Völklingen und Forbach behandelt.
- Im März 2018 veröffentlichte die Kommission die Studie⁷, die sie zu den Formen grenzüberschreitender Kooperationen in Auftrag gegeben hatte, die unter Inanspruchnahme europäischer Fördermittel (im Wesentlichen über die Interreg-Programme) im Gesundheitsbereich entwickelt wurden. Von den 1167 erfassten Projekten wurde bei 423 festgestellt, dass sie zwischen 2007 und 2016-2017 durchgeführt wurden und mindestens zwei EU-Länder an ihnen beteiligt waren⁸.
- Nach dem Wegfall des IZOM-Verfahrens (Integratie zorg op maat: integrierte ärztliche Versorgung nach Maß), das den Patienten aus der deutschsprachigen Region Belgiens den Zugang zu ambulanter und stationärer Gesundheitsversorgung in ihrer Sprache im deutschen Grenzgebiet von Aachen ermöglichte, startete das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft Überlegungen über den Zugang zur grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung für ihre Bürger. Im Wesentlichen geht es dabei um deren Bedarf an stationärer Versorgung in einer Universitätsklinik in deutscher Sprache in einem vernünftigen räumlichen und zeitlichen Rahmen.

Die im Zeitraum 2017-2018 zu konstatierende außergewöhnliche Zunahme der Zahl der Studien, Publikationen, Empfehlungen und Überlegungen zum Thema der grenzüberschreitenden

⁵ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/FR/COM-2017-534-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>
http://ec.europa.eu/regional_policy/de/information/publications/communications/2017/boosting-growth-and-cohesion-in-eu-border-regions

⁶ http://ec.europa.eu/regional_policy/fr/information/publications/brochures/2017/european-cross-border-cooperation-on-health-theory-and-practice

⁷ https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/cross_border_care/docs/2018_crossbordercooperation_frep_en.pdf

https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/cross_border_care/docs/2018_crossbordercooperation_exe_fr.pdf

https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/cross_border_care/docs/2018_crossbordercooperation_exe_fr.pdf

https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/cross_border_care/docs/2018_crossbordercooperation_exe_de

⁸ https://goeg.at/sites/default/files/2018-02/Final_Deliverable_Mapping_21Feb2018.xls

Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich gibt Anlass zur Hoffnung, dass die betroffenen Akteure in den kommenden Jahren Antworten auf die Probleme im Zusammenhang mit dem Zugang zur grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung finden werden. Das Interreg V GR-Projekt COSAN verfolgt dieses Ziel. Es entspricht den Wünschen des WSAGR, der das Projekt unterstützt.

2. DER NOTARZT- UND RETTUNGSDIENST IN DER GROSSREGION

Bei den Treffen der Mitglieder der AG 4 Gesundheit im Laufe der vergangenen zwei Jahre wurde dem Thema Notarzt- und Rettungsdienst besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Bis dato wurde in zwei Grenzregionen jeweils ein Instrument entwickelt: zum einen für den Süden der Provinz Luxemburg und den Norden des Departements Meurthe-et-Moselle sowie zum anderen für den Osten des Departements Moselle und den Ballungsraum Saarbrücken.

Im ersten Fall kann der belgische SMUR (Mobiler Dienst für Notfallmedizin und Reanimation) in Frankreich die Zweitversorgung übernehmen und der französische SMUR unter denselben Bedingungen auf belgischer Seite tätig werden. Allerdings übernimmt der französische SMUR in der Gemeinde Aubange seit 2010 und in der Gemeinde Muno seit 2017 die Erstversorgung, um für die belgischen Patienten in diesen beiden Grenzgemeinden für eine angemessene, zweckmäßige und schnelle Reaktion zu sorgen. Diese Regelung ermöglicht es zweifellos, Leben zu retten und die Spätfolgen von Unfällen sowie die Zahl der zu Invalidität führenden Erkrankungen zu verringern.

Die zweite Regelung ist den anfänglichen Erwartungen der Akteure zwar nicht gerecht geworden, 2017 fand jedoch ein Treffen zwischen den französischen und deutschen Akteuren statt, um die Effizienz der Regelung zu verbessern.

Auf der Grundlage der Kenntnis dieser beiden Regelungen strebt das Interreg V-Projekt COSAN nach einem Austausch mit den betroffenen Akteuren Folgendes an:

- die Entwicklung einer Zusammenarbeit beim Notarzt- und Rettungsdienst zwischen den verschiedenen Grenzregionen in der GR, um Notfalleinsätze mit Einsatzfahrzeugen anbieten zu können, die dem Bedarf der Patienten in den Grenzgebieten an Gesundheitsdienstleistungen entsprechen
- die Entwicklung einer ähnlichen Zusammenarbeit beim Einsatz der Hubschrauber in der GR.

3. DIE FÖRDERUNG DER MOBILITÄT DER FACHKRÄFTE IM GESUNDHEITSWESEN

Jedes Gesundheitssystem basiert auf der Entwicklung von Versorgungsangeboten vor dem Hintergrund eines diesbezüglich von einer Bevölkerung in einem bestimmten Gebiet zum Ausdruck gebrachten Bedarfs.

Heute muss festgestellt werden, dass die jeweilige Politik zur Eindämmung des Anstiegs der Gesundheitsausgaben Maßnahmen der Rationalisierung des Versorgungsangebots hervorgebracht hat. Es ist zu beobachten, dass einige Gebiete infolge der Verknappung der Fachkräfte im Gesundheitswesen über keine ausreichende medizinische Versorgung mehr verfügen.

Von dieser Situation sind die Grenzregionen dann besonders betroffen, wenn ihr Angebot im Bereich der stationären Versorgung beschränkt ist, sie mit einer Deindustrialisierung zu kämpfen haben oder wenn ihre Gemeinden ländlich und/oder forstwirtschaftlich geprägt sind. Der Attraktivitätsverlust

dieser Gebiete hat Einfluss darauf, inwieweit sich dort Fachkräfte im Gesundheitswesen niederlassen. Dies hat ferner zur Folge, dass die Patienten weite Entfernungen zurücklegen müssen, um Zugang zu der Gesundheitsversorgung zu haben, die sie benötigen.

Die grenzüberschreitenden Kooperationen können Antworten für diese Probleme liefern. Zum Aufbau solcher Kooperationen in diesem Bereich müssen zunächst die Ausbildungen der Fachkräfte, die Verfahren für eine Anerkennung der Qualifikationen, die Niederlassungsbedingungen, das soziale und politische Umfeld usw. untersucht werden. Die Arbeiten der von Roland Krick geleiteten Expertengruppe des Gipfels der GR wurden den Mitgliedern der AG 4 im Juni 2018 ausführlich präsentiert. Diese Arbeiten stehen mit dem Vorgehen der Arbeitsgruppe im Einklang und unterstützen ihre Initiativen.

Darüber hinaus hat die AG 4 das von den SHG-Kliniken Völklingen und dem Centre Hospitalier de Sarreguemines entwickelte Interreg V GR-Projekt PTFSI (Partenariat transfrontalier inter-hospitalier dans le domaine de la formation en soins infirmiers: grenzüberschreitende Krankenhauspartnerschaft im Bereich der Aus- und Weiterbildung in der Pflege) zur Kenntnis genommen und die Arbeiten unterstützt, die von diesen Akteuren in die Wege geleitet wurden, um die Mobilität der Fachkräfte im Gesundheitswesen durch die geplanten Aus- und Weiterbildungen zu fördern.

4. DIE SILVER ECONOMY

Von den wesentlichen Herausforderungen, vor denen unsere Gesellschaften in Europa stehen, ist jene der Bevölkerungsalterung und des Finanzierungsbedarfs aufgrund der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen von strategischer Bedeutung, wenn es darum geht, den sozialen Zusammenhalt auf einem hohen Niveau zu halten und den Fortbestand des europäischen Sozialmodells zu sichern, wobei es zugleich gilt, dieses Modell an die neu auftretenden Bedürfnisse anzupassen.

Diese Entwicklung kann auch eine Chance darstellen, neue Dienstleistungen und neue Produkte zu entwickeln und auf neue Bedürfnisse einzugehen.

Bezüglich der Aspekte Soziales und Gesundheit dieser Problematik hat die AG 4 die gegenwärtige Überarbeitung der EU-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (883/2004 und 987/2009), die darauf abzielt, die Langzeitpflege in diese Regelungen des europäischen Sozialrechts zu integrieren, zur Kenntnis genommen und gemeinsam erörtert. Die AG 4 hat Frau Laforsch von der „Task Force Grenzgänger“ eingeladen, die einen Vergleich der Systeme für die Finanzierung der Pflege in der GR vorgenommen hat. Dieser Vergleich führt zu der Feststellung, dass Deutschland und das Großherzogtum Luxemburg bereits vor mehr als zwei Jahrzehnten eine obligatorische Pflegeversicherung eingeführt haben, während es eine solche Pflichtversicherung in der Wallonie und in Frankreich nicht gibt. Dieser in der GR bestehende fundamentale Unterschied im Zusammenhang mit der Finanzierung der Pflege wirft folgende Fragen auf:

- Was wird in den verschiedenen Teilregionen der GR unter Langzeitpflege verstanden?
- Welche Leistungen lassen sich angesichts der verschiedenen Sozialversicherungssysteme „exportieren“?
- Wie sieht es mit der Gerechtigkeit zwischen den Bürgern der GR in diesem Bereich aus?

Über diese Fragen muss künftig anhand der Vorschläge nachgedacht werden, die alle Mitgliedstaaten in der EU formulieren werden. Dabei gilt es, zum einen nach einem Konsens zu suchen, der

notwendig ist, weil für eine Änderung der EU-Verordnungen eine Einstimmigkeit unerlässlich ist, und zum anderen für die mobilen Bürger in der EU eine Finanzierung der Pflege im Rahmen der Sozialversicherung sicherzustellen.

5. DAS INTERREG V-PROJEKT COSAN

Der WSAGR hat das Interreg V GR-Projekt unterstützt, um so gut es geht geeignete Antworten im Hinblick auf folgende Aspekte zu finden: die Probleme im Zusammenhang mit dem Zugang zur grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung, die Verbesserung des Zugangs zur ortsnahen Gesundheitsversorgung, den Mangel an Fachkräften im Gesundheitswesen, das geringe Angebot in einigen Grenzgebieten und die Finanzierung der Notfallversorgung, ...

Das Projekt COSAN knüpft an die Dynamik des Interreg IV-Projekts SANTRANSFOR an. Es zielt darauf ab:

- in der GR Rahmenabkommen zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten, in denen Teilgebiete der Großregion liegen, zu erreichen
- in den Grenzgebieten der GR grenzüberschreitende Kooperationen zu erreichen
- in der GR eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich des Notarzt- und Rettungsdienstes zu erreichen
- in der GR die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für den Gesundheitsbereich zu erreichen
- den Austausch von Best Practices zu fördern
- die Zusammenarbeit zwischen Krankenhäusern im Pôle européen de développement (PED) an den Grenzen zwischen Belgien, Frankreich und dem Großherzogtum Luxemburg zu verstärken

Die Mitglieder der AG 4 haben die Entwicklung der Erarbeitung und Genehmigung des eingereichten Projekts begleitet.

6. DIE EMPFEHLUNGEN DER AG 4 GESUNDHEIT DES WSAGR

Nach zweijähriger Arbeit mit zahlreichen Beiträgen der aus den verschiedenen Teilgebieten der Großregion kommenden Wirtschafts- und Sozialpartner in der Arbeitsgruppe „Gesundheitssektor – Silver Economy“ und einem regen Austausch zwischen ihnen sind mehrere Empfehlungen aus den Sitzungen dieser AG hervorgegangen:

- Unterstützung bei der Ausarbeitung einheitlicher rechtlicher Instrumente, die notwendige rechtliche Grundlagen für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Teilgebieten der Großregion schaffen
- Unterstützung bei der Einführung von Verfahren zur Vereinfachung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung und zu Informationen über die Kosten in den Grenzregionen unter Beachtung des Vertrags von Lissabon (Art. 168-2) und der Richtlinie 2011/24 (Art. 10-3)

- Unterstützung bei der Entwicklung von Vorhaben der grenzüberschreitenden medizinischen Zusammenarbeit in der Großregion unter Berücksichtigung der Innovationen, insbesondere jener im Bereich der neuen digitalen Informationstechnologien.
- Unterstützung bei der Schaffung von Gebieten für eine grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung nach dem Vorbild der ZOAST LUXLOR in den verschiedenen Grenzregionen innerhalb der Großregion
- Unterstützung bei der Einführung einer Strategie für die Zusammenarbeit im Bereich des Notarzt- und Rettungsdienstes in der Großregion und bei der Entwicklung eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen allen Einsatzteams in der Großregion
- Unterstützung des von den Projektpartnern des Projekts SANTRANSFOR im Rahmen des Programms Interreg V Großregion eingereichten Projekts COSAN
- Unterstützung beim Aufbau einer Grenzüberschreitenden Beobachtungsstelle für den Gesundheitsbereich in der Großregion nach dem Vorbild der für den Arbeitsmarkt geschaffenen Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)
- Unterstützung von Initiativen zum Austausch von Beispielen guter Praxis im medizinischen Bereich, aber auch auf medizinisch-sozialer Ebene (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung) und im Pflegesektor
- Unterstützung der Arbeiten zur Förderung der Mobilität der Fachkräfte im Gesundheitswesen
- Unterstützung bei der Begleitung der Überarbeitung der EU-Verordnungen zur sozialen Sicherheit (883/2004 und 987/2009) und insbesondere Unterstützung der Integration der Langzeitpflege in die entsprechenden Systeme
- Konkrete Unterstützung bei der Förderung und Entwicklung von Initiativen im Bereich der Silver Economy, um Antworten zu liefern, die den Folgen der Bevölkerungsalterung und der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen Rechnung tragen, und zwar in Abstimmung mit allen Akteuren in der Großregion

22. September 2018

Henri Lewalle

Vorsitzender der AG 4 des WSAGR