

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

7. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 12. Gipfel der Exekutive der Großregion



Dezember 2010

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

7. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 12. Gipfel der Exekutive der Großregion

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

Saarbrücken, Dezember 2010

Inhalt

Strukturbericht zur Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion	1
1. Methodische Vorbemerkungen	1
2. Demographische Entwicklung	4
2.1 Struktur und Entwicklung der Gesamtbevölkerung.....	4
<i>Langfristig insgesamt positive Bevölkerungsentwicklung, aber schwächer als im EU-Durchschnitt</i>	<i>4</i>
<i>Seit Ende der 1990er Jahre deutlich verlangsamtes Bevölkerungswachstum.....</i>	<i>5</i>
<i>Stabile Zuwächse in Luxemburg, der Wallonie und der DG Belgien</i>	<i>5</i>
<i>... stagnierende oder rückläufige Einwohnerzahlen in Lothringen, im Saarland und in Rheinland-Pfalz.....</i>	<i>6</i>
<i>Seit 2002 mehr Sterbefälle als Geburten in der Großregion</i>	<i>6</i>
<i>Wanderungsgewinne bereits seit 1987 primäre Quelle des Bevölkerungswachstums im Kooperationsraum.....</i>	<i>8</i>
<i>Sehr unterschiedliche Zusammensetzung der Bevölkerungsentwicklung in den Teilregionen</i>	<i>8</i>
<i>Kleinräumige Bevölkerungsentwicklung: Zunahme rund um wirtschaftsstarke Gebiete und entlang der Hauptverkehrsachsen.....</i>	<i>14</i>
<i>Arbeit macht mobil: Starke Bevölkerungszuwächse in den an Luxemburg angrenzenden Gebieten</i>	<i>15</i>
<i>Gegen den regionalen Trend: Steigende Einwohnerzahlen im Raum Trier.....</i>	<i>15</i>
<i>Fortschreitende demographische Alterung der Bevölkerung</i>	<i>15</i>
2.2 Bevölkerungsprojektionen	18
<i>Erhebliche Unterschiede der erwarteten Bevölkerungsentwicklung: Saarland und Rheinland-Pfalz sowie Lothringen bis 2030 mit Rückgängen</i>	<i>18</i>
<i>... DG Belgien, Wallonie und vor allem Luxemburg mit deutlichen Zuwächsen</i>	<i>19</i>
<i>Starke Veränderungen der Relationen zwischen Jung und Alt</i>	<i>20</i>
<i>Der Erwerbsbevölkerung werden künftig immer mehr Senioren gegenüberstehen.....</i>	<i>20</i>
3. Erwerbsquote	22
<i>Wachsende Unterschiede der Erwerbsquoten innerhalb der Großregion.....</i>	<i>22</i>
<i>Überdurchschnittlicher Anstieg der Erwerbsquoten in den deutschen Teilregionen seit dem Jahr 2000</i>	<i>23</i>
<i>Sowohl die Erwerbsbeteiligung der Männer in der Großregion</i>	<i>24</i>
<i>... als auch die Erwerbsquote der Frauen unter dem europäischen Durchschnitt.....</i>	<i>25</i>
<i>Verringerte Unterschiede zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen</i>	<i>26</i>
<i>Geringere Erwerbsquoten von Jugendlichen unter 25 Jahren im Vergleich zum Vorjahr.....</i>	<i>26</i>
<i>Mit Abstand höchste Erwerbsquote Jugendlicher in Rheinland-Pfalz</i>	<i>27</i>
<i>Kaum Veränderungen der Erwerbsquote Jugendlicher seit 2000 in der Großregion.....</i>	<i>28</i>
<i>Unterschiedliche Entwicklung der Erwerbsquoten weiblicher und männlicher Jugendlicher im Zeitraum 2006-2008</i>	<i>28</i>
<i>... sowie im Zeitraum 2000-2008.....</i>	<i>29</i>
<i>Positive Entwicklung der Erwerbsquote älterer Menschen.....</i>	<i>30</i>
<i>Zunahme der Erwerbsquote Älterer sowohl im Zeitraum 2006-2008</i>	<i>30</i>
<i>... als auch im Zeitraum 2000-2008 vor allem in den deutschen Teilregionen</i>	<i>31</i>

	<i>Differenzierte Entwicklung der Erwerbsquoten Älterer nach Geschlecht</i>	32
	<i>Große Unterschiede bei der Veränderung der Erwerbsquoten älterer Frauen und Männer seit dem Jahr 2000</i>	33
	<i>Erwerbsquoten der deutschen Teilgebiete in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen unterhalb des großregionalen Durchschnitts</i>	34
4.	Arbeitslosigkeit	35
4.1	Arbeitslosenquote	35
	<i>Abbau der Arbeitslosenquote auf 7,5% in der Großregion im Jahr 2008</i>	35
	<i>Unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitslosenquoten innerhalb der Großregion zwischen 2006 und 2008</i>	37
	<i>... sowie im Zeitraum 2000-2008</i>	37
	<i>Deutliche Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten auch innerhalb der Teilgebiete</i>	38
	<i>Arbeitslosenquote der Männer niedriger als Gesamtarbeitslosenquote</i>	39
	<i>Rückgang der männlichen Arbeitslosenquote in der Großregion im Zeitraum 2006-2008 stärker als in Europa</i>	40
	<i>... seit 2000 jedoch ein leichter Anstieg in der Großregion zu beobachten</i>	40
	<i>Arbeitslosenquote der Frauen über der Gesamtarbeitslosenquote</i>	41
	<i>Im Zeitraum 2006-2008 in allen Teilgebieten Rückgang der Frauenarbeitslosenquote</i> ...	42
	<i>Im Zeitraum 2000-2008 deutlich unterschiedliche Entwicklungen der weiblichen Arbeitslosenquote innerhalb der Großregion</i>	42
	<i>Rückgang des geschlechtsspezifischen Gefälles in der Großregion seit 2000</i>	43
	<i>Arbeitslosenquote der Jugendlichen nach ILO-Kriterien 2008 mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote</i>	43
	<i>Jugendarbeitslosenquote in Luxemburg gegen den großregionalen Trend zwischen 2006 und 2008 angestiegen</i>	44
	<i>Und auch zwischen 2000 und 2008 starke Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit im Großherzogtum</i>	45
	<i>Unterschiedliche Bestimmungsgrößen von Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Großregion</i>	46
	<i>Relativierung der hohen Arbeitslosenquote Jugendlicher bei Berücksichtigung der Erwerbsbeteiligung</i>	46
	<i>Niedriges Bildungsniveau als mögliche Ursache für Jugendarbeitslosigkeit</i>	47
	<i>Mehr als jeder zweite Arbeitslose in der Großregion ist länger als ein Jahr arbeitslos</i>	48
	<i>Langzeitarbeitslosigkeit in der Großregion im Zeitraum 2006-2008 rückläufig</i>	48
	<i>Geringe Entwicklungsdynamik in der Großregion seit dem Jahr 2000</i>	49
	<i>Beinahe jeder zweite Arbeitslose in der Großregion länger als zwölf Monate arbeitslos</i>	50
4.2	Registrierte Arbeitslosigkeit (nicht harmonisiert)	52
	<i>Ausblick 2009: Wirtschaftskrise lässt Zahl der registrierten Arbeitslosen steigen</i>	52
	<i>Luxemburg und Lothringen 2009 mit sehr starkem Anstieg der Arbeitslosenzahlen</i>	52
	<i>... vergleichsweise moderate Zunahmen in der Wallonie und im Saarland</i>	53
	<i>Arbeitslosenzahlen in den deutschen Regionen weiterhin unter dem Niveau von 2000</i> ..	54
	<i>Monatliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit in 2009 mit unüblichem Verlauf</i>	54
	<i>Weitere Entwicklung im ersten Halbjahr 2010 zeigt positive Signale</i>	54
	<i>Registrierte Arbeitslose 2009 nach ausgewählten Personengruppen: Männer</i> ...	56
	<i>... und Jugendliche am stärksten betroffen</i>	56
	<i>Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit setzte sich in der Großregion 2009 weiter fort</i>	57

5. Gesamtbeschäftigung	58
5.1 Beschäftigungsquote	58
<i>Große Unterschiede bei der Gesamtbeschäftigungsquote innerhalb der Großregion</i>	59
<i>Verbesserung der Beschäftigungssituation in der Großregion seit 2006</i>	60
<i>Differenz zum Lissabon-Ziel in der Großregion im Zeitraum 2000-2008 um 3,5 Prozentpunkte gesunken</i>	61
<i>In allen Teilregionen Anstieg der Gesamtbeschäftigungsquoten seit dem Jahr 2000</i>	61
<i>Beschäftigungsquote der Männer über derjenigen der Frauen</i>	62
<i>Im Zeitraum 2006-2008: Höchste Entwicklungsdynamik der Beschäftigungsquoten von Frauen in den deutschen Teilregionen</i>	63
<i>... bei der Verringerung der geschlechtsspezifische Unterschiede jedoch kaum Veränderungen zwischen 2006 und 2008 im Saarland und Rheinland-Pfalz</i>	64
<i>Seit 2000: Deutliche Verringerung der Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern</i>	65
<i>...und Annäherung an die Lissabon-Zielvorgabe</i>	66
<i>Beschäftigungsquote Älterer in der Großregion unterhalb des europäischen Mittels</i>	67
<i>Deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsquote Älterer innerhalb der Großregion</i>	67
<i>Zunahme der Beschäftigungsquote Älterer in deutschen Teilregionen am stärksten</i>	68
<i>Positive Entwicklung der Beschäftigungsquoten von 55- bis 64-Jährigen seit 2000</i>	69
<i>Weite Spanne bei der Beschäftigungsquote Jugendlicher innerhalb der Großregion</i>	70
<i>Uneinheitliche Entwicklungen der Beschäftigungsquote Jugendlicher seit 2006</i>	71
<i>Kaum Veränderungen bei der Beschäftigung Jugendlicher in der Großregion seit 2000</i>	72
<i>In der Großregion arbeitet beinahe jeder vierte Beschäftigte in Teilzeit</i>	72
<i>Anstieg der Teilzeitquote seit 2000 in der Großregion stärker als in der EU</i>	73
<i>Obwohl Teilzeitarbeit vornehmlich für Frauen von Bedeutung ist</i>	74
<i>... sinkt ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten in der Großregion</i>	75
5.2 Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)	76
<i>Zahl der Arbeitnehmer am Arbeitsort in der Großregion insgesamt angestiegen</i>	77
<i>Lothringen als einzige Region mit Verlusten bei der Arbeitnehmerbeschäftigung zwischen 2000 und 2008</i>	77
<i>Anhaltende Zuwächse der Arbeitnehmerbeschäftigung im Dienstleistungssektor bei gleichzeitigem Arbeitsplatzabbau in der großregionalen Industrie</i>	78
<i>Luxemburg als Beschäftigungsmotor in der Großregion</i>	78
<i>Fast drei Viertel der Arbeitnehmer in der Großregion im Dienstleistungsbereich beschäftigt</i>	79
<i>Zunehmende Bedeutung des tertiären Sektors in allen Teilregionen</i>	79
<i>Ausblick auf die Beschäftigungsentwicklung im Krisenjahr 2009</i>	81
<i>Trotz Rezession Gesamtbeschäftigung bislang relativ stabil</i>	82
<i>Erste Schätzungen signalisieren beträchtliche Beschäftigungsverluste in Lothringen</i>	82
<i>Hohe Beschäftigungsverluste in der lothringischen Industrie</i>	83
<i>... aber auch im Baugewerbe und bei den marktbestimmten Dienstleistungen</i>	85
<i>Negative Entwicklung der Beschäftigung auch in der Wallonie</i>	86
<i>Das Instrument Kurzarbeit als Stabilisator des Arbeitsmarktes in Krisenzeiten</i>	86
<i>Die Kurzarbeit in den deutschen Teilgebieten</i>	87
<i>Erhöhte Inanspruchnahme der Kurzarbeit in den deutschen Regionen seit Ende 2008 / Anfang 2009</i>	87
<i>Kurzarbeit im Saarland und Rheinland-Pfalz insbesondere in der Industrie eingesetzt</i> ...	89
<i>Geleistet Arbeitsstunden werden teurer</i>	90

	<i>Kurzarbeit in den belgischen Teilgebieten</i>	90
	<i>Anstieg der Kurzarbeit im Zuge der Wirtschaftskrise in der Wallonie und der DG</i>	90
	<i>Kurzarbeit in den belgischen Regionen insbesondere in der Industrie</i>	91
	<i>Kurzarbeit in Luxemburg: Verstärkte Inanspruchnahme seit Ende 2008 – insbesondere durch den Einsatz in der Automobilindustrie</i>	92
	<i>Die Kurzarbeit hat die Auswirkungen der Krise auch in Lothringen abgeschwächt</i>	93
6.	Grenzgängerbeschäftigung	95
6.1	Gesamtüberblick.....	95
	<i>Wichtigste Wohn- und Arbeitsländer von Grenzgängern in Europa gehören zur Großregion</i>	95
	<i>Arbeitnehmermobilität wächst weiter: 203.191 Grenzgänger in der Großregion</i>	96
6.2	Luxemburg.....	100
	<i>Gebremste Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2009</i>	100
	<i>Ausblick 2010: Grenzgängerbeschäftigung nimmt wieder Fahrt auf</i>	100
	<i>Grenzgänger mehr als versechsfacht in letzten zwanzig Jahren</i>	101
	<i>Zwei Fünftel mehr Grenzgänger im Großherzogtum zwischen 2003 und 2009</i>	101
	<i>... jedoch niedriges Wachstum 2008/2009</i>	102
	<i>Luxemburger im (halb-)öffentlichen Sektor</i>	102
	<i>... ansässige Ausländer und Grenzgänger im privaten Sektor beschäftigt</i>	103
	<i>Deutsche vor allem im Baugewerbe, Franzosen und Belgier in unternehmensnahen Dienstleistungen stark vertreten</i>	104
	<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen: Größtes Branchenwachstum in letzten Jahren, krisenbedingte Beschäftigungseinschnitte bei Grenzgängern aus Frankreich</i>	105
	<i>Finanzdienstleistungen: Wachstum durch ausländische Arbeitskräfte, Auswirkungen der Krise weniger stark als erwartet</i>	105
	<i>Baugewerbe: Beschäftigungsgewinne vor allem durch deutsche Grenzgänger, gebremstes Wachstum im Zuge der Krise</i>	106
	<i>Öffentliche Verwaltung: Anziehungspunkt für Luxemburger</i>	106
	<i>Größtes Beschäftigungswachstum 2008/2009 in der öffentlichen Verwaltung, größte Arbeitsplatzverluste im Verarbeitenden Gewerbe</i>	106
	<i>Sind Grenzgänger die ersten, die gehen müssen?</i>	108
	<i>Arbeitslosigkeit von Grenzgängern – eine unbekannte Größe</i>	109
	<i>Sparmaßnahmen der luxemburgischen Regierung reichen über Landesgrenzen hinaus</i>	110
	<i>Immer mehr Luxemburger wohnen im angrenzenden Ausland und arbeiten im Großherzogtum</i>	111
	<i>Soziale und infrastrukturelle Herausforderungen im Kontext des atypischen Grenzgängerwesens</i>	112
6.3	Lothringen.....	112
	<i>Stagnation lothringischer Auspendlerzahlen</i>	112
	<i>...noch niedrige Zuwächse in Richtung Belgien und Luxemburg</i>	112
	<i>Einflussbereich des luxemburgischen Arbeitsmarkts weitet sich aus, Thionville und Longwy bleiben Grenzgängerhochburgen</i>	114
	<i>Atypische Grenzgänger federn Rückgang des Auspendlerstroms nach Deutschland ab</i>	115
6.4	Saarland.....	115
	<i>Grenzgängerstrom aus Frankreich ins Saarland weiter rückläufig</i>	115
	<i>Verarbeitendes Gewerbe bleibt größter Arbeitgeber für Grenzgänger im Saarland</i>	116
	<i>Über die Hälfte der Franzosen an der Saar arbeitet im Regionalverband Saarbrücken</i>	118

	<i>Weiterer Anstieg der saarländischen Auspendlerzahlen nach Luxemburg</i>	118
	<i>Zwei Drittel der saarländischen Luxemburg-Pendler wohnen im Kreis Merzig-Wadern</i> .	119
6.5	Rheinland-Pfalz	120
	<i>Gebremste Entwicklung des Stroms aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg</i>	120
	<i>Luxemburg-Pendler wohnen mehrheitlich in der Region Trier</i>	121
	<i>Französischer Grenzgängerstrom nach Rheinland-Pfalz wieder auf Niveau von 2005</i> ..	122
	<i>Grenzgänger in Rheinland-Pfalz arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe</i>	122
	<i>Über die Hälfte der Einpendler aus Frankreich arbeitet im Kreis Germersheim</i>	123
6.6	Wallonie	124
	<i>Grenzgängerstrom aus Frankreich in die Wallonie wächst weiter</i>	124
	<i>Pendler aus Frankreich arbeiten vor allem in der Provinz Hennegau</i>	125
	<i>Mehr als drei Viertel der wallonischen Grenzgänger pendeln nach Luxemburg</i>	126
	<i>Provinzen Luxemburg und Lüttich im Einflussbereich des luxemburgischen Arbeitsmarkts</i>	127
6.7	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens	128
	<i>Zahl der Luxemburg-Pendler aus der DG Belgien wächst weiter</i>	128
	<i>Luxemburg-Pendler aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft arbeiten im Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur</i>	129
	<i>...und wohnen in St. Vith und Burg-Reuland</i>	129
6.8	Zwischenfazit	130
	<i>Krisenbedingte Einschnitte weniger stark als befürchtet – Arbeitsmarkterholung erwartet</i>	130
	<i>Bedingungen für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität optimieren</i>	130
	<i>Grenzgängerberatung und Arbeitsmarktmonitoring weiter entwickeln und verstetigen</i> ..	131
	<i>Neue Qualität des Grenzgängermonitorings erreichen</i>	131

Sonderthema: Herausforderungen grenzüberschreitender Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des IBA-Projekts OPTI-MATCH..... 132

1.	Hintergrund des Projekts	132
2.	Bausteine und Produkte des Gesamtprojekts im Überblick	133
3.	Ausgewählte Ergebnisse der empirischen Phase zur Arbeitsvermittlung in grenzüberschreitender Perspektive	134
3.1	Anlage und Methodik der empirischen Phase	134
3.2	Merkmale und Handlungsbedarfe der Arbeitsvermittlung in grenzüberschreitender Perspektive	140
3.2.1	Struktur der öffentlichen Arbeitsvermittlung.....	140
	<i>Dezentral, flexibel und individuell – Stärkung der lokalen Autonomie öffentlicher Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext</i>	140
	<i>Beispiel deutsche Regionen: „Unsere Steuerungsansätze [auf nationaler Ebene] liegen im Haushalt und in der Zielerreichung. Wie wir das erreichen, ist eigentlich unsere Sache. Wir müssen natürlich Rechenschaft liefern, das ist klar, aber ich denke, das ist der Preis für die dezentrale Kompetenz.“</i>	140

3.2.2	Rahmenbedingungen und Dimensionen der Arbeitsvermittlung auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.....	141
	<i>Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ist eine eigenständige Form der transnationalen Vermittlung</i>	<i>141</i>
	<i>... und folgt eigenen Wirkungsweisen und Handlungserfordernissen</i>	<i>142</i>
	<i>Grenzüberschreitende Mobilität und rechtliche Rahmenbedingungen öffentlicher Arbeitsvermittlung</i>	<i>143</i>
	<i>... Widerspruch und Herausforderung im Alltag des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion</i>	<i>144</i>
	<i>... ein Fallbeispiel aus der Alltagspraxis: „Öffentliche Zuschüsse bzw. Fördermaßnahmen enden üblicherweise an der Grenze.“</i>	<i>144</i>
	<i>EURES Transfrontalier als Brücke zum Nachbarn im System der national orientierten Arbeitsvermittlung</i>	<i>144</i>
3.2.3	Ausgewählte Aspekte für einen erfolgreichen grenzüberschreitenden Matchingprozess	145
	<i>Breitere Verankerung grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung in den öffentlichen Strukturen des großregionalen Arbeitsmarktes</i>	<i>145</i>
	<i>Grenzüberschreitende Vermittlungstätigkeit derzeit getragen vom Engagement und den Kenntnissen Einzelner</i>	<i>146</i>
	<i>Erhöhung der Transparenz als Voraussetzung für eine verbesserte grenzüberschreitende Abstimmung von Angebot und Nachfrage</i>	<i>147</i>
	<i>Sonderproblem Qualifikationen: Zertifizierte Abschlüsse versus Kompetenzen</i>	<i>148</i>
3.2.4	Perspektiven eines grenzüberschreitenden großregionalen Arbeitsmarktes	149
	<i>Abbau von gesetzlichen Hemmnissen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung – ein Handlungsfeld der „Task Force Grenzgänger in der Großregion“</i>	<i>149</i>
	<i>Kooperation und Konkurrenz auf dem großregionalen Arbeitsmarkt</i>	<i>149</i>
4.	Qualifikationsbedarfe und Qualifikationsentwicklungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld	151
	<i>Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt</i>	<i>151</i>
	<i>Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe</i>	<i>152</i>
	<i>Der demographische Übergang: Eine Herausforderung, die alle Teilgebiete der Großregion betrifft</i>	<i>153</i>
4.1	Erhebungen zum Arbeitsmarkt in der Großregion	154
4.1.1	Großherzogtum Luxemburg.....	154
	<i>Die Erhebungen „Les qualifications de demain“ („Die Qualifikationen von morgen“)</i>	<i>154</i>
4.1.2	Provinz Luxemburg.....	156
	<i>Der Aktionsplan für die Berufsfelder mit einem Arbeitskräftemangel</i>	<i>156</i>
4.1.3	Rheinland-Pfalz und das Saarland	156
	<i>Die Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit</i>	<i>156</i>
	<i>Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz und im Saarland bis 2025.....</i>	<i>157</i>
4.1.4	Lothringen.....	158
	<i>Erhebung „Besoins de Main d’œuvre“ („Arbeitskräftebedarfe“)</i>	<i>158</i>
4.1.5	Auf interregionaler Ebene	158
	<i>Eine gesonderte Erhebung zu den Stellen- und Qualifikationsbedarfen in der Großregion</i>	<i>158</i>

	<i>Das grenzüberschreitende EURES-Netzwerk in der Großregion.....</i>	159
	<i>Schlussfolgerung für den ersten Teil</i>	159
4.2	Die Akteure der Arbeitsvermittlung und die Entwicklungen des Arbeitsmarktes: Informationsquellen und -bedarf	160
4.2.1	Die Sichtweise der Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltungen: Große Bedeutung persönlicher Netzwerke und informeller Kontakte	161
4.2.2	Die Sichtweise der Akteure im Bereich der Zeitarbeit: Enge Kontakte mit bestimmten Unternehmen und sektorenspezifisches Wissen	164
	<i>Schlussfolgerung für den zweiten Teil</i>	165
4.3	Die Sichtweise der Akteure vor Ort betreffend die Qualifikationsbedarfe vor dem Hintergrund eines grenzüberschreitenden Wettbewerbs.....	165
4.3.1	Das Beispiel der Region Trier (Rheinland-Pfalz): Berufsfelder mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage und der Wettbewerb mit Luxemburg.....	165
4.3.2	Das Beispiel der Region Lothringen: industrielles Erbe und neue Qualifikationen	167
4.3.3	Das Beispiel Luxemburg: Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung und Vielfalt der Einstellungskriterien	168
	<i>Schlussfolgerung für den dritten Teil</i>	169
	<i>Allgemeine Schlussfolgerung.....</i>	169
5.	Die Flexicurity und die neuen Arbeitsformen	171
5.1	Einführung zur Flexicurity	171
5.2	Die Entwicklung des Begriffs Flexicurity	172
	<i>Die Arbeitsmarktpolitik im Norden Europas</i>	172
	<i>Die europäische Definition des Konzepts</i>	172
5.3	Das dänische Modell	173
	<i>Der Begriff des „goldenen Dreiecks“.....</i>	173
	<i>Lässt sich das dänische Modell übertragen?.....</i>	173
5.4	Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in der Großregion.....	174
5.4.1	Die Vielfalt der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern	174
	<i>5.4.1.1 Die üblichen Verträge</i>	174
	<i>5.4.1.2 Die atypischen Arbeitsformen.....</i>	189
5.4.2	Die Flexibilität des Arbeitsrechtes.....	199
	<i>5.4.2.1 Arbeitszeit und Überstunden</i>	199
	<i>5.4.2.2 Bedingungen der Beendigung des Arbeitsvertrages.....</i>	202
5.5	Die Sicherung der beruflichen Entwicklung	208
5.5.1	Der soziale Schutz.....	208
	<i>5.5.1.1 Die Arbeitslosenversicherung.....</i>	208
5.5.2	Die Weiterbildung	220
	<i>5.5.2.1 Die Weiterbildung des Arbeitssuchenden</i>	220

5.5.2.2 Die Weiterbildung der Arbeitnehmer	226
Anhang	232
<i>Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion 2000 bis 2008</i>	233
<i>Glossar der Definitionen und Konzepte innerhalb der EU-Arbeitskräfteerhebung</i>	237
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	241
<i>Publikationen der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	245
<i>Literaturverzeichnis</i>	252

Abkürzungsverzeichnis

ABBL	Association des Banques et Banquiers – Luxembourg
ABEO	Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien
ADEM	Administration de l'Emploi du Grand Duché de Luxembourg
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AKE / EFT / LFS	Arbeitskräfteerhebung / Enquête sur les forces de travail / Labour Force Survey
BA	Bundesagentur für Arbeit – Deutschland
BFP	Bureau fédéral du Plan – Belgique
BMO	Besoins de Main d'œuvre – France
CATP	Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle – Luxembourg
CCILB	Chambre de commerce et d'industrie du Luxembourg belge
CEPS / INSTEAD	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development
CNFPFC	Le Centre national de formation professionnelle continue – Luxembourg
CVS	Corrigées des variations saisonnières – France
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques – France
DGSIE	Direction générale Statistique et Information économique – Belgique
DIRECCTE – UT	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – Unité Territoriale
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EEA	European Economic Area
EFTA	European Free Trade Association
ESTEL	Estimations d'emploi localisée
ESVG95 / SEC95	Europäisches System volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen 1995 / Système européen de comptabilité 1995
EURES	European Employment Services
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FEDIL	Business Federation Luxembourg
FOREM	Le service public wallon de l'emploi et de la formation
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Deutschland
IBA / OIE	Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle / Observatoire Interrégional du marché de l'emploi
ICN	Institut des Comptes Nationaux – Belgique
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale – Luxembourg
ILO	International Labour Organization
INAMI	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité – Belgique
INS	Institut National de la Statistique – Belgique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques – France
IWEPS	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NACE	Nomenclature des Activités économiques dans la Communauté Européenne
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques

ONEM / LfA	Office national de l'Emploi Belgique / Landesamt für Arbeitsbeschaffung Belgien
ONSS	Office national de sécurité sociale - Belgique
RMG	Revenu minimum garanti – Luxembourg
SGB	Sozialgesetzbuch
STATEC	Service central de la Statistique et des études Economiques Luxembourg
TEPA	Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat – France
URSSAF	Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales – France
V.A.E.	Validation des Acquis de l'Expérience – France
WSAGR	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion
WSE	Werk en Sociale Economie – België
WSR	Wirtschafts- und Sozialrat der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Zusammenfassung

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem siebten Bericht, der dem 12. 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. Neben dem Strukturbericht für die Teilgebiete Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens gibt der vorliegende Bericht im Rahmen eines Sonderthemas einen Überblick über wesentliche Ergebnisse des durch Interreg IV A Großregion geförderte Projektvorhabens „OPTI-MATCH“ der IBA.

Verlangsamung des Bevölkerungswachstums in der Großregion

Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um rund 739.000 Einwohner oder 6,9% auf nunmehr rund 11,4 Millionen Menschen Anfang 2009 angestiegen. Auf dem Gebiet der heutigen EU-27 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 14,8% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Seit Ende der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000-2009 nur noch auf +1,6% (EU-27: +3,5%). Die Verlangsamung der Bevölkerungsdynamik wurde wesentlich beeinflusst durch die seit Anfang 2006 rückläufige Einwohnerzahl in Rheinland-Pfalz sowie die bereits seit langem schrumpfenden Bevölkerungszahlen im Saarland. Ursächlich hierfür ist eine sich stetig vergrößernde negative Bilanz des natürlichen Saldos bei einem gleichzeitig abnehmenden bzw. mittlerweile sogar negativen Wanderungssaldo. Lothringen verzeichnet eine mehr oder weniger stagnierende Bevölkerungsentwicklung – die hohen Geburtenüberschüsse werden durch die stetigen Wanderungsverluste fast kompensiert. Die Wallonie, die DG Belgien und insbesondere Luxemburg weisen dagegen nach wie vor eine stabile Aufwärtsentwicklung aus.

Arbeit macht mobil: Starke Bevölkerungszuwächse rund um wirtschaftsstarke Gebiete

Auf kleinräumiger Ebene gab es seit der Jahrtausendwende Bevölkerungszuwächse insbesondere im Einzugsbereich der wirtschaftsstarke Gebiete und entlang der Hauptverkehrsachsen. Im Kerngebiet der Großregion sorgt vor allem die wirtschaftliche Anziehungskraft Luxemburgs für steigende Bevölkerungszahlen, was sich neben dem Großherzogtum selbst auch in den angrenzenden Gebieten bemerkbar macht. Besonders deutlich wird dies in den Arrondissements Arlon und Bastogne sowie in der Stadt Trier und im Kreis Trier-Saarburg, deren Bevölkerungsentwicklung wesentlich günsti-

ger verläuft als im jeweiligen regionalen Trend. Zum Teil deutlich schrumpfende Einwohnerzahlen sind dagegen in einigen strukturschwachen Gebieten sowie in den weniger zentral gelegenen oder ungünstiger angebundenen Regionen zu verzeichnen. Besonders hohe Verluste gab es in Teilen der Westpfalz (insbesondere in Pirmasens und Kusel), im saarländischen Landkreis Neunkirchen sowie in Birkenfeld im Hunsrück.

Auch in Zukunft leichte Bevölkerungszuwächse bei jedoch schrumpfenden Erwerbspersonenpotential

Die aktualisierten Projektionen lassen entgegen früherer Vorausberechnungen bis Anfang 2027 einen weiteren Bevölkerungszuwachs in der Großregion erwarten, der erst danach sukzessive von einem Rückgang der Einwohnerzahlen abgelöst wird. In der Gesamtbilanz ergibt sich im Jahr 2030 gegenüber 2008 immer noch ein Plus von 1,8%. Von viel größerer Bedeutung sind allerdings die (bereits heute zu beobachtenden) alterstrukturellen Veränderungen: Bei einer bis 2030 immer noch wachsenden Gesamtbevölkerung kommt es gleichzeitig zu einem schrumpfenden Erwerbspersonenpotential in der Großregion. Für die derzeit vorrangig im Erwerbsleben stehende Altersgruppe der 20- bis 59-Jährigen wird in der Großregion bis 2030 mit einem Rückgang um 10,6% oder rund 658.000 Personen gerechnet. Zusätzlich wird sich die Zahl der am Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen der unter 20-Jährigen um fast 218.000 Menschen (-8,6%) verringern – eine Entwicklung, die durch das bisherige generative Verhalten bereits vorgezeichnet ist. In beiden Altersgruppen summiert sich dieser Rückgang also auf insgesamt 876.000 Personen, während gleichzeitig die Zahl der über 60-Jährigen bis 2030 um mehr als eine Million ansteigen wird. Infolge des demographischen Wandels werden sich also die Relationen zwischen Alt und Jung stark verändern und auch die Altersstruktur innerhalb der Erwerbsbevölkerung verschiebt sich deutlich in Richtung der Älteren.

Im Jahr 2008 lebten in der Großregion mehr als 5,2 Millionen Erwerbspersonen

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung umfasste die Erwerbsbevölkerung in der Großregion im Jahr 2008 etwas mehr als 5,2 Millionen Personen. Seit dem Jahr 2000 ist die Erwerbsquote im Kooperationsraum um 3,6 Prozentpunkte gestiegen – ein Anstieg, der vor allem von den überdurchschnittlichen Zuwächsen in den deutschen Teilgebieten getragen wurde. Die Erwerbsquote der Großregion lag damit im Jahr 2008 bei 70,3% und somit nahe dem Niveau der EU-27 (70,9%), allerdings noch immer mehr als zwei Prozentpunkte unter dem Wert der EU-15 (72,5%). Jedoch konnte der Abstand zu Europa im Zeitraum 2006-2008 durch einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung in der Großregion um 0,9 Prozent-

punkte etwas verringert werden.

Verringerung der Differenz zwischen weiblicher und männlicher Erwerbsquote seit 2000

Eine geschlechtsspezifische Differenzierung der Gesamterwerbsquote zeigt, dass in der Großregion die der Männer seit 2006 um 1,2 Prozentpunkte angestiegen ist und im Jahr 2008 mit 77% den höchsten Stand für den Betrachtungszeitraum 2000-2008 erreichte. Die weibliche Erwerbsquote lag 2008 bei 63,6% und somit 0,7 Prozentpunkte über dem Wert von 2006. Seit der Jahrtausendwende hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen stärker erhöht als die der Männer: Die geschlechtsspezifische Differenz zwischen den Erwerbsquoten reduzierte sich seit dem Jahr 2000 um 4,5 auf 13,3 Prozentpunkte und lag damit unterhalb des auf der Ebene der EU-15 festgestellten Abstands (14,1 Prozentpunkte).

Stärkste Zunahme bei der Erwerbsquote Älterer

Die Erwerbsquote der Jugendlichen in der Großregion lag nach Daten der EU-AKE im Jahr 2008 bei 41,8% und hat sich damit sowohl im Vergleich zu 2006 (+0,2 Prozentpunkte) als auch zu 2000 (+0,5 Prozentpunkte) nur geringfügig verändert. Die größten Zuwächse seit 2000 sind bei der Erwerbsbeteiligung Älterer zu beobachten (+12,4 Prozentpunkte) – eine Entwicklungsdynamik, die auch im europäischen Vergleich überdurchschnittlich ausfällt. Obwohl dieser Trend auch zwischen 2006 und 2008 festzustellen ist (Großregion: +2,2; EU: +1,7 Prozentpunkte), lag die Erwerbsquote im Kooperationsraum (45,5%) weiterhin unter dem europäischen Niveau (EU-15: 50,0%; EU-27: 48,1%).

Rückgang der Arbeitslosenquote auf 7,5% im Jahr 2008

Die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erfasste und nach dem ILO-Konzept harmonisierte Arbeitslosenquote war zum Zeitpunkt der Berichterstellung für 2009 noch nicht verfügbar, weshalb diese Daten somit einen Zeitraum reflektieren, der noch nicht von den Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise gekennzeichnet ist. Danach zeigte sich für das Jahr 2008 in der Großregion weiterhin eine relativ entspannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, die noch ganz im Zeichen der 2004/2005 einsetzenden konjunkturellen Erholung stand. Die Gesamtarbeitslosenquote lag bei 7,5% und konnte im Zeitraum 2006-2008 mit einem Minus von 1,9 Prozentpunkten weiter zum EU-Durchschnitt aufschließen (EU-15: 7,1% bzw. EU-27: 7,0%). Im Betrachtungsraum 2000-2008 fiel der Rückgang der Arbeitslosenquote in der Großregion allerdings weniger stark aus als in der EU. Trotz der aktuell rückläufigen Arbeitslosenzahlen bleibt Arbeitslosigkeit aber nach wie vor ein drängendes Problem im Kooperationsraum.

Deutsche Regionen mit stärksten Rückgängen der Arbeitslosenquoten im Zeitraum 2006-2008

Die positive Entwicklung der Großregion zwischen 2006 und 2008 wurde vor allem von Rheinland-Pfalz und dem Saarland getragen, wo die Arbeitslosenquoten um jeweils 2,4 Prozentpunkte gesunken sind. Beide Teilregionen haben so mit Raten von 5,6 bzw. 7,1% den Durchschnittswert des Kooperationsraums unterschritten. Die geringste Arbeitslosenquote erreichte nach wie vor Luxemburg, wobei im Großherzogtum jedoch seit 2006 entgegen dem großregionalen Trend ein leichter Anstieg um 0,4 Prozentpunkte auf nunmehr 5,1% zu verzeichnen ist. Die Wallonie blieb mit einem Abbau um 1,7 Prozentpunkte knapp hinter dem Rückgang der Großregion zurück und weist im interregionalen Vergleich weiterhin die höchste Quote auf (10%). In Lothringen war im Referenzzeitraum ebenfalls ein lediglich unterdurchschnittlicher Rückgang zu beobachten (-1,4 Prozentpunkte), so dass die Arbeitslosenrate über dem großregionalen Wert lag. Nur eine sehr leichte Verbesserung von 0,5 Prozentpunkten lässt die DG Belgien erkennen, deren Quote von 7,4% in etwa dem Wert der Großregion entsprach. Ein Blick auf die mittelfristige Entwicklung zeigt lediglich für Lothringen eine überdurchschnittliche Abnahme um 1,3 Prozentpunkten, während Rheinland-Pfalz, Saarland und die Wallonie ähnlich niedrige Veränderungsraten aufweisen wie die Großregion. Sogar einen Anstieg der Arbeitslosenquote seit 2000 mussten Luxemburg und die DG Belgien hinnehmen.

Jugendarbeitslosigkeit doppelt so hoch wie Gesamtarbeitslosigkeit

Differenziert nach Geschlecht blieb der Abbau der Frauenarbeitslosigkeit hinter dem der Gesamtarbeitslosigkeit zurück, so dass sich das geschlechtsspezifische Gefälle im Kooperationsraum seit 2006 nicht weiter reduziert hat. Die mittelfristige Betrachtung zeigt jedoch eine Verringerung der Differenz um 1,6 Prozentpunkte seit der Jahrtausendwende. Dennoch waren die Frauen mit einer Quote von 8,1% im Jahr 2008 immer noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Männer (7,0%). Wie die Daten der nach den ILO-Kriterien harmonisierten EU-Arbeitskräfteerhebung zeigen, die zum Zeitpunkt der Berichterstellung nur bis zum Jahr 2008 verfügbar waren, bleibt die Jugendarbeitslosigkeit in der Großregion nach wie vor ein Problem. Im Zeitraum 2006-2008 ging sie zwar deutlich stärker zurück als in der EU-15, lag mit 16,4% aber 0,6 Prozentpunkte über dem Wert aus dem Jahr 2000 (ohne Saarland) und ist damit mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote. Zurückgegangen ist auch die Langzeitarbeitslosenquote in der Großregion, die aber mit 3,5% immer noch höher war als im europäischen Durchschnitt (2,6%). Gleichzeitig hat sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen seit 2006 im Kooperationsraum

zwar verringert, dennoch war im Jahr 2008 beinahe jede zweite betroffene Person länger als zwölf Monate arbeitslos.

Ausblick 2009: Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit – Anstieg infolge der Rezession; Männer und Jugendliche besonders betroffen

Eine erste Einschätzung zur weiteren Entwicklung im Krisenjahr 2009 erlaubt die Betrachtung der registrierten Arbeitslosigkeit (nicht harmonisiert). Danach stieg die Zahl der Arbeitslosen in der Großregion im Jahr 2009 durchschnittlich um 47.400 Personen oder 9,5% gegenüber dem Vorjahr. Innerhalb des Kooperationsraums fiel prozentual gesehen der Anstieg in Luxemburg und in Lothringen mit einem Plus von einem Drittel bzw. einem Viertel bei weitem am stärksten aus. Deutlich geringer waren demgegenüber die Steigerungsraten in den anderen Teilgebieten der Großregion, wobei Rheinland-Pfalz und die DG Belgien mit einem Plus von jeweils 9,6% stärker betroffen waren als das Saarland und die Wallonie, die mit 5,5 bzw. 3,5% eine merklich niedrigere Zunahme zu verzeichnen hatten. Da das Verarbeitende Gewerbe und die Zeitarbeit durch die Rezession am stärksten in Mitleidenschaft gezogen wurden, ist in der Großregion insgesamt wie auch in allen Teilgebieten die Arbeitslosigkeit von Männern sehr viel deutlicher gestiegen als die der Frauen, deren Beschäftigungsschwerpunkte vor allem im Dienstleistungssektor liegen. Stark betroffen waren ebenso Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren: Gerade junge Arbeitnehmer haben häufig befristete Arbeitsverträge, die in Krisenzeiten nicht verlängert werden. Sie sind zudem vergleichsweise stark unter den Zeitarbeitern vertreten und darüber hinaus aufgrund von Sozialplanregelungen stärker von Kündigungen betroffen als ihre älteren Kollegen. Insgesamt sind somit in der Großregion die Spuren der Rezession am Arbeitsmarkt klar zu erkennen und die in den Jahren zuvor erzielten Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit wurden durch die Krise zumindest teilweise wieder zurückgenommen. Dass die Arbeitslosigkeit dennoch nicht stärker zugenommen hat, ist insbesondere auf den Einsatz von Kurzarbeit sowie sonstiger arbeitsmarktpolitischer wie betrieblicher Maßnahmen zurückzuführen.

Beschäftigungsquote in der Großregion mit 65% im Jahr 2008 noch fünf Prozentpunkte hinter Lissabon-Ziel

In der vom Europäischen Rat beschlossenen Beschäftigungsstrategie von Lissabon sind für das Jahr 2010 feste Ziele gesetzt worden. Danach soll die Gesamtbeschäftigungsquote, die den Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren an der Erwerbsbevölkerung im gleichen Alter misst, einen Wert von 70% erreichen. Zusätzlich wird eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen auf 60% und für ältere Arbeitnehmer auf 50% bis 2010 angestrebt. Im Rahmen der Strategie Europa 2020 wurde das Kernziel insoweit überarbeitet, als die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frau-

en und Männer auf 75% bis zum Jahr 2020 erhöht werden soll. Insbesondere junge Menschen, ältere Arbeitnehmer und behinderte Menschen sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt und Migranten besser integriert werden.

Die Gesamtbeschäftigungsquote in der Großregion hat sich im Zeitraum 2006-2008 um 3,2 Prozentpunkte auf 65% erhöht und konnte damit weiter zu den EU-Durchschnittswerten aufschließen (EU-27: 65,9% bzw. EU-15: 67,2%), die sich weniger dynamisch entwickelt haben. Damit lag der Abstand zum Lissabon-Ziel für die Großregion, der zur Jahrtausendwende noch 8,5 Prozentpunkte betrug, im Jahr 2008 bei nur noch 5,0 Prozentpunkten. In dieser mittelfristigen Perspektive entspricht dies einer Erhöhung der Beschäftigungsquote um 3,5 Prozentpunkte. Allerdings konnte die Großregion nicht ganz mit den Entwicklungen seit 2000 auf EU-Ebene mithalten, die auch eine geringere Differenz zum Zielwert aufzeigt.

Deutsche Regionen mit höchsten Beschäftigungsquoten innerhalb der Großregion

Die Beschäftigungsquoten in den beiden deutschen Regionen lagen über dem großregionalen Durchschnitt, während die übrigen Teilgebiete niedrigere Werte aufzeigten. Das Saarland konnte im Zeitraum 2000-2008 mit einem Plus von 6,9 Prozentpunkten den größten Zuwachs aller Gebiete verzeichnen und befand sich mit einer Rate von 67,9% auf einem guten Weg, den Zielwert von Lissabon zu realisieren. In der gleichen Zeitspanne reichte Rheinland-Pfalz ein Anstieg von 6,1 Prozentpunkten aus, um mit einer Quote von 72,1% das Ziel als erste Teilregion zu erfüllen. Alle übrigen Gebiete verblieben dagegen sowohl mit Blick auf die Entwicklungsdynamik als auch hinsichtlich des erreichten Niveaus unter dem Durchschnitt der Großregion. Den größten Abstand zum Lissabon-Ziel weist nach wie vor die Wallonie auf (knapp 13 Prozentpunkte).

Zunahme der Beschäftigungsquote von Frauen in allen Teilgebieten – Lissabon-Ziel in den deutschen Teilregionen bereits erfüllt

Positive Entwicklungen sind bei der Verwirklichung des weiteren Lissabon-Ziels – eine Beschäftigungsquote der Frauen von mehr als 60% – zu erkennen. In der Großregion insgesamt fiel der Anstieg mit einem Plus von 6,1 Prozentpunkten seit dem Jahr 2000 deutlich höher aus als bei der Gesamtbeschäftigung. 2008 erreichte die Beschäftigungsquote von Frauen einen Wert von 58,4% und liegt damit knapp unter dem Mittel der EU-27 sowie in greifbarer Nähe zum Lissabon-Ziel von 60%. Innerhalb der Großregion haben Rheinland-Pfalz und das Saarland mit einer weiblichen Beschäftigungsquote von 65,8 bzw. 61,4% die Zielvorgabe bereits realisiert. Beide Gebiete konnten seit 2000 Zuwächse von deutlich über acht Prozentpunkten erzielen. Ein wichtiger Schritt ist auch

Luxemburg mit einem Anstieg um 5,1 Prozentpunkte auf 55,1% und Lothringen mit 4,7 Prozentpunkten auf 57,3% gelungen, während die DG Belgien und die Wallonie mit im interregionalen Vergleich nur unterdurchschnittlichen Zunahmen noch Lücken von 5,3 bzw. 9,6% zum Lissabon-Ziel aufwiesen.

Große Unterschiede bei der Beschäftigungsquote Älterer innerhalb der Großregion

Mit einer Beschäftigungsquote von 43,1% bei den Älteren (55- bis 64-Jährige) lag die Großregion im Jahr 2008 noch knapp sieben Prozentpunkte unter dem dritten Beschäftigungsziel von Lissabon, so dass weiterhin erhebliche Anstrengungen zur Förderung der Beschäftigung Älterer erforderlich sind. Zwar kam es zu deutlichen und im europäischen Vergleich sogar überdurchschnittlich hohen Zuwächsen in den vergangenen Jahren, dennoch lag die Rate nach wie vor niedriger als der EU-Durchschnitt (EU-27: 45,6%; EU-15: 47,4%). Innerhalb der Großregion erfüllten die beiden deutschen Teilräume und die DG Belgien¹ mit überdurchschnittlichen Werten die Zielvorgabe von 50% bereits vorzeitig, während die übrigen Gebiete im interregionalen wie europäischen Vergleich sehr niedrige Beschäftigungsquoten und nach wie vor beträchtliche Lücken zur Zielvorgabe von 50% aufwiesen. Schlusslicht war die Wallonie, wo 2008 lediglich gut ein Drittel der Älteren einer Erwerbstätigkeit nachgingen.

Zuwachs der Beschäftigungsquote Jugendlicher auf über 34,9% in der Großregion

Die Beschäftigungsquote der Jugendlichen in der Großregion ist 2008 gegenüber 2006 um 1,9 Prozentpunkte auf insgesamt 34,9% gestiegen. Obwohl damit der Zuwachs deutlich stärker ausfiel als in der EU, lag die Quote nach wie vor unter dem europäischen Niveau (EU-27: 37,5%; EU-15: 40,9%). Der Aufwärtstrend wurde vor allem von Rheinland-Pfalz (+3,4 Prozentpunkte) sowie Lothringen getragen (+2,2 Prozentpunkte). Demgegenüber wies das Saarland mit einem Plus von 1,4 Prozentpunkten nur ein unterdurchschnittliches Ergebnis auf. Während in Luxemburg und der Wallonie die Beschäftigungsquote Jugendlicher seit 2006 noch geringfügig angestiegen ist, kam es in der DG Belgien sogar zu einem Rückgang. Aufgrund dieser uneinheitlichen Entwicklungsdynamik innerhalb des Kooperationsraums lag die Spanne zwischen der niedrigsten und der höchsten Beschäftigungsquote weiterhin sehr hoch: Die Rate war in Rheinland-Pfalz (48,3%) und im Saarland (40,2%) beinahe doppelt so hoch wie in Luxemburg (23,9 %) und in der Wallonie (22,2%). Lothringen und die DG Belgien bewegten sich mit 32,5% bzw. 37,5% im Mittelfeld. Bei Betrachtung des Zeitraums 2000-2008 ist zu

¹ Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Altersgruppe Ältere für die DG Belgien 50-64 Jahre umfasst, während für die anderen Teilregionen die Altersgruppe 55-64 Jahre zugrunde gelegt wird.

erkennen, dass sich die Beschäftigungsquote der Jugendlichen in der Großregion seit der Jahrtausendwende kaum verändert hat (-0,1 Prozentpunkte). Im interregionalen Vergleich stellt sich die Entwicklung allerdings sehr unterschiedlich dar. Auffällig ist insbesondere der massive Rückgang der Beschäftigungsquote von acht Prozentpunkten in Luxemburg. Einen relativ kräftigen Zuwachs um knapp zwei Prozentpunkte konnte lediglich Lothringen vorzeigen.

In der Großregion beinahe jeder Vierte in Teilzeitbeschäftigung

Im Gegensatz zur Gesamtbeschäftigung lag die Großregion bei der Teilzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 23,5% im Jahr 2008 über dem Durchschnitt der EU-27 (18,2%) und dem der EU-15 (21%). Damit bewegte sich die Quote im Kooperationsraum in etwa auf dem Niveau von 2006. Hohe Teilzeitraten weisen vor allem die beiden deutschen Regionen auf, während diese Arbeitszeitform in der Wallonie sowie insbesondere in Lothringen und Luxemburg merklich seltener vertreten ist. In allen Gebieten ist seit der Jahrtausendwende eine Zunahme der Teilzeitquote zu beobachten, die in der Großregion stärker ausgefallen ist als in der EU-15. Eine Ausnahme stellt Lothringen dar, wo 2008 der Anteil der in Teilzeit tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer niedriger war als im Jahr 2000. Trotz steigender Anteile bei den Männern wird Teilzeitarbeit nach wie vor recht deutlich von den Frauen dominiert. Im Jahr 2008 waren im Kooperationsraum mehr als 83% aller Teilzeitbeschäftigten weiblich. Dementsprechend groß sind die Unterschiede der geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten: Während 43,5% aller erwerbstätigen Frauen im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses tätig waren, traf dies auf nur 7,3% der Männer zu. Damit bewegte sich die männliche Teilzeitrategie unterhalb des europäischen Niveaus, während bei den Frauen ein deutlich überdurchschnittlicher Wert zu verzeichnen war. Im interregionalen Vergleich waren die Teilzeitquoten von Frauen wie Männern in den beiden deutschen Regionen mit Abstand am höchsten, während die übrigen Teilgebiete merklich niedrigere Werte erkennen ließen.

Zuwachs der Arbeitnehmerbeschäftigung am Arbeitsort in der Großregion insgesamt

In der Großregion lag im Jahr 2008 – dem letzten für alle Teilgebiete gemeinsam verfügbaren Datenstand – die Gesamtzahl der Arbeitnehmer am Arbeitsort bei knapp 4,2 Millionen Menschen und damit um gut 45.000 höher als noch 2007. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2008 ist die Zahl der Arbeitnehmer in der Großregion um insgesamt 6,0% angestiegen. Die Entwicklung verlief dabei nicht einheitlich, sondern spiegelt recht deutlich die jeweiligen Konjunkturzyklen wider: Nachdem zu Beginn des Betrachtungszeitraums infolge des kon-

junkturrellen Aufschwungs um die Jahrtausendwende noch recht hohe Zuwächse erzielt werden konnten, kam es mit Beginn der wirtschaftlichen Eintrübung im Jahr 2001 zu einer merklichen Abschwächung des Beschäftigungswachstums und im Jahr 2003 sogar zu einem Rückgang. Seit 2004, das auch weltweit eine Phase der Konjunkturerholung einleitete, hatte sich die Beschäftigungslage in der Großregion stabilisiert und es waren wieder Zuwächse zu verzeichnen. Die gute Konjunktur wirkte sich insbesondere in 2007 positiv auf die Beschäftigungssituation aus und führte zu deutlichen Zuwächsen, die aber gleichwohl nicht an die Ergebnisse zur Jahrtausendwende anknüpfen konnten. In 2008 haben sich dann zum Jahresende die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf dem großregionalen Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht; der Beschäftigungssaldo war zwar nochmals deutlich im positiven Bereich, allerdings hatte sich der Anstieg gegenüber dem Vorjahr bereits merklich verlangsamt.

Anhaltende Zuwächse der Arbeitnehmerbeschäftigung im Dienstleistungssektor bei gleichzeitigem Abbau der Arbeitsplätze im Bereich der Industrie

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Beschäftigungszuwächse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Großregion zwischen 2000 und 2008 insbesondere auf das Konto des Dienstleistungssektors (+10,7%) gingen. Seit der Jahrtausendwende konnte hier – mit Ausnahme der weitgehenden Stagnation in 2003 – durchgängig ein Plus von über einem Prozent jährlich erzielt werden. Ein Zuwachs lässt sich auch im Baugewerbe feststellen (+3,4%), das sich insbesondere in den Jahren 2001 bis 2005 in einer schwierigen Situation mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen befand und in dem erst ab 2006 eine Trendwende eingeleitet werden konnte. Demgegenüber hat die Industrie Arbeitsplätze abgebaut (-8,5%). Seit 2001 war hier durchgängig ein Minus zu verzeichnen – eine Entwicklung, die erst im Jahr 2007 gestoppt werden konnte. Im interregionalen Vergleich verzeichnete Luxemburg als einziges Teilgebiet in allen Wirtschaftsbranchen ein durchgängig positives und weit überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum.

Fast drei Viertel der Arbeitnehmer in der Großregion im Dienstleistungsbereich beschäftigt

Die Betrachtung der Verteilung der Beschäftigung in der Großregion nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass sich die Anteile der Arbeitnehmer weiter in Richtung der Dienstleistungsbranchen verschoben haben. Im Jahr 2008 waren fast drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im tertiären Sektor tätig, während auf den sekundären Sektor nur noch etwas mehr als ein Viertel entfielen. Auch in allen Teilgebieten der Großregion hat die Bedeutung des tertiären Sektors seit dem Jahr 2000 weiter zugenommen, dem in der Wallonie und in Luxemburg ein überproportional hohes Gewicht für die Be-

schäftigung zukommt – bei einer allerdings unterschiedlichen strukturellen Ausrichtung.

Trotz Rezession bislang nur moderater Rückgang der Gesamtbeschäftigung

Die Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung im Krisenjahr 2009 lässt sich zumindest für die deutschen Gebiete und Luxemburg anhand aktueller Daten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen abbilden. In Anbetracht des massiven wirtschaftlichen Einbruchs hatten viele Experten für das Jahr 2009 beträchtliche Arbeitsplatzverluste erwartet, welche per Saldo aber deutlich geringer ausfielen als befürchtet. Es wurden große Anstrengungen unternommen, um in den Unternehmen die Stammebelegschaften zu halten und größere Entlassungswellen zu vermeiden. Durch Maßnahmen wie den Einsatz von Kurzarbeit, die Inanspruchnahme von Arbeitszeitkonten, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und den Abbau von Überstunden konnte der Personalabbau gedämpft bzw. die Beschäftigung stabilisiert werden. Vor diesem Hintergrund hat die Wirtschaftskrise bisher lediglich im Saarland per Saldo zu einem Rückgang der Arbeitnehmerbeschäftigung um 0,8% geführt, während in Rheinland-Pfalz das Vorjahresniveau gehalten werden konnte. In Luxemburg ist im Krisenjahr 2009 sogar noch ein Zuwachs von 0,9% zu verzeichnen. Dennoch bekamen einige Wirtschaftsbereiche, vor allem exportabhängige Branchen und damit verbundene Wirtschaftszweige, die Rezession heftig zu spüren. Die deutlichsten Verluste vermeldete in allen hier betrachteten Teilregionen die Industrie sowie der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen.

Erste Schätzungen signalisieren beträchtliche Beschäftigungsverluste in Lothringen

Mit Blick auf die hier aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigten Teilregionen können bislang lediglich erste Einschätzungen vorgenommen werden. Für Lothringen liegen Informationen aus der Quartalsreihe zur Beschäftigung für die so genannten marktbestimmten Sektoren (NACE Rev. 1.1, C-K) vor. Danach scheint sich die Situation in der französischen Region merklich kritischer darzustellen als in den anderen Teilgebieten: Im Krisenjahr 2009 sank die Zahl der Beschäftigten um 3,9% oder knapp 20.200 Personen im Vergleich zu 2008 – deutlich mehr als in den deutschen Regionen und in Luxemburg. Auch in Lothringen war insbesondere die Industrie stark betroffen (-5,1% im Jahresdurchschnitt 2009), aber auch das Baugewerbe und die marktbestimmten Dienstleistungen rutschen deutlich ins Minus. Erste vorliegende Zahlen für die Wallonie zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen im Jahresdurchschnitt 2009 einen Rückgang um rund 5.100 Arbeitsplätze aus. Dieser fiel auf dem Höhepunkt der Rezession im dritten Quartal 2009 am

stärksten aus, hat sich aber bereits zum Jahresende hin wieder merklich verringert, was eine erste Stabilisierung signalisiert. Insgesamt deuten diese ersten vorläufigen Zahlen daraufhin, dass – mit Ausnahme Lothringens – die Beschäftigung weniger stark von den Auswirkungen der Krise betroffen war, als von vielen Experten zunächst befürchtet.

Stabilisierung des Arbeitsmarktes durch erhöhte Inanspruchnahme der Kurzarbeit seit Ende des Jahres 2008 – insbesondere in der Industrie

Ein wichtiger Grund dafür, dass sich die Finanz- und Wirtschaftskrise bisher weniger stark negativ auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion ausgewirkt hat, ist in dem Einsatz von Kurzarbeit zu sehen. Vor dem Hintergrund des Konjunkturéinbruchs ab dem zweiten Quartal 2008 wurde Kurzarbeit in allen Teilräumen der Großregion intensiv genutzt. Im Krisenjahr 2009, in dem die Regelungen auch teilweise infolge der Rezession erneuert wurden, stieg die Inanspruchnahme enorm an. In den deutschen Teilgebieten und Luxemburg erreichte die Kurzarbeit im April/Mai 2009 ihren Höchststand, in den belgischen Regionen bereits im März 2009. In Lothringen fanden sich die höchsten Werte zwischen Oktober 2008 und Juni 2009. Aufgrund der allmählichen wirtschaftlichen Erholung und wegen saisonaler Effekte ging der Einsatz von Kurzarbeit seit den Sommermonaten 2009 in der Regel wieder zurück. Lediglich in den belgischen Gebieten kam es im Januar 2010 zu erneuten Höchstwerten, was zum einen saisonale Schwankungen und die traditionell höhere Bedeutung der wetterbedingten Kurzarbeit im belgischen Baugewerbe widerspiegelt. Zum anderen zeigt dies aber auch, dass Kurzarbeit weiterhin stark in Anspruch genommen wird. Insbesondere Industrieunternehmen setzten in allen Teilgebieten dieses arbeitsmarktpolitische Instrument verstärkt ein – in den deutschen Regionen profitierten vor allem Automobilhersteller und ihre Zulieferer stark. Aus der Branchenstruktur ergibt sich zudem die Tatsache, dass sich überwiegend männliche Beschäftigte in Kurzarbeit befanden.

Zahl der Grenzgänger in der Großregion steigt weiter, jedoch gebremstes Wachstum in Luxemburg

Auch im Zuge der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise stieg die Zahl der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer in der Großregion weiter an, wenngleich die Entwicklungsraten der Vorjahre nicht mehr erreicht werden konnten. So zählte der europäische Kernraum Mitte 2009 insgesamt 203.191 Grenzgänger. Über die Hälfte der Pendler (54,7%) kommt aus Lothringen und fast drei Viertel (72,6%) arbeiten in Luxemburg. Die Hälfte der 147.599 Grenzgänger im Großherzogtum hat ihren Wohnsitz in Frankreich und ca. jeweils ein Viertel in Belgien und Deutschland. Zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 stieg das Grenzgängeraufkommen in Luxemburg um nur 1,3%, wovon besonders die Pendler aus Deutschland (+3,9%)

profitierten. Weitaus niedriger lag der Zuwachs der Einpendlerströme aus Frankreich (+0,6%) und Belgien (+0,2%). Das im Vergleich zu den Vorjahren merklich gebremste Wachstum der Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg ist trotz Kurzarbeit weitgehend auf die Konjunkturerbrüche im privatwirtschaftlichen Sektor und in der Zeitarbeitsbranche zurückzuführen, in der besonders viele Grenzgänger aus Frankreich arbeiten.

Diskriminierung von Grenzgängern im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise?

Zum Jahresbeginn 2009 hatten viele Presseberichte in Luxemburg und in den Nachbarregionen den Eindruck vermittelt, Grenzgänger seien eher von Entlassungen betroffen als ansässige Arbeitskräfte. Zur Prüfung dieser unterstellten Diskriminierung von Grenzgängern gilt es die Merkmale des luxemburgischen Arbeitsmarkts zu berücksichtigen. Denn Grenzgänger besetzen im Großherzogtum zu 80% die Stellen in der Zeitarbeitsbranche, die in Krisensituationen als erstes von Entlassungen betroffen ist. Ferner haben Grenzgänger aufgrund ihres Alters, ihrer Unternehmenszugehörigkeit und Tätigkeitsbranche weitaus öfter als ansässige Arbeitskräfte befristete Arbeitsverträge, die in Krisensituationen nur zurückhaltend erneuert werden. Schließlich ist auf das Beschäftigungsgewicht der Grenzgänger im privatwirtschaftlichen Sektor hinzuweisen, der im Gegensatz zum (halb-)öffentlichen Sektor, in dem Luxemburger überrepräsentiert sind, weitaus konjunktursensibler ist. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Grenzgänger nicht aufgrund von Diskriminierungen, sondern aufgrund der Merkmale des luxemburgischen Arbeitsmarktes stärker von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen sind als ansässige Erwerbstätige.

Anstieg der Luxemburg-Pendler aus Deutschland reißt nicht ab

Die Entwicklung des Grenzgängeraufkommens in Luxemburg konnte im Jahr 2008/2009 nicht an die Veränderungsquoten der Vorjahre anknüpfen; die Grenzgänger aus Deutschland schneiden im Vergleich der Einpendlerströme jedoch noch am besten ab. Die Zahl der Pendler aus dem Saarland hat sich in den vergangenen sechs Jahren von 3.384 auf 7.156 Personen mehr als verdoppelt und wies von Juni 2008 bis Juni 2009 ein noch vergleichsweise gutes Wachstum (+8,2%) auf. Auch in Rheinland-Pfalz stieg das Grenzgängeraufkommen nach Luxemburg in den vergangenen sechs Jahren deutlich an. Die Zahl der Auspendler hat um ca. zwei Drittel (62,3%) zugenommen, wobei sich die Veränderungsquoten bis 2008 zwischen sieben und elf Prozent jährlich bewegten. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise (2008/2009) erhöhte sich der Strom nach Luxemburg jedoch lediglich um 1,1%, was einem Plus von 262 Arbeitsplätzen entspricht. Im Zuge der Erholung

des luxemburgischen Arbeitsmarkts ist mit einem erneuten Anstieg der Jahreswachstumsraten der Ströme aus Deutschland zu rechnen. Dies betrifft insbesondere die Region Trier, die sehr stark von der Nähe zum luxemburgischen Arbeitsmarkt profitiert. Gleichzeitig ist jedoch anzumerken, dass hier aufgrund der hohen Zahl an Grenzgänger in Richtung Luxemburg die Nachfrage der lokalen Unternehmen nach qualifizierten Arbeitskräften kaum mehr befriedigt werden kann, was in Zukunft durchaus zu Konkurrenzsituationen führen könnte.

Rückgang der Grenzgänger aus Frankreich nach Deutschland spitzt sich weiter zu

Bereits seit Beginn dieses Jahrzehnts entwickelt sich der Grenzgängerstrom aus Frankreich nach Deutschland rückläufig. Zwar erholten sich die Einpendlerzahlen in Rheinland-Pfalz im Jahr 2008 leicht, jedoch sanken sie im Zuge der Krise (2008/2009) deutlich auf 4.965 Personen ab, um so wieder das Niveau von 2005 zu erreichen. Auch im Saarland geht die Zahl der Einpendler aus Frankreich seit einigen Jahren kontinuierlich zurück und unterschritt im Jahr 2008/2009 erstmalig seit 1997 die 20.000er Grenze. Diese Entwicklungen reflektieren die krisenbedingten Arbeitsplatzeinbußen, die trotz der Nutzung von Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten besonders in der Automobilindustrie bzw. im Verarbeitenden Gewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen in beiden Bundesländern zu verzeichnen waren. Hiervon waren auch die Grenzgänger betroffen, die zudem in diesen Branchen ihre Beschäftigungsschwerpunkte haben.

Lothringen besonders betroffen von gebremstem Wachstum in den Nachbarregionen – Stagnation der Auspendlerzahlen

Trotz des nur leichten Anstiegs der Auspendlerzahlen im Jahr 2008/2009 (+0,3%) bleibt Lothringen das wichtigste Quellgebiet von grenzüberschreitenden Arbeitnehmern in der Großregion. Jedoch kann die französische Region nicht mehr an die positiven Wachstumsraten der Auspendlerströme aus den Vorjahren anknüpfen. Der bedeutendste Strom mit Zieldestination Luxemburg legte im Jahr 2008/2009 lediglich um 1,4% zu, der Strom nach Belgien noch um 2,2%. In diesem Zuge verzeichnete Lothringen – insbesondere in den grenznahen Gebieten – einen spürbaren Anstieg der Arbeitslosenzahlen, zu denen auch viele ehemalige Grenzgänger zählen.

Einpendlerstrom aus Frankreich nach Wallonien mit stabiler Entwicklung und überwiegend aus Nord-Pas-de-Calais

Über 96% der Einpendler nach Wallonien kommen aus Frankreich, deren Zahl in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen ist. Zwischen 1998 und 2001 verzeichnete der Einpendlerstrom ein jährliches Plus von über 10%, seit 2002 liegt der Zuwachs durchschnittlich bei nur 7,5%. Von Mitte 2008 bis Mitte 2009 legte der Einpendlerstrom um 5,6% zu. Damit setzte sich der Trend der Vorjahre, die jeweils ein deutliches Wachstum aufwiesen, fort. Ca. drei Viertel der Einpend-

ler arbeiten in der wallonischen Provinz Hennegau, was auf die französische Region Nord-Pas-de-Calais als Einzugsgebiet verweist.

Sonderthema: Herausforderungen grenzüberschreitender Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des IBA-Projekts OPTI-MATCH

Menschen suchen Arbeit dort, wo sie sich bietet. Dabei spielen nationale Grenzen für die Mobilität von Arbeitnehmern und Unternehmen immer weniger eine Rolle. Weit schwieriger stellt sich die Lage allerdings für die öffentliche Arbeitsvermittlung dar, deren Beratungsauftrag weitgehend an den Geltungsraum der für sie maßgeblichen nationalen Gesetze gebunden ist. Gleichzeitig befindet sich die Arbeitsverwaltung in allen Teilen der Großregion in einem Prozess der – je nach Region unterschiedlich weit fortgeschrittenen – Umgestaltung. In dessen Mittelpunkt steht ganz wesentlich die Verbesserung der Strukturen und Verfahren der Arbeitsvermittlung. Daneben konkurriert die öffentliche Arbeitsverwaltung in Teilen mit privaten Anbietern, die in bestimmten Teilbereichen bzw. Arbeitsmarktsegmenten aktiv sind.

Durch das im Rahmen des Programms Interreg IV A Großregion geförderte Projekt ‚OPTI-MATCH‘ sollten die Möglichkeiten und die Qualität grenzüberschreitender Stellenvermittlung in der Großregion untersucht und Handlungsfelder für Verbesserungsansätze herausgearbeitet werden. Im empirischen Teil des Projektvorhabens wurden in ausgewählten Beschäftigungspolen (kleinräumige Gebiete mit dynamischer Entwicklung und Bedeutung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt) auf der Basis von Expertengesprächen Stärken und Schwächen des Prozesses der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt aus der Sicht der relevanten Akteure vor Ort erfasst.

Ausgewählt wurden hierfür Akteure der regionalen und lokalen Arbeitsvermittlung aus dem Gebiet um Arlon in der Wallonie, der Arbeitsagentur Saarland mit Fokus auf Saarbrücken und Merzig, dem Bereich der Arbeitsagentur Trier in Rheinland-Pfalz mit den Schwerpunkten Trier Stadt und Trier-Saargebiet sowie den Beschäftigungszonen Longwy und Sarreguemines in Lothringen. In Luxemburg als dem Hauptzielgebiet der Grenzpendler in der Großregion wurden Interviews sowohl in Luxemburg-Stadt als auch in den grenznahen Gebieten im Süden Luxemburgs durchgeführt. Insgesamt wurden im Zeitraum von Februar bis April 2010 mehr als 50 Akteure aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung interviewt, wobei versucht wurde, die verschiedenen – und in den Regionen auch unterschiedlich bedeutsamen – Erscheinungsformen zu berücksichtigen. Gleichwohl besteht ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung (29 Interviews). Einbezogen wurden aber auch private Arbeitsvermittlungen, einschließlich von Firmen aus der Zeit- und Leiharbeitsbranche (insgesamt 15 Interviews) sowie Akteure halböffentlicher Strukturen, die privat organisiert im öffentlichen Auftrag tätig sind (sieben Interviews). Eine Auswahl der hierbei erzielten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen werden nachfolgend dargestellt, wobei der Fokus entsprechend der Bedeutung in der Praxis auf der öffentlichen Arbeitsvermittlung liegt.

Ergänzt werden die Ausführungen durch die Projektberichte der beiden Querschnittsthemen „Flexicurity und neue Formen des Arbeitens – eine vergleichende Analyse der geltenden Rahmenbedingungen in den Ländern der Großregion“ sowie „Qualifikationsbedarfe und Qualifikationsentwicklungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld“. Übergreifend ging es im

Rahmen dieser Querschnittsthemen auf Basis von Sekundäranalysen um Aspekte der Segmentierung oder Durchlässigkeit auf dem Arbeitsmarkt der Großregion und um die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie um die Qualifikationsbedarfe der Unternehmen.

Stärkung der lokalen Autonomie öffentlicher Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext

Mit Ausnahme von Luxemburg ist das Phänomen grenzüberschreitender Arbeitsmärkte aus nationaler Perspektive in allen übrigen Ländern der Großregion eher eine Randerscheinung, die im Bereich der staatlichen Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik nur eine nachgeordnete Rolle spielt. Für die Gebiete im Kooperationsraum, in denen die grenzüberschreitenden Ein- bzw. Auspendlerströme wesentlich die Arbeitsmarktsituation bestimmen, stellt sich das naturgemäß völlig anders dar. Um auf regionaler und lokaler Ebene in der Geschäftspolitik jedoch überhaupt eine grenzüberschreitende Perspektive einnehmen zu können, ist es daher entscheidend, inwieweit Führungsorganisation und Steuerungssystem der öffentlichen Arbeitsverwaltung mit ihren jeweils dominanten Leitbildern und gesetzlichen Rahmenseetzungen entsprechende Handlungsspielräume für eine bedarfs- und problemorientierte Anpassung an die spezifischen Bedingungen und Erfordernisse vor Ort eröffnen. Übergreifend würde dies eine Abkehr von zentral gesteuerten Strukturen und eine Zuwendung hin zu einer stärkeren Dezentralisierung mit regional und lokal differenzierten Strategien bedeuten, die eine flexible und individuelle Ausrichtung der Vermittlungsprozesse an den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden wie Unternehmen erlauben.

Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ist eigenständige Form der transnationalen Vermittlung

Die Konzepte und Verfahren, die für die internationale Vermittlung entwickelt wurden, können nicht spiegelbildlich auf den kleinräumigen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt angewandt werden. Grenzüberschreitende regionale Arbeitsmobilität folgt eigenen Wirkungsweisen und Handlungserfordernissen. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt erweitert die Chancen für Arbeitssuchende, einen adäquaten und passgenauen Arbeitsplatz zu finden wie er umgekehrt den Unternehmen ein wesentlich größeres Potential zur Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung stellt. Somit ist der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt und damit verbunden auch die Vermittlung über die Grenze ein wichtiges Instrument zur Überwindung der Trennwirkung nationaler Grenzen. In einem großregionalen Arbeitsmarkt mit mehr als 200.000 Grenzpendlern wird grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung damit mehr und mehr zu einem Regelfall der Arbeitsvermittlung.

Erhöhung der Transparenz als Voraussetzung einer verbesserten grenzüberschreitenden Abstimmung von Angebot und Nachfrage

Im Kontext grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung sind detaillierte Kenntnisse über die Arbeitsmarktsituation sowie die Struktur und Organisation der Arbeitsvermittlung jenseits der Grenze unverzichtbar. Die Ergebnisse der Befragungen im Rahmen des Projektes OPTI-MATCH machen deutlich, dass grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in der Großregion wesentlich durch einzelne Akteure mit ihren individuellen Kenntnissen und Kontakten getragen wird. Angesichts der Dimension und der Entwicklungsdynamik des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes können diese Austauschprozesse dauerhaft nicht mehr nur auf dem persönlichen Engagement Einzelner begründet werden. Ergänzend bedarf es institutionalisierter Austauschprozesse zwischen den Strukturen der Arbeitsvermittlung dies- und jenseits der Grenze. Hierzu gehört ein eingespieltes Verfahren des standardisierten Informationsaustauschs über die Grenzen hinweg. Dies erfordert auch die Entwicklung gezielter passgenauer und nach Möglichkeit grenzüberschreitender Weiterbildungsangebote für die Akteure der Arbeitsvermittlung.

Sonderproblem Kompetenzen

Ebenso ist ein fundiertes Profiling eine unverzichtbare Ausgangsbasis für den erfolgreichen Vermittlungsprozess, denn nur so kann ein passgenaues Matching von Angebot und Nachfrage im Sinne einer nachhaltigen Integration erreicht werden. Bei der Beurteilung der Frage der Bedeutung von Ausbildung und der Anerkennung von Abschlüssen für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess ist daher die Sichtbarkeit von Kompetenzen eine wesentliche Komponente. Im Alltag des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes begegnen Arbeitgeber den hier geschilderten Problemen zunehmend damit, dass sie immer stärker auf die tatsächlichen Kompetenzen der Bewerber abstellen und weniger auf zertifizierte Nachweise und Diplome.

Abbau von gesetzlichen Hemmnissen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung

In der Großregion treffen die Außengrenzen von vier Nationalstaaten und damit auch von vier unterschiedlichen Rechtsräumen aufeinander. Daraus ergeben sich Hürden der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung, die auf regionaler und lokaler Ebene bisher vor allem durch das individuelle Engagement Einzelner bewältigt werden konnten. Die Auswirkungen der bestehenden rechtlichen Systemunterschiede bilden bis heute eine faktische rechtliche Grenze der an nationalen Gesetzen und deren Geltungsraum orientierten öffentlichen Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext. Insoweit bedarf es einer grenzüberschreitenden Öffnung im System der geltenden Rechtsvorschriften. Damit ist ein erstes wichtiges Handlungsfeld der im Aufbau befindlichen „Task Force Grenzgan-

ger“ umschrieben.

Perspektiven einer gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung in der Großregion

Die Ergebnisse der Untersuchungen im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH machen deutlich, dass die Arbeitsvermittlungen in allen Regionen der Großregion vor ähnlich gelagerten Problemen stehen, die sie schlussendlich nur gemeinsam lösen können. In diesem Sinne kann eine gezielte Gestaltung und Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung ein erster Schritt hin zu einer zukunftsorientierten Nutzung der gemeinsamen Potentiale und Ressourcen in der Großregion darstellen. Verfolgt man diesen Gedanken konsequent weiter, so ergibt sich hieraus die Notwendigkeit eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitskräftemonitorings in der Großregion.

Qualifikationsbedarfe und Qualifikationsentwicklungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld

Der im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH verfasste Themenbericht dient einem dreifachen Zweck. Zunächst einmal wurde eine Übersicht über die in der Großregion existierenden Instrumente für die Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe geliefert. Anschließend wurden die Informationsquellen analysiert, von denen die Akteure Gebrauch machen, die für die Abstimmung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auf dem Arbeitsmarkt, den sogenannten Matching-Prozess, zuständig sind (öffentliche Arbeitsverwaltungen und Zeitarbeitsfirmen). Und schließlich wurden die Qualifikationsbedarfe beschrieben, die diese Akteure in ihrem jeweiligen regionalen Zuständigkeitsbereich feststellen. Während auf regionaler Ebene zahlreiche Erhebungen zur Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe durchgeführt werden, sind interregionale Initiativen zur Ermittlung der Qualifikations- und Kompetenzdefizite auf der Ebene der Großregion selten, obwohl gerade solche Erhebungen für mehr Berechenbarkeit und Transparenz im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sorgen könnten. Im Hinblick auf die Quellen für Informationen über das Stellenangebot in den benachbarten Grenzregionen lässt sich feststellen, dass die Akteure des Matching-Prozesses für die Informationsbeschaffung stärker auf persönliche Netzwerke und individuelle Initiativen als auf institutionelle Informationsquellen zurückgreifen. Im Zusammenhang mit den Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der Personalbeschaffung, die die Akteure des Matching-Prozesses in ihren Zuständigkeitsbereichen beobachten, sind verschiedene Ursachen zu konstatieren: der Wettbewerb zwischen Regionen und Unterregionen um die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte, die schwierigen Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen beziehungsweise Sektoren und der Übergang vom Industrie- zum Dienstleistungssektor.

Das Konzept der Flexicurity: ein Idealbild der Sozialpolitik auf europäischer Ebene

Der Begriff Flexicurity stammt aus Nordeuropa und wurde in den 1990er Jahren durch eine Zusammenziehung der Begriffe „Flexibility“ und „Security“ gebildet. Das Konzept, das auf europäischer Ebene mittlerweile zum Idealbild der Sozialpolitik geworden ist, beruht auf vier Komponenten: flexiblen und zuverlässigen vertraglichen Vereinbarungen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer; modernen Systemen der sozialen Sicherheit, die die Beschäftigung fördern und die Mobilität erleichtern; aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern; umfassenden Strategien des lebenslangen Lernens, die die Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen. Die Flexibilität des Arbeitsmarktes ist nach Ansicht vieler Arbeitgeber und Regierungen in Europa der entscheidende Faktor, der angesichts der schwankenden Märkte für eine größere Wettbewerbsfähigkeit und eine bessere Anpassungsfähigkeit sorgt. In dem Bericht werden die verschiedenen Flexicurity-Ansätze untersucht, die in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, im Rahmen der jeweiligen Rechtsvorschriften verfolgt werden.

Der unbefristete Vertrag bleibt in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, die normale Vertragsart für die Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Die Untersuchung der gesetzlichen Regelungen in den vier betroffenen Ländern (Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg) zeigt, dass der unbefristete Arbeitsvertrag nach wie vor die normale und am weitesten verbreitete Vertragsart für die Begründung des Arbeitsverhältnisses ist, auch wenn es Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern gibt. Im Sinne einer Lockerung des unbefristeten Vertrags wurde in Frankreich 2008 die Probezeit verlängert und die sogenannte „rupture conventionnelle“ (das heißt eine einverständliche Beendigung des Arbeitsvertrags) eingeführt.

Für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse gelten strenge gesetzliche Regelungen, sie setzen die Beschäftigten jedoch den wirtschaftlichen Schwankungen aus.

Die Flexibilität der Arbeit ist eine der Möglichkeiten für Unternehmen, sich an eine veränderte Nachfrage und an Veränderungen des Umfelds anzupassen. In den vier untersuchten Ländern greifen viele von ihnen auf befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeitsverträge zurück. Diese Flexibilität ist einer der Faktoren für eine schnelle Reaktionsfähigkeit der Unternehmen. Für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse gelten strenge gesetzliche Regelungen, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne einer Gleichbehandlung aller Beschäftigten abzielen. Gleichwohl ist zu beobachten, dass die Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag den wirtschaftlichen Schwankungen ausgesetzt sind und diejenigen, die am wenigsten vorzuweisen haben (Abschluss, Qualifikation, Erfahrung usw.), dauerhaft zwischen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen und der Arbeitslosigkeit wechseln.

Die Telearbeit ist den Führungskräften und Vertretern akademischer Berufe vorbehalten. Das Trägermodell („portage salarial“) kommt dem Wunsch entgegen, eigenständig zu arbeiten.

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gibt es noch weitere atypische Arbeitsformen, die den Anforderungen an eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gerecht werden. Dies gilt für die Teilzeitarbeit, die häufig mit familiären und wirtschaftlichen Zwängen auf Seiten der Frauen einhergeht, zugleich aber auch vermehrt die jungen Männer betrifft. Während es die Teilzeitarbeit einerseits ermöglicht, Berufs- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren, sehen sich andererseits Menschen, die keine andere Stelle gefunden haben, relativ häufig dazu gezwungen, ein solches Arbeitsverhältnis einzugehen. Bei der Telearbeit, die vor allem den Führungskräften und Vertretern akademischer Berufe vorbehalten ist, war zwischen 2000 und 2005 ein starker Anstieg zu verzeichnen. Das Trägermodell ist weiterhin eine wenig verbreitete Arbeitsform, die in Frankreich allerdings mehr und mehr dem Wunsch der abhängig Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte entspricht, eigenständig arbeiten zu können.

Das System für die Betreuung der Arbeitsuchenden ist mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verbunden.

Das Konzept der Flexicurity setzt eine große Flexibilität des Arbeitsmarktes voraus und geht unterschwellig mit einem geringeren Kündigungsschutz in Verbindung mit einem großzügigen sozialen Schutz zwischen den Beschäftigungszeiträumen einher. Diesbezüglich gelten in Deutschland und Frankreich strengere gesetzliche Regelungen als in Belgien und Luxemburg, auch wenn das Kündigungsschutzgesetz in Deutschland im Rahmen der Hartz-Gesetze gelockert wurde. Das System für die Betreuung der Arbeitsuchenden, das vor allem in Deutschland verschärft wurde, ist in allen Ländern mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verbunden, mit denen eine schnellere Wiederaufnahme einer Beschäftigung gefördert werden soll.

Die Weiterbildung: häufig eher eine Möglichkeit, um Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten, als ein Instrument zur Förderung der Mobilität

Lebenslanges Lernen, sei es auf Seiten des Arbeitnehmers oder des Arbeitsuchenden, ist ein Element der Flexicurity, da es die Beschäftigungsfähigkeit erhöht und zur Sicherung der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer beiträgt. In den untersuchten Ländern existieren zahlreiche Maßnahmen für Arbeitsuchende. Es ist jedoch zu beobachten, dass sie mit Zurückhaltung in Anspruch genommen werden und sich eher an gering qualifizierte Jugendliche richten. Den Arbeitnehmern steht ein gut entwickeltes System der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Allerdings werden die existierenden Maßnahmen häufig für die Anpassung an einen Arbeitsplatz genutzt, was vor allem in Lothringen, im Saarland und in Rheinland-Pfalz der Fall ist, während sich die Systeme in Luxemburg und in der Wallonie durch eine stärkere Öffnung aus-

zeichnen. In diesem Sinne ist die Weiterbildung häufig eher eine Möglichkeit, um Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten, als ein Instrument zur Förderung der Mobilität.

Den Risiken einer Segmentierung des Arbeitsmarktes durch dessen Flexibilisierung muss vorgebeugt werden.

Auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, eine Realität ist, wurde jeweils mit Änderungen der gesetzlichen Regelungen reagiert. Allerdings werden noch weitere Änderungen notwendig sein, um auf eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer hinzuwirken. Es besteht nämlich durchaus das Risiko einer Segmentierung des Arbeitsmarktes, die die besser ausgebildeten und geschützten Beschäftigten mit einem unbefristeten Vertrag begünstigt. Für die Arbeitssuchenden und die Arbeitnehmer in einem prekären Beschäftigungsverhältnis muss es Maßnahmen geben, die sie dabei unterstützen, leichter einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, oder die als Sprungbrett zu einer akzeptablen Beschäftigung dienen.

Strukturbericht zur Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion

1. Methodische Vorbemerkungen

Der siebte Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) zur Vorlage an den 12. Gipfel der Großregion aktualisiert das Berichtssystem zur kontinuierlichen Beobachtung der Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Er schreibt die etablierte Strukturberichterstattung fort und folgt methodisch der mit den Netzwerkpartnern abgestimmten und in der Vergangenheit bewährten Vorgehensweise. Das vorliegende statistische Datenmaterial wurde mit Daten der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat aktualisiert sowie mit Informationen der Statistischen Ämter und Arbeitsverwaltungen ergänzt und abgeglichen. Soweit möglich wurde hierbei versucht, längere Zeitreihen einzubeziehen, um Veränderungen im Vorjahresvergleich zu relativieren sowie Entwicklungstendenzen in langfristiger Perspektive besser einordnen zu können.

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 2008 / 2009 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand Juni/Juli 2010.

Eurostat

Die EU-Arbeitskräfteerhebung² bildet die wichtigste Quelle der von Eurostat bereit gestellten harmonisierten Daten zu den regionalen Arbeitsmärkten. Hierbei handelt es sich um eine Stichprobenerhebung, die die Bevölkerung in privaten Haushalten³ der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, der EFTA (mit Ausnahme von Liechtenstein) sowie der Beitrittskandidaten erfasst.⁴ 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, so dass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

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

² Zu Konzept und Definitionen der EU-Arbeitskräfteerhebung siehe auch die Ausführungen im Anhang des Berichts (Glossar).

³ Grundgesamtheit sind alle in privaten Haushalten lebenden Personen ab 15 Jahren.

⁴ Statistisches Hauptziel der Erhebung ist es, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in drei sich gegenseitig ausschließende und jeweils erschöpfende Gruppen (beschäftigte Personen, Arbeitslose und nicht aktive Personen) einzuteilen sowie beschreibende und erklärende Daten zu jeder Gruppe zu liefern.

auf Basis der AKE werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung

Die genannten Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion⁵ in der Eurostat - Datenbank REGIO im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁶ 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.⁷
- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁸ 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. Durch die Anpassung an den kontinuierlichen Erhebungsrhythmus weisen etwa die Daten für Lothringen und Luxemburg im Jahr 2003 einen solchen Bruch auf.
- ▶ 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 (Zuordnung auf Ebene NUTS 3), 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

⁵ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

⁶ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um 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).

⁷ In Belgien haben Jugendliche unter 18 Jahren, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und keine Beschäftigung finden, die Möglichkeit nach einer Wartezeit von 155 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.

⁸ 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.

Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3-Ebene) errechnet wurden. Bei den ausgewiesenen Zahlen ist allerdings folgendes zu berücksichtigen:

- Die Daten zur Aktivitätsstruktur der DG wurden für die Jahre 2000 bis 2002 durch das IWEPS und ab 2003 durch den Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) nach einer mit dem IWEPS abgestimmten Methode berechnet und geliefert. Bei den Zahlen des Steunpunt WSE handelt es sich um einen Durchschnittswert des ausgewiesenen Jahres, welcher sich aus den vier Quartalsdurchschnittswerten (d.h. dem Durchschnitt des Wertes am letzten Tag des vorangegangenen und des ausgewiesenen Trimesters) zusammensetzt.
- Unabhängig von der AKE muss mit Blick auf die Grenzgängerzahlen der DG Belgien angemerkt werden, dass anders als in den vorangehenden Jahren, in denen auch noch alternative Quellen ausgewertet wurden, seit dem Jahr 2007 das INAMI-RIZIV der einzige Grenzgängerstatistiklieferant des Steunpunt WSE ist. Die zum 30. Juni nach Bezirken erhobenen Daten des INAMI-RIZIV werden durch den Steunpunt als Jahresdurchschnittswerte betrachtet und fließen so in die Berechnung ein. Die Aufgliederung nach Altersklassen und Gemeinden der Grenzgängerarbeit erfolgt auf Basis einer sozio-ökonomischen Umfrage. Lediglich die nach Luxemburg auspendelnden Beschäftigten der Provinz Lüttich (und somit auch die der DG), werden nach einem vom IWEPS berechneten Schlüssel auf Gemeinden und nach Altersklassen verteilt. Erfahrungswerte der vergangenen Jahre ergaben, dass die Grenzgängerzahlen des INAMI-RIZIV generell geringer ausfielen als die der alternativen Quellen. Dies führt zu nicht zu vernachlässigenden Verschiebungen der Aktivitätsstruktur in der DG, wo der Grenzgängerbeschäftigung eine bedeutende Rolle zukommt.⁹

Daten der Statistischen Ämter

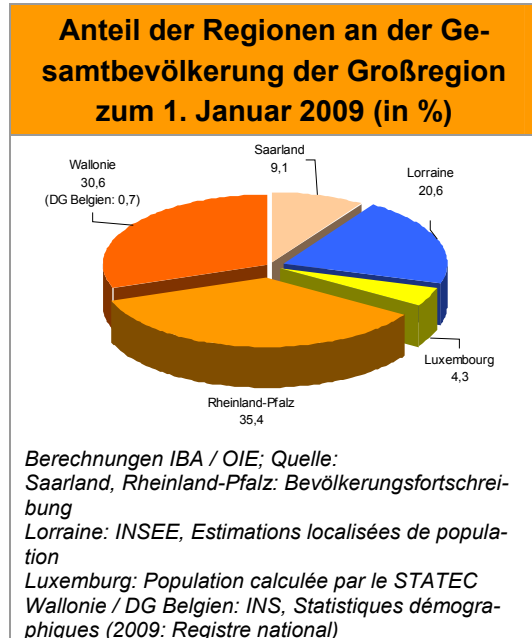
Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Aufbau und Inhalt des Statistikportals folgen dabei der Struktur des statistischen Jahrbuches der Großregion und der statistischen Kurzinformationen. Neben dem Bereich der demographischen Entwicklung erfolgten insbesondere die Darstellungen zur Arbeitnehmerbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen auf Basis der von den Statistischen Ämtern bereitgestellten Daten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, da diese aufgrund des Bezugs zum Arbeitsort die Grenzgängerströme mit berücksichtigen und so insbesondere für Luxemburg eine bessere Abbildung des Beschäftigungsstandes erreicht wird. Bestehende Datenlücken wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen. Um zudem Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 abbilden zu können, die vom Datenstand der EU-Arbeitskräfteerhebung zum Bearbeitungszeitraum des Berichts noch nicht abgedeckt werden konnten, wurden darüber hinaus Daten der Arbeitsverwaltungen und sonstiger amtlicher Quellen verwendet. Gerade am aktuellen Rand handelt es sich dabei häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

⁹ Detaillierte Angaben zur Methodologie des WSE und den im März 2009 vorgenommenen Korrekturen unter <http://www.steunpuntwse.be> → Cijfers → Vlaamse Arbeidsrekening → Definities & logboek.

2. Demographische Entwicklung

2.1 Struktur und Entwicklung der Gesamtbevölkerung

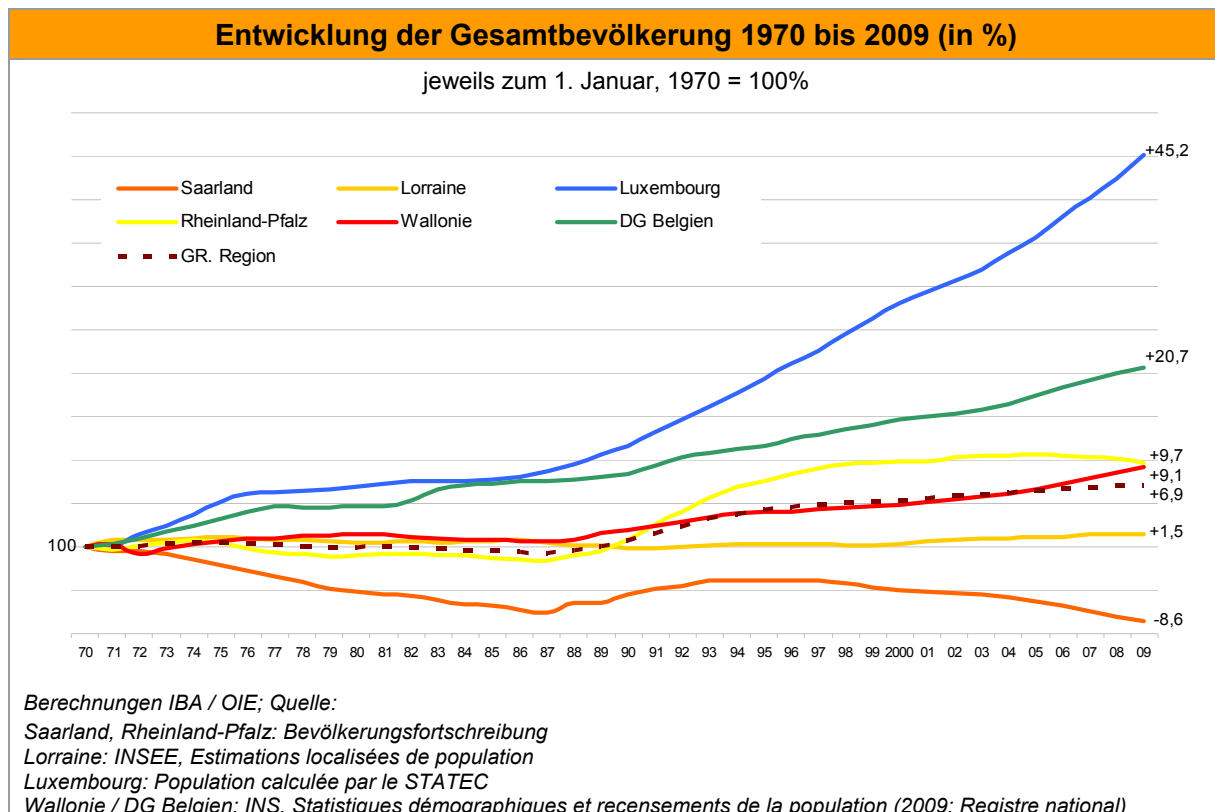
Anfang 2009 lebten in der Großregion knapp 11,4 Millionen Menschen,¹⁰ was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-27) entspricht. Mit über vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie mit 3,5 Millionen Einwohnern. Etwa zwei Drittel der Bevölkerung der Großregion haben ihren Wohnsitz in einer dieser beiden Regionen. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2009 rund 2,3 Millionen Menschen und damit ein Fünftel der Einwohner im Kooperationsraum lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen mit jeweils gut einer Million bzw. knapp 494.000 Menschen 9,1 bzw. 4,3% der Bevölkerung in der Großregion, gefolgt von der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, die mit ihren rund 74.500 Einwohnern einen Anteil von 0,7% stellt.



Langfristig insgesamt positive Bevölkerungsentwicklung, aber schwächer als im EU-Durchschnitt

Mit fast 11,4 Millionen Menschen hatte die Großregion Anfang 2009 rund 739.000 oder 6,9% Einwohner mehr als noch im Jahr 1970. Im Vergleich zur Entwicklung auf europäischer Ebene fiel damit der Bevölkerungszuwachs in der Großregion deutlich schwächer aus als auf dem Gebiet der heutigen EU-27, wo sich im gleichen Zeitraum die Einwohnerzahl um 14,8% erhöht hat. Ausmaß und Zusammensetzung des Bevölkerungswachstums waren im Zeitverlauf aber sehr unterschiedlich. Betrachtet man die Entwicklung in der Großregion, so war von Beginn der 1970er Jahre bis 1987 zunächst ein fast kontinuierlicher Rückgang 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-Millionen-Grenze.

¹⁰ Wegen einer Umstellung der Bevölkerungsstatistik in Belgien, die landesweit für Aufsehen sorgt, waren für die Wallonie und die DG Belgien zum Zeitpunkt der Berichterstellung keine Bevölkerungszahlen für 2009 zu erhalten – ein Umstand, der sich natürlich auch auf die Daten zur Bevölkerungsstruktur und -bewegung auswirkte. Um dennoch zumindest mit Blick auf die Gesamtbevölkerung eine erste Aktualisierung vornehmen zu können, wurde daher ersatzweise auf die Daten des Nationalregisters zurückgegriffen. Sowohl für die Großregion insgesamt als auch für die Wallonie und die DG Belgien sind die nachfolgend ausgewiesenen Bevölkerungszahlen jedoch als vorläufig anzusehen.

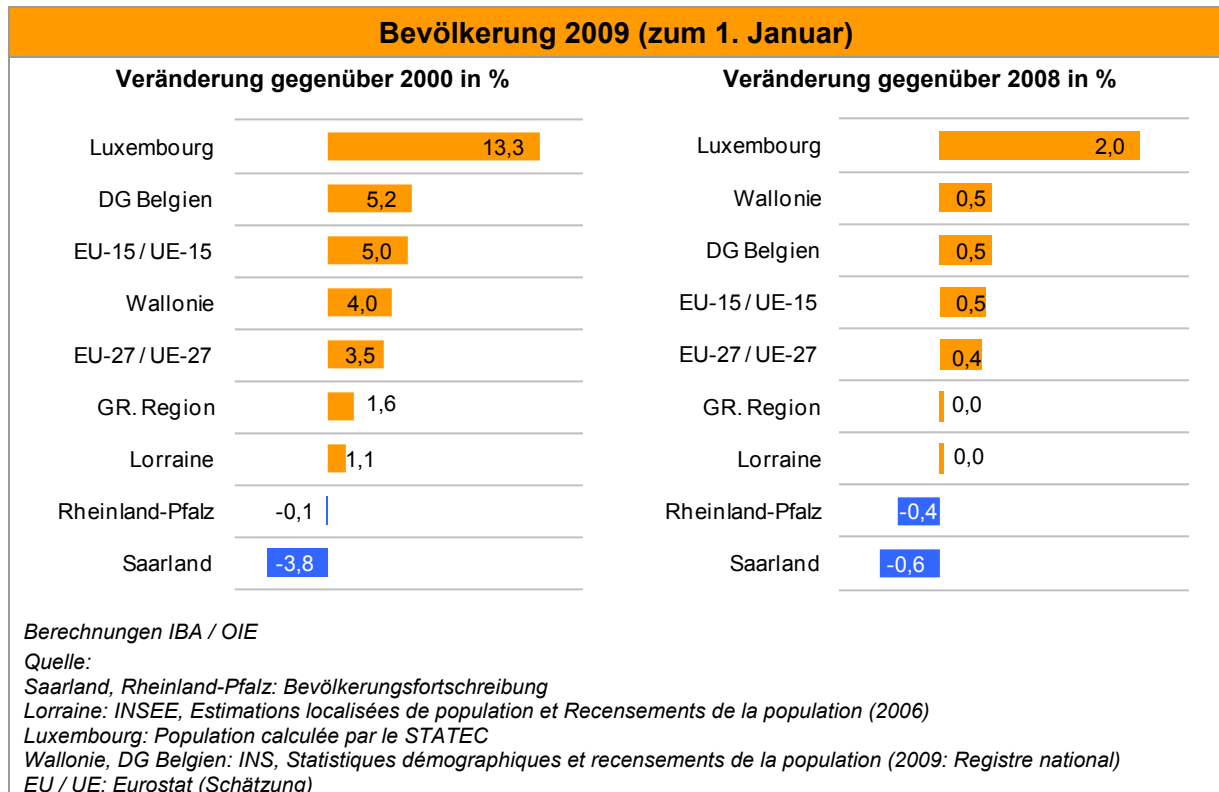


Seit Ende der 1990er Jahre deutlich verlangsamtes Bevölkerungswachstum

Beständige Zuwächse konnten ebenso in den Folgejahren verzeichnet werden, die sich aber seit dem Ende der 1990er Jahre merklich abschwächten. Dies verdeutlicht der Blick auf die Entwicklung seit der Jahrtausendwende: Von Anfang 2000 bis Anfang 2009 konnte nur noch ein Zuwachs um 175.300 Einwohner bzw. 1,6% erzielt werden, was erneut merklich unter dem europäischen Mittel lag. Dort stieg die Bevölkerung im gleichen Zeitraum um 3,5 (EU-27) bzw. 5,0% (EU-15). Wird die aktuelle Entwicklung zwischen 2008 und 2009 auf Basis der vorliegenden, noch vorläufigen Daten betrachtet, so zeigt sich in der Großregion nun sogar eine Stagnation der Einwohnerzahlen, während auf Ebene der EU weiterhin ein Wachstum zu beobachten war (EU-27: +0,4%; EU-15: +0,5%).

Stabile Zuwächse in Luxemburg, der Wallonie und der DG Belgien ...

Unterschiedliche demographische 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 weitgehende stagnierende Einwohnerzahl in Lothringen und den Rückgang im Saarland ausgleichen konnten. Wird nur die Entwicklung seit der Jahrtausendwende betrachtet, so verzeichnen insbesondere Luxemburg (+13,3%) sowie die DG Belgien (+5,2%) und die Wallonie (+4%) ein stabiles – und im Falle des Großherzogtums nach wie vor weit überdurchschnittliches – Wachstum, das sich in allen drei Regionen seit 2004 sogar verstärkte.



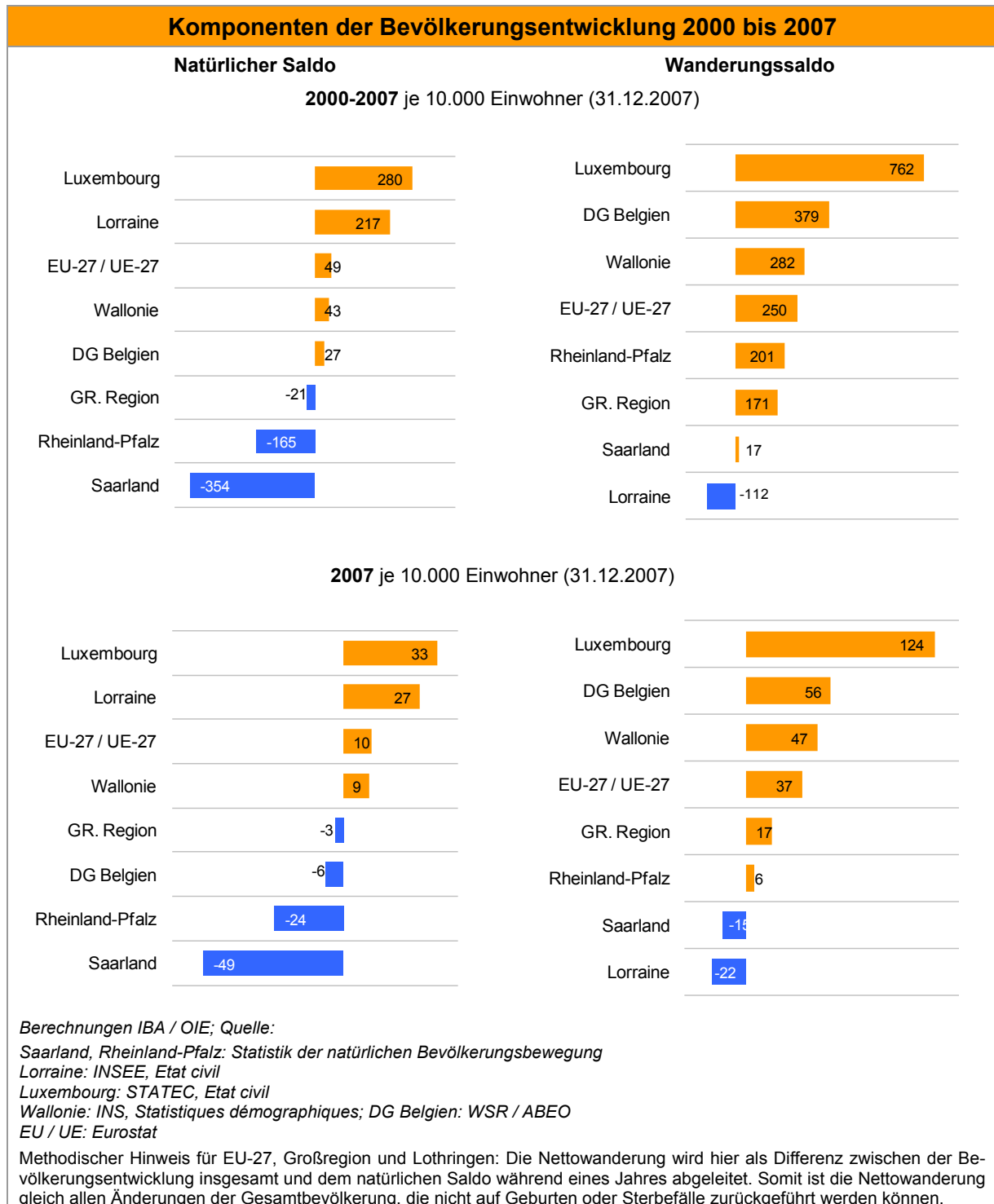
... stagnierende oder rückläufige Einwohnerzahlen in Lothringen, im Saarland und in Rheinland-Pfalz

Mit einem Zuwachs von plus 1,1% zwischen 2000 und 2009 wies demgegenüber Lothringen eine nur mäßige Wachstumsdynamik auf, die in den vergangenen beiden Jahren zudem stagnierte. Als einzige Regionen des Kooperationsraums sind die beiden deutschen Teilgebiete schon mit schrumpfenden Einwohnerzahlen konfrontiert. Die Lage im Saarland ist dabei bereits seit Anfang 1998 von einem Bevölkerungsrückgang geprägt, der sich nach einer leichten Entspannung zu Beginn der Jahrtausendwende in jüngster Zeit sogar wieder verschärft hat. Im Betrachtungszeitraum 2000 bis 2009 wies so das Saarland mit einem Minus von insgesamt 3,8% die schlechteste Bevölkerungsbilanz aller Teilregionen auf. Etwas anders stellt sich die Situation in Rheinland-Pfalz dar. Das bevölkerungsreichste Teilgebiet der Großregion konnte bis Anfang 2005 noch stetige Zuwächse verzeichnen und erreichte zu diesem Zeitpunkt auch mit 4.061.105 Menschen seinen Bevölkerungshöchststand. Anfang 2006 kam es jedoch erstmals seit 1987 zu einem Einwohnerrückgang – ein Negativtrend, der sich in den Folgejahren fortsetzte und sich am aktuellen Rand mit einem Minus von 0,4% noch verstärkt hat.

Seit 2002 mehr Sterbefälle als Geburten in der Großregion

Nicht nur das Ausmaß, sondern ebenso die Zusammensetzung des Bevölkerungswachstums in der Großregion und ihren Teilgebieten war im Zeitverlauf sehr unterschiedlich. 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 und 2007 nur noch knapp 111.000 – der Rückgang des natürlichen Wachstums hat sich somit stetig vergrößert. Seit 2002 übersteigt in der Großregion zudem die Zahl der Sterbefälle die der Geburten, so dass es seitdem zu einer natürlichen Abnahme der Bevölkerung kommt. Im

Jahr 2007 standen im Kooperationsraum 114.820 Sterbefällen insgesamt 110.944 Geburten gegenüber.¹¹ Auf 10.000 Einwohner gerechnet starben also drei Menschen mehr als geboren wurden – im Jahr 2000 war das Verhältnis genau umgekehrt. Über den gesamten Zeitraum 2000 bis 2007 belief sich das Defizit des natürlichen Saldos auf 21 Personen je 10.000 Einwohner. Auf europäischer Ebene fiel die Bilanz dagegen sowohl am aktuellen Rand als auch in mittelfristiger Perspektive durchgängig positiv aus.



¹¹ Für die Wallonie und die DG Belgien standen zum Zeitpunkt der Berichtsbearbeitung noch keine Daten zur natürlichen wie räumlichen Bevölkerungsbewegung im Jahr 2008 zur Verfügung, so dass für die Großregion insgesamt auf die 2007er Zahlen zurückgegriffen werden musste.

Wanderungsgewinne bereits seit 1987 primäre Quelle des Bevölkerungswachstums im Kooperationsraum

Die dennoch positive Bevölkerungsbilanz der Großregion beruhte daher überwiegend auf Wanderungsgewinnen, die bereits seit 1987 die wichtigste Komponente des Bevölkerungswachstums im Kooperationsraum darstellen. Bezogen auf 10.000 Einwohner sind im Jahr 2007 hochgerechnet insgesamt 17 Personen mehr in die Großregion zugezogen als abgewandert.¹² Zwischen 2000 und 2007 lag der (abgeleitete) Wanderungsüberschuss bei insgesamt 171 Personen je 10.000 Einwohner. Wie schon beim natürlichen Saldo schneidet die Großregion somit auch bei den Wanderungsbewegungen ungünstiger ab als der Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedstaaten. Beide Komponenten der Bevölkerungsentwicklung weisen dabei zwischen den einzelnen Teilgebieten der Großregion sehr große Unterschiede auf. Es sind 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 soziodemographischen Struktur meist spürbare Effekte auf den Alterungsprozess und die Internationalisierung und beeinflussen so wesentlich Ausmaß und Richtung des demographischen Wandels.

Sehr unterschiedliche Zusammensetzung der Bevölkerungsentwicklung in den Teilregionen

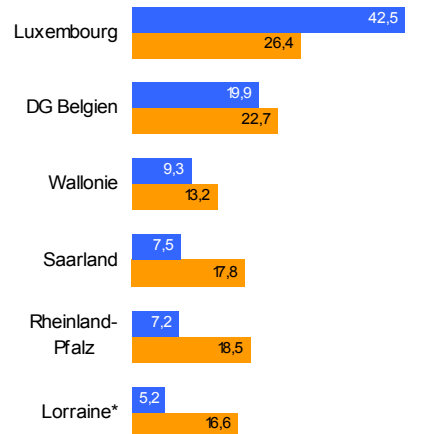
Von allen Teilgebieten der Großregion weist das **Saarland** die mit Abstand ungünstigsten demographischen Eckdaten auf. Die beständig schrumpfende Einwohnerzahl ist vor allem auf eine ungünstige natürliche Bevölkerungsentwicklung zurückzuführen. Bereits seit 1971 werden im Saarland Jahr für Jahr weniger Kinder geboren als Menschen sterben. Dieses Minus in der natürlichen Bevölkerungsbilanz hat sich seit der Jahrtausendwende zudem stetig vergrößert. Im Jahr 2007 sind hier je 10.000 Einwohner 49 Menschen mehr gestorben als geboren wurden – 2000 waren es erst 33 Personen. Über den gesamten Zeitraum 2000 bis 2007 belief sich das Geburtendefizit auf 354 Personen je 10.000 Einwohner. Damit hatte das Saarland die schlechteste Bilanz der natürlichen Bevölkerungsentwicklung aller Teilregionen im Kooperationsraum. Während in der Vergangenheit der Gestorbenenüberschuss zumindest teilweise durch Wanderungsgewinne abgedeckt werden konnte, rutschte seit 2004 auch die bis dato ohnehin schwache Bilanz der räumlichen Bevölkerungsentwicklung ins Minus und verstärkte somit zusätzlich den Einwohnerschwund. 2007 sind so etwa im Saarland 17.335 Menschen zugezogen, während 18.856 Personen den umgekehrten Weg wählten. Bezogen auf 10.000 Einwohner lag das Wanderungsdefizit bei 15 Personen. Im Jahr 2000 war dagegen noch ein positiver Saldo zu verzeichnen: Zu diesem Zeitpunkt haben auf 10.000 Einwohner gerechnet sieben Menschen mehr ihren Wohnsitz ins Saarland verlegt als weggezogen sind. Aufgrund der Wanderungsgewinne zu Beginn des Jahrtausends wies so die Gesamtbilanz zwischen 2000 und 2007 noch ein Plus von 17 Personen je 10.000 Einwohner auf.

¹² Ableitung der Nettowanderung aus der Differenz zwischen der Bevölkerungsveränderung insgesamt und dem natürlichen Saldo während eines Jahres.

Kritisch sind im Saarland insbesondere die starken Verluste bei den Binnenwanderungen, die mit rund zwei Drittel den größeren Anteil der Zu- und Fortzüge in die Region ausmachen. Es sind insbesondere jüngere Menschen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren, die das Saarland verlassen, um in anderen Bundesländern zu studieren oder zu arbeiten. Demgegenüber entwickelten sich die Außenwanderungen wesentlich günstiger. Sie wiesen auch nach dem Abflauen der Zuwanderungswelle aus Mittel- und Osteuropa immer noch einen positiven Saldo auf, der allerdings in der vergangenen Dekade stetig geringer wurde. In Deutschland insgesamt sind nach dem Zuwanderungsgesetz aus dem Jahr 2000 die Wanderungsgewinne aus dem Ausland deutlich zurückgegangen und liegen heute unter dem Niveau der EU-15-Staaten. Diese Entwicklungen wirken sich auch auf den Anteil der ausländischen Bevölkerung aus: Stieg dieser vom Ende der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre im Saarland noch von 4,5 auf rund 7%, so ist seitdem eine weitgehende Stagnation festzustellen. In den letzten zehn Jahren bewegte sich der Anteil der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der saarländischen Bevölkerung in einer Bandbreite von 7,3 bis 7,6% und beträgt aktuell, d.h. Anfang 2008, 7,5%. Rund 48% aller Ausländer kommen aus EU-Staaten, über die Hälfte aus dem außereuropäischen Ausland. Die größte Gruppe stellen Personen italienischer Staatsangehörigkeit (23,6%), gefolgt von Türken (16,8%), Franzosen (8,2%) und Polen (4,1%). Knapp 18% aller Ausländer sind jünger als 20 Jahre.

Anders strukturiert sind demgegenüber Ausmaß und Verlauf der Bevölkerungsbewegung in **Lothringen**. Die französische Region weist über Jahrzehnte hinweg einen beständigen Geburtenüberschuss auf. Infolge sinkender Geburtenraten geht dieser seit dem „Pillenknicke“ der 1970er Jahre und einem kurzen Zwischenhoch in der ersten Hälfte der 1980er Jahre zwar kontinuierlich zurück, verläuft aber immer noch deutlich positiv. Mit einem Überschuss von 27 Geburten je 10.000 Einwohner im Jahr 2007 bzw. 217 im Gesamtzeitraum 2000-2007 lag Lothringen so auch im interregionalen Vergleich auf einer Spitzenposition, die nur noch von Luxemburg übertroffen wird. Anders als im Großherzogtum ist allerdings die natürliche Zunahme in Lothringen die primäre Quelle des Bevölkerungswachstums. Als Folge der Strukturkrise ehemals dominanter Industrien weist die (abgeleitete) Wanderungsbilanz der französischen Region bereits seit Jahrzehnten ein stetiges Minus aus, das sich erst seit Ende der 1990er Jahre abgeschwächt hat.¹³ Im interregionalen Vergleich liegen die Verluste aber nach wie vor auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau. Bezogen auf 10.000 Einwohner haben im Jahr 2007 hochgerechnet 22 Menschen mehr die Region verlassen als zugezogen sind. Für den gesamten Zeitraum seit 2000 beläuft sich das Wanderungsdefizit auf 112 Personen je 10.000 Einwohner.

**Ausländische Bevölkerung 2008
(zum 1. Jan.)**



■ Ausl. Bevölkerung in % der Gesamtbevölkerung
 ■ Anteil der unter 20-Jährigen an der ausländ. Bevölkerung (in %)

* Lothringen: Anteil der ausl. Bev. an der Gesamtbevölkerung: Daten von 2007; Anteil der unter 20-Jährigen an der ausl. Bev.: Daten von 2005

Berechnungen IBA / OIE; Quelle: Statistische Ämter der Großregion (Statistikportal); eigene Ergänzungen über INS; WSR / ABEO

¹³ Genaue Zahlen zu den Wanderungsbewegungen, insbesondere zu den Außenwanderungen, in Lothringen sind nicht verfügbar. Daher wurde hier die Nettowanderung aus der Differenz zwischen der Bevölkerungsveränderung insgesamt und dem natürlichem Saldo abgeleitet.

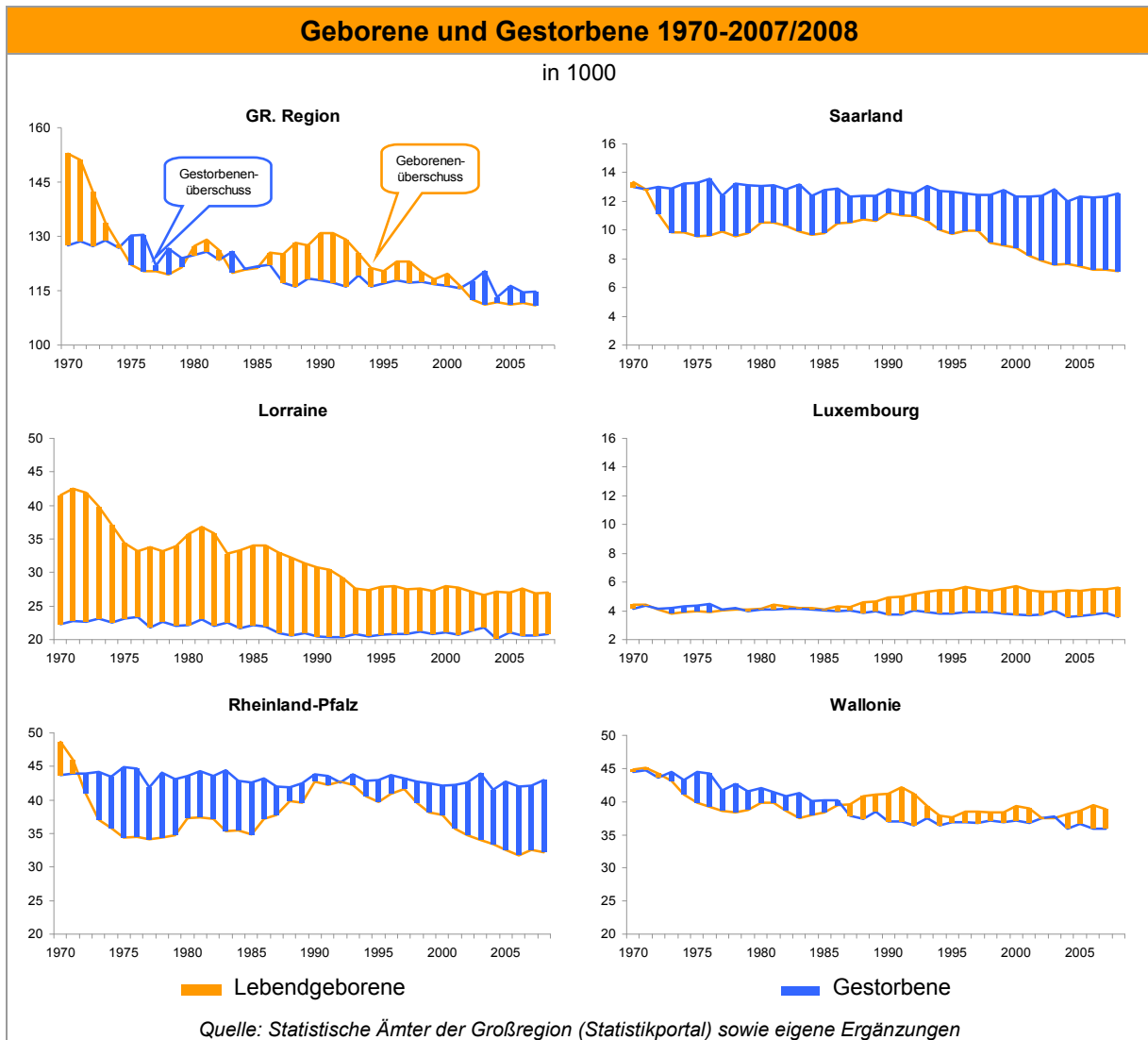
Ähnlich wie im Saarland konzentriert sich in Lothringen die Abwanderung auf Personen im erwerbsfähigen Alter (und hier vor allem auf die jüngeren Altersgruppen), die sich insbesondere in Richtung der innerfranzösischen wirtschaftsstarken Zentren (speziell den Großraum Paris) orientieren. So dürfte auch 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 offen stehen – und diese so in der Region gehalten werden. Darüber hinaus zieht die wirtschaftliche Dynamik des Großherzogtums auch Zuwanderer an, die sich dann auch auf lothringischer Seite in den grenznahen Gebieten niederlassen. Aufgrund der in der Gesamtbilanz gleichwohl eher geringen Einwanderung weist Lothringen mit einer Quote von 5,2% den niedrigsten Ausländeranteil aller Teilgebiete der Großregion auf. Auf einem eher mäßigen Niveau bewegt sich mit 16,6% (2005)¹⁴ ebenso der Anteil der unter 20-Jährigen an der ausländischen Gesamtbevölkerung der französischen Region. Fast die Hälfte der Ausländer kommt aus einem Mitgliedstaat der Europäischen Union. Die beiden wichtigsten Herkunftsländer der Immigranten in Lothringen sind Italien (17,2%) und Algerien (15,2%). An dritter und vierter Stelle folgen die Türkei (12,3%) und Deutschland (11,5%).¹⁵

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, die europaweit Spitzenwerte erreichen. Im Jahr 2007 verzeichnete das Großherzogtum so insgesamt 16.675 Zuzüge, denen 10.674 Fortzüge gegenüberstanden. Auf 10.000 Einwohner gerechnet kamen 124 Personen mehr ins Land als abgewandert sind – nochmals deutlich mehr als im Jahr 2000 (83 Personen je 10.000 Einwohner). Im Gesamtzeitraum 2000-2007 summiert sich der Wanderungsüberschuss auf 762 Personen je 10.000 Einwohner, d.h. die Nettozuwanderungsquote erreichte den mit Abstand höchsten Wert in der Großregion.

Gleichzeitig sind die Zuwanderer wesentlich gebärfreudiger als die Luxemburger selbst und stabilisieren bzw. erhöhen daher auch die natürliche Bevölkerungszunahme. 2007 lag die Zahl der Geborenen je 10.000 Einwohner um 33 Personen über der Zahl der Gestorbenen. Zwischen 2000 und 2007 belief sich der Geburtenüberschuss im Großherzogtum auf insgesamt 280 Personen je 10.000 Einwohner – weit mehr als in jeder anderen Teilregion des Kooperationsraums. Aufgrund des beständigen Stroms an Zuwanderern weist Luxemburg zudem im interregionalen wie europäischen Vergleich den höchsten Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung auf: Lag dieser 1970 noch bei 18,4%, so betrug er Anfang 2008 schon 42,5%. Gleichzeitig ist mehr als ein Viertel der ausländischen Bevölkerung im Großherzogtum jünger als 20 Jahre – ebenfalls ein Spitzenwert im interregionalen Vergleich. Differenziert nach Nationalitäten stellt die portugiesische Gemeinschaft mit einem Anteil von 37% die mit Abstand größte Gruppe, gefolgt von Franzosen (12,9%), Italienern (9,3%) und Belgiern (8%). Insgesamt stammen 86% der ausländischen Bevölkerung in Luxemburg aus einem Mitgliedstaat der Europäischen Union.

¹⁴ Aktuellere Zahlen für Lothringen nicht verfügbar.

¹⁵ Zahlen jeweils von 2005.



Wie das Saarland, so sieht sich auch **Rheinland-Pfalz** bereits seit Jahrzehnten mit einem chronischen Geburtendefizit konfrontiert, das seit einigen Jahren stetig größer wird. Auf 10.000 Einwohner gerechnet lag die Bilanz des natürlichen Saldos im Jahr 2007 bei 24 Personen und im Zeitraum von 2000-2007 summiert sich das Minus auf 165 Personen – also nicht ganz so ausgeprägt wie im benachbarten Saarland. Weit stärker als durch Geburten und Sterbefälle wird die Bevölkerungsentwicklung so auch in Rheinland-Pfalz durch Wanderungen geprägt. Von wenigen Zeiträumen abgesehen sind in der Geschichte des Landes bis 2007 immer mehr Menschen zugezogen als weggezogen. Besonders hoch waren die Wanderungsgewinne in den Nachkriegsjahren sowie Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre infolge der politischen Umwälzungen in Mittel- und Osteuropa.

In den vergangenen Jahren zeichnete sich die Entwicklung des Wanderungsgeschehens bei schwankenden Fortzügen jedoch durch tendenziell sinkende Zuzugszahlen aus. Dabei konnte Rheinland-Pfalz bis dato aber stets einen Wanderungsgewinn verbuchen, der im Zeitraum zwischen 2000 und 2007 bei 201 Personen je 10.000 Einwohner lag. In jüngster Zeit hat der Wanderungssaldo allerdings stark abgenommen. Während im Jahr 2000 bezogen auf 10.000 Einwohner noch 20 Personen mehr nach Rheinland-Pfalz kamen als abgewandert sind, belief sich der Zugewinn im Jahr 2007 nur noch auf sechs Personen. Diese Entwicklung leitete so auch eine Trendwende in Rheinland-Pfalz ein: Seit 2005 kann der Zuwande-

rungsgewinn das Geburtendefizit nicht mehr ausgleichen, so dass seitdem die Bevölkerungszahl insgesamt rückläufig ist.¹⁶ Der Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung lag in Rheinland-Pfalz Anfang 2008 bei rund 7,2%.¹⁷ Der Anteil der unter 20-Jährigen an der ausländischen Bevölkerung betrug 18,5%. Gut 62% der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommen aus einem Nicht-EU-Staat – die mit Abstand höchste Quote innerhalb der Großregion. Es handelt sich vorrangig um türkische Staatsangehörige, die Anfang 2008 mit knapp 24% auch die größte Gruppe der ausländischen Bevölkerung ausmachten. Mit deutlichem Abstand folgten die Italiener (9,3%), die Polen (7,2%) sowie Menschen aus dem ehemaligen Serbien und Montenegro (6,5%).

Auch in der **Wallonie** sorgen vor allem die Wanderungsgewinne für eine weiterhin wachsende Einwohnerzahl. Gleichzeitig ergibt sich eine zwar schwache, aber insgesamt positive Bilanz der natürlichen Bevölkerungsbewegung. In der Langfristbetrachtung übersteigt nach einer langen Defizitphase seit 1987 wieder die Zahl der Geburten die der Sterbefälle – ein Trend, der lediglich 2003 kurzzeitig durchbrochen wurde. Bezogen auf den Zeitraum 2000 bis 2007 summierte sich der Geburtenüberschuss auf 43 Personen je 10.000 Einwohner, womit die Wallonie im interregionalen Vergleich eine Position im Mittelfeld einnimmt (2000 und 2007: Sieben bzw. neun Personen je 10.000 Einwohner jährlich). Ursächlich hierfür ist in erster Linie eine vergleichsweise hohe allgemeine Sterbeziffer, die sich eher in Richtung der beiden deutschen Teilgebiete im Kooperationsraum mit ihrem ungünstigeren Altersaufbau bewegt. Bei der allgemeinen Geburtenziffer liegt die Wallonie dagegen fast gleichauf mit den geburtenstarken Regionen Lothringen und Luxemburg.

Deutlich über dem Niveau der Großregion insgesamt bewegt sich ebenso die Wanderungsbilanz der Wallonie, die sich seit der Jahrtausendwende auf einen Saldo von 282 Personen je 10.000 Einwohner beläuft (2000 und 2007: 14 bzw. 47 Personen je 10.000 Einwohner jährlich). Nach einer vergleichsweise mäßigen Bilanz von Mitte bis Ende der 1990er Jahre verzeichnet die Wallonie seit 2001 zudem von Jahr zu Jahr höhere Wanderungsgewinne, die in 2006 und 2007 mit einem Plus von fast 17.500 bzw. 16.200 Personen überdurchschnittlich hoch ausfielen. Bezogen auf 10.000 Einwohner waren 2007 in der Wallonie 47 Menschen mehr zugezogen als abgewandert – deutlich mehr als noch im Jahr 2000 (14 Personen je 10.000 Einwohner). Hier dürfte die Wallonie nicht zuletzt von den angrenzenden wirtschaftsstarken Gebieten profitieren. Neben Luxemburg ist dies vor allem die Metropole Brüssel, die viele, gerade auch 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. Brüssel hat von allen drei belgischen Regionen in den letzten Jahren den stärksten Bevölkerungszuwachs zu verbuchen.

Anfang 2008 betrug der Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung der Wallonie 9,3%. Rund 13% der ausländischen Bevölkerung ist jünger als 20 Jahre. Differenziert nach Herkunftsgebieten stammen mehr als 80% der ausländischen Bevölkerung in der Wallonie aus

¹⁶ Im Jahr 2008 kam es in Rheinland-Pfalz auch bei den Wanderungen zu einer Trendwende: Erstmals seit 22 Jahren haben mehr Menschen das Bundesland verlassen als zugezogen sind, womit nicht nur der natürliche Saldo (-27 Personen je 10.000 Einwohner), sondern auch die Wanderungsbilanz im Defizit war (-16 Personen je 10.000 Einwohner).

¹⁷ Anteil gemäß dem Ausländerzentralregister. Angaben auf Basis des fortgeschriebenen Bevölkerungsstandes und Ergebnisse des Mikrozensus weisen 7,8% aus.

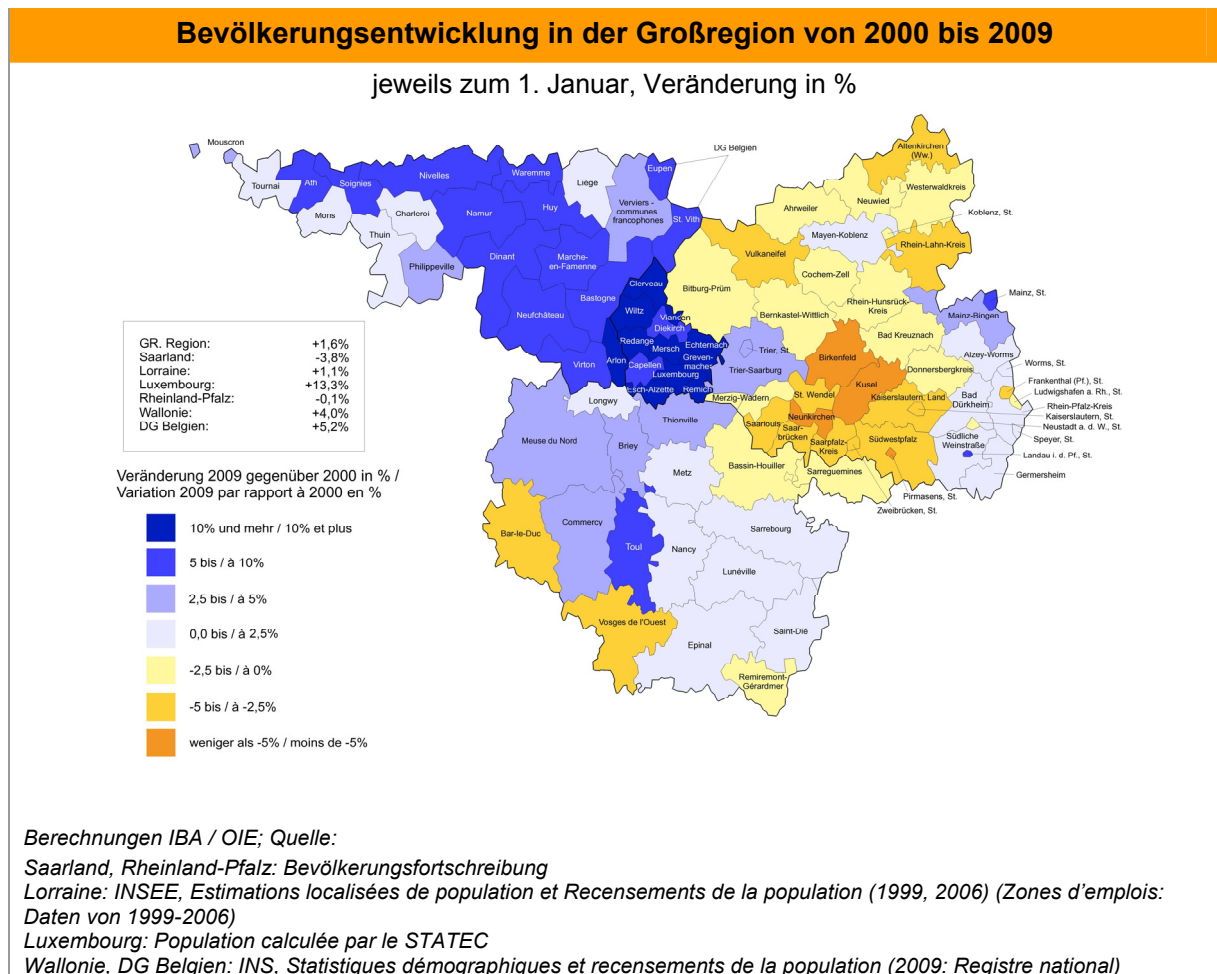
Staaten der Europäischen Union. Italiener stehen mit einem Anteil von gut 39% klar an erster Stelle, gefolgt von Franzosen mit rund einem Fünftel, den Deutschen mit 5,5% und den Marokkanern mit 4,4%. Die rund 17.000 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit sind dabei in erster Linie in der DG Belgien ansässig; lediglich rund 6.000 Deutsche wohnen im französischen Sprachraum.

Einen gegenüber der Wallonie höheren Bevölkerungsanstieg weist ebenso die **DG Belgien** auf. Mit einem natürlichen Saldo von 27 Personen je 10.000 Einwohner im Zeitraum von 2000 bis 2007 lag die insgesamt nur rund 74.000 Bewohner zählende Region dabei aber unter dem wallonischen Mittelwert. Im Vergleich zur großregionalen Entwicklung schnitt die DG Belgien jedoch aufgrund der immer noch positiven Bilanz über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg deutlich besser ab. Dieses Ergebnis ist wegen der unterdurchschnittlichen Geburtenrate vor allem auf die im interregionalen Vergleich relativ niedrige allgemeine Sterbeziffer zurückzuführen. Bei weitgehend stabiler Entwicklung der Sterblichkeit hat sich in den letzten Jahren die Zahl der Geborenen aber kontinuierlich verringert, so dass auch der natürliche Saldo stetig gesunken ist und seit 2003 (mit Ausnahme des Jahres 2005) sogar unter negativen Vorzeichen steht. Bezogen auf 10.000 Einwohner wies die DG Belgien im Jahr 2000 so noch einen Geburtenüberschuss von 15 Personen aus, während 2007 die Zahl der Geborenen bereits um sechs Personen unter der Zahl der Gestorbenen lag.

Dementsprechend sind ebenso in der DG Belgien die Migrationsgewinne Hauptquelle des Bevölkerungswachstums. Der Saldo aus Zu- und Abwanderungen beläuft sich für den Zeitraum 2000 bis 2007 auf 379 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 verzeichnet, trägt zu den Wanderungsgewinnen bei. Diese haben sich 2007 im Vergleich zu 2000 zudem deutlich erhöht (56 Personen je 10.000 Einwohner in 2007 gegenüber 14 in 2000). Mit einem Ausländeranteil von rund 20% erzielt die DG Belgien im interregionalen Vergleich so auch einen weit überdurchschnittlichen Wert, der nur von Luxemburg nochmals deutlich übertroffen wird. Aufgrund der spezifischen Zuwanderungsstruktur stellen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit die mit Abstand größte Gruppe in der ausländischen Bevölkerung (78%). Es folgen die Niederländer (5,1%) sowie mit jeweils 1,4% Menschen aus Bosnien-Herzegowina und Luxemburg. Insgesamt kommen fast 92% der in der DG Belgien ansässigen Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit aus einem EU-Mitgliedstaat und knapp 23% sind jünger als 20 Jahre.

Kleinräumige Bevölkerungsentwicklung: Zunahme rund um wirtschaftsstarke Gebiete und entlang der Hauptverkehrsachsen

Die teils gegenläufigen Bevölkerungsentwicklungen in den einzelnen Teilgebieten der Großregion sind zugleich Ausdruck unterschiedlicher sozioökonomischer Bedingungen – Zusammenhänge, die sich markanter noch auf kleinräumiger Ebene illustrieren lassen. Bevölkerungszunahmen sind seit der Jahrtausendwende so insbesondere im Einzugsbereich der wirtschaftsstarken Gebiete – auch über die Grenzen der Großregion hinweg, in der Nähe der regionalen Oberzentren, rund um die großen Universitätsstandorte an den Rändern der Großregion sowie entlang der Autobahnen zu verzeichnen.



In den weniger zentral gelegenen oder ungünstiger angebotenen Regionen sowie in strukturschwachen Gebieten sind dagegen die Einwohnerzahlen im Betrachtungszeitraum 2000-2009 zum Teil deutlich gesunken. Besonders hohe Verluste gab es in Teilen der Westpfalz (insbesondere in Pirmasens und Kusel mit -9,6 bzw. -6,6%), im saarländischen Landkreis Neunkirchen (-5,5%) sowie in Birkenfeld im Hunsrück (-5,5%). Auch das übrige Saarland sowie Gebiete am Mittelrhein, in der Eifel und in Teilen Lothringens (vor allem Bar-Le-Duc und Vosges-de-l'Ouest) verzeichneten im Betrachtungszeitraum eine schrumpfende Bevölkerung, allerdings nicht ganz so ausgeprägt. In der Wallonie sind die Einwohnerzahlen zwar in allen Arrondissements durchgängig gestiegen, wobei der Zuwachs insbesondere in Mons und Charleroi – der größten Stadt der Großregion – mit einem nur mäßigen Plus von 0,6 bzw. 0,7% aber weit unter dem Durchschnitt der belgischen Region verblieb.

Arbeit macht mobil: 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. Absoluter Spitzenreiter im Großherzogtum – und auch im Kooperationsraum insgesamt – war der Kanton Vianden im landschaftlich attraktiven Norden des Landes, der seit dem Jahr 2000 ein Bevölkerungswachstum von mehr als 55% erzielte. Alle übrigen luxemburgischen Kantone verzeichnen Zunahmen zwischen gut 8% (Kanton Diekirch) und knapp 22% (Kanton Clervaux). Hohe Lebenshaltungskosten und steigende Immobilienpreise führen allerdings zu einem stetigen Zuzug in die an Luxemburg angrenzenden Gebiete. Besonders deutlich wird dies in den Arrondissements Arlon und Bastogne, die seit der Jahrtausendwende mit Zuwächsen von fast 11 bzw. 10% beträchtlich über dem wallonischen Durchschnitt liegen.

Gegen den regionalen Trend: Steigende Einwohnerzahlen im Raum Trier

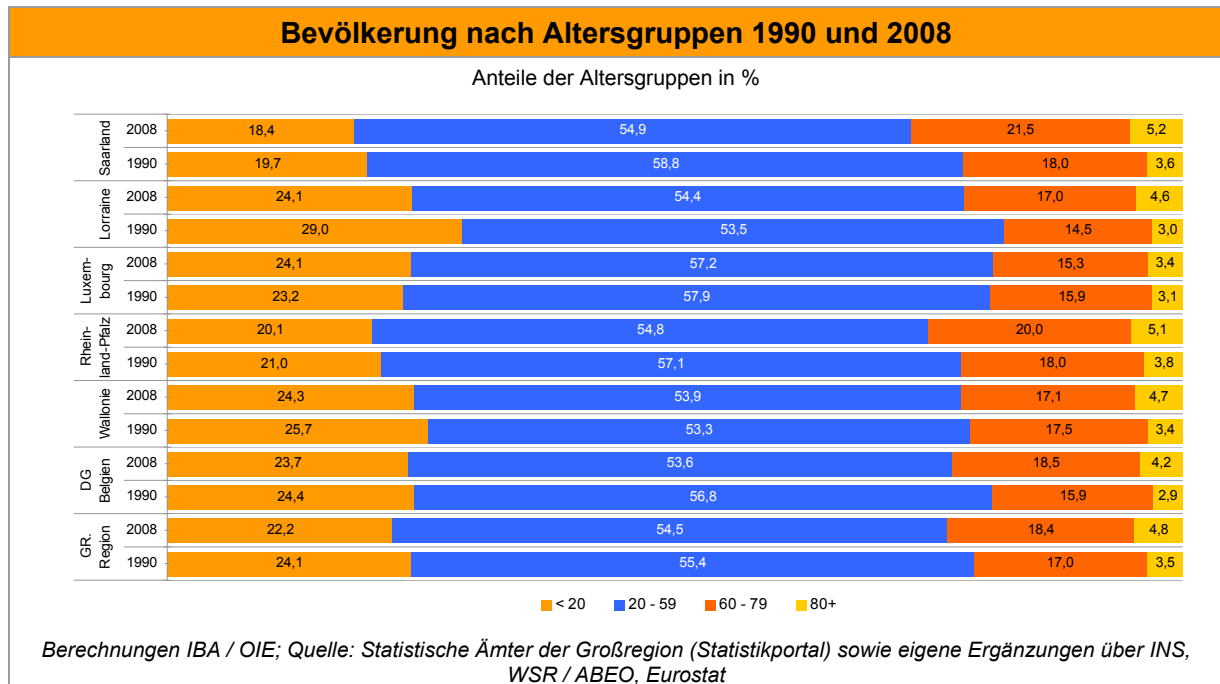
In Rheinland-Pfalz führte die wirtschaftliche Attraktivität Luxemburgs vor allem in der Stadt Trier sowie im Kreis Trier-Saarburg zu steigenden Bevölkerungszahlen, die als einzige Gebiete im Westen von Rheinland-Pfalz eine positive Entwicklung aufweisen. Hinter Mainz (+7,9%) und Landau in der Pfalz (+5,4%) erreichte die Stadt Trier¹⁸ dabei im Landesvergleich mit einem Plus von 4,8% ein weit überdurchschnittliches Ergebnis (Trier-Saarburg: +2,8%). Auf saarländischer Seite wirkt sich der Zuzug einer steigenden Zahl von Luxemburgern (und auch Deutschen) im ländlich geprägten Merzig-Wandern positiv auf die Entwicklung der Bevölkerungszahlen aus. Gegen den Trend wächst insbesondere die Grenzgemeinde Perl im Dreiländereck zwischen Luxemburg, Frankreich und Deutschland, deren Einwohnerzahl zwischen Anfang 2000 und Anfang 2009 um fast 1.000 Menschen oder 15,4% zugelegt hat. Der Kreis Merzig-Wadern insgesamt verzeichnete dagegen im gleichen Zeitraum ein Minus von 0,1%. Ähnliche Effekte sind in den lothringischen Gebieten nahe der luxemburgischen Grenze auszumachen, wie z.B. in Thionville. Die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarktes beschränkt sich in Lothringen allerdings nicht nur auf die Grenzgemeinden im Norden der französischen Region, sondern hat sich schon seit einigen Jahren entlang der Hauptverkehrsachsen deutlich nach Süden hin ausgeweitet.

Fortschreitende demographische Alterung der Bevölkerung

Der Rückgang der Geburten einerseits und die steigende Lebenserwartung andererseits führen europaweit zu einer dauerhaften Veränderung der Altersstruktur, die durch einen sinkenden Anteil an Jugendlichen und einen steigenden Anteil Älterer gekennzeichnet ist. So ist auf Ebene der Großregion der Anteil der unter 20-Jährigen zwischen 1990 und 2008 von 24,1 auf nunmehr 22,2% gefallen, während parallel die Altersgruppe der über 60-Jährigen von 20,5 auf 23,2% gestiegen ist. Am stärksten vom Alterungsprozess betroffen sind die beiden deutschen Regionen, wobei insbesondere das Saarland eine ungünstige Altersstruktur aufweist. Die Wandlungen des Bevölkerungsaufbaus treten noch klarer zutage, wenn die sogenannte Alterspyramide betrachtet wird, die längst keine Pyramidenform mehr aufweist.

¹⁸ In der Stadt Trier – ebenso wie in Mainz und Landau – ist ein Teil des Bevölkerungszuwachses in jüngster Zeit allerdings auch auf den Sondereffekt der Einführung einer Zweitwohnsitzsteuer zurückzuführen, die insbesondere viele Studierende veranlasst hat, ihren jeweiligen Nebenwohnsitz in einen Hauptwohnsitz umzuwandeln.

Deutlich wird dabei auch, dass auch die anderen Teilregionen mit ihren höheren Geburtenraten von der zunehmenden Alterung der Bevölkerung nicht ausgenommen bleiben. In allen Regionen wird derzeit die Gruppe derer, die sich im Rentenalter befindet, immer größer, während die jüngeren Altersgruppen immer mehr ausdünnen. Mit diesen altersstrukturellen Verschiebungen ändert sich auch das Verhältnis zwischen der Generation im erwerbsfähigen Alter, die potentiell dem Arbeitsmarkt und damit für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zur Verfügung steht, und den noch nicht bzw. nicht mehr im Erwerbsleben stehenden Personen.



Alterspyramide der Bevölkerung 2008 und 1990

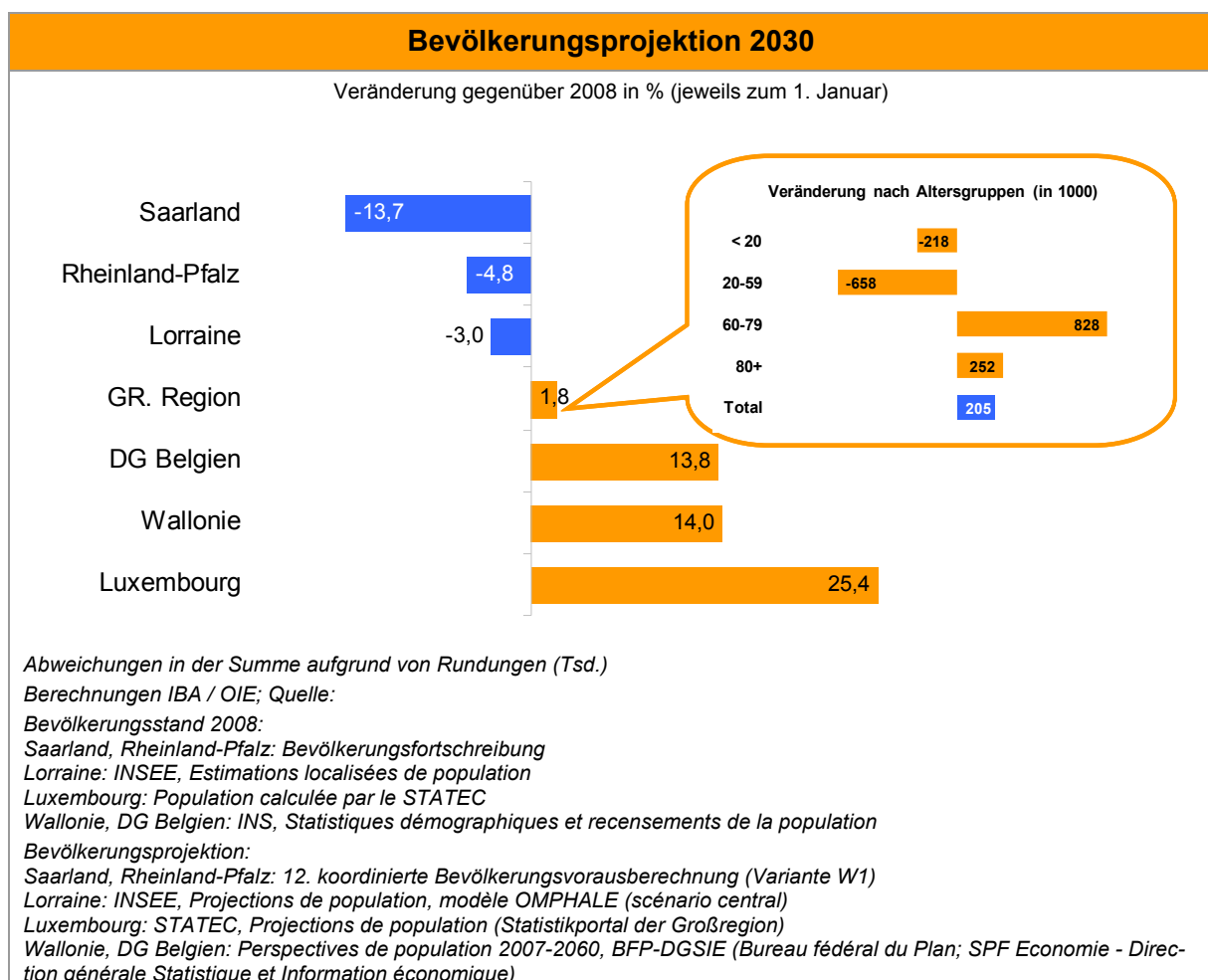
in % der männlichen / weiblichen Gesamtbevölkerung (zum 1. Januar)



Berechnungen IBA / OIE; Quelle: Statistische Ämter der Großregion (Statistikportal) sowie eigene Ergänzungen über INS, WSR / ABEQ, Eurostat

2.2 Bevölkerungsprojektionen

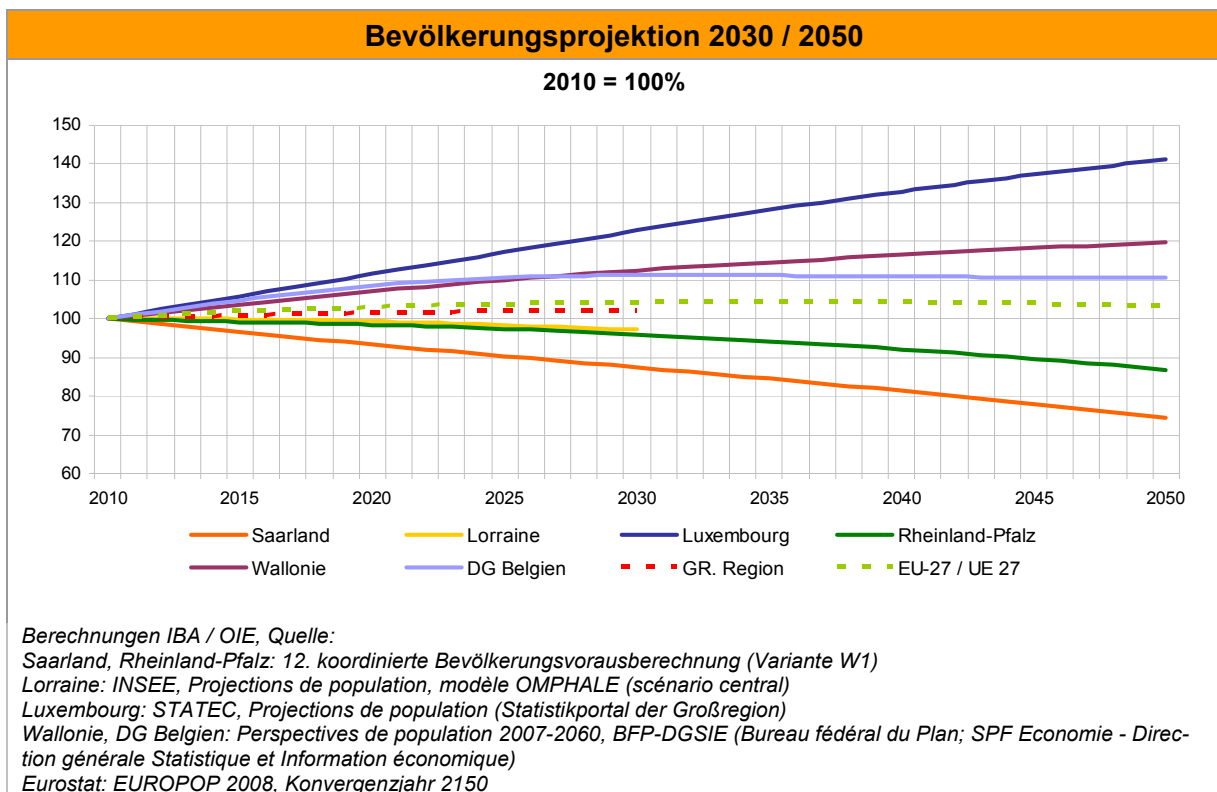
Während frühere Projektionen für die Großregion bereits in naher Zukunft eine Trendwende der bis dato positiven Bevölkerungsentwicklung erwarten ließen, so fallen die aktualisierten Zahlen etwas günstiger aus: Danach wird die Einwohnerzahl der Großregion bis 2027 voraussichtlich bis auf einen Höchststand von 11.574.000 Menschen anwachsen und anschließend bis zum Jahr 2030 schrittweise auf 11.569.000 zurückgehen. Gegenüber dem Bevölkerungsstand von 2008 ergibt sich so ein erwarteter Zuwachs von insgesamt 205.000 Einwohnern oder 1,8%. Wie bereits in der Vergangenheit dürfte dabei auch in Zukunft das Bevölkerungswachstum im Kooperationsraum schwächer ausfallen als auf dem Gebiet der EU-27, wo für den Zeitraum von 2008 bis 2030 auf Basis der aktuellen Projektionen von Eurostat mit einem Plus von 4,5% eine deutlich günstigere Entwicklung zu erwarten ist.



Erhebliche Unterschiede der erwarteten Bevölkerungsentwicklung: Saarland und Rheinland-Pfalz sowie Lothringen bis 2030 mit Rückgängen ...

Innerhalb der Großregion lassen die vorliegenden Projektionen sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken erwarten. Danach wird sich insbesondere im Saarland der Bevölkerungsrückgang auch zukünftig fortsetzen, und zwar – so die aktuellen Ergebnisse der 12.

koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung¹⁹ – in einem noch stärkeren Maße als es die bisherigen Projektionen erwarten ließen: Anfang 2008 lebten im Saarland insgesamt rund 1.036.600 Menschen. Bis zum 1. Januar 2030 werden es 142.500 oder 13,7% weniger sein. Bereits im Laufe des Jahres 2013 wird so die Einwohnerzahl an der Saar unter die Millionengrenze sinken und bis Anfang 2030 dann auf nur noch 894.100 Menschen zurückgehen. Auch in Rheinland-Pfalz wird sich der Bevölkerungsschwund zukünftig weiter fortsetzen, wenngleich nicht so stark wie im Saarland: Nach den Ergebnissen der aktuellen, in der Gesamtbilanz etwas günstiger ausfallenden Vorausberechnung wird die Einwohnerzahl voraussichtlich bis Januar 2012 die 4-Millionengrenze unterschritten haben und bis Anfang 2030 dann auf 3,85 Millionen Menschen zurückgehen – fast 193.000 Einwohner weniger als noch Anfang 2008 (-4,8%). Wesentlich moderater fällt demgegenüber die erwartete Bevölkerungsabnahme in Lothringen aus. Dort wird ab 2012 mit rückläufigen Einwohnerzahlen gerechnet, so dass sich bis 2030 die Bevölkerung in der französischen Region auf einen Stand von rund 2,27 Millionen Menschen verringern wird. Das sind rund 69.100 Menschen oder 3% weniger als Anfang 2008.



... DG Belgien, Wallonie und vor allem Luxemburg mit deutlichen Zuwächsen

Eine gegenläufige Entwicklung in Form eines weiteren Bevölkerungswachstums erwarten die Wallonie, die DG Belgien und vor allem Luxemburg. In allen drei Teilregionen liegt nach den vorliegenden Vorausberechnungen das zukünftige Bevölkerungswachstum bis 2030 auch deutlich über dem EU-Durchschnitt. In der Wallonie wird ein kontinuierlicher Anstieg der Bevölkerung bis auf 3,94 Millionen Menschen im Jahr 2030 erwartet. Im Vergleich zu 2008 ent-

¹⁹ Sowohl für das Saarland als auch für Rheinland-Pfalz wurde die Variante W1 zugrunde gelegt. Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass – wie in der Großregion üblich – jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2008 wurde so z.B. der 01.01. 2009 usw.

spricht dies einem Zuwachs von 485.000 Einwohnern (+14%). Mit Beginn des Jahres 2027 wird die belgische Region so auch vermutlich erstmals die Einwohnerzahl von Rheinland-Pfalz übersteigen, das bis dato das bevölkerungsreichste Gebiet der Großregion darstellt. Eine mit einem Plus von 13,8% in der Gesamtbilanz ähnliche positive Entwicklung wird für die DG Belgien angenommen. Hier wird vermutlich Anfang 2016 erstmals die Grenze von 80.000 Einwohnern überschritten werden und bis 2030 wird mit einer Bevölkerungszahl von rund 84.400 Menschen gerechnet. Luxemburg erwartet aufgrund der hohen Geburtenrate und einem weiter anhaltenden Zuwandererstrom bis 2030 sogar eine Steigerung um 25,4% auf dann über 606.700 Einwohner. Das Großherzogtum gehört damit innerhalb der Europäischen Union wohl auch zukünftig zu den Ländern mit dem größten Bevölkerungswachstum.

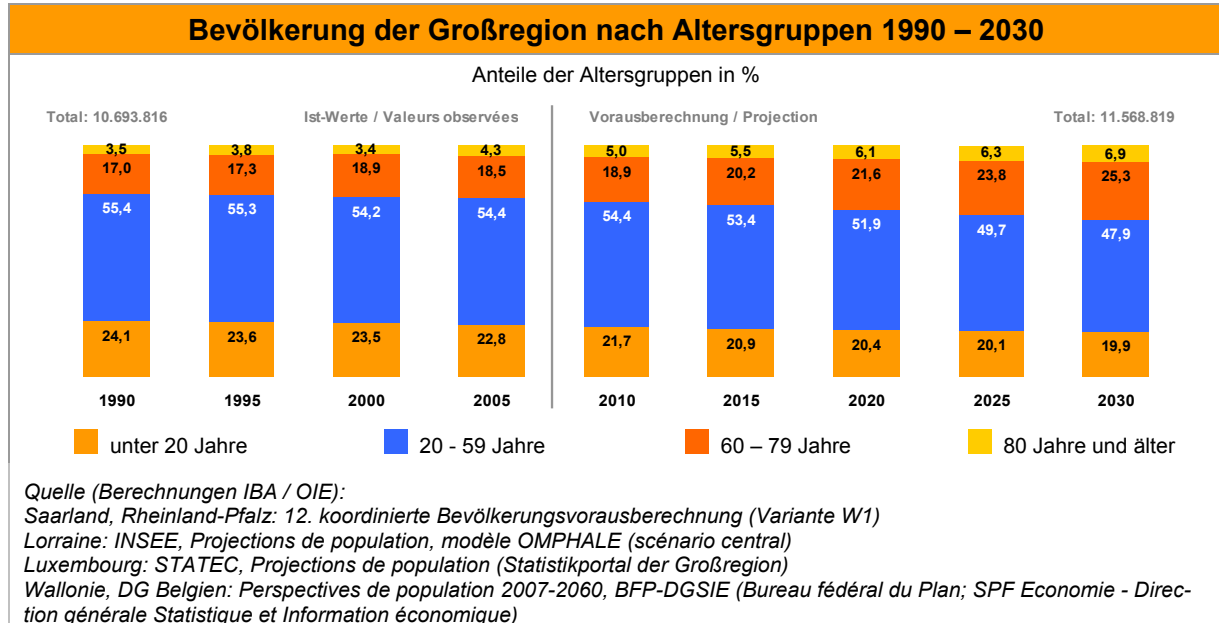
Starke Veränderungen der Relationen zwischen Jung und Alt

Als Folge der rückläufigen Geburtenraten und der längeren Lebenserwartung werden sich europaweit die bereits heute erkennbaren altersstrukturellen Verschiebungen weiter fortsetzen und die Relationen zwischen Alt und Jung stark verändern. Damit verbunden sind erhebliche Auswirkungen auf Umfang und Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials. Für die derzeit vorrangig im Erwerbsleben stehende Altersgruppe der 20- bis 59-Jährigen wird nach den aktuell vorliegenden Projektionen in der Großregion im Zeitraum zwischen 2008 und 2030 ein Rückgang um 10,6% oder rund 658.000 Personen erwartet. Zusätzlich wird sich die Zahl der am Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen der unter 20-Jährigen um fast 218.000 Menschen (-8,6%) verringern – eine Entwicklung, die durch das bisherige generative Verhalten bereits vorgezeichnet ist. Bei einem unveränderten Erwerbsverhalten und einer Fortschreibung der bisherigen Trends bei den Wanderungsbewegungen würde somit das Erwerbspersonenpotential in der Großregion bei immer noch wachsender Gesamtbevölkerung nicht nur weiter altern, sondern auch deutlich schrumpfen. Nach den vorliegenden Projektionen summiert sich in der Großregion der Rückgang in den beiden Altersgruppen bis 60 Jahren auf insgesamt rund 876.000 Personen bei einem gleichzeitigen Anstieg der Zahl der über 60-Jährigen um mehr als eine Million.

Der Erwerbsbevölkerung werden künftig immer mehr Senioren gegenüberstehen

Mit diesen Veränderungen gehen auch deutliche Verschiebungen der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung einher – Prozesse, die bereits seit langem im Gange sind und deren Bedeutung für den demographischen Wandel viel größer ist als die Veränderung der Gesamtzahl der Bevölkerung. Im Jahr 2008 lag der Anteil der 20- bis 59-Jährigen im Kooperationsraum noch bei 54,5% der Gesamtbevölkerung, wobei insbesondere die Kohorten der so genannten Baby-Boom-Generation – in den Bevölkerungspyramiden als Ausbuchtungen zur erkennen – stark besetzt sind. Das größte Gewicht bei Männern wie Frauen hatte 2008 in der Großregion mit Anteilen von 8,2 bzw. 7,7% die Altersgruppe der 40- bis 44-Jährigen. In dem Maße, wie diese relativ große Kohorte altert und das Rentenalter erreicht, wird der Anteil älterer Menschen in der Großregion ansteigen. Da parallel immer weniger Jüngere nachrücken, wird somit in Zukunft die Erwerbsbevölkerung stark durch die Älteren geprägt sein. Gleichzeitig werden künftig der Bevölkerung im Erwerbsalter immer mehr Senioren gegenüberstehen. Für das Jahr 2030 wird sich so nach den aktuell vorliegenden Projektionen der Anteil der 20- bis 59-Jährigen im Kooperationsraum auf 47,9% verringern, während die über 60-Jährigen ihren Anteil von derzeit 23,2% auf voraussichtlich 32,2% steigern werden. Langfristig wird sich somit die Baby-Boom-Generation nur auf eine relativ schmale Bevölkerungs-

schicht im erwerbsfähigen Alter stützen können. Dies zeigt auch die Entwicklung des sogenannten Altersquotienten: Im Jahr 2008 entfielen in der Großregion auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 59 Jahren 42,6 Personen im Alter von 60 Jahren und mehr. Bis zum Jahr 2030 wird dieser Altersquotient voraussichtlich auf gut 67 Personen ansteigen.

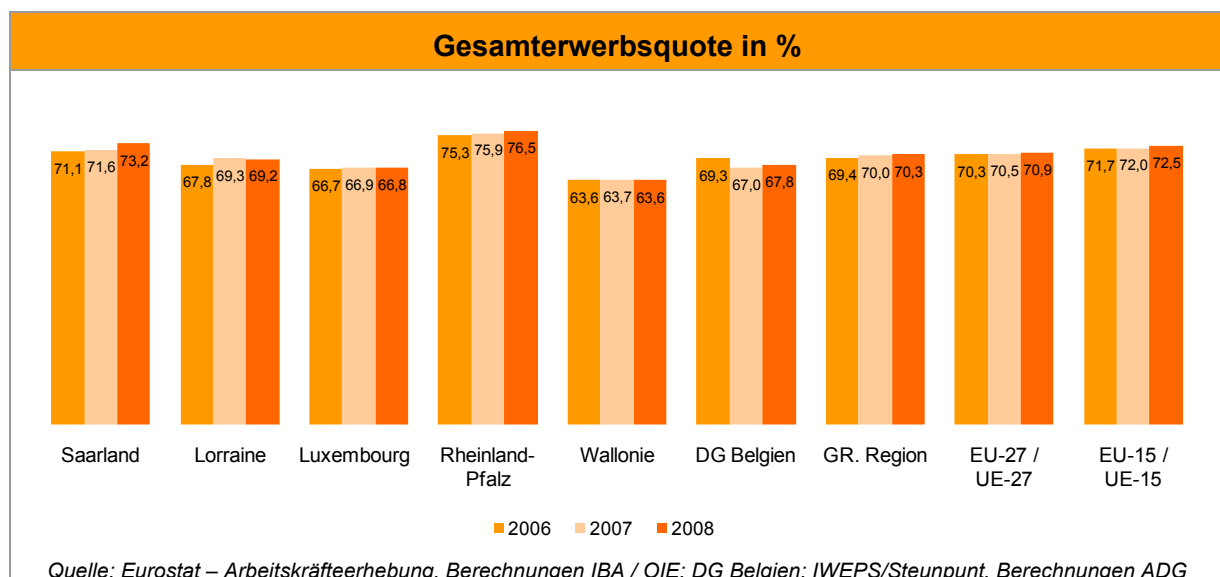


3. Erwerbsquote

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung umfasste im Jahr 2008 die Erwerbsbevölkerung in der Großregion etwas mehr als 5,2 Millionen Personen. Der größte Anteil entfiel dabei mit 38,7% auf Rheinland-Pfalz, gefolgt von der Wallonie mit 27,9%, Lothringen mit 20% und dem Saarland mit 9,3%. In Luxemburg schließlich wohnten 4,1% aller Erwerbspersonen im Kooperationsraum.

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahre) an.

Seit dem Jahr 2000 ist in allen Teilräumen der Großregion ein insgesamt positiver Trend bei der Entwicklung der Erwerbsquote festzustellen, so dass sie 2008 ihren höchsten Wert erreichen konnte. Für die Großregion lag die Erwerbsquote 2008 bei 70,3% und damit nahe dem Durchschnittswert der EU-27 (70,9%), allerdings immer noch mehr als zwei Prozentpunkte unter dem Wert der EU-15 (72,5%). Jedoch konnte der Abstand zu Europa im Zeitraum 2006-2008 durch einen Anstieg in der Großregion um 0,9 Prozentpunkte etwas verringert werden.

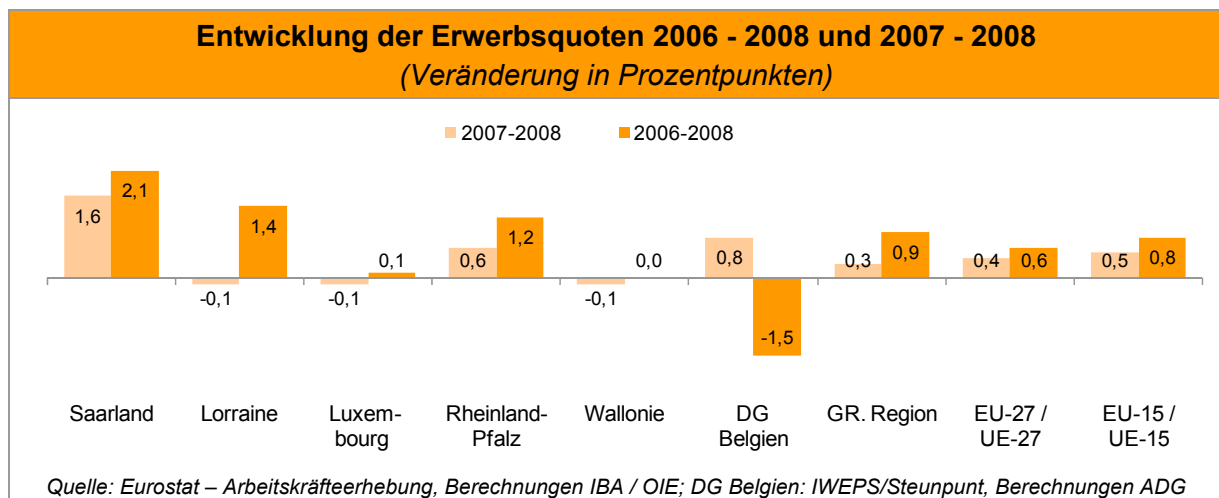


Wachsende Unterschiede der Erwerbsquoten innerhalb der Großregion

Einen wesentlichen Einfluss auf die Erwerbsquote in der Großregion hat Rheinland-Pfalz: Fast 39% der Gesamterwerbsbevölkerung des Kooperationsraums entfällt auf die deutsche Teilregion, wo die Erwerbsquote 2008 mit 76,5% deutlich über dem großregionalen und europäischen Mittel lag. Im interregionalen Vergleich konnte lediglich das Saarland mit 73,2% annähernd gut abschneiden, während die übrigen Teilgebiete Raten unterhalb der Durchschnittswerte der Großregion und der EU aufzeigten.

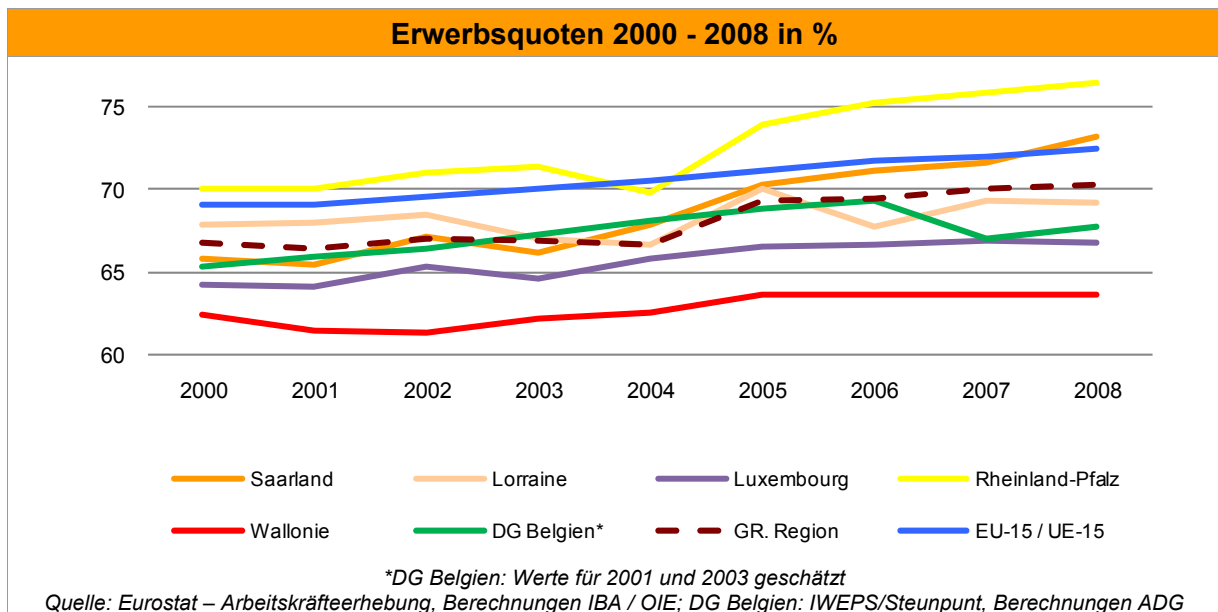
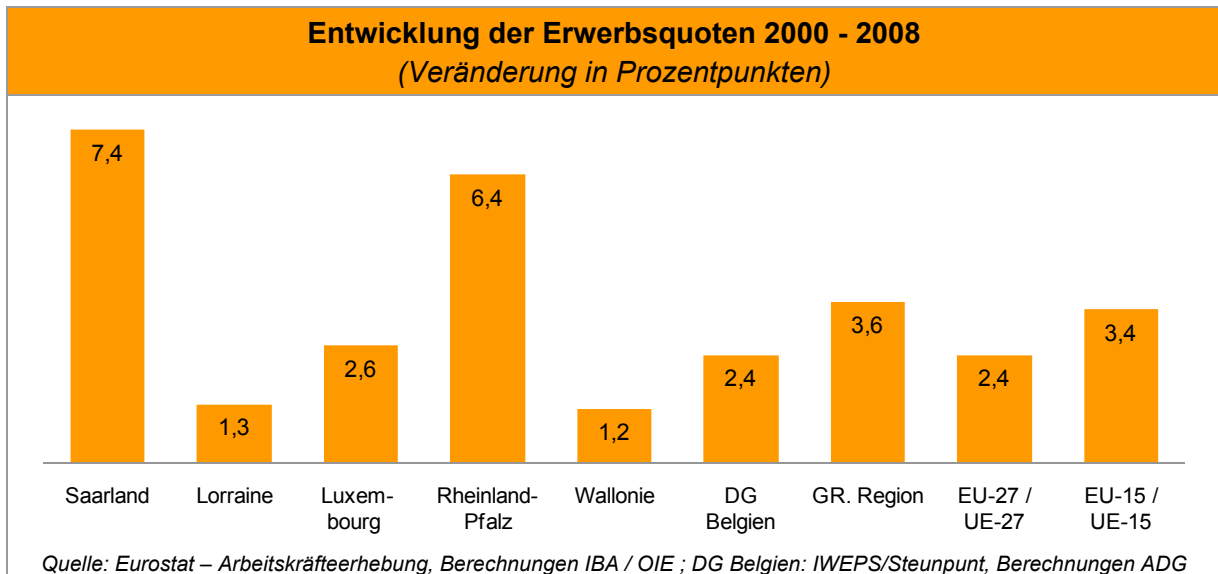
Innerhalb der Großregion ist eine große Spannweite auszumachen: Die Differenz zwischen der Region mit der geringsten Erwerbsquote (Wallonie: 63,6%) und der Region mit der höchsten Rate (Rheinland-Pfalz) betrug 2008 beinahe 13 Prozentpunkte. Der Abstand ist

seit 2006 (11,7 Prozentpunkte) kontinuierlich angewachsen, was verdeutlicht, dass die Unterschiede bei den Erwerbsquoten innerhalb der Großregion größer werden. Im Zeitraum 2006-2008 hatten vor allem die deutschen Teilräume (Saarland: +2,1; Rheinland-Pfalz: +1,2 Prozentpunkte) und Lothringen (+1,4 Prozentpunkte) Zuwächse zu verzeichnen. In der französischen Region war von 2007 bis 2008 allerdings wieder ein leichter Rückgang zu beobachten, während die deutschen Gebiete sich weiterhin positiv entwickelten. In Luxemburg und der Wallonie haben sich die Erwerbsquoten im Zeitraum 2006-2008 kaum verändert. Die DG Belgien hat hingegen gegenüber 2006 einen Rückgang um 1,5 Prozentpunkte, von 2007 bis 2008 jedoch einen Anstieg um 0,8 Prozentpunkte zu verbuchen. Die Erwerbsquote lag in der DG Belgien mit 67,8% zudem deutlich über dem Wert der Wallonie insgesamt.



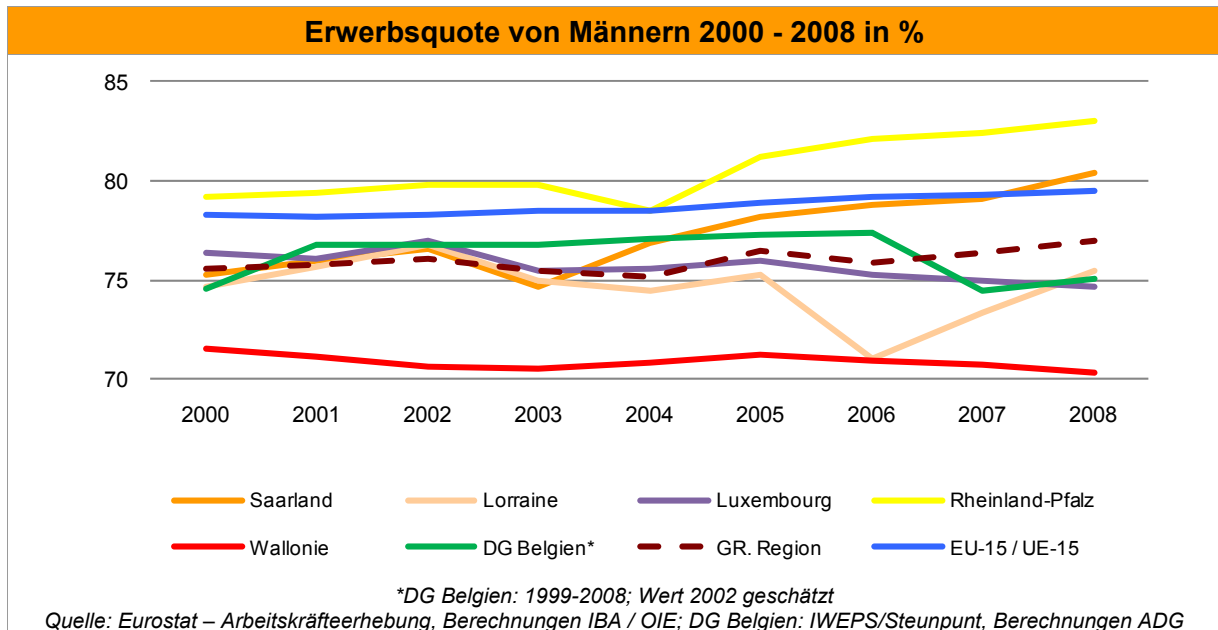
Überdurchschnittlicher Anstieg der Erwerbsquoten in den deutschen Teilregionen seit dem Jahr 2000

Der Zuwachs der Erwerbsquote seit 2000 ist in der Großregion mit 3,6 Prozentpunkten stärker ausgefallen als in der EU (EU-27: +2,4 bzw. EU-15: +3,4 Prozentpunkte). Mit einem Plus von 2,7 Prozentpunkten erfolgte der wesentliche Sprung zwischen 2004 und 2005. Getragen wurde der großregionale Anstieg seit der Jahrtausendwende vor allem durch die überdurchschnittlichen Zuwächse der deutschen Teilgebiete (Saarland: +7,4; Rheinland-Pfalz: +6,4 Prozentpunkte). Innerhalb des Kooperationsraums weisen die Wallonie und Lothringen mit einem Plus von 1,2 bzw. 1,3 Prozentpunkten die geringsten Veränderungen auf. Aber auch Luxemburg und die DG Belgien bleiben hinter dem großregionalen und europäischen Mittel zurück (+2,6 bzw. +2,4 Prozentpunkte).



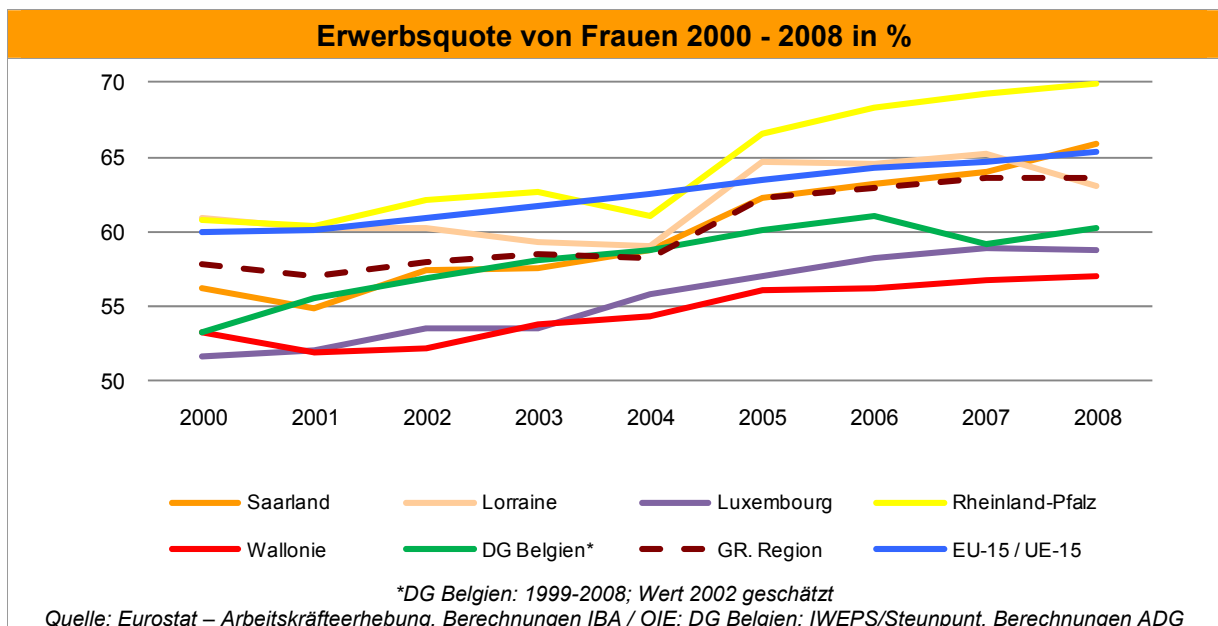
Sowohl die Erwerbsbeteiligung der Männer in der Großregion ...

Die geschlechtsspezifische Differenzierung der Gesamterwerbsquote zeigt, dass in der Großregion die Erwerbsbeteiligung der Männer seit 2006 um 1,2 Prozentpunkte angestiegen ist und im Jahr 2008 mit 77% den höchsten Stand für den Betrachtungszeitraum 2000-2008 erreichen konnte. Im Durchschnitt der EU-15 hat sie indessen gegenüber 2006 nur geringfügig zugenommen (+0,3 Prozentpunkte), so dass sich der Abstand zwischen der Großregion und dem europäischen Mittel (79,5%) verringert hat. Der Zuwachs in den vergangenen drei Jahren ist dabei wesentlich auf die Entwicklung in Lothringen zurückzuführen, wo sich die männliche Erwerbsquote um 4,5 Prozentpunkte auf 75,5% erhöht hat. Allerdings war 2006 in Lothringen auch ein starker Rückgang zu verzeichnen. Neben der französischen Teilregion konnten auch die deutschen Gebiete seit dem Jahr 2006 zulegen: Rheinland-Pfalz um +0,9 und das Saarland um +1,6 Prozentpunkte. Diese beiden Regionen wiesen auch die höchsten Werte bei den Männern auf (83 bzw. 80,4%). Die Quoten aller anderen Teilräume bewegten sich unterhalb des großregionalen Durchschnitts und verliefen zwischen 2006 und 2008 zudem rückläufig.



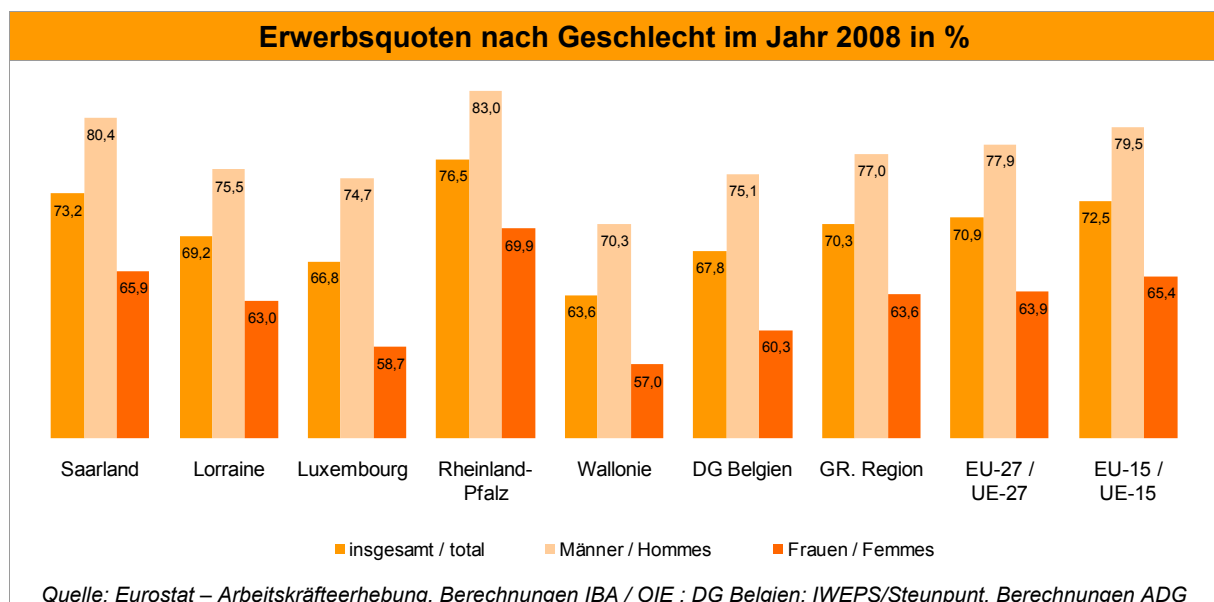
... als auch die Erwerbsquote der Frauen unter dem europäischen Durchschnitt

Die Erwerbsquote von Frauen in der Großregion lag 2008 bei 63,6% und somit 0,7 Prozentpunkte über dem Wert von 2006. Damit blieb sowohl die Quote als auch der Zuwachs hinter den europäischen Vergleichswerten zurück (EU-15: 65,4% mit einem Anstieg um +1,1 Prozentpunkte). In der Zeitspanne 2000-2008 konnte die Großregion den Abstand zum europäischen Durchschnitt aber immerhin etwas verringern. Verantwortlich dafür zeigten sich insbesondere die beiden deutschen Regionen, welche den Anteil der weiblichen Erwerbspersonen seit dem Jahr 2000 um jeweils über neun Prozentpunkte steigern konnten. In den anderen Teilgebieten fielen die Veränderungsraten geringer aus, so dass die Niveauunterschiede bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen innerhalb der Großregion etwas zugenommen haben: Rheinland-Pfalz und das Saarland lagen im Jahr 2008 mit 70 bzw. 65,9% oberhalb des großregionalen Mittels, während Lothringen (63%), die DG Belgien (60,3%), Luxemburg (58,7%) und die Wallonie (57%) unter den Schnitt des Kooperationsraums fielen.



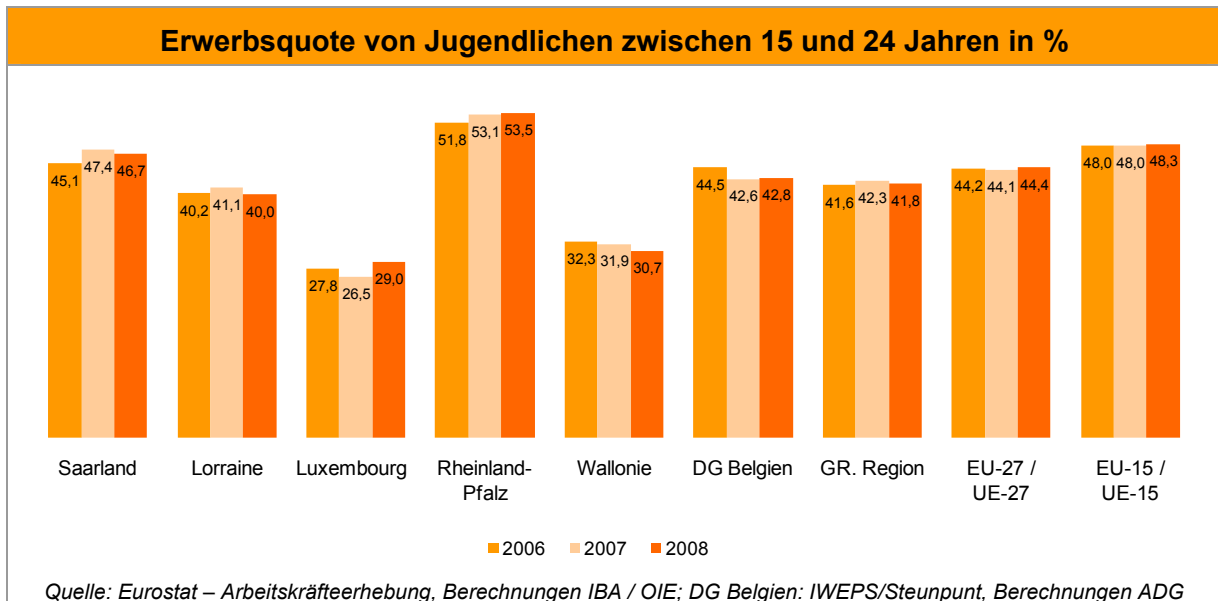
Verringerte Unterschiede zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen

Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit der Jahrtausendwende stärkere Zuwächse zu verzeichnen hat als die der Männer, blieb die weibliche Erwerbsquote 2008 immer noch deutlich hinter der männlichen zurück. Die Differenz zwischen den Werten von Frauen und Männern hat sich innerhalb der Großregion aber deutlich verringert: Der Abstand reduzierte sich seit dem Jahr 2000 um 4,5 Prozentpunkte auf 13,3 Prozentpunkte für das Jahr 2008 und lag damit unterhalb des auf der Ebene der EU-15 festgestellten Abstands (14,1 Prozentpunkte). Auch innerhalb des Kooperationsraums bestehen Unterschiede hinsichtlich der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsquoten: Im Jahr 2008 war der Abstand in Luxemburg mit 16 Prozentpunkten am stärksten ausgeprägt und auch das Saarland und die DG Belgien lagen über dem großregionalen Durchschnitt (14,5 bzw. 14,8 Prozentpunkte). In Lothringen war der Unterschied mit 12,5 Prozentpunkten am geringsten. Während sich der Abstand zwischen Männern und Frauen in der Wallonie im Mittel der Großregion bewegt, lag der Wert für Rheinland-Pfalz knapp darunter (13,1 Prozentpunkte). Die mittelfristige Perspektive seit 2000 zeigt, dass sich die geschlechtsspezifische Differenz vor allem in Luxemburg verringert hat (-8,7 Prozentpunkte). Die geringste Veränderungsrate ist in Lothringen zu beobachten (-1,3 Prozentpunkte), wo das Ausgangsniveau aber auch relativ niedrig lag.



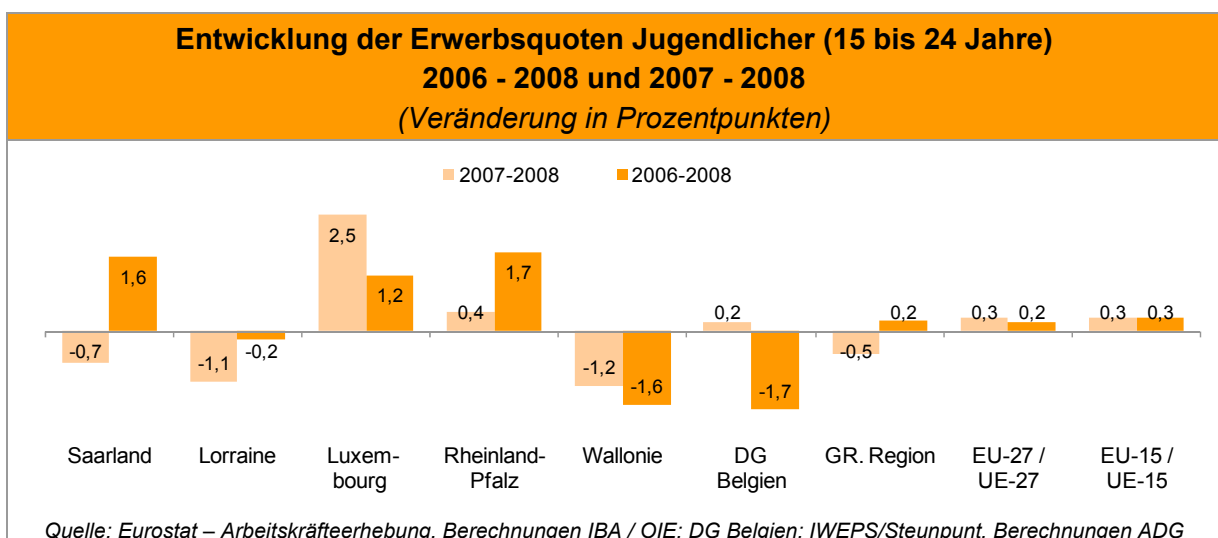
Geringere Erwerbsquoten von Jugendlichen unter 25 Jahren im Vergleich zum Vorjahr

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung lag 2008 die Erwerbsquote für Jugendliche unter 25 Jahren in der Großregion bei 41,8% und hat sich damit gegenüber 2006 nur geringfügig um 0,2 Prozentpunkte erhöht. Im Vergleich zu 2007 ist sie sogar um 0,5 Prozentpunkte gefallen. Damit blieb die Großregion weiterhin hinter den Durchschnittswerten der europäischen Mitgliedstaaten (EU-15: 48,3%; EU-27: 44,4%) zurück. Die Höhe der Quote in der Großregion ist wiederum auf das Niveau in den beiden deutschen Bundesländern zurückzuführen, in denen der Wert des Indikators deutlich über dem Durchschnitt lag.



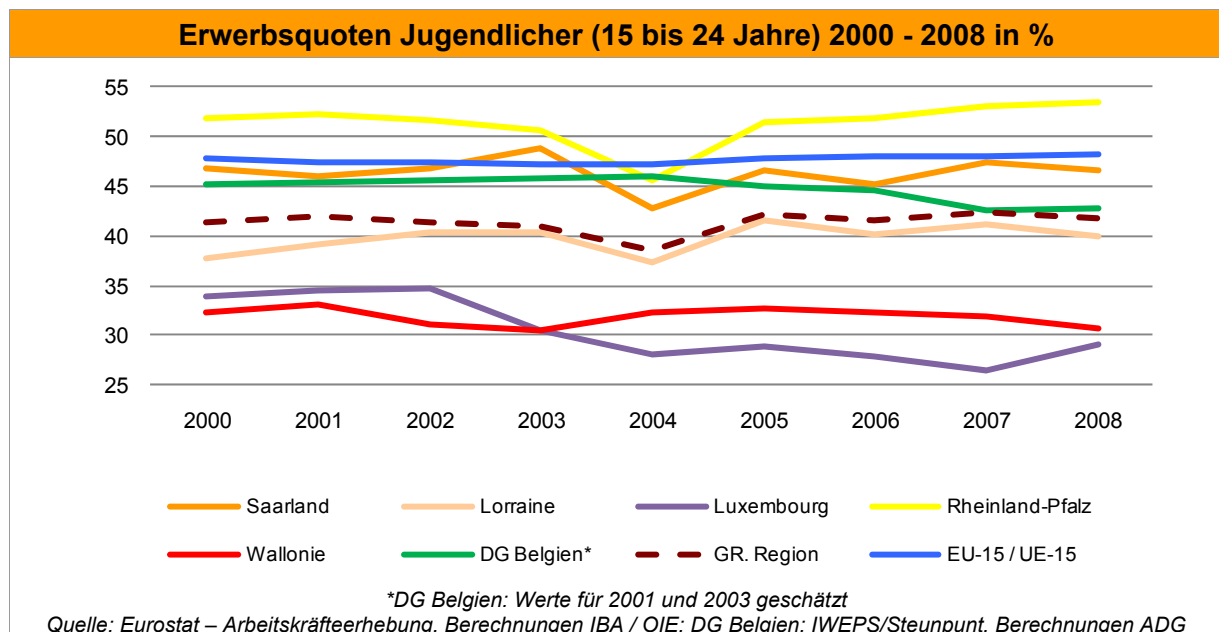
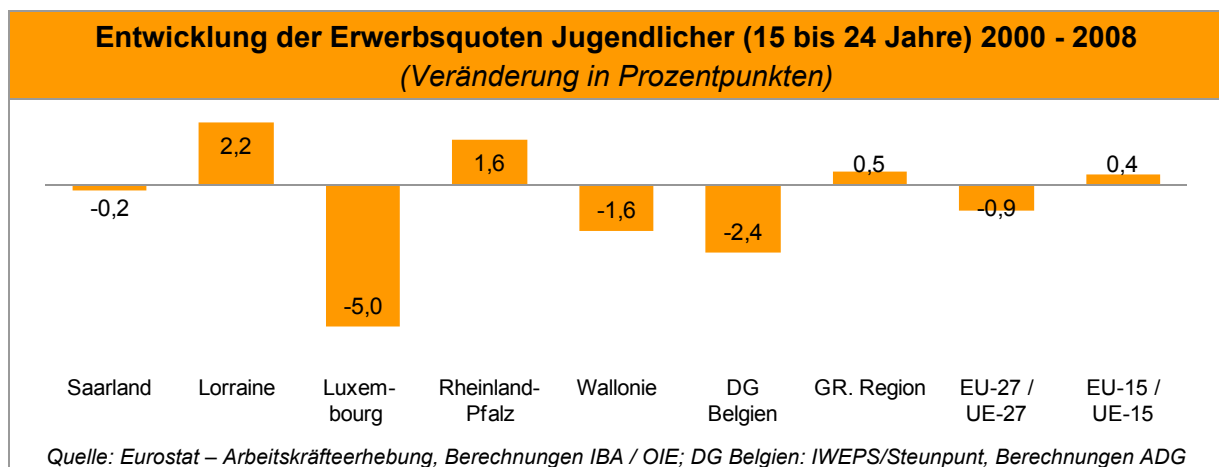
Mit Abstand höchste Erwerbsquote Jugendlicher in Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz nimmt bei der Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen mit 53,5% im Jahr 2008 nicht nur die absolute Spitzenposition ein, sondern verbucht mit einem Plus von 1,7 Prozentpunkten im Vergleich zu 2006 auch den größten Zuwachs aller Teilräume. Mit 46,7% und einem Anstieg von 1,6 Prozentpunkten erreichte das Saarland ebenfalls höhere Werte als im großregionalen Mittel. Zwischen 2007 und 2008 war die Entwicklung jedoch rückläufig (-0,7 Prozentpunkte). Luxemburg bildet mit 29% das Schlusslicht, wobei hier im Zeitraum 2006-2008 immerhin ein Zuwachs der Erwerbsbeteiligung Jugendlicher von 1,2 Prozentpunkten und von 2007-2008 sogar von 2,5 Prozentpunkten zu beobachten war. Negativ entwickelt haben sich seit 2006 hingegen Lothringen (-0,2 Prozentpunkte) sowie insbesondere die Wallonie und die DG Belgien (-1,6 bzw. -1,7 Prozentpunkte), wobei das Niveau der DG mit 42,8% weiterhin deutlich über dem der Wallonie (30,7%) lag und sogar höher war als in der Großregion.



Kaum Veränderungen der Erwerbsquote Jugendlicher seit 2000 in der Großregion

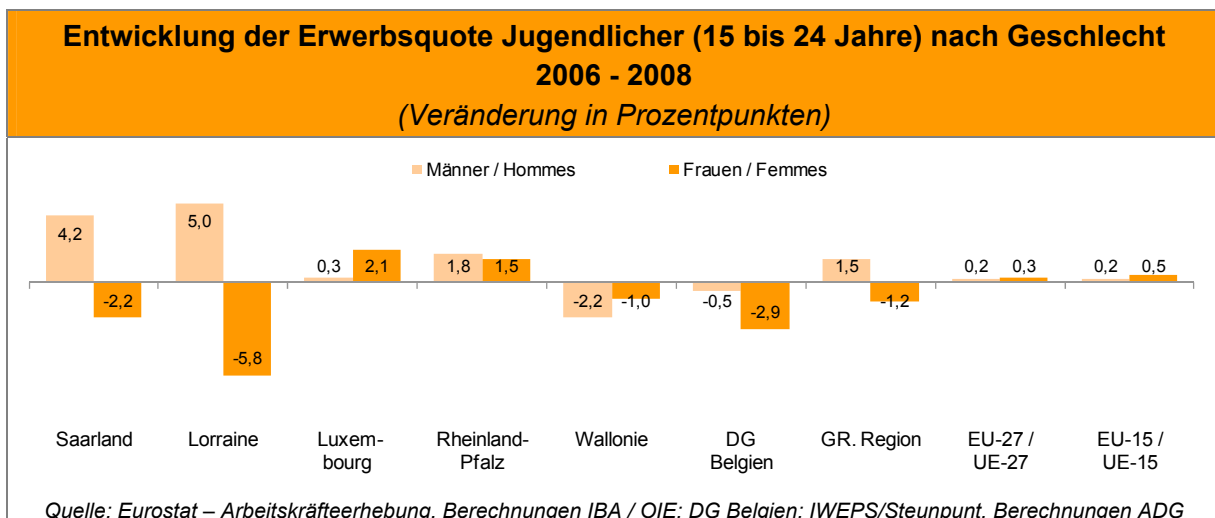
Die Betrachtung des Zeitraums 2000-2008 zeigt, dass sich die Erwerbsbeteiligung Jugendlicher seit der Jahrtausendwende in der Großregion kaum verändert hat. Lediglich ein Anstieg von 0,5 Prozentpunkten ist zu erkennen – ähnlich wie im Mittel der EU-15 (+0,4 Prozentpunkte). Allerdings ist im Kooperationsraum ein deutlicher Knick im Jahr 2004 zu beobachten, der auf europäischer Ebene nicht aufgetreten ist. Ursächlich dafür dürfte die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der unter 25-Jähriger in den deutschen Teilgebieten und in Lothringen gewesen sein, in denen ein ähnlicher Verlauf festzustellen ist. In der Zeitspanne 2000-2008 konnten innerhalb der Großregion zudem nur Lothringen und Rheinland-Pfalz Zuwächse verzeichnen (+2,2 bzw. +1,6 Prozentpunkte), während in den anderen Teilräumen die entsprechende Erwerbsquote gesunken ist – insbesondere in Luxemburg (-5,0 Prozentpunkte).



Unterschiedliche Entwicklung der Erwerbsquoten weiblicher und männlicher Jugendlicher im Zeitraum 2006-2008 ...

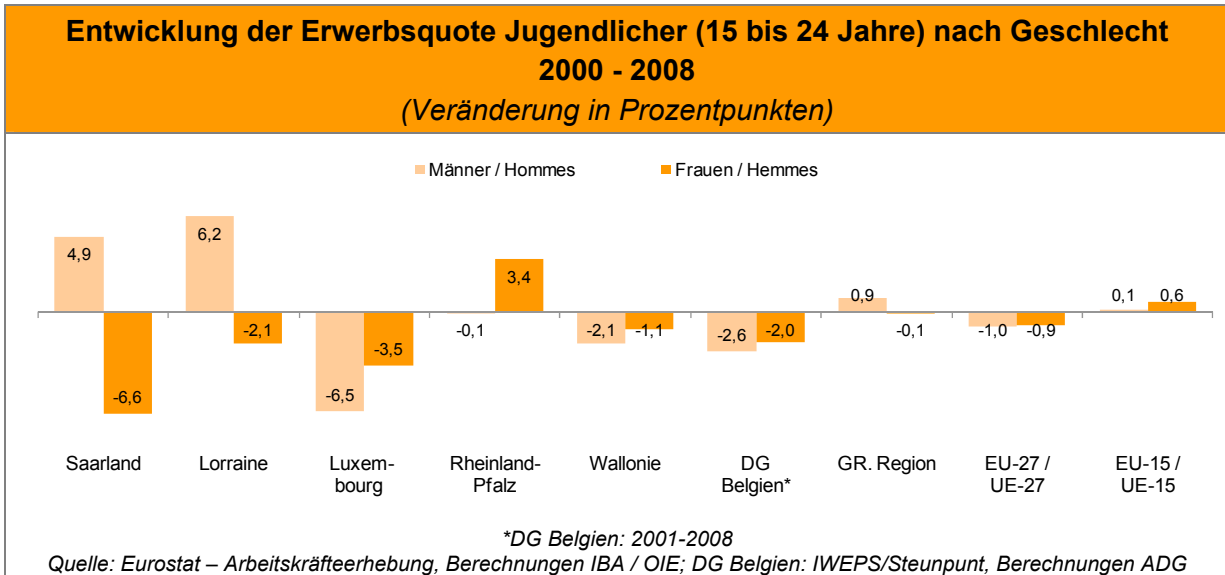
Eine Differenzierung der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht zeigt unterschiedliche Entwicklungen männlicher und weiblicher Jugendlicher im Zeitraum von 2006-

2008. Während auf europäischer Ebene in beiden Gruppen leichte Zuwächse zu beobachten sind, ist in der Großregion die Erwerbsquote der jungen Frauen um -1,2 Prozentpunkte gesunken und die der jungen Männern um +1,5 Prozentpunkte gestiegen. In Luxemburg und Rheinland-Pfalz ist ein Anstieg bei den weiblichen 15- bis 24-Jährigen zu verzeichnen (+2,1 bzw. +1,5 Prozentpunkte). In den anderen Teilregionen ist die entsprechende Erwerbsquote gesunken, insbesondere in Lothringen (-5,8 Prozentpunkte). Bei den jungen Männern weist Lothringen hingegen mit +5,0 Prozentpunkten den stärksten Anstieg zwischen 2006 und 2008 auf, gefolgt von den deutschen Bundesländern (Saarland: +4,2; Rheinland-Pfalz: +1,8 Prozentpunkte) und Luxemburg (+0,3 Prozentpunkte). Lediglich in den belgischen Regionen ist die Entwicklung bei den männlichen Jugendlichen mit einem Minus von 2,2 Prozentpunkten in der Wallonie und einem Minus von 0,5 Prozentpunkten in der DG Belgien rückläufig.



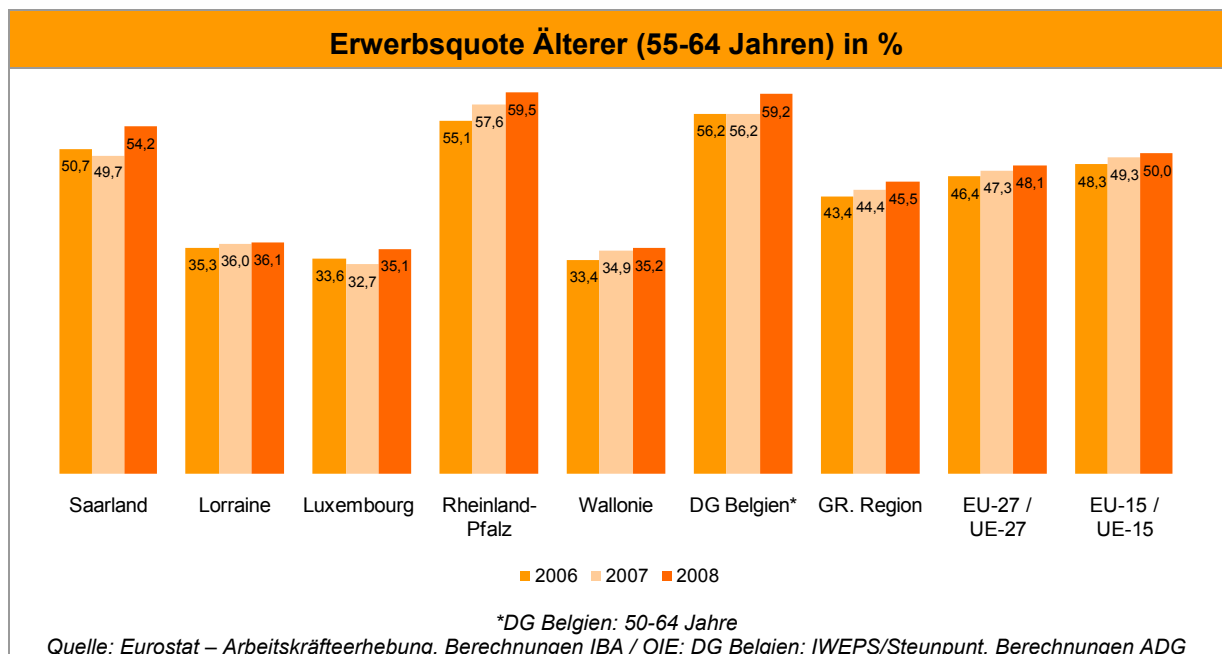
... sowie im Zeitraum 2000-2008

Die unterschiedliche Entwicklung der Erwerbsquoten Jugendlicher nach Geschlecht verdeutlicht ein Blick auf die Veränderungen seit der Jahrtausendwende: So nahm in der Großregion die Rate männlicher Jugendlicher um knapp einen Prozentpunkte zu, während die der weiblichen leicht gesunken ist (-0,1 Prozentpunkte). Innerhalb des Kooperationsraums erreichte lediglich Rheinland-Pfalz einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung junger Frauen (+3,4 Prozentpunkte). In allen anderen Teilräumen war die Quote rückläufig, vor allem im Saarland mit einem Minus von 6,6 Prozentpunkten. Bei den jungen Männern hat das Saarland hingegen einem großen Zuwachs zu verzeichnen (+4,9 Prozentpunkte), der nur von Lothringen überboten wird (+6,2 Prozentpunkte). Die anderen Teilgebiete des Kooperationsraums weisen im Zeitraum 2000-2008 wiederum negative Werte auf.



Positive Entwicklung der Erwerbsquote älterer Menschen

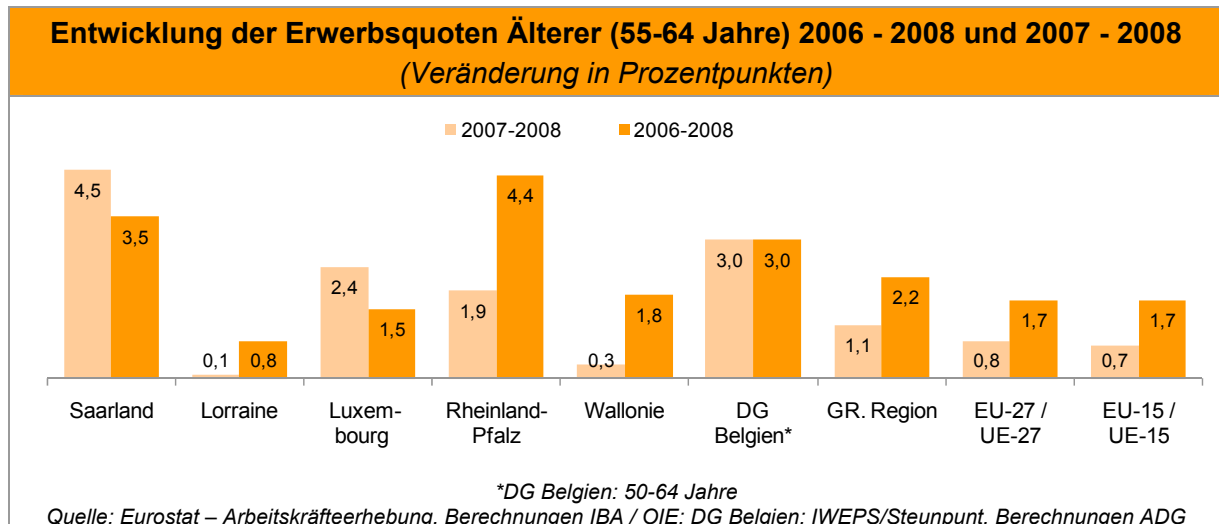
Sowohl auf europäischer Ebene als auch in allen Teilgebieten der Großregion sind bei der Erwerbsquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren positive Entwicklungen zu beobachten. Aufgrund der demographischen Veränderungen rückt die Arbeitsmarktsituation Älterer zunehmend in den Blickpunkt. In der Großregion insgesamt hat sich die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen seit 2006 mit +2,2 Prozentpunkten zwar stärker erhöht als der entsprechende Wert der EU (+1,7 Prozentpunkte), dennoch lag die Großregion (45,5%) weiterhin unter dem europäischen Niveau (EU-15: 50%; EU-27: 48,1%).



Zunahme der Erwerbsquote Älterer sowohl im Zeitraum 2006-2008 ...

Wie die Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung zeigen, konnten innerhalb des Kooperationsraums vor allem die deutschen Teilregionen im Zeitraum 2006-2008 zulegen: Rheinland-Pfalz um 4,4 Prozentpunkte und das Saarland um 3,5 Prozentpunkte. Die beiden deutschen

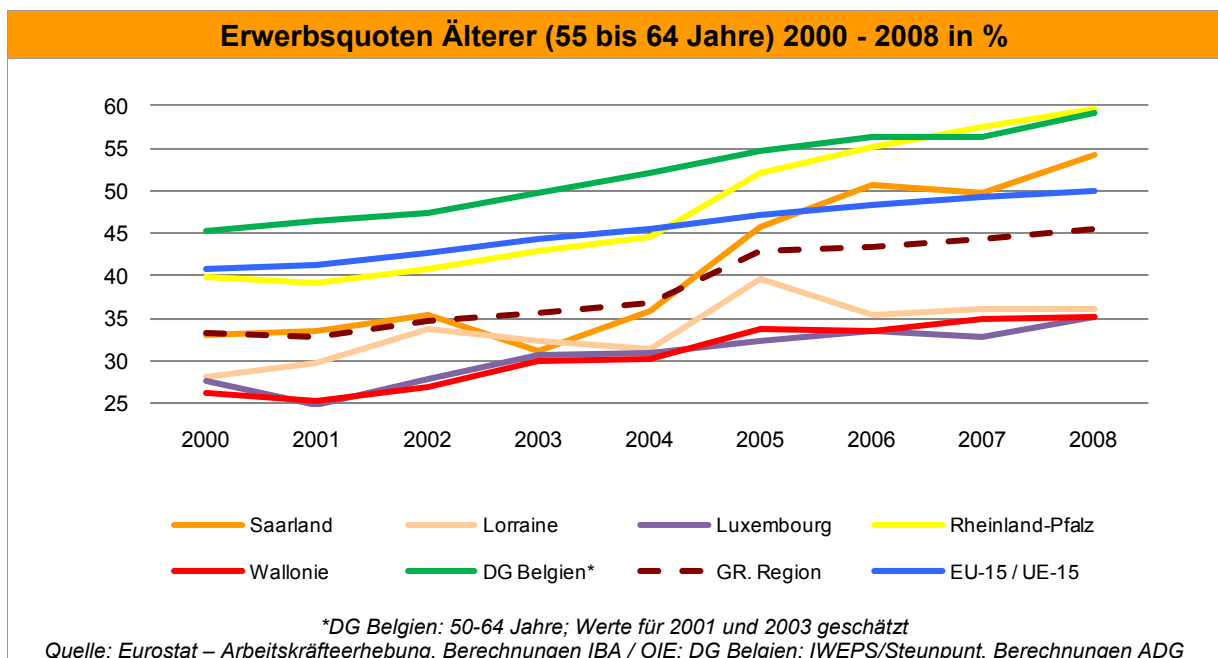
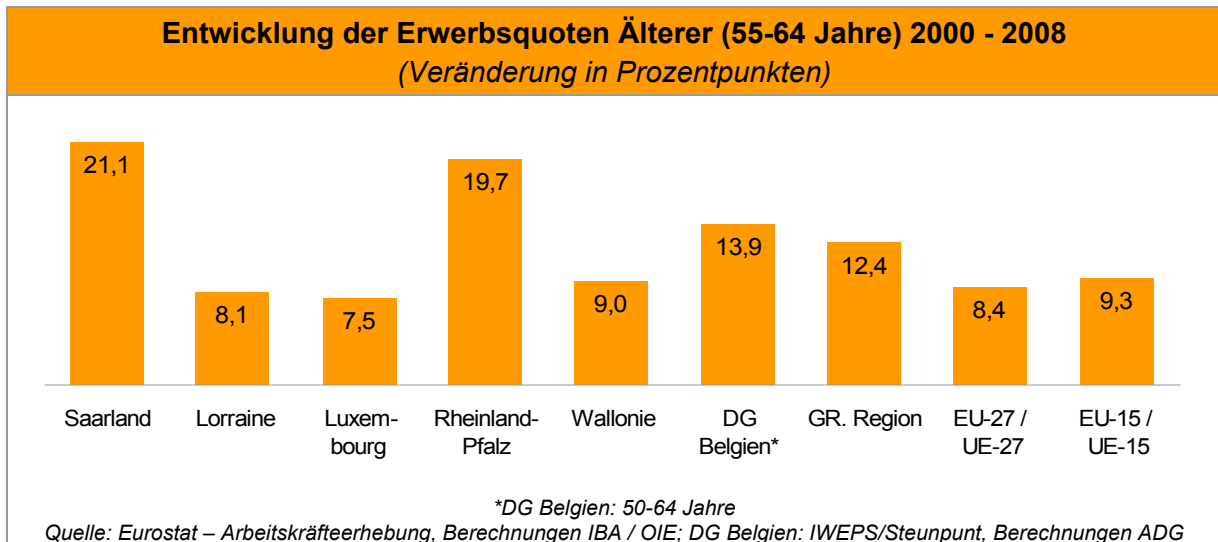
Gebiete bildeten gemeinsam mit der DG Belgien²⁰ mit Quoten von 59,5% bis 54,2% auch die Spitzengruppe bei der Erwerbsquote älterer Menschen. Die DG Belgien konnte sich mit einem Zuwachs von drei Prozentpunkten zudem weiter von der wallonischen Region absetzen: Die Wallonie lag mit 35,2% im Jahr 2008 auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie Luxemburg (35,1%) und Lothringen (36,1%), wo die Werte seit 2006 auch weniger stark angestiegen sind.



... als auch im Zeitraum 2000-2008 vor allem in den deutschen Teilregionen

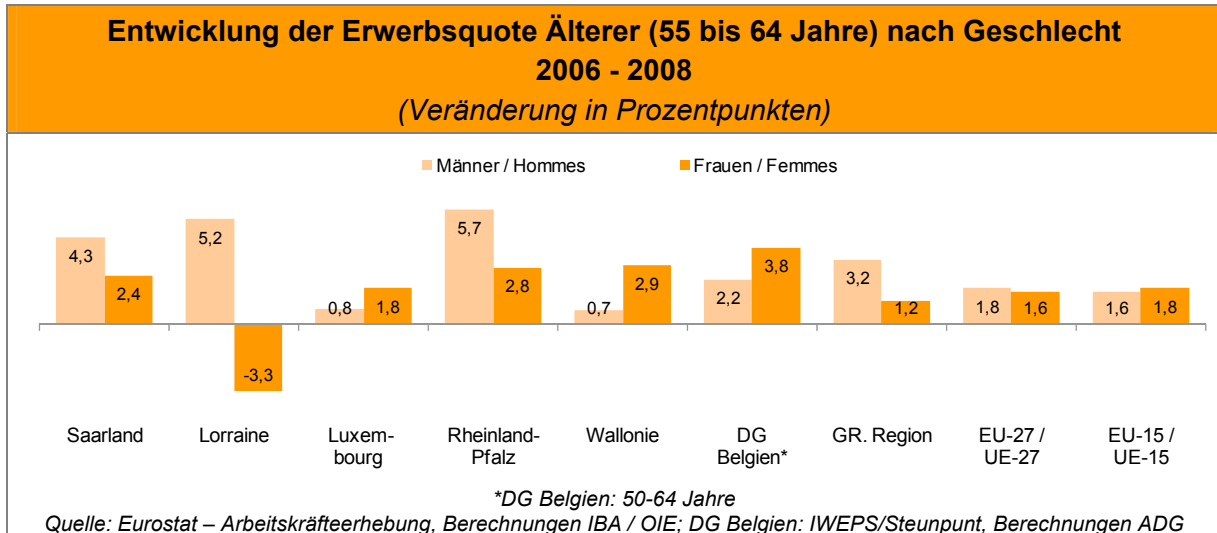
Die mittelfristige Entwicklung zeigt, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen seit dem Jahr 2000 in der Großregion um 12,4 Prozentpunkte gestiegen ist und damit deutlich stärker als die der EU-15 und EU-27 (+9,3 bzw. +8,4 Prozentpunkte). Zurückzuführen ist dieser Zuwachs im Wesentlichen auf die Entwicklungen im Saarland und in Rheinland-Pfalz (+21,1 bzw. +19,7 Prozentpunkte). Die Aufwärtsbewegungen verliefen insbesondere zwischen 2004 und 2005 auffallend stark. Neben den deutschen Gebieten weist die DG Belgien mit einem Plus von 13,9 Prozentpunkten einen überdurchschnittlichen Anstieg auf. Die Zuwachsraten der anderen Teilräume fallen indessen deutlich zurück, so dass sich das Gefälle der Erwerbsquoten älterer Menschen innerhalb der Großregion zwischen 2000 und 2008 vergrößert hat.

²⁰ Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Altersgruppe Ältere für die DG Belgien 50-64 Jahre umfasst, während für die anderen Teilregionen die Altersgruppe 55-64 Jahre zugrunde gelegt wird.



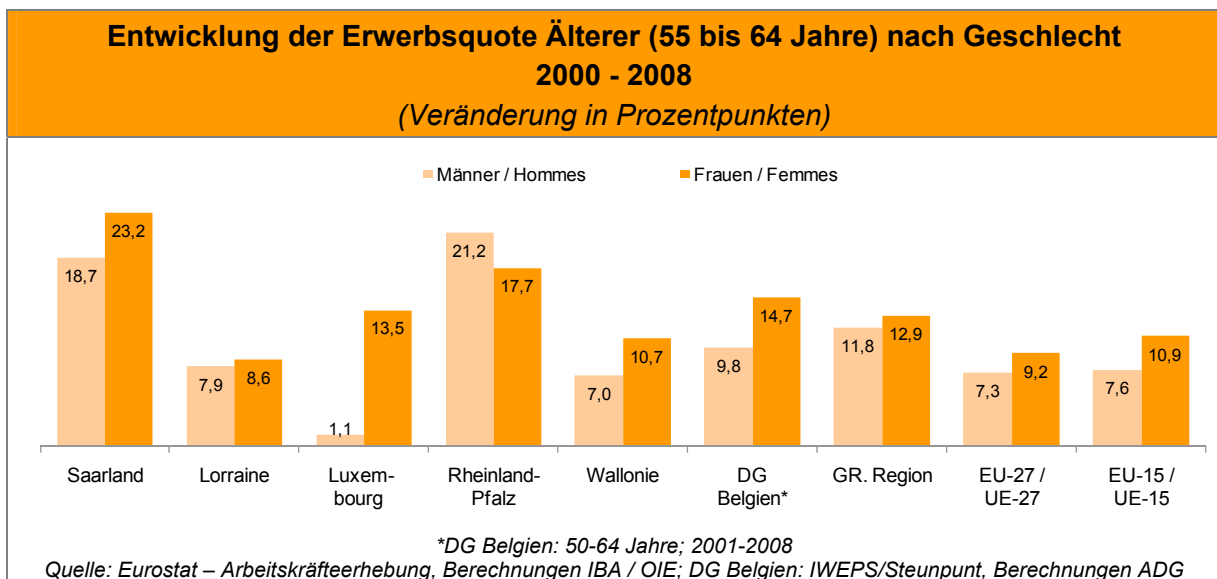
Differenzierte Entwicklung der Erwerbsquoten Älterer nach Geschlecht

Auch bei den 55- bis 64-Jährigen sind bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung Unterschiede bei der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung festzustellen. Während sich die Quoten von älteren Frauen und Männer auf europäischer Ebene zwischen 2006 und 2008 in etwa einheitlich entwickelten, war in der Großregion der Zuwachs bei den Männern (+3,2 Prozentpunkte) deutlich stärker als bei den Frauen (+1,2 Prozentpunkte). Diese Entwicklung erklärt sich erneut aus den Veränderungen in den beiden deutschen Teilregionen, aber auch aus der Entwicklung in Lothringen, wo die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen sogar gesunken ist (-3,3 Prozentpunkte). In Luxemburg, der Wallonie und der DG Belgien fiel der Anstieg im Zeitraum 2006-2008 – gegen den großregionalen Trend – bei den Frauen stärker aus als bei den Männern.



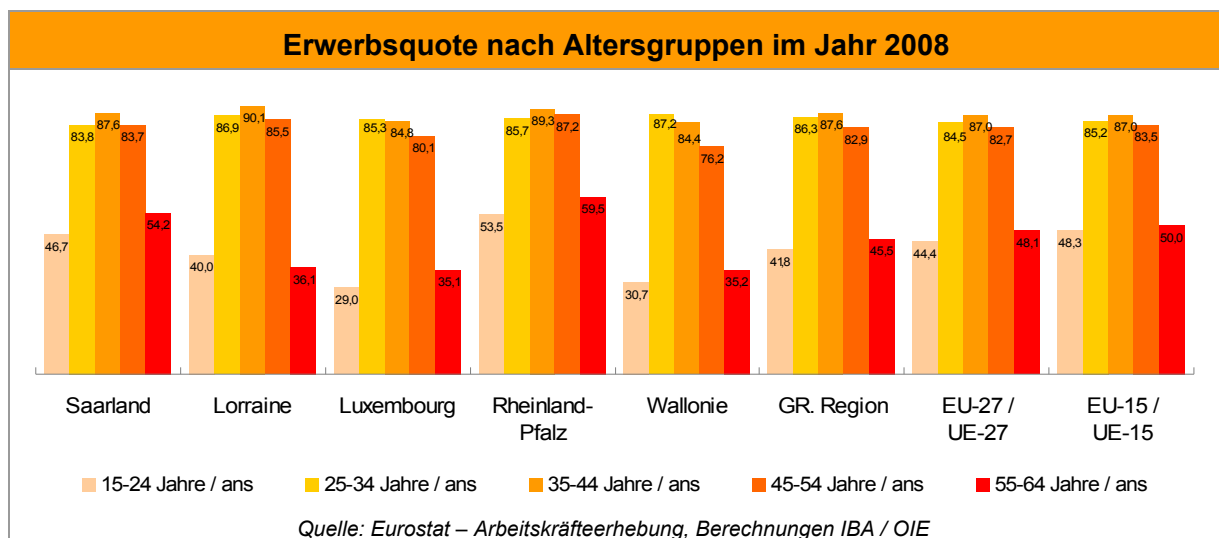
Große Unterschiede bei der Veränderung der Erwerbsquoten älterer Frauen und Männer seit dem Jahr 2000

Die Betrachtung der Entwicklung der geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten Älterer seit der Jahrtausendwende lässt in beinahe allen Teilgebieten eine stärkere Zunahme der Quote der Frauen erkennen. Nur Rheinland-Pfalz bildet hier eine Ausnahme. In der Großregion (+12,9 Prozentpunkte) ist die Erwerbsquote älterer Frauen um zwei Prozentpunkte stärker gestiegen als in der EU-27. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet das Saarland mit einem Plus von 23,2 Prozentpunkten den größten Zuwachs. Danach folgen Rheinland-Pfalz, die DG Belgien und Luxemburg (+17,7 bzw. +14,7 bzw. +13,5 Prozentpunkte). Unterdurchschnittlich verlief hingegen die Entwicklung in der Wallonie und in Lothringen (+10,7 bzw. +8,6 Prozentpunkte). Die Spanne zwischen niedrigster und höchster Zunahme der Erwerbsbeteiligung von älteren Männern ist noch ausgeprägter und bewegt sich zwischen einem Plus von 21,2 Prozentpunkten in Rheinland-Pfalz über den großregionalen Durchschnittswert von +11,8 Prozentpunkten hin zu einem nur geringfügigen Anstieg in Luxemburg von +1,1 Prozentpunkten.



Erwerbsquoten der deutschen Teilgebiete in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen unterhalb des großregionalen Durchschnitts

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 insbesondere Rheinland-Pfalz und das Saarland in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen im Jahr 2008 unter dem Durchschnitt der Großregion (86,3%), während Lothringen und die Wallonie hier die Spitzenpositionen einnahmen. Bei den 35- bis 44-Jährigen verzeichneten Lothringen und Rheinland-Pfalz Erwerbsquoten oberhalb des großregionalen Durchschnitts. In der nächsthöheren Altersgruppe, d.h. für die 45- bis 54-Jährigen, relativiert sich die veränderte Reihenfolge weiter, da Rheinland-Pfalz hier wieder den Höchstwert aufwies und auch das Saarland über dem Mittel der Großregion lag.

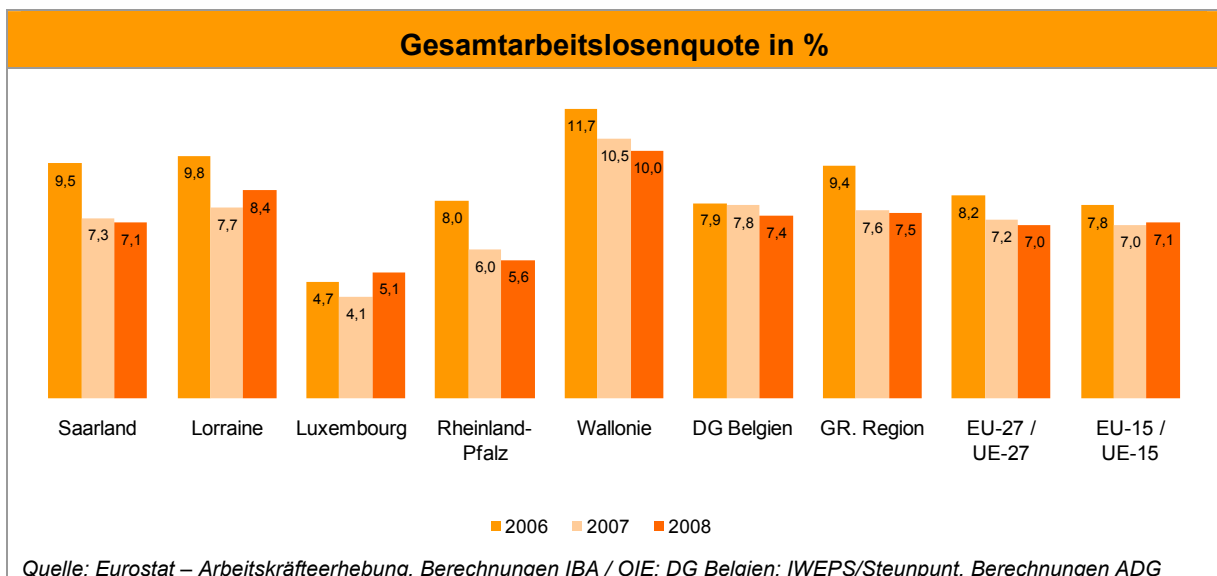


4. Arbeitslosigkeit

4.1 Arbeitslosenquote

Abbau der Arbeitslosenquote auf 7,5% in der Großregion im Jahr 2008

Die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erfasste und nach dem ILO-Konzept harmonisierte Arbeitslosenquote,²¹ die zum Zeitpunkt der Berichterstellung für 2009 noch nicht verfügbar war, weist für das Jahr 2008 in der Großregion eine Gesamtarbeitslosenquote von 7,5% aus. Mit einem Rückgang von 1,9 Prozentpunkten im Zeitraum 2006-2008 konnte der Abstand zu den EU-Durchschnittswerten um 0,7 bzw. 1,2 Prozentpunkte verringert werden (EU-15: 7,1% bzw. EU-27: 7,0%). Im interregionalen Vergleich zeigen sich erhebliche Unterschiede in Bezug auf das Niveau der Arbeitslosigkeit: So lag die Arbeitslosenquote in der Wallonie (10%) im Jahr 2008 beinahe doppelt so hoch wie die luxemburgische (5,1%). Nach dem Großherzogtum wies Rheinland-Pfalz mit 5,6% den niedrigsten Wert auf, und auch das Saarland lag mit 7,1% unter dem großregionalen Durchschnitt. Während die DG Belgien sich mit einer Arbeitslosenrate in Höhe von 7,4% positiv von der Wallonie abheben konnte und sich weitgehend im Mittel des Kooperationsraums bewegte, lag die Quote Lothringens um knapp einen Prozentpunkt darüber (8,4%).



²¹ Erläuterungen zur AKE vgl. die methodischen Anmerkungen im folgenden Kasten und im Glossar.

Die Arbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteerhebung (Eurostat)

Als Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte dient die Arbeitskräfteerhebung (AKE; LFS – Labour Force Survey; EFT – Enquête sur les Forces de Travail) der Europäischen Union. Diese Erhebung wird als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt.

Die Definition des in der EU-Arbeitskräfteerhebung benutzten Begriffs der Arbeitslosigkeit liegen die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde, welche auch im Einklang stehen mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden so in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht.

Als Arbeitslose gelten demnach 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 Arbeitsuche 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.²² Arbeitslosendaten werden im Allgemeinen als Quoten angegeben. Die Arbeitslosenquote misst den prozentualen Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung.

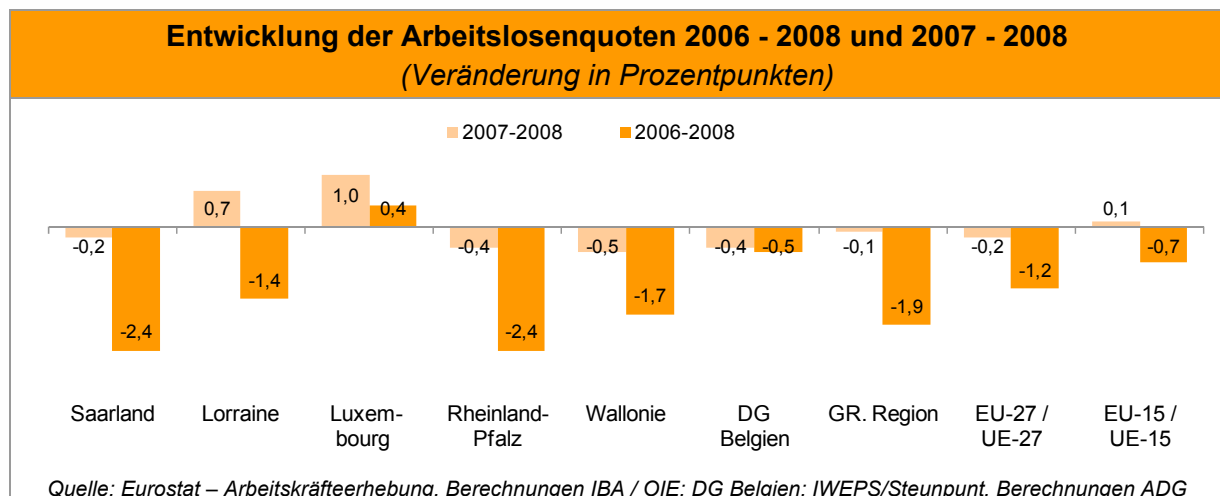
Kennzeichnend für die Methode der Arbeitskräfteerhebung ist darüber hinaus, dass die Daten nicht wie bei den jeweils national oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers, sondern aus einer zufällig gezogenen Stichprobe stammen. Dabei wird ausgehend vom Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen. Dieser Schluss ist letztlich eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine gewisse Unschärfe ausweist. Deren Umfang ist von vielerlei Faktoren abhängig, insbesondere jedoch vom Stichprobenumfang, so dass gerade bei kleineren geographischen 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 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 entgegen kommen. 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.

²² Weiterer Erläuterungen zur AKE vgl. die methodischen Anmerkungen im Glossar.

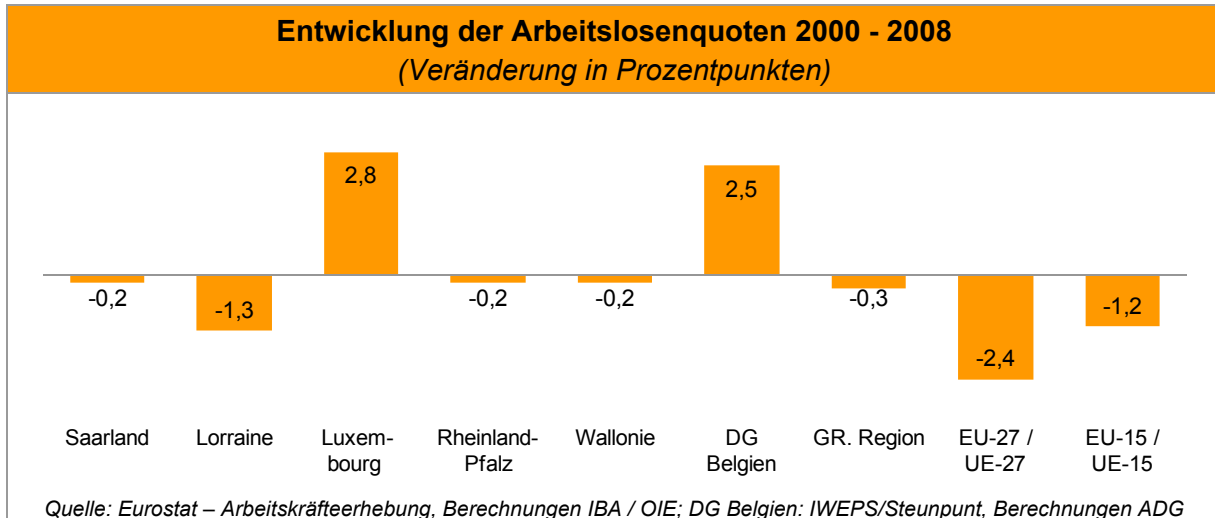
Unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitslosenquoten innerhalb der Großregion zwischen 2006 und 2008 ...

Auch bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zwischen 2006 und 2008 weisen die Teilgebiete des Kooperationsraums kein einheitliches Bild auf. Die positive Entwicklung in der Großregion insgesamt (-1,9 Prozentpunkte) wurde vor allem von den beiden deutschen Bundesländern getragen, in denen die Arbeitslosenquoten um jeweils 2,4 Prozentpunkte gesunken sind. Die Wallonie blieb mit einem Abbau um 1,7 Prozentpunkte ebenso hinter dem durchschnittlichen Rückgang der Großregion zurück wie Lothringen (-1,4 Prozentpunkte). Nur eine sehr leichte Verminderung von 0,5 Prozentpunkten fand in der DG Belgien statt. Luxemburg ist hingegen die einzige Teilregion, in der es seit 2006 zu einem geringfügigen Anstieg der Arbeitslosenrate gekommen ist (+0,4 Prozentpunkte).



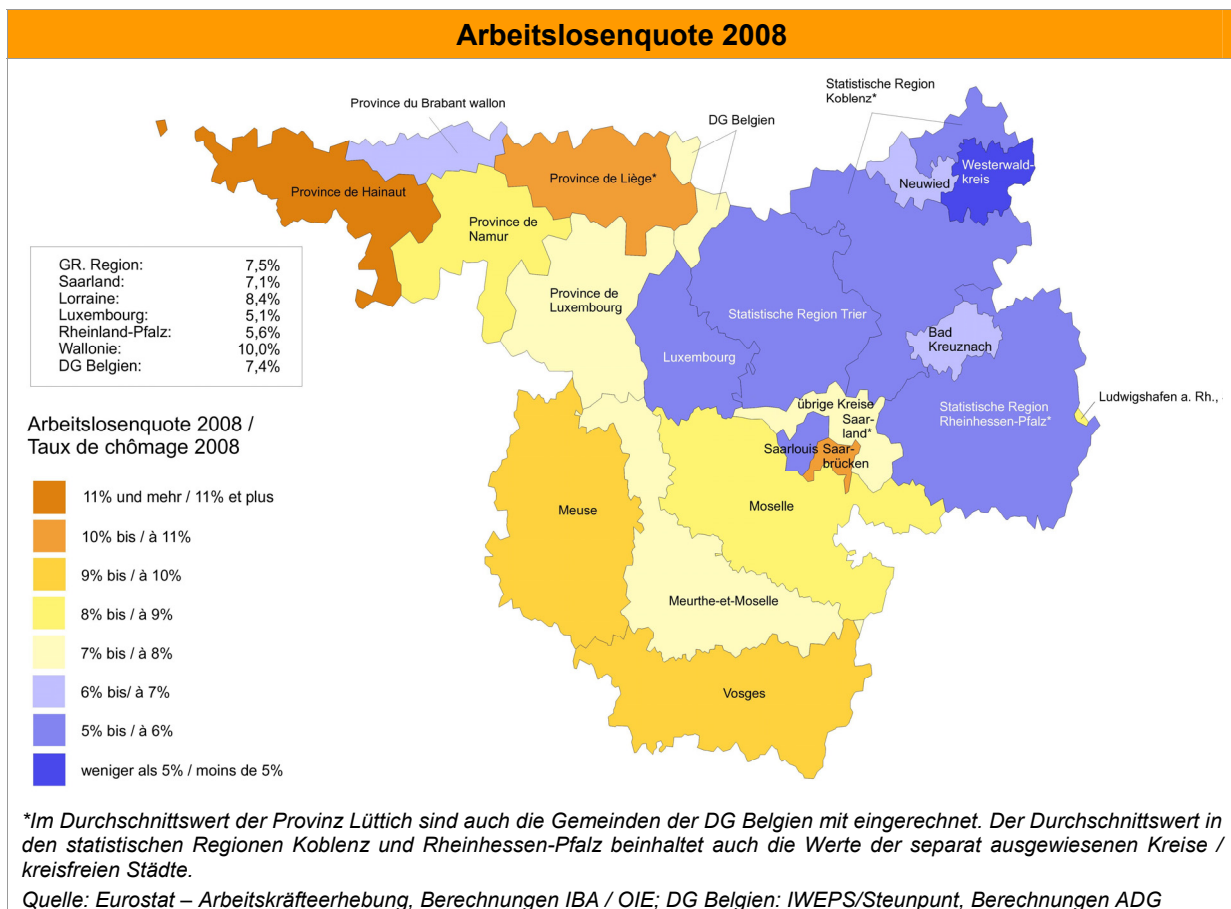
... sowie im Zeitraum 2000-2008

Der Rückgang der Arbeitslosenquote in der Großregion fiel seit der Jahrtausendwende mit einem Minus von 0,3 Prozentpunkten weniger stark aus als in der EU-27 und EU-15 (-2,4 bzw. -1,2 Prozentpunkte). Sowohl auf Ebene der EU, der Großregion und sämtlicher Teilgebiete kam es ab dem Jahr 2002 zu einem Anstieg der Arbeitslosenrate, die in der Großregion im Jahr 2005 mit knapp 10% ihren Höhepunkt erreichte. Anschließend setzte ein kontinuierlicher Abbau der Quote ein, der in der EU bereits im Jahr 2004 startete. Innerhalb des Kooperationsraums lässt lediglich Lothringen eine überdurchschnittliche Abnahme der Arbeitslosigkeit von 1,3 Prozentpunkten seit dem Jahr 2000 erkennen, die vor allem zwischen 2005 und 2007 stattfand. Rheinland-Pfalz, das Saarland und die Wallonie weisen hingegen ähnlich niedrige Veränderungsraten auf wie die Großregion (jeweils -0,2 Prozentpunkte). Einen Anstieg der Arbeitslosenquote zwischen 2000 und 2008 (+2,8 Prozentpunkte) musste indes Luxemburg hinnehmen. Und auch in der DG Belgien lag die Arbeitslosenquote 2008 höher als im Jahr 2000 (+2,5 Prozentpunkte) – eine Trendwende hin zu sinkenden Arbeitslosenzahlen setzte hier erst im Jahr 2007 ein.



Deutliche Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten auch innerhalb der Teilgebiete

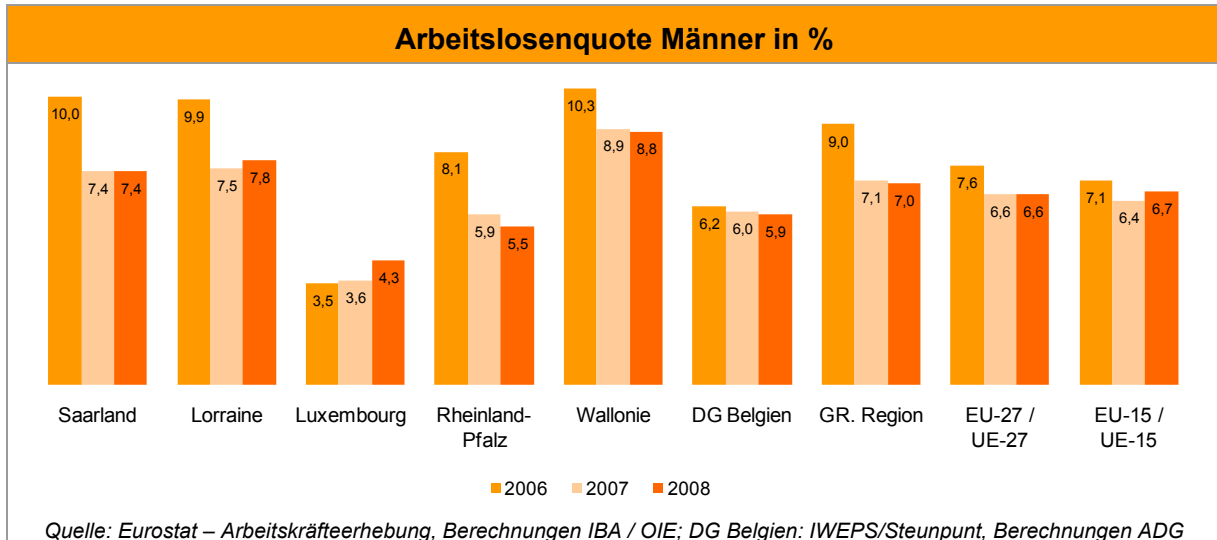
Die Betrachtung auf kleinräumiger Ebene zeigt deutliche Unterschiede in Bezug auf die Höhe der Arbeitslosenquote im Jahr 2008. Trotz einer hier sehr lückenhaften Datenlage der Arbeitskräfteerhebung auf der Ebene NUTS-3 ist übergreifend festzustellen, dass die ländlichen Räume und strukturschwache Gebiete eher Arbeitslosenquoten aufweisen, die über dem Durchschnittswert für ihre jeweilige Region und noch öfter über dem großregionalen Mittel liegen.



- ▶ In Lothringen waren die eher ländlichen Departements Meuse und Vosges (9,0 bzw. 9,2%) dem Risiko einer Arbeitslosenquote oberhalb des regionalen Mittels ausgesetzt, während die Departments Meurthe-et-Moselle und Moselle (7,9 bzw. 8,2%) unter dem Durchschnittswert für Lothringen, aber über dem der Großregion lagen.
- ▶ In der Wallonie waren die Provinzen Hennegau und Lüttich, welche die beträchtlichen Umstrukturierungen während der 1970er und 1980er Jahre bis heute nicht gänzlich überwunden haben, mit Arbeitslosenraten von 11,6 bzw. 10,5% stärker betroffen als die Wallonie insgesamt. Unter dem regionalen Mittel lagen hingegen die Provinzen Luxemburg und Namur sowie insbesondere die Provinz Wallonisch-Brabant, die sogar den großregionalen Durchschnittswert unterbieten konnte.
- ▶ Auch im Saarland sind deutliche Unterschiede erkennbar: So weist der Stadtverband Saarbrücken mit 10,3% eine Arbeitslosenquote auf, die sowohl über dem regionalen wie großregionalen Mittel lag. Demgegenüber konnte der Landkreis Saarlouis (5,9%) die Durchschnittswerte des Saarlandes und des Kooperationsraums deutlich unterschreiten. In den übrigen Landkreisen, die hier aufgrund fehlender Daten nur mit dem durchschnittlichen Wert für das Saarland insgesamt abgebildet werden konnten, ist die Arbeitsmarktsituation in Merzig-Wadern und in St. Wendel im Allgemeinen nochmals erheblich günstiger, während der Landkreis Neunkirchen schlechter abschneidet und hinter dem Regionalverband Saarbrücken die landesweit höchste Arbeitslosenquote aufweist.
- ▶ In Rheinland-Pfalz blieb die Region Trier mit einer Rate von 5,2% unter dem Durchschnittswert von Rheinland-Pfalz und somit auch unter dem der Großregion. Rheinhessen-Pfalz befand sich indessen im Mittel des Bundeslandes, während die Region Koblenz (5,8%) leicht darüber lag.

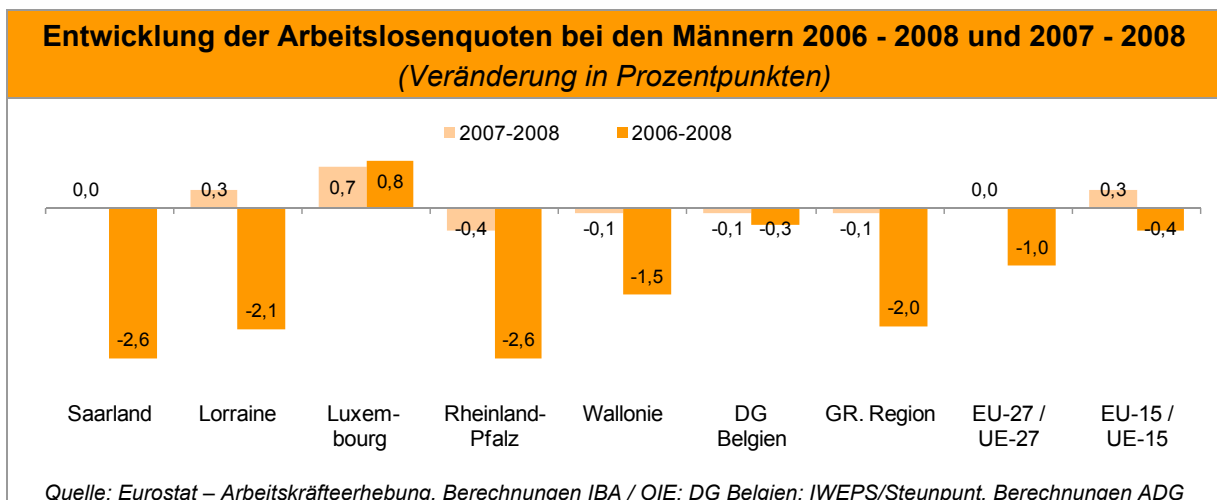
Arbeitslosenquote der Männer niedriger als Gesamtarbeitslosenquote

Die Arbeitslosenquote der Männer lag 2008 in der Großregion bei 7,0% und damit knapp über den europäischen Werten (EU-27: 6,6% bzw. EU-15: 6,7%). Wie schon bei der Gesamtarbeitslosigkeit sind innerhalb der Großregion enorme Unterschiede auszumachen: Die männliche Arbeitslosenquote bewegte sich zwischen dem Höchstwert von 8,8% in der Wallonie bis hin zu 4,3% in Luxemburg. Neben dem Großherzogtum lagen Rheinland-Pfalz (5,5%) und die DG Belgien (5,9%) unterhalb des großregionalen Mittels. Demgegenüber verliefen die Raten des Saarlandes und Lothringens (7,4 bzw. 7,8%) über dem Durchschnittswert des Kooperationsraums.



Rückgang der männlichen Arbeitslosenquote in der Großregion im Zeitraum 2006-2008 stärker als in Europa ...

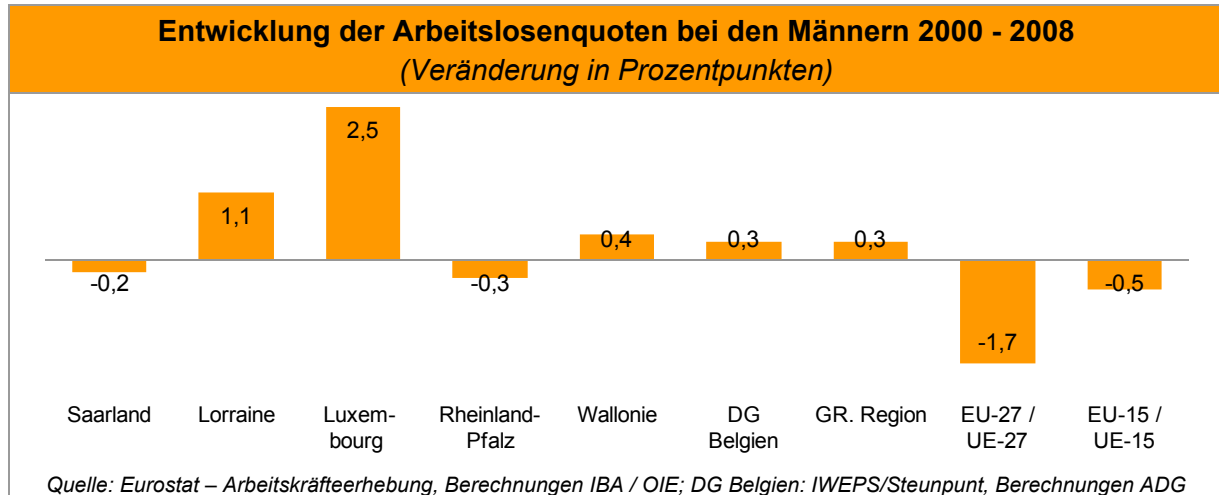
Im Zeitraum 2006-2008 verringerte sich in der Großregion die Arbeitslosenquote der Männer um zwei Prozentpunkte. Auf europäischer Ebene verlief der Rückgang weniger stark (EU-27: -1,0 bzw. EU-15: -0,4 Prozentpunkte), so dass der Abstand zwischen der EU und der Großregion geschrumpft ist. Zurückzuführen ist die positive Entwicklungsdynamik auf die großen Fortschritte in den deutschen Gebieten (jeweils -2,6 Prozentpunkte) und in Lothringen (-2,1 Prozentpunkte). Auch die belgischen Teilräume konnten Rückgänge bei der Arbeitslosigkeit von Männern verzeichnen (Wallonie: -1,5 bzw. DG Belgien: -0,3 Prozentpunkte), wobei diese hinter dem großregionalen Wert zurückblieben. Luxemburg ist die einzige Region, in der das Risiko für Männer arbeitslos zu werden, angestiegen ist (+0,8 Prozentpunkte).



... seit 2000 jedoch ein leichter Anstieg in der Großregion zu beobachten

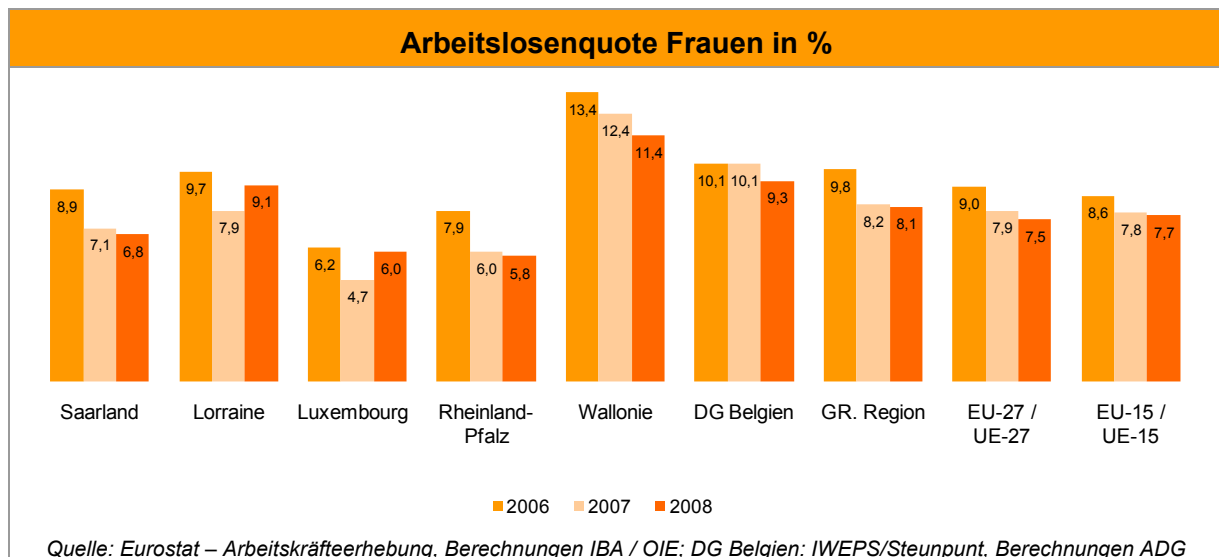
Eine mittelfristige Betrachtung macht deutlich, dass die Entwicklung in Luxemburg nicht nur ein Phänomen der letzten Jahre war, sondern auch im Zeitraum 2000-2008 zu beobachten ist: Die Arbeitslosenquote der Männer stieg seit der Jahrtausendwende im Großherzogtum um 2,5 Prozentpunkte, vor allem zwischen 2002 und 2004 gab es eine deutliche Erhöhung. Im Gegensatz zur EU (EU-27: -1,7 bzw. EU-15: -0,5 Prozentpunkte) kam es in diesem Zeit-

raum auch in der Großregion insgesamt zu einem leichten Anstieg von 0,3 Prozentpunkten, der neben der Entwicklung in Luxemburg auch auf das Plus von 1,1 Prozentpunkten in Lothringen zurückzuführen ist. Die Veränderungen in den belgischen Teilgebieten bewegten sich in etwa im großregionalen Mittel, während die beiden deutschen Regionen hier sogar leichte Rückgänge vorweisen können. Der Verlauf der männlichen Arbeitslosigkeit innerhalb des Zeitraums 2000-2008 verlief in den betrachteten Gebieten ähnlich wie die Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit.



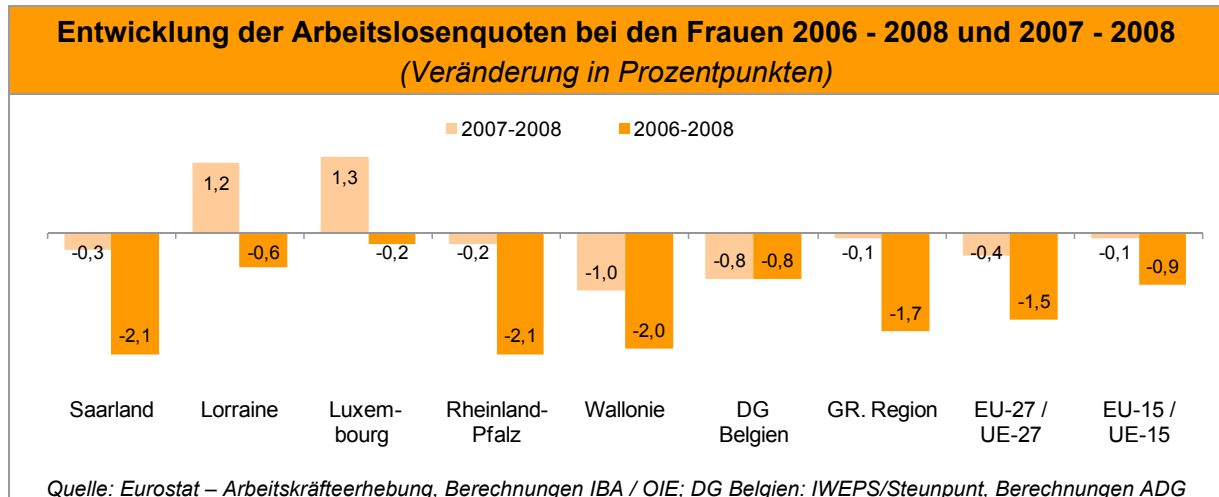
Arbeitslosenquote der Frauen über der Gesamtarbeitslosenquote

Die weibliche Arbeitslosenquote in der Großregion lag im Jahr 2008 mit 8,1% über den europäischen Werten (EU-27: 7,5% bzw. EU-15: 7,7%). Auch hier wies die Wallonie mit 11,4% das höchste Risiko auf. Die geringste Arbeitslosigkeit bei den Frauen verzeichnete – anders als bei den Männern und der Gesamtarbeitslosenquote – nicht Luxemburg (das mit 6% auf den zweiten Platz lag), sondern Rheinland-Pfalz mit einem Wert von 5,8%. Daneben befand sich auch die Arbeitslosenrate saarländischer Frauen (6,8%) unterhalb des großregionalen Durchschnitts, während die Quote für Lothringen (9,1%) über dem Mittel des Kooperationsraums lag. Dies gilt ebenfalls für die DG Belgien (9,3%), auch wenn die Frauen hier weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen waren als in der Wallonie insgesamt.



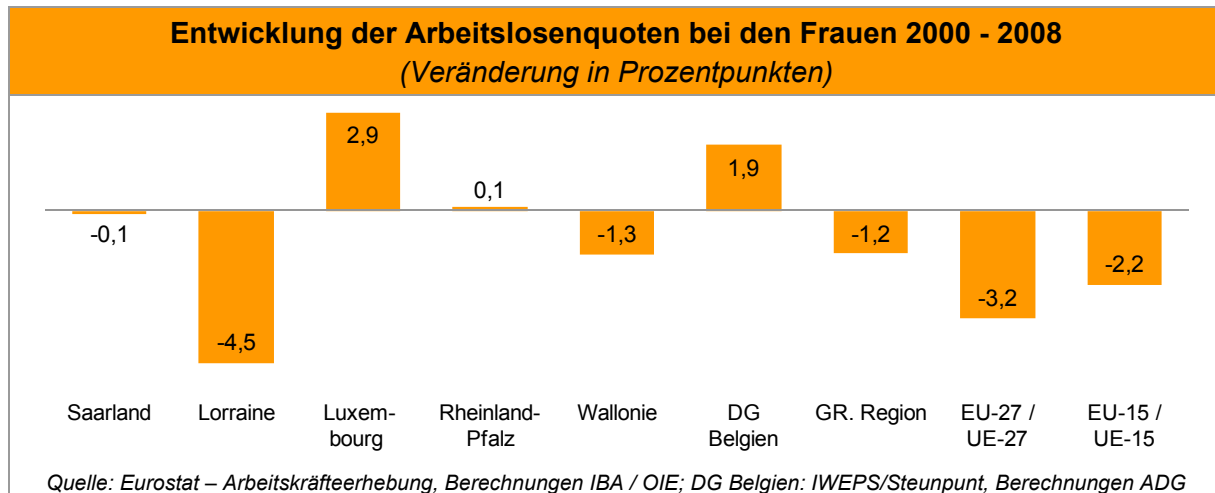
Im Zeitraum 2006-2008 in allen Teilgebieten Rückgang der Frauenarbeitslosenquote

Die Arbeitslosenquote der Frauen ist im Kooperationsraum seit 2006 mit einem Minus von 1,7 Prozentpunkte stärker gesunken als in Europa (EU-27: -1,5 bzw. EU-15: -0,9 Prozentpunkte). Der Abstand zwischen der EU und der Großregion hat sich also auch hier verringert. Die größten Fortschritte beim Abbau der Frauenarbeitslosigkeit haben im großregionalen Vergleich die deutschen Teilräume (jeweils -2,1 Prozentpunkte) sowie die Wallonie (-2,0 Prozentpunkte) erzielt, während die Veränderungsraten in der DG Belgien, Lothringen und Luxemburg um weniger als einen Prozentpunkt gesunken sind.



Im Zeitraum 2000-2008 deutlich unterschiedliche Entwicklungen der weiblichen Arbeitslosenquote innerhalb der Großregion

Im Gegensatz zum Betrachtungszeitraum 2006-2008, in dem in allen Gebieten ein Rückgang der Frauenarbeitslosenquote zu beobachten war, zeigt ein Blick auf die Entwicklung seit der Jahrtausendwende ein deutlich differenzierteres Bild. In der Großregion kam es hier zu einem Abbau der weiblichen Arbeitslosenquote von 1,2 Prozentpunkten, der aber weniger stark ausfiel als auf europäischer Ebene (EU-27: -3,2 bzw. EU-15: -2,2 Prozentpunkte). Innerhalb der Großregion konnten sich Lothringen und die Wallonie zum Teil deutlich verbessern (-4,5 bzw. -1,3 Prozentpunkte). Der positive Trend erfolgte in der Wallonie insbesondere in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums, die Rückgänge in Lothringen waren indes in den Jahren vor 2002 und zwischen 2005 und 2007 am stärksten. Während sich die weiblichen Arbeitslosenquoten in den deutschen Regionen im Jahr 2008 in etwa auf dem gleichen Niveau befanden wie noch im Jahr 2000, hat sich die Arbeitsmarktsituation der Frauen hingegen sowohl in Luxemburg als auch in der DG Belgien (+2,9 bzw. +1,9 Prozentpunkte) – insbesondere zwischen 2002 und 2004 – nachdrücklich verschlechtert.



Rückgang des geschlechtsspezifischen Gefälles in der Großregion seit 2000

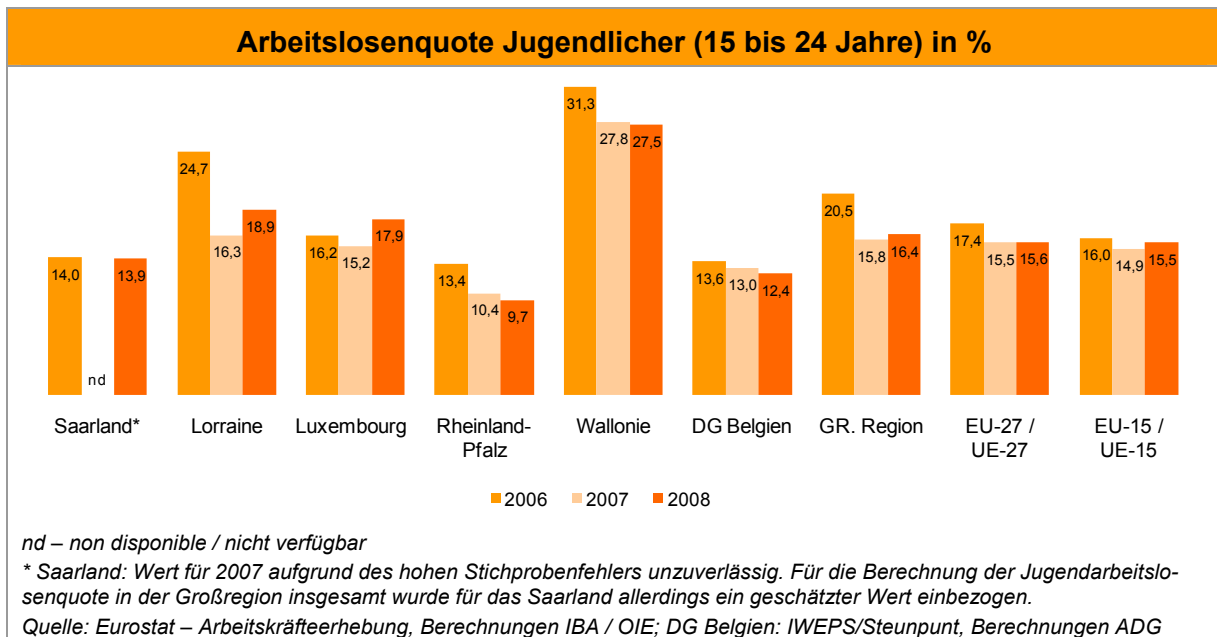
Die weibliche Erwerbsbevölkerung ist dem Risiko der Arbeitslosigkeit in der Regel stärker ausgesetzt als die männliche. So lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2008 bei den Frauen um 1,1 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Im Zeitraum 2006-2008 hat sich der Abstand zwar um 0,3 Prozentpunkte erhöht, die mittelfristig Betrachtung zeigt jedoch eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Gefälles um 1,6 Prozentpunkte. Die Differenz zwischen weiblichen und männlichen Arbeitslosenraten liegt in Europa (EU-15: 1,0 Prozentpunkte) auf einem ähnlichen Niveau wie in der Großregion und auch die Entwicklung seit der Jahrtausendwende verlief in etwa gleich. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichneten die belgischen Teilgebiete im Jahr 2008 die größten Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Werten (DG Belgien: 3,4 bzw. Wallonie: 2,6 Prozentpunkte), gefolgt von Luxemburg und Lothringen (1,7 bzw. 1,3 Prozentpunkte). In Rheinland-Pfalz war die Arbeitslosenquote der Frauen nur um 0,3 Prozentpunkte höher als die der Männer, während das Saarland die einzige Region ist, in der mehr Männer als Frauen arbeitslos waren. Die größte Verringerung des geschlechtsspezifischen Gefälles seit dem Jahr 2000 weist Lothringen mit einem Minus von 5,6 Prozentpunkten aus. Demgegenüber hat sich die Frauenarbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz und Luxemburg um 0,4 Prozentpunkte weiter von dem Wert der Männer entfernt.

Arbeitslosenquote der Jugendlichen nach ILO-Kriterien 2008 mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote

Wie die Daten der nach den ILO-Kriterien harmonisierten EU-Arbeitskräfteerhebung zeigen, fiel die Arbeitslosenquote der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren 2008 sowohl im Kooperationsraum (16,4%) als auch in Europa (EU-27:15,6% bzw. EU-15: 15,5%) mehr als doppelt so hoch aus wie die Gesamtarbeitslosenquote. Generell sind Jugendliche von konjunkturellen oder strukturellen Problemen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt besonders betroffen.

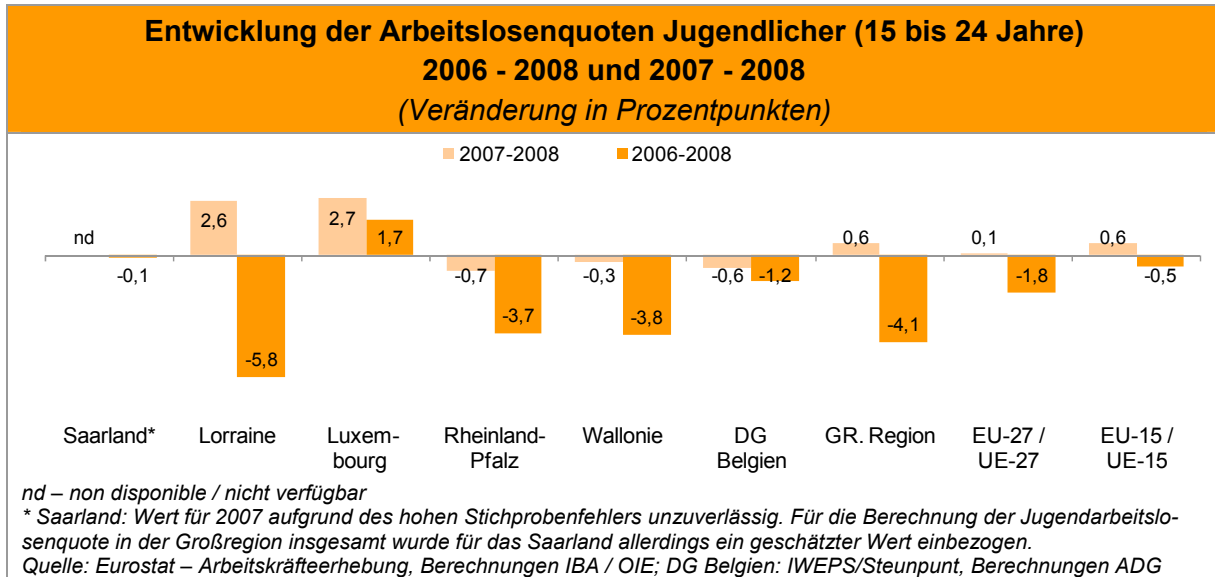
Zwischen den einzelnen Teilregionen sind erhebliche Differenzen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit Jugendlicher festzustellen: In der Wallonie, die mit Abstand die höchste Jugendarbeitslosenquote aufweist, war 2008 mehr als jede vierte Person der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen arbeitslos (27,5%). Mit 9,7% verzeichnete Rheinland-Pfalz im interregionalen Vergleich das geringste Arbeitsmarktrisiko für unter 25-Jährige, gefolgt von der DG Belgien (12,4%) und dem Saarland (13,9%). Die Rate in Luxemburg lag hingegen oberhalb des

großregionalen Mittels und war mit 17,9% mehr als dreimal so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote im Großherzogtum (5,1%). Angesichts dieser Relation scheint sich hier ein strukturelles Problem des luxemburgischen Arbeitsmarktes anzudeuten.



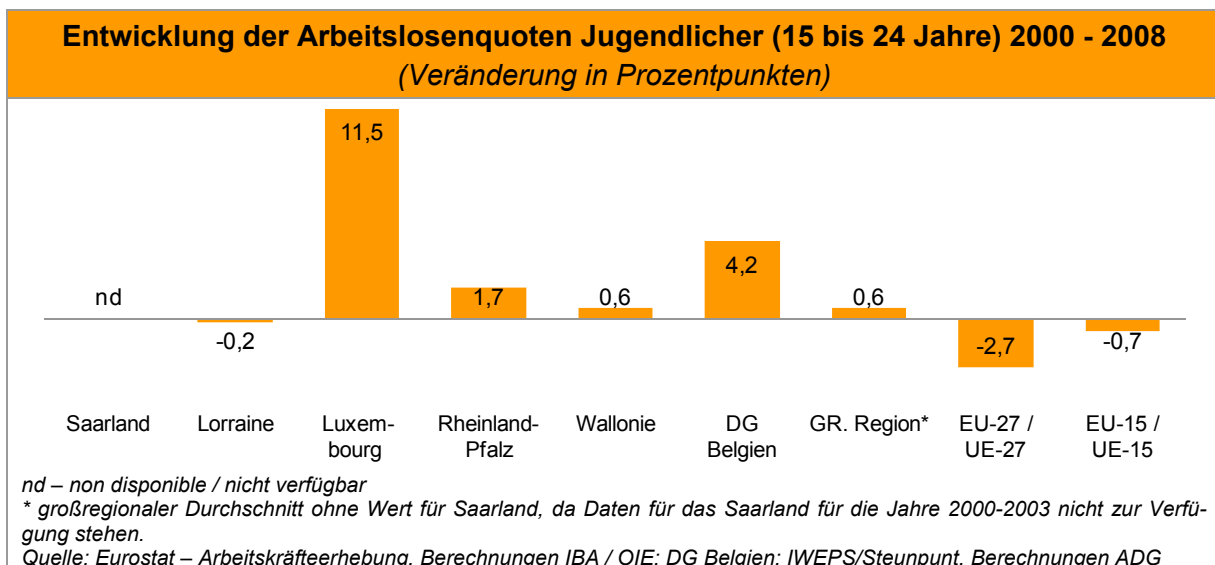
Jugendarbeitslosenquote in Luxemburg gegen den großregionalen Trend zwischen 2006 und 2008 angestiegen

Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen hat sich zwischen 2006 und 2008 in der Großregion besser entwickelt als auf europäischer Ebene: So sank die Quote im Kooperationsraum um 4,1 Prozentpunkte, während sie in der EU-27 bzw. der EU-15 im selben Zeitraum lediglich um 1,8 bzw. 0,5 Prozentpunkte zurückging. Im interregionalen Vergleich hat sich die Lage in Lothringen mit einem Minus von 5,8 Prozentpunkten am stärksten verbessert, gefolgt von der Wallonie (-3,8 Prozentpunkte). Die beiden deutschen Regionen haben sich im Referenzzeitraum unterschiedlich entwickelt: Während im Saarland eine weitgehende Stagnation festzustellen ist (-0,1 Prozentpunkte), ist die Rate in Rheinland-Pfalz mit einem Minus von 3,7 Prozentpunkten merklich gesunken. Als einziges Teilgebiet musste Luxemburg einen Anstieg der Jugendarbeitslosenquote (+1,7 Prozentpunkte) hinnehmen.



Und auch zwischen 2000 und 2008 starke Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit im Großherzogtum

Noch deutlicher wird die Problematik der Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg mit Blick auf die mittelfristige Entwicklung: Seit der Jahrtausendwende ist die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen im Großherzogtum um 11,5 Prozentpunkte angestiegen – insbesondere zwischen 2002 und 2004 hat sich die Situation der Jugendlichen erheblich verschärft. Allerdings weist auch der großregionale Durchschnittswert (ohne Saarland²³) ein Plus von 0,6 Prozentpunkten seit dem Jahr 2000 auf. Auf Ebene der EU-15 ist die Arbeitslosenquote Jugendlicher hingegen um 0,7 Prozentpunkte gefallen. Innerhalb der Großregion kann lediglich Lothringen einen leichten Rückgang verzeichnen, der sich durch die Trendwende im Jahr 2007 erklären lässt. In den Jahren zuvor hat auch in Lothringen die Jugendarbeitslosigkeit kontinuierlich zugenommen. In der DG Belgien, Rheinland-Pfalz und der Wallonie hat sich die Problematik der arbeitslosen Jugendlichen seit 2000 insgesamt weiter verstärkt, allerdings sind seit 2005 wieder positive Entwicklungen zu erkennen.



²³ Daten für die Jugendarbeitslosigkeit im Saarland auf Basis der EU-AKE nur für die Jahre 2004, 2005, 2006 und 2008 verfügbar.

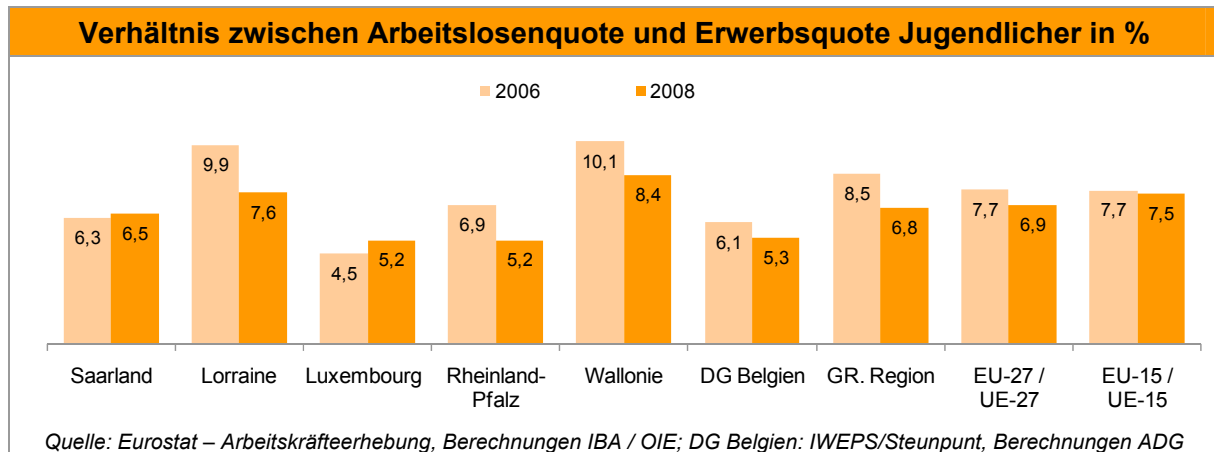
Unterschiedliche Bestimmungsgrößen von Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Großregion

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. Die wichtigste Einflussgröße ist hier die Schulbesuchsquote von Jugendlichen. Bei einer hohen Schulbesuchsquote und einem längeren Schulbesuch kann die Arbeitslosenquote bei den 15- bis 24-Jährigen höher liegen, da die entsprechende Erwerbsbevölkerung in diesen Fällen kleiner ausfällt. In einer solchen Konstellation können also nur wenige Personen dieser Altersgruppe von Arbeitslosigkeit betroffen sein. So hat zum Beispiel die Art des Schulbesuchs im Rahmen der beruflichen Erstausbildung Einfluss auf die Größe der jungen Erwerbsbevölkerung, insbesondere im Hinblick auf den Stellenwert der Lehre. In Deutschland erfolgt die Ausbildung zum größten Teil im Rahmen des dualen Berufsausbildungssystems,²⁴ das die jungen Auszubildenden als Erwerbspersonen mit erfasst und somit bei der Erwerbsbevölkerung zurechnet. Daher fallen die Beschäftigungsquoten von Jugendlichen in Deutschland relativ hoch und die Arbeitslosenquoten vergleichsweise geringer aus als beispielsweise in Frankreich, wo der Lehre im Ausbildungssystem nicht der gleiche hohe Stellenwert eingeräumt wird und die jungen Auszubildenden nicht als abhängig Beschäftigte gezählt, sondern als Schüler gewertet werden.

Relativierung der hohen Arbeitslosenquote Jugendlicher bei Berücksichtigung der Erwerbsbeteiligung

Um ein realistischeres Bild des Teils der jugendlichen Erwerbsbevölkerung zu erhalten, die von Arbeitslosigkeit betroffen ist, kann die Arbeitslosenquote mit der Erwerbsquote gewichtet werden. Auf Basis dieser Methode betrug im Jahr 2008 die Quote bei den Jugendlichen in der Großregion 6,8% und bewegte sich damit – im Gegensatz zur vorherigen Berechnung – unter den europäischen Durchschnittswerten (EU-27: 6,9% bzw. EU-15: 7,5%). Innerhalb der Großregion verzeichneten Rheinland-Pfalz und Luxemburg die geringsten Werte (jeweils 5,2%), gefolgt von der DG Belgien und dem Saarland (5,3% bzw. 6,5%), die ebenfalls unter dem großregionalen Mittel lagen. Mit 8,4% waren die Jugendlichen in der Wallonie – die eine sehr hohe Arbeitslosenquote Jugendlicher (27,5%) bei gleichzeitig niedriger Erwerbsquote (30,7%) aufweist – im interregionalen Vergleich zwar nach wie vor am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen, allerdings wurden die großen Unterschiede zwischen den Teilräumen hier deutlich relativiert. Im Zeitraum 2006-2008 hat sich die Rate im Kooperationsraum insgesamt um 1,7 Prozentpunkte verringert. Damit schneidet die Großregion auch hier besser ab als die EU-15 bzw. EU-27 (-0,2 bzw. -0,8 Prozentpunkte). Im interregionalen Vergleich ist die Quote in Lothringen am stärksten gesunken (-2,4 Prozentpunkte). Die Werte für Rheinland-Pfalz und die Wallonie bewegten sich weitgehend im Mittel des Kooperationsraums, während der Rückgang in der DG Belgien geringer ausfiel (-0,7 Prozentpunkte). Leichte Zuwächse sind seit 2006 hingegen in Luxemburg und im Saarland zu beobachten (+0,7 bzw. +0,2 Prozentpunkte).

²⁴ Das duale System bezeichnet die Lehre mit abwechselnder Ausbildung im Betrieb und Unterricht in der Berufsschule.



Niedriges Bildungsniveau als mögliche Ursache für Jugendarbeitslosigkeit

Die Problematik der Jugendarbeitslosigkeit führt unter anderem zur Frage nach der schulischen und beruflichen Qualifikation der jungen Menschen. Um Risiken auf dem Arbeitsmarkt wie prekäre Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit zu minimieren, wird der Erwerb eines Abschlusses auf der Sekundarstufe II in der heutigen Wissens- und Informationsgesellschaft als eine Mindestanforderung angesehen. Um die Zahl arbeitsloser Jugendlicher zu verringern und gleichzeitig einem Mangel an Fachkräften vorzubeugen, müssen die Investitionen in ihre berufliche und schulische Ausbildung erhöht werden.

Wie aus dem Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2009/2010 für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion²⁵ hervor geht, ist die Teilnahme der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren in Bildungsgängen der Sekundarstufe II und im postsekundären, nichttertiären Bereich seit der Jahrtausendwende zwar von 41,5% auf 43,3% im Jahr 2008 im Kooperationsraum angestiegen und auch an Hochschulbildungsgängen nahm im Jahr 2008 mittlerweile durchschnittlich jeder zweite 20- bis 24-Jährige teil.²⁶ Dennoch gelang es den Teilräumen der Großregion nicht, die Quote der frühen Schulabgänger²⁷ in den Griff zu bekommen. Frühzeitige Schulabgänger gelten als potentielle Risikogruppe im Hinblick auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt und ihrer Teilhabe in der Wissensgesellschaft. Aus diesem Grunde hatte der Rat der EU im Jahr 2003 diesen Indikator als einen von fünf bildungspolitischen Benchmarks im Rahmen der Lissabon-Strategie verabschiedet. Das Ziel, im Jahr 2010 auf europäischer Ebene höchstens 10% frühzeitige Schulabgänger zu haben, wurde bisher jedoch nicht erreicht und wird jetzt für 2020 angestrebt.

In der Großregion grenzen zwei Kulturen, drei Sprachen, fünf Teilräume und vier Schul- und Bildungssysteme aneinander, die verschiedene Wege einschlagen, um die junge Generation auf die Zukunft vorzubereiten. Die Schul- und Bildungssysteme unterscheiden sich in ihrem

²⁵ Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2009/2010 für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux-Trier / Westpfalz, Band 17 / 2010, Saarbrücken.

²⁶ Es wird hier – wie auch in den Eurostat Jahrbüchern der Regionen – nach der üblichen Methode vorgegangen. Die Schülerpopulation, die alle Altersgruppen umfasst, wird in Beziehung gesetzt zu der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. Die Studentenpopulation, die alle Altersgruppen umfasst, wird in Beziehung gesetzt zu der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen. Die Prozentsätze fallen deswegen höher aus und können sogar über 100 liegen.

²⁷ Der Begriff „frühe Schulabgänger“ wird definiert als der Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen.

Aufbau, in ihren Abläufen und Inhalten, den Ausbildungszeiträumen und den jeweiligen Zugangsbedingungen. Unabhängig vom Schul- und Ausbildungssystem lag die Quote an frühen Schulabgängern in der Großregion (ohne Lothringen) im Jahr 2007 bei 15% und erreichte damit ein ähnlich hohes Niveau wie das europäische Mittel (EU-27: 15,1%).²⁸ Auffällig ist zudem der große geschlechtsspezifische Unterschied: So liegt der Anteil der Männer um knapp vier Prozentpunkte über dem weiblichen. Innerhalb des Kooperationsraums variieren die Werte frühzeitiger Schulabgänger von 16,3% im Saarland bis 12,5% in Luxemburg.

Um Jugendlichen einen fairen und chancengleichen Zugang zu Bildung und Wissenschaft und damit letztendlich auch dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten, könnte die in Luxemburg geplante Eröffnung einer „Schule der zweiten Chance“²⁹ ein Vorbild für weitere Aktivitäten in der Großregion sein.

Mehr als 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. Die dauerhafte Nichtteilnahme an Beschäftigung und Arbeit führt zu der Frage, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen aufrechterhalten werden kann, um die spätere berufliche Wiedereingliederung zu fördern. In diesem Zusammenhang besteht die Herausforderung zum einen in der beruflichen Ausbildung im Sinne der Umschulung oder der Auffrischung bzw. Vertiefung von Kompetenzen und zum anderen in der individuellen Begleitung der Langzeitarbeitslosen.

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.

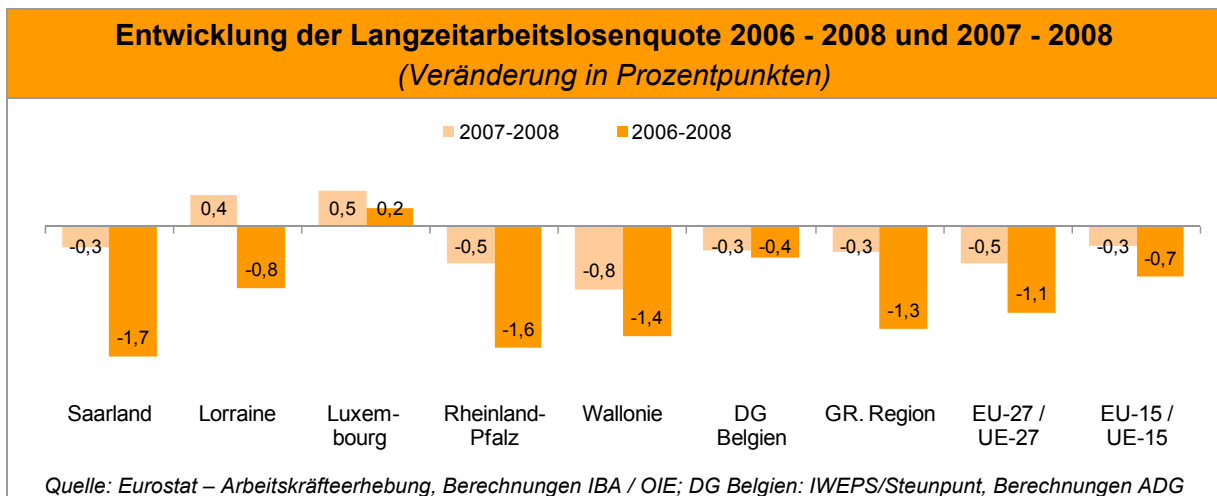
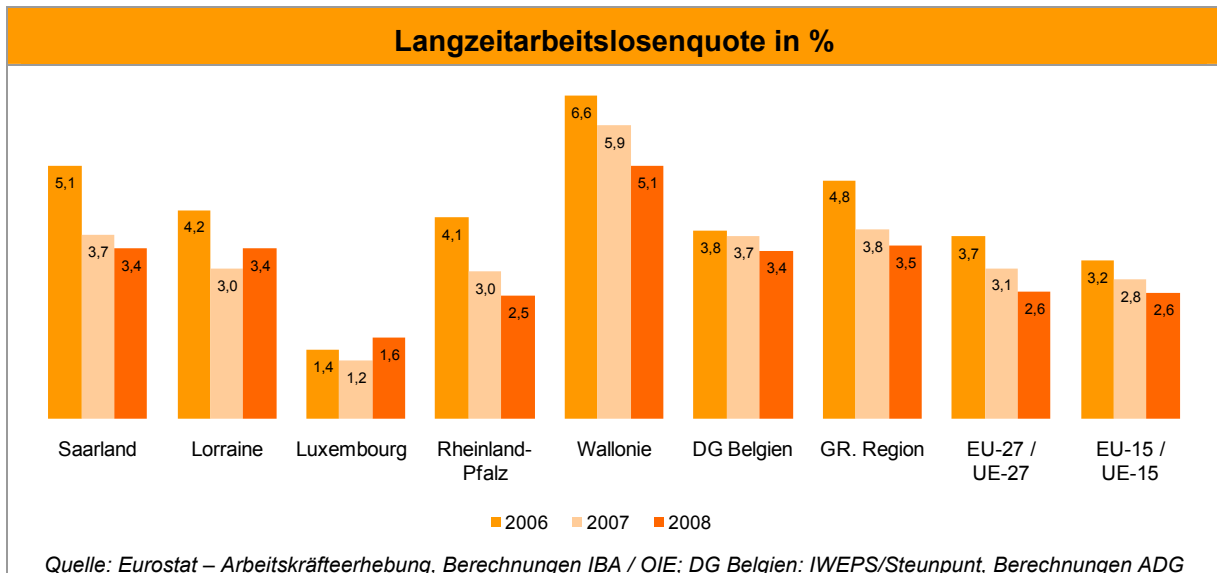
Langzeitarbeitslosigkeit in der Großregion im Zeitraum 2006-2008 rückläufig

Im Zeitraum zwischen 2006 und 2008 hat sich die Situation der Langzeitarbeitslosen in der Großregion durch einen Abbau der Rate um 1,3 Prozentpunkte auf 3,5% verbessert. Sie lag damit zwar immer noch über dem europäischen Mittel (2,6%), die Rückgänge in der EU sind seit 2006 aber geringer ausgefallen (EU-27: -1,1 bzw. EU-15: -0,7 Prozentpunkte) als in der Großregion. Am stärksten betroffen vom Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit war innerhalb des Kooperationsraums nach wie vor die Wallonie, die mit einer Quote von 5,1% weit über dem großregionalen und europäischen Durchschnitt rangierte. Demgegenüber war das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit in Luxemburg mit einem Wert von 1,6% im Jahr 2008 am

²⁸ Die Daten wurden vom Bearbeitungsteam selbständig zusammengestellt: Für die EU, Luxemburg und die Wallonie stammen diese aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (AKE bzw. EFT); für das Saarland und Rheinland-Pfalz wurde auf den Mikrozensus zurückgegriffen, der ebenfalls Basis der AKE ist, wobei dieser Indikator aber nicht im Rahmen der Regionalstatistiken von Eurostat ausgewiesen wird (Daten für Lothringen nicht verfügbar).

²⁹ Vgl. Europäische Kommission: Analysis of implementation at the European and national levels, 2009, S.77.

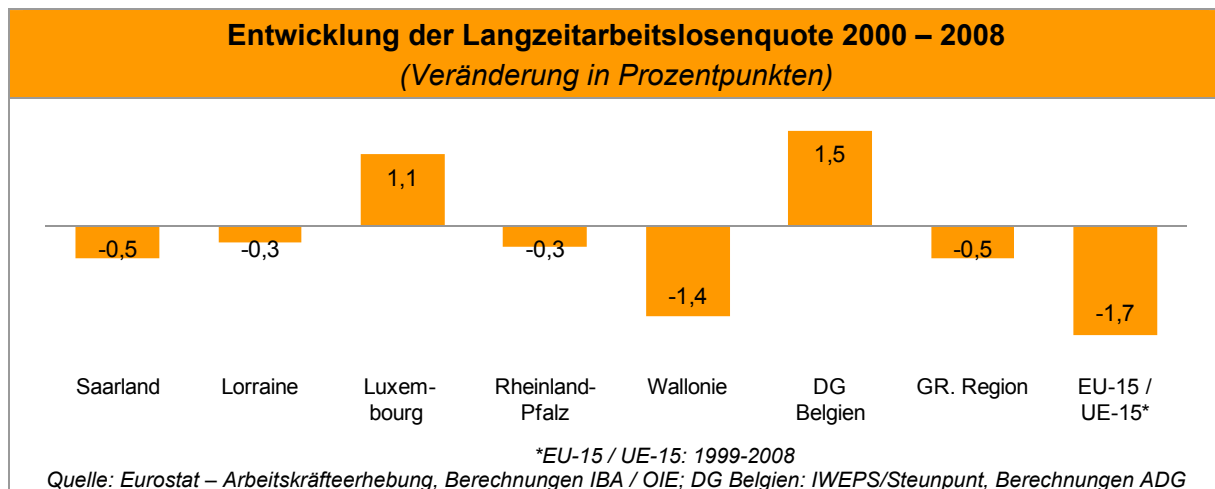
geringsten, wobei die Bedeutung zunehmen könnte, da im Gegensatz zu allen anderen Teilräumen im Großherzogtum seit dem Jahr 2006 ein leichter Anstieg zu beobachten ist (+0,2 Prozentpunkte). Die stärksten Rückgänge verzeichnen die deutschen Regionen mit einem Minus von 1,7 (Saarland) bzw. 1,6 Prozentpunkten (Rheinland-Pfalz). Während Rheinland-Pfalz damit eine unterdurchschnittliche Langzeitarbeitslosenquote von 2,5% erreicht, liegt das Saarland ebenso wie Lothringen und die DG Belgien mit einem Wert von 3,4% etwa im großregionalen Durchschnitt.



Geringe Entwicklungsdynamik in der Großregion seit dem Jahr 2000

Ein Blick auf den mittelfristigen Trend zeigt, dass die Entwicklung seit der Jahrtausendwende in der Großregion weniger dynamisch verlaufen ist als in den letzten Jahren. Der Abbau von 0,5 Prozentpunkten fiel zudem deutlich geringer aus als das Minus im EU-15-Mittel (-1,7 Prozentpunkte), in der seit 2004 ein kontinuierlicher Fortschritt zu erkennen ist. Im interregionalen Vergleich hat sich im Zeitraum 2000-2008 die Lage der Langzeitarbeitslosen in der Wallonie am stärksten verbessert (-1,4 Prozentpunkte) – insbesondere seit dem Jahr 2006. In den deutschen Teilgebieten und in Lothringen sind hingegen – wie im großregionalen Mittel – nur geringe Fortschritte zu beobachten. Demgegenüber hat die Rate der Langzeitarbeitslosen in Luxemburg einen Anstieg um 1,1 Prozentpunkte im Vergleich zu 2000 zu ver-

zeichnen, was auf sich verfestigende strukturelle Probleme des luxemburgischen Arbeitsmarktes bei bestimmten Personengruppen hindeutet.



Beinahe jeder zweite Arbeitslose in der Großregion länger als zwölf Monate arbeitslos

Im Jahr 2008 waren knapp 47% aller Arbeitslosen in der Großregion länger als zwölf Monate ohne Beschäftigung. Im Kooperationsraum hat sich zwischen 2006 und 2008 zwar eine Abnahme um 4,6 Prozentpunkte ergeben. Da die Rückgänge im EU-Durchschnitt aber stärker ausgefallen sind (EU-27: -8,8 bzw. EU-15: -6,3 Prozentpunkte), war der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit in der Großregion weiterhin deutlich höher als auf europäischer Ebene (EU-27: 36,7 bzw. EU-15: 35,7%). Im interregionalen Vergleich wies – analog zur Arbeitslosenquote – die Wallonie den höchsten Wert aus (51,7%). Zudem war auch im Saarland die Hälfte aller Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung, während dies in Luxemburg nur auf ein Drittel zutrif. Neben dem Großherzogtum lagen auch Rheinland-Pfalz und Lothringen mit ihren Werten etwas unter dem Schnitt der Großregion. Bei der Entwicklung des Anteils der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen zwischen 2006 und 2008 ist eine Parallele zur Veränderungsrate der Arbeitslosenquote zu erkennen: Wieder sind die Werte der deutschen Regionen am stärksten zurückgegangen, erneut gefolgt von der Wallonie und Lothringen. Und auch hier ist – entgegen den Trends aller anderer hier betrachteten Gebieten – im Großherzogtum seit dem Jahr 2006 ein Anstieg zu beobachten (+2,8 Prozentpunkte). Die Entwicklungen zwischen den Teilräumen gehen im Zeitraum 2000-2008 noch weiter auseinander: Die Werte reichen hier von einer Zunahme um 9,2 Prozentpunkte in Luxemburg, über ein Plus von 3,5 Prozentpunkten in Lothringen und Abnahmen von 1,8 bzw. 3,5 Prozentpunkten im Saarland und in Rheinland-Pfalz bis hin zu einem Minus von 12,2 Prozentpunkten in der Wallonie.

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen

	2008	Veränderung in Prozentpunkten	
		2000-2008	2006-2008
Saarland	49,4	-1,8	-5,1
Lorraine	41,5	3,4	-2,5
Luxembourg	32,3	9,2	2,8
Rheinland-Pfalz	45,2	-3,5	-6,4
Wallonie	51,7	-12,2	-4,5
GR. Region	46,8	-4,5	-4,6
EU-27 / UE-27*	36,7	-10,0	-8,8
EU-15 / UE-15*	35,7	-5,1	-6,3

* EU-15 / UE 15; EU-27 / UE 27: Veränderung 2002-2008

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

4.2 Registrierte Arbeitslosigkeit (nicht harmonisiert)

Ausblick 2009: Wirtschaftskrise lässt Zahl der registrierten Arbeitslosen steigen

Eine erste Einschätzung zur weiteren Entwicklung im Krisenjahr 2009 erlaubt die Betrachtung der registrierten Arbeitslosigkeit (nicht harmonisiert).³⁰ Danach stieg die Zahl der Arbeitslosen in der Großregion im Jahr 2009 durchschnittlich um 47.400 Personen oder 9,5% gegenüber dem Vorjahr auf insgesamt 545.400 Arbeitslose. Die Spuren der Rezession sind am Arbeitsmarkt somit klar zu erkennen und die in den Jahren zuvor erzielten Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit wurden durch die Krise zumindest teilweise wieder zurückgenommen. Gleichwohl hat die Entwicklung keinen dramatischen Verlauf genommen und der von vielen Experten angesichts der rasanten wirtschaftlichen Talfahrt³¹ befürchtete tiefe Einbruch spiegelt sich nur zu einem Teil in den Arbeitsmarktdaten wider. Insbesondere der Einsatz von Kurzarbeit sowie sonstiger betrieblicher wie arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen hat die Beschäftigung in vielen Branchen stabilisiert und größere Entlassungswellen vermieden.

Luxemburg und Lothringen 2009 mit sehr starkem Anstieg der Arbeitslosenzahlen ...

Auch in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion hat sich die Wirtschaftskrise durchgängig in steigenden Arbeitslosenzahlen bemerkbar gemacht – bei allerdings beträchtlichen regionalen Unterschieden in den Veränderungsraten. Prozentual gesehen fiel der Anstieg in Luxemburg mit einem Plus von einem Drittel bzw. rund 3.300 Personen bei weitem am stärksten aus. Insgesamt waren somit im Großherzogtum 2009 durchschnittlich 13.000 Menschen arbeitslos gemeldet – so viele wie nie zuvor. Bereits seit 2002 verzeichnet Luxemburg von Jahr zu Jahr steigende Arbeitslosenzahlen; ein Trend, der durch die Wirtschaftskrise nun zusätzlich verschärft wurde.³² In der mittelfristigen Perspektive seit der Jahrtausendwende hat sich so die Zahl der Arbeitslosen fast verdreifacht (+177%). Auch die Lage auf dem lothringischen Arbeitsmarkt hat sich infolge der Rezession deutlich verschlechtert: Die Zahl der registrierten Arbeitslosen³³ kletterte 2009 gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um ein Viertel (plus 22.400 Personen) und erreicht mit nunmehr 113.300 Menschen den höchsten Stand seit zehn Jahren. Gegenüber 2000 hat die Zahl der als arbeitslos registrierten Personen in der französischen Region um gut 18% zugenommen.

³⁰ Die Angaben stammen von der jeweiligen regionalen Arbeitsverwaltung. Es handelt sich um Personen ohne Beschäftigung, die bei der Arbeitsverwaltung gemeldet sind, sofort verfügbar sind und eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung suchen.

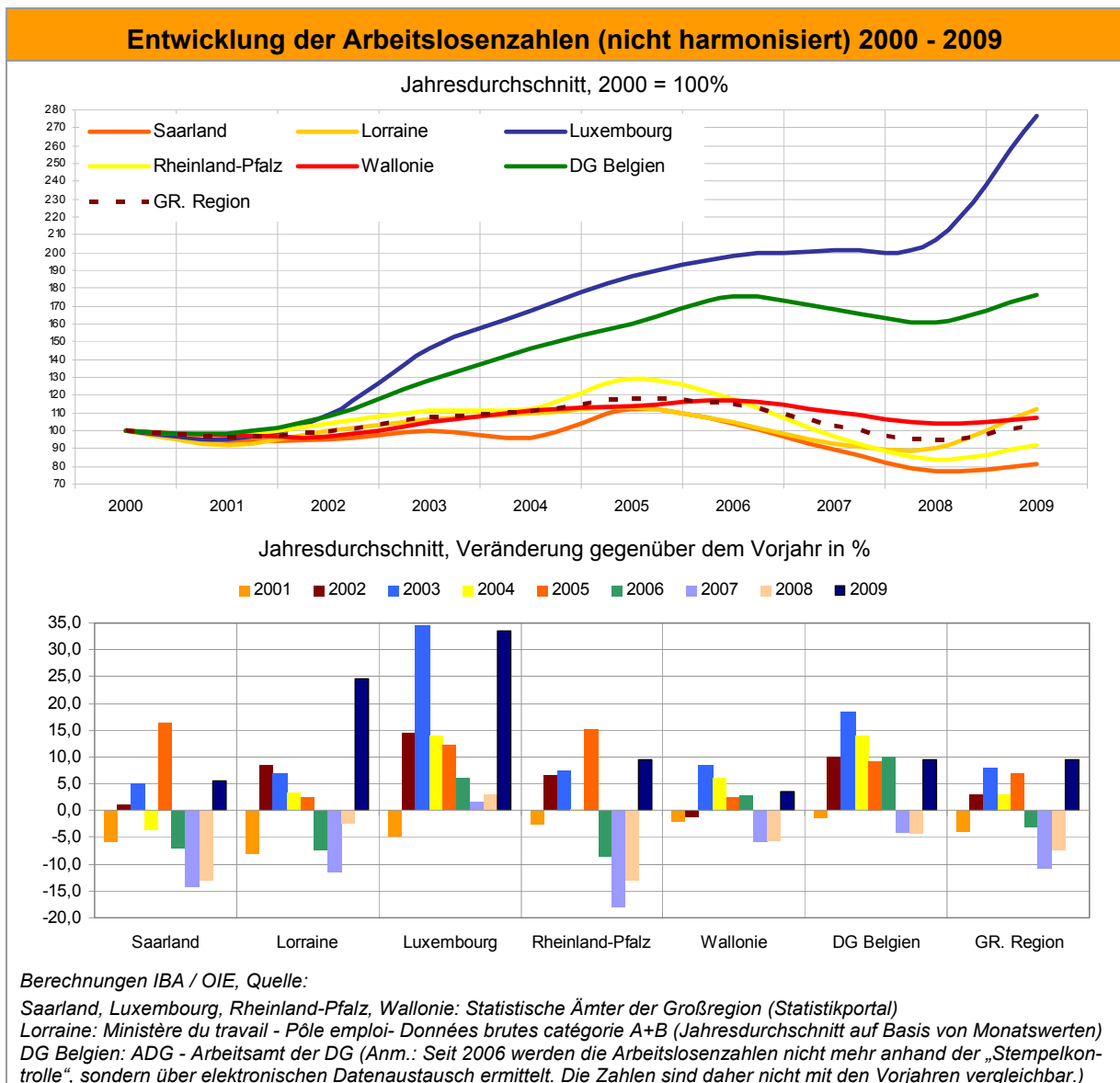
³¹ Zur wirtschaftlichen Entwicklung im Krisenjahr 2009 vgl. ausführlich den Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, den das Netzwerk der Fachinstitute der interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle erstellt hat.

³² Selbst hervorragende Wirtschaftsergebnisse, wie etwa in 2006, konnten die 2002 einsetzende stetige Zunahme der Arbeitslosenzahlen nicht stoppen, sondern allenfalls verlangsamen. Dieser antizyklische Verlauf, der in keiner anderen Region zu beobachten war, dürfte nicht zuletzt auf einen nicht unbeträchtlichen Sockel an struktureller Arbeitslosigkeit verweisen, der sich unabhängig von den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen herausgebildet hat (vgl. hierzu auch die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit).

³³ Entsprechend der Systematik der Statistischen Ämter der Großregion wurden hier die registrierten Arbeitslosen der Kategorie A+B verwendet, die den früheren Kategorien 1, 2 und 3 entsprechen (vgl. die entsprechenden Angaben zur Definition der Arbeitslosen in Lothringen auf dem Statistikportal unter <http://www.grande-region.lu/eportal/pages/HomeTemplate.aspx?view=folder&id=0b993611-72f6-4e8d-8dd6-c3a39ab705dd>; abgerufen am 13.10.2010).

... vergleichsweise moderate Zunahmen in der Wallonie und im Saarland

Deutlich geringer fielen demgegenüber 2009 die Steigerungsraten in den anderen Teilgebieten der Großregion aus. Rheinland-Pfalz und die DG Belgien waren dabei mit einem durchschnittlichen Plus von jeweils 9,6% stärker betroffen als das Saarland und die Wallonie, die mit 5,5 bzw. 3,5% eine merklich moderatere Zunahme verzeichneten.³⁴ Auch wenn damit die Zahl der registrierten Arbeitslosen infolge der Rezession überall zugenommen hat, ist in allen Regionen davon auszugehen, dass insbesondere ohne die Entlastung durch Kurzarbeit der Anstieg größer ausgefallen wäre. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz etwa, wo die Daten zur Kurzarbeit auch als Beschäftigungsäquivalente verfügbar sind, wären 2009 zusätzlich zu dem Plus von 2.100 bzw. 11.200 Arbeitslosen ohne diese arbeitsmarktpolitische Instrument durchschnittlich nochmals 6.900 bzw. 15.400 Arbeitnehmer mehr arbeitslos gewesen.



³⁴ In beiden deutschen Teilregionen ist jedoch ein statistischer Sondereffekt zu beachten, der die Arbeitslosigkeit reduziert hat: Infolge der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden Teilnehmer an den neuen Maßnahmen nach §46 SGB III einheitlich nicht als arbeitslos geführt. Teile dieser Teilnehmergruppe wurden vor der Neuausrichtung als arbeitslos registriert. An diesem Beispiel werden wieder die Vorteile einer harmonisierten Definition von Erwerbslosigkeit gemäß dem ILO-Konzept in der EU-Arbeitskräfteerhebung deutlich, da dort die Auswirkungen von Veränderungen in den Bestimmungen zur Arbeitslosigkeit im Zuge von Reformen zum größten Teil ausgeschaltet werden.

Arbeitslosenzahlen in den deutschen Regionen weiterhin unter dem Niveau von 2000

In der mittelfristigen Betrachtung seit der Jahrtausendwende stechen die beiden deutschen Bundesländer positiv heraus, die als einzige Teilgebiete der Großregion selbst nach dem Anstieg im Krisenjahr 2009 noch deutlich unter dem Niveau von 2000 verblieben – besonders markant im Saarland zu beobachten (-18%; Rheinland-Pfalz: -8%). Vor allem in den Jahren 2006 bis 2008 konnten in beiden Teilregionen große Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit erzielt werden.³⁵ Diese Entwicklung kann nach Einschätzung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit zu einem guten Teil den Arbeitsmarktreformen gutgeschrieben werden, durch die in den vergangenen Jahren vor allem die Sockelarbeitslosigkeit abgebaut werden konnte.³⁶ Ähnlich wie in Luxemburg stellt sich demgegenüber die Situation in der DG Belgien völlig anders dar, wo ebenfalls seit 2002 die Zahl der Arbeitslosen erheblich gestiegen ist. Zwischen 2000 und 2009 belief sich so der Zuwachs auf mehr als drei Viertel. Demgegenüber ist auf dem Gebiet der Wallonie insgesamt in diesem Zeitraum lediglich ein Plus von 7,6% zu beobachten.

Monatliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit in 2009 mit unüblichem Verlauf

Die registrierte Arbeitslosigkeit zeigte im Krisenjahr 2009 einen eher unüblichen Verlauf. Während in den Monaten März und April durch die Frühjahrsbelegung typischerweise ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist, blieb dieser infolge der Rezession im Kooperationsraum insgesamt wie auch in den meisten Teilregionen im vergangenen Jahr jedoch aus. Erst zum Mai setzte der Abbau der Arbeitslosenzahlen ein, der bis Juni anhielt. In den Urlaubsmonaten Juli³⁷ und August waren – wie allgemein üblich – wieder mehr Personen als arbeitslos registriert, wobei in der Großregion im August mit rund 569.300 der Jahreshöchstwert erreicht wurde. Im Zuge der Herbstbelegung verbesserte sich von September bis November wieder die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Von diesem Muster weichen lediglich Luxemburg und – in abgeschwächter Form – Lothringen ab. Im Dezember war dann dem üblichen saisonalen Verlauf folgend wieder eine Zunahme der Arbeitslosigkeit zu beobachten, wobei diese merklich geringer ausfiel als noch im Vergleichsmonat des Vorjahres. Zum Jahresende lag die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Kooperationsraum bei insgesamt 544.200 Personen.

Weitere Entwicklung im ersten Halbjahr 2010 zeigt positive Signale

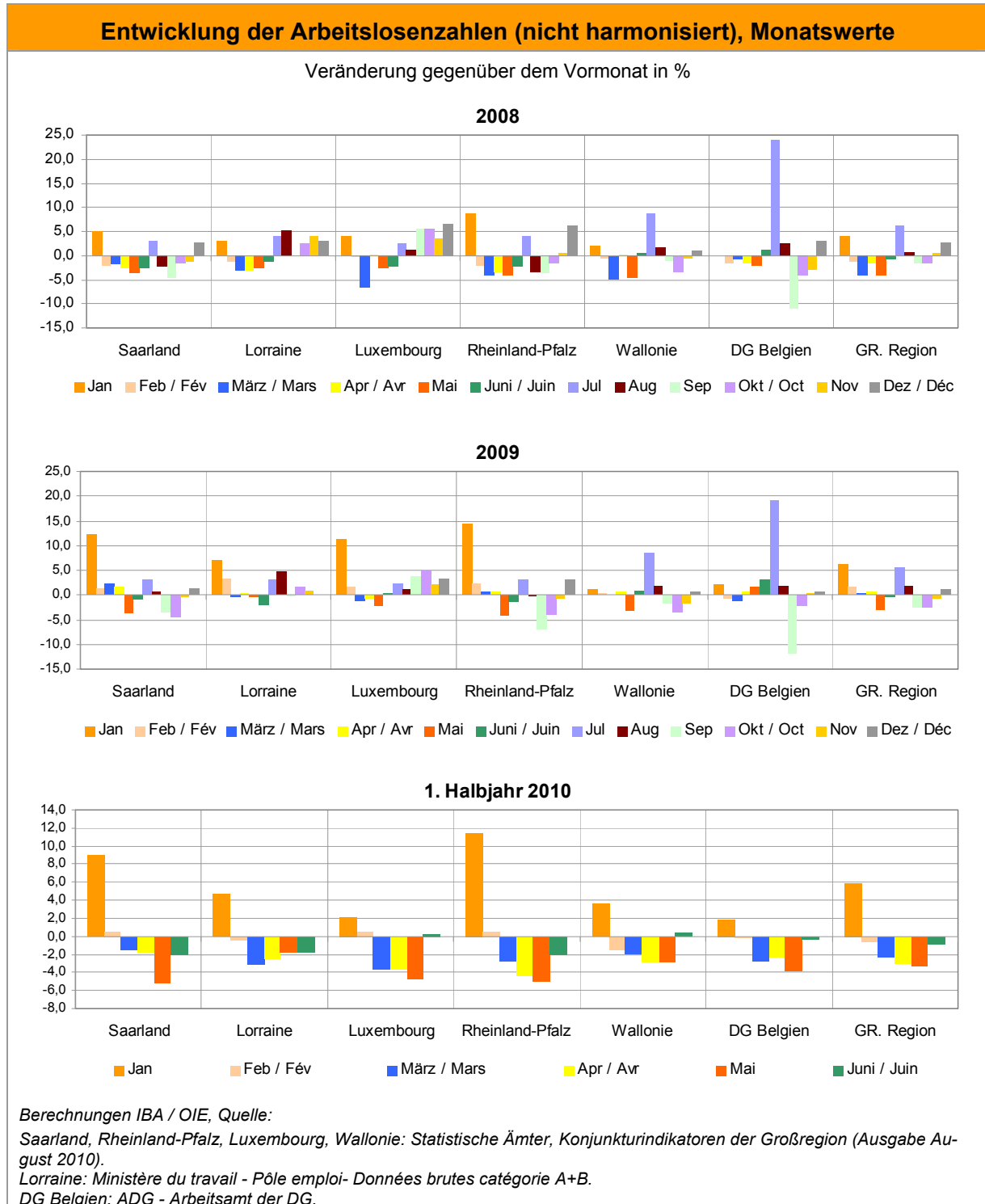
Auch für 2010 ist auf Basis der bisher vorliegenden Daten des ersten Halbjahres nicht mit einer merklichen Verschlechterung auf dem großregionalen Arbeitsmarkt zu rechnen. Die bisher vorliegenden Daten signalisieren stattdessen eher eine erste Erholung. Nach dem zu Jahresbeginn üblicherweise zu beobachtenden Anstieg der Arbeitslosigkeit hat die Frühjahrsbelegung, die in 2009 ja weitgehend ausgeblieben war, in der Großregion wie auch in den einzelnen Teilgebieten die Arbeitslosigkeit in den Folgemonaten wieder sinken lassen. So unterschritt im Kooperationsraum insgesamt die Zahl der arbeitslos registrierten Perso-

³⁵ Der überdurchschnittlich hohe Anstieg in 2005 ist auf die so genannten Hartz-Reformen zurückzuführen, die statistisch gesehen eine genauere, d.h. vollständigere Erfassung der Arbeitslosenzahl zur Folge hatte.

³⁶ Vgl. die Presseinformationen 001 und 002/2010 der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit zum Rückblick auf die Arbeitsmarkt-Entwicklungen im Jahr 2009 vom Januar 2010.

³⁷ Der in der Wallonie und der DG Belgien im Juli zu beobachtende überdurchschnittliche Anstieg der Arbeitslosigkeit ist auf die jugendlichen Schulabgänger zurückzuführen, die – sofern sie nicht in ein Arbeitsverhältnis eintreten – bei den Arbeitslosen (Demandeurs d'emploi inoccupée) erfasst werden („Jeunes en stage d'attente“).

nen in den Monaten April, Mai und Juni bereits das jeweils vergleichbare Vorjahresniveau. Ende Juni 2010 belief sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen auf 519.400 Personen – 10.500 weniger als noch ein Jahr zuvor. Gegenüber dem Vorkrisenniveau von rund 470.000 Arbeitslosen im Juni 2008 besteht gleichwohl noch eine beträchtliche Differenz. Diese ist besonders ausgeprägt in Lothringen und Luxemburg, während sich die Arbeitslosigkeit in den übrigen Teilregionen – insbesondere im Saarland – dem Niveau vor der Krise wieder sukzessive annähert.



Registrierte Arbeitslose 2009 nach ausgewählten Personengruppen: Männer ...

Die Rezession und die damit verbundenen Beschäftigungsverluste bestimmte in der Hauptsache das Verarbeitende Gewerbe sowie die Zeitarbeit. Beide Bereiche stellen in der Regel typische Männerdomänen dar, so dass die Arbeitslosigkeit von Männern auch sehr viel deutlicher gestiegen ist als die der Frauen, deren Beschäftigungsschwerpunkte vor allem im Dienstleistungssektor liegen. 2009 hat so die Zahl der männlichen Arbeitslosen in der Großregion um durchschnittlich 17,1% zugenommen, die der weiblichen dagegen nur um 2,6%. Damit waren im Kooperationsraum 51,5% aller registrierten Arbeitslosen Männer – 2008 (und auch in den Jahren zuvor) stellten noch Frauen die Mehrheit (51,8%; Männer: 48,2%). Dieses Muster zeigt sich der Grundtendenz nach in allen Teilgebieten – bei allerdings beträchtlichen regionalen Unterschieden. Während in der Wallonie und im Saarland die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Männern mit einem Zuwachs von 7,9 bzw. 14,1% deutlich unter dem großregionalen Mittel verblieb, ist diese in Luxemburg und Lothringen³⁸ mit einem Plus von 43,5 bzw. 34,3% überdurchschnittlich stark gestiegen. In beiden Regionen wirkte sich zudem die Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation auch auf die Frauen aus, deren Arbeitslosenzahlen im Vergleich zu 2008 um 22,2 bzw. 12,5% angestiegen sind. Im Saarland und in der Wallonie war dagegen die Zahl der weiblichen Arbeitslosen entsprechend dem Trend der Jahre 2006-2008 weiter rückläufig. Auch Rheinland-Pfalz und die DG Belgien lagen bei den Frauen mit nur leichten Zuwächsen von 0,1 bzw. 1,5% unter dem großregionalen Durchschnitt; bei den Männern wurde dieser noch etwas überschritten.

... und Jugendliche am stärksten betroffen

Stark von Arbeitslosigkeit betroffen waren im Krisenjahr 2009 auch die jüngeren Arbeitnehmer unter 25 Jahren, deren Arbeitsmarktsituation sich in den Jahren zuvor noch deutlich verbessert hatte: Konnte in der Großregion hier von 2006 bis 2008 die Arbeitslosigkeit zum Teil deutlich abgebaut werden, so erhöhte sich in 2009 die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen um durchschnittlich 13,6%. Damit hatten in der Großregion 18,8% aller registrierten Arbeitslosen das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet (2008: 18,1%). Ursächlich für diese Entwicklung ist vor allem, dass viele junge Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge haben, die in Krisenzeiten nicht verlängert werden. Zudem sind sie vergleichsweise stark unter den Zeitarbeitern vertreten. Aber auch von Kündigungen sind Jüngere häufiger betroffen, da sie aufgrund der in Sozialplänen anzuwendenden Kriterien eher ausscheiden als die älteren Arbeitnehmer. Im interregionalen Vergleich verzeichneten Luxemburg und Lothringen auch bei der Jugendarbeitslosigkeit mit einem durchschnittlichen Plus von jeweils rund 32% den mit Abstand stärksten Anstieg. Über dem großregionalen Mittel lagen ebenso das Saarland (+23,5%) und Rheinland-Pfalz (+20,4%), wobei die Jugendlichen in den beiden deutschen Bundesländern einen merklich geringeren Anteil an allen Arbeitslosen ausmachen als in den übrigen Teilgebieten. Wesentlich günstiger stellte sich dagegen im vergangenen Jahr die Situation in der Wallonie und der DG Belgien dar, wo die Zahl der arbeitslosen Personen

³⁸ Im Zuge einer im Februar 2009 durchgeführten Änderung der Systematik zur Klassifizierung der Arbeitslosen in Frankreich werden die zum Ende des Monats beim Pôle Emploi registrierten Arbeitslosenzahlen nun üblicherweise für die Kategorien A, B und C ausgewiesen. Die Kategorien A+B, die den früheren und von den Statistischen Ämtern der Großregion im interregionalen Vergleich verwendeten Kategorien 1, 2 und 3 entsprechen, werden seitdem nur noch für die Gesamtarbeitslosenzahl nicht jedoch in der Differenzierung nach einzelnen Personengruppen veröffentlicht. Daher musste an dieser Stelle abweichend von der Darstellung der Gesamtarbeitslosigkeit für alle hier betrachteten Personengruppen auf die Daten der Kategorien ABC zurückgegriffen werden, die entsprechend auch in die Berechnung der großregionalen Zahlen eingeflossen sind.

unter 25 Jahren gegenüber 2008 relativ moderat um 3,8 bzw. 7,7% zugelegt hat – bei gleichzeitig jedoch sehr hohen Anteilen der Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit.³⁹

Registrierte Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen 2009 in %

Merkmal		Saar-land	Lorraïne*	Luxem-bourg	Rhein-land-Pfalz	Wallo-nie	DG Belgien	GR. Region
Frauen	Veränderung zu 2008	-3,3	12,5	22,2	0,1	-0,5	1,5	2,6
	Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit	45,1	48,1	43,6	45,4	51,0	51,1	48,5
Männer	Veränderung zu 2008	14,1	34,3	43,5	18,9	7,9	19,4	17,1
	Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit	54,9	51,9	56,4	54,6	49,0	48,9	51,5
Jugendliche (unter 25 Jahre)	Veränderung zu 2008	23,5	32,0	32,3	20,4	3,8	7,7	13,6
	Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit	10,9	20,1	17,2	13,2	22,2	20,1	18,8
Langzeit-arbeitslose	Veränderung zu 2008	-22,9	20,5	22,0	-8,3	-0,9	2,7	-0,2
	Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit	26,3	27,0	32,3	25,8	57,4	43,5	40,5

Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

Saarland, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie: Statistische Ämter der Großregion (Statistikportal)
Lorraine: Ministère du travail - Pôle emploi- Données brutes catégorie ABC (Jahresdurchschnitt auf Basis von Monatswerten)
DG Belgien: ADG - Arbeitsamt der DG

Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit setzte sich in der Großregion 2009 weiter fort

Fortgesetzt hat sich in der Großregion demgegenüber der seit 2007 zu beobachtende rückläufige Trend bei der Langzeitarbeitslosigkeit (mindestens ein Jahr arbeitslos), allerdings hat er sich aufgrund der Rezession stark verlangsamt. War die Zahl der bei den regionalen Arbeitsverwaltungen registrierten Langzeitarbeitslosen im Boomjahr 2008 mit einem Minus von fast 12% noch überdurchschnittlich stark gesunken, so nahm sie 2009 lediglich um 0,2% ab. Trotz dieser grundsätzlich erfreulichen Entwicklung eines weiteren Abbaus der Langzeitarbeitslosigkeit fallen im Kooperationsraum immer noch zwei von fünf gemeldeten Arbeitslosen (40,5%) in diese Kategorie. Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in der Großregion im Krisenjahr 2009 ist zudem ausschließlich auf die beiden deutschen Teilregionen und die Wallonie zurückzuführen, die hier als einzige die Zahl der Arbeitslosen weiter verringern konnten. Insbesondere das Saarland erreichte mit einem Minus von durchschnittlich knapp 23% ein sehr gutes Ergebnis (Rheinland-Pfalz: -8,3%; Wallonie: -0,9%). Deutliche Zunahmen verzeichnete dagegen Luxemburg, wo 2009 durchschnittlich 22% mehr Langzeitarbeitslose registriert wurden. Im Großherzogtum setzte sich somit der Trend einer wachsenden Sockelarbeitslosigkeit weiter fort. Die Langzeitarbeitslosen machen hier mittlerweile fast ein Drittel der Gesamtarbeitslosigkeit aus. Dieser Wert wird innerhalb der Großregion jedoch von der Wallonie und der DG Belgien nochmals deutlich überschritten, wo 2009 mehr als 57 bzw. gut 43% aller registrierten Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung waren.

³⁹ In der Wallonie und der DG Belgien ist jedoch zu berücksichtigen, dass jugendliche Schulabgänger zu den Arbeitslosen gezählt werden.

5. Gesamtbeschäftigung

5.1 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator für arbeitsmarktbezogene Analysen und die Darstellung wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Zusammenhänge auf europäischer Ebene. Sie ist definiert als Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätigen) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Als erwerbstätig gilt dabei, wer in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet hat.⁴⁰ In solcher Allgemeinheit macht der Indikator allerdings keine Aussagen über das Arbeitsvolumen, das sich regional sehr unterschiedlich darstellen kann.⁴¹ Will die Beschäftigungsquote einen realistischen Aufschluss über die beschäftigungspolitische Lage der Großregion erlauben, muss beispielsweise der Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen entsprechend Beachtung finden.⁴² Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitszeiten unterhalb der Vollzeitnorm können es etwa den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, Beruf und andere Lebensbereiche miteinander in Einklang zu bringen. Teilzeitarbeit kann in diesem Sinne sehr positiv sein, sofern die Entscheidung dafür freiwillig getroffen wird und nicht auf Unterbeschäftigung zurückzuführen ist.

Beschäftigungsquoten und EU-Zielvorgaben

Im November 1997 wurde vom Europäischen Rat eine ehrgeizige Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) angenommen, die den Abbau von Arbeitslosigkeit und geschlechtsspezifischen Unterschieden bei gleichzeitiger dauerhafter Anhebung der Beschäftigungsquoten zum Ziel hat.

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon im Frühjahr 2000 wurden folgende Ziele für die EU definiert: Bis zum Jahr 2010 soll eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70% und eine Beschäftigungsquote der Frauen von 60% erreicht werden. Auf dem Gipfel von Stockholm im Frühjahr 2001 wurde dann ein Ziel für die Beschäftigungsquote von Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in der EU festgelegt, die bis 2010 bei 50 % liegen soll.

In ihrer Halbzeitbewertung der EBS im Jahr 2005 legte die Europäische Kommission eine Reihe neuer Vorschläge zu den Beschäftigungsleitlinien für den Zeitraum 2005-2008 vor, die eine Schwerpunktverlagerung hin zu Wachstum und Beschäftigung deutlich machten. Ziel war es mehr Menschen in Arbeit zu bringen und zu halten, das Arbeitskräfteangebot zu vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme zu modernisieren. Zudem sollten die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessert werden und die Investitionen in das Humankapital durch bessere Bildung und Qualifizierung gesteigert werden.

In einer Entscheidung des Rates vom 7. Juli 2008 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten wurde ein Folgesatz von integrierten Leitlinien für den Zeitraum 2008-2010 eingeführt. Diese Leitlinien stützen sich auf drei Säulen: Makroökonomische Maßnahmen, mikroökonomische Reformen und beschäftigungspolitische Maßnahmen. Die Entscheidung führte eine Reihe von Leitlinien und Benchmarks ein, die dazu dienen sollten, Prioritäten für die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten zu setzen, so dass sie die überarbeitete Lissabon-Strategie widerspiegeln und gemeinsame soziale Ziele einschließlich Vollbeschäftigung und Steigerung von Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Stärkung des wirtschaftlichen, sozialen

⁴⁰ Zusätzlich werden alle Personen mitgezählt, die in der betreffenden Woche von der Arbeit frei gestellt waren (z. B. wegen Sabbatical oder Erziehungszeit).

⁴¹ 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.

⁴² 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.

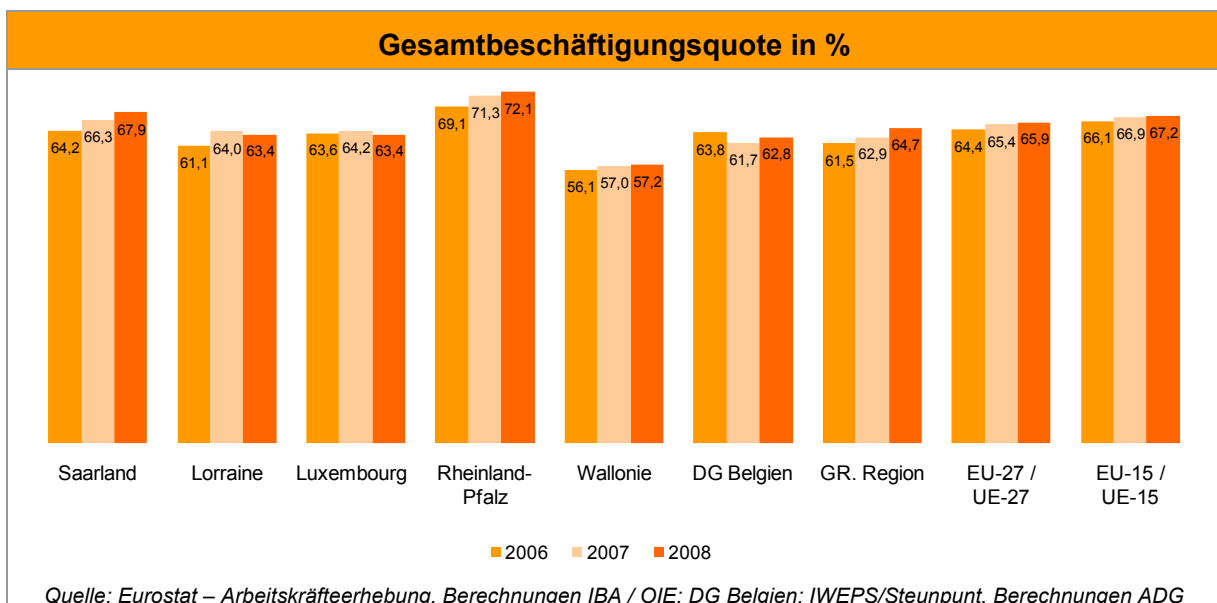
und territorialen Zusammenhalts berücksichtigen.

Als Nachfolgeprogramm der Lissabon-Strategie hat die Europäische Kommission am 3. März 2010 ihren Vorschlag zur „Europa 2020“-Strategie präsentiert und auf dem EU-Gipfel Ende März erstmals beraten. Die Strategie soll es ermöglichen, gestärkt aus der jüngsten Krise hervorzugehen und die EU in eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft zu verwandeln, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen und territorialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist.

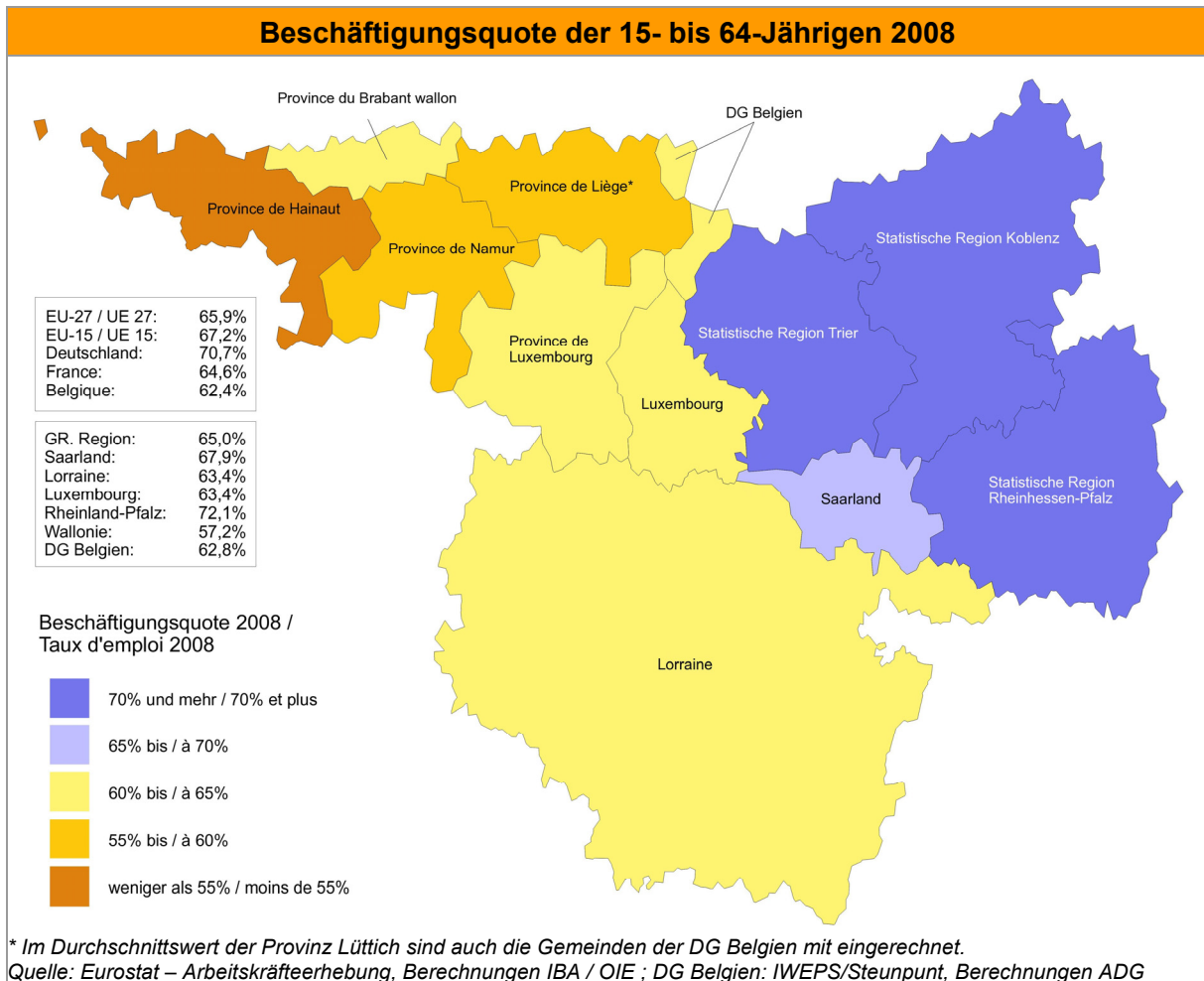
Am 17. Juni 2010 wurde die neue Strategie für Wachstum und Beschäftigung formal vom Europäischen Rat verabschiedet. In deren Rahmen wurde als eine von sieben Leitinitiativen die „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ erarbeitet, um die Arbeitsmärkte zu modernisieren, den Menschen 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 Erwerbstätigen sollen durch den Erwerb neuer Qualifikationen befähigt werden, sich an neue Gegebenheiten anzupassen und gegebenenfalls beruflich umzuorientieren, damit die Arbeitslosigkeit zurückgeht und die Produktivität zunimmt. Das vorherige Kernziel wurde insoweit überarbeitet, als die Beschäftigungsquote der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren⁴³ auf 75% bis zum Jahr 2020 erhöht werden soll, indem insbesondere junge Menschen, ältere Arbeitnehmer und behinderte Personen intensiver am Erwerbsleben beteiligt und Migranten besser integriert werden.

Große Unterschiede bei der Gesamtbeschäftigungsquote innerhalb der Großregion

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung lag die Gesamtbeschäftigungsquote in der Großregion im Jahr 2008 bei 64,7% – etwas niedriger als der europäische Durchschnitt (EU-27: 65,9%; EU-15: 67,2%). Die Ergebnisse fielen innerhalb des Kooperationsraums deutlich unterschiedlich aus: Zwischen der höchsten und der niedrigsten Beschäftigungsquote existierte eine Spanne von knapp 15 Prozentpunkten. In den beiden deutschen Regionen bewegten sich die Beschäftigungsraten über dem großregionalen Durchschnitt (Rheinland-Pfalz: 72,1% bzw. Saarland: 67,9%), während die übrigen Teilgebiete niedrigere Werte aufzeigten: Luxemburg und Lothringen (63,4%) lagen dabei gleichauf, wohingegen zwischen der Wallonie (57,2%) und der DG Belgien (62,8%) deutliche Unterschiede bestanden.

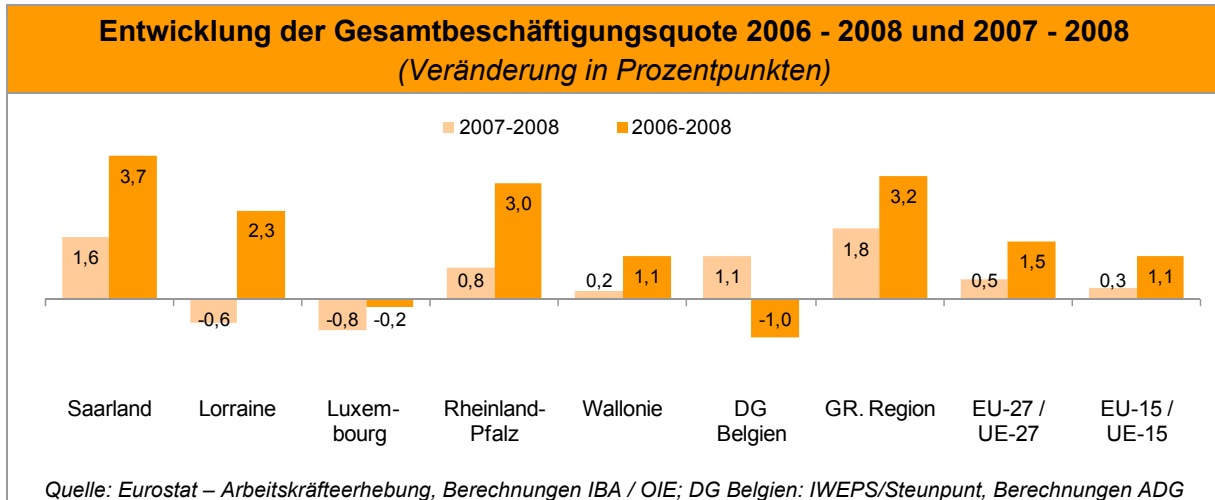


⁴³ Da die Beschäftigungsquote in der geänderten Alterszusammensetzung von 20 bis 64 Jahren bei Eurostat noch nicht verfügbar ist, wurde weiterhin die bisherige Kategorie von 15 bis 64 Jahren verwendet.



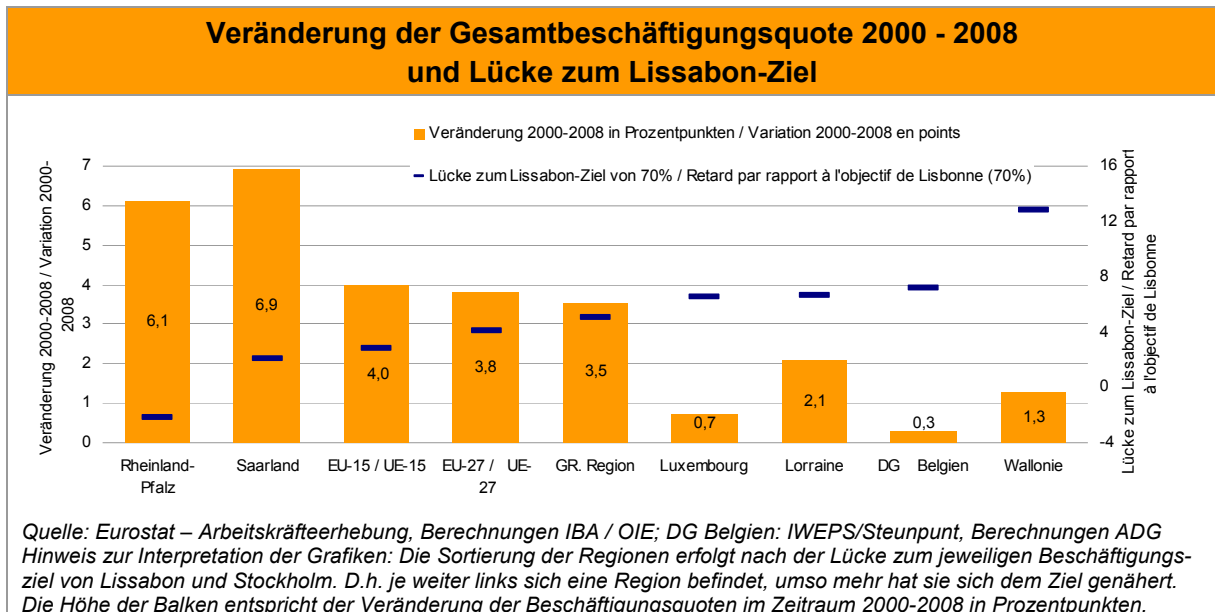
Verbesserung der Beschäftigungssituation in der Großregion seit 2006

Die Beschäftigungsquote in der Großregion hat sich im Zeitraum 2006-2008 um 3,2 Prozentpunkte erhöht und konnte damit weiter zu den EU-Durchschnittswerten aufschließen, die sich weniger dynamisch entwickelt haben (EU-27: +1,5 bzw. EU-15: +1,1 Prozentpunkte). Zurückzuführen ist dieses positive Ergebnis im Kooperationsraum im Wesentlichen auf die Entwicklung in den deutschen Regionen: Während Rheinland-Pfalz (+3,0 Prozentpunkte) noch knapp unter dem großregionalen Zuwachs blieb, konnte das Saarland diesen mit einem Plus von +3,7 Prozentpunkten übertreffen. Eine verbesserte Beschäftigungsquote seit dem Jahr 2006 ist außerdem in Lothringen (+2,3 Prozentpunkte) und in der Wallonie zu beobachten (+1,1 Prozentpunkte). Demgegenüber wiesen sowohl die DG Belgien als auch Luxemburg eine rückläufige Entwicklung auf (-1,1 bzw. -0,2 Prozentpunkte).



Differenz zum Lissabon-Ziel in der Großregion im Zeitraum 2000-2008 um 3,5 Prozentpunkte gesunken

In der mittelfristigen Betrachtung seit dem Jahr 2000 zeigt sich in allen hier betrachteten Gebieten ein Anstieg der Beschäftigungsquoten und damit auch eine Annäherung an die von der im Rahmen der Lissabon-Strategie für die Mitglieder der Europäischen Union festgelegte Zielvorgabe einer Beschäftigungsquote von 70% im Jahr 2010. Für die Großregion lag der Abstand zum Lissabon-Ziel, der zur Jahrtausendwende noch 8,5 Prozentpunkte betrug, im Jahr 2008 bei nur noch 5,0 Prozentpunkten, was einer Erhöhung der Beschäftigungsquote um 3,5 Prozentpunkte entspricht. Allerdings konnte die Großregion nicht ganz mit den Entwicklungen auf EU-Ebene mithalten, die auch eine geringere Differenz zum Zielwert aufzeigte (EU-15: 2,8 bzw. EU-27: 4,1 Prozentpunkte).



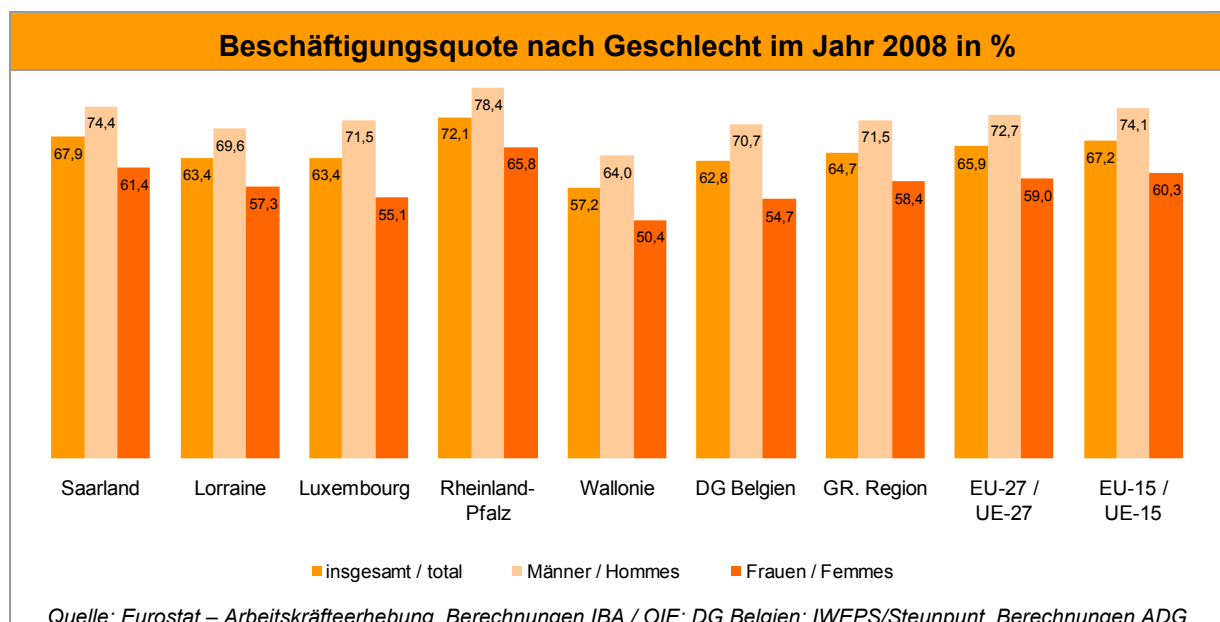
In allen Teilregionen Anstieg der Gesamtbeschäftigungsquoten seit dem Jahr 2000

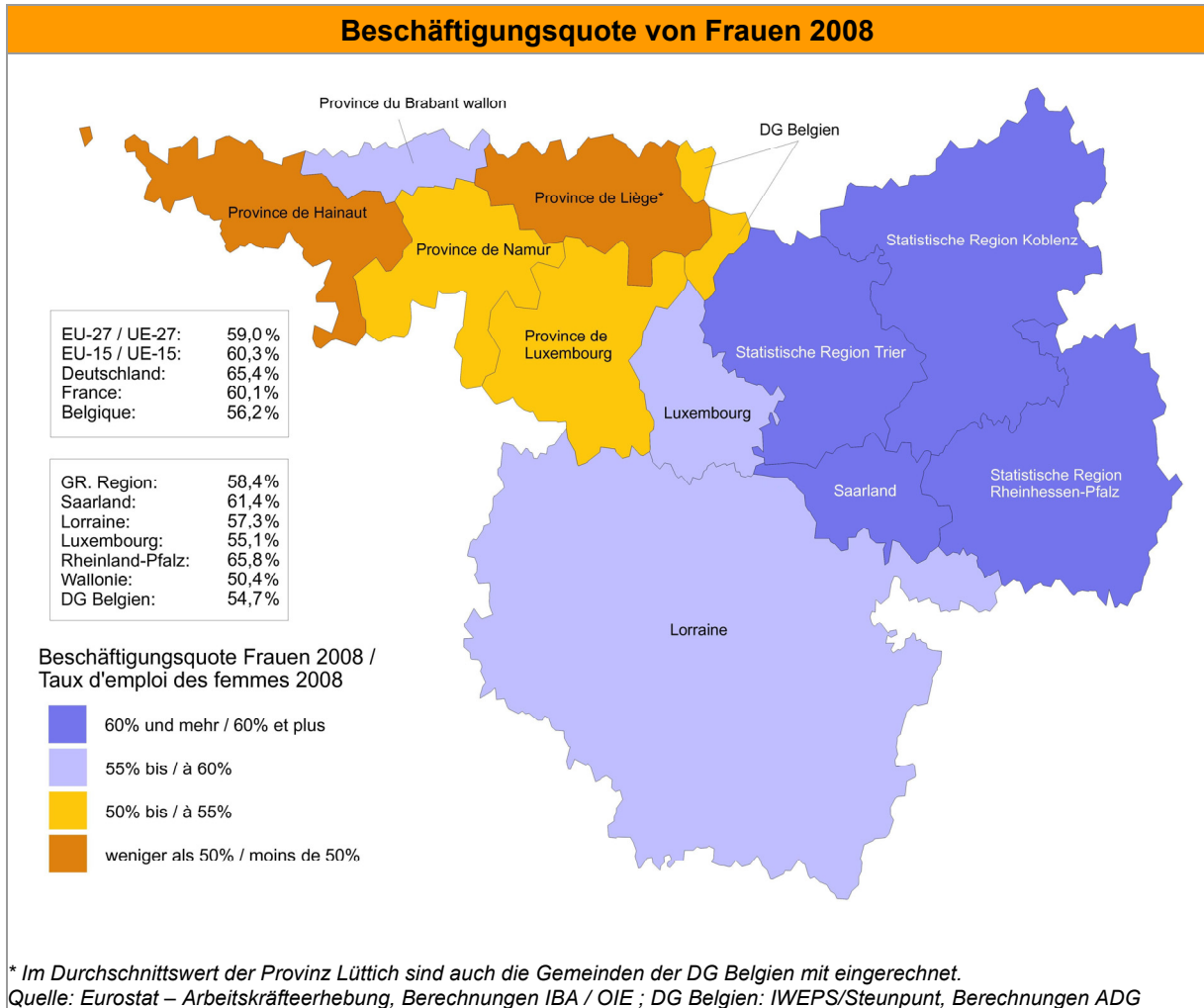
Das Saarland konnte im Zeitraum 2000-2008 mit einem Plus von 6,9 Prozentpunkten den größten Zuwachs aller Gebiete verzeichnen und befindet sich auf einem guten Weg, den Zielwert von Lissabon zu realisieren (Lücke von 2,1 Prozentpunkten). In der gleichen Zeit-

spanne reichte Rheinland-Pfalz ein Anstieg von 6,1 Prozentpunkten aus, um als erste Teilregion die Vorgabe bereits im Jahr 2007 zu erfüllen und 2008 sogar um 2,1 Prozentpunkte zu übertreffen. Weniger deutlich hat sich die Beschäftigungsquote in den belgischen Gebieten erhöht (Wallonie: +1,3 Prozentpunkte bzw. DG Belgien: +0,3). Die Wallonie wies daher mit einer Differenz von knapp 13 Prozentpunkten von allen Teilräumen der Großregion weiterhin die größte Lücke zum europäischen Zielwert auf. Und auch für die DG Belgien ist die 70%-Marke mit einem Abstand von derzeit über sieben Prozentpunkten kaum noch zu erreichen. Mit jeweils 6,6 Prozentpunkten sind in Luxemburg und Lothringen ebenfalls relativ große Lücken zur Zielvorgabe von Lissabon zu verzeichnen. In der französischen Region hat sich die Beschäftigungsquote seit dem Jahr 2000 um 2,1 Prozentpunkte erhöht. Geringere Fortschritte waren hingegen in Luxemburg auszumachen: Die Differenz zur europäischen Zielvorgabe konnte mit einem Anstieg der Beschäftigungsquote um 0,7 Prozentpunkte innerhalb von acht Jahren lediglich geringfügig verringert werden. 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 den meisten Fällen von Grenzgängern besetzt werden.

Beschäftigungsquote der Männer über derjenigen der Frauen

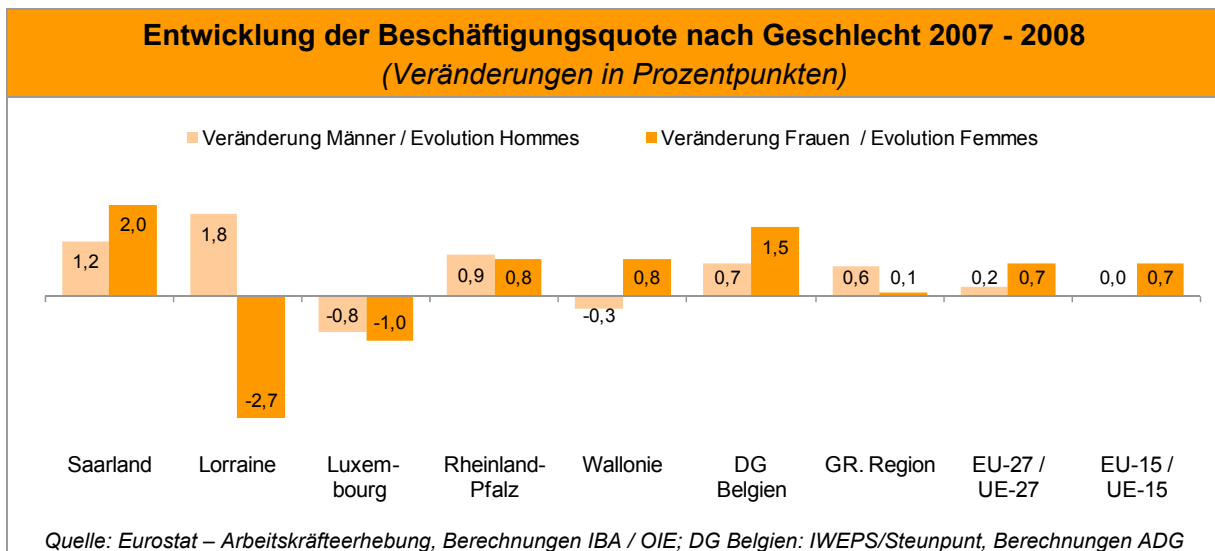
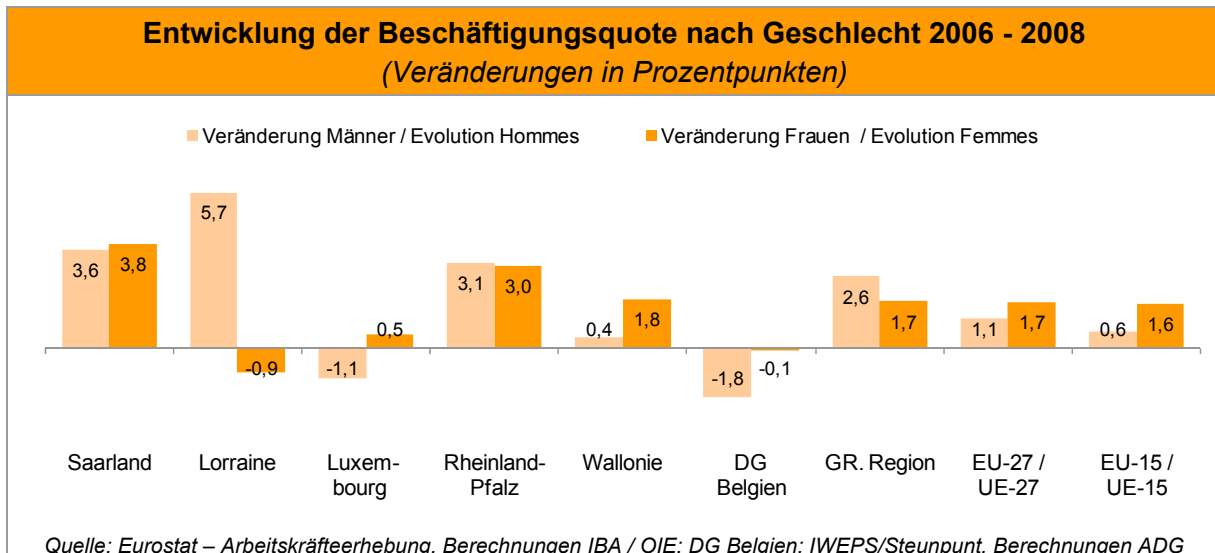
Im Jahr 2008 lag die Beschäftigungsquote von Männern in der Großregion bei 71,5% und damit unter dem europäischen Mittel (EU-27: 72,7% bzw. EU-15: 74,1%). Sowohl auf europäischer Ebene als auch in der Großregion und ihren Teilgebieten bewegte sich die Rate bei den Männern im Jahr 2008 damit deutlich über derjenigen der Frauen: Diese betrug im Kooperationsraum 58,4% – also etwas weniger als im Durchschnitt der EU (EU-27: 59%; EU-15: 60,3%). Die Verwirklichung des in der Lissabon-Strategie festgelegten Ziels einer Beschäftigungsquote der Frauen von mehr als 60% in 2010 wurde somit in der EU-15 bereits erreicht und dürfte auch in der Großregion umgesetzt werden können.





Im Zeitraum 2006-2008: Höchste Entwicklungsdynamik der Beschäftigungsquoten von Frauen in den deutschen Teilregionen ...

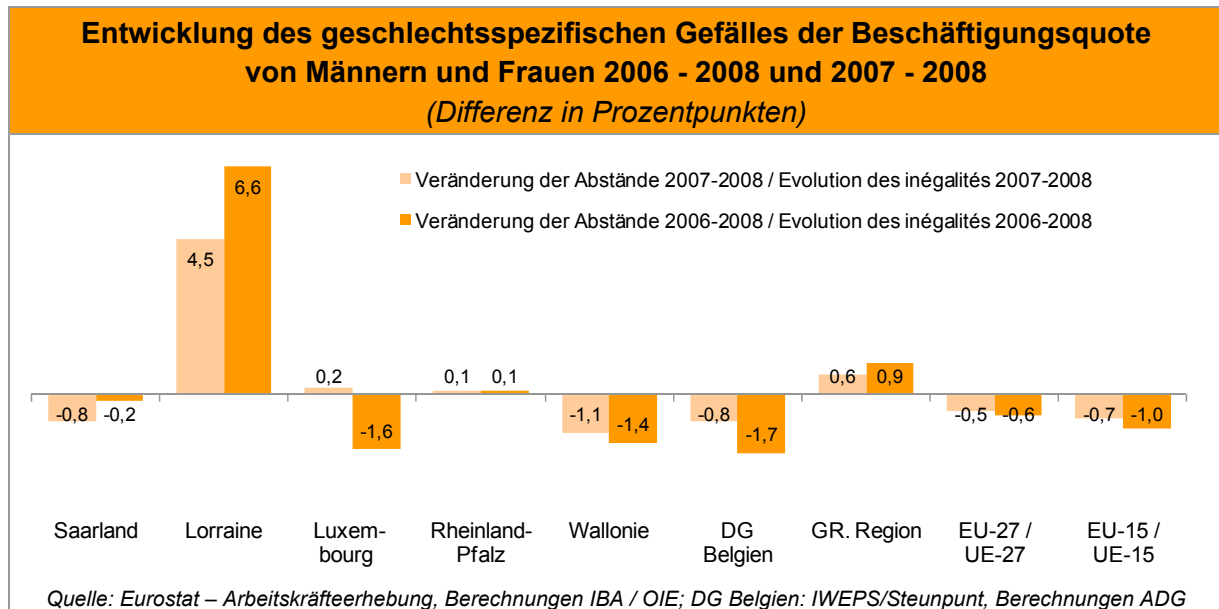
In der Großregion hat sich die Beschäftigungsquote von Frauen im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig um 0,1 Prozentpunkte erhöht, während auf europäischer Ebene hier ein Anstieg von 0,7 Prozentpunkten festzustellen ist. Hingegen haben die Raten der Frauen im Zeitraum 2006-2008 in der Großregion und Europa in etwa gleichem Maße zugelegt (+1,7 bzw. +1,6 Prozentpunkte). Im interregionalen Vergleich haben die weiblichen Beschäftigungsquoten der deutschen Teilgebiete seit 2006 am stärksten zugenommen (Saarland: +3,8 bzw. Rheinland-Pfalz: +3,0 Prozentpunkte), gefolgt von der Wallonie (+1,8 Prozentpunkte) und Luxemburg (+0,5 Prozentpunkte), womit das Großherzogtum allerdings hinter dem großregionalen Mittel blieb. Demgegenüber hat sich die Beschäftigungssituation von Frauen im Betrachtungszeitraum 2006-2008 in der DG Belgien und Lothringen sogar verschlechtert (-0,1 bzw. -0,9 Prozentpunkte). Bei den Männern verlief die Entwicklung zwischen 2006 und 2008 zum Teil noch unterschiedlicher: Den höchsten Anstieg verzeichneten hier nicht die deutschen Regionen, die bei den Männern ähnliche Zuwachsraten auswiesen wie die Frauen, sondern Lothringen, das mit einem Plus von 5,7 Prozentpunkten die Spitzenposition einnahm. Die Spannweite bei der Entwicklung der männlichen Beschäftigungsquote seit 2006 reichte desweiteren über den großregionalen Durchschnittswert von +2,6 Prozentpunkten bis hin zu einem Minus von 1,1 Prozentpunkten in der DG Belgien.



... bei der Verringerung der geschlechtsspezifische Unterschiede jedoch kaum Veränderungen zwischen 2006 und 2008 im Saarland und Rheinland-Pfalz

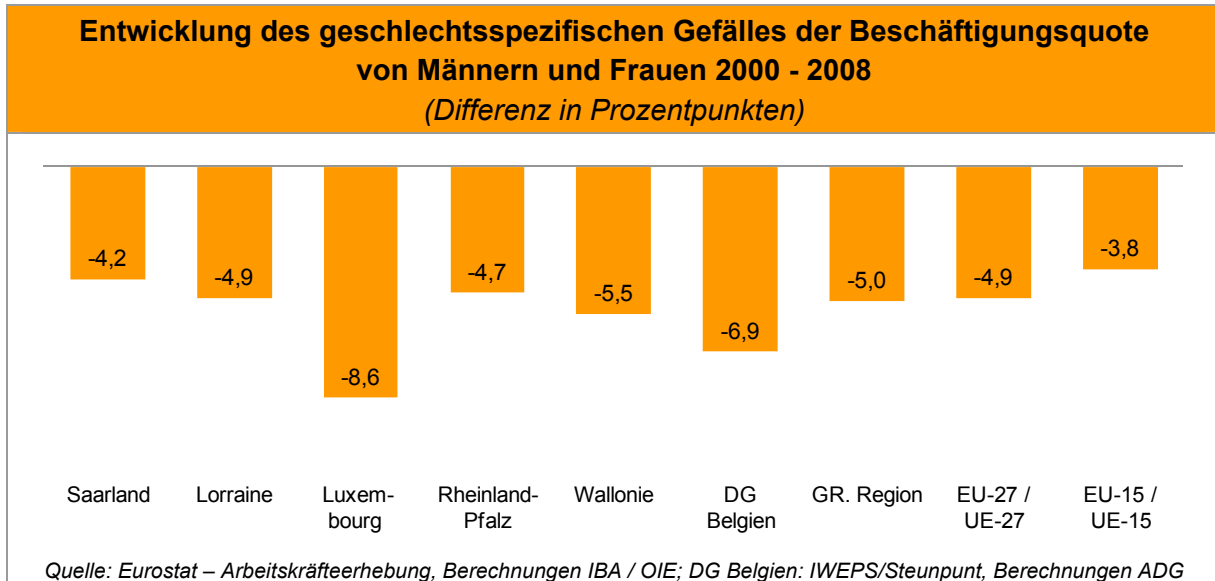
In der Großregion war seit dem Jahr 2006 – anders als auf europäischer Ebene – wieder ein leichter Anstieg der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigungsquoten zu verzeichnen (+0,9 Prozentpunkte). Dieser Trend ist beinahe ausschließlich auf die oben beschriebenen Entwicklungen in Lothringen zwischen 2006 und 2008 zurückzuführen, die dort zu einer Zunahme der geschlechtsspezifischen Differenz um 6,6 Prozentpunkte geführt haben. Eine leichte Abnahme war in Rheinland-Pfalz zu beobachten, die allerdings kaum ins Gewicht fällt (-0,1 Prozentpunkte). In allen anderen Teilgebieten hat sich dagegen der Abstand zwischen den männlichen und weiblichen Raten im Zeitraum 2006-2008 verringert. Dieser Rückgang fiel in der DG Belgien (-1,7 Prozentpunkte) und Luxemburg (-1,6 Prozentpunkte) am stärksten und im Saarland (-0,2 Prozentpunkte) am schwächsten aus. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede waren in der Großregion insgesamt mit 13,1 Prozentpunkten etwas weniger stark ausgeprägt als in Europa (EU-27: 13,7 bzw. EU-15: 13,8 Prozentpunkte). Im interregionalen Vergleich schwankten die Werte immer noch deutlich zwischen 12,3 Prozentpunkten in Lothringen bis hin zu 16,4 Prozentpunkten in Luxemburg. Durch die unterschiedlichen Entwicklungen in den Teilräumen hat sich die Spannweite seit

2006 aber erheblich reduziert. 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).



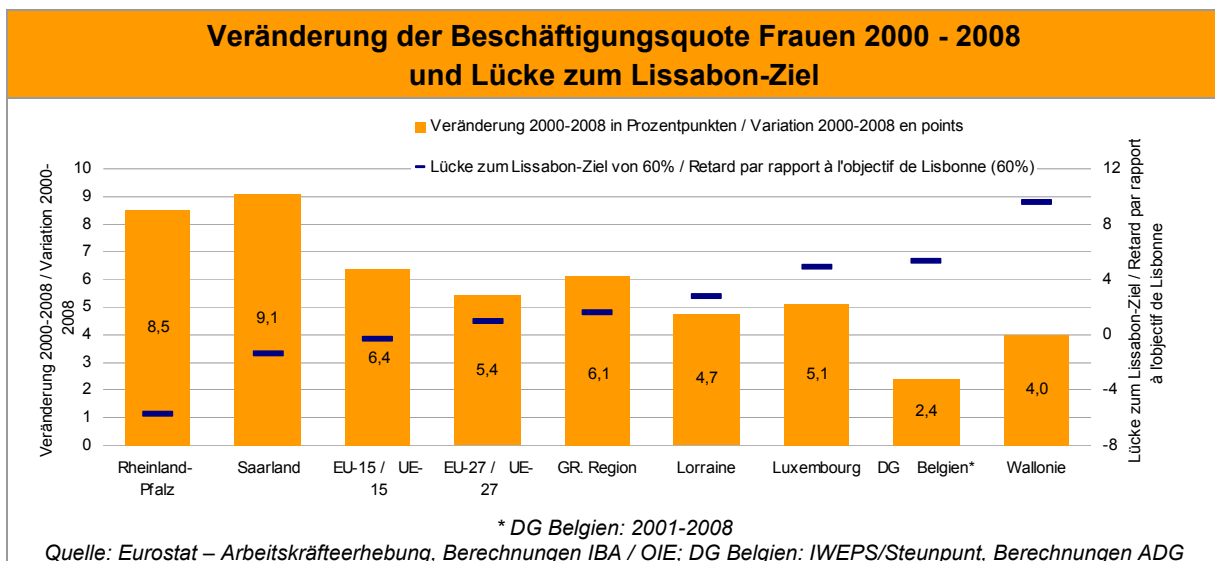
Seit 2000: Deutliche Verringerung der Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern ...

Die Betrachtung der Entwicklung des geschlechtsspezifischen Gefälles seit der Jahrtausendwende zeigt für alle betrachteten Gebiete einen Rückgang der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigungsquoten, der in der Großregion mit einem Minus von fünf Prozentpunkten stärker ausgefallen ist als in Europa (EU-27: -4,9 bzw. EU-15: -3,8 Prozentpunkte). Insbesondere in Luxemburg konnten die Frauen den Abstand zu den Männern verringern (-8,6 Prozentpunkte). Die geringste Angleichung fand in dem Zeitraum 2000-2008 in den deutschen Regionen statt (Rheinland-Pfalz: -4,7 bzw. Saarland: -4,2 Prozentpunkte). Der im Vergleich zu den Männern höhere Anstieg der Beschäftigungsquote bei den Frauen spiegelt die wachsende aktive Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben wider.



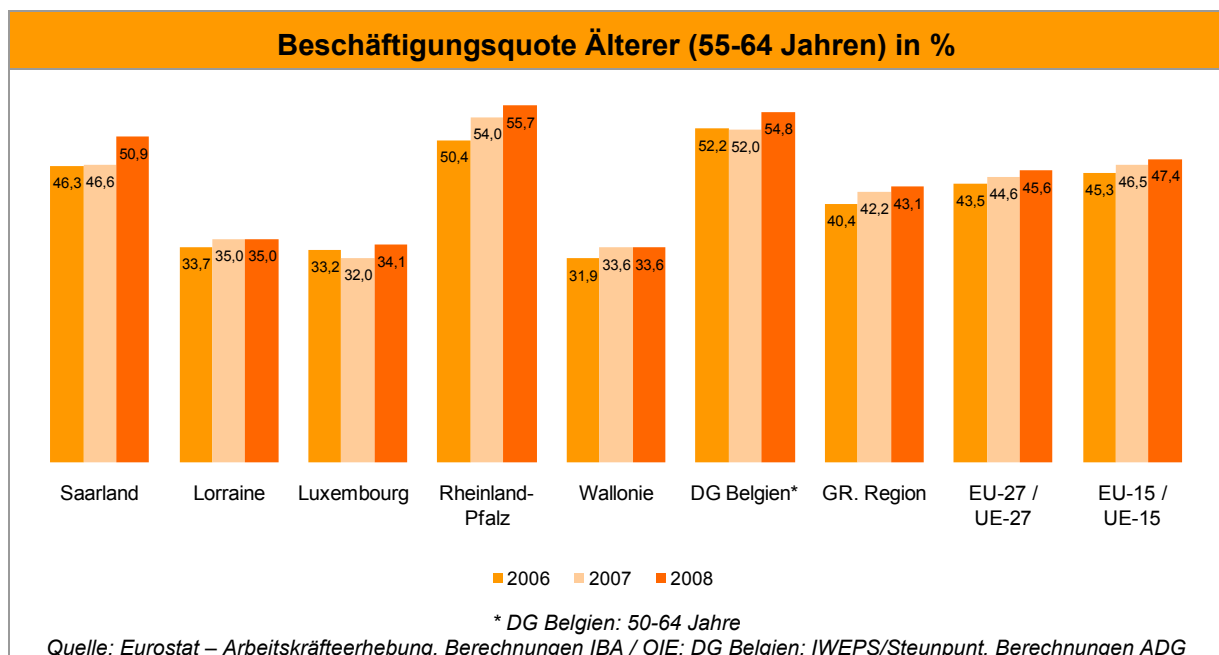
...und Annäherung an die Lissabon-Zielvorgabe

Der Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen fiel in der Großregion insgesamt mit einem Plus von 6,1 Prozentpunkten seit dem Jahr 2000 deutlich höher aus als bei der Gesamtbeschäftigung und erreichte einen Wert von 58,4%, der sich in greifbarer Nähe zum Lissabon-Ziel von 60% befindet. Auf europäischer Ebene konnte die EU-15 mit einem Plus von 5,4 Prozentpunkten seit der Jahrtausendwende die Zielvorgabe bereits verwirklichen, während die EU-27 trotz eines Plus von 6,4 Prozentpunkten hinter der Lissabon-Vorgabe zurückblieb. Innerhalb der Großregion haben Rheinland-Pfalz und das Saarland mit Zuwächsen der weiblichen Beschäftigungsquote seit 2000 um 8,5 bzw. 9,1 Prozentpunkte die europäische Zielvorgabe bereits realisiert. Ein wichtiger Schritt ist auch Luxemburg mit einem Anstieg um 5,1 Prozentpunkte auf 55,1% und Lothringen mit 4,7 Prozentpunkten auf 57,3% gelungen, während die DG Belgien und die Wallonie mit im interregionalen Vergleich nur unterdurchschnittlichen Zunahmen noch Lücken von 5,3 bzw. 9,6 Prozentpunkten zum Zielwert aufwiesen.



Beschäftigungsquote Älterer in der Großregion unterhalb des europäischen Mittels

Ein weiteres Ziel der Beschäftigungsstrategie von Lissabon ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer (zwischen 55 und 64 Jahren) auf 50%. Der Arbeit der Älteren kommt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des erwarteten Fachkräftemangels infolge eines schrumpfenden Erwerbsspersonspotentials 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.⁴⁴ Mit einer Beschäftigungsquote von 43,1% bei den Älteren lag die Großregion im Jahr 2008 nach wie vor unterhalb des EU-Durchschnitts (EU-27: 45,6%; EU-15: 47,4%). Diese Werte verdeutlichen, dass bei der Förderung der Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen sowohl in der Großregion als auch auf europäischer Ebene noch erhebliche Anstrengungen notwendig sind, um die Lissabon-Zielvorgaben zu erreichen.

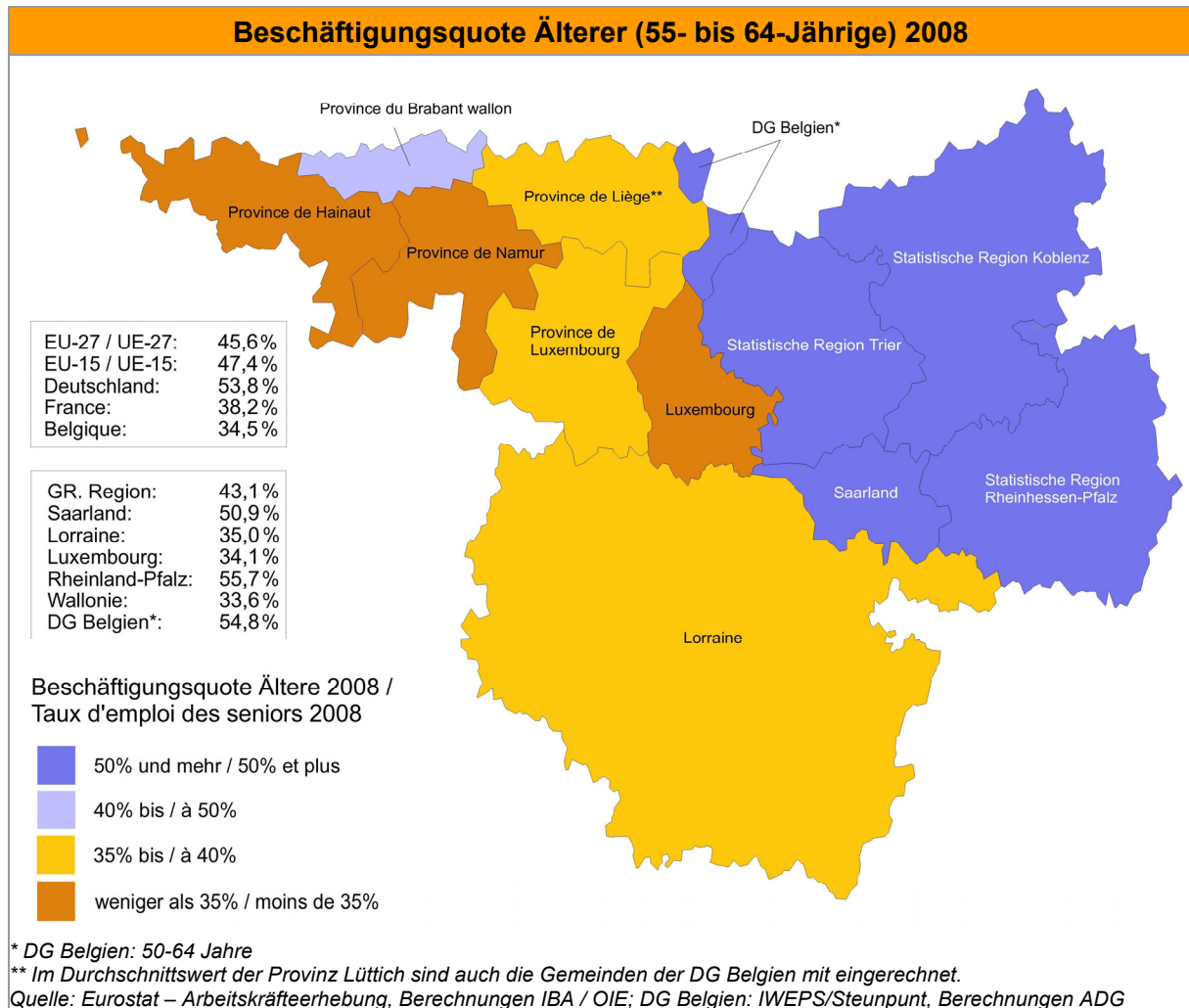


Deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsquote Älterer innerhalb der Großregion

Wie bei der Beschäftigungsquote insgesamt zeigt sich auch bei den Quoten für ältere Erwerbstätige kein einheitliches Bild in der Großregion: Rheinland-Pfalz erzielte mit 55,7% das beste Ergebnis, gefolgt vom Saarland (50,9%). Alle anderen Teilgebiete erreichten nur weit unterdurchschnittliche Werte. Schlusslicht ist die Wallonie, wo lediglich gut ein Drittel der Älteren einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Demgegenüber verzeichnete die DG Belgien nach Angaben von IWEPS und dem Arbeitsamt der DG im Jahr 2008 eine Quote von 54,8% für Ältere – allerdings bezogen auf die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen, was bei einem

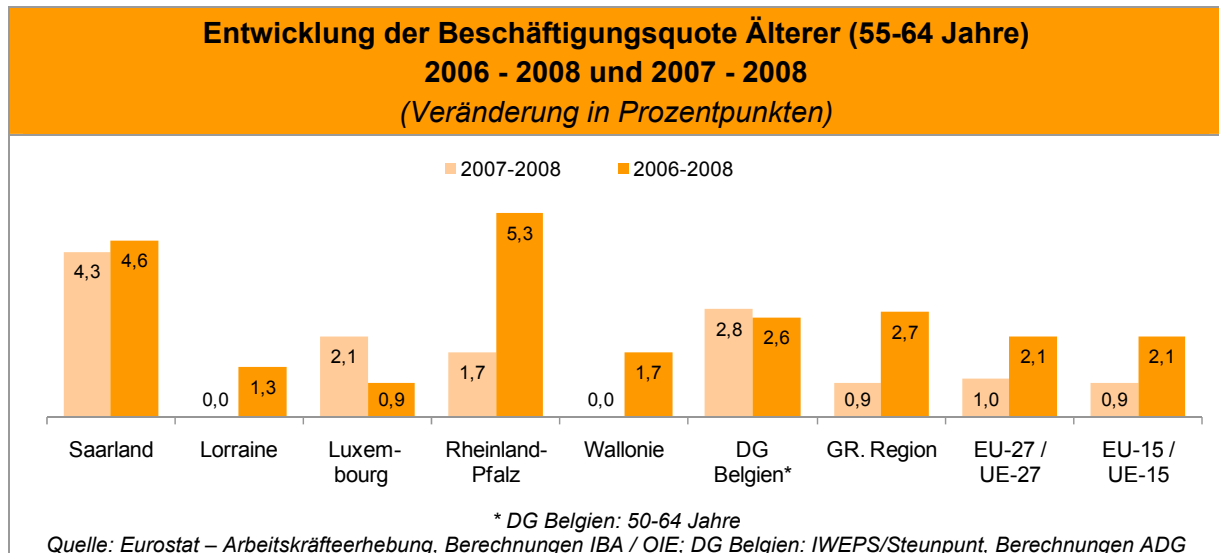
⁴⁴ Vgl. Europäischer Rat: Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2009/2010, Brüssel 2010, S.7.

direkten Vergleich mit den Beschäftigungsquoten von Eurostat – welche die Altersgruppe 55-64 Jahre zugrunde legen – für die einzelnen Regionen berücksichtigt werden muss.



Zunahme der Beschäftigungsquote Älterer in deutschen Teilregionen am stärksten

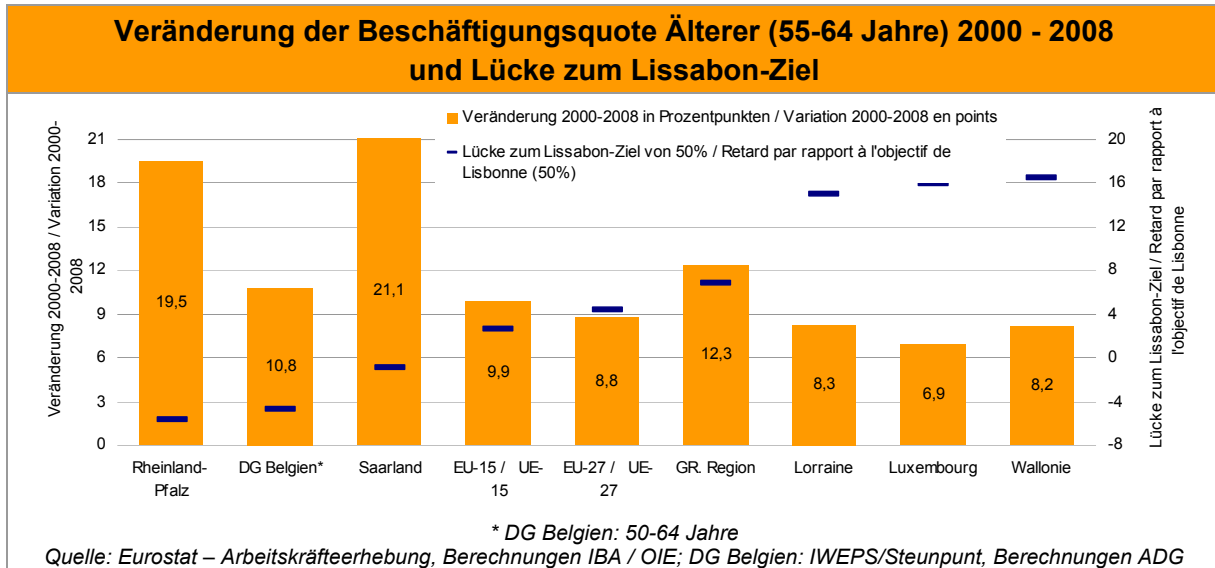
Im Zeitraum 2006-2008 lässt sich in allen hier betrachtenden Gebieten eine positive Entwicklung der Beschäftigungsquote älterer Menschen beobachten. Der Fortschritt dieses Indikators fiel in der Großregion mit einem Plus von 2,7 Prozentpunkten sogar stärker aus als auf Ebene der Europäischen Union (+2,1 Prozentpunkte). Im interregionalen Vergleich lagen auch hier die deutschen Gebiete mit Zunahmen von +5,3 Prozentpunkten in Rheinland-Pfalz und +4,6 Prozentpunkten im Saarland an der Spitze. In den übrigen Teilregionen verliefen die Entwicklungen unterhalb des großregionalen Mittels (+1,7 Prozentpunkte in der Wallonie, +1,3 Prozentpunkte in der Lothringen, +0,9 Prozentpunkte in Luxemburg). Der Anstieg in der DG Belgien bewegte sich mit einem Plus von 2,6 Prozentpunkten in etwa im Durchschnitt des Kooperationsraums, wobei in der DG die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen zugrunde gelegt wurde. Im Übrigen konnte auch im Vergleich zum Vorjahr in keinem der betrachteten Gebiete eine negative Entwicklung festgestellt werden.



Positive Entwicklung der Beschäftigungsquoten von 55- bis 64-Jährigen seit 2000

Mit einem Anstieg der Beschäftigungsquote bei den Älteren auf 43,1% lag die Großregion im Jahr 2008 noch knapp sieben Prozentpunkte unter dem dritten Beschäftigungsziel von Lissabon, so dass bei der Förderung der Beschäftigung Älterer noch ein weiter Weg zurückzulegen ist. Zwar wurden im Hinblick auf diesen Indikator im Kooperationsraum umfangreiche Anstrengungen unternommen, die auch zu deutlichen und im europäischen Vergleich sogar überdurchschnittlich hohen Zuwächsen seit dem Jahr 2000 führten (+12,3 Prozentpunkten). Dennoch lag der Wert nach wie vor niedriger als der EU-Durchschnitt. Innerhalb der Großregion erfüllten das Saarland und Rheinland-Pfalz mit wiederum enormen Zuwächsen von 21,1 bzw. 19,5 Prozentpunkten die Zielvorgabe für 2010 bereits vorzeitig. Die positiven Ergebnisse der deutschen Bundesländer dürfen allerdings nicht überinterpretiert werden, da in Deutschland die Zunahme der Beschäftigung Älterer zum Teil auch auf demographische Effekte zurückzuführen ist. Zudem realisierte die DG Belgien mit einem Anstieg der Beschäftigungsquote Älterer von über zehn Prozentpunkten das Lissabon-Ziel von 50%,⁴⁵ während die übrigen Teilgebiete im interregionalen wie europäischen Vergleich eher niedrige Zuwächse und nach wie vor beträchtliche Lücken zur Zielvorgabe aufweisen. Aufgrund der sehr uneinheitlichen regionalen Entwicklungen hat sich die Spannweite zwischen der niedrigsten und höchsten Beschäftigungsquote im Zeitraum 2000-2008 auf über 22 Prozentpunkte mehr als verdoppelt.

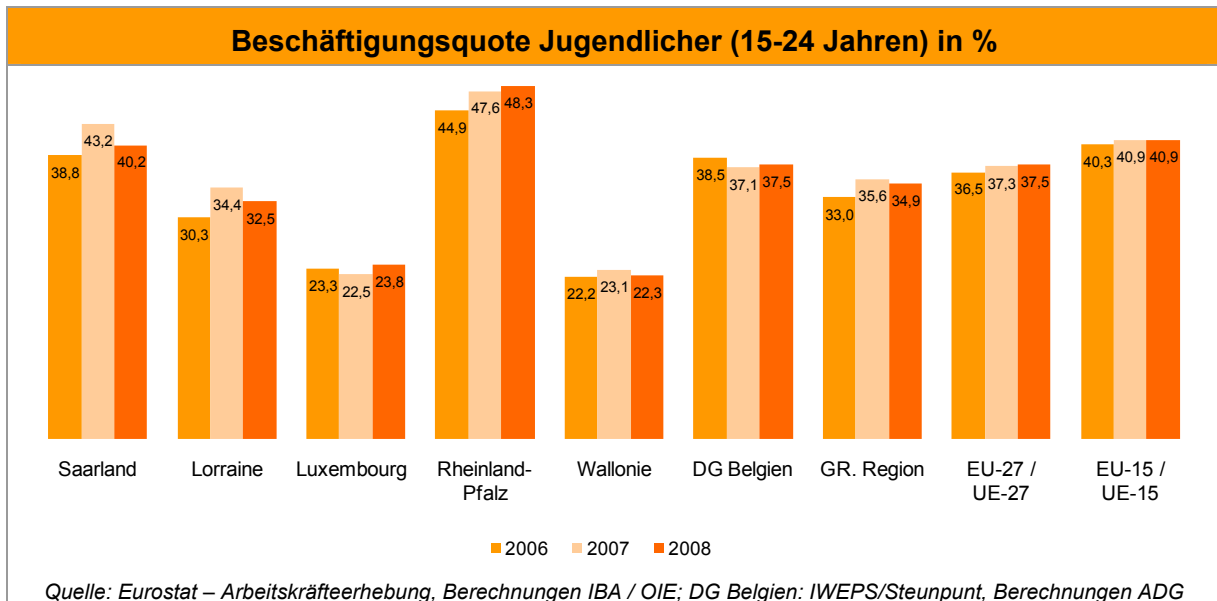
⁴⁵ Es muss allerdings auch hier berücksichtigt werden, dass die Altersgruppe Ältere für die DG Belgien 50-64 Jahre umfasst, während für die anderen Teilregionen die Altersgruppe 55-64 Jahre zugrunde gelegt wird.



Weite Spanne bei der Beschäftigungsquote Jugendlicher innerhalb der Großregion

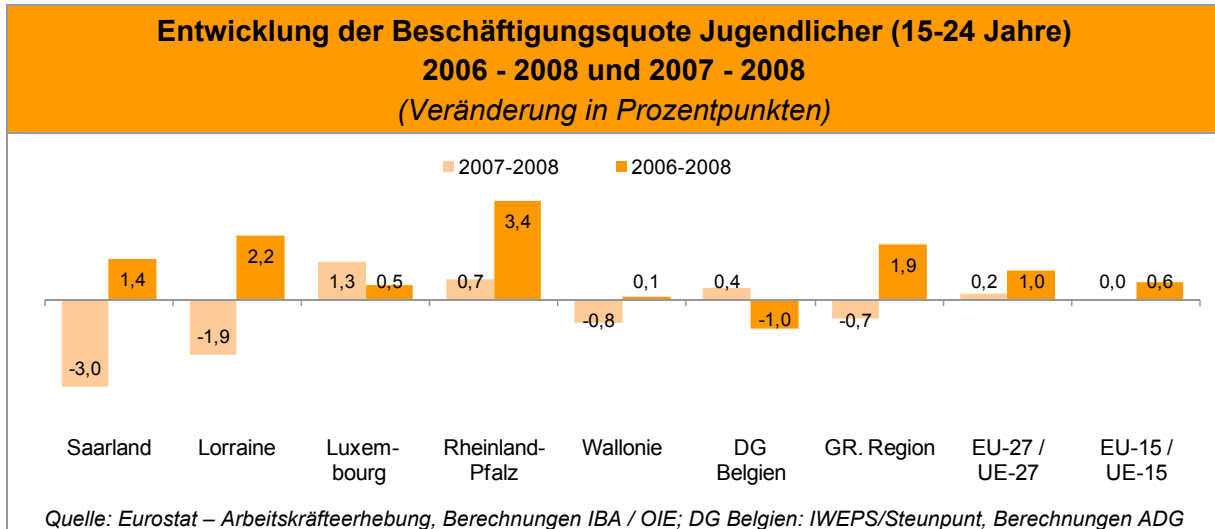
Im Jahr 2008 lag die Beschäftigungsquote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Großregion bei 34,9% und damit unter dem entsprechenden Wert für die EU-27 (37,5%) und die EU-15 (40,9%). Im interregionalen Vergleich war hier die Spanne zwischen der niedrigsten und der höchsten Beschäftigungsquote sehr hoch: Die Rate war in Rheinland-Pfalz (48,3%) und im Saarland (40,2%) beinahe doppelt so hoch wie in Luxemburg (23,9 %) und in der Wallonie (22,2%). Lothringen und die DG Belgien bewegten sich mit 32,5% bzw. 37,5% im Mittelfeld. 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 und vor allem mit der traditionell hohen Bedeutung des Systems der dualen Berufsausbildung zusammenhängen.⁴⁶ Die interregionalen Differenzen können aber auch durch wirtschaftliche Gründe erklärt werden: Zum Beispiel hat die Wirtschaft Schwierigkeiten, jungen Arbeitskräften attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Auch der Wunsch, eine akademische Ausbildung zu beginnen, um später Zugang zu besser bezahlten Arbeitsplätzen zu erreichen, kann hier einen Einfluss haben.

⁴⁶ Auszubildende in den Betrieben zählen zu den Erwerbstätigen.



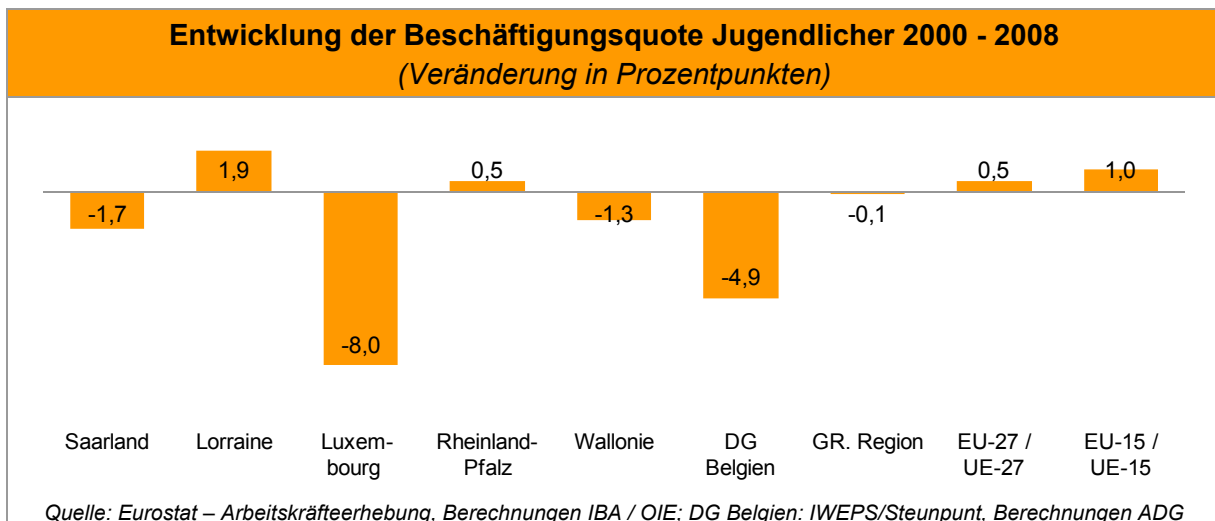
Uneinheitliche Entwicklungen der Beschäftigungsquote Jugendlicher seit 2006

Ein Blick auf die Entwicklungsdynamik im Zeitraum 2006-2008 zeigt auch bei der Veränderung der Beschäftigungsquote junger Menschen für beinahe alle Gebiete positive Ergebnisse. Mit einem Plus von 1,9 Prozentpunkten konnte sich die Situation der Jugendlichen in der Großregion stärker verbessern als in Europa (EU-27: +1,0 bzw. EU-15: +0,6 Prozentpunkte). Dieser Aufwärtstrend wurde vor allem von Rheinland-Pfalz (+3,4 Prozentpunkte) sowie Lothringen getragen (+2,2 Prozentpunkte). Demgegenüber wies das Saarland mit einem Plus von 1,4 Prozentpunkten nur ein unterdurchschnittliches Ergebnis auf. Während in Luxemburg und der Wallonie die Beschäftigungsrate Jugendlicher seit 2006 noch geringfügig angestiegen ist (+0,5 bzw. +0,1 Prozentpunkte), kam es in der DG Belgien zu einem Rückgang von einem Prozentpunkt. Der Vergleich zum Vorjahr zeigt unterschiedlichere Tendenzen: In der jüngeren Vergangenheit zwischen 2007 und 2008 kam es in der Großregion insgesamt zu einem Rückgang der Beschäftigungsquote der 15- bis 24-Jähriger um 0,7 Prozentpunkte, während auf der Ebene der EU-15 keine und auf der Ebene der EU-27 kaum eine Veränderung stattfand (+0,2 Prozentpunkte). Auch innerhalb der Großregion ergeben sich in Betrachtungszeitraum 2007-2008 unterschiedliche Trends und eine veränderte Reihenfolge: Luxemburg konnte hier den stärksten Zuwachs verzeichnen, gefolgt von Rheinland-Pfalz (+1,3 bzw. +0,7 Prozentpunkte). Auch die DG Belgien erreichte in dieser Zeitspanne nun einen positiven Wert (+0,4 Prozentpunkte). Demgegenüber zeigten die übrigen Regionen im Vorjahresvergleich zum Teil deutliche negative Entwicklungen, während diese im Zeitraum 2006-2008 noch positive Ergebnisse ausweisen konnten.



Kaum Veränderungen bei der Beschäftigung Jugendlicher in der Großregion seit 2000

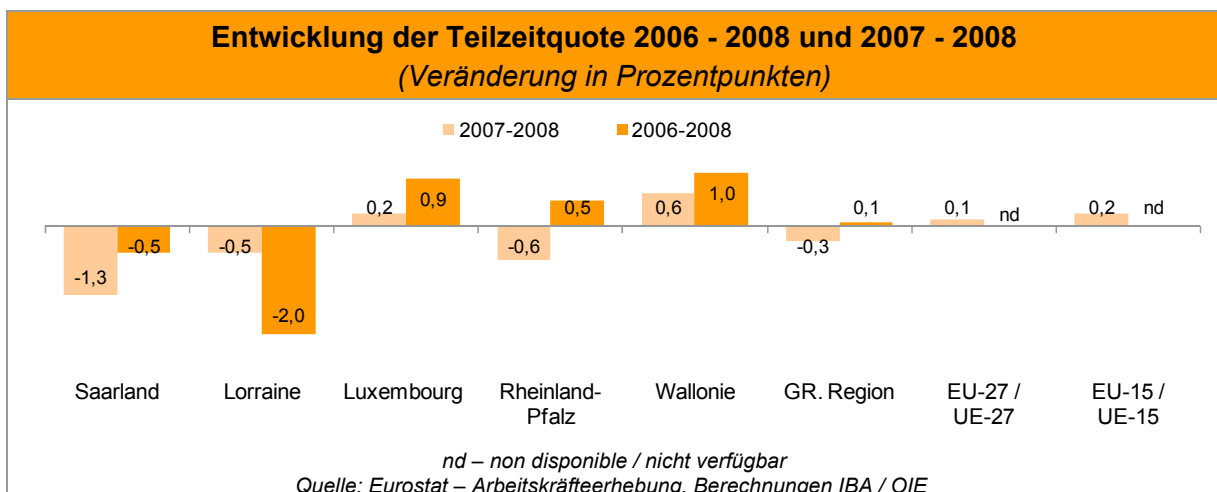
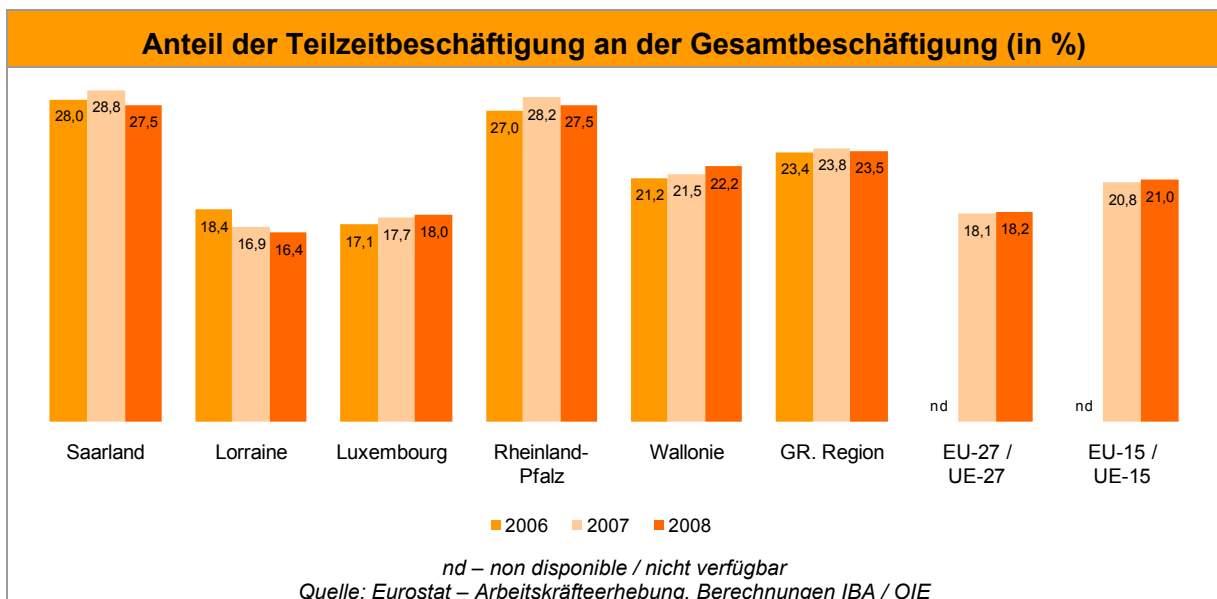
Bei Betrachtung eines längeren Zeitraums ist zu erkennen, dass sich die Beschäftigungsquote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Großregion seit der Jahrtausendwende insgesamt kaum verändert hat (-0,1 Prozentpunkte). Auch im europäischen Durchschnitt waren die Veränderungen nicht sehr stark ausgeprägt (EU-27: +0,5 bzw. EU-15: +1,0 Prozentpunkte). Im interregionalen Vergleich stellt sich die Entwicklung allerdings sehr unterschiedlich dar. Auffällig ist insbesondere der massive Rückgang von acht Prozentpunkten in Luxemburg, der vor allem zwischen 2003 und 2004 stattfand. Ein ebenfalls erheblicher Einbruch seit 2000 um knapp fünf Prozentpunkte ist in der DG Belgien festzustellen. Zudem verzeichneten auch das Saarland und die Wallonie rückläufige Tendenzen (-1,7 bzw. -1,3 Prozentpunkte). Einen relativ kräftigen Zuwachs um knapp zwei Prozentpunkte konnte lediglich Lothringen vorzeigen, während der Anstieg in Rheinland-Pfalz wesentlich moderater ausfiel (+0,5 Prozentpunkte).



In der Großregion arbeitet beinahe jeder vierte Beschäftigte in Teilzeit

Im Gegensatz zur Gesamtbeschäftigung lag die Großregion bei der Teilzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 23,5% im Jahr 2008 über dem Durchschnitt der EU-27 (18,2%) und dem der EU-15 (21%). Damit bewegt sich der Wert des Kooperationsraums in etwa auf dem Ni-

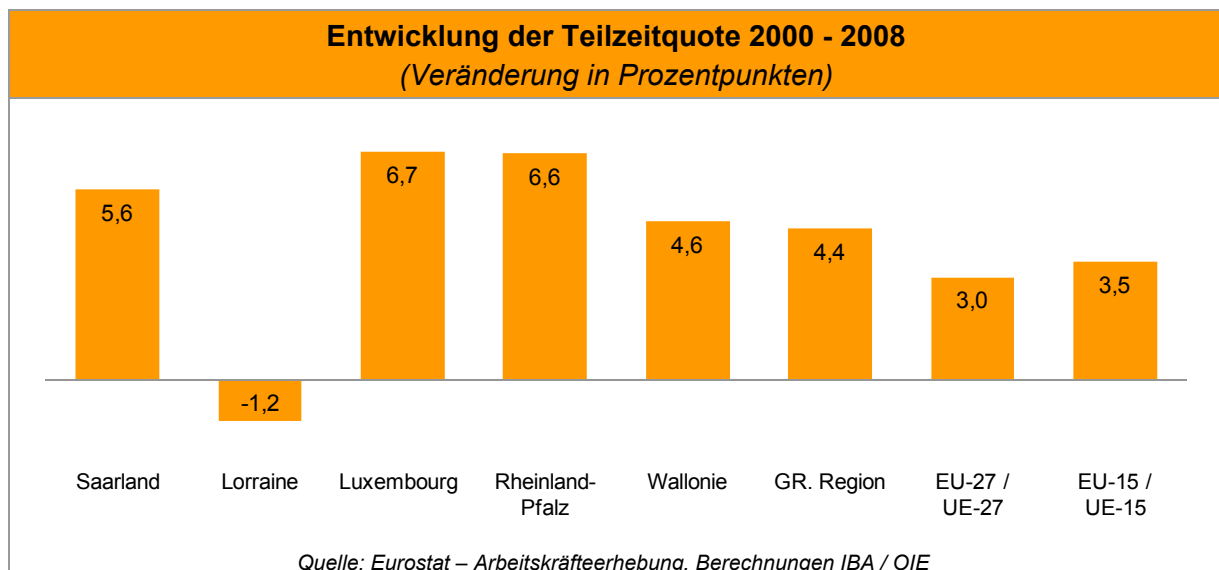
veau von 2006. Im Vergleich zum Vorjahr ist er sogar leicht rückläufig (-0,3 Prozentpunkte), während auf europäischer Ebene zwischen 2007 und 2008 geringfügige Zuwächse zu beobachten sind. Hohe Teilzeitquoten weisen vor allem die beiden deutschen Regionen auf (jeweils 27,5%), wobei sich die Raten im Zeitraum 2006-2008 gegensätzlich entwickelt haben: Während in Rheinland-Pfalz ein Anstieg um 0,5 Prozentpunkte festzustellen ist, kam es im Saarland zu einem Rückgang in der gleichen Größenordnung. Die übrigen Teilgebiete lagen jeweils unter dem großregionalen Mittel, insbesondere Lothringen (16,4%) und Luxemburg (18%) erreichten sehr niedrige Werte. In der Wallonie ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung seit 2006 auf 22,2% und damit am stärksten angestiegen und auch Luxemburg konnte einen Zuwachs verzeichnen (+0,9 Prozentpunkte). Demgegenüber ist in Lothringen ein deutlicher Rückgang um zwei Prozentpunkte zu beobachten.



Anstieg der Teilzeitquote seit 2000 in der Großregion stärker als in der EU

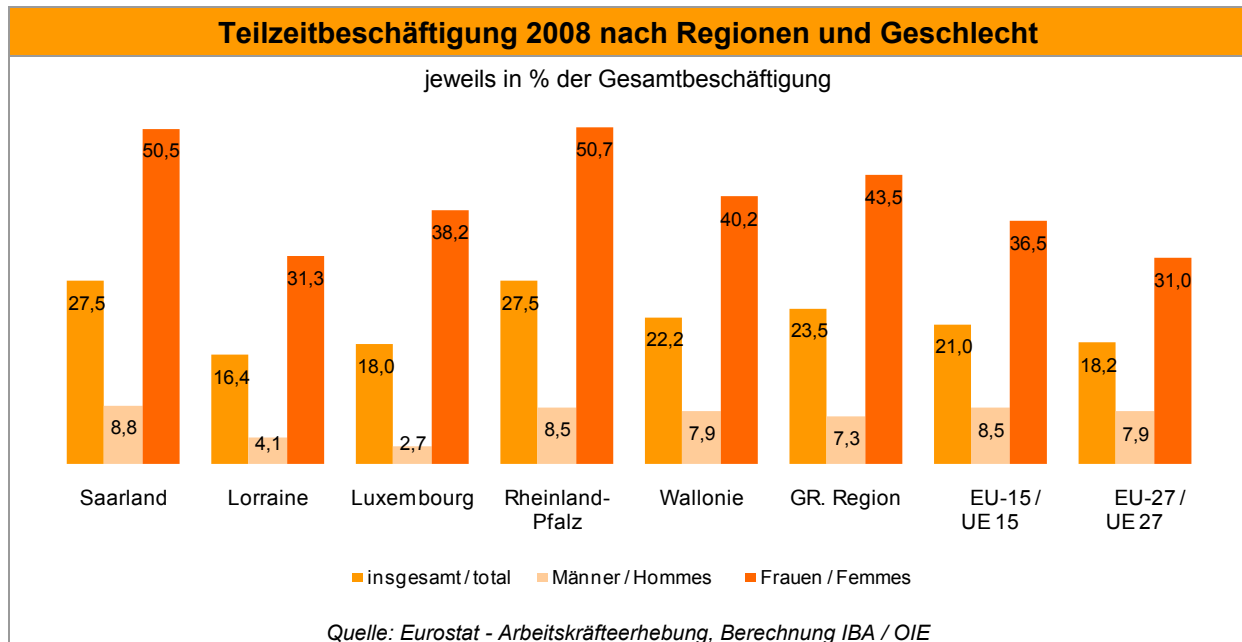
Die mittelfristige Betrachtung zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung seit der Jahrtausendwende in der Großregion stärker (+4,4 Prozentpunkte) zugelegt hat als auf europäischer Ebene (EU-27: +3,0 bzw. EU-15: +3,5 Prozentpunkte). Innerhalb des Kooperationsraums wies lediglich Lothringen eine unterdurchschnittliche und mit einem Minus von 1,2 Prozentpunkten

sogar negative Entwicklung auf. Alle anderen Teilgebiete erreichten Werte über dem großregionalen Mittel, angeführt von Luxemburg und Rheinland-Pfalz (+6,7 bzw. +6,6 Prozentpunkte), gefolgt von dem Saarland und der Wallonie (+5,6 bzw. +4,6 Prozentpunkte).



Obwohl Teilzeitarbeit vornehmlich für Frauen von Bedeutung ist ...

Ausgeprägte Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten. Teilzeitarbeitsplätze spielen gerade für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch eine zentrale Rolle. Zwar hat sich die Teilzeit inzwischen als eigenständige Arbeitszeitform etabliert, so dass aus individueller Sicht auch aus anderen als familiären Gründen Teilzeit gearbeitet wird – etwa wegen einer Aus- und Fortbildung, aus gesundheitlichen Gründen, weil Vollzeit nicht gewünscht wird oder eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war. Für Frauen überwiegen jedoch nach wie vor familiäre Verpflichtungen, weshalb sie trotz der damit verbundenen Nachteile im Hinblick auf Einkommen und soziale Sicherung in besonderem Maße auf diese Beschäftigungsform angewiesen sind. So waren im Jahr 2008 in der Großregion insgesamt 43,5% aller erwerbstätigen Frauen im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses tätig. Deutlich geringer ist demgegenüber die Bedeutung dieser Beschäftigungsform für Männer: Sie machte lediglich 7,3% der männlichen Gesamtbeschäftigung aus. Damit bewegte sich die männliche Teilzeitquote im Kooperationsraum unterhalb des europäischen Niveaus, während bei den Frauen ein deutlich überdurchschnittlicher Wert zu verzeichnen war. Im interregionalen Vergleich sind Frauen wie Männern in den beiden deutschen Regionen mit Abstand am stärksten in Teilzeitarbeit tätig und deren Anteile fallen auch im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch aus. In Rheinland-Pfalz und im Saarland arbeitete fast jede zweite Frau in einer Beschäftigungsform mit verkürzter Arbeitszeit, während es bei den Männern etwa jeder Zwölfte war. Demgegenüber wiesen die anderen Teilgebiete der Großregion merklich niedrigere Werte auf.



... sinkt ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten in der Großregion

Obwohl Teilzeitarbeit damit nach wie vor überwiegend für Frauen von Bedeutung ist, sinkt ihr Anteil an diesen Arbeitsplätzen im Zeitverlauf: Während 2008 insgesamt 82,8% aller Teilzeitbeschäftigten in der Großregion weiblich waren, lag der Frauenanteil im Jahr 2000 noch bei 86,6% – und damit beinahe vier Prozentpunkte über dem Wert für 2008. Die Trendwende zu einem sinkenden weiblichen Teilzeitanteil setzte in der Großregion insgesamt im Jahr 2003 ein. Auf europäischer Ebene ist ein Minus von jeweils 2,2 Prozentpunkten auf 77,7% (EU-15) bzw. 76,2% (EU-27) zu beobachten. Im interregionalen Vergleich fiel der Rückgang im Betrachtungszeitraum in den deutschen Teilregionen am stärksten aus (im Saarland von 88,4% auf 82,4%, in Rheinland-Pfalz von 88,4% auf 82,9%). Die Entwicklung in der Wallonie, die mit knapp 80% den niedrigsten Anteil innerhalb des Kooperationsraums aufweist, bewegte sich im großregionalen Mittel. Demgegenüber ist der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten in Lothringen um 1,7 Prozentpunkte auf überdurchschnittliche 86,3% angestiegen; den Höchstwert erreichte die französische Region im Jahr 2006 (91,3%), seitdem ist der Wert wieder rückläufig. Einen Zuwachs hat zudem Luxemburg zu verzeichnen (+1,0 Prozentpunkte), das mit einem Anteil von 91,2% zudem die Spitzenposition im interregionalen Vergleich einnahm.

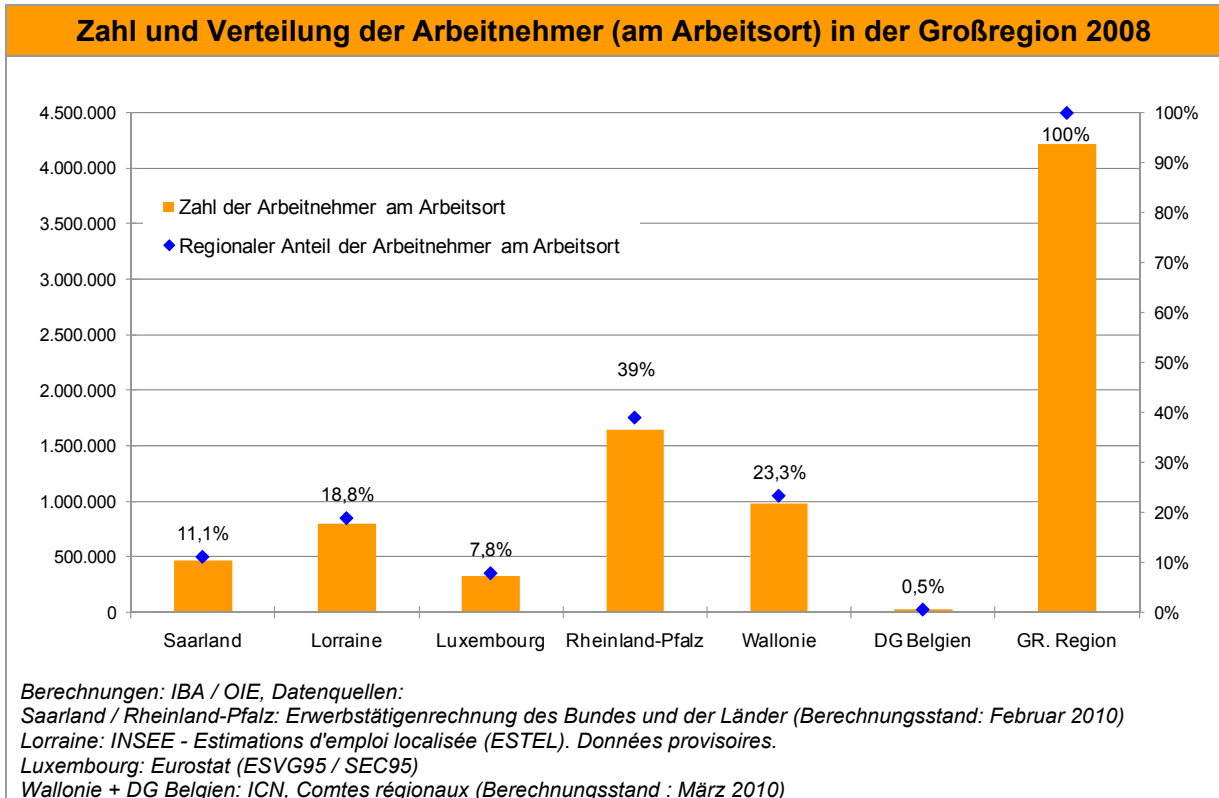
Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Saarland	88,4	87,7	85,1	89,7	91	84,2	80,2	81,6	82,4
Lorraine	84,6	87,7	85,7	84,3	82,7	85,4	91,2	86,7	86,3
Luxembourg	90,2	90,5	90,9	92,8	91,2	92	91,3	91,9	91,2
Rheinland-Pfalz	88,4	89,5	87,1	88,2	86,8	84,6	82,9	81,6	82,9
Wallonie	83,7	83,2	82,6	83,7	81,6	81,4	82	80,6	79,9
GR. Region	86,6	87,4	85,6	86,6	85,3	84,1	83,9	82,4	82,8
EU-15 / UE-15	79,9	79,9	79,4	79,4	79,2	78,7	78,1	78,0	77,7
EU-27 / UE-27	78,4	78,4	78	78,2	78,0	77,6	76,7	76,5	76,2

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

5.2 Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)

In der Großregion lag im Jahr 2008 – dem letzten für alle Teilräume gemeinsam verfügbaren Datenstand⁴⁷ – die Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsort bei knapp über 4,2 Millionen Menschen und damit um gut 45.000 höher als noch 2007. Innerhalb des Kooperationsraums wies Rheinland-Pfalz als bevölkerungsreichstes Teilgebiet der Großregion mit einem Anteil von 39% aller Arbeitnehmer auch das größte Beschäftigungsgewicht auf, gefolgt von der Wallonie (23,3%), Lothringen (18,8%)⁴⁸, dem Saarland (11,1%) und Luxemburg (7,8%).

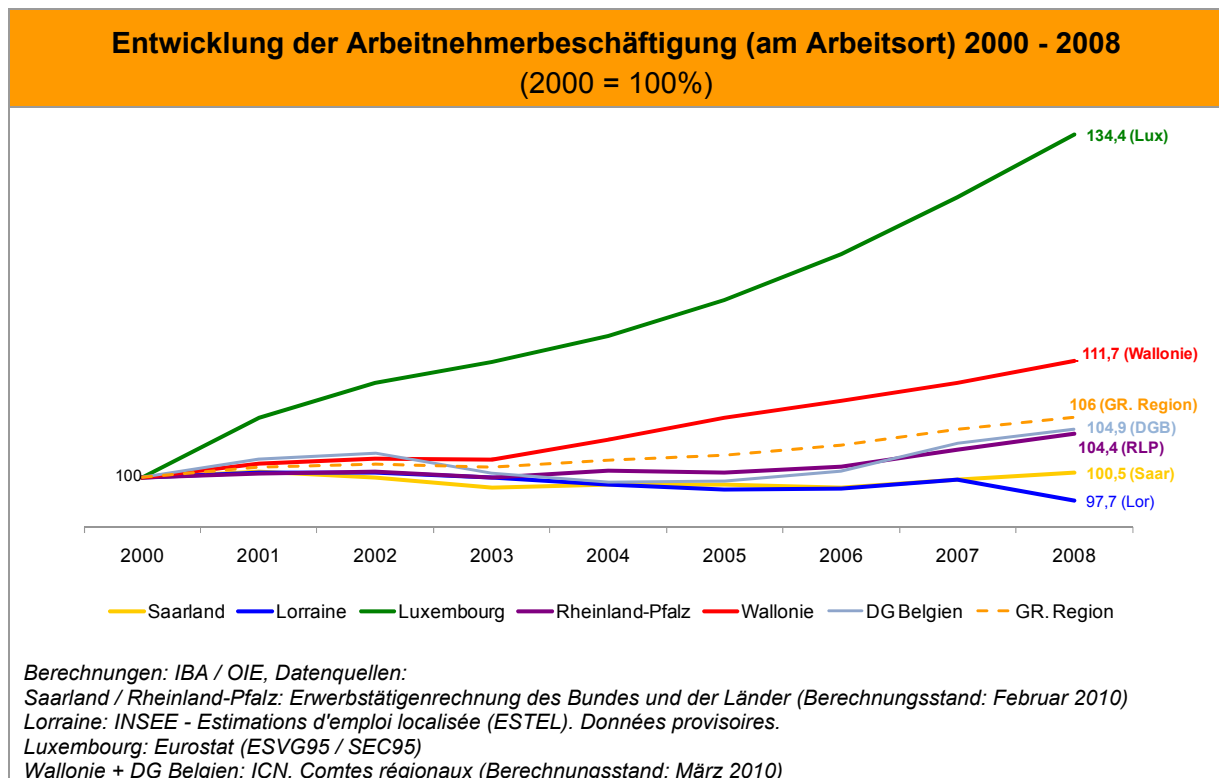


⁴⁷ Der letzte, für alle Teilregionen gemeinsam verfügbare und harmonisierte Datenstand kann die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Beschäftigung in der Großregion noch nicht abbilden. Aufgrund fehlender Daten aus Lothringen, der Wallonie und der DG Belgien ist es derzeit nur möglich, die Standardindikatoren zur Beschäftigung, d.h. die Zahl der Erwerbstätigen und Arbeitnehmer, für die Großregion insgesamt bis zum Jahr 2008 darzustellen. Selbst für diesen Zeitpunkt liegen etwa für die französische Region bisher nur erste Schätzungen vor.

⁴⁸ Für Lothringen wurde im Rahmen des Kapitels Beschäftigung erstmals auf Daten der Estimations d'emploi localisée (ESTEL) zurückgegriffen. Seit 2009 ermöglichen die mit diesem Instrument berechneten jährlichen Schätzungen eine bessere Qualität der Daten, eine präzise und in zeitlicher Hinsicht beständige Einschätzung der Erwerbstätigkeit, eine Vereinheitlichung der Methoden und der Bearbeitung sowie kürzere Fristen für die Bereitstellung. Beim Instrument ESTEL liegt die Zahl der berufstätigen Personen nahe der vom Internationalen Arbeitsamt (IAA) ermittelten Zahl. Die Bemessung erfolgt zum 31. Dezember jeden Jahres. Das neue Instrument wurde erstmals im Jahr 2009 auf der Grundlage der am 31.12.2007 gültigen Daten eingesetzt, wobei INSEE diese Methode im Sinne einer Retropolation auch rückwirkend für die Daten von 1998 bis 2007 angewendet hat. Zu berücksichtigen ist, dass diese neue Reihe gegenüber den früheren, vor September 2009 vorgelegten Schätzungen der lothringischen Erwerbstätigen und Arbeitnehmer zu Abweichungen führt (höheres Beschäftigungsniveau) und sich daher von bisherigen Veröffentlichungen der IBA oder auf dem Portal der Statistischen Ämter unterscheidet.

Zahl der Arbeitnehmer am Arbeitsort in der Großregion insgesamt angestiegen

Im Zeitraum zwischen 2000 und 2008 ist die Zahl der Arbeitnehmer in der Großregion um insgesamt 6,0% angestiegen. Die Entwicklung verlief dabei nicht einheitlich, sondern spiegelt recht deutlich die jeweiligen Konjunkturzyklen wider: Nachdem eingangs des Betrachtungszeitraums infolge des konjunkturellen Aufschwungs um die Jahrtausendwende noch recht hohe Zuwächse erzielt werden konnten, kam es mit Beginn der wirtschaftlichen Eintrübung im Jahr 2001 zu einer merklichen Abschwächung des Beschäftigungswachstums und im Jahr 2003 sogar zu einem Rückgang. Seit 2004, das auch weltweit eine Phase der Konjunkturerholung einleitete, hatte sich die Beschäftigungslage in der Großregion stabilisiert und es waren wieder Steigerungen zu verzeichnen. Die gute Konjunktur wirkte sich insbesondere in 2007 positiv auf die Beschäftigungssituation aus und führte zu deutlichen Zuwächsen, die aber gleichwohl nicht an die Ergebnisse zur Jahrtausendwende anknüpfen konnten. In 2008 haben sich dann zum Jahresende die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf dem großregionalen Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht; der Beschäftigungssaldo war zwar nochmals deutlich im positiven Bereich, allerdings hatte sich der Anstieg gegenüber dem Vorjahr bereits merklich verlangsamt.



Lothringen als einzige Region mit Verlusten bei der Arbeitnehmerbeschäftigung zwischen 2000 und 2008

Innerhalb der Großregion hat im Betrachtungszeitraum insbesondere das wirtschaftsstarke Luxemburg mit einem Plus von 34,4% bei den Arbeitnehmern⁴⁹ Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen, der weit überdurchschnittlich ausfiel. Über dem großregionalen Mittel bewegte

⁴⁹ Im Falle Luxemburgs ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung niedriger ist als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies liegt daran, dass (einige) Betriebe oder Lohnabhängige, die im Ausland tätig sind (z.B. Schifffahrt), in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nicht berücksichtigt werden.

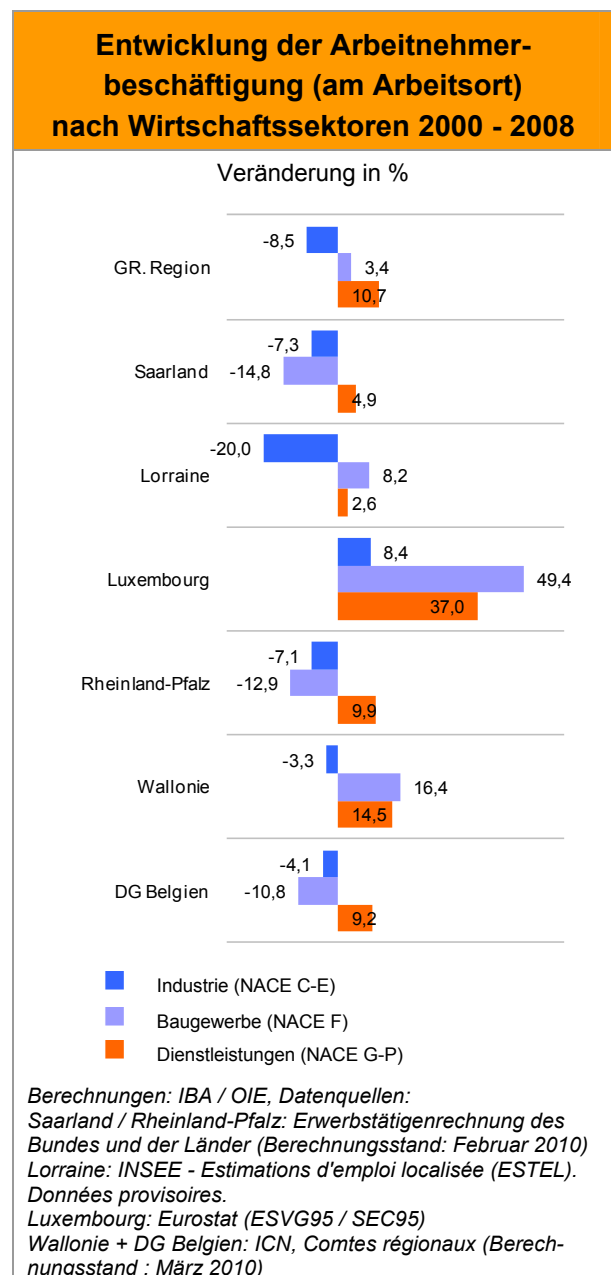
sich ansonsten nur noch die Wallonie, die zwischen 2000 und 2008 bei den Arbeitnehmern mit plus 11,7% eine zweistellige Wachstumsrate erzielte. Auf einem deutlich niedrigeren Niveau verlief dagegen der Beschäftigungsanstieg in der DG Belgien (+4,9%) sowie in Rheinland-Pfalz (+4,4%) und im Saarland (+0,5%). Gegen den großregionalen wie auch nationalen Trend bewegte sich schließlich die Entwicklung in Lothringen, wo bei den Arbeitnehmern (-2,3%) Verluste zu verzeichnen waren.

Anhaltende Zuwächse der Arbeitnehmerbeschäftigung im Dienstleistungssektor bei gleichzeitigem Arbeitsplatzabbau in der großregionalen Industrie

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Beschäftigungszuwächse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Großregion zwischen 2000 und 2008 insbesondere auf das Konto des Dienstleistungssektors (+10,7%) gingen. Seit der Jahrtausendwende konnte hier – mit Ausnahme der weitgehenden Stagnation in 2003 – durchgängig ein Plus von über einem Prozent jährlich erzielt werden. Ein Zuwachs lässt sich auch im Baugewerbe feststellen (+3,4%), das sich insbesondere in den Jahren 2001 bis 2005 in einer schwierigen Situation mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen befand und in dem erst ab 2006 eine Trendwende eingeleitet werden konnte. Demgegenüber hat die Industrie Arbeitsplätze abgebaut (-8,5%). Seit 2001 war hier durchgängig ein Minus zu verzeichnen – eine Entwicklung, die erst im Jahr 2007 gestoppt werden konnte.

Luxemburg als Beschäftigungsmotor in der Großregion

Im interregionalen Vergleich verzeichnete Luxemburg als einziges Teilgebiet in allen Wirtschaftsbereichen ein durchgängig positives und weit überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum. Vor allem die Entwicklung im Baugewerbe ist beachtlich: Das Großherzogtum konnte hier zwischen 2000 und 2008 die Zahl der Arbeitsplätze fast verdoppeln. Auch die Wallonie (+16,4%) und Lothringen (+8,2%) verzeichneten in diesem Sektor überdurchschnittliche Zuwächse. In den beiden deutschen Teilgebieten sowie in der DG Belgien ist indes gegen den großregionalen Trend die Beschäftigung im Baugewerbe zurückgegangen. Eine durchgängig positive Entwicklung zeigte sich für alle Regionen im Dienstleistungssektor. Auch hier ragt Luxemburg mit einem Beschäftigungszuwachs von 37% stark hervor, was im Wesentlichen auf die dy-



namische Entwicklung im Bereich der Finanz- und Unternehmensdienstleistungen zurückzuführen ist. Alle anderen Teilräume lagen unter dem großregionalen Mittel. Insbesondere Lothringen und das Saarland konnten nur unterdurchschnittliche Arbeitsplatzgewinne im Dienstleistungssektor erzielen (+2,6 bzw. +4,9%), die in der französischen Region zudem durch einen massiven Personalabbau in der Industrie (-20%) begleitet wurden. Auch die deutschen Bundesländer sowie die belgischen Regionen mussten in der Industrie Beschäftigungsverluste hinnehmen, während die Ausnahmestellung Luxemburgs auch hier deutlich wird: Im Großherzogtum konnte zwischen 2000 und 2008 ein Plus von 8,4% im industriellen Bereich realisiert werden.

Fast drei Viertel der Arbeitnehmer in der Großregion im Dienstleistungsbereich beschäftigt

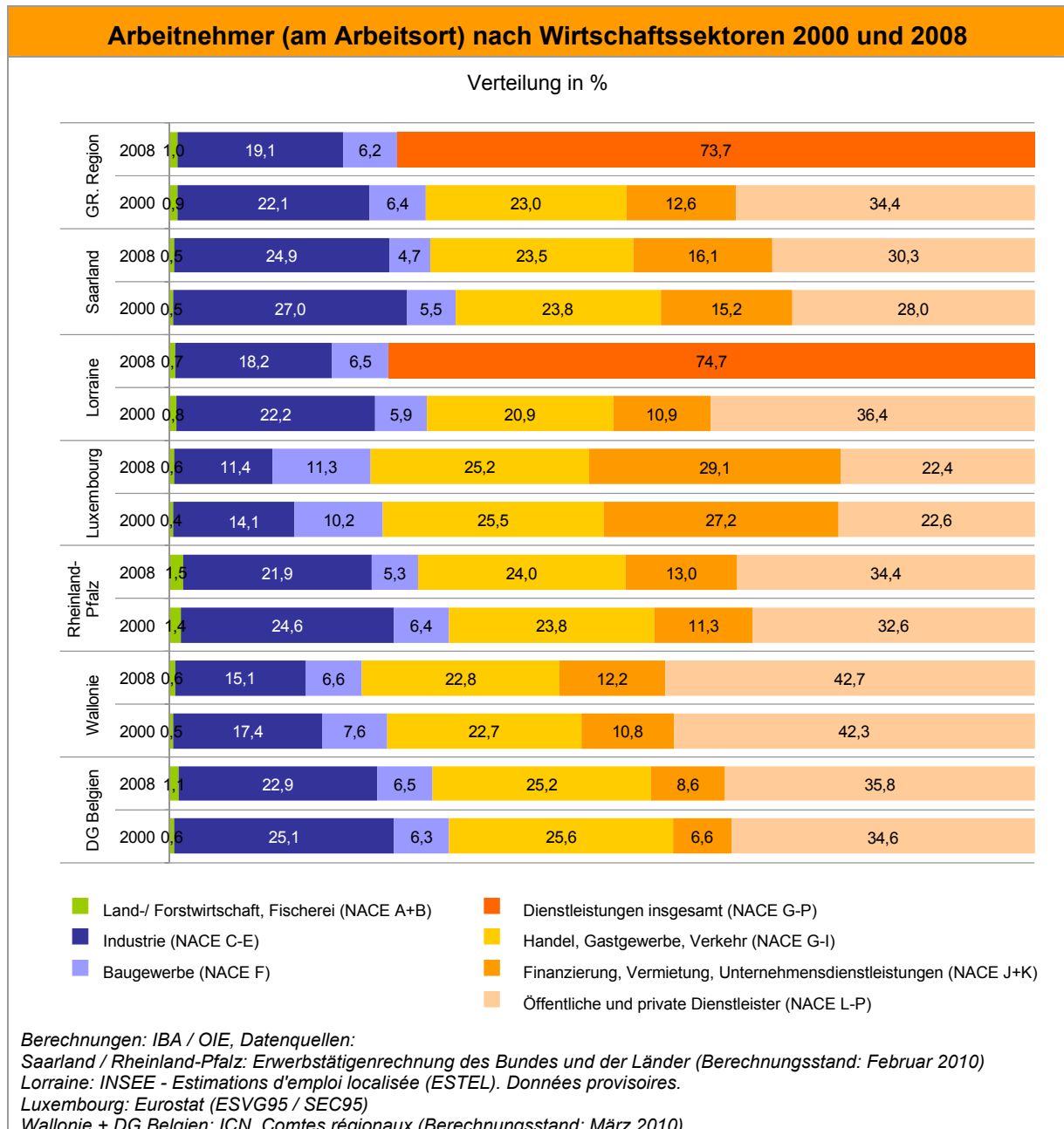
Die Betrachtung der Verteilung der Beschäftigung in der Großregion nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass sich die Anteile der Arbeitnehmer weiter in Richtung der Dienstleistungsbranche verschoben haben. Im Jahr 2008 waren fast drei Viertel (73,7%) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im tertiären Sektor tätig, während auf den sekundären Sektor nur noch etwas mehr als ein Viertel (25,3%) entfielen. Der primäre Sektor stellte rund 1,0% aller abhängig Beschäftigten.



Zunehmende Bedeutung des tertiären Sektors in allen Teilregionen

Die Bedeutung des tertiären Sektors hat im Zeitraum 2000-2008 in allen Teilgebieten der Großregion weiter zugenommen. Der Bereich Handel und Dienstleistungen erreichte 2008 in

der Wallonie und in Luxemburg mit Anteilen von fast 78 bzw. 77% ein überproportional hohes Gewicht für die Beschäftigung – bei einer allerdings unterschiedlichen strukturellen Ausrichtung: Während im Großherzogtum dem Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen mit einem Anteil von 29,1% die größte – und im interregionalen wie europäischen Vergleich weit überdurchschnittliche – Bedeutung zukam, galt dies in der belgischen Region für die öffentlichen und privaten Dienstleister, die mit 42,7% ebenfalls einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil innehaben als in den anderen Regionen.



Stark vertreten ist der tertiäre Sektor auch in Lothringen, wo drei von vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Dienstleistungstätigkeit ausübten und der Anteil seit 2000 mit einem Plus von 6,5 Prozentpunkten im interregionalen Vergleich auch am stärksten angestiegen ist. Niedrigere Werte erzielten demgegenüber die beiden deutschen Teilgebiete sowie die DG Belgien, wobei Rheinland-Pfalz mit 71,3% die 70%-Schwelle überschritt, während das Saarland und die DG Belgien knapp darunter blieben. In allen drei Regionen hat stattdessen der

sekundäre Sektor – trotz einer negativen Entwicklung seit der Jahrtausendwende, die sich auch in den übrigen Teilgebieten beobachten lässt – ein im großregionalen Vergleich höheres Gewicht. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz kam dabei mit Werten von 24,9 bzw. 21,9% der Industrie eine große Bedeutung zu – bei gleichzeitig unterdurchschnittlichen Anteilen des Baugewerbes. Dieses hat insbesondere in Luxemburg ein hohes Beschäftigungsgewicht (11,3%). 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 Innovationspotential, 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.

Ausblick auf die Beschäftigungsentwicklung im Krisenjahr 2009

Anhand aktueller Daten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen lässt sich die Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung im Krisenjahr 2009 zumindest für die deutschen Gebiete und Luxemburg abbilden. Für Lothringen und die Wallonie waren zum Bearbeitungszeitpunkt noch keine diesbezüglichen Zahlen verfügbar. In Anbetracht des massiven wirtschaftlichen Einbruchs⁵⁰ hatten viele Experten für das Jahr 2009 beträchtliche Arbeitsplatzverluste erwartet. Wie die vorliegenden Daten zeigen, fielen diese per Saldo aber deutlich geringer aus als zunächst befürchtet. Zurückzuführen ist dies vor allem darauf, dass die Unternehmen auch in Krisenzeiten Entlassungen im Allgemeinen erst dann in Betracht ziehen, wenn das personalpolitische Instrumentarium sonst keine Alternativen mehr offen lässt. Um die Personalressourcen an das reduzierte Arbeitsvolumen anzupassen, wird in der Regel zunächst der Bestand nicht fest angestellter Mitarbeiter abgebaut. Als erste betroffen sind daher die Zeitarbeiter, gefolgt von befristet beschäftigten Arbeitnehmern (darunter viele Jüngere), deren Verträge nicht verlängert werden („Last in, first out“). Große Anstrengungen wurden demgegenüber unternommen, um in den Unternehmen die Stammebelegschaften zu halten und größere Entlassungswellen in der Hoffnung auf eine relativ rasche wirtschaftliche Erholung möglichst zu vermeiden. Durch Maßnahmen wie den Einsatz von Kurzarbeit, die Inanspruchnahme von Arbeitszeitkonten, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und den Abbau von Überstunden konnte so der Personalabbau gedämpft bzw. die Beschäftigung stabilisiert werden. Mit dem weiteren Fortschreiten der Konjunkturbelebung, wie sich dies im ersten Halbjahr 2010 abzuzeichnen scheint, werden die Fachkräfte in den Unternehmen dann auch wieder dringend benötigt. Hinzu kommen die sich im Zuge des demographischen Wandels abzeichnenden Engpässe – ein Problem, das gerade in den deutschen Regionen virulent ist und entsprechende Gegenmaßnahmen erfordert, damit die Demographie nicht zur Wachstumsbremse wird.

⁵⁰ Zur wirtschaftlichen Entwicklung im Krisenjahr 2009 vgl. ausführlich den Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion.

Trotz Rezession Gesamtbeschäftigung bislang relativ stabil

Wie die verfügbaren harmonisierten Daten für die drei Teilregionen Saarland, Luxemburg und Rheinland-Pfalz zeigen, hat die Wirtschaftskrise bisher lediglich im Saarland per Saldo zu einem Rückgang der Arbeitnehmerbeschäftigung um 0,8% geführt (der höchste aller westlichen Bundesländer). In Rheinland-Pfalz konnte bei den abhängig Beschäftigten hingegen das Vorjahresniveau gehalten werden.⁵¹ In Luxemburg ist im Krisenjahr 2009 sogar noch ein Zuwachs von 0,9% zu verzeichnen, wobei dennoch einige Wirtschaftsbereiche die Rezession heftig zu spüren bekamen – vor allem exportabhängige Branchen und damit verbundene Wirtschaftszweige. Die deutlichsten Verluste vermeldete so auch in allen hier betrachteten Teilregionen die Industrie sowie der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen, dem auch die Zeitarbeit zugeordnet ist. Im Saarland fiel dabei der Personalabbau in beiden Bereichen am stärksten aus. Darüber hinaus kam es an der Saar zu leichten Verlusten im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr, der in Rheinland-Pfalz und Luxemburg noch Beschäftigung aufbauen konnte. Im Großherzogtum wiederum gab es einen leichten Rückgang bei der Zahl der Arbeitnehmer im Baugewerbe, während diese in den beiden deutschen Teilregionen leicht zulegen.

Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftssectoren 2009

Veränderung 2009 gegenüber 2008 in %

Gebiet	Insg.	Industrie (NACE C-E)	Baugewerbe (NACE F)	Handel, Gast- gewerbe, Verkehr (NACE G-I)	Finanzie- rung, Ver- mietung, Unterneh- mens-DL (NACE J+K)	Öffentliche und private Dienstleister (NACE L-P)
Saarland	-0,8	-4,3	0,3	-0,3	-3,4	3,0
Luxembourg	0,9	-2,7	-0,3	1,1	-0,2	4,2
Rheinland-Pfalz	0,0	-2,3	0,9	1,2	-3,3	1,5

Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Feb. 2010), Luxembourg: Eurostat (Mai 2010)

Erste Schätzungen signalisieren beträchtliche Beschäftigungsverluste in Lothringen

Mit Blick auf die hier aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigten Teilregionen Lothringen, Wallonie und DG Belgien können bislang lediglich erste Einschätzungen vorgenommen werden. Für Lothringen liegen hier Informationen aus der Quartalsreihe zur Beschäftigung⁵² vor (hauptsächlich URSSAF⁵³), die allerdings nur für die so genannten marktbestimmten Sektoren (NACE Rev. 1.1, C-K) ausgewiesen wird. Entsprechende (vorläufige) Daten in dieser Wirtschaftszweigabgrenzung konnten auch für die Regionen Saarland, Luxemburg und Rheinland-Pfalz beschafft werden, so dass die Auswirkungen der Krise auf die Beschäfti-

⁵¹ Die Zahl der Erwerbstätigen ist dagegen in Rheinland-Pfalz erstmals seit 2003 wieder gesunken, und zwar um rund 2.900 Personen oder 0,2%.

⁵² Die Quartalsreihe zur Beschäftigung nach Region wird 160 Tage nach Ende des letzten Quartals im Internet veröffentlicht. Die Quartalsreihen folgen der auf nationaler Ebene verwendeten Methodologie: Die vierteljährlichen Veränderungen werden anhand administrativer Daten (in erster Linie URSSAF) berechnet, die anschließend für jede Region auf Basis der jährlichen Schätzungen zum 31.12. angepasst werden. Die lokalisierten Datenreihen werden anschließend saisonbereinigt bevor sie auf nationale Ebene hochgerechnet werden, um die Konsistenz auf allen geografischen Ebenen zu gewährleisten.

⁵³ Die französische URSSAF (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) ist ein Netzwerk von privaten Organisationen, das die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwaltet.

gung in Lothringen zumindest vor dem Hintergrund der Entwicklungen in diesen Teilräumen der Großregion betrachtet werden kann.⁵⁴ Danach scheint sich die Situation in Lothringen merklich kritischer darzustellen: Bereits ab dem dritten Quartal 2008 unterschritt hier die Beschäftigung in den marktbestimmten Sektoren das Vorjahresniveau, was im Jahresdurchschnitt 2008 zu einem Minus von rund 2.800 Arbeitsplätzen (-0,6%) geführt hat. Neben Lothringen verzeichnete in 2008 lediglich das Saarland eine (leicht) rückläufige Entwicklung von durchschnittlich -0,1%, während Luxemburg und Rheinland-Pfalz im Jahresdurchschnitt (+5,3% bzw. +1,4%) wie auch in jedem Quartal 2008 noch Zuwächse gegenüber dem Vorjahr verbuchen konnten. Im Jahr 2009 machte sich die Krise dann zwar in allen Regionen mit durchgängigen Beschäftigungsverlusten in den marktbestimmten Sektoren bemerkbar, aber erneut war Lothringen am stärksten betroffen: Im Jahresdurchschnitt sank hier die Zahl der Beschäftigten um 3,9% oder knapp 20.200 Personen im Vergleich zu 2008. Am weitesten unterschritt die Beschäftigung das Vorjahresniveau im zweiten Quartal 2009 mit einem Minus von -4,6%.

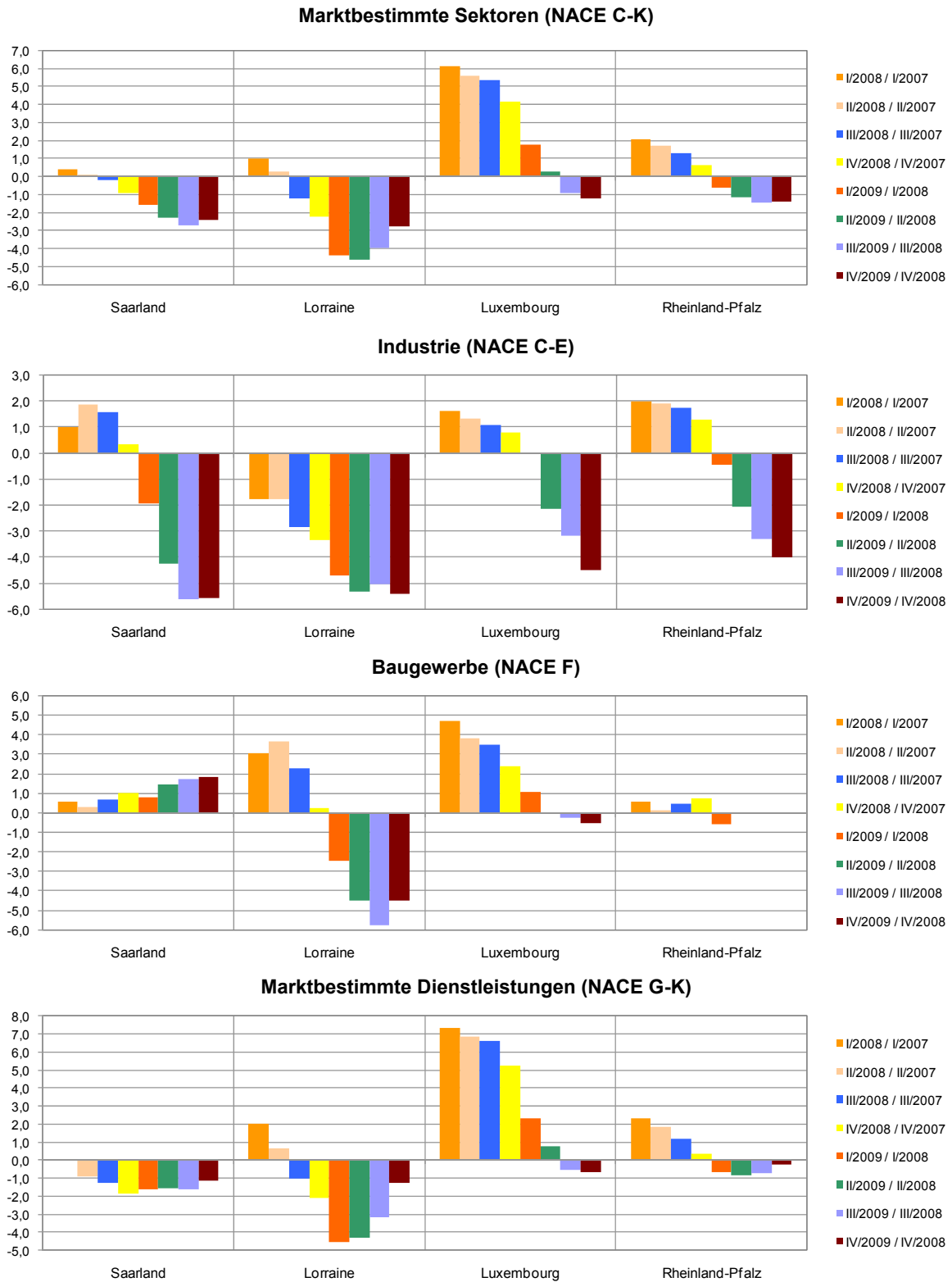
Hohe Beschäftigungsverluste in der lothringischen Industrie ...

Für die Entwicklung in Lothringen, das auch im innerfranzösischen Vergleich zu den Regionen zählt, die bislang am stärksten unter der Krise gelitten haben,⁵⁵ zeigte sich vor allem die Industrie (NACE C-E) verantwortlich, die sich schon vor der Rezession in einer sehr schwierigen Lage befand. Im gesamten Betrachtungszeitraum sind hier negative Veränderungsraten gegenüber den Vorjahresquartalen auszumachen, die sich bis zum Jahresende 2009 fast kontinuierlich gesteigert haben. War bereits im Jahresdurchschnitt 2008 die Zahl der Beschäftigten in der lothringischen Industrie um gut 3.600 Personen oder -2,4% gesunken, so belief sich der Abbau in 2009 auf durchschnittlich 7.500 Arbeitsplätze. Dies entspricht einem Minus von 5,1% – deutlich mehr als in den anderen hier betrachteten Teilregionen.

⁵⁴ Einschränkung ist anzumerken, dass sich die lothringischen Zahlen auf Arbeitnehmer beziehen, während die verfügbaren Daten für das Saarland, Luxemburg und Rheinland-Pfalz Erwerbstätige umfassen. In Übernahme der Verfahrensweise der Statistischen Ämter (vgl. Konjunkturindikatoren der Großregion, Ausgabe vom August 2010) wurden diese gleichwohl gemeinsam dargestellt, wobei vorliegend – anders als in der genannten Publikation der Statistischen Ämter – eine Eingrenzung auf die marktbestimmten Sektoren vorgenommen wurde, da für Lothringen die Gesamtzahl der Beschäftigten nicht verfügbar ist.

⁵⁵ Vgl. INSEE: Crise et territoires – La Lorraine: une des régions qui ont le plus souffert de la crise. Économie Lorraine, N°217 / mai 2010.

Beschäftigte (am Arbeitsort) nach Wirtschaftssektoren
Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal in %



Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand Feb. 2010).

Lorraine: URSSAF - AcoSS - Données CVS.

Luxembourg: Emploi total - STATEC - Comptes nationaux.

... aber auch im Baugewerbe und bei den marktbestimmten Dienstleistungen

Auch das lothringische Baugewerbe bekam die Krise deutlich zu spüren. Konnte der Sektor in 2008 anders als die Industrie noch ein Beschäftigungsplus erzielen (Jahresdurchschnitt: +2,3%), so waren in allen Quartalen 2009 gegenüber dem jeweiligen Vergleichswert des Vorjahres durchgängig Verluste zu verzeichnen (Jahresdurchschnitt: -4,3% oder rund 2.200 Personen). Am stärksten war der Rückgang im dritten Quartal mit einem Minus von 5,8%. In den anderen hier betrachteten Teilregionen stellte sich dagegen die Situation im Baugewerbe merklich günstiger dar: Während in Luxemburg und Rheinland-Pfalz der Beschäftigtenstand mit leichten Ausschlägen nach oben und unten weitgehend stagnierte, kam es im saarländischen Baugewerbe sogar noch zu einem Zuwachs von durchschnittlich 1,5%, – eine Entwicklung, die im Zusammenhang mit dem Konjunkturprogramm der Bundesregierung stehen dürfte.

Mit Blick auf die marktbestimmten Dienstleistungen rutschte die Beschäftigungsentwicklung in Lothringen seit dem dritten Quartal 2008 ins Minus, das im letzten Quartal 2009 aber deutlich geringer ausfiel als in den ersten beiden Quartalen 2009. Insgesamt ergab sich in diesem zusammengefassten Wirtschaftsbereich im Jahresdurchschnitt 2009 ein Verlust von gut 10.400 Arbeitsplätzen (-3,3%). Damit fiel auch hier der Beschäftigungsabbau in Lothringen deutlich höher aus als in den anderen Teilregionen des Kooperationsraums.

Beschäftigte (am Arbeitsort) nach Wirtschaftssektoren

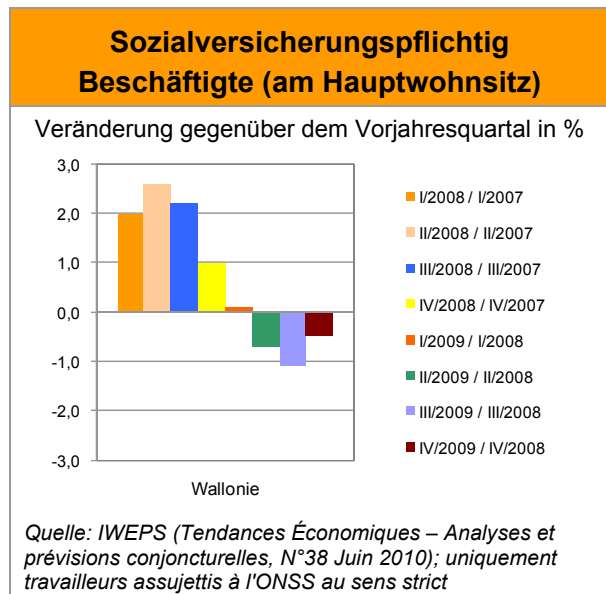
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

Gebiete	Marktbestimmte Sektoren (NACE C-K)		Industrie (NACE C-E)		Baugewerbe (NACE-F)		Marktbestimmte Dienstleistungen (NACE G-K)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Saarland	-0,1	-2,2	1,2	-4,3	0,6	1,5	-1,0	-1,5
Lorraine	-0,6	-3,9	-2,4	-5,1	2,3	-4,3	-0,1	-3,3
Luxembourg	5,3	0,0	1,2	-2,5	3,6	0,1	6,5	0,4
Rheinland-Pfalz	1,4	-1,1	1,7	-2,5	0,5	-0,2	1,4	-0,6

Quelle: Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand Feb. 2010).
Lorraine: URSSAF - AcoSS - Données CVS. Luxembourg: Emploi total - STATEC – Comptes nationaux.

Negative Entwicklung der Beschäftigung auch in der Wallonie

Erste vorliegende Zahlen zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁵⁶ in der Wallonie weisen für das Jahr 2008 noch deutlich positive Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahresquartal aus: In den ersten drei Quartalen konnte ein Beschäftigungsplus von jeweils über 2% erzielt werden. Im letzten Quartal fiel der Anstieg aber bereits wesentlich geringer aus (+1,0% oder rund +9.100 Personen). Im Jahr 2008 nahm die Beschäftigung in der Wallonie letztlich um durchschnittlich 18.100 Personen zu. Ab dem zweiten Quartal 2009 sind die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung in der Wallonie dann deutlich zu erkennen: Das Vorjahresniveau wurde um knapp 6.400 Arbeitsplätze unterschritten. Im Jahresdurchschnitt 2009 wurden 5.100 Arbeitsplätze abgebaut. Am stärksten waren die Verluste im dritten Quartal 2009 (-1,1% oder rund -10.300 Personen), als die Rezession ihren Höhepunkt erreichte. Danach fiel der Rückgang gegenüber dem Vorquartal wieder moderater aus, was auf eine Stabilisierung der Beschäftigung hindeutet.



Das Instrument Kurzarbeit als Stabilisator des Arbeitsmarktes in Krisenzeiten

Ein wichtiger Grund dafür, dass sich die Finanz- und Wirtschaftskrise bisher weniger stark negativ auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion ausgewirkt hat als von vielen Experten befürchtet, ist in dem Einsatz von Kurzarbeit zu sehen. Im Allgemeinen ist die Kurzarbeit ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, welches darauf abzielt, Unternehmen zu unterstützen, die wirtschaftlichen Schwierigkeiten gegenüberstehen. Es wird den Unternehmen kurzfristig erlaubt auf einen konjunkturellen Abschwung zu reagieren, indem Arbeitszeit und Verdienste der Beschäftigten reduziert werden. Das Instrument bietet die Möglichkeit, qualifizierte, erfahrene Arbeitskräfte auch in Phasen, in denen die Unternehmenstätigkeit reduziert oder kurzzeitig unterbrochen ist, nicht entlassen zu müssen. Das Arbeitsverhältnis bleibt dabei bestehen und die Arbeitnehmer verlieren somit nicht ihren Arbeitsplatz. Der Verdienstaussfall wird zum Teil von den Arbeitsverwaltungen ausgeglichen.

Kurzarbeit kann in Zeiten von Krisen auch als Indikator dienen, um die konjunkturelle Entwicklung wirtschaftlicher Tätigkeiten zu verfolgen. Allerdings unterscheiden sich die Regelungen zur Kurzarbeit in den Teilgebieten der Großregion. Abgesehen davon ist die Datenlage uneinheitlich, so dass die Angaben nur eingeschränkt miteinander vergleichbar sind. Deswegen wird an dieser Stelle auf eine gemeinsame Darstellung verzichtet und stattdessen im Folgenden die Teilregionen gesondert betrachtet.

⁵⁶ Nach Hauptwohnsitz.

Die Kurzarbeit in den deutschen Teilgebieten

In den beiden deutschen Regionen wurde das Instrument der Arbeitszeitverkürzung sehr intensiv genutzt. Obwohl vor allem die saarländische Wirtschaft aufgrund ihrer starken Exportorientierung der Finanz- und Wirtschaftskrise in besonderer Weise ausgesetzt war, hielten sich die Auswirkungen auf den saarländischen Arbeitsmarkt in engen Grenzen. Und auch in Rheinland-Pfalz waren die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt weniger stark negativ als zunächst befürchtet. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten mit Hilfe der Kurzarbeit im Betrieb zu halten, ist eine wesentliche Ursache hierfür.

Damit ein Unternehmen Kurzarbeitergeld beanspruchen kann, müssen bestimmte Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein, welche im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (§ 169 ff. SGB III) festgelegt sind. Unter anderem muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, z. B. aus wirtschaftlichen Gründen vorliegen. Daneben müssen auch betriebliche und personelle Voraussetzungen gegeben sein.⁵⁷ Vor dem Hintergrund des Konjunkturerinbruchs ab dem zweiten Quartal 2008 wurde im Rahmen des Konjunkturpaketes II sowie durch das „Kurzarbeitergeld plus“ die Kurzarbeit – befristet bis März 2010 – neu geregelt um den Arbeitsmarkt möglichst stabil zu halten. So wurde beispielsweise der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erweitert⁵⁸ und die Bezugsdauer von den üblichen sechs Monaten schrittweise auf 24 Monate verlängert. Neben dem „konjunkturellen“ Kurzarbeitergeld gemäß § 170 Abs. 1 SGB III gibt es zwei Sonderformen: Das Transferkurzarbeitergeld bei Umstrukturierungen im Betrieb (§ 216b SGB III) und das Saisonkurzarbeitergeld – hauptsächlich im Baugewerbe – in der Schlechtwetterzeit (§ 169 Satz 2 i.V.m. § 175 SGB III).⁵⁹ Die beiden Varianten spielten in der Krise aber nur eine eher untergeordnete Rolle.

Erhöhte Inanspruchnahme der Kurzarbeit in den deutschen Regionen seit Ende 2008 / Anfang 2009

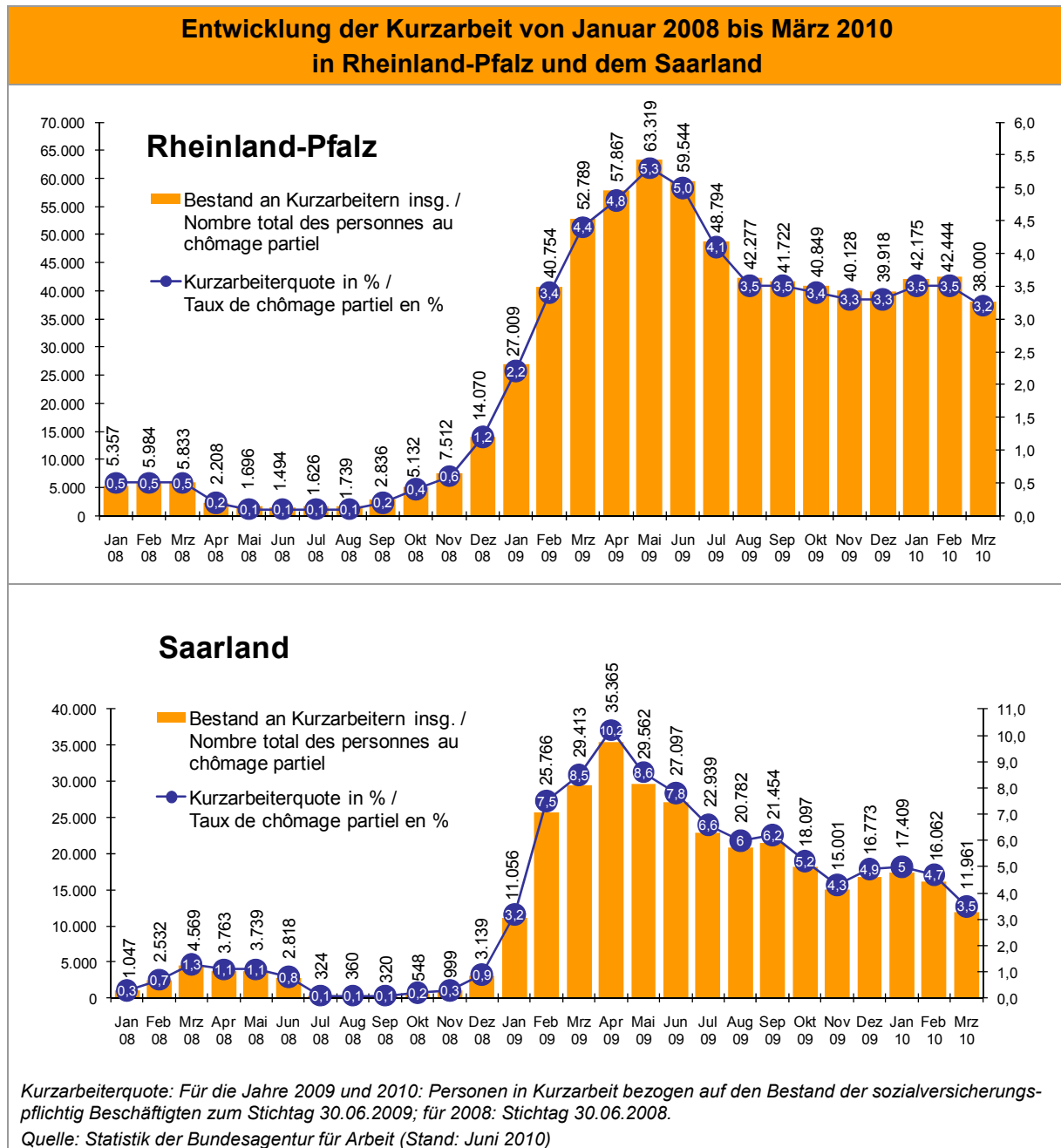
In den Jahren vor der Krise kam dem Instrument der Kurzarbeit in den beiden deutschen Teilgebieten eine eher geringe Bedeutung am Arbeitsmarkt zu. Eine erhöhte Inanspruchnahme begann in den letzten Monaten des Jahres 2008, als die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise die deutsche Wirtschaft erreichten. Im Jahresdurchschnitt 2008 war die Zahl der Kurzarbeiter jedoch noch gering: Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten in Rheinland-Pfalz rund 4.600 Arbeitnehmer kurz und im Saarland waren es rund 2.000 Personen. Bezogen auf den Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftig-

⁵⁷ Die persönlichen Voraussetzungen erfordern beispielsweise, dass die Person einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht. Weiterhin wird vorausgesetzt, dass eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet wurde. Die Erfassung der Kurzarbeiter erfolgt nach dem Arbeitsort und nicht nach dem Wohnort.

⁵⁸ Um Kurzarbeit in Anspruch zu nehmen, muss nun nicht mehr ein Drittel der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% betroffen sein, sondern Lohnneinbußen in dieser Höhe eines einzigen Mitarbeiters sind ausreichend. Außerdem müssen keine Minusstunden mehr aufgebaut werden, bevor Kurzarbeit gewährt wird (Vgl.: König, J.: Kurzarbeit in Zeiten der Wirtschaftskrise. In: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, 06/2010.).

⁵⁹ Die Schlechtwetterzeit ist auf die Monate Dezember bis einschließlich März festgelegt. Bei rein witterungsbedingtem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit müssen die anspruchsberechtigten Betriebe seit Ende 2006 weder Anzeige noch Betriebsmeldungen erstatten. Damit sind die betroffenen Personen nicht in der Statistik enthalten. Ist der Arbeitsausfall dagegen nicht nur witterungsbedingt sondern auch auf konjunkturelle Einflüsse zurückzuführen, haben diese Betriebe die Kurzarbeit anzuzeigen und Meldungen aufzugeben; die Personen sind dann in der Statistik erfasst. Diese Sonderregelung ist bei der Interpretation der Zahlen zu beachten.

ten entsprach dies einer Kurzarbeiterquote⁶⁰ von 0,4% in Rheinland-Pfalz und von 0,6% im Saarland. Mit Beginn des Jahres 2009 stieg die Zahl der Kurzarbeiter dann deutlich an und lag im Jahresdurchschnitt in Rheinland-Pfalz bei insgesamt 46.200 Personen (3,9%) und im Saarland bei 22.800 Personen (6,6%). Gegenüber 2008 ist somit im Saarland eine Steigerung um 1000% und in Rheinland-Pfalz um 900% zu verbuchen.



Ihren Höchststand erreichte die Kurzarbeit im Saarland im April 2009 mit knapp 35.400 betroffenen Personen (10,2%). Rheinland-Pfalz folgte einen Monat später mit rund 63.300 kurzarbeitenden Arbeitnehmern (5,3%). Aufgrund der allmählichen wirtschaftlichen Erholung, die im zweiten Quartal 2009 einsetzte, ging der Einsatz von Kurzarbeit seit den Sommermo-

⁶⁰ Kurzarbeiterquote (in %): Für die Jahre 2009 und 2010: Personen in Kurzarbeit bezogen auf den Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2009; für 2008: Stichtag 30.06.2008.

naten 2009 wieder zurück. Mit knapp 12.000 Beschäftigten im Saarland und 38.000 Beschäftigten in Rheinland-Pfalz lag sie im März 2010 aber weiterhin auf einem hohen Niveau.

Kurzarbeit im Saarland und Rheinland-Pfalz insbesondere in der Industrie eingesetzt

Kurzarbeit wurde in den deutschen Regionen in erster Linie in der Industrie eingesetzt. So waren zum Höhepunkt der Krise gut 80% der Kurzarbeiter in Rheinland-Pfalz im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt – insbesondere Automobilhersteller und ihre Zulieferer waren stark betroffen. Und auch im Saarland war im Frühjahr 2009 fast jeder zweite Beschäftigte im Bereich der saarländischen Automobilindustrie und ihrer Zulieferer in Kurzarbeit. Daneben verzeichneten in beiden Teilregionen vor allem Maschinenbauunternehmen, metallverarbeitende und -verarbeitende Unternehmen, der Handel sowie kunststoffverarbeitende Betriebe Arbeitsausfälle. Die Bandbreite der Branchen war allerdings sehr viel größer und reichte von Nahrungsmittelherstellern und Druckereien über Logistikunternehmen, IT-Firmen und Ingenieurbüros bis hin zu Zeitarbeitsfirmen und Wirtschaftsberatungsunternehmen. Eine deutlich untergeordnete Rolle spielte Kurzarbeit hingegen in der Land- und Forstwirtschaft sowie bei den öffentlichen und privaten Dienstleistern. Aufgrund dieser Branchenstruktur waren vor allem Männer von Kurzarbeit betroffen.

Die Kurzarbeit entlastete nicht nur den regionalen Arbeitsmarkt, sondern auch lokale Arbeitsmärkte teilweise ganz erheblich. Sie spielte in Rheinland-Pfalz wie auch im Saarland in den Kreisen eine besondere Rolle, in denen die Industrie (vor allem der Automobilindustrie und ihre Zulieferer) ein hohes Gewicht hat und die die Folgen der Rezession am heftigsten zu spüren bekam. In Rheinland-Pfalz war so 2009 insbesondere der Landkreis Germersheim (u.a. Standort von Daimler-Benz Nutzfahrzeuge) betroffen, wo der Höhepunkt der Krise im Juni erreicht wurde und rund ein Fünftel (19,9%) aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten kurzgearbeitet haben. Hier lag auch im März 2010 die Quote mit 14,2% noch sehr hoch. Auf saarländischer Seite wurde Kurzarbeit vor allem in dem stark durch die Automobilzulieferindustrie geprägten Saarpfalz-Kreis in Anspruch genommen; hier erreichte die Kurzarbeiterquote im Mai 2009 ihren Höchststand mit 18,9%. Der Kreis Saarlouis als weiterer wichtiger Automobilstandort im Saarland hat hier etwas günstiger abgeschnitten, da das dort ansässige Ford-Werk auf die zunächst schon eingeplante Kurzarbeit aufgrund eines – nicht zuletzt durch die Abwrackprämie begünstigten – erhöhten Auftrageingangs doch noch verzichten konnte (Höchststand der Kurzarbeit im Kreis Saarlouis im April 2009 mit 14% Kurzarbeiterquote).

Der stabilisierende Effekt der Kurzarbeit für die Beschäftigung in den deutschen Teilgebieten wird nicht zuletzt dadurch nochmals verdeutlicht, dass ohne diese Maßnahme im Jahresdurchschnitt 2009 im Saarland rechnerisch rund 6.900 und in Rheinland-Pfalz 15.400 Arbeitnehmer mehr arbeitslos gewesen wären.⁶¹ Mit Blick auf die Zahlen für März 2010 stellt die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit fest, dass ohne Kurzarbeit die Zahl der Arbeitslosen zu diesem Zeitpunkt rein rechnerisch im Saarland noch um knapp 3.600 und in Rheinland-Pfalz um rund 12.600 höher gelegen hätte.⁶²

⁶¹ Zahlenangaben: Beschäftigtenäquivalent Kurzarbeiter (Jahresdurchschnitt).

⁶² Vgl. Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland: Presseinformation Nr. 027/210 bzw. Nr. 028/210. Saarbrücken, Juni 2010.

Geleistet Arbeitsstunden werden teurer

Dieser positiven Wirkung der Kurzarbeit steht ein negativer Effekt gegenüber: Im Allgemeinen sinken die Personalkosten (Lohn- und Lohnnebenkosten) unterproportional zum Arbeitsausfall. Als Konsequenz steigen die Kosten je geleisteter Arbeitsstunde. Ob das Instrument der Kurzarbeit auch nachhaltig den Arbeitsmarkt stabilisieren kann, wird davon abhängen wie schnell die Konjunktur an Fahrt gewinnt bzw. wie lange sich die Unternehmen Kurzarbeit noch finanziell leisten können. Laut der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit mussten zudem die Agenturen für Arbeit im Jahr 2009 im Saarland rund 90,9 Millionen Euro und in Rheinland-Pfalz 186,6 Millionen Euro aufbringen – ein Jahr zuvor waren es „nur“ 16,9 bzw. 21,2 Millionen Euro. Im ersten Quartal des Jahres 2010 investierten die Agenturen 23,6 bzw. 64,9 Millionen Euro in die Beschäftigungssicherung und damit ca. doppelt so viel wie im ersten Quartal 2009. Aufgrund der sich bereits in der ersten Jahreshälfte 2010 abzeichnenden konjunkturellen Erholung ist aber eine tendenzielle Verringerung der Kurzarbeit und damit eine gewisse Ausgabenentlastung zu erwarten.

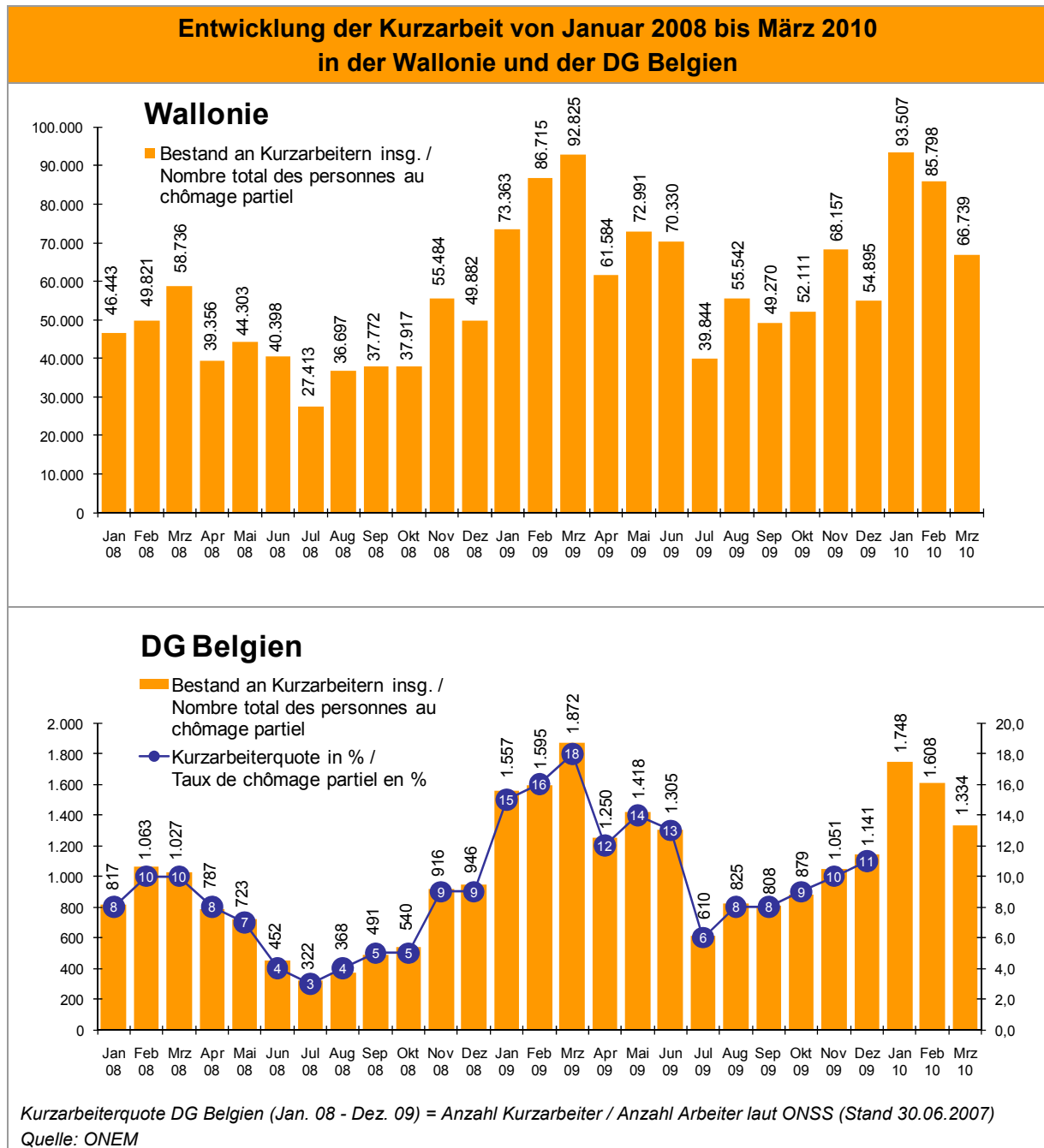
Kurzarbeit in den belgischen Teilgebieten

Auch in der Wallonie und der DG Belgien wird Kurzarbeit in Zeiten einer Rezession als Instrument genutzt, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Neben wirtschaftlichen Schwierigkeiten können in den belgischen Regionen ebenfalls andere Gründe zur Kurzarbeit führen: Höhere Gewalt, technische Störungen, ungünstige Witterung, Jahresurlaub oder Streik bzw. „lock-out“. Vor der Wirtschaftskrise fand die Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung traditionell insbesondere im Bausektor aufgrund witterungsbedingter Arbeitsausfälle im Winter statt. Es muss daher bei der Interpretation von Kurzarbeitszahlen berücksichtigt werden, dass diese nicht ausschließlich wirtschaftlich bzw. konjunkturell bedingt sind.

Anstieg der Kurzarbeit im Zuge der Wirtschaftskrise in der Wallonie und der DG

Das ONEM/LfA (Office national de l'Emploi/Landesamt für Arbeitsbeschaffung) stellt fest, dass die Kurzarbeit in Belgien im Jahr 2007 ihren Tiefstand seit der Jahrtausendwende erreichte. Bis dahin waren wirtschaftliche und witterungsbedingte Ursachen relativ gleichgewichtig verteilt. Im Jahr 2008 setzte dann ein Anstieg an, der hauptsächlich auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist und der sich 2009 verstärkt fortsetzte. Aber auch die witterungsbedingte Kurzarbeit stieg weiter an. So lag die Anzahl an Kurzarbeiter insgesamt in der Wallonie im Durchschnitt des Krisenjahres 2009 um über 21.000 Personen höher als im Jahresdurchschnitt 2008 (ca. 64.800 gegenüber knapp 43.700 in 2008). Auch in der DG Belgien zeigt der Jahresdurchschnittsvergleich 2008 und 2009 einen beachtlichen Anstieg von 70% (von 700 auf 1.200 Kurzarbeiter). Zudem wurde Mitte 2009 die gesetzliche Regelung auch für Angestellte eingeführt. Den Höhepunkt im Jahr 2009 erreichten beide belgischen Regionen im März (Wallonie: knapp 93.000; DG Belgien: knapp 1.900 Personen). Aufgrund der sukzessiven Erholung der Wirtschaft und saisonaler Effekte ging der Einsatz von Kurzarbeit seit dem wieder zurück. Ab Juli 2009 ist dann wiederum eine erhöhte Inanspruchnahme und im Januar 2010 ein erneuter Höhepunkt zu beobachten (Wallonie: gut 93.500; DG Belgien: rund 1.700 Personen). Dies spiegelt zum einen saisonale Schwankungen wider, zeigt aber zum anderen auch, dass das Instrument der Kurzarbeit weiterhin stark in Anspruch genommen wird.

Die zunehmende Bedeutung der Kurzarbeit lässt sich auch aus der Entwicklung der ausgezahlten Mittel abbilden: Nach Daten von ONEM stiegen die Beträge in der Wallonie von 165,8 Millionen Euro im Jahr 2008 auf 375,5 Millionen Euro im Jahr 2009 (Steigerung um 126%). Die DG Belgien verzeichnet einen noch größeren Anstieg um 145% im Vergleich zum Vorjahr (von 2,4 Millionen auf rund 6 Millionen Euro).



Kurzarbeit in den belgischen Regionen insbesondere in der Industrie

Nachdem das Instrument Kurzarbeit in den belgischen Gebieten traditionell vor allem im Bausektor im Zuge witterungsbedingter Arbeitsausfälle in den Wintermonaten in Anspruch genommen wurde, kam es in der Krise insbesondere in der herstellenden Industrie zu deutlich mehr Kurzarbeanmeldungen aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Besonders betroffen waren hier die Bereiche Maschinenbau, Textilindustrie, Landwirtschafts- und Le-

bensmittelindustrie und Metallerzeugung. Ebenfalls hohe Anstiege der Kurzarbeit waren in der chemischen Industrie und in der Glas- und Papierindustrie zu beobachten, doch auch die Dienstleistungssektoren und der Transportsektor haben deutlich mehr Kurzarbeit als in den vorherigen Jahren zu verzeichnen.

Die Betrachtung auf kleinräumiger Ebene zeigt, dass auf dem Höhepunkt im März 2009 in der Provinz Hennegau die größte Anzahl an Kurzarbeitern beschäftigt war. Seit Januar 2008 hat sich die Zahl auf rund 50.500 mehr als verdoppelt. Die Provinz Hennegau stellte somit über die Hälfte aller Kurzarbeiter in der Wallonie. Für die DG Belgien lässt sich zudem erkennen, dass sich die Kurzarbeit auf den Norden der DG im Kanton Eupen verlagert, was sich mit der dortigen sektoralen Wirtschaftsstruktur erklären lässt. Aus der Branchenstruktur ergibt sich außerdem auch die Tatsache, dass sich überwiegend männliche Beschäftigte in Kurzarbeit befinden.

Kurzarbeit in Luxemburg: Verstärkte Inanspruchnahme seit Ende 2008 – insbesondere durch den Einsatz in der Automobilindustrie

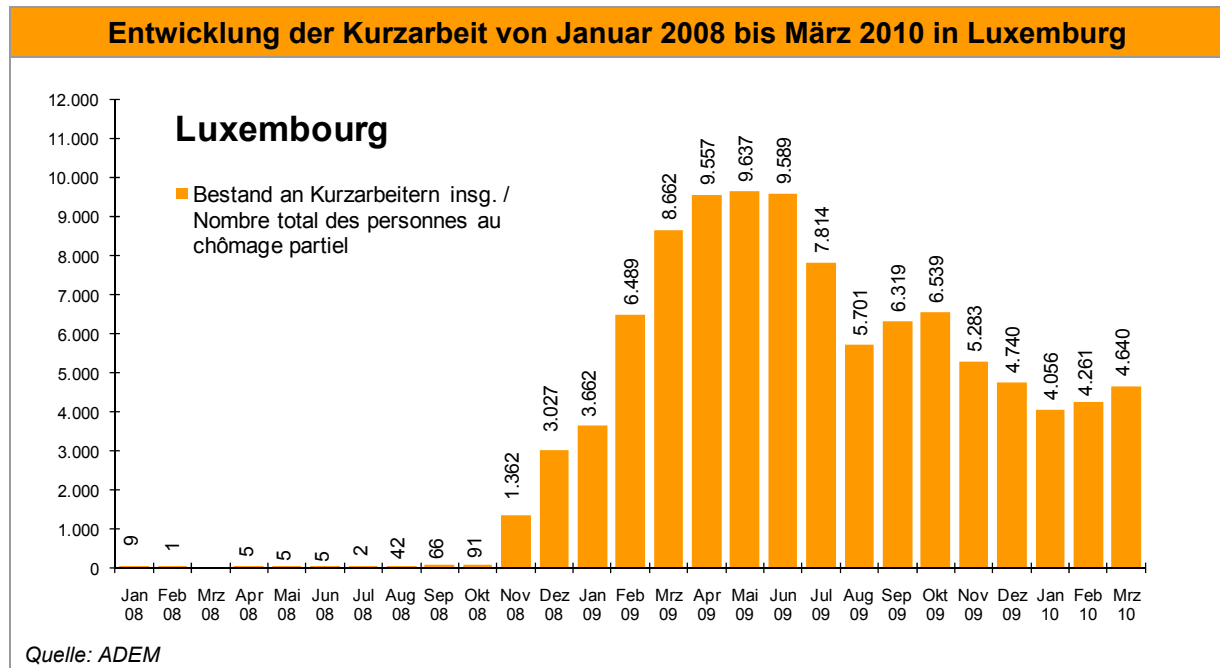
Das Instrument der Kurzarbeit gewann auch in Luxemburg infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise an Bedeutung. Neben Unternehmen mit konjunkturbedingten Wirtschaftsproblemen sind im Großherzogtum Betriebe mit strukturbedingten ökonomischen Schwierigkeiten dazu berechtigt Kurzarbeit zu gebrauchen. Weitere Gründe sind: Höhere Gewalt und ökonomische Abhängigkeit. Zudem gibt es zwei Sonderfälle: Schlechte Witterungsbedingungen und technische Störfälle. Während der Phase der Kurzarbeit erstattet der Staat dem Unternehmen 80% der Kosten der regulären Entgelte der betroffenen Arbeitnehmer. Die Rückzahlung ist begrenzt auf 250% des Mindestlohns. Das Unternehmen muss Sozialversicherungsabgaben und Steuern für die geleisteten Arbeitszeiten zahlen und verpflichtet sich, keine Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen. Das Instrument kann grundsätzlich bei allen Arbeitnehmern mit Arbeitsort Luxemburg Anwendung finden – Ausnahmen sind Auszubildende und Zeitarbeiter.⁶³

Da auch das wirtschaftsstarke Großherzogtum nicht von der Rezession verschont geblieben war, sahen sich luxemburgische Unternehmen ebenfalls zunehmend konjunkturbedingten Problemen gegenüber. Infolgedessen wurde seit Ende 2008 das Instrument Kurzarbeit vermehrt in Anspruch genommen. Insbesondere die Automobilindustrie war zu diesem Zeitpunkt verstärkt betroffen. Im Laufe des Jahres 2009 wurden die Rechtsvorschriften zweimal geändert, um den Einsatz des Instrumentes zu erleichtern (zusätzliche staatliche Unterstützung bei den Entschädigungen und erhöhte Flexibilität des Förderzeitraums),⁶⁴ so dass die Zahl an Kurzarbeitern weiter enorm anstieg: Im Jahresdurchschnitt 2009 lag sie bei 7.000 Personen – um das achtzehnfache über dem Vorjahresniveau. Auf dem Höhepunkt war der Einsatz des Instruments zwischen April und Juni 2009 (über 9.500 Kurzarbeiter). Parallel zu der Situation in den deutschen und belgischen Regionen nutzten auch im Großherzogtum vornehmlich Industrieunternehmen, insbesondere die Automobilindustrie und ihre Zulieferer, das arbeitsmarktpolitische Instrument. Mit dem Einsetzen saisonaler Effekte und der sukzessiven wirtschaftlichen Erholung ging die Kurzarbeit seit Mitte des Jahres 2009 wieder zurück. So arbeiteten im März 2010 zwar rund 4.000 Personen weniger als im Vorjahresmonat kurz,

⁶³ <http://www.guichet.public.lu/fr/entreprises/entreprise-difficile/sauvegarde-emploi/index.html>.

⁶⁴ Vgl. Note de conjoncture n°1-09 (S. 121f) und Note de conjoncture n°2-09 (S. 64ff).

dennoch lag die Anzahl bei über 4.600 Kurzarbeitern. Dies verdeutlicht, dass das Instrument für den luxemburgischen Arbeitsmarkt weiterhin von Bedeutung ist.



Die Kurzarbeit hat die Auswirkungen der Krise auch in Lothringen abgeschwächt

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit hat auch in Lothringen durch die Wirtschaftskrise in 2009 an Bedeutung gewonnen. So wurden hier die gesetzlichen Regelungen zum 1. Januar 2009 erneuert um die Auswirkungen der Rezession auf dem Arbeitsmarkt abzumildern. Durch ein Abkommen zwischen den Sozialpartnern sowie mehrere Verordnungen wurde der Einsatz von Kurzarbeit erleichtert. Die gesetzlichen Regelungen wurden dadurch in soweit gelockert, dass eine Verlängerung der fortlaufenden Dauer der Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung von vier auf sechs Wochen möglich wurde. Zudem wurde die jährliche Höchstzahl an genehmigten Kurzarbeiterstunden von 600 auf 800 erhöht; für die Textilindustrie und die Automobilbranche mit ihren Zulieferern wurde die Höchstgrenze auf 1.000 Stunden festgelegt. Neben den konjunkturellen Gründen besteht auch in Lothringen die Möglichkeit Kurzarbeit bei technisch- oder witterungs-bedingtem Arbeitsausfall zu beantragen. Im Verlauf des Krisenjahres 2009 wurden daraufhin den lothringischen Unternehmen nach Antragstellung bei den zuständigen Behörden 17 Millionen Kurzarbeiterstunden⁶⁵ genehmigt, wobei die Höchstwerte zwischen Oktober 2008 und Juni 2009 lagen. Allein die Hälfte dieser Anträge kam aus dem Département Moselle. Die Betrachtung nach Sektoren zeigt, dass die Industrieunternehmen am stärksten von dem Instrument der Kurzarbeit profitierten: 2009 betrug ihr Anteil an der genehmigten Kurzarbeit 85,4%. Seit Jahresbeginn 2010 scheint sich die Situation wieder etwas zu normalisieren.

⁶⁵ Es muss dennoch angemerkt werden, dass diese Kurzarbeiterstunden von den Unternehmen teilweise präventiv beantragt, aber nicht grundsätzlich ausgeschöpft werden.

Anzahl der Anträge und der genehmigten Kurzarbeiterstunden in Lothringen 2009 und 2010 nach Branche

Lothringen	2009			2010 (Jan. - April)		
	Anzahl der Anträge	Genehmigte Kurzarbeiterstunden		Anzahl der Anträge	Genehmigten Kurzarbeiterstunden	
		Anzahl	Verteilung in %		Anzahl	Verteilung in %
Landwirtschaft	145	242 657	1,4	21	22 681	0,9
Industrie	1292	14 748 901	85,4	324	2 173 101	83,1
Baugewerbe	173	225 244	1,3	72	135 290	5,2
Dienstleistungssektor	668	2 045 057	11,8	144	285 137	10,9
Gesamt	2278	17 261 859	100,0	561	2 616 209	100,0

Quelle: DIRECCTE - UT - Datenextraktion SILEX vom 02.06.2010 - Verarbeitung service SEVE

6. Grenzgängerbeschäftigung

Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität bildet ein zentrales Merkmal der Teilarbeitsmärkte in der Großregion. Diese sind durch intensive Ein- und Auspendlerbewegungen miteinander verflochten und die Zahl der Grenzgänger wächst seit Jahrzehnten kontinuierlich. Auch im Zuge der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise stieg die Zahl der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer in der Großregion weiter an, wenn auch auf einem niedrigeren Niveau als die Jahre zuvor. Das tägliche Pendeln über nationale Grenzen wurde durch den Europäischen Einigungsprozess deutlich erleichtert, in dessen Zuge im Jahr 1971 eine einheitliche Definition des ‚Grenzgängers‘ geschaffen wurde. 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.⁶⁶ 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 bestimmten Gebiet dies- und jenseitig der Grenze wohnen und arbeiten muss.

6.1 Gesamtüberblick

Wichtigste Wohn- und Arbeitsländer von Grenzgängern in Europa gehören zur Großregion

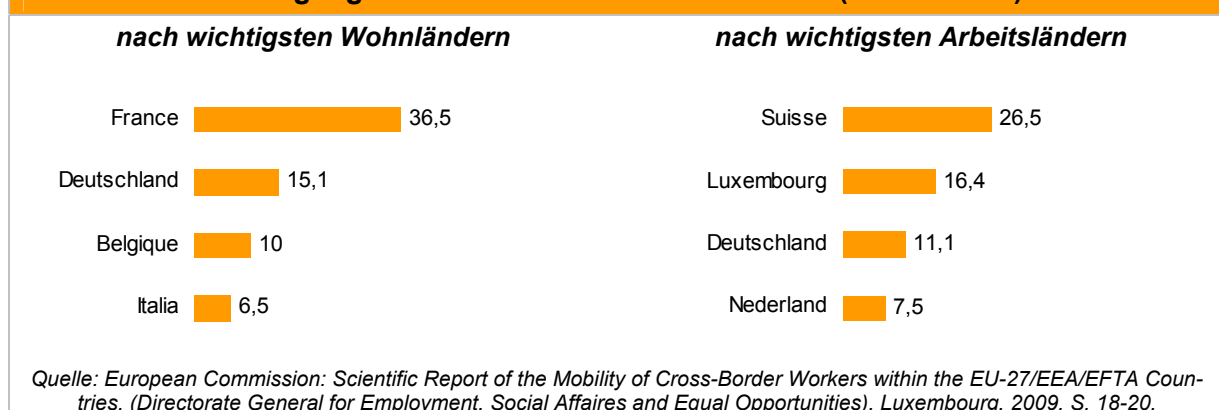
Der im Jahr 2009 erschienene Europäische Grenzgängerreport⁶⁷ dokumentiert derzeit den aktuellsten und vollständigsten Stand der Grenzgängersituation in Europa. Hier wird zunächst deutlich, dass sich das Grenzgängerwesen als eine kleinräumige Form der Arbeitnehmermobilität auf einzelne Grenzregionen beschränkt und in der europäischen Gesamtbeurteilung von nur geringer Bedeutung ist. Denn in den Jahren 2006/2007 stellten Grenzgänger lediglich 0,5% der Beschäftigten in der EU-27. Ferner zeigt sich, dass im Jahr 2006/2007 85% der insgesamt 778.478 Grenzgänger in der EU-27 aus Staaten der EU-15 stammten. Damit werden die Wohnländer der Grenzgänger angesprochen, bei denen es sich in erster Linie um Frankreich, Deutschland, Belgien und Italien handelt. Als grenzüberschreitende Einpendler kommen sie vor allem in die Schweiz, nach Luxemburg, Deutschland, in die Niederlande, nach Österreich und Belgien an ihren Arbeitsplatz. Damit zeichnet sich ab, dass die Länder der Großregion zu den wichtigsten europäischen Wohn- und Arbeitsländern von Grenzgängern zählen. Festzuhalten ist, dass im Jahr 2006/2007 in der Großregion ca. ein Viertel der Grenzgänger der EU-27 (EU-15: knapp ein Drittel) arbeiteten, womit dieser Raum – nach der Schweiz⁶⁸ – das größte Grenzgängeraufkommen in Europa aufweist.

⁶⁶ Vgl. Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

⁶⁷ Vgl. European Commission (2009): Scientific Report of the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries. (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), Luxembourg.

⁶⁸ Die Schweiz zählte im Jahr 2009 (30.06.) 215.489 Grenzgänger (Quelle: Bundesamt für Statistik).

Grenzgänger in der EU-27 im Jahr 2006/2007 (Anteile in %)



Arbeitnehmermobilität wächst weiter: 203.191 Grenzgänger in der Großregion

Durch die Regelungen zur Freizügigkeit der Arbeitskräfte konnte sich die Großregion seit den 1970er Jahren zu einem beispielgebenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt entwickeln. Auch im Jahr 2009 zählt der europäische Kernraum an Saar, Mosel und Maas – trotz des gebremsten Wachstums im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise – mit 203.191 Grenzgänger wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Von den Grenzgängern kommt über die Hälfte (54,7%) aus Lothringen und fast drei Viertel (72,6%) arbeiten in Luxemburg. Die Motive für das grenzüberschreitende berufliche Pendeln sind vielfältig, wobei vor allem bessere Verdienstmöglichkeiten und das Arbeitsplatzangebot von Bedeutung sind.⁶⁹ Das Großherzogtum bzw. das Saarland weisen mit einem Plus von 146.650 bzw. 11.389 Arbeitskräften jeweils einen positiven Grenzgängersaldo auf, wobei Luxemburg anhaltend größere Überschüsse verzeichnet und im Saarland die Arbeitskräftegewinne stetig zurückgehen. Die weiteren Teilgebiete weisen negative Pendlersaldi aus, wobei sich insbesondere Lothringen mit einem täglichen Arbeitskräfteverlust von 93.214 Personen an die angrenzenden Gebiete abhebt.

⁶⁹ Vgl. Brosius, Jacques : La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. In: CEPS/INSTEAD: Population et Emploi. Nr. 26, 2007.

Grenzgänger in der Großregion 2009

Grenzüberschreitende Einpendler							
Zielgebiet	Herkunftsgebiet				Einpender insg.	Datum	Quelle
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique			
Saarland		19.477	54	14	19.545	30.06.2009	BA
Rheinland-Pfalz		4.965	176	151	5.292	30.06.2009	BA
Lorraine	ca. 1.120		ca. 200	ca. 130	ca. 1.450	2005	ADEM EURES
Luxembourg	37.067	72.967		37.565	147.599	30.06.2009	IGSS
Wallonie	708	28.273	324		29.305	30.06.2009	INAMI
GR. REGION	38.895	125.682	754	37.860	203.191	30.06.2009	

Grenzüberschreitende Auspendler							
Herkunftsgebiet	Zielgebiet				Auspendler insg.	Datum	Quelle
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique			
Saarland		ca. 1.000	7.156	.	8.156	2001 / 31.03.2009	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		ca. 120	25.406	.	25.526	2001 / 31.03.2009	INSEE / IGSS
Lorraine	19.693		69.584	5.387	94.664	2009	INSEE
Luxembourg	333	ca. 200		416	949	30.06.2009 / 2001 / 30.06.2009	BA / INSEE / INAMI
Wallonie	4.850	4.719	34.132		43.701	30.06.2009	INAMI
GR. REGION	24.876	6.039	136.278	5.803	172.996	2009	

Stichtag der Ein- bzw. Auspendlerdaten ist hier nach Möglichkeit jeweils der 30.06.

Zum 30.06.2009 zählt das Saarland insgesamt 22.600 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; Rheinland-Pfalz hingegen zählt zum 30.06.2009 insgesamt 14.345 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

BA: Bundesagentur für Arbeit - Deutschland

IGSS: Inspection Générale de la Sécurité Sociale - Luxembourg

INAMI: Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité - Belgique

INSEE: Institut national de la statistiques et des études économiques - Direction Lorraine

GR. Region: Großregion / Grande Région

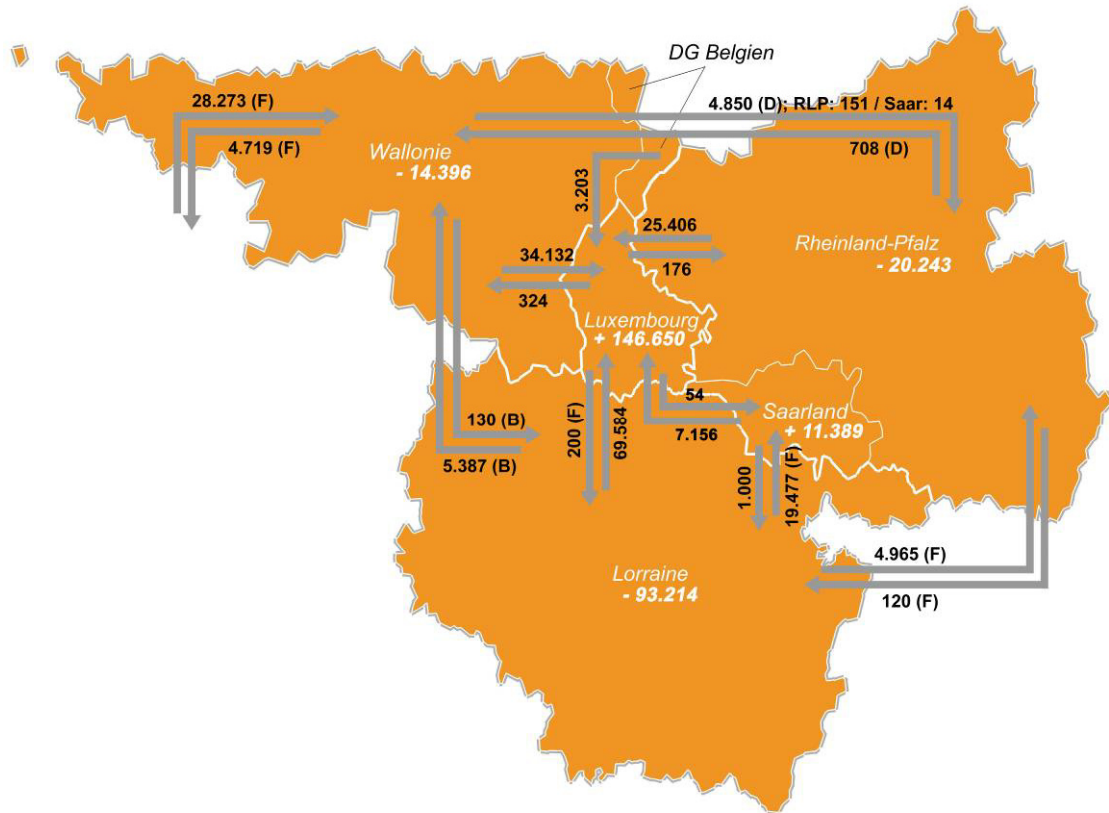
Quellenangabe: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA / OIE)

- ▶ **Luxemburg** bleibt nach wie vor der größte Arbeitgeber für Grenzgänger in der Großregion. Die Hälfte der 147.599 ins Großherzogtum einpendelnden Personen kommt aus Frankreich und ca. jeweils ein Viertel aus Belgien und Deutschland. Verzeichnete die Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg seit Jahrzehnten stets neue Rekordwerte, so sind in den vergangenen sechs Jahren mit einem Plus von 70,5% vor allem die Einpendlerzahlen aus Deutschland rapide angestiegen. Letztgenannte weisen im Jahr 2009 trotz der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise noch ein spürbares Wachstum auf, im Gegensatz zu den nahezu stagnierenden Grenzgängerzahlen aus Belgien und Frankreich.
- ▶ **Lothringen** bleibt mit insgesamt 94.664 Auspendlern das wichtigste Quellgebiet in der Großregion. Während bis Ende der 1980er Jahre die deutschen Bundesländer noch die wichtigsten Zielgebiete für die auspendelnden Lothringer darstellten, wurden sie Anfang der 1990er Jahre von Luxemburg abgelöst. Seitdem pendeln immer mehr Lothringer ins

Großherzogtum ein und seit 2001 ist ein anhaltender Rückgang des Grenzgängerstroms in Richtung Deutschland festzustellen, der sich im Zuge der Krise besonders akzentuiert.

- ▶ Dieser Rückgang wird im **Saarland** immer stärker spürbar, wo die Einpendlerzahlen im Jahr 2009 erstmalig seit 1997 die 20.000er-Grenze unterschreiten. Hingegen ist ein rapider Anstieg der Grenzgänger aus dem Saarland in Richtung Luxemburg festzustellen, die sich – mit einer relativ niedrigen Wachstumsrate im Jahr 2008/2009 – in den vergangenen sechs Jahren von 3.384 auf 7.156 Auspendler mehr als verdoppelten.
- ▶ Eine ähnliche Entwicklung ist in **Rheinland-Pfalz** zu beobachten, wo sich der Strom der Luxemburg-Pendler zwischen 2003 und 2009 um zwei Drittel auf nunmehr 25.406 Grenzgänger erhöht hat, wenngleich die Entwicklung im Jahr 2008/2009 nahezu stagnierte. Anders als im Saarland erholten sich in Rheinland-Pfalz die Zahlen der Einpendler aus Frankreich im Jahr 2008 kurzzeitig, um im Zuge der Krise wieder auf das Niveau von 2005 abzusinken: Zwischen 2008 und 2009 gingen die Einpendlerzahlen aus Frankreich um 3,3% auf nunmehr 4.965 Personen zurück.
- ▶ In die **Wallonie** kommen immer mehr Grenzgänger an ihren Arbeitsplatz, wobei die 29.305 Einpendler fast ausschließlich aus Frankreich stammen. Dieser Einpendlerstrom konnte trotz der Krise weitgehend an die Wachstumsraten der Vorjahre anknüpfen. Hinsichtlich der steigenden Zahl der 43.701 Auspendler zeichnet sich trotz der gebremsten Entwicklung eine immer stärkere Konzentration der Ströme auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in Luxemburg ab, wo Mitte 2009 78,1% der Grenzgänger aus der Wallonie arbeiten. Dieser Anteil ist unter anderem auf die Arbeitnehmer aus der **Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens** zurückzuführen, aus der 3.203 Personen ins Großherzogtum pendeln, die mehrheitlich im Süden der Sprachgemeinschaft ansässig sind.

Grenzgängerströme in der Großregion 2009

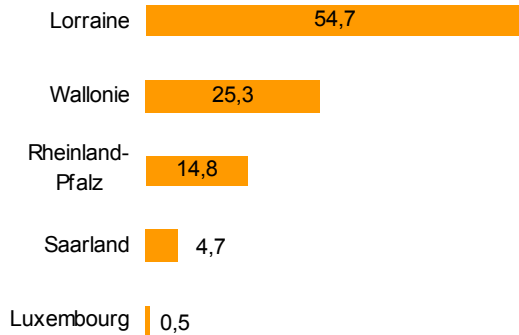


Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen)

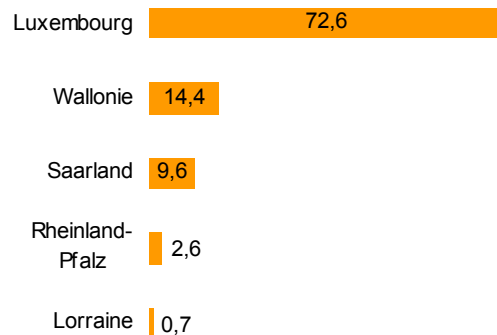
Hinweis: Die Zahlen der ein- und auspendelnden Grenzgänger in den einzelnen Regionen können nicht gegeneinander aufgerechnet werden, da das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes über das Gebiet der Großregion hinausreicht. Daher ist die Zahl der grenzüberschreitenden Einpendler in die Großregion höher als die Auspendlerzahlen der einzelnen Teilregionen.

Grenzgänger in der Großregion 2009 (Anteile in %)

nach Wohnregionen



nach Arbeitsregionen



Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen), Berechnungen IBA / OIE

6.2 Luxemburg

Gebremste Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2009

Am 30. Juni 2009 zählte Luxemburg 147.599 Grenzgänger aus den angrenzenden Regionen, von denen etwa die Hälfte (49,4%) aus Frankreich und jeweils ca. ein Viertel aus Belgien und Deutschland (25,5% bzw. 25,1%) kommt. Sie stellen insgesamt 44% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Großherzogtum. Aufgrund des ungebremsen Wirtschaftswachstums und Beschäftigungswachstums der letzten Jahre entstanden im Großherzogtum mehr Arbeitsplätze als mit ansässigen Arbeitskräften besetzt werden konnten. So zeigen die Jahre 2003 bis 2008, dass jährlich etwa zwei Drittel der neu geschaffenen Stellen auf Grenzgänger entfielen; im Laufe des Jahres 2009 sank dieser Anteil auf knapp zwei Fünftel (39%).⁷⁰ Dies ist auf die Beschäftigungsentwicklung im Großherzogtum zurückzuführen, das zwar im Gegensatz zu den meisten EU-Staaten im Jahr 2009 noch Beschäftigungsgewinne verzeichnete, jedoch beliefen sich diese auf lediglich 1,3% bei den Ansässigen und auf 1,1% bei den Grenzgängern.⁷¹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das Beschäftigungswachstum in erster Linie in Sektoren auszumachen ist, die weniger stark von der Krise betroffen sind. Dazu zählt vor allem der (halb-)öffentliche Sektor mit einem Beschäftigungsplus von 4,2% (3.200 Arbeitsplätze), in dem überwiegend ansässige Arbeitskräfte beschäftigt sind.⁷² Die krisengezeichneten Branchen wie etwa das Verarbeitende Gewerbe, die unternehmensnahen Dienstleistungen, die Finanzbranche oder die Bauwirtschaft, in denen viele Grenzgänger – auch als Zeitarbeiter – beschäftigt sind, trugen maßgeblich zur schwachen Wachstumsdynamik bei, die zuletzt im Jahr 1985 so niedrig lag. Somit ist im Jahr 2009 – wie zuletzt in den 1970er Jahren – eine Beschäftigungsentwicklung bei den Grenzgängern auszumachen, die unter der der ansässigen Arbeitskräfte anzusiedeln ist.

Ausblick 2010: Grenzgängerbeschäftigung nimmt wieder Fahrt auf

Angesichts der größeren Dynamik der Grenzgängerbeschäftigung in den letzten Jahren gegenüber den ansässigen Arbeitskräften sowie bei Fortsetzung der Anfang 2010 eingesetzten Erholung des Arbeitsmarkts geht das luxemburgische Statistikamt zukünftig wieder von einer stärkeren Beschäftigungsentwicklung bei den Grenzgängern aus.⁷³ Die zum Redaktionsschluss vorliegenden Zahlen zeigen, dass das Beschäftigungsvolumen im Mai 2010 im Vorjahresvergleich um 1,4% (Grenzgänger) bzw. um 1,9% (Ansässige) gestiegen ist. Damit liegt die Wachstumsrate der Grenzgänger im Frühjahr 2010 nur noch leicht unter der der Ansässigen, obwohl die Grenzgänger aus strukturellen Gründen weitaus stärker von den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen waren. Das nationale Statistikamt rechnet spätestens ab dem dritten Quartal 2010 wieder mit einer höheren Beschäftigungsentwicklung bei den Grenzgängern im Vergleich zu den ansässigen Arbeitskräften.⁷⁴

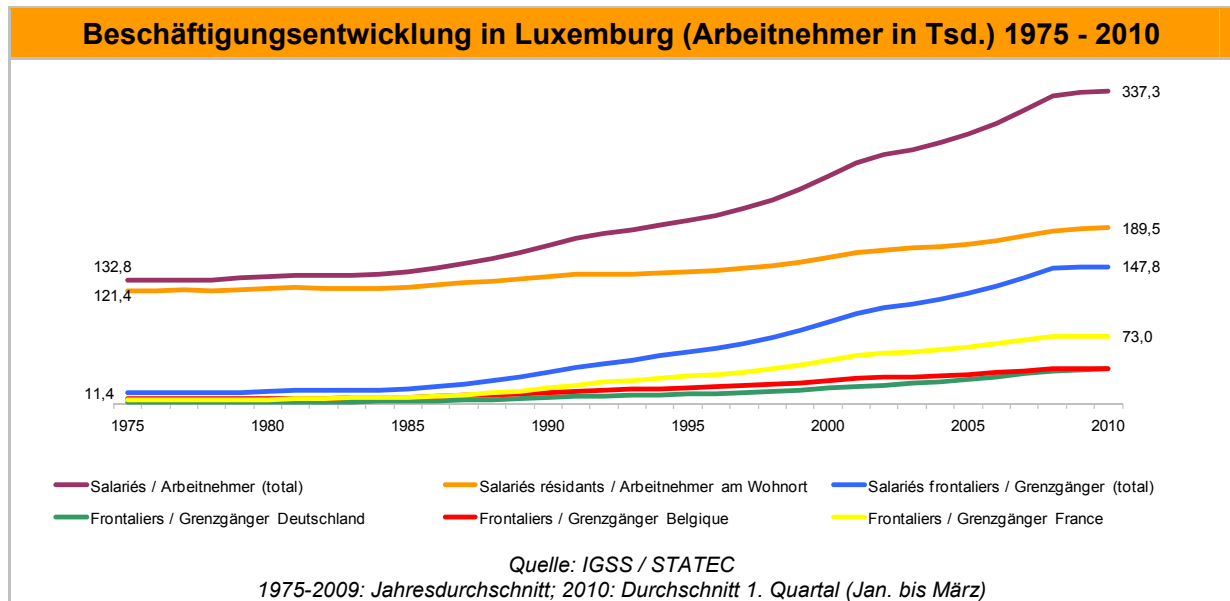
⁷⁰ Vgl. Statec: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010, S. 69.

⁷¹ Die durchschnittliche Beschäftigungsentwicklung der Vorjahre lag in Luxemburg bei etwa 4%.

⁷² Vgl. Statec: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010, S. 69.

⁷³ Vgl. Statec: Conjoncture flash. Juni 2010, S. 3.

⁷⁴ Vgl. Statec: Conjoncture flash. September 2010, S. 1.



Grenzgänger mehr als versechsfacht in letzten zwanzig Jahren

Die Grenzgängerzahlen im Großherzogtum wuchsen seit Mitte der 1980er Jahre stetig an. Damals setzte der Boom im Finanzsektor ein und Belgier, die bis dahin die größte Gruppe der Grenzgänger stellten, wurden 1987 von den Franzosen abgelöst. Diese Entwicklung bleibt dem Aufschwung unternehmensbezogener Dienstleistungen bei gleichzeitigem Rückgang verschiedener Industrien 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 den Wohnorten. Der weitere Aufschwung und die damit verbundene Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in den unternehmensnahen Dienstleistungen oder im Handel begünstigten in den Folgejahren die Entwicklung des Grenzgängerwesens. So ist die Zahl der in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger in den letzten zwanzig Jahren von 24.300 (1988) um mehr als das Sechsfache gestiegen. Zentrale Eckdaten für diese Entwicklung bilden das Jahr 1995, in dem die Zahl der Grenzgänger erstmalig höher lag als die der 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 und ihre Zahl hat sich seit 1990 mehr als vervierfacht. Die Entwicklung der deutschen und belgischen Einpendler weist seit 1990 einen nahezu identischen Aufwärtstrend auf.

Zwei Fünftel mehr Grenzgänger im Großherzogtum zwischen 2003 und 2009 ...

Die Grenzgängerbeschäftigung im Großherzogtum hat sich in den letzten sechs Jahren um knapp zwei Fünftel gesteigert. Dabei ist insbesondere die Entwicklung der deutschen Einpendlerzahlen um 70,5% hervorzuheben. Mit insgesamt 37.067 Einpendlern im Jahr 2009, von denen ca. 88% in Rheinland-Pfalz und im Saarland wohnen, erzielte der Einpendlerstrom im Jahr 2008/2009 noch die größte Zuwachsrate (3,9%). Das Arbeitskräftevolumen aus Belgien wuchs in den letzten sechs Jahren um lediglich 28,6% und stagnierte zwischen 2008 und 2009 (+0,2%), womit die belgischen Einpendlerzahlen nur noch sehr knapp vor den deutschen Einpendlern liegen. Franzosen stellen seit Ende der 1980er Jahre die größte

Gruppe der Grenzgänger, die seit 2003 zwar einen deutlichen Entwicklungsschub erfuhr (30,5%), jedoch im Jahr 2008/2009 lediglich 442 zusätzliche Pendler (+0,6%) zählte.

**In Luxemburg arbeitende Grenzgänger nach Herkunftsländern 2003-2009
(jeweils zum 30.06.)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
France	55.898	57.848	60.588	64.104	68.657	72.525	72.967
Belgique	29.216	30.298	31.626	33.193	35.348	37.483	37.565
Deutschland	21.742	23.709	26.111	28.925	32.228	35.661	37.067
Insgesamt	106.856	111.855	118.325	126.222	136.233	145.669	147.599
Veränderung im Vorjahresvergleich (%)	3,8	4,7	5,8	6,7	7,9	6,9	1,3

Quelle: IGSS, Berechnungen: IBA / OIE

... jedoch niedriges Wachstum 2008/2009

Der Betrachtungszeitraum 2003-2009 zeigt eine positive Entwicklung der Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg, die jedoch nicht über die gebremste Beschäftigungsdynamik im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise hinwegtäuschen soll. Denn während die jährliche Wachstumsrate des Grenzgängeraufkommens insgesamt in den vergangenen Jahren zwischen vier und acht Prozent lag, sank sie im Jahr 2009 auf 1,3% ab. Dies ist weitgehend auf den privatwirtschaftlichen Sektor sowie auf die Zeitarbeitsbeschäftigung und die hier zu verzeichnenden Konjunkturerbrüche zurückzuführen, die in vielen Bereichen noch durch Kurzarbeit abgefedert werden konnten.

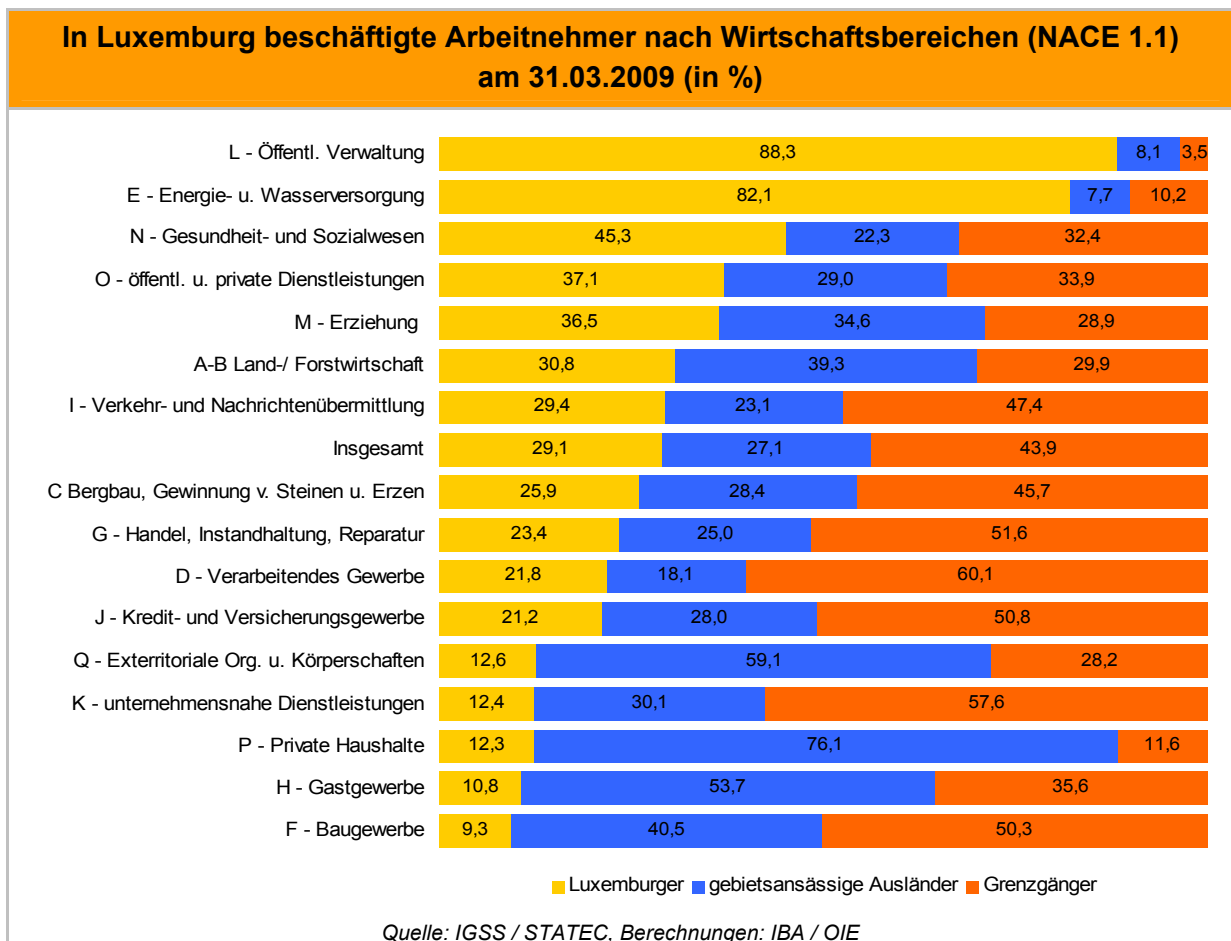
Luxemburger im (halb-)öffentlichen Sektor ...

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 arbeiten Luxemburger überwiegend im (halb-)öffentlichen Bereich wie etwa in der öffentlichen Verwaltung (88,3%), in der Energie- und Wasserversorgung (82,1%), im Gesundheits- und Sozialwesen (45,3%), in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen (37,1) sowie im Erziehungswesen (36,5%). 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 öffentlichen Dienst bilden. Die zunehmende Konzentration von Luxemburgern im öffentlichen Sektor spiegelt eine sog. Rückzugsstrategie wider, die durch die hier vorzufindenden krisenfesten und vor der Konkurrenz ausländischer Arbeitskräfte geschützten Jobs motiviert ist.⁷⁵

⁷⁵ Vgl. Fehlen, Fernand / Pigeron-Piroth, Isabelle: Mondialisation du travail et pluralité des marchés du travail : L'exemple du Luxembourg, Skript des Diskussionsbeitrags für 12è Journées de Sociologie du Travail, 25 et 26 juin 2009, GREE, Université de Nancy, S. 11. Und: Wille, Christian: Der Grenzgänger als „notwendiges Übel“? Zur Wahrnehmung des Grenzgängerwesens in Luxemburg. In: Pauly, Michel (Hg.): ASTI 30+. 30 ans de migrations, 30 ans de recherches, 30 ans d'engagements. Luxembourg, Editions Guy Binsfeld, 2010, S. 316-327.

... ansässige Ausländer und Grenzgänger im privaten Sektor beschäftigt

Des Weiteren ist eine hohe Konzentration von ansässigen Ausländern, bei denen es sich im Wesentlichen um Portugiesen und Italiener handelt, im Hauswirtschaftsbereich (76,1%), im Gastgewerbe (53,7%) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (39,3%) auszumachen. Ferner sind ansässige Ausländer überdurchschnittlich im Baugewerbe (40,5%) vertreten, wo sie – ähnlich wie im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen oder im Erziehungswesen – mit Grenzgängern teilweise in Konkurrenz treten. Letztgenannte dominieren das Verarbeitende Gewerbe (60,1%) und die unternehmensnahen Dienstleistungen (57,6%). Außerdem weisen sie hohe Beschäftigungsanteile in Handel und Reparatur (51,6%), im Kredit- und Versicherungsgewerbe (50,8%) sowie im Baugewerbe (50,3%) auf.



**In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer nach Wirtschaftsbereichen (NACE 1.1)
am 31.03.2009**

Wirtschaftsbereich, NACE 1.1	Ansässige		Grenzgänger				Insgesamt
	Lux.	Ausl.	Deutschland	France	Belgique	insgesamt	
A-B Land-/ Forstwirtschaft	563	718	198	157	192	547	1.828
C Bergbau, Gewinnung v. Steinen u. Erzen	85	93	48	89	13	150	328
D - Verarbeitendes Gewerbe	7.474	6.205	5.014	11.198	4.380	20.592	34.271
E - Energie- u. Wasserversorgung	979	92	53	48	20	121	1.192
F - Baugewerbe	3.398	14.845	6.705	7.324	4.403	18.432	36.675
G - Handel, Instandhaltung, Reparatur	9.513	10.159	4.249	10.822	5.935	21.006	40.678
H - Gastgewerbe	1.469	7.337	445	3.630	783	4.858	13.664
I - Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	9.257	7.276	5.363	5.517	4.036	14.916	31.449
J - Kredit- und Versicherungsgewerbe	8.868	11.724	5.895	9.091	6.302	21.288	41.880
K - unternehmensnahe Dienstleistungen	6.681	16.255	4.208	18.414	8.516	31.138	54.074
L - Öffentl. Verwaltung	33.333	3.065	609	423	303	1.335	37.733
M - Erziehung	892	847	223	320	163	706	2.445
N - Gesundheit- und Sozialwesen	11.052	5.448	2.731	3.456	1.720	7.907	24.407
O - öffentl. u. private Dienstleistungen	3.156	2.471	613	1.670	601	2.884	8.511
P - Private Haushalte	589	3.637	176	283	96	555	4.781
Q - Exterritoriale Org. u. Körperschaften	74	346	17	103	45	165	585
ohne Zuordnung	287	476	244	341	215	800	1.563
Insgesamt	97.670	90.994	36.791	72.886	37.723	147.400	336.064

Quelle: IGSS / STATEC

Deutsche vor allem im Baugewerbe, Franzosen und Belgier in unternehmensnahen Dienstleistungen stark vertreten

Wird die Gruppe der Grenzgänger nach Herkunftsregionen vertiefend betrachtet, so lassen sich auch hier branchenspezifische Differenzierungen feststellen. So sind im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen überwiegend frankophone Grenzgänger aus Belgien und insbesondere aus Frankreich beschäftigt. Das Verarbeitende Gewerbe ist traditionell stark von Pendlern aus Frankreich geprägt, die hier 54,4% aller Grenzgänger stellen. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind Grenzpendler aus Deutschland und Belgien proportional stärker vertreten als Franzosen, was zum Teil auf die von ihnen absolvierten Ausbildungen und auf die Anzahl deutscher Finanzinstitute am Standort Luxemburg zurückzuführen ist. Der Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur weist wiederum hohe Beschäftigungsanteile von frankophonen Grenzgängern auf. Hingegen sind deutsche Grenzgänger im Baugewerbe proportional am stärksten vertreten – ein Umstand, der vermutlich auf das positive Bild des deutschen Handwerks zurückgeht.

Branchenschwerpunkte von in Luxemburg beschäftigten Grenzgängern nach Herkunftsländern am 31.03.2009

	Deutschland	Belgique	France
Rang 1	Baugewerbe (18%)	unternehmensnahe Dienstleistungen (22,6%)	unternehmensnahe Dienstleistungen (25,3%)
Rang 2	Kredit- und Versicherungsgewerbe (16%)	Kredit- und Versicherungsgewerbe (16,7%)	Verarbeitendes Gewerbe (15,4%)
Rang 3	Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (14,6%)	Handel, Instandhaltung, Reparatur (15,7%)	Handel, Instandhaltung, Reparatur (14,8%)
Rang 4	Verarbeitendes Gewerbe (13,6%)	Baugewerbe (11,7%)	Kredit- und Versicherungsgewerbe (12,5%)

Lesebeispiel: 18% der Grenzgänger aus Deutschland arbeiten im Baugewerbe.

Quelle: IGSS / STATEC, Berechnungen IBA / OIE

Unternehmensnahe Dienstleistungen: Größtes Branchenwachstum in letzten Jahren, krisenbedingte Beschäftigungseinschnitte bei Grenzgängern aus Frankreich

Die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in den letzten elf Jahren (1998-2009) zeigt deutliche Gewinne im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (+31.409 Arbeitsplätze), gefolgt vom Kredit- und Versicherungsgewerbe (+17.406), von Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (+14.729), vom Gesundheits- und Sozialwesen (+13.021) sowie vom Baugewerbe (+12.944). Dabei profitierten unterschiedliche Arbeitnehmergruppen von dieser Entwicklung. Hinsichtlich der unternehmensnahen Dienstleistungen waren es vor allem die Grenzgänger und hier insbesondere die Pendler aus Frankreich, die in dieser Branche eine Beschäftigung fanden. Ferner profitierten die ansässigen Ausländer mit 9.482 Arbeitsplätzen von den neu geschaffenen Stellen in dieser Branche. Im Jahr 2008/2009 sind es vor allem letztgenannte, welche die Arbeitsplatzeinbußen in den unternehmensnahen Dienstleistungen, von denen ausschließlich Grenzgänger aus Frankreich betroffen sind (-890 Arbeitsplätze), ausgleichen.

Finanzdienstleistungen: Wachstum durch ausländische Arbeitskräfte, Auswirkungen der Krise weniger stark als erwartet

Im Bereich der Finanzdienstleistungen kam der Aufwärtstrend zwischen 1998 und 2009 mit 5.059 zusätzlichen Arbeitsplätzen für ansässige Ausländer und mit 13.079 Stellen für Grenzgänger – von denen knapp die Hälfte auf Franzosen entfiel – den ausländischen Arbeitskräften zu Gute. Dies bestätigt sich auch im Jahr 2008/2009, in dem lediglich Luxemburger aus dem Finanzsektor abwanderten (-128 Arbeitsplätze) und im Betrachtungszeitraum 847 neue Stellen – zugunsten der Grenzgänger und ansässigen Ausländer – geschaffen wurden. Damit liegt das Wachstum in dieser Branche zwar weit hinter den durchschnittlichen 7% der Vorjahre zurück, jedoch hätten die Auswirkungen der Finanzkrise in Luxemburg weitaus gravierender ausfallen können. Das luxemburgische Statistikamt vermutet diesbezüglich, dass einige Arbeitsplatzeinbußen in der Finanzbranche durch die unternehmensnahen Dienstleistungen statistisch abgefangen wurden, da hier viele Unternehmen direkt für die Finanzbranche arbeiten, ohne formal dazuzugehören.⁷⁶

⁷⁶ Vgl. Statec: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010, S. 68.

Baugewerbe: Beschäftigungsgewinne vor allem durch deutsche Grenzgänger, gebremstes Wachstum im Zuge der Krise

Der in Luxemburg in den letzten Jahren zu verzeichnende Boom in der Baubranche eröffnete zwischen 1998 und 2009 insbesondere Grenzgängern und ansässigen Arbeitnehmern neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Baugewerbe bildet eine bedeutende Wachstumsbranche für Ausländerbeschäftigung, wobei hinsichtlich der Grenzgänger vor allem der hohe Anteil an deutschen Grenzgängern hervorzuheben ist. Ca. ein Drittel der von Grenzgängern neu besetzten Stellen im Baugewerbe entfallen allein auf Pendler aus Deutschland. Im Jahr 2008/2009 legte die Branche um lediglich 601 neue Arbeitsplätze – davon über die Hälfte für Grenzgänger aus Deutschland – zu, was auf das gebremste Wirtschaftswachstum insgesamt zurückgeht.

Öffentliche Verwaltung: Anziehungspunkt für Luxemburger

Vier Fünftel der neuen Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung entfielen in den letzten elf Jahren auf Luxemburger. Hingegen ist ein starker Rückgang von Beschäftigten mit luxemburgischer Nationalität im Verarbeitenden Gewerbe festzustellen (-5.672), die vollständig von Grenzgängern und hier insbesondere von Franzosen (+3.435) und Deutschen (+2.780) abgefangen wurden. Vor diesem Hintergrund entstand im Verarbeitenden Gewerbe ein vergleichsweise geringer Arbeitsplatzrückgang (-384), jedoch vollzog sich eine bemerkenswerte Verschiebung des Anteils der Luxemburger aus dem privatwirtschaftlichen Sektor in die (halb-)öffentliche Bereiche des Arbeitsmarkts. So arbeiteten im Jahr 1995 nur 36,6% der Erwerbstätigen mit luxemburgischer Staatsbürgerschaft im öffentlichen Sektor; im Jahr 2008 belief sich dieser Anteil bereits auf 42,3%. Davon ist die Hälfte in der höheren Verwaltung und ein gutes Fünftel in der kommunalen Verwaltung beschäftigt.⁷⁷

Größtes Beschäftigungswachstum 2008/2009 in der öffentlichen Verwaltung, größte Arbeitsplatzverluste im Verarbeitenden Gewerbe

Auch im Jahr 2008/2009 bestätigt sich die beschriebene Tendenz, wenn 499 Luxemburger aus dem Verarbeitenden Gewerbe abwandern und 1.153 der insgesamt 1.308 neuen Stellen in der öffentlichen Verwaltung – die im Jahr 2008/2009 das größte Beschäftigungswachstum aufweist – besetzen. Die Abwanderungen konnten von Grenzgängern nicht ausgeglichen werden, so dass für 2008/2009 im Verarbeitenden Gewerbe der größte Arbeitsplatzrückgang (-40) zu verzeichnen war. Anzumerken ist jedoch, dass im Jahresdurchschnitt 2009 insgesamt 950 Personen (-2,5%) im Verarbeitenden Gewerbe ihren Arbeitsplatz verloren haben, womit ein Rückgang der Bruttowertschöpfung in dieser Branche um 18% verbunden war.⁷⁸

⁷⁷ Vgl. Statec: Le secteur public. Economie et Statistiques, Working papers du STATEC, Nr. 34, 2009, S. 15 und 28.

⁷⁸ Vgl. Statec: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010, S. 68.

**Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer am Arbeitsort) in Luxemburg
nach Wirtschaftsbereichen (NACE 1.1) und Herkunftsgebieten 1998-2009
(jeweils zum 31.03., absolute Veränderung)**

Wirtschaftsbereich, NACE 1.1	Ansässige		Grenzgänger				Insgesamt
	Lux.	Ausl.	Deutschland	France	Belgique	insgesamt	
A-B Land-/ Forstwirtschaft	250	123	150	62	57	269	642
C Bergbau, Gewinnung v. Steinen u. Erzen	-21	-6	18	36	5	59	32
D - Verarbeitendes Gewerbe	-5.672	-942	2.780	3.435	15	6.230	-384
E - Energie- u. Wasserversorgung	140	50	39	42	17	98	288
F - Baugewerbe	131	3.492	4.597	2.605	2.119	9.321	12.944
G - Handel, Instandhaltung, Reparatur	-1.609	1.763	2.622	4.884	2.577	10.083	10.237
H - Gastgewerbe	385	2.019	322	1.285	381	1.988	4.392
I - Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	433	4.198	3.486	3.842	2.770	10.098	14.729
J - Kredit- und Versicherungsgewerbe	-732	5.059	3.637	6.495	2.947	13.079	17.406
K - unternehmensnahe Dienstleistungen	2.587	9.482	3.234	10.629	5.477	19.340	31.409
L - Öffentl. Verwaltung	7.778	1.042	428	253	136	817	9.637
M - Erziehung	397	562	194	250	123	567	1.526
N - Gesundheit- und Sozialwesen	5.174	2.565	2.151	2.119	1.012	5.282	13.021
O - öffentl. u. private Dienstleistungen	557	627	417	934	267	1.618	2.802
P - Private Haushalte	122	1.394	136	78	65	279	1.795
Q - Exterritoriale Org. u. Körperschaften	5	-38	1	-39	-1	-39	-72
ohne Zuordnung	-311	-601	89	-166	-188	-265	-1.177
Insgesamt	9.614	30.789	24.301	36.744	17.779	78.824	119.227

Quelle: IGSS, Berechnungen IBA / OIE

**Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer am Arbeitsort) in Luxemburg
nach Wirtschaftsbereichen (NACE 1.1) und Herkunftsgebieten 2008-2009
(jeweils 31.03., absolute Veränderung)**

Wirtschaftsbereich, NACE 1.1	Ansässige		Grenzgänger				Insgesamt
	Lux.	Ausl.	Deutschland	France	Belgique	insgesamt	
A-B Land-/ Forstwirtschaft	34	44	43	6	-2	47	125
C Bergbau, Gewinnung v. Steinen u. Erzen	-7	2	3	-2	0	1	-4
D - Verarbeitendes Gewerbe	-499	-21	243	321	-84	480	-40
E - Energie- u. Wasserversorgung	36	9	13	6	3	22	67
F - Baugewerbe	29	-5	372	127	78	577	601
G - Handel, Instandhaltung, Reparatur	-104	94	181	288	208	677	667
H - Gastgewerbe	49	119	4	144	39	187	355
I - Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	33	573	339	94	123	556	1.162
J - Kredit- und Versicherungsgewerbe	-128	216	236	451	72	759	847
K - unternehmensnahe Dienstleistungen	82	684	224	-890	122	-544	222
L - Öffentl. Verwaltung	1.153	107	78	-21	-9	48	1.308
M - Erziehung	52	123	42	56	35	133	308
N - Gesundheit- und Sozialwesen	419	254	256	222	38	516	1.189
O - öffentl. u. private Dienstleistungen	69	69	58	86	31	175	313
P - Private Haushalte	25	83	14	10	14	38	146
Q - Exterritoriale Org. u. Körperschaften	5	5	6	-3	1	4	14
ohne Zuordnung	89	-89	19	10	-21	8	8
Insgesamt	1.337	2.267	2.131	905	648	3.684	7.288

Quelle: IGSS, Berechnungen IBA / OIE

Sind Grenzgänger die ersten, die gehen müssen?

Angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise hatten zum Jahresbeginn 2009 viele Presseberichte einen alarmierenden Rückgang der Inlandsbeschäftigung in Luxemburg angekündigt, der besonders zu Lasten der Grenzgänger gehen soll. Laut der beschriebenen Entwicklung war jedoch kein gravierender Einbruch der Inlandsbeschäftigung festzustellen und die Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen im Finanzsektor blieben ebenso begrenzt. Auch der Eindruck, dass eher die Grenzgänger gegenüber den ansässigen Arbeitskräften von Entlassungen betroffen seien, hält einer näheren Betrachtung nicht stand. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass Arbeitgeber, die von Konjunktumschwüngen betroffen sind, im Allgemeinen erst dann Entlassungen in Betracht ziehen, wenn das personalpolitische Instrumentarium keine Spielräume mehr lässt. Die verbreiteten Maßnahmen zur Abfederung von Krisensituationen konzentrieren sich daher zunächst darauf, die Zahl der Zeitarbeitskräfte zu verringern, befristete Arbeitsverträge nicht zu verlängern, das Instrument der Kurzarbeit zu nutzen sowie Stellen, die infolge natürlicher Fluktuation frei werden, nicht neu zu besetzen. Vor diesem Hintergrund gilt es mit Blick auf die in den Medien unterstellte Diskriminierung von Grenzgängern folgende Charakteristika des Arbeitsmarkts zu berücksichtigen:

- **Zeitarbeit:** Während die Zeitarbeitsbeschäftigung in Luxemburg in den 2000er Jahren ein stetiges Wachstum erfuhr, verzeichnete die Branche, in der zu knapp 80% Grenzgänger – insbesondere aus Frankreich – arbeiten, im Jahr 2009 einen Rückgang um ein Viertel

des Arbeitskräftevolumens.⁷⁹ Davon besonders betroffen war das Verarbeitende Gewerbe (-51%), die Bauwirtschaft (-24%) und der Handel (-22%), die üblicherweise verstärkt auf Zeitarbeiter zurückgreifen.⁸⁰ Das luxemburgische Statistikamt bemerkt in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitslosenzahlen im Zuge des Abbaus der Zeitarbeit nicht explosionsartig angestiegen sind, da in der Branche weitgehend Grenzgänger arbeiten, die in der nationalen Arbeitslosenstatistik unberücksichtigt bleiben.

- ▶ **Befristete Arbeitsverträge:** In Krisenzeiten zeigen sich Arbeitgeber zurückhaltender bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse. Davon betroffen sind zumeist Arbeitnehmer mit kurzen Beschäftigungszeiten wie etwa Grenzgänger, wenn ihr Alter und der Anteil der mit Pendlern besetzten neu geschaffenen Stellen berücksichtigt wird. Denn Grenzgänger sind durchschnittlich jünger als ansässige Arbeitskräfte und in den vergangenen Jahren wurden etwa zwei Drittel der neu geschaffenen Stellen mit den Arbeitskräften aus den Nachbarregionen besetzt.⁸¹ Ferner sind von befristeten Arbeitsverhältnissen vor allem Berufsanfänger betroffen, zu denen knapp ein Drittel der Grenzgänger in Luxemburg zählen.⁸²
- ▶ **Beschäftigungsschwerpunkte:** Arbeitsplatzabbau wird in Krisenzeiten besonders in konjunktursensiblen Sektoren spürbar. Dazu zählt weitgehend der privatwirtschaftliche Sektor, in dem in Luxemburg überwiegend Grenzgänger und ansässige Ausländer arbeiten. Hier erreichen Grenzgänger ein besonders hohes Beschäftigungsgewicht im krisengezeichneten Verarbeitenden Gewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Luxemburger hingegen sind im (halb-)öffentlichen Sektor überrepräsentiert.

Es sollte deutlich geworden sein, dass Grenzgänger nicht aufgrund von Diskriminierungen, sondern vielmehr aufgrund der spezifischen Struktur und Segmentierung des luxemburgischen Arbeitsmarktes stärker von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen sind als ansässige Erwerbstätige.

Arbeitslosigkeit von Grenzgängern – eine unbekannte Größe

Insbesondere im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise sind Informationen über Arbeitsmarktentwicklungen von Bedeutung. Dazu zählt auch die Zahl der als arbeitslos gemeldeten Personen. Die einzige verfügbare Informationsquelle mit Blick auf Grenzgänger bilden in diesem Zusammenhang die Formulare E 301. Grenzgänger benötigen diese, um ihre Beschäftigungszeiten im Ausland und ihre Einkommenshöhe gegenüber der Arbeitsverwaltung am Wohnort zum Bezug von Sozialleistungen nachzuweisen. Die Formulare werden bei der Arbeitsverwaltung am Arbeitsort auf Grundlage der Arbeitsbescheinigung, die zuvor vom ehemaligen Arbeitgeber ausgestellt wird, beantragt.

⁷⁹ Vgl. Statec: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010, S. 70.

⁸⁰ Vgl. EURES: Le travail intérimaire luxembourgeois à la lumière de la crise. Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Nr. 1/2010, Luxembourg, S. 56. Und: Statec: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010, S. 69.

⁸¹ Vgl. ADEM: Les activités de l'administration de l'emploi en 2009. Luxembourg, 2010, S. 4.

⁸² Vgl. Brosius, Jacques : La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. In: CEPS/INSTEAD : Population et Emploi. Nr. 26, 2007.

Anzahl der von der ADEM erstellten Formulare E 301 in den Jahren 2005-2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Insgesamt	10.389	14.870	12.213	13.725	21.515
<i>davon Grenzgänger aus</i>					
France	7.541	10.506	8.942	10.407	16.004
Deutschland	1.898	2.610	2.092	2.315	3.610

Quelle: ADEM

Werden die Statistiken der luxemburgischen Arbeitsverwaltung über die beantragten Formulare E 301 berücksichtigt, so ist festzustellen, dass im Jahr 2008 die Zahl der ausgestellten Formulare noch unter dem Niveau von 2006 liegt und sie im Jahr 2009 deutlich anwächst. Diese Entwicklung gibt einen ersten Eindruck, jedoch können auf dieser Grundlage keine verlässlichen Aussagen über die als arbeitslos gemeldeten Grenzgänger getroffen werden:

- ▶ Denn nicht alle Grenzgänger benötigen dieses Formular. So ist bspw. seine Beantragung in Frankreich und Deutschland obligatorisch, in Belgien jedoch nicht.
- ▶ Denn eine Person kann mehrere Formulare pro Jahr beantragen, was zu einem verzerrten Bild führt. Insbesondere Zeitarbeitskräfte benötigen mehrere Formulare jährlich.
- ▶ Denn die Beantragung des Formulars nach einem befristeten Arbeitsverhältnis oder nach einer Entlassung muss nicht zwingend darauf verweisen, dass sich eine Person anschließend (langfristig) in der Arbeitslosigkeit befindet.

Es sollte deutlich geworden sein, dass die Angaben über die Zahl der ausgestellten Formulare E 301 nur sehr eingeschränkt Auskunft darüber geben, wie viele Grenzgänger ihre Arbeitsstelle verloren haben und ob sie sich in der Arbeitslosigkeit befinden. Verlässliche Informationen darüber können lediglich die Arbeitsverwaltungen in den Wohnregionen der Pendler geben, von denen sie Leistungen beziehen. Vor diesem Hintergrund gilt es die Zusammenarbeit der zuständigen Stellen in der Großregion weiter auszubauen, um belastbare Informationen über die Arbeitslosigkeit von Grenzgängern zu erhalten.

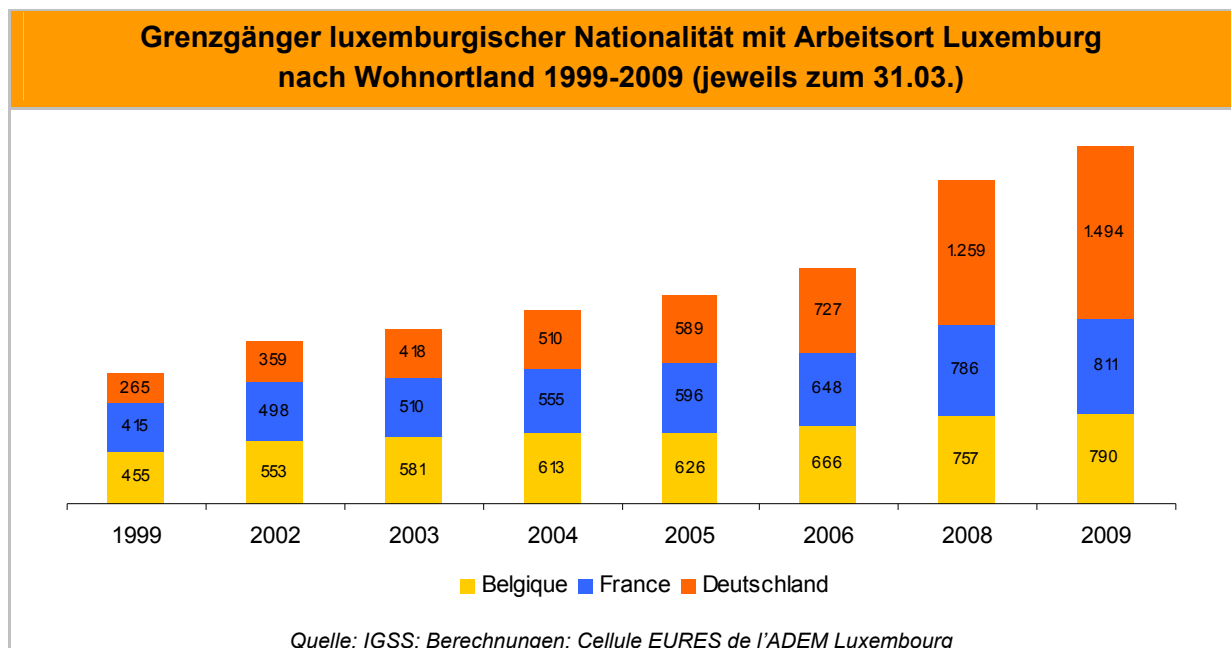
Sparmaßnahmen der luxemburgischen Regierung reichen über Landesgrenzen hinaus

Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise wurden in Luxemburg verschiedene Sparmaßnahmen ergriffen, um bis zum Jahr 2014 insgesamt 1,5 Milliarden Euro einzusparen. Von den am 13. Juli 2010 verabschiedeten Maßnahmen sind zu großen Teilen auch die Grenzgänger als Arbeitnehmer am Arbeitsort betroffen. In einigen Punkten des Sparpakets sehen die Gewerkschaften jedoch eine Benachteiligung der Grenzgänger gegenüber den ansässigen Arbeitskräften. Dies betrifft z.B. die Beschränkungen von Kindergeldzahlungen bis zum 18. Lebensjahr statt bisher bis zum 27. Lebensjahr. Wollen die Kinder nach dem 18. Lebensjahr (weiter-)studieren und wohnen ihre Eltern in Luxemburg, so bekommen sie nun Studienbeihilfen in Höhe von mehreren tausend Euro jährlich. Die Kinder von Grenzgängern hingegen haben kein Anrecht auf Studienbeihilfen, da ihre Eltern nicht im Großherzogtum leben. Ebenso wird die Halbierung der steuerlich absetzbaren Fahrkostenpauschale kritisch betrachtet, da hiervon in erster Linie Grenzgänger aufgrund langer Anfahrtswege betroffen sind. Angesichts der Situation, dass Grenzgänger in Luxemburg ebenso Steuern und Sozial-

versicherungsbeiträge wie Ansässige zahlen, sehen die Gewerkschaften hier eine Missachtung der Gleichstellung von Arbeitnehmern, wie sie nach europäischem Recht vorgeschrieben ist. Daher wurden bereits mehrere offene Briefe an den Premierminister geschrieben, eine Unterschriftensammlung organisiert, eine groß angelegte Demonstration durchgeführt und Klage bei der Europäischen Kommission eingereicht. Zum Redaktionsschluss ist bekannt, dass das Maßnahmenpaket am 1. Oktober 2010 unverändert in Kraft tritt, jedoch die Halbierung der Fahrtkostenpauschale zurückgenommen wurde und sich die Europäische Kommission derzeit mit der eingereichten Klage über die Verletzung von Gemeinschaftsrecht befasst.

Immer mehr Luxemburger wohnen im angrenzenden Ausland und arbeiten im Großherzogtum

Wird die Situation und Entwicklung der Luxemburger betrachtet, die im angrenzenden Ausland wohnen und in Luxemburg beschäftigt sind, so ist ein kontinuierlicher Anstieg sowie eine Verschiebung der gewählten Wohnregionen auszumachen. Im letzten Jahrzehnt (1999-2009) hat sich die Zahl der atypischen Grenzgänger um fast das Dreifache erhöht, wobei insbesondere die deutschen Bundesländer mehr Zuzüge verzeichnen. Somit verlieren im Rahmen der Wohnortmigration die Zielländer Belgien und Frankreich gegenüber Deutschland an Bedeutung. Denn während 1999 noch 40 bzw. 36,6% der damals insgesamt 1.135 Grenzgänger luxemburgischer Nationalität in Belgien bzw. Frankreich wohnten, konzentriert Deutschland im Jahr 2009 allein 48,3% der insgesamt 3.095 atypischen Grenzgänger. Weitere 26,5 bzw. 25,5% entfallen auf französische Regionen und belgische Provinzen. Unterstützend für oder als Reaktion auf diese Entwicklung sind zunehmend Aktivitäten von Dienstleistern unterschiedlicher Art auszumachen, welche den Umzug über die Grenze bzw. den Haus- oder Wohnungskauf im angrenzenden Ausland betreuen.



Soziale und infrastrukturelle Herausforderungen im Kontext des atypischen Grenzgängerwesens

Mit der Wohnortmobilität von Luxemburgern, die zumeist mit Partner und Kindern in eine Nachbarregion umziehen und weiter im Großherzogtum beschäftigt bleiben, sind zum Teil soziale und infrastrukturelle Probleme an den Wohnorten verbunden. So ist neben extremen Teuerungsraten für Bauland in Grenznähe aus Rheinland-Pfalz bekannt, dass sich viele Grenzgemeinden zu Schlafstätten entwickeln, was sich auch nachteilig auf das Zusammenleben zwischen Einheimischen und Zugezogenen auswirken kann. Außerdem gehen den Kommunen Steuereinnahmen verloren, da Grenzgänger an ihrem Arbeitsort besteuert werden. In diesem Zusammenhang stellt sich für viele der atypischen Grenzgänger ferner die Frage, in welchem Land ihre Kinder zur Schule gehen sollen bzw. wo sie eine berufliche Ausbildung absolvieren können. Aufgrund des Wohnortprinzips sind luxemburgische Gemeinden nicht dazu verpflichtet die im nahen Ausland lebenden Kinder in ihren Bildungsstätten aufzunehmen, wenngleich viele dazu bereit sind. Ein Leuchtturmprojekt auf diesem Gebiet ist zweifellos das deutsch-luxemburgische Schengen-Lyzeum in Perl, dessen Brückenfunktion durch die kürzlich unterzeichnete „Gemeinsame Erklärung zur gegenseitigen Anerkennung von schulischen Bildungsabschlüssen und Berechtigungen zwischen dem Großherzogtum Luxemburg und dem Land Rheinland-Pfalz“ nochmals gestärkt wurde.

6.3 Lothringen

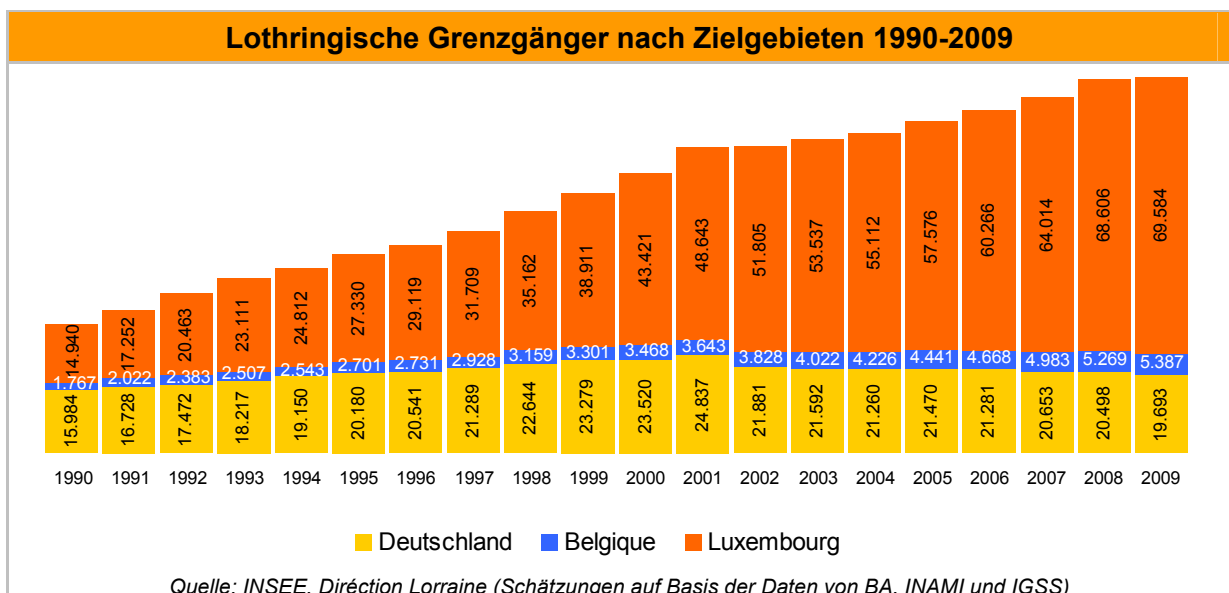
Stagnation lothringischer Auspendlerzahlen ...

Trotz des nur äußerst leichten Anstiegs der lothringischen Auspendlerzahlen um 0,3% (2008/2009) bleibt die französische Region weiterhin das wichtigste Quellgebiet von grenzüberschreitenden Arbeitnehmern in der Großregion. Mit insgesamt 94.664 Auspendlern stellt Lothringen 54,7% aller Grenzgänger im Kooperationsraum, von denen 73% in Luxemburg, ein Fünftel in deutschen Bundesländern und ca. 6% in Belgien arbeiten. Hinsichtlich der lothringischen Auspendlerzahlen sind rückblickend zwei Aspekte außerordentlich bemerkenswert: Zum einen ihr vergleichsweise hohes quantitatives Gewicht, zum anderen ihr über Jahrzehnte hinweg ungebrochener Anstieg. Denn zwischen 1968 und 1975 wuchsen die Grenzgängerzahlen aufgrund des Abbaus von 16.000 Arbeitsplätzen in den damaligen Schlüsselbranchen um 11.000 Personen an; davon ca. 7.000 mit Arbeitsort in Deutschland. Zwischen 1975 und 1982 entwickelten sich die lothringischen Auspendlerzahlen nur moderat durch zahlreiche Entlassungen lothringischer Grenzgänger an ihren Arbeitsorten. Von 1982 bis 1990 zog die Zahl der Grenzgänger aus Lothringen wieder an, insbesondere in Richtung Luxemburg durch den Aufschwung im Dienstleistungssektor. Zwischen 1990 und 2004 stiegen die lothringischen Auspendlerzahlen um das Zweieinhalbfache, so dass schließlich mehr Lothringer nach Luxemburg auspendelten als nach Deutschland. Diese Ausrichtung der Auspendlerströme spitzte sich in den Folgejahren weiter zu.

... noch niedrige Zuwächse in Richtung Belgien und Luxemburg

Die Entwicklung der lothringischen Auspendlerzahlen zeigt einen weiteren Rückgang des Grenzgängerstroms in Richtung Deutschland und weitere – wenn zum Teil auch moderate – Zuwächse bei den Auspendlern nach Luxemburg und Belgien.

- ▶ Während die Wachstumsrate des Stroms nach Luxemburg im Jahr 2004 mit nur 2,9% im Vorjahresvergleich ihren vorläufigen Tiefstand erreichte, stieg sie bis zum Jahr 2008 sukzessive auf 7,2% an, um im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise (2009) wieder auf 1,4% abzufallen. Das gebremste Wachstum der Auspendler nach Luxemburg ist auf das hohe Beschäftigungsgewicht der Franzosen im industriellen Sektor und in der Zeitarbeitsbranche zurückzuführen, die besonders von den Auswirkungen der Krise betroffen waren. So wurden bspw. im Jahr 2008 noch 5.175 Grenzgänger aus Lothringen als Zeitarbeiter gezählt, ein Jahr später waren hier nur noch 3.613 beschäftigt.⁸³
- ▶ Der Auspendlerstrom nach Belgien erhöhte sich in den zurückliegenden Jahren – wenn auch auf einem quantitativ niedrigen Niveau – relativ konstant um ca. 5% jährlich, wobei in 2007 und 2008 die Veränderungsraten leicht anzogen. Im Vergleich der anderen Auspendlerrichtungen schneidet der Strom nach Belgien am besten ab, da er im Jahr 2008/2009 noch ein Plus von 2,2% (118 Arbeitsplätze) verzeichnet. Der Rückgang des wallonischen Bruttoinlandsprodukts infolge der Krise wirkte sich weniger stark als befürchtet auf die Grenzgängerbeschäftigung aus. Hierzu beigetragen haben nicht zuletzt Maßnahmen wie Kurzarbeit, in der sich in der Wallonie im Februar 2010 noch 85.798 Personen befanden.⁸⁴
- ▶ Der lothringische Strom nach Deutschland entwickelt sich bereits seit 2002 rückläufig, nachdem er im Jahr 2001 seinen Höchststand erreicht hatte. Seitdem liegen die Veränderungsquoten im Vorjahresvergleich zwischen -3 und -0,8%, wobei im Jahr 2008/2009 ein spürbarer Rückgang der Auspendlerzahlen um 3,9% zu verzeichnen war. Diese Entwicklung ist weitgehend auf strukturelle Ursachen zurückzuführen, die sich im Zuge der Krise weiter zuspitzten. So weisen die weitgehend älteren auspendelnden Lothringer nach Deutschland z.B. ein hohes Beschäftigungsgewicht im krisengezeichneten verarbeitenden Gewerbe auf.



⁸³ Vgl. INSEE: Économie Lorraine Nr. 226-227, 2010 (www.insee.fr).

⁸⁴ Vgl. FOREM: Impact de la crise économique sur le marché de l'emploi en Région wallonne. In: Marché de l'emploi. Analyse. März 2010, S. 7.

**Grenzgänger aus Lothringen nach Zielgebieten 2003-2009,
Veränderung im Vorjahresvergleich in %**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland	-1,3	-1,5	1,0	-0,9	-3,0	-0,8	-3,9
Luxembourg	3,3	2,9	4,5	4,7	6,2	7,2	1,4
Belgique	5,1	5,1	5,1	5,1	6,7	5,7	2,2

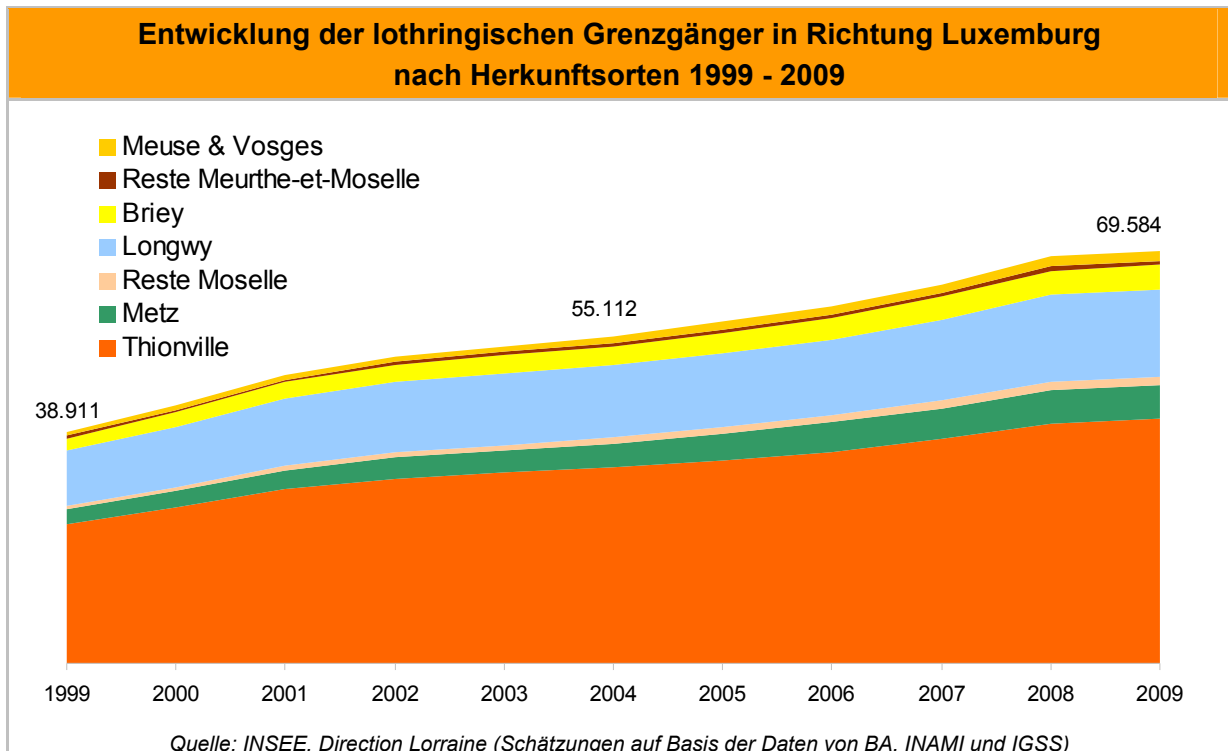
Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS), Berechnungen IBA / OIE

Die schwache Entwicklung der Grenzgängerzahlen aus Lothringen in Richtung Luxemburg und Deutschland hat teilweise zum Anstieg der Arbeitslosigkeit in Lothringen beigetragen. Zwischen dem ersten Quartal 2008 und dem vierten Quartal 2009 wuchs hier die Arbeitslosenquote – trotz der Maßnahmen für Kurzarbeit – um 2,9 Prozentpunkte auf über 10%, wovon besonders grenznahe Gebiete wie Longwy, Thionville oder das Bassin-Houiller betroffen sind.⁸⁵

Einflussbereich des luxemburgischen Arbeitsmarkts weitet sich aus, Thionville und Longwy bleiben Grenzgängerhochburgen

Die Betrachtung des Einzugsgebiets von lothringischen Grenzgängern in Richtung Luxemburg zeigt, dass sich die Anziehungskraft des benachbarten Arbeitsmarkts keineswegs auf die Gemeinden in Nordlothringen beschränkt. Zwar kommen allein 59,1% bzw. 21,2% der lothringischen Grenzgänger nach Luxemburg im Jahr 2009 aus Thionville bzw. Longwy, jedoch dehnt sich das Einzugsgebiet für den luxemburgischen Arbeitsmarkt deutlich nach Süden in die Gebiete um Metz und Briey aus. So hat sich z.B. das Grenzgängeraufkommen aus Metz gegenüber 1999 mehr als verdoppelt. Ebenso liegen die Grenzgängerzahlen aus Briey im Jahr 2009 doppelt so hoch wie noch zehn Jahre zuvor. Angesichts der Ausdehnung des Einzugsgebiets ist darauf hinzuweisen, dass die mit der Beschäftigung in Luxemburg verbundenen tendenziell höheren Einkommen zu einer Anhebung der Boden- und Immobilienpreise an den Wohnorten führen können; so etwa aus der Grenzgängerhochburg Thionville bekannt, wo ca. 40% der lothringischen Auspendler wohnen.

⁸⁵ Vgl. INSEE: Crises et territoires – La Lorraine : une des régions qui ont le plus souffert de la crise. Économie Nr. 217, Mai 2010, S. 5.



Atypische Grenzgänger federn Rückgang des Auspendlerstroms nach Deutschland ab

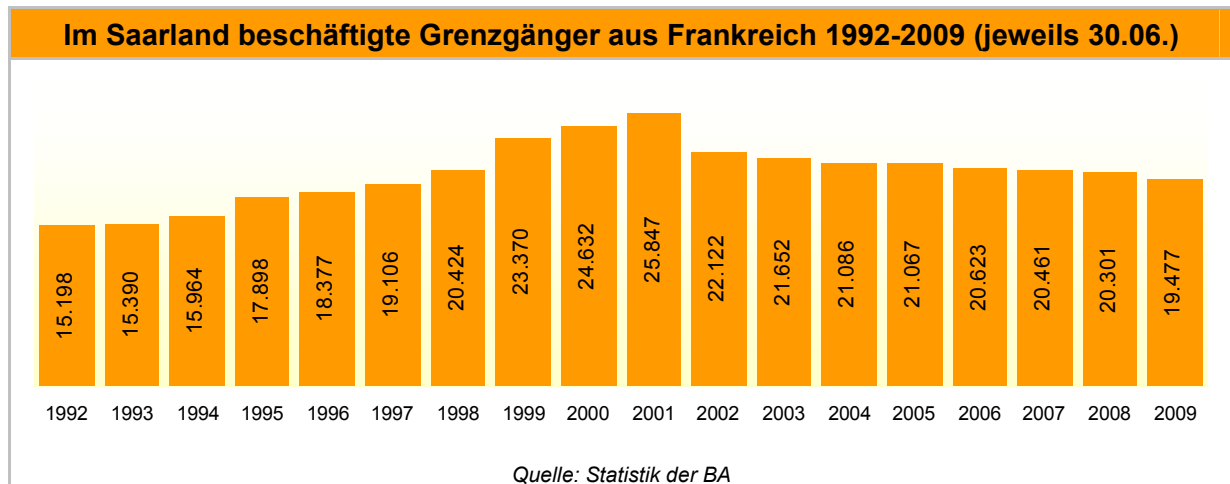
Während sich der Grenzgängerstrom aus Frankreich nach Deutschland rückläufig entwickelt, steigt die Zahl der Deutschen, die in einer französischen Region wohnen und im Saarland oder in Rheinland-Pfalz arbeiten. Ihre Zahl ist zwischen 2000 und 2009 um 19% gewachsen und mit 7.657 Personen stellen die atypischen Auspendler inzwischen 31,3% der Grenzgänger nach Deutschland. Im gleichen Zeitraum ging der Anteil der Franzosen an den Auspendlern um 29% zurück. Das bedeutet, dass die atypischen Grenzgänger die rückläufigen Auspendlerzahlen in Richtung Deutschland abfedern, gleichwohl ihre Zahl nicht mehr so stark wächst wie zu Beginn der Jahrtausendwende. Als Gründe für den Wohnortwechsel nach Frankreich werden oft die bessere Lebensqualität, die weniger strikte Anwendung von Gesetzesvorschriften bei Baugenehmigungen sowie die günstigeren Immobilien- und Baugrundpreise angegeben, gleichwohl das Preisniveau für Wohneigentum an der saarländisch-lothringischen Grenze gestiegen ist.

6.4 Saarland

Grenzgängerstrom aus Frankreich ins Saarland weiter rückläufig

Das Saarland weist nach Luxemburg den höchsten positiven Grenzgängersaldo in der Großregion auf. Dieses ergibt sich aus dem rückläufigen Strom der Einpendler aus Frankreich, die 5,6% der Beschäftigten im Saarland ausmachen, sowie aus der wachsenden Zahl der Saarländer, die in Luxemburg arbeiten. Während die Auspendlerzahlen quantitativ weniger stark ins Gewicht fallen, stellen die Einpendler aus Frankreich Mitte 2009 19.477 Arbeitskräfte. Ihre Zahl geht seit 2001 kontinuierlich zurück, unterschreitet im Jahr 2006 erstmalig die 21.000er-Grenze und fällt im Jahr 2008/2009 um 4,1% ab. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich unter den einpendelnden Personen aus Frankreich ein Drittel (34%) Deutsche befinden

(6.623 Personen), deren Zahl sich seit 2000 um 16,4% erhöht hat. Im gleichen Zeitraum (2000-2009) pendeln gegenläufig dazu 32,1% weniger Franzosen ins Saarland ein. Ohne die positive Entwicklung des atypischen Grenzgängerwesens wäre der Rückgang des Grenzgängerstroms aus Frankreich ins Saarland stärker ausgeprägt. Dies zeigt sich besonders im Jahr 2008/2009: Denn während hier der Rückgang der Franzosen unter den Einpendlern - 5,6% beträgt, belief er sich bei den atypischen Grenzgängern auf lediglich -0,8%.



Anmerkung: Die Brüche in der Zeitreihe zwischen 1998 und 1999 sowie zwischen 2001 und 2002 sind auf geänderte Verfahren der statistischen Erfassung zurückzuführen. So wurden die geringfügig beschäftigten Franzosen im Saarland erst ab 1999 erfasst; ebenso wie ab 2001 die Leiharbeitskräfte aus Frankreich in Deutschland nicht mehr zentral im Saarland, sondern an ihren jeweiligen Arbeitsorten registriert werden.

**Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich 2003-2009 (jeweils 30.06.),
Veränderung im Vorjahresvergleich in %**

Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Veränderung in %	-2,1	-2,6	-0,1	-2,1	-0,8	-0,8	-4,1

Quelle: Statistik der BA, Berechnungen IBA / OIE

Verarbeitendes Gewerbe bleibt größter Arbeitgeber für Grenzgänger im Saarland

Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildet das Verarbeitende Gewerbe (27,4%) Mitte 2009 – wie bereits die Jahre zuvor – den größten Beschäftigungsschwerpunkt im Saarland, gefolgt von Handel und Reparatur (15,0%) sowie vom Gesundheits- und Sozialwesen (13,3%). Augenfällig wird die Konzentration von 44,9% aller Einpendler aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe, gefolgt von Handel und Reparatur (13,8%) und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (12,5%).

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland und Einpendler aus Frankreich nach Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) am 30.06.2009

Wirtschaftsbereiche (NACE Rev. 2)	Sv-pflichtig Besch. insgesamt		Grenzgänger aus Frankreich	
	Anzahl	%	Anzahl	%
A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	842	0,2	*	*
B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3.928	1,1	132	0,7
C - Verarbeitendes Gewerbe	94.543	27,4	8.752	44,9
D - Energieversorgung	3.455	1,0	87	0,4
E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	2.452	0,7	133	0,7
F – Baugewerbe	19.237	5,6	767	3,9
G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	51.716	15,0	2.688	13,8
H - Verkehr und Lagerei	13.721	4,0	952	4,9
I – Gastgewerbe	7.692	2,2	266	1,4
J - Information und Kommunikation	8.517	2,5	291	1,5
K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12.012	3,5	457	2,3
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	1.540	0,4	58	0,3
M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	16.136	4,7	483	2,5
N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	20.038	5,8	2.438	12,5
O - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	20.909	6,1	198	1,0
P - Erziehung und Unterricht	11.695	3,4	232	1,2
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	45.758	13,3	1.088	5,6
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	2.666	0,8	141	0,7
S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	8.012	2,3	290	1,5
T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	378	0,1	12	0,1
U - Extraterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*	*
Insgesamt	345.301	100,0	19.477	100,0

Quelle: Statistik der BA, Berechnungen IBA / OIE

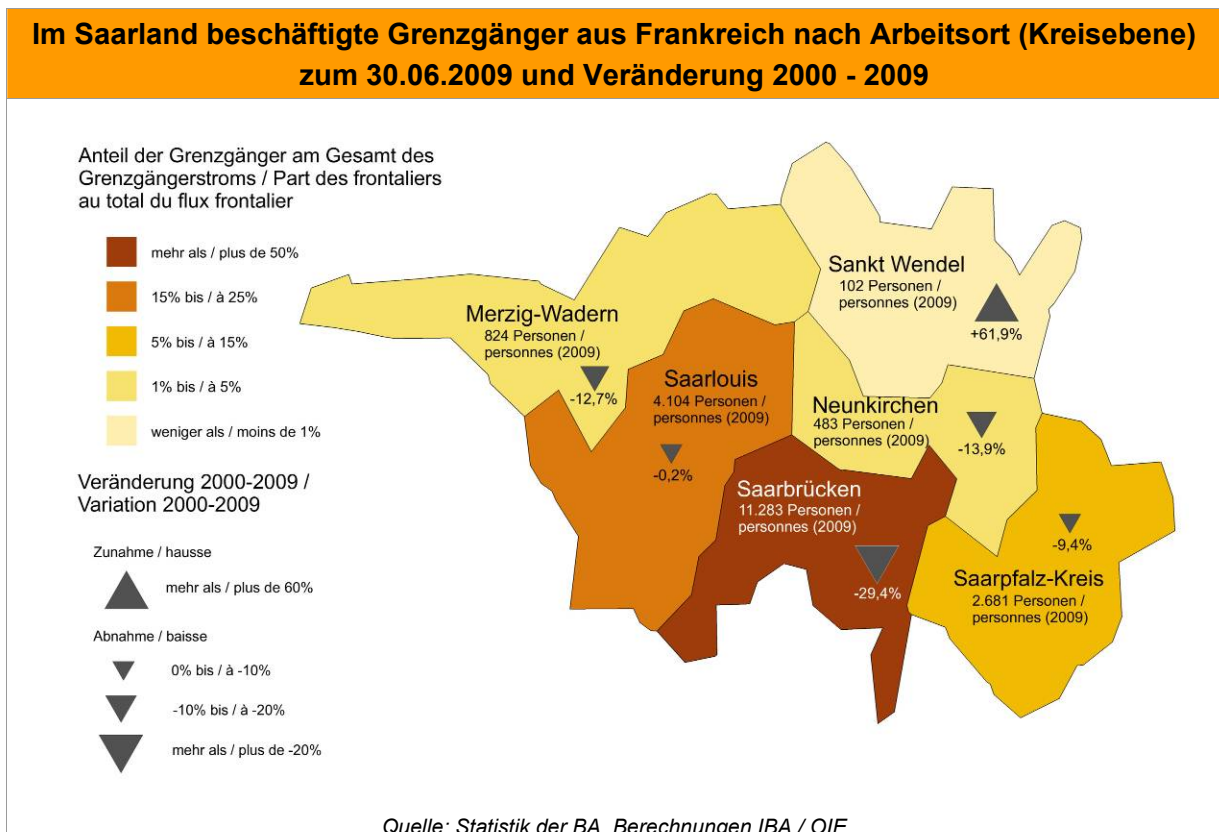
* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden

Unterschiede zwischen Grenzgängern und ansässigen Arbeitskräften zeichnen sich dahingehend ab, dass die Ansässigen proportional stärker im Gesundheits- und Sozialwesen vertreten sind und die Einpendler einen vergleichsweise hohen Anteil bei der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen ausweisen. Dies kann zum einen auf die Französisch-Sprachkompetenz der Grenzgänger zurückgeführt werden, die im Grenzraum besonders nachgefragt ist, aber ebenso auf den Niedriglohnsektor wie etwa den Reinigungsbereich, in dem viele Grenzgänger beschäftigt sind. Im Vorjahresvergleich (2008/2009) ist festzustellen, dass trotz Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten Arbeitsplatzverluste im Verarbeitenden Gewerbe und insbesondere im Bereich der Automobilindustrie (-4.000 Arbeitsplätze bzw. -4,5%) sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen (-3.400 Arbeitsplätze bzw. -8,2%) zu verzeichnen waren. Die Grenzgänger aus Frankreich waren hiervon um -5,0% (460 Arbeitsplätze) im Verarbeitenden Gewerbe und um -11,2% (300 Arbeitsplätze) in den unternehmensnahen Dienstleistungen betroffen.⁸⁶

⁸⁶ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Weniger Einpendler aus Lothringen ins Saarland – langfristige und kurzfristige Entwicklung dafür verantwortlich. Pressemitteilung 2010.

Über die Hälfte der Franzosen an der Saar arbeitet im Regionalverband Saarbrücken

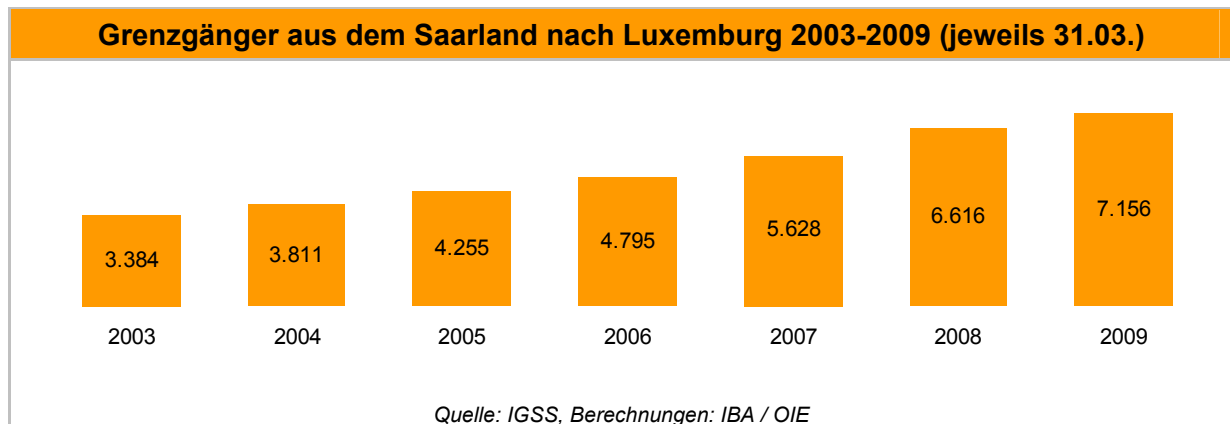
Angesichts der Verteilung der aus Frankreich einpendelnden Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen erstaunt es kaum, dass die Grenzgänger überwiegend an Orten arbeiten, an denen neben Handel und wirtschaftsnahen Dienstleistungen die Verarbeitende Industrie mit ihren Standorten der Metallverarbeitung bzw. der Automobil- und Zuliefererindustrie angesiedelt ist. So sind deutlich mehr als die Hälfte (57,9%) der Grenzgänger im Regionalverband Saarbrücken, gut ein Fünftel im Kreis Saarlouis und 13,8% im Saarpfalz-Kreis beschäftigt. Auf die übrigen saarländischen Landkreise zusammen entfallen demgegenüber nur 7,2% aller Einpendler aus Frankreich. Im Hinblick auf die Entwicklung seit der Jahrtausendwende ist die Zahl der Grenzgänger mit Ausnahme von St. Wendel in allen übrigen Landkreisen gesunken, wobei der Rückgang im Regionalverband Saarbrücken mit einem Minus von 29,4% überdurchschnittlich stark ausgefallen ist. Vergleichsweise moderat waren hier demgegenüber die Verluste im Zeitraum 2008/2009; trotz Rezession verringerte sich die Zahl der Einpendler aus Frankreich nur um 3,9%. Auf einem ähnlichen Niveau bewegte sich die Abnahme in den beiden anderen lokalen Beschäftigungsschwerpunkten der Grenzgänger (Saarlouis: -3,8%; Saarpfalz: -4,0%). Dafür fielen in den Kreisen Neunkirchen (-8,7%), St. Wendel (-6,4%) und Merzig-Wadern (-4,5) die Verluste sehr viel höher aus – wenn auch auf einem quantitativ niedrigen Niveau.



Weiterer Anstieg der saarländischen Auspendlerzahlen nach Luxemburg

Eine vergleichsweise junge Entwicklung stellen die aus dem Saarland auspendelnden Arbeitskräfte nach Luxemburg dar. Ihre Zahl hat sich in den zurückliegenden sechs Jahren (2003-2009) mehr als verdoppelt, wobei sich dieser Anstieg besonders in den Jahren 2007 und 2008 intensiviert hat. Auch im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise weist diese Strom-

richtung noch ein vergleichsweise gutes Wachstum auf (8,2%), wengleich sich die Veränderungsrate gegenüber den Vorjahren halbiert hat. Dies spiegelt sich bei der Betrachtung der Einpendlerzahlen in Luxemburg wider, wo die deutschen Grenzgänger im Jahr 2008/2009 den größten Anstieg aufweisen. Die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarkts, welche besonders auf die grenznahen Gebiete im Nordsaarland ausstrahlt, ist auf das Zusammenspiel verschiedener Faktoren zurückzuführen. So sehen sich z.B. seit einigen Jahren immer mehr Arbeitnehmer mit der angespannten Arbeitsmarktlage im Saarland konfrontiert; demgegenüber stehen das Arbeitsplatzangebot und die attraktiven Einkommensmöglichkeiten im Großherzogtum.



**Grenzgänger aus dem Saarland nach Luxemburg 2003-2009 (jeweils 31.03.),
Veränderung im Vorjahresvergleich in %**

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
6,9	12,6	11,7	12,7	17,4	17,6	8,2

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 Grenzeffekt deutlich. Knapp zwei Drittel (63,7%) der saarländischen Auspendler sind im Jahr 2009 allein im unmittelbar an Luxemburg angrenzenden Kreis Merzig-Wadern ansässig. Weitere 18% entfallen auf den benachbarten Kreis Saarlouis. Werden die Entwicklungen der vergangenen Jahre betrachtet, so verzeichnen zwischen 2004 und 2009 besonders der Kreis Saarlouis mit einem Plus von 134% einen Anstieg der hier ansässigen Grenzgänger, gefolgt vom Saar-Pfalz-Kreis (+127%), vom Kreis St. Wendel (+107%) und vom Regionalverband Saarbrücken (+101%). Im Kreis Merzig-Wadern hingegen, der im Jahr 2004 knapp 70% der Luxemburg-Pendler aus dem Saarland konzentrierte, erhöhten sich die Auspendlerzahlen um lediglich 72,5%. Die skizzierte Entwicklung verweist einerseits auf eine Ausweitung des Einzugsgebiets des luxemburgischen Arbeitsangebots. Andererseits deutet sie auf die nur begrenzte Verfügbarkeit von attraktivem Wohnraum sowie auf ein gesteigertes Preisniveau für Boden und Wohneigentum im Kreis Merzig-Wadern hin, welche Grenzgänger, die sich dem Arbeitsland Luxemburg geographisch annähern, auf andere grenznahe Gebiete wie bspw. den Kreis Saarlouis ausweichen lassen.

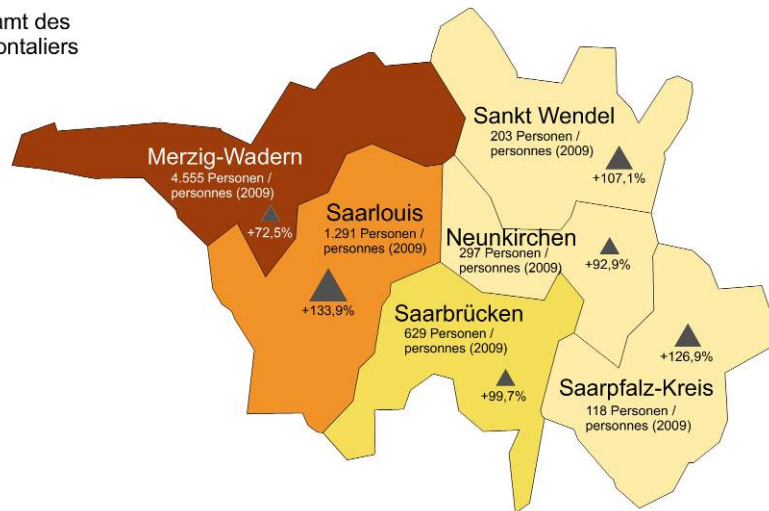
In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus dem Saarland nach Wohnort (Kreisebene) zum 31.03.2009 und Veränderung 2004 - 2009

Anteil der Grenzgänger am Gesamt des Grenzgängerstroms / Part des frontaliers au total du flux frontalier

- mehr als 60% / plus de 60%
- 10% bis / à 20%
- 5% bis / à 10%
- weniger als 5% / moins de 5%

Veränderung 2004-2009 / Variation 2004-2009

- Zunahme / hausse
- mehr als 130% / plus de 130%
 - 100% bis / à 130%
 - 70% bis / à 100%



Quelle: IGSS, Berechnungen: IBA / OIE

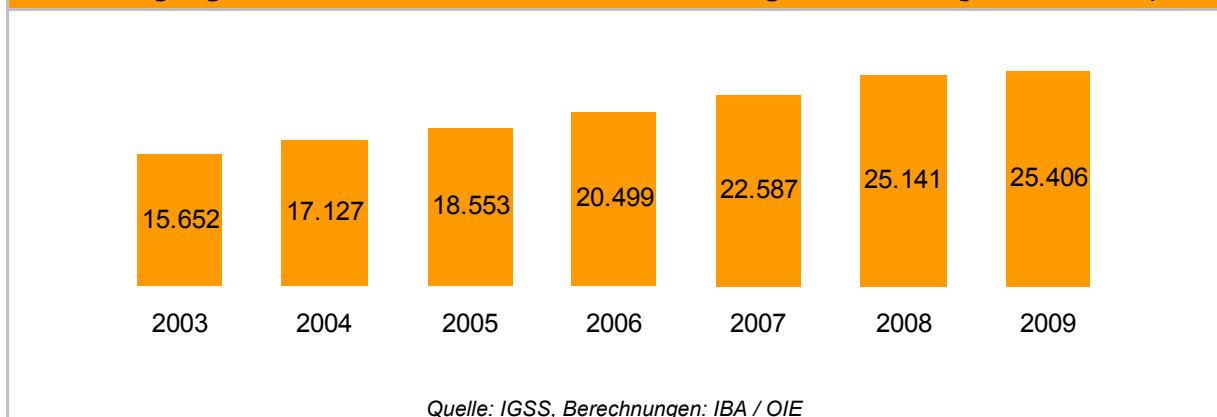
6.5 Rheinland-Pfalz

Gebremste Entwicklung des Stroms aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg

Aufgrund der geographischen Lage weist Rheinland-Pfalz traditionell ein vergleichsweise hohes Auspendleraufkommen in Richtung Luxemburg auf. Ähnlich wie im Saarland – jedoch auf einem quantitativ weitaus höheren Niveau – stieg auch in Rheinland-Pfalz das Grenzgängeraufkommen nach Luxemburg in den vergangenen Jahren deutlich an. Die Gründe dafür liegen im Zusammenspiel zwischen Arbeitsplatzangebot und -nachfrage, jedoch gilt es ebenso 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. In den letzten sechs Jahren (2003-2009) hat sich ihre Zahl um ca. zwei Drittel (62,3%) erhöht, wobei sich bis 2008 die jährlichen Veränderungsraten zwischen sieben und elf Prozent bewegten. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise (2008/2009) nahm der Strom nach Luxemburg jedoch lediglich um 1,1% zu, was einem Plus von 262 Arbeitsplätzen entspricht. Im Frühjahr 2010 war laut der Agentur für Arbeit Trier kein erhöhter Zugang an arbeitslosen Grenzgängern zu verzeichnen.⁸⁷

⁸⁷ Vgl. o.A.: Arbeitsmarkt: März mit positiven Signalen. Trierer Volksfreund vom 01.04.2010.

Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg 2003 - 2009 (jeweils 31.03.)



**Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg 2003-2009 (jeweils 31.03.),
Veränderung im Vorjahresvergleich in %**

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
7,1	9,4	8,3	10,5	10,2	11,3	1,1

Quelle: IGSS, Berechnungen: IBA / OIE

Luxemburg-Pendler wohnen mehrheitlich in der Region Trier

Das Einzugsgebiet der rheinland-pfälzischen Grenzgänger nach Luxemburg konzentriert sich auf die Region Trier, in der nahezu alle Auspendler (99,4%) ansässig sind. Damit verbunden sind nicht nur infrastrukturelle Herausforderungen, ebenso hat die Region Trier innerhalb von Rheinland-Pfalz in den vergangenen Jahren weit überdurchschnittliche Einkommenszuwächse zu verzeichnen, was weitgehend auf die dort ansässigen Grenzgänger zurückgeführt wird.⁸⁸ Die vertiefende Betrachtung der Wohnorte der Grenzgänger macht die zentrale Bedeutung von drei grenznahen Kreisen deutlich: 42,6% der rheinland-pfälzischen Auspendler leben im Kreis Trier-Saarburg, ein gutes Viertel (26,7%) entfällt auf den Kreis Bitburg-Prüm und schließlich wohnen 23,6% in der kreisfreien Stadt Trier.

**In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz
nach Wohnort (Kreisebene) am 31.03.2009**

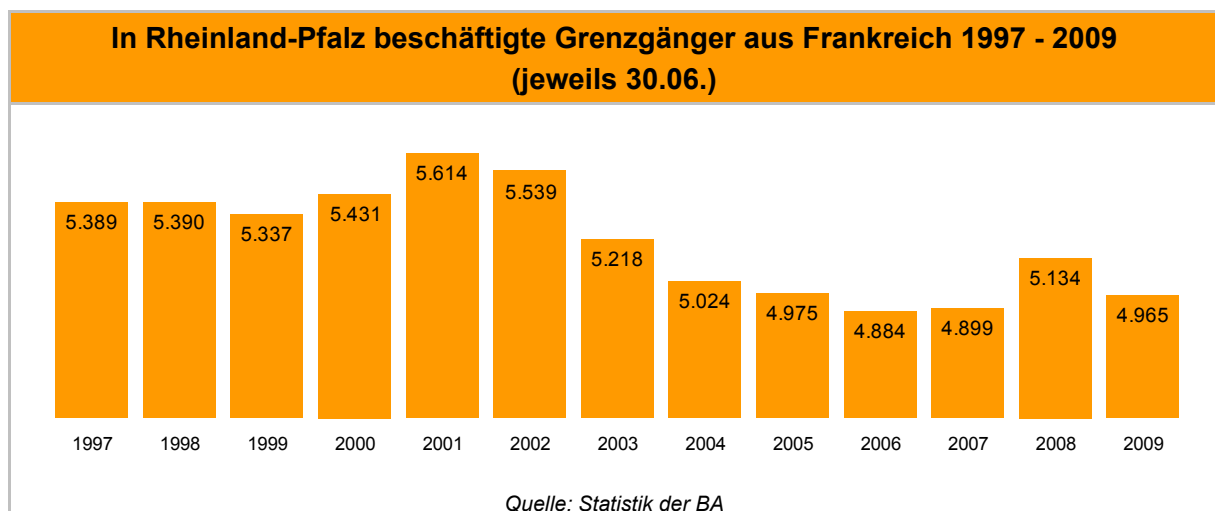
Gebietseinheiten	Anzahl	Verteilung in %
Rheinland-Pfalz	25.406	100,0
Region Trier (NUTS-2)	25.242	99,4
<i>davon Kreise</i>		
Bernkastel-Wittlich	1.376	5,4
Bitburg-Prüm	6.785	26,7
Vulkan-Eifel	255	1,0
Trier-Saarburg	10.835	42,6
kreisfreie Stadt Trier	5.991	23,6

Quelle: IGSS, Berechnungen: IBA / OIE

⁸⁸ Nach wie vor liegt das durchschnittliche Einkommen der privaten Haushalte in der Region Trier nach den Daten des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz leicht unter dem Landesdurchschnitt, verzeichnet allerdings in den vergangenen Jahren den höchsten Zuwachs aller rheinland-pfälzischen Regionen (vgl. Statistischen Bericht vom August 2008 sowie die Pressemitteilung Nr. 141 vom 02.09.2008).

Französischer Grenzgängerstrom nach Rheinland-Pfalz wieder auf Niveau von 2005

Der Einpendlerstrom aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz, der sich im Vergleich zum Saarland auf einem relativ niedrigen quantitativen Niveau bewegt, entwickelt sich seit 2001 rückläufig. Zwar war eine Erholung des Stroms in den Jahren 2007 (+0,3%) und 2008 (+4,8%) festzustellen, jedoch fallen die Grenzgängerzahlen im Jahr 2009 um 3,3% auf 4.956 Personen ab. Damit bewegt sich das Grenzgängeraufkommen aus Frankreich wieder auf dem Niveau des Jahres 2005. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass sich der Anteil der in Frankreich ansässigen Deutschen, die nach Rheinland-Pfalz zum Arbeiten kommen und 20,8% des Einpendlerstroms stellen, zwischen 2000 und 2009 von 741 auf 1.034 erhöht hat (+39,5%). Gleichzeitig sank die Zahl der einpendelnden Franzosen um 16,2%. Somit konnten die atypischen Grenzgänger die rückläufige Entwicklung des Einpendlerstroms in den vergangenen Jahren leicht abfedern, was besonders im Jahr 2008/2009 deutlich wird. Denn während hier die Zahl der einpendelnden Deutschen lediglich um 0,8% sank, belief sich der Rückgang bei den französischen Grenzgängern auf 4%.



In Rheinland-Pfalz beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich 2003-2009 (jeweils 30.06.), Veränderung im Vorjahresvergleich in %

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
-5,8	-3,7	-1,0	-1,8	0,3	4,8	-3,3

Quelle: Statistik der BA, Berechnungen IBA / OIE

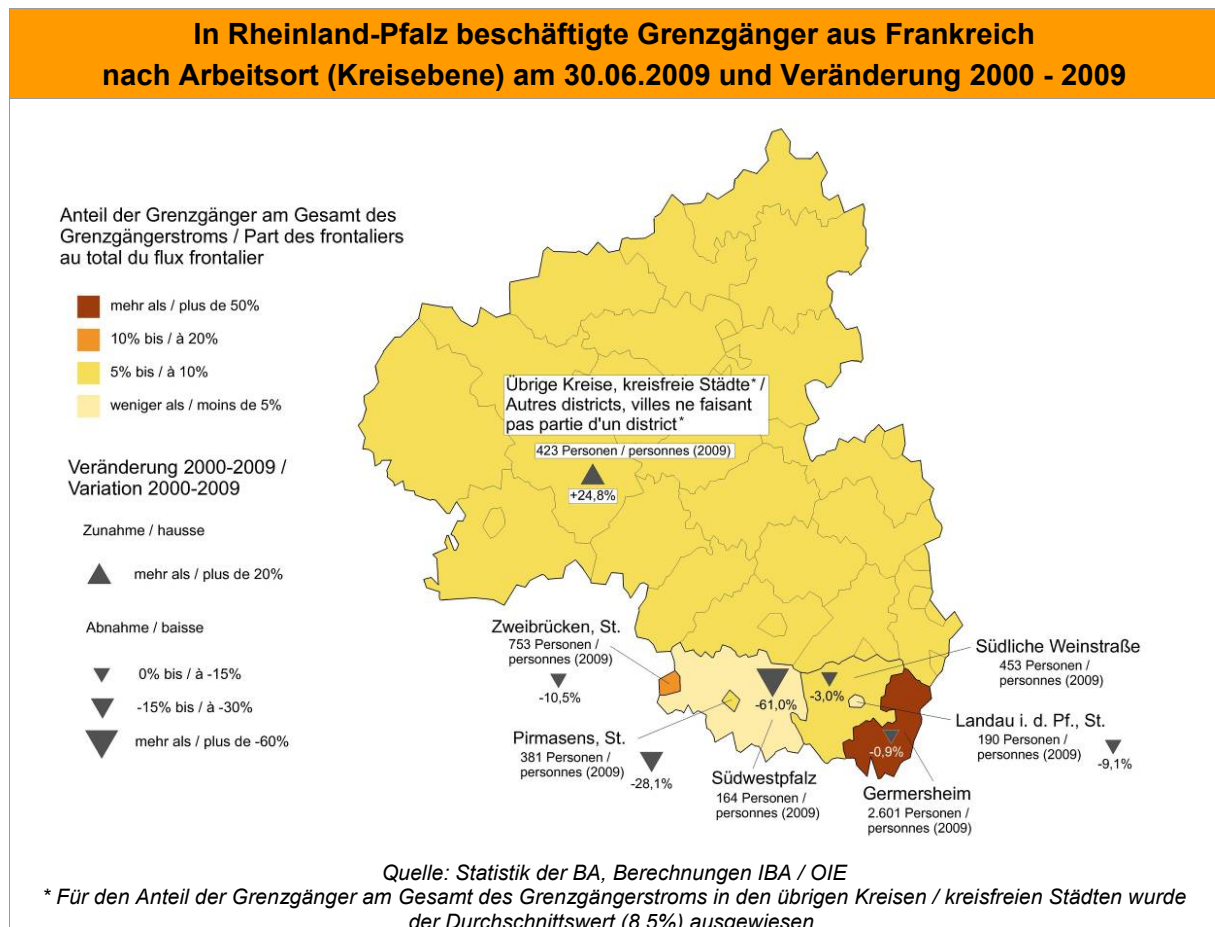
Grenzgänger in Rheinland-Pfalz arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe

Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bilden in Rheinland-Pfalz das Verarbeitende Gewerbe (25,4%), der Handel und Reparatur (14,6%) und das Gesundheitswesen (13,4%) die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen. Hinsichtlich der französischen Grenzgänger ist – analog zum Saarland – besonders auf ihre außerordentlich hohe Konzentration im Verarbeitenden Gewerbe hinzuweisen. Wie in den Jahren zuvor sind die einpendelnden Franzosen zu rund 70% in dieser Branche beschäftigt. Des Weiteren weisen Handel und Reparatur sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen (NACE Rev. 2 M+N) mit 7,5% bzw. 5% augenfällige Anteile der Grenzgängerbeschäftigung auf. Die Einschnitte im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise betrafen im Verarbeitenden Gewerbe vor

allein die ansässigen Arbeitskräfte; die hier beschäftigten Grenzgänger waren mit dem Abbau von 91 Arbeitsplätzen (-2,5%) weniger stark betroffen.

Über die Hälfte der Einpendler aus Frankreich arbeitet im Kreis Germersheim

Die Verteilung der einpendelnden Grenzgänger aus Frankreich nach Arbeitsorten zeigt eine Konzentration der Arbeitsplätze in Grenznähe. Über die Hälfte (52,4%) arbeitet Mitte 2009 im Kreis Germersheim, mit weitem Abstand gefolgt von der Stadt Zweibrücken (15,2%). Die besondere Rolle des Kreises Germersheim mit seinen Industriestandorten verweist auf den nicht unerheblichen Anteil französischer Einpendler aus dem Elsass, die bereits weitgehend seit den 1970er Jahren hier arbeiten. Besonders hervorzuheben ist die Gemeinde Wörth, die eine starke Industrialisierung durchlaufen hat. 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.⁸⁹ Während der Jahre 2000-2009 weist der Kreis Germersheim proportional den geringsten Arbeitsplatzschwund auf; auch im Jahr 2008/2009 liegen die Arbeitsplatzverluste hier – vermutlich aufgrund von Kurzarbeit – noch unterdurchschnittlich.



⁸⁹ 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.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Rheinland-Pfalz und Einpendler aus Frankreich nach Wirtschaftsbereichen (NACE Rev. 2) am 30.06.2009

Wirtschaftsbereiche (NACE Rev. 2)	Sv-pflichtig Besch. insgesamt		Grenzgänger aus Frankreich	
	Anzahl	%	Anzahl	%
A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10.829	0,9	15	0,3
B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3.279	0,3	14	0,3
C - Verarbeitendes Gewerbe	305.285	25,4	3.523	71,0
D - Energieversorgung	8.855	0,7	*	*
E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	9.059	0,8	12	0,2
F - Baugewerbe	77.722	6,5	133	2,7
G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	175.739	14,6	370	7,5
H - Verkehr und Lagerei	51.214	4,3	141	2,8
I - Gastgewerbe	37.505	3,1	40	0,8
J - Information und Kommunikation	28.932	2,4	45	0,9
K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37.214	3,1	36	0,7
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	5.082	0,4	11	0,2
M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	51.351	4,3	132	2,7
N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	53.695	4,5	114	2,3
O - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	83.016	6,9	51	1,0
P - Erziehung und Unterricht	44.528	3,7	50	1,0
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	160.979	13,4	177	3,6
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	8.464	0,7	*	*
S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	37.691	3,1	36	0,7
T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	2.073	0,2	*	*
U - Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	8.323	0,7	61	1,2
Insgesamt	1.201.046	100,0	4.965	100,0

Quelle: Statistik der BA, Berechnungen IBA / OIE

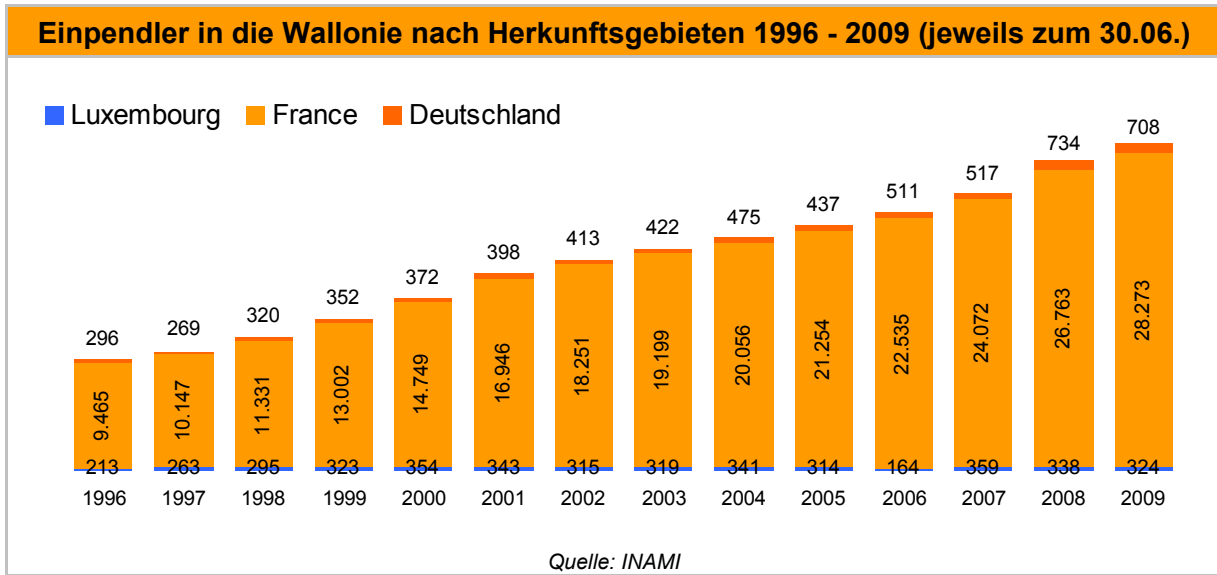
* Zahlen können aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden

6.6 Wallonie

Grenzgängerstrom aus Frankreich in die Wallonie wächst weiter

Im Jahr 2009 pendelten 29.305 Grenzgänger in die Wallonie ein, davon die Mehrheit aus Frankreich (96,5%), gefolgt von einem geringen Anteil aus Deutschland (2,4%) und Luxemburg (1,1%). Die Zahl der Einpendler aus Frankreich hat sich zwischen 1996 und 2009 verdreifacht, jedoch mit unterschiedlichen Jahreswachstumsraten. Zwischen 1998 und 2001 verzeichnete der Einpendlerstrom ein jährliches Plus von über 10%, seit 2002 liegt der Zuwachs durchschnittlich bei nur 7,5% per anno. Im Jahr 2008/2009 erhöhte sich der Strom um 5,6%, womit sich die Wirtschaftskrise in der Wallonie weniger stark als befürchtet auf die Grenzgängerbeschäftigung ausgewirkt hat. Hinsichtlich der Grenzgänger aus Frankreich ist bekannt, dass sich unter ihnen ein gewisser Anteil an Personen mit belgischer Nationalität befindet. Bei diesen atypischen Grenzgängern, über deren Anzahl keine Angaben vorliegen, kommt neben den bekannten Gründen für die Wohnortmobilität der Aspekt des Steuervor-

teils hinzu. Denn laut des französisch-belgischen Doppelbesteuerungsabkommens werden Grenzgänger aus Frankreich an ihrem Wohnort und nicht am Arbeitsort besteuert.⁹⁰



**Einpendler in die Wallonie aus Frankreich 2003-2009 (jeweils 30.06.),
Veränderung im Vorjahresvergleich in %**

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
5,2	4,5	6,0	6,0	6,8	11,2	5,6

Quelle: INAMI, Berechnungen IBA / OIE

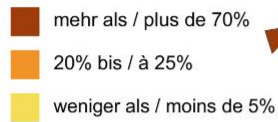
Pendler aus Frankreich arbeiten vor allem in der Provinz Hennegau

Die aus Frankreich in die Wallonie einpendelnden Grenzgänger arbeiten zu fast drei Viertel (72,8%) in der Provinz Hennegau, gefolgt von einem Fünftel (21,1%) in der Provinz Luxemburg. Zwischen diesen Gebieten hat seit 2000 eine leichte Verschiebung der Grenzgängerbeschäftigung stattgefunden, denn damals arbeiteten im Hennegau nur 67,5% der französischen Einpendler, in der Provinz Luxemburg belief sich ihr Anteil noch auf 26,7%. Diese Verschiebung ist auf die Entwicklung der (ehemaligen) Industriestandorte wie z.B. Charleroi, Tournai, Mons oder Mouscron zurückzuführen, von der in erster Linie die Pendler aus der angrenzenden französischen Region Nord-Pas-de-Calais profitieren. Auch im Jahr 2008/2009 schneidet die Provinz Hennegau mit einem Anstieg des Grenzgängeraufkommens um 6,1% deutlich besser ab als die Provinz Luxemburg (+2,0%).

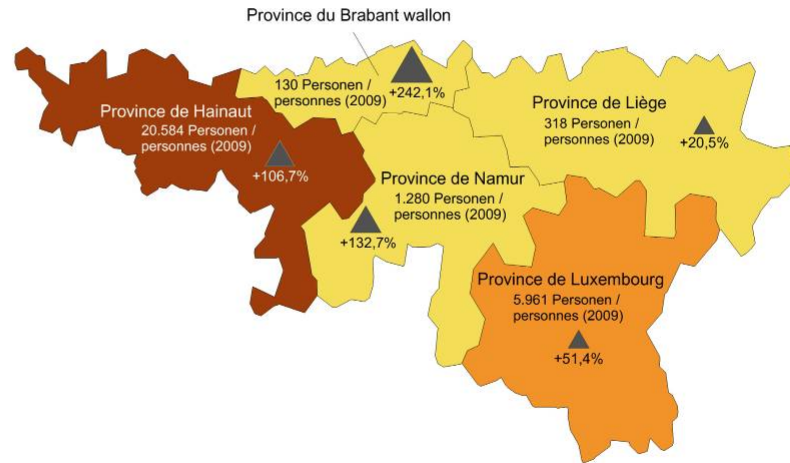
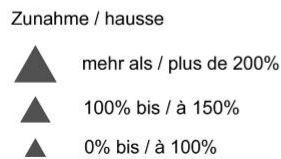
⁹⁰ Dies gilt für Arbeitsverträge, die vor dem 01.01.2009 abgeschlossen wurden. Für Arbeitsverträge nach dem 01.01.2009 greift für die Besteuerung das Prinzip des Arbeitsorts. Dieses wird ab 2034, nach Ablauf der Übergangszeit von 25 Jahren, für alle Grenzgänger aus Frankreich mit Arbeitsort in Belgien in Kraft treten. (Vgl. Avenant à la convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus, signée à Bruxelles le 10 mars 1964 et modifiée par les avenants du 15 février 1971 et du 8 février 1999).

Einpendler in die Wallonie aus Frankreich nach Arbeitsort (Provinzen) am 30.06.2009 und Veränderung 2000 - 2009

Anteil der Grenzgänger am Gesamt des
Grenzgängerstroms / Part des frontaliers
au total du flux frontalier



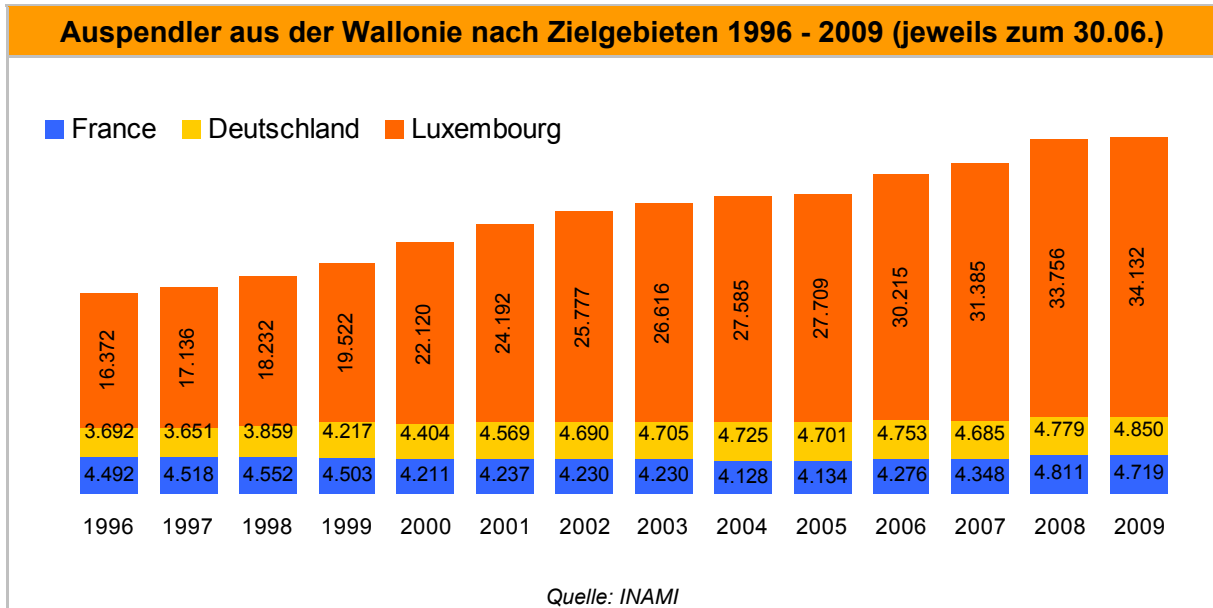
Veränderung 2000-2009 /
Variation 2000-2009



Quelle: INAMI, Berechnungen IBA / OIE

Mehr als drei Viertel der wallonischen Grenzgänger pendeln nach Luxemburg

Aus der Wallonie pendelten im Jahr 2009 43.701 Arbeitskräfte aus, von denen mehr als drei Viertel (78,1%) in Luxemburg arbeiten, gefolgt von den Arbeitsregionen Deutschland (11,1%) und Frankreich (10,8%). Der Auspendlerstrom ist zwischen 1996 und 2009 um knapp 78% gewachsen, was nahezu ausschließlich auf die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarkts zurückzuführen ist. Denn während in diesem Zeitraum die Zahlen der Grenzgänger in Richtung Frankreich – weitgehend auch mit der Arbeitsregion Nord-Pas-de-Calais – um nur 5% wachsen, nimmt der Strom in die deutschen Bundesländer um 31% zu und mit einem Plus von mehr als dem Doppelten übernimmt Luxemburg Platz eins der Zieldestinationen. Im Vorjahresvergleich (2008/2009) ist die Zahl der Pendler nach Luxemburg bzw. Deutschland – wenn auch auf unterschiedlichem quantitativem Niveau – weiter um 1,1 bzw. 1,5% gestiegen; die Auspendler nach Frankreich hingegen verzeichnen zwischen 2008 und 2009 eine rückläufige Entwicklung (-1,9%). Damit sind auch hier die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zu spüren.



**Auspendler aus der Wallonie nach Zielgebieten 2003-2009 (jeweils zum 30.06.),
Veränderung im Vorjahresvergleich in %**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland	0,3	0,4	-0,5	1,1	1,4	2,0	1,5
Luxembourg	3,3	3,6	0,4	9,0	3,9	7,6	1,1
France	0,0	-2,4	0,1	3,4	1,7	10,6	-1,9

Quelle: INAMI, Berechnungen IBA / OIE

Provinzen Luxemburg und Lüttich im Einflussbereich des luxemburgischen Arbeitsmarkts

Über drei Viertel der Pendler aus der Wallonie nach Luxemburg wohnen in der Provinz Luxemburg (77,4%), gefolgt von der Provinz Lüttich (18%). Diese Verteilung geht vermutlich auf die geographische Nähe zum Großherzogtum zurück, gleichwohl seit 2000 eine leichte Verschiebung zwischen den an Luxemburg angrenzenden Provinzen festzustellen ist. Denn zu Beginn der Jahrtausendwende wohnten noch 83,4% der Luxemburg-Pendler in der Provinz Luxemburg und nur 12,5% in der Provinz Lüttich.

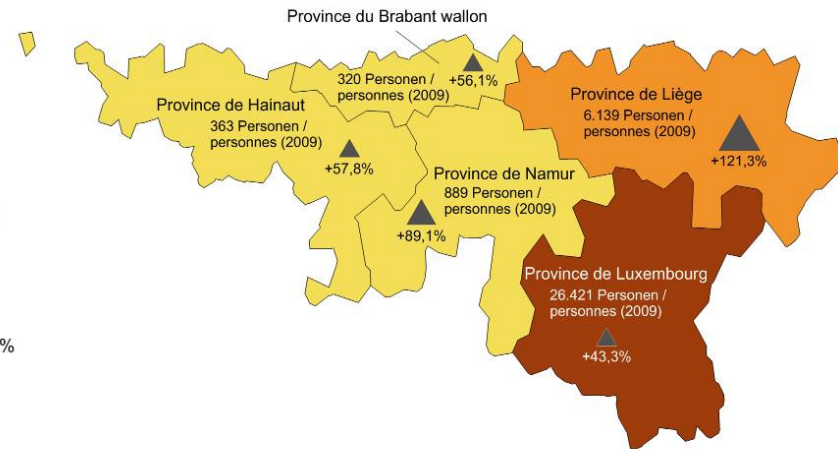
Auspendler aus der Wallonie nach Luxemburg nach Wohnort (Provinzen) am 30.06.2009 und Veränderung 2000 - 2009

Anteil der Grenzgänger am Gesamt des
Grenzgängerstroms / Part des frontaliers
au total du flux frontalier

- mehr als / plus de 70%
- 10% bis / à 20%
- 0% bis / à 5%

Veränderung 2000-2009 /
Variation 2000-2009

- Zunahme / hausse
- mehr als / plus de 120%
 - 60% bis / à 100%
 - 0% bis / à 60%



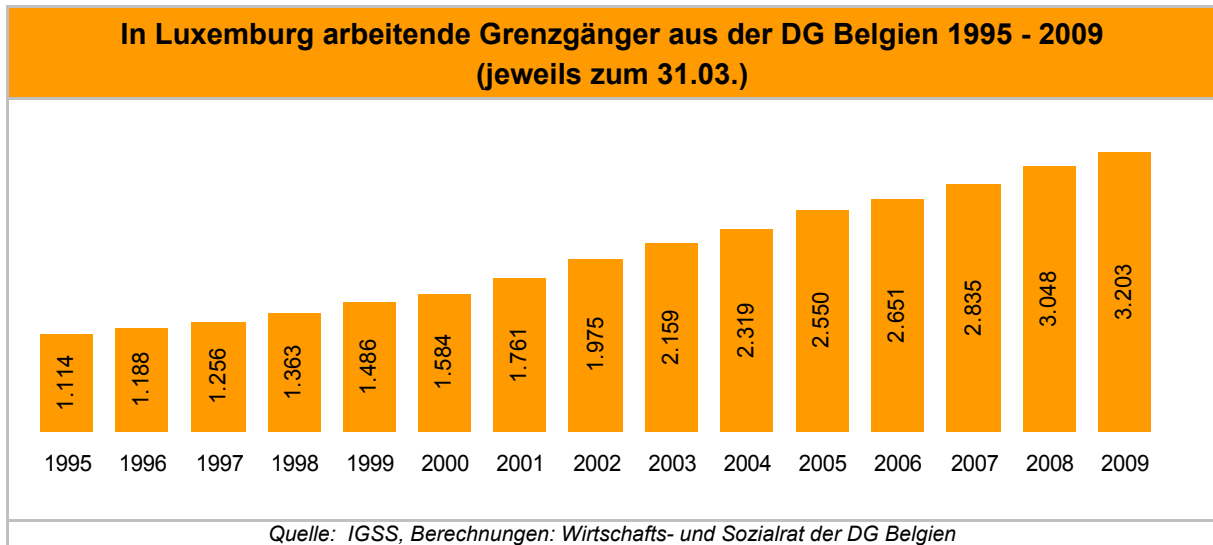
Quelle: INAMI, Berechnungen IBA / OIE

6.7 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Zahl der Luxemburg-Pendler aus der DG Belgien wächst weiter

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens sind vermutlich viele der 4.850 Arbeitskräfte ansässig, die aus der Wallonie nach Deutschland pendeln. Von hier aus kommen sie überwiegend nach Nordrhein-Westfalen, wo im Jahr 2009 88,5% der Pendler aus Belgien mit Arbeitsort in Deutschland arbeiteten.⁹¹ Ferner verlassen im Jahr 2009 täglich 3.203 Grenzgänger die Deutschsprachige Gemeinschaft in Richtung Luxemburg. Dieses Pendleraufkommen hat sich zwischen 1995 und 2009 fast verdreifacht und ist statistisch gealtert. Während sich in den zurückliegenden Jahren die Veränderungsquote des Stroms zwischen vier und zehn Prozent per anno bewegte, schneidet er auch im Jahr 2008/2009 noch mit einem guten Ergebnis (+5,1%) ab.

⁹¹ Der Strom der Pendler aus Belgien nach Deutschland zählt im Jahr 2009 64% Grenzgänger mit deutscher Staatsbürgerschaft (Quelle: BA).



**In Luxemburg arbeitende Grenzgänger aus der DG Belgien 2003-2009
(jeweils zum 31.03.), Entwicklung im Vorjahresvergleich in %**

Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Entwicklung im Vorjahresvergleich in %	9,3	7,4	10,0	4,0	6,9	7,5	5,1

Quelle: IGSS, Berechnungen IBA / OIE

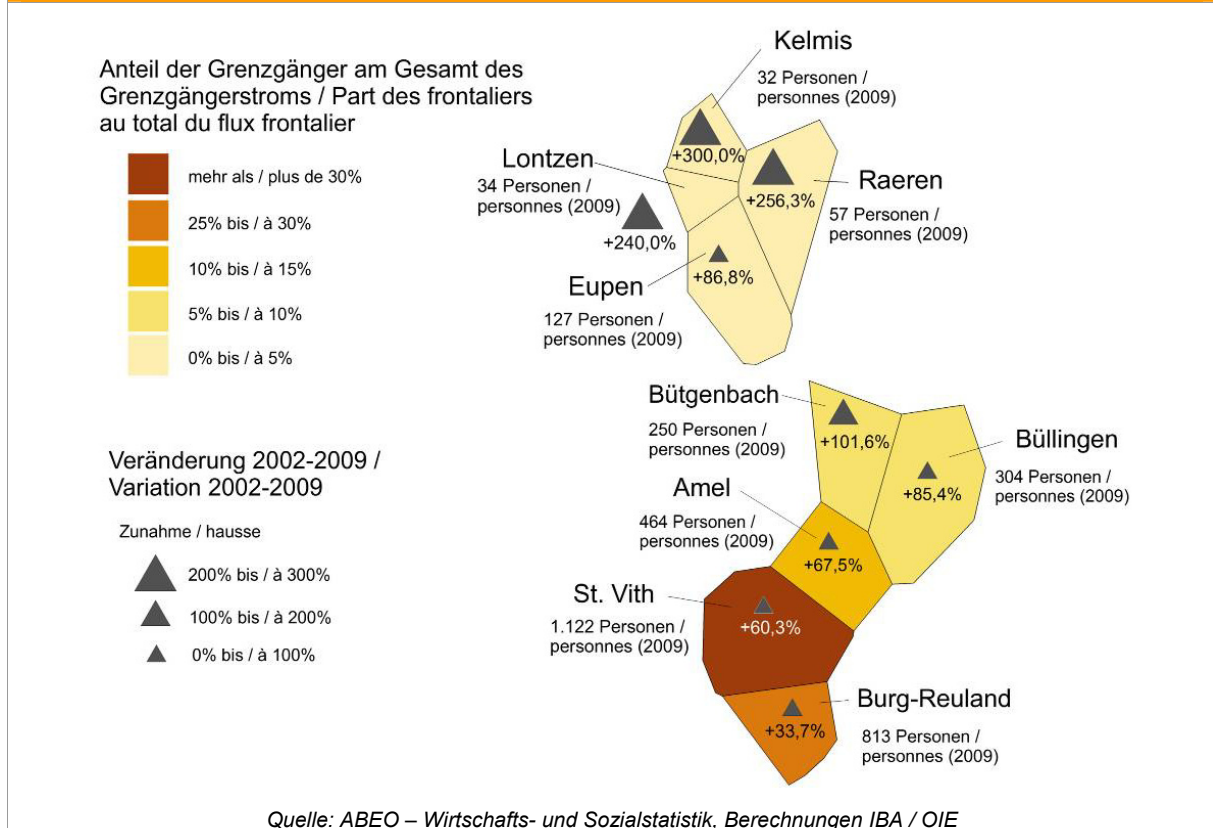
Luxemburg-Pendler aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft arbeiten im Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur...

Die Luxemburg-Pendler aus der DG Belgien verteilen sich im Jahr 2010 (31.03.) zu knapp einem Drittel (32,3%) auf das Baugewerbe, zu knapp einem Viertel (24,9%) auf den Bereich Handel und Reparatur und weit abgeschlagen arbeiten weitere 12,2% in Transport und Kommunikation sowie 8% in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Im Vergleich zum Jahr 2008 ist die Branchenverteilung weitgehend unverändert geblieben, gleichwohl der Anteil der Luxemburg-Pendler in den unternehmensnahen Dienstleistungen abgenommen hat (- 1,2 Prozentpunkte) und im Bereich Transport und Kommunikation gewachsen ist (+2,3 Prozentpunkte).

...und wohnen in St. Vith und Burg-Reuland

Auch in der DG Belgien wird hinsichtlich der Wohnorte der Pendler der Grenzeffekt deutlich. Denn die deutliche Mehrheit (92,2%) der Grenzgänger nach Luxemburg kommt aus dem südlichen Teil der DG Belgien. Hier sind die meisten Pendler in St. Vith (35%), in Burg-Reuland (25,4%) und in Amel (14,5%) ansässig. Seit 2002 ist eine leichte Ausdehnung des Einflussbereichs des luxemburgischen Arbeitsmarkts zugunsten des Nordens der DG Belgien festzustellen, da sich der Anteil der hier ansässigen Grenzgänger in den letzten sieben Jahren um 2,6 Prozentpunkte erhöht hat.

In Luxemburg arbeitende Grenzgänger aus der DG Belgien nach Wohngemeinden am 30.06.2009 und Veränderung 2002 - 2009



6.8 Zwischenfazit

Krisenbedingte Einschnitte weniger stark als befürchtet – Arbeitsmarkterholung erwartet

Das Grenzgängeraufkommen in der Großregion hat sich trotz der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise weiter erhöht. Zwar fällt der Zuwachs an grenzüberschreitenden Arbeitnehmern im Vergleich der Vorjahre niedriger aus und ebenso sind regionale Unterschiede auszumachen. Jedoch kann in der Gesamtbetrachtung nicht von einem dramatischen Einbruch der Grenzgängerbeschäftigung gesprochen werden. Nach dem gebremsten Wachstum der Grenzgängerzahlen im Jahr 2009, von dem besonders Lothringen betroffen war, wird eine erneute Wachstumsdynamik in Luxemburg erwartet, die seine Wirkung auf die Grenzgängerbeschäftigung zum Jahresende 2010 entfalten soll. Angesichts der erwarteten Erholung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts bleibt die weitere Optimierung der Bedingungen für Arbeitnehmermobilität unverzichtbar.

Bedingungen für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität optimieren

Angesichts der Beschäftigungspotentiale, welche der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion bereithält, gilt es im Klima der Wirtschafts- und Finanzkrise umso mehr, grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität zu unterstützen. Bestehende Mobilitätshemmnisse gehen im Wesentlichen auf rechtliche Differenzen zwischen den nationalstaatlichen Systemen zurück, insbesondere auf sozialem und fiskalischem Gebiet. Aus diesem Grund

sollte die auf dem 10. Gipfel beschlossene und einzurichtende „Task Force für Grenzgänger in der Großregion“ zeitnah ihre Arbeiten aufnehmen und die bereits bestehenden Aktivitäten zur Verbesserung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität durch politische und juristische Lösungsvorschläge ergänzen.

Grenzgängerberatung und Arbeitsmarktmonitoring weiter entwickeln und verstetigen

Neben den Aktivitäten der „Task Force für Grenzgänger“ gilt es die etablierten Einrichtungen der Grenzgängerberatung weiter zu stärken. Dabei sollte die Sicherung der Aktivitäten der EURES-Netzwerke in der Großregion im Zentrum stehen, für die eine spürbare Budgetkürzung seitens der Europäischen Kommission angekündigt wurde und weitere finanzielle Einschnitte erwartet werden. Ferner zeigte die Wirtschafts- und Finanzkrise, dass in Zukunft zusätzliche Informationen über die Entwicklungsdynamiken auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt notwendig werden. Dazu zählen z.B. Angaben über die Zahl der als arbeitslos gemeldeten Grenzgänger. Die einzige verfügbare Informationsquelle hierzu bilden derzeit die Formulare E 301, die aber nur sehr eingeschränkt Auskunft darüber geben, wie viele Grenzgänger ihre Arbeitsstelle verloren haben und ob sie sich in der Arbeitslosigkeit befinden. Da jedoch die Arbeitsverwaltungen in den Wohnregionen der Pendler über entsprechende Informationen verfügen, wird empfohlen die Zusammenarbeit der zuständigen Stellen bzw. den Informationsaustausch innerhalb der Großregion weiter auszubauen.

Neue Qualität des Grenzgängermonitorings erreichen

Die Erfahrung der Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Notwendigkeit zusätzlicher Indikatoren des Grenzgängermonitorings – wie etwa die Arbeitslosigkeit von Grenzgängern – deutlich gemacht. Daneben zeigt sich mit dem ungebrochenen Anstieg der Arbeitnehmermobilität, dass Grenzgänger sowohl am Arbeits- als auch am Wohnort zunehmend relevant werden für Fragen in den Bereichen Verkehr, Handel, Medien oder sozialer Zusammenhalt. Dies wird besonders am Beispiel des atypischen Grenzgängerwesens deutlich, das aufgrund der vorherrschenden Wohnortkonzentration in Grenznähe eine Reihe an raumplanerischen und sozialen Fragen aufwirft. Oftmals sind hier qualitative Betrachtungen notwendig, durch die eine weiterführende Beschäftigung mit dem Grenzgängerwesen möglich wird. Diese komplementäre Qualität des Grenzgängermonitorings hilft z.B. Themenfelder aufzuarbeiten, wie etwa das atypische Grenzgängerwesen in allen Teilgebieten der Großregion, Motive und Lebenslagen von zugezogenen und nicht-zugezogenen Grenzgängern, ebenso wie die vertiefende Betrachtung der Grenzgängerströme nach Nationalitäten.

Sonderthema: Herausforderungen grenzüberschreitender Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des IBA-Projekts OPTI-MATCH

1. Hintergrund des Projekts

Menschen suchen Arbeit dort, wo sie sich bietet. Dabei spielen nationale Grenzen für die Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie von Unternehmen immer weniger eine Rolle – die enge grenzüberschreitende Verflechtung der Arbeitsmärkte in der Großregion mit einer stetig steigenden Zahl an Grenzgängern ist hierfür ein täglich sichtbarer Beleg. Die regionalen Arbeitsmärkte im Kooperationsraum rücken so immer stärker zu einem großregionalen Arbeitsmarkt zusammen – eine Entwicklung, die auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt und seinem Einzugsbereich am weitesten vorangeschritten ist. Das bedeutet aber auch, dass die Arbeitsmärkte in den einzelnen Teilgebieten keine isolierten Inseln sind, sondern in vielfältigen Wechselbeziehungen zueinander stehen, die zugleich Ausdruck von regional wie lokal sehr unterschiedlichen sozioökonomischen Entwicklungen, Stärken und Schwächen sind. In dieser Situation erfüllt der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt eine Ventilfunktion, da entsprechend mobile Arbeitskräfte Erwerbsmöglichkeiten jenseits der eigenen Landesgrenze nutzen können und die Unternehmen ein wesentlich größeres Potential zur Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung haben. Gleichzeitig zeichnen sich aber schon jetzt in einzelnen Herkunftsregionen und beruflichen Teilarbeitsmärkten Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften ab, die sich – bei anhaltender Dynamik der Grenzgängerbeschäftigung und im Kontext des fortschreitenden demographischen Wandels – weiter zuspitzen können.

Engpässe auf dem Arbeitsmarkt entstehen grundsätzlich dort, wo es Bedarf nach Arbeitskräften einer bestimmten Berufsgruppe bzw. Kompetenzprofils gibt, zu dessen Deckung nicht genügend Personen mit einer entsprechenden Qualifikation zur Verfügung stehen. Allgemein ist damit eine Situation umschrieben, in der zwar genügend Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein können, die jedoch aus verschiedenen Gründen die freien Stellen nicht besetzen können oder wollen. Eine solche Konstellation wird als so genannter „Mismatch“ bezeichnet, d.h. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stimmen nicht überein. Damit ist ein strukturelles Problem angesprochen, das unabhängig von konjunkturellen Schwankungen des Arbeitsmarktes bestehen kann. D.h. Mismatch und hohe Arbeitslosigkeit sind kein Widerspruch, sondern durchaus Realität. Für die mangelnde Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage kann es verschiedene Gründe geben. Dazu zählen neben unzureichender räumlicher Mobilität vor allem die fehlende Übereinstimmung bei der Qualifikation, unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie Defizite an Informationen über zu besetzende Stellen auf der einen und Arbeitssuchende auf der anderen Seite.

Kurzfristige Verbesserungen lassen sich dabei vor allem dort erzielen, wo Informationsunvollkommenheiten über Stellenangebote bzw. Arbeitsuchende eine Abstimmung von Angebot und Nachfrage beeinträchtigen. Dies gilt aus Sicht von Unternehmen und Arbeitsuchenden ebenso wie mit Blick auf die handelnden Akteure regionaler und lokaler Arbeitsmarktpolitik. Die detaillierte Kenntnis der jeweiligen Arbeitsmarktverfassung vor Ort mit ihren spezifischen Rahmenbedingungen sowie den zugrunde liegenden Strukturen und Prozessen der Arbeitsvermittlung ist insofern ein wesentliches Fundament zielgerichteter arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Strategien. Dies gilt erst recht in grenzüberschreitender Perspektive.

Vor diesem Hintergrund sollten durch das im Rahmen des Programms Interreg IV A Großregion geförderte Projekt ‚OPTI-MATCH‘ der Stand sowie die Möglichkeiten und Hemmnisse grenzüberschreitender Stellenvermittlung in der Großregion, die mit einem Grenzpendleraufkommen von mehr als 200.000 Personen den größten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt innerhalb der EU bildet, untersucht und Handlungsfelder für Verbesserungsansätze herausgearbeitet werden. Gerade mit Blick auf die Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Kontext von demographischen Veränderungen und Fachkräftemangel bzw. -engpässen auf Teilarbeitsmärkten wird es zunehmend wichtiger, die Potentiale dies- und jenseits der nationalen Grenzen transparent zu machen und damit Voraussetzungen für eine optimierte und bedarfsorientierte Vermittlungsbilanz zwischen den Arbeitsmärkten der Großregion zu schaffen. Ein auf die grenzüberschreitenden Potentiale und Synergien ausgerichteter großregionaler Arbeitsmarkt bietet nicht nur im Bereich mittlerer und hoher Qualifikationen Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern kann auch weniger Qualifizierten Chancen eröffnen, aktiv am Erwerbsleben teilzunehmen. Bleiben solche Potentiale ungenutzt, können gerade in Zeiten eines beschleunigten Strukturwandels notwendige Prozesse regionaler Umgestaltung beeinträchtigt werden. Eine in diesem Sinne optimierte Stellenvermittlung stärkt daher im Wettbewerb mit anderen europäischen Regionen die Attraktivität der Großregion als leistungsfähigen Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensraum.

2. Bausteine und Produkte des Gesamtprojekts im Überblick

Ausgangspunkt der Untersuchung war der Aspekt der wechselseitigen Durchdringung der einzelnen Regionen, wobei die interregionalen Verflechtungen der Arbeitsmärkte und ihre Einbindung in größere Zusammenhänge der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Zentrum standen. Die Betrachtung erfolgte nicht isoliert, sondern unter Einbeziehung relevanter Interdependenzen mit anderen Kooperations- und Themenbereichen, um sowohl in einer Innen- wie Außenperspektive einer ausgewogeneren Betrachtung der Großregion und ihrer Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Grenzregionen in Europa Rechnung zu tragen.

- ▶ Mit Blick auf die Außenperspektive ging es um die Untersuchung der Großregion im Verhältnis zu anderen grenzüberschreitenden Gebieten oder Metropolregionen (vgl. hierzu Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Großregion im Vergleich mit anderen europäischen Metropol-/Grenzregionen, Saarbrücken 2009).

- ▶ Im Rahmen der Binnenanalyse wurden dann in Ergänzung der etablierten Strukturberichterstattung der IBA eine Vielzahl sozioökonomischer Daten und ihre Entwicklungsdynamiken auf kleinräumiger Ebene zusammengestellt und nutzerfreundlich aufbereitet. Diese im Wesentlichen kartographische Darstellung wurde in der Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien veröffentlicht (vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Atlas zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Großregion. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien, Band 18, Saarbrücken 2010).
- ▶ Im empirischen Teil des Projektvorhabens wurden in ausgewählten Beschäftigungspolen (kleinräumige Gebiete mit dynamischer Entwicklung und Bedeutung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt) auf der Basis von Expertengesprächen Stärken und Schwächen des Prozesses der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt aus der Sicht der relevanten Akteure vor Ort erfasst. Eine Auswahl der hierbei erzielten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen werden nachfolgend dargestellt.
- ▶ Ergänzt werden die Ausführungen durch die Projektberichte der beiden Querschnittsthemen „Flexicurity und neue Formen des Arbeitens – eine vergleichende Analyse der geltenden Rahmenbedingungen in den Ländern der Großregion“ sowie „Qualifikationsbedarfe und Qualifikationsentwicklungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld“. Übergreifend ging es im Rahmen dieser Querschnittsthemen auf Basis von Sekundäranalysen um Aspekte der Segmentierung oder Durchlässigkeit auf dem Arbeitsmarkt der Großregion und um die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie um die Qualifikationsbedarfe der Unternehmen.

3. Ausgewählte Ergebnisse der empirischen Phase zur Arbeitsvermittlung in grenzüberschreitender Perspektive

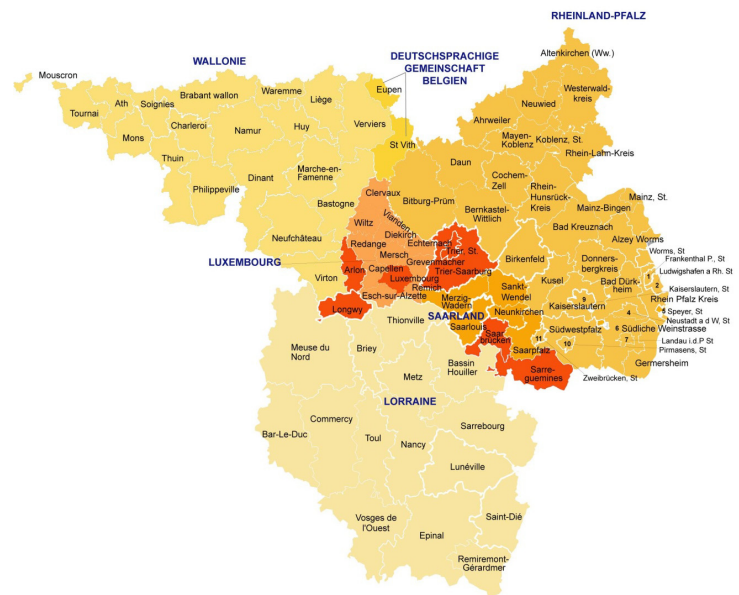
3.1 Anlage und Methodik der empirischen Phase

Unter Nutzbarmachung der Ergebnisse vorhandener Studien sowie eigener statistisch-quantitativer Analysen wurden Gebiete innerhalb der Großregion ausgewählt, die durch eine besondere Dynamik und Bedeutung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gekennzeichnet sind. Dabei standen sowohl Einpendler- als auch Auspendlerregionen im Fokus, die in unterschiedlicher Weise von der Tatsache eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes profitieren. Vor diesem Hintergrund sind die jeweiligen Vermittlungsstrukturen vor Ort mit je spezifischen Anforderungen hinsichtlich eines erfolgreichen grenzüberschreitenden Vermittlungsprozesses konfrontiert, was im Rahmen der Expertengespräche transparent gemacht werden sollte.

Ausgewählt wurden hierfür Akteure der regionalen und lokalen Arbeitsvermittlung aus dem Gebiet um Arlon in der Wallonie, der Arbeitsagentur Saarland mit Fokus auf Saarbrücken und Merzig, dem Bereich der Arbeitsagentur Trier in Rheinland-Pfalz mit den Schwerpunkten

Trier Stadt und Trier-Saarburg sowie den Beschäftigungszonen Longwy und Sarreguemines in Lothringen. In Luxemburg als dem Hauptzielgebiet der Grenzpendler in der Großregion wurden Interviews sowohl in Luxemburg-Stadt als auch in den grenznahen Gebieten im Süden Luxemburgs durchgeführt.

Insgesamt wurden im Zeitraum von Februar bis April 2010 mehr als 50 Akteure aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung interviewt, wobei versucht wurde, die verschiedenen – und in den Regionen auch unterschiedlich bedeutsamen – Erscheinungsformen zu berücksichtigen. Gleichwohl besteht ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung (29 Interviews). Einbezogen wurden aber auch private Arbeitsvermittlungen, einschließlich von Firmen aus der Zeit- und Leiharbeitsbranche (insgesamt 15 Interviews) sowie Akteure halböffentlicher Strukturen, die privat organisiert im öffentlichen Auftrag tätig sind (sieben Interviews).



Die Interviews selbst wurden als leitfadengestützte Expertengespräche durchgeführt. D.h. Basis der empirischen Phase war ein einheitlicher teilstandardisierter Leitfaden, der von den Partnern gemeinsam erarbeitet und in allen Regionen in gleicher Form angewandt wurde, um trotz aller Unterschiedlichkeit der Strukturen und Systeme methodisch eine möglichst hohe Homogenität der Erhebung zu gewährleisten. Alle Interviews wurden aufgezeichnet und in anonymisierter Form transkribiert. An dieser Stelle sei unseren Gesprächspartnern nochmals herzlich gedankt, die uns mit ausführlichen Informationen und detaillierten Einschätzungen einen praxisorientierten Einblick in den Alltag der Arbeitsvermittlung im Allgemeinen und in den der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung im Besonderen ermöglicht haben.

Gebiete der empirischen Phase: ausgewählte Eckdaten

Gebiet	Bevölkerung			(sozialversicherungspflichtig beschäftigte) Arbeitnehmer am Arbeitsort (nicht harmonisiert)						
	01.01.2008	Entwicklung 2005-2008	Bevölkerungsdichte 01.01.2008	2005	2007	2008	2009	Entwicklung 2005-2007	Entwicklung 2005-2008	Entwicklung 2008-2009
	Anzahl	%	Einw. je km2	Anzahl in 1.000	Anzahl in 1.000	Anzahl in 1.000	Anzahl in 1.000	%	%	in %
Saarland	1.036.598	-1,9	404	340,6	344,7	349,8	345,3	1,2	2,7	-1,3
Saarbrücken, Regionalverband	336.826	-2,2	820	136,1	136,2	138,2	137,2	0,1	1,5	-0,8
Merzig-Wadern, Landkreis	106.001	-0,4	191	27,7	27,5	27,9	27,9	-0,5	0,7	0,2
Lorraine	2.341.000	0,3	99	801,7	810,3	793,1	nd	1,1	-1,1	nd
Meurthe-et-Moselle, Département	727.500	0,7	139	251,7	255,9	nd	nd	1,7	nd	nd
Longwy, Zone d'emploi*	84.086	nd	429	17,8	17,7	nd	nd	-1,0	nd	nd
Moselle, Département	1.039.500	0,3	167	354,2	360,0	nd	nd	1,6	nd	nd
Sarreguemines, Zone d'emploi*	84.273	nd	795	28,6	29,3	nd	nd	2,6	nd	nd
Luxembourg, Grand-Duché	483.799	4,9	187	290,4	316,5	332,2	336,0	9,0	14,4	1,2
Rheinland-Pfalz	4.045.643	-0,4	204	1.148,7	1.178,7	1.203,1	1.201,0	2,6	4,7	-0,2
Stat. Region Trier**	515.972	0,4	105	141,7	146,2	148,6	149,6	3,2	4,9	0,6
Trier, krsfr. Stadt	103.888	3,7	887	47,6	48,8	50,0	50,5	2,6	5,2	0,9
Eifelkreis Bitburg-Prüm	95.219	-0,6	59	23,7	24,4	24,9	25,0	2,9	4,9	0,4
Trier-Saarburg, Landkreis	141.009	1,0	129	23,2	24,2	24,1	24,1	4,3	4,1	-0,2
Wallonie	3.456.775	1,8	205	940,3	967,9	997,9	nd	2,9	6,1	nd
Prov. Luxembourg (B)	264.084	3,2	59	70,2	72,3	73,5	nd	3,1	4,8	nd
Arlon, Arrondissement	56.392	4,0	178	17,7	18,4	18,4	nd	3,6	3,4	nd
Virton, Arrondissement	51.361	2,8	67	9,4	9,2	9,7	nd	-2,3	3,3	nd

* Lorraine, Population Zones d'emploi: 2006

** sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Agentur für Arbeit Trier
nd – non disponible / nicht verfügbar

Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

Bevölkerung:

Saarland / Rheinland-Pfalz: Bevölkerungsfortschreibung

Lorraine: INSEE, Estimations localisées de population et Recensements de la population

Luxembourg: Population calculée par le STATEC

Wallonie: INS, Statistiques démographiques et recensements de la population

Beschäftigte am Arbeitsort

Saarland / Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, zum 30.06.

Lorraine: INSEE, Emploi salarié localisée

Luxembourg: IGSS, Emploi salarié intérieur, moyenne annuelle

Wallonie: ONSS, Travailleurs par lieu de travail (travailleurs assujettis à la sécurité sociale), au 30 juin

Gebiete der empirischen Phase: ausgewählte Eckdaten (Fortsetzung)

Gebiet	registrierte Arbeitslosigkeit (nicht harmonisiert)						
	Arbeitslose 2005	Arbeitslose 2008	Arbeitslose 2009	Entwicklung Arbeitslose 2005-2008	Entwicklung Arbeitslose 2008-2009	Arbeitslosen- quote 2008	Arbeitslosen- quote 2009
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	%	%	%	%
Saarland	53.533	37.005	39.056	-30,9	5,5	7,3	7,7
Saarbrücken, Regionalverband	22.018	17.187	16.820	-21,9	-2,1	10,5	10,4
Merzig-Wadern, Landkreis	4.092	2.687	3.011	-34,3	12,1	5,2	5,7
Lorraine	130.850	106.237	130.299	-18,8	22,6	8,2	10,3
Meurthe-et-Moselle, Département	38.867	31.850	38.475	-18,1	20,8	7,7	9,6
Longwy, Zone d'emploi	4.438	3.686	4.735	-16,9	28,5	8,6	10,9
Moselle, Département	57.389	46103	58.504	-19,6	26,9	8,1	10,5
Sarreguemines, Zone d'emploi	4.369	3.469	4.374	-20,6	26,1	7,0	8,8
Luxembourg, Grand-Duché	8.948	9.916	13.228	10,8	33,4	5,4	6,8
Rheinland-Pfalz	178.514	116.248	127.400	-34,9	9,6	5,6	6,1
Agentur für Arbeit Trier	16.130	10.845	11.963	-32,8	10,3	4,3	4,5
Trier, krsfr. Stadt	4.560	3.281	3.546	-28,1	8,1	6,6	6,8
Eifelkreis Bitburg-Prüm	2.539	1.527	1.755	-39,9	14,9	3,3	3,6
Trier-Saarburg, Landkreis	3.453	2.298	2.641	-33,4	14,9	3,2	3,5
Wallonie	266.978	243.861	252.344	-8,7	3,5	15,8	16,3
Prov. Luxembourg (B)	12.400	12.428	13.288	0,2	6,9	10,3	11,0
Arlon, Arrondissement	2.342	2.456	2.746	4,9	11,8	9,5	10,7
Virton, Arrondissement	2.194	2.311	2.504	5,3	8,4	10,4	11,2

nd – non disponible / nicht verfügbar

Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

Saarland / Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Jahresdurchschnitt)

Lorraine: Ministère du travail - Pôle emploi; Données brutes, DEFM catégorie A,B,C (Anzahl Arbeitslose: Jahresdurchschnitt; Arbeitslosenquote: 4. Quartal)

Luxembourg: Administration de l'emploi

Wallonie: Ministère Fédéral de l'emploi et du Travail. Darüberhinaus: FOREM. In der Wallonie (inklusive Deutschsprachige Gemeinschaft): Die Arbeitslosenquote entspricht der Gesamtanzahl von Arbeitslosen (DEI) geteilt durch die letzte verfügbare Schätzung der Erwerbsbevölkerung (errechnet von Steunpunt WSE, Durchschnitt 2008, für IWEPS).

Gebiete der empirischen Phase: ausgewählte Eckdaten (Fortsetzung)

Gebiet	Grenzgänger - Einpendler			
	2008	2009	Entwicklung 2005-2008	Entwicklung 2008-2009
	Anzahl	Anzahl	%	%
Saarland (zum 30.06.)	20.521	19.670	-3,8	-4,1
<i>darunter aus Frankreich</i>	20.301	19.477	-3,6	-4,1
Saarbrücken, Regionalverband	11.902	11.401	-4,0	-4,2
<i>darunter aus Frankreich</i>	11.742	11.283	-3,7	-3,9
Merzig-Wadern, Landkreis	885	852	-12,9	-3,7
<i>darunter aus Frankreich</i>	863	824	-12,9	-4,5
Lorraine	nd	nd	nd	nd
Meurthe-et-Moselle, Département	nd	nd	nd	nd
Longwy, Zone d'emploi	nd	nd	nd	nd
Moselle, Département	nd	nd	nd	nd
Sarreguemines, Zone d'emploi	nd	nd	nd	nd
Luxembourg, Grand-Duché (zum 31.03.)	143.563	147.245	23,7	2,6
<i>darunter aus Frankreich</i>	71.880	72.789	20,2	1,3
<i>darunter aus Belgien</i>	37.033	37.681	18,8	1,7
<i>darunter aus Deutschland</i>	34.650	36.775	38,2	6,1
Rheinland-Pfalz (zum 30.06)	6.569	6.921	12,2	5,4
<i>darunter aus Frankreich</i>	5.134	4.965	3,2	-3,3
Stat. Region Trier	438	549	18,4	25,3
Trier, krsfr. Stadt	148	172	12,1	16,2
Eifelkreis Bitburg-Prüm	151	186	20,8	23,2
Trier-Saarburg, Landkreis	80	114	31,1	42,5
Wallonie* (zum 30.06.)	28.042	29.499	26,4	5,2
<i>darunter aus Frankreich</i>	26.763	28.273	25,9	5,6
Prov. Luxembourg (B)	6.106	6.203	18,8	1,6
<i>darunter aus Frankreich</i>	5.842	5.961	19,5	2,0
Arlon, Arrondissement	nd	nd	nd	nd
Virton, Arrondissement	nd	nd	nd	nd

* inkl. Einpendler aus den Niederlanden; nd – non disponible / nicht verfügbar

Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

Saarland / Rheinland-Pfalz: BA (30.06)

Lorraine: non disponible / nicht verfügbar

Luxembourg: IGSS (31.03.)

Wallonie: INAMI (30.06.)

Gebiete der empirischen Phase: ausgewählte Eckdaten (Fortsetzung)

Gebiet	Grenzgänger - Auspendler							
	mit Arbeitsort Luxemburg				mit Arbeitsort Deutschland			
	2008 (zum 31.03.)	2009 (zum 31.03.)	Entwicklung 2005-2008	Entwicklung 2008-2009	2008 (zum 30.06.)	2009 (zum 30.06.)	2005-2008	2008-2009
	Anzahl	Anzahl	i%	%	Anzahl	Anzahl	%	%
Saarland	6.616	7.156	55,5	8,2				
Saarbrücken, Regionalverband	634	692	84,8	9,1				
Merzig-Wadern, Landkreis	4.232	4.555	44,2	7,6				
Lorraine	68.606	69.584	19,2	1,4	20.498	19.693	-4,5	-3,9
Meurthe-et-Moselle, Département	19.333	19.609	17,1	1,4	nd	nd	nd	nd
Longwy, Zone d'emploi	14.531	14.738	16,1	1,4	nd	nd	nd	nd
Moselle, Département	47.613	48.291	19,6	1,4	20.323	19.525	-4,6	-3,9
Sarreguemines, Zone d'emploi	nd	nd	nd	nd	6.247	6.001	-2,5	-3,9
Luxembourg, Grand-Duché					205	230	12,0	12,2
Rheinland-Pfalz	25.141	25.406	35,5	1,1				
Stat. Region Trier	24.409	25.242	34,8	3,4				
Trier, krsfr. Stadt	5.580	5.991	40,6	7,4				
Eifelkreis Bitburg-Prüm	6.524	6.785	31,2	4,0				
Trier-Saarburg, Landkreis	10.687	10.835	32,0	1,4				
Wallonie	35.142	37.614	18,3	7,0	4.779	4.850	1,7	1,5
Prov. Luxembourg (B)	26.699	27.076	13,9	1,4	6	7	50,0	16,7
Arlon, Arrondissement	12.459	12.731	10,5	2,2	nd	nd	nd	nd
Virton, Arrondissement	6.403	6.364	12,0	-0,6	nd	nd	nd	nd

nd – non disponible / nicht verfügbar

Berechnungen IBA / OIE, Quelle:

BA; IGSS; INSEE; INAMI

3.2 Merkmale und Handlungsbedarfe der Arbeitsvermittlung in grenzüberschreitender Perspektive

3.2.1 Struktur der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Dezentral, flexibel und individuell – Stärkung der lokalen Autonomie öffentlicher Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext

Mit Ausnahme von Luxemburg ist das Phänomen grenzüberschreitender Arbeitsmärkte aus nationaler Perspektive in allen übrigen Ländern der Großregion eher eine Randerscheinung, die im Bereich der staatlichen Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik nur eine nachgeordnete Rolle spielt. Für die Gebiete im Kooperationsraum, in denen die grenzüberschreitenden Ein- bzw. Auspendlerströme wesentlich die Arbeitsmarktsituation bestimmen, stellt sich das naturgemäß völlig anders dar. Um auf regionaler und lokaler Ebene in der Geschäftspolitik jedoch überhaupt eine grenzüberschreitende Perspektive einnehmen zu können, ist es daher entscheidend, inwieweit Führungsorganisation und Steuerungssystem der öffentlichen Arbeitsverwaltung mit ihren jeweils dominanten Leitbildern und gesetzlichen Rahmenseetzungen entsprechende Handlungsspielräume für eine bedarfs- und problemorientierte Anpassung an die spezifischen Bedingungen und Erfordernisse vor Ort eröffnen. Mit Blick auf den Vermittlungsprozess wäre dabei ein wesentlicher Aspekt eine stärker prozessorientierte und ganzheitlich angelegte Gestaltung der Kundenbeziehungen. Übergreifend würde dies eine Abkehr von zentral gesteuerten Strukturen und eine Zuwendung hin zu einer stärkeren Dezentralisierung mit regional und lokal differenzierten Strategien bedeuten, die eine flexible und individuelle Ausrichtung der Vermittlungsprozesse an den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden wie Unternehmen erlauben. Im Rahmen des Projektes OPTI-MATCH wurden daher die vier verschiedenen nationalen Systeme der Arbeitsverwaltung und Arbeitsvermittlung auch diesbezüglich näher untersucht. Dabei zeigte sich, dass im Hinblick auf die grenzüberschreitende Vermittlung alle Systeme spezifische strukturelle Schwächen aufweisen. Da sich jedoch derzeit die Arbeitsverwaltungen in allen Ländern der Großregion in einem – unterschiedlich weit fortgeschrittenen – Prozess der Umgestaltung befinden, ist an dieser Stelle eine abschließende Einschätzung kaum möglich.

Beispiel deutsche Regionen: „Unsere Steuerungsansätze [auf nationaler Ebene] liegen im Haushalt und in der Zielerreichung. Wie wir das erreichen, ist eigentlich unsere Sache. Wir müssen natürlich Rechenschaft liefern, das ist klar, aber ich denke, das ist der Preis für die dezentrale Kompetenz.“

In der Gesamtschau scheint derzeit gleichwohl das deutsche System strukturell am ehesten dezentrale Handlungsspielräume zu ermöglichen, die es zumindest vom Grundsatz her erlauben, die spezifischen Herausforderungen der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung im Rahmen der örtlichen Geschäftspolitik zu berücksichtigen. Der weitgehend im Jahr 2005 erfolgte Umbau der Bundesagentur für Arbeit im Zuge der „Hartz-Reformen“ zielte so wesentlich darauf ab, einen „modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt“ zu schaffen, der die Vermittlung zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage optimiert. Damit verbunden war eine Zäsur in der Steuerungspraxis der Bundesagentur, die die bislang vorherrschende „Erlasskultur“ mit verbindlichen Anweisungen der Zentralebenen an die örtlichen Arbeitsämter durch eine konsequente Zielsteuerung auf allen Ebenen ersetzte. Diese ist hinterlegt mit einem

ausdifferenzierten Controllingsystem, in dessen Fokus eine stärkere Ergebnissteuerung durch die Ausrichtung des Ressourceneinsatzes nach „Wirkung und Wirtschaftlichkeit“ steht. Zur Bestimmung der jeweiligen Ziele und deren Operationalisierung ist notwendigerweise eine Erweiterung der dezentralen Freiheitsgrade erforderlich, denn die praktische Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt regional in den einzelnen Agenturbezirken. Trotz aller Vorbehalte und Kritik an der allgegenwärtigen, zahlendominierten und auch hoch aufwändigen Steuerung werden den Arbeitsagenturen grundsätzlich Handlungsspielräume eröffnet, die es ermöglichen, in der konkreten Ausgestaltung der Arbeit vor Ort die spezifischen Rahmenbedingungen und Besonderheiten stärker zu berücksichtigen. Dies kann auch die Einbeziehung von Aspekten eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in die jeweilige Geschäftspolitik bedeuten. Je nach genereller Arbeitsmarktlage und dem Volumen, in dem Arbeitsangebot und -nachfrage über die Grenzen hinweg zusammentreffen, unterscheiden sich dabei die lokalen Strategien, was bis auf die Ebene der konkreten Vermittlungstätigkeit seinen Niederschlag findet. Nach den Einschätzungen unserer Gesprächspartner im Rahmen der Experteninterviews scheinen dabei mit Blick auf die dezentrale Autonomie bei den arbeitgeberorientierten Vermittlungstätigkeiten etwas größere Spielräume zu bestehen, während die arbeitnehmerorientierte Vermittlung stärker durch Vorgaben in Form der so genannten Handlungsprogramme strukturiert wird und grenzüberschreitende Aktivitäten zum Teil auch bestimmten Akteuren (z.B. den EURES-Beratern) vorbehalten bleiben.

3.2.2 Rahmenbedingungen und Dimensionen der Arbeitsvermittlung auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt

Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ist eine eigenständige Form der transnationalen Vermittlung ...

Die für EU-Bürger geltende Freizügigkeit, ihre gesetzlich garantierte Niederlassungsfreiheit und die offenen Binnenmarktstrukturen der EU bieten die rechtlichen Grundlagen dafür, dass sich das Arbeitsangebot und die -nachfrage formal unabhängig von nationalstaatlichen Grenzen entwickeln können. Arbeitsmobilität innerhalb der EU ist dabei in zwei unterschiedlichen Kontexten möglich: Auf der einen Seite stehen die grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmärkte an den Binnengrenzen der EU, die wie in der Großregion in erster Linie durch eine kleinräumige und tägliche Pendelmobilität geprägt sind, wobei die Chancen auf dem Arbeitsmarkt des Nachbarlandes unter gleichzeitiger Beibehaltung des Wohnortes im Heimatland genutzt werden. Demgegenüber sind für den großräumigen europäischen Arbeitsmarkt Migrationsbewegungen von meist hoch qualifizierten Erwerbstätigen über längere Distanzen charakteristisch, die für die Betroffenen nicht nur – anders als beim grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt – mit einem vergleichsweise hohen Planungs- und Realisierungsaufwand verbunden sind, sondern auch mit einer Wohnsitzverlagerung an den Arbeitsort im Ausland einher gehen. Diese beiden Formen transnationaler Arbeitsmobilität mögen zwar im Hinblick auf ihre wirtschaftlichen, systemischen und soziokulturellen Merkmalsdimensionen ähnlichen oder gar gleichartigen Bestimmungsfaktoren unterliegen. Die damit verbundenen Ausprägungen und deren Bedeutungsgewicht für die Strukturen der konkret realisierten Mobilität unterscheiden sich aber grundlegend. Dementsprechend ist kleinräumige grenzüberschreitende regionale Arbeitsmobilität keine Vorform internationaler Mobilität im großräumigen Umfang, sondern eine spezifische Realisierungsform mit eigenen Wirkungsweisen, die

nicht in einem kausalen Zusammenhang mit einer vorrangig durch Migration geprägten Mobilität steht.⁹²

**Dimensionen transnationaler und grenzüberschreitender Mobilität:
Gemeinsamkeiten und Unterschiede**

	Grenzüberschreitender regionaler Arbeitsmarkt (Pendeln)	Transnationaler europäischer Arbeitsmarkt (Umzug)
Wirtschaftliche Dimension <ul style="list-style-type: none"> ▶ Konjunkturelle Unterschiede ▶ Arbeitsmarktungleichgewichte ▶ Einkommensunterschiede 	Mittlere bis größere Bedeutung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nutzung von Arbeitsmarktchancen im Nachbarland unter Beibehaltung des Wohnorts ▶ Flexible Reaktion auf grenzüberschreitend bestehende Einkommensunterschiede möglich 	Sehr große Bedeutung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Internationalisierungstendenzen in der Wirtschaft als entscheidender Antrieb für internationale Mobilität ▶ Unternehmensinterne internationale Arbeitsmärkte
Systemische Dimension <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wirtschaftssysteme ▶ Abweichende Steuer- und Sozialversicherungssysteme ▶ Arbeits- und Aufenthaltsrecht 	Große Bedeutung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nutzung von Unterschieden in Besteuerung zwischen Wohnort und Arbeitsort ermöglichen Realisierung hoher Nettobeträge ▶ Unterschiede in Sozialversicherungen, Bildungssystemen und Arbeitsvermittlung können Mobilität entscheidend hemmen 	Geringe bis mittlere Bedeutung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitsort = Wohnort, daher nur ein System ▶ In unternehmensinternen Arbeitsmärkten sind die systemischen Mobilitätshemmnisse vergleichsweise gering
Soziokulturelle Dimension <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wechsel des Kulturraums ▶ Unterschiedliche Sprachen, Geschäfts- und Arbeitskulturen ▶ Soziale Netzwerke 	Sehr große Bedeutung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kenntnis der Sprache des Nachbarlandes ist Muss ▶ Vorurteile und Unkenntnis sind gerade in Grenzregionen besonders groß und führen zu Kommunikationsproblemen ▶ Persönliche, konkrete Kenntnis des Nachbarlandes ist in der Regel Mobilitätsvoraussetzung 	Große Bedeutung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Englisch als „lingua franca“ in internationalen Unternehmen ▶ Nationale Unterschiede der Geschäftskultur und Sprachprobleme sind jedoch auch im täglichen Umgang prägend ▶ Reintegration der Expatriates als Problem

nach Janssen / Woltering 2004, a.a.O., S. 189/190.

... und folgt eigenen Wirkungsweisen und Handlungserfordernissen

Gleichwohl wird aus Sicht der Arbeitsverwaltung der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt, der unmittelbar zwei Kilometer jenseits der Grenze stattfindet, im Prinzip genauso gehandhabt, wie der Arbeitsmarkt, der in 1.000 km Entfernung stattfindet. Und das ist eigentlich nicht sachgerecht. Hier sollen zwei unterschiedliche Lebenssachverhalte mit den gleichen Instrumenten behandelt werden. Die Konzepte und Verfahren, die für die internationale Vermittlung entwickelt wurden, können nicht spiegelbildlich auf den kleinräumigen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt angewandt werden. Grenzüberschreitende Vermittlung ist daher nicht gleichzusetzen mit transnationaler Vermittlung. Der Grundgedanke eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes besteht darin, nationale Grenzen in ihrem unmittelbaren regionalen und lokalen Umfeld durchlässiger zu machen, so dass Arbeitnehmer auf der einen Seite der Grenze wohnen und auf der anderen Seite arbeiten können und damit die Potentiale einer solchen Grenzregion besser genutzt werden können. Unter Umständen wäre es für viele Betroffene problematischer und aufwendiger gewesen, eine Stelle im eigenen Land zu finden, zu der sie zudem weitere Pendelentfernungen hinnehmen müssten. Trotz ihrer Ar-

⁹² Vgl. Janssen, M. / Woltering, M.: Grenzüberschreitende regionale Arbeitsmärkte als Katalysatoren der Internationalisierung? In: Hönekopp, Elmar u.a. (Hrsg.): Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 282), Nürnberg 2004, S. 183-208).

beitsmobilität, die sie fast täglich in das Nachbarland führt und wofür sie die dort vorhandenen Systemunterschiede, z.B. in der Besteuerung oder im Arbeits- und Sozialrecht, mit allen Vor- und Nachteilen in Kauf nehmen, können sie in ihrem gewohnten sozialen Umfeld am Wohnort bleiben.

Eine transnationale Arbeitsvermittlung dagegen geht einher mit einem grundsätzlichen Wandel in den Lebensbedingungen des mobilen Arbeitnehmers: Er findet nicht nur eine Stelle im Ausland, sondern verändert damit zugleich seinen Lebensmittelpunkt und gestaltet sein soziales, wirtschaftliches wie rechtliches Umfeld vollkommen neu. Ein solcher Entschluss ist viel tiefgreifender und bedarf dementsprechend eines viel umfangreicheren Entscheidungsfindungsprozesses. Eine Stellenvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext ist demgegenüber in einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt wie dem der Großregion dem Grunde nach wenig anders zu betrachten als eine nationale Stellenvermittlung – mit dem Unterschied, dass lokal hier sowohl das eigene Gebiet bis zur Grenze als auch in einem entsprechenden Radius das jenseits der Grenze mit eingeschlossen ist. Aus der Sicht des Arbeitnehmers ändert sich an der grundsätzlichen Orientierung seines Lebensmittelpunktes durch die Wahl eines Arbeitsplatzes jenseits der nationalen Grenze nichts. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt erweitert vielmehr seine Chance, einen adäquaten und passgenauen Arbeitsplatz zu finden wie er umgekehrt den Unternehmen ein wesentlich größeres Potential zur Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung stellt. Somit ist der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt und damit verbunden auch die Vermittlung über die Grenze ein wichtiges Instrument zur Überwindung der Trennwirkung nationaler Grenzen. In einem großregionalen Arbeitsmarkt mit mehr als 200.000 Grenzpendlern wird grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung damit mehr und mehr zu einem Regelfall der Arbeitsvermittlung.

Grenzüberschreitende Mobilität und rechtliche Rahmenbedingungen öffentlicher Arbeitsvermittlung ...

Trotz der formellen Gleichstellung der Grenzgänger und dem erklärten politischen Ziel, die Mobilität in der Europäischen Union zu fördern, bestehen weiterhin zahlreiche Hemmnisse, die im Alltag des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes mit seinen spezifischen Problemstellungen und Erfordernissen auftreten. Besondere Herausforderungen bestehen dabei aus individueller wie institutioneller Sicht nach wie vor im Hinblick auf das Aufeinandertreffen unterschiedlicher nationaler Rechtsräume in der Grenzregion. Hier machen auch die unterschiedlichen und auf dem jeweiligen nationalen Recht basierenden Systeme der Arbeitsvermittlung in den einzelnen Regionen keine Ausnahme. Zwar bieten die für EU-Bürger geltende Freizügigkeit, ihre gesetzlich garantierte Niederlassungsfreiheit und die offenen Binnenmarktstrukturen der EU die rechtlichen Grundlagen dafür, dass sich das Arbeitsangebot und die -nachfrage formal unabhängig von nationalstaatlichen Grenzen entwickeln können. Das ist formal gesichert, aber eben nur formal. Im praktischen Arbeitsalltag bezieht sich der allgemeine Auftrag öffentlicher Arbeitsverwaltungen zur „Vermittlung in Arbeit“ zunächst einmal auf den Geltungsraum der nationalen Gesetze, also auf das Gebiet des jeweiligen Nationalstaats. Für die Vermittlung heißt dies: *„Grundsätzlich ist der hiesige Markt zuerst zu bedienen“*.

... Widerspruch und Herausforderung im Alltag des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion ...

In grenzüberschreitender Perspektive stoßen daher die unterschiedlichen Systeme der Arbeitsvermittlung auf Inkompatibilitäten, die vor dem Hintergrund eines fortschreitenden europäischen Integrationsprozess, der im Jahr 2011 etwa im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit die nächste Stufe erreichen wird, fast schon antagonistisch erscheinen. Während die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Großregion gelebte Praxis ist, in der nationale Grenzen im Alltag immer weniger eine Rolle spielen, sind diese im Hinblick auf die Arbeitsvermittlung nach wie vor existent. Sie liegen hier vor allem darin, dass die öffentlichen Vermittlungsstrukturen im Rahmen ihres jeweiligen gesetzlichen Auftrags und für ihre Kunden, d.h. auch ihre Beitragszahler, tätig werden. Für die Großregion als europäischer Kernraum mit dem Alleinstellungsmerkmal des größten Grenzgängeraufkommens innerhalb der EU bedeutet dies, dass die jeweiligen Akteure der öffentlichen Arbeitsvermittlung ein Stück weit mit gebundenen Händen dastehen. Dies betrifft nicht nur die Vermittlung im engeren Sinne, sondern ebenso die Förderleistungen und Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf regionaler und lokaler Ebene, etwa in Form von Eingliederungszuschüssen.

... ein Fallbeispiel aus der Alltagspraxis: „Öffentliche Zuschüsse bzw. Fördermaßnahmen enden üblicherweise an der Grenze.“

Dies verdeutlicht etwa das Beispiel eines Franzosen, der in Luxemburg eine Firma gegründet hat. Im Zuge der Personalerweiterung war eine Stelle zu besetzen. Der Unternehmer kontaktierte daher zunächst die luxemburgische Arbeitsverwaltung ADEM, die ihm jedoch keinen geeigneten Bewerber vermitteln konnte. Er wendet sich daraufhin an einen Arbeitsvermittler von Pôle Emploi in seinem Heimatland und bittet ihn um die Vermittlung eines Grenzgängers mit dem gesuchten Profil aus Lothringen, was auch problemlos gelingt. Gleichzeitig ist er jedoch an einer finanziellen Förderung dieses neu geschaffenen Arbeitsplatzes interessiert. Da es sich bei seiner Firma um ein in Luxemburg ansässiges Unternehmen handelt, ist er grundsätzlich berechtigt, mit Blick auf die Neueinstellung von Mitarbeitern finanzielle Unterstützungsleistungen der ADEM in Anspruch zu nehmen. Da jedoch eine im Ausland wohnhafte Person eingestellt werden soll, ist ihm die Inanspruchnahme von Förderungsmöglichkeiten zur Wiedereingliederung für in Luxemburg wohnhafte Arbeitsuchende verwehrt. Gleichzeitig ist es ihm als Unternehmer trotz französischer Nationalität auch nicht möglich, Unterstützungsleistungen von Pôle Emploi in Anspruch zu nehmen, da sich sowohl sein Firmen- als auch sein Wohnsitz in Luxemburg befinden.

EURES Transfrontalier als Brücke zum Nachbarn im System der national orientierten Arbeitsvermittlung

Eine wichtige Brücke über die Grenzen hinweg stellen in diesem Kontext die Berater von EURES-Transfrontalier in den Grenzregionen dar. Deren Aufgabe bezieht sich explizit auf die Erleichterung der Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Eine besondere Rolle nimmt EURES-T auf dem wichtigen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt der Großregion ein. Das EURES-Netzwerk, in denen die Arbeitsverwaltungen neben den Sozialpartnern, wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, vertreten sind, stellt vor diesem Hintergrund u.a. eine wichtige Verbindung zwischen den Verwaltungsstellen auf regionaler und nationaler

Ebene. Gleichwohl kann in einer Grenzregion wie der Großregion, die mit mehr als 200.000 grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmern das größte und dichteste Grenzgängeraufkommen in der EU aufweist, die grenzüberschreitende Beratung und Arbeitsvermittlung für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber kaum auf einige wenige EURES-Berater konzentriert werden – zumal im Grundverständnis von EURES die Arbeitsvermittlung eingebettet ist in ein wesentlich weitergehendes und ausdifferenziertes Angebot von Informations- und Beratungsdienstleistungen.

Die Großregion nimmt gegenüber vielen europäischen Grenzregionen eine Sonderrolle ein, die alleine schon aufgrund der Dimensionen des Grenzgängeraufkommens einmalig und kaum vergleichbar ist. Die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität umfasst eine Vielzahl von Aspekten, wovon Vermittlung nur einen Ausschnitt darstellt. Zu den Tätigkeitsfeldern und notwendigen Dienstleistungsangeboten der EURES-Berater vor Ort gehören daher insbesondere die individuelle Beratung und Unterstützung bei der Lösung der vielfältigen Mobilitätsbarrieren, die unter anderem aus unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und Rechtssystemen resultieren. Aufgrund der Tatsache, dass Grenzpendler in einem Land wohnen und in einem anderen Land jenseits der nationalen Grenze arbeiten, können sie in ihrem Alltag immer wieder auf rechtliche, verwaltungstechnische, steuerliche und sonstige Hindernisse treffen. Hinzu kommt die Heterogenität des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion, der sich im Hinblick auf seine Rahmenbedingungen, Wirkungsweisen und Akteurskonstellationen in den einzelnen Gebietseinheiten auf regionaler wie kleinräumiger Ebene sehr stark unterscheidet und dementsprechend je spezifische Vorgehensweisen und Instrumente erfordert.

3.2.3 *Ausgewählte Aspekte für einen erfolgreichen grenzüberschreitenden Matchingprozess*

Breitere Verankerung grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung in den öffentlichen Strukturen des großregionalen Arbeitsmarktes

Um den Besonderheiten, der Heterogenität und dem Umfang des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion Rechnung zu tragen und in der Alltagspraxis wirksame Ansatzpunkte und Konzepte für eine Verbesserung der Abstimmung von Angebot und Nachfrage über Grenzen hinweg zu implementieren, bedarf es daher einer breiteren Verankerung der für grenzüberschreitende Vermittlung notwendigen Prozesse und Instrumente in den öffentlichen Strukturen. EURES-Transfrontalier ist hier eine zweifellos sehr wichtige, aber nicht die einzige Säule. Auch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen müssen stärker grenzüberschreitende Fenster öffnen, die institutionell gestützt und vor allem rechtlich abgesichert sind. An dieser Stelle stößt man jedoch sehr schnell wieder auf die Inkompatibilitäten der unterschiedlichen, nationalstaatlich angelegten Systeme der Arbeitsverwaltungen in den einzelnen Regionen – eine Erfahrung, die auch im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH gemacht wurde. Um Matchingprozesse auf dem Arbeitsmarkt der Großregion zu optimieren, muss natürlich auch eine gemeinsame Basis für eine Optimierung bestehen. Auf rechtlicher Ebene bewegt man sich hier jedoch in weiten Teilen auf sehr unsicherem Boden. Dies stellt die Akteure in der alltäglichen Vermittlungspraxis vor eine Vielzahl von Problemen, in deren Folge die einzelnen Arbeitsvermittler schlussendlich wieder auf ihre eigenen persönlichen Kontakte angewiesen sind. Der Erfolg oder Misserfolg einer grenzüberschreitenden Arbeits-

vermittlung ist vor diesem Hintergrund weniger ein Ausdruck funktionierender Systeme und Verfahren als vielmehr Ergebnis individuellen Engagements.

Grenzüberschreitende Vermittlungstätigkeit derzeit getragen vom Engagement und den Kenntnissen Einzelner

Der Einschaltungsgrad der öffentlichen Arbeitsvermittlung bei der Besetzung offener Stellen ist grundsätzlich sehr unterschiedlich. Dies gilt umso mehr mit Blick auf die grenzüberschreitende Vermittlung, die traditionell durch informelle Rekrutierungswege und individuelle Initiativen gekennzeichnet ist. Gerade mit Blick auf den Arbeitsmarkt in Luxemburg, dem Hauptzielgebiet der Grenzgänger in der Großregion, war lange Zeit die individuelle Suche nach und Besetzung von offenen Stellen etwa im Rahmen von persönlichen Empfehlungen, Mund-zu-Mund-Propaganda oder Initiativbewerbungen stark ausgeprägt.⁹³ In einem solchen eher von Einzelaktivitäten bestimmten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt wundert es nicht, dass auch von Seiten der Arbeitsvermittlung das individuelle Engagement und die individuelle Kenntnis Einzelner mit ihren persönlichen Kontakten jenseits der Grenze bis heute in weiten Teilen die Basis für eine erfolgreiche grenzüberschreitende Vermittlung bilden. Insofern ist der heutige grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ein sehr individualisierter Arbeitsmarkt.

In diesem Befund spiegelt sich zugleich die Tatsache wider, dass es trotz europaweiter Arbeitnehmerfreizügigkeit und entsprechender Vereinbarungen auf nationaler bzw. EU-weiter Ebene gerade im grenzüberschreitenden Kontext noch immer Hemmnisse bei der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität gibt, die auch und gerade der auf nationalgesetzlicher Grundlage fundierten Tätigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung klare Grenzen setzt. Hier wird deutlich, dass in der Großregion die Außengrenzen von vier Nationalstaaten mit unterschiedlichen Sprach-, Kultur- und Rechtsräumen aneinander stoßen. Das bedeutet mit Blick auf die Arbeitsvermittlung, dass es zwar auf der nationalen / lokalen Ebene eine Vielzahl ausdifferenzierter Regelungen gibt, die aber in ihrem Alltagsgeschäft den Aspekt der grenzüberschreitenden Vermittlung nicht umfassen. Und insoweit bleibt auf Ebene der öffentlichen Arbeitsvermittlung die grenzüberschreitende Arbeitsplatzsuche und Stellenbesetzung zunächst ein Feld individuellen Engagements Einzelner. In einem solchen Umfeld könnte man vermuten, dass gerade für private Arbeitsvermittler, die in ihrer Organisation und Arbeitsweise viel flexibler reagieren könnten, hier ein interessantes Geschäftsfeld gegeben wäre. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse unserer Befragungen kann dies jedoch nicht bestätigt werden. Jenseits des Bereichs der Zeit- und Leiharbeit sind auf dem Feld der grenzüberschrei-

⁹³ Gerade auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt, der die größte Sogwirkung auf die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität in der Großregion ausübt, hatten die öffentlichen Vermittlungsinstitutionen wie sie aus den anderen Teilregionen bekannt sind, hinsichtlich der Stellenbesetzung bislang nur eine nachgeordnete Bedeutung. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise ist hier eine deutliche Veränderung eingetreten, da nun die entsprechenden Strukturen beispielsweise durch nationale Instrumente zur Förderung von Beschäftigung stärker nachgefragt werden. Da dies ganz neue Handlungserfordernisse mit sich bringt, werden die bereits seit längerem laufenden Umbauprozesse der ADEM vor diesem Hintergrund beschleunigt und teils neu akzentuiert. Mit der Reform der ADEM wird das Ziel verfolgt, die öffentliche Arbeitsverwaltung verstärkt auf die Begleitung der Arbeitssuchenden und die Erleichterung des Matchingprozesses auszurichten. So heißt es in einer Stellungnahme des Ministers für Arbeit, Beschäftigung und Immigration zu den Aspekten der internen Organisation der Reform der ADEM vom Juni 2010: „Getreu einer Tradition eines Landes, das kaum mit einer hohen Arbeitslosenquote zu kämpfen hatte, wurde die Arbeitsverwaltung wie eine traditionelle Verwaltung organisiert und geleitet, was zu Verfahren führen konnte (zum Beispiel Beratung von Arbeitssuchenden oder Beziehungen zu den Arbeitgebern), die von ihren Nutzern häufig zu Recht als übertrieben bürokratisch empfunden wurden und zu wenig an den ‚Verbrauchern‘ oder ‚Kunden‘ orientiert, die ihre Nutzer, d.h. die Arbeitssuchenden oder Arbeitgeber, sind.“
(vgl. http://www.adem.public.lu/publications/communiqués/reforme_interne_adem.pdf)

tenden Arbeitsvermittlung private Anbieter nur sehr bedingt aktiv. Es sind hier im Wesentlichen kleine, lokale Anbieter, die ganz gezielt ihre persönlichen und teils langjährigen Kontakte zu bestimmten Akteuren / Kunden jenseits der Grenze für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess nutzen und insoweit für sich eine wirtschaftliche Nische gefunden haben. Insgesamt bleibt somit die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung sowohl auf privater wie auf öffentlicher Ebene ein sehr individuelles Handlungsfeld, das von den persönlichen Kontakten Einzelner lebt.

Erhöhung der Transparenz als Voraussetzung für eine verbesserte grenzüberschreitende Abstimmung von Angebot und Nachfrage

Im Kontext grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung sind detaillierte Kenntnisse über die Arbeitsmarktsituation sowie die Struktur und Organisation der Arbeitsvermittlung jenseits der Grenze unverzichtbar. Da die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung wesentlich durch einzelne Akteure und ihre persönlichen Kontakte getragen wird, sind diese auch die Träger des Wissens über die lokale Arbeitsmarktsituation jenseits der Grenze. Persönliche Kontakte zu Akteuren im Nachbarland sind so klassische Wegbereiter für grenzüberschreitende Austauschbeziehungen, die im wahrsten Wortsinne Türen öffnen und Brücken bauen. Angesichts der Dimension und der Entwicklungsdynamik des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ist es allerdings zur Sicherung und zum Ausbau der Qualität des bereits Erreichten erforderlich, diese Austauschprozesse unabhängiger zu machen von der Güte und Intensität persönlicher Kontakte. Um diese Austauschprozesse nicht nur auf dem persönlichen Engagement und den Schultern einiger weniger zu begründen, wäre somit Transparenz auf der Basis institutionalisierter Austauschprozesse zwischen den Strukturen dies- und jenseits der Grenze herzustellen. Ein solches Vorgehen bietet zugleich die Gewähr, dass die jeweils zuständigen Akteure zeitnah mit den für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess notwendigen Informationen versorgt werden. Gleichmaßen wäre damit eine Entlastung für die in diesen Prozess bislang primär eingebundenen Akteure verbunden.

Ganz in diesem Sinne wurde im Rahmen der Befragung von den Gesprächspartnern in vielfältiger Form der Wunsch nach der Entwicklung eines eingespielten Verfahrens standardisierten Informationsaustauschs über die Grenze hinweg formuliert, das auf den bereits etablierten individualisierten grenzüberschreitenden Kontakten aufbaut und gesicherte Informationen zu Stellenangeboten und -gesuchen einerseits sowie den institutionellen Strukturen und Ansprechpartnern andererseits zur Verfügung stellt. Darüber hinaus wurde in den Gesprächen deutlich, dass sich dieses Transparenzproblem nicht nur auf den faktisch verfügbaren Informationsstand bezieht, sondern die Informationen müssen auch die richtigen Personen erreichen, die ihrerseits in der Lage sein müssen, diese Informationen richtig einzuordnen und zu verstehen. Man wünscht sich mehr konkrete Erfahrungen über die tatsächliche Arbeitsmarktsituation jenseits der Grenze und diese drückt sich wiederum in mehr als nur in reinen Zahlen aus. Insoweit bedarf es gezielter, passgenauer und nach Möglichkeit grenzüberschreitender Weiterbildungsangebote. Denkbar wären hier z.B. Tandem-Qualifikationen, wie sie bereits erfolgreich in anderen Bereichen in der Großregion praktiziert werden. Die Forderung nach mehr Transparenz führt somit automatisch zu der Forderung nach einer angemessenen Fort- und Weiterbildung der Akteure der Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Bereich. Gleichzeitig unterstreicht dieser besondere Bedarf wiederum deutlich, dass die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ein eigenständiges Handlungsfeld dar-

stellt, das sich eindeutig von den Erfordernissen der transnationalen Arbeitsvermittlung abgrenzt und unterscheidet.

Sonderproblem Qualifikationen: Zertifizierte Abschlüsse versus Kompetenzen

Ein Sonderproblem stellt in diesem Zusammenhang die fehlende Transparenz hinsichtlich des Kompetenzprofils des Arbeitssuchenden wie auch des Anforderungsprofils der angebotenen Stelle jenseits der Grenze dar: *„Ein Arbeitgeber kann nicht genau erkennen, was der Bewerber bringt und der Bewerber ist sich nicht sicher, ob das, was von ihm erwartet wird, auch das ist, was er kann.“* In der Folge arbeiteten in der Vergangenheit viele Grenzgänger nicht in ihrem erlernten Beruf, sondern übten andere Tätigkeiten, häufig mit einem niedrigeren Qualifikationsprofil, aus. Hinzu kommt die fortschreitende Veränderung von Qualifikationen wie auch neue Formen des Arbeitens.⁹⁴ Immer seltener verlaufen Berufsbiographien linear und bruchlos. Ebenso verlieren Zeugnisse und Diplome im Rahmen des lebenslangen Lernens zunehmend an Bedeutung, da sie statisch den Stand von erworbener Bildung in der Vergangenheit dokumentieren, nicht aber den aktuellen Stand erworbener Kompetenzen.

Dementsprechend ist ein fundiertes Profiling eine unverzichtbare Ausgangsbasis für den erfolgreichen Vermittlungsprozess, denn nur so kann ein passgenaues Matching von Angebot und Nachfrage im Sinne einer nachhaltigen Integration erreicht werden. Dies trifft umso mehr für grenzüberschreitende Vermittlungsprozesse zu. Bei der Beurteilung der Frage der Bedeutung von Ausbildung und der Anerkennung von Abschlüssen für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess ist daher die Sichtbarkeit von Kompetenzen eine wesentliche Komponente. Für eine passgenaue Vermittlung, insbesondere über die nationale Grenze hinweg, geht es folglich darum, einen transparenten Vergleichsmaßstab zu finden. Ein erster Ansatzpunkt wäre hier die Herstellung von Transparenz hinsichtlich der dies- und jenseits der Grenzen gebräuchlichen Klassifizierungen von Berufen und Abschlüssen. Im Alltag des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes begegnen Arbeitgeber den hier geschilderten Problemen zunehmend damit, dass sie immer stärker auf die tatsächlichen Kompetenzen der Bewerber abstellen und weniger auf zertifizierte Nachweise und Diplome. Die Frage, ob diese Kompetenzen formell, etwa im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums, erworben wurden, oder aber informell, also z.B. das Produkt langjähriger Berufserfahrung oder privater Interessen sind, tritt dabei zunehmend in den Hintergrund. Ebenso werden gerade in einem mobilen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt soziale und interkulturelle Kompetenzen immer wichtiger.

Im Sinne des lebenslangen Lernens werden im Zuge der Erwerbstätigkeit wie der Freizeitgestaltung vielfältige Kenntnisse und Kompetenzen erworben, die jedoch nicht zertifiziert sind. Hier sind in der jüngsten Vergangenheit verschiedene Verfahren entwickelt worden, die helfen sollen, diese informellen Kompetenzen zu nutzen, sei es zur Stärkung und Schärfung des eigenen Kompetenzprofils (Profilpass⁹⁵) oder aber viel weitergehend im Sinne einer Anerkennung dieser informellen Kompetenzen als äquivalent im Verhältnis zu formell erworbenen Kompetenzen. So trägt beispielsweise das französische Konzept der V.A.E. (Validati-

⁹⁴ Vgl. hierzu die im Anschluss folgenden Projektberichte der beiden Querschnittsthemen „Flexicurity und neue Formen des Arbeitens – eine vergleichende Analyse der geltenden Rahmenbedingungen in den Ländern der Großregion“ sowie „Qualifikationsbedarfe und Qualifikationsentwicklungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld“.

⁹⁵ Vgl.: <http://www.profilpass-online.de/>.

on des Acquis de l'Expérience⁹⁶) dazu bei, informell erworbene Kompetenzen auch auf formeller Ebene nutzbar zu machen.

3.2.4 Perspektiven eines grenzüberschreitenden großregionalen Arbeitsmarktes

Abbau von gesetzlichen Hemmnissen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung – ein Handlungsfeld der „Task Force Grenzgänger in der Großregion“

In der Großregion treffen die Außengrenzen von vier Nationalstaaten und damit auch von vier unterschiedlichen Rechtsräumen aufeinander. Da nationale Vorschriften nur auf ihren jeweiligen Geltungsraum orientiert sind, ist es in der Praxis immer wieder zu beobachten, dass Auswirkungen von nationalen Vorschriften für Grenzgänger, die sich als Arbeitnehmer und Wohnbürger in zwei unterschiedlichen Rechtssystemen bewegen, im Einzelfall zu Benachteiligungen führen können. Hier machen auch die unterschiedlichen und auf dem jeweiligen nationalen Recht basierenden Systeme der Arbeitsvermittlung in den einzelnen Regionen keine Ausnahme. Daraus ergeben sich Hürden der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung, die auf regionaler und lokaler Ebene bisher vor allem durch das individuelle Engagement Einzelner bewältigt werden konnten. Die Auswirkungen der bestehenden rechtlichen Systemunterschiede bilden bis heute eine faktische rechtliche Grenze der an nationalen Gesetzen und deren Geltungsraum orientierten öffentlichen Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext. Hier bedarf es einer Öffnung im System der geltenden Rechtsvorschriften.

Erforderlich wäre in diesem Kontext eine Schnittstelle zwischen nationalen und regionalen Entscheidungsträgern, die sich dieser Problematik annimmt, praxistaugliche Lösungsvorschläge formuliert und die verantwortlichen Gesetzgeber entsprechend sensibilisiert. In der Großregion ist daher – ausgehend von einem Pilotvorhaben in der Euregio Maas-Rhein – die „Task Force für Grenzgänger“ im Aufbau, die im Sinne einer Clearingstelle grenzüberschreitende Lösungsansätze entwickeln soll.

Kooperation und Konkurrenz auf dem großregionalen Arbeitsmarkt

Die alltägliche Praxis und Ausrichtung grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung sieht sich jedoch nicht nur ungelösten rechtlichen Fragen gegenüber, die eine stärkere Kooperation der Akteure beeinträchtigen. Berücksichtigt werden muss auch, dass in Folge der dynamischen und nachhaltigen Entwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes mittlerweile auf einigen Teilarbeitsmärkten Engpässe an qualifizierten Arbeitskräften entstanden sind. Dies betrifft vor allem Grenzgebiete im Einzugsbereich des luxemburgischen Arbeitsmarktes, der aufgrund attraktiverer Einkommens- und Arbeitsbedingungen nach wie vor eine starke Sogwirkung auf mobile Arbeitnehmer ausübt. Im Großraum Trier mit einer seit Jahren stetig steigenden Zahl an Grenzgängern in Richtung Luxemburg führt dies etwa zu der ambivalenten Situation, dass einerseits die Nähe zum Großherzogtum eine nachhaltige Entlastung der Arbeitsmarktsituation in der gesamten Region mit sich gebracht hat. In langfristiger Perspektive ist so aus einem ehemaligen Krisengebiet am Rande der Republik aufgrund der Chancen, die sich neben der aktiven Nutzung des eigenen endogenen Potentials durch die grenz-

⁹⁶ Vgl.: <http://www.vae.gouv.fr/>.

überschreitenden Verflechtungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft ergeben haben, innerhalb von gut zwanzig Jahren eine prosperierende Region geworden, die selbst in der Rezession noch hervorragende Arbeitsmarktdaten aufweisen kann. Andererseits sehen sich lokale Unternehmen, insbesondere kleine Mittelständler und Handwerksbetriebe, wachsenden Problemen gegenüber, geeignetes Personal zu finden oder dieses im Betrieb zu halten, da insbesondere gut ausgebildete Fachkräfte aufgrund besserer finanzieller Bedingungen den Arbeitsort Luxemburg vorziehen. Dieser Brain-Drain kann derzeit in weiten Teilen noch durch verstärkte eigene Aus- und Weiterbildungsbemühungen aufgefangen werden, wodurch gerade auch geringer Qualifizierten neue Chancen auf eine Erwerbsbeteiligung auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnet werden können. Gleichzeitig bieten solche lokalen Entwicklungen auch interessante Nischen, in denen sich private Arbeitsvermittler aufgrund ihres spezifischen lokalen Know-hows behaupten können.

Die hier beschriebene Situation, die – in ähnlicher Weise, aber mit teils unterschiedlichen Akzentsetzungen – auch in anderen Grenzgebieten im Einflussbereich der luxemburgischen Arbeitsmarktes auszumachen ist, bringt gleichzeitig für die jeweilige öffentliche Arbeitsvermittlung Schwierigkeiten mit sich: Da die derzeit zu beobachtenden Fachkräftengpässe die gesamtwirtschaftliche Aktivität in der Regel noch nicht behindern, wirken die Möglichkeiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes entlastend und bieten im Sinne einer Win-Win-Situation eine Chance für die gesamte Region. Auch die Kunden auf Arbeitnehmerseite verhalten sich hier marktkonform und handeln rational, indem sie dort eine Tätigkeit aufnehmen, wo sie die größte Gegenleistung und die attraktivsten Bedingungen für den Einsatz ihrer Arbeitskraft bekommen. Den betroffenen Unternehmen vor Ort, die keine geeigneten Kandidaten für ihre zu besetzenden Stellen finden oder sogar gute, meist selbst ausgebildete Fachkräfte an Unternehmen aus der benachbarten Grenzregion verlieren, ist dies aber schwer zu vermitteln – zumal sie hier ja auch die Dienste der Arbeitsverwaltung als Kunden und Beitragszahler in Anspruch nehmen und eine entsprechende Leistung erwarten.

Übergreifend ist davon auszugehen, dass sich mit der fortschreitenden grenzüberschreitenden Verflechtung der Arbeitsmärkte mittelfristig die Verhältnisse dies- und jenseits der Grenze stärker angleichen werden. Damit wird die Frage nach der Attraktivität der Arbeitsplätze und der Unternehmen vor Ort in zunehmendem Maße zu einem Kriterium für die Arbeitsplatzwahl wie auch für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess. In diesem Kontext ist die Frage der Entlohnung nur ein Teilaspekt. Er wird ergänzt durch Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um nur zwei relevante Bereiche zu benennen. Hier eröffnen sich eine Vielzahl individueller Gestaltungsmöglichkeiten, die es auch kleinen und mittleren Unternehmen im Grenzraum ermöglichen, sich in einer Situation verstärkten Wettbewerbs um Arbeitskräfte erfolgreich zu behaupten. Insoweit stehen die Arbeitsvermittlungen in allen Regionen der Großregion vor ähnlich gelagerten Problemen, die sie schlussendlich nur gemeinsam lösen können. In diesem Sinne kann eine gezielte Gestaltung und Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung ein erster Schritt hin zu einer zukunftsorientierten Nutzung der gemeinsamen Potentiale und Ressourcen in der Großregion darstellen. Verfolgt man diesen Gedanken konsequent weiter, so ergibt sich hieraus die Notwendigkeit eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitskräftemonitorings in der Großregion.

4. Qualifikationsbedarfe und Qualifikationsentwicklungen in einem grenzüberschreitenden Umfeld

Der vorliegende, im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH verfasste Themenbericht soll eine Übersicht über die folgenden Aspekte liefern: (1) die in der Großregion (Lothringen, Großherzogtum Luxemburg, Saarland, Rheinland-Pfalz, Provinz Luxemburg, Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) existierenden Instrumente für die Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe, (2) die Informationsquellen, von denen die Akteure Gebrauch machen, die für die Abstimmung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auf dem Arbeitsmarkt, den sogenannten Matching-Prozess, zuständig sind (öffentliche Arbeitsverwaltungen und Zeitarbeitsfirmen) und (3) die Qualifikationsbedarfe, die diese Akteure in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich feststellen. Der Bericht fällt in den Rahmen des Projekts OPTI-MATCH, dessen Zweck darin besteht, die Funktionsweise des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion zu untersuchen.

Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt

Eine besonders auffällige Eigenheit des Arbeitsmarktes in der Großregion ist die große Zahl von Grenzgängern. Grundsätzlich verhält es sich so, dass das Großherzogtum Luxemburg und auch das Saarland Anziehungspunkte für eine große Zahl von Arbeitnehmern aus anderen Regionen sind, während in Lothringen, Rheinland-Pfalz und der Wallonie viele Menschen leben, die für die Arbeit ihre Wohnregion verlassen.

Dieser grenzüberschreitenden Mobilität liegen interregionale Unterschiede bei der wirtschaftlichen Dynamik zugrunde. Auf der einen Seite waren in Luxemburg mit einer durchschnittlichen Wachstumsrate des BIP von über 5% eine außergewöhnliche Wirtschaftsleistung sowie ein starker Anstieg der Beschäftigung zu verzeichnen. Auf der anderen Seite fielen die Wachstumsraten in Lothringen, im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in der Wallonie in den vergangenen Jahren schwächer aus als in den jeweiligen Nationalstaaten, zu denen sie gehören. Diese relativ schwachen Leistungen hängen mit der industriell geprägten Wirtschaftsstruktur der Großregion zusammen. Auch wenn die Erwerbsquote innerhalb der Großregion insgesamt betrachtet variiert, so sind doch für alle ihre Teilgebiete eine Stagnation der Erwerbsquote bei den Frauen und eine geringe Erwerbsquote bei den 15- bis 24-Jährigen und bei den älteren Menschen zwischen 55 und 64 Jahren charakteristisch. Das Saarland und Rheinland-Pfalz leiden unter ihrer geografischen Lage am Rande der deutschen Wirtschaftszentren. Die Region Lothringen ihrerseits erlebte während der Stahlkrise in den 1970er Jahren und Anfang der 1980er Jahre eine schwierige Phase. In dieser Zeit wurde die Stahlindustrie weitestgehend durch andere Industriezweige und auch durch den Dienstleistungssektor ersetzt. Nur Luxemburg gelang es, sich mit einer hohen Wachstumsrate zu profilieren, von der indes nicht sicher ist, dass sie auch künftig aufrechterhalten werden kann. Während Luxemburg lange Zeit ein Anziehungspunkt für junge qualifizierte Arbeitnehmer aus den Nachbarregionen war, besteht heute die Gefahr, dass es im Großherzogtum auf-

grund der Arbeitslosigkeit der weniger gut ausgebildeten und gleichzeitig im Hinblick auf die Löhne⁹⁷ anspruchsvolleren Einwohner Luxemburgs zu Spannungen kommen könnte.

Die Großregion wird nach wie vor von den Folgen der Stahlkrise und der Einstellung des Bergbaus geprägt. Im Jahr 2008 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote in der Großregion laut der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) bei 7,5%. Doch trotz dieser relativ hohen Arbeitslosenquote werden in der Großregion Stellen nicht besetzt, weil es an ausreichend qualifizierten Arbeitskräften fehlt. Während immer mehr Arbeitsplätze für geringqualifizierte abgebaut werden, werden bestimmte Stellen, die für qualifizierte oder spezialisierte Arbeitnehmer bestimmt sind, nicht besetzt. Nach Ansicht der IBA besteht die Gefahr, dass in der Zukunft der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in den folgenden Sektoren noch größer wird: Im technischen und wissenschaftlichen Bereich, in den auf Technologien basierenden Wirtschaftszweigen (beispielsweise bei den Ingenieuren), im EDV-Bereich oder auch in den Sektoren Verkehr und Telekommunikation.

Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe

Bei den Arbeiten zur Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe geht es um eine vorausschauende Analyse beziehungsweise eine Prognose der Beschäftigungsentwicklung (Schaffung von Arbeitsplätzen, Eintritt in den Ruhestand), um daraus die Ausbildungs- und Qualifikationsbedarfe abzuleiten.⁹⁸ Das Ziel besteht darin, im Hinblick auf die Arbeitsplätze und Qualifikationen einen Beitrag zur Schaffung eines Gleichgewichts zwischen Angebot und Nachfrage zu leisten, indem Daten zu den im Gang befindlichen Entwicklungen geliefert werden. Die öffentlichen Akteure, wie beispielsweise die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und die Arbeitgeberorganisationen oder sonstige private Akteure geben verschiedene Arten von Erhebungen zur vorausschauenden Analyse oder Prognose in Auftrag. Die Untersuchungen, die entweder auf bestimmte Sektoren, Regionen oder Länder bezogen sind, können entweder eine langfristige Perspektive haben und dabei die demographischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in den jeweiligen Gebieten berücksichtigen, oder sich stärker auf den kurzfristigen Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften konzentrieren.

Bei den ökonomischen und sozialen Theorien des Matching wird der Arbeitsmarkt als ein Bereich angesehen, in dem die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ständig auf der Suche nach akzeptablen Arbeitsplätzen und ausreichend qualifizierten Arbeitskräften sind (Sørensen 1981, Coleman 1991). Beim Matching-Prozess spielen die Ausbildung und die Qualifikation der Arbeitssuchenden eine wichtige Rolle, da es die Einstellung ausreichend qualifizierter Arbeitnehmer den Arbeitgebern ermöglicht, bei den Aus- und Weiterbildungskosten zu sparen und Produktivitätssteigerungen zu erzielen. Studien haben gezeigt, dass die technologischen Veränderungen tendenziell zum Anstieg der Arbeitslosigkeit der unqualifizierten Ar-

⁹⁷ Brosius, J., „La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois.“, *Cahiers PSELL*, Nummer 147, September 2005.

⁹⁸ Siehe Hugues de Jouvenel, „La démarche prospective : un bref guide méthodologique.“, S. 10.

beitnehmer⁹⁹ und zur Spezialisierung der Arbeitsplätze führen, was wiederum zur Erhöhung der Arbeitslosenquote beiträgt.¹⁰⁰

Auf makroökonomischer Ebene kann ein Mangel an Arbeitskräften das weltweite Wirtschaftswachstum bremsen. Denn auch wenn der Mangel an Arbeitskräften nur bestimmte Bereiche betrifft, können sich seine Folgen doch auf den gesamten Arbeitsmarkt auswirken: Wenn wichtige Stellen, für die ein hohes Qualifikationsniveau erforderlich ist, unbesetzt bleiben, wird es auch für Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen keine zusätzliche Nachfrage geben.

Selbst wenn es gelänge, den Matching-Prozess zu verbessern und auf eine stärkere Transparenz der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt hinzuwirken, wäre es dennoch illusorisch zu glauben, dass eine perfekte Übereinstimmung zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage erreicht werden kann, und zwar vor allem deshalb, weil „sich die Verfahren der Unternehmen bei der Personalbeschaffung weiterentwickeln, insbesondere angesichts der Entwicklung der Zahl derer, die eine bestimmte Ausbildung absolvieren“ („les pratiques de recrutement des entreprises évoluent, en particulier au contact de l'évolution des flux de formation“¹⁰¹). Die Schwierigkeiten, mit denen die Unternehmen bei der Personalbeschaffung für bestimmte Stellen konfrontiert sind, können auch von Faktoren wie dem Standort des Unternehmens, dem Ansehen des jeweiligen Berufs oder des Unternehmens oder auch den angebotenen Löhnen und der Art des Arbeitsvertrags abhängen.¹⁰²

Der demographische Übergang: Eine Herausforderung, die alle Teilgebiete der Großregion betrifft

Vor dem Hintergrund des demographischen Übergangs, der auf einem Rückgang der Geburtenzahlen und einem Anstieg der Lebenserwartung (der zugleich einen Anstieg der Zahl älterer Menschen und den Rückgang der Zahl junger Menschen zur Folge hat) beruht, werden die Fragen im Zusammenhang mit dem Bedarf an Arbeitskräften und insbesondere den Einsatzgebieten, bei denen ein Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage besteht, in der Zukunft sicherlich an Bedeutung gewinnen. Es besteht die Gefahr, dass die ungünstige demographische Situation in vielen Teilgebieten der Großregion zu einer Verringerung der Zahl der zur Verfügung stehenden potenziellen Arbeitnehmer führt (selbst wenn das Gesamtangebot an Arbeitskräften auch von Faktoren wie dem Renteneintrittsalter, der Erwerbsquote von Frauen und der Studiendauer abhängt). Da die Zahl der qualifizierten Arbeitnehmer nicht notwendigerweise steigen wird, besteht die Gefahr, dass es zu einer Polarisierung aufgrund eines Mangels an qualifizierten Arbeitnehmern einerseits und einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten andererseits kommen wird. Bereits heute führen der Mangel an Qualifikationen oder auch unpassende Qualifikationen dazu,

⁹⁹ Vgl. Krugman, Paul, „Past and prospective causes of high unemployment.“, *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, issue Q IV, 1994, S. 23-43 und Mortensen, DT, Pissarides, Christopher, A., „Unemployment responses to “skill-biased” technology shocks: the role of labour market policy.“, *Economic Journal*, Nummer 109, 1999, S. 242-265.

¹⁰⁰ Zilibotti, F. und Marimon, R., „Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits.“, *Economic Journal*, Nummer 109, 1999, S. 266-291.

¹⁰¹ Commissariat Général du Plan, *Outils pour une prospective des qualifications*, Paris, La Documentation française, 1996.

¹⁰² Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications, *Enquêtes de prospective des emplois et des qualifications en Lorraine. Analyse des expériences passées*, Oktober 2005.

dass in den Unternehmen offene Stellen nicht besetzt werden können. Angesichts des demographischen Übergangs und der Bewegung hin zu einer Wirtschaft, die durch wissensintensive Dienstleistungen beziehungsweise innovative technologische Produkte und folglich von einer Nachfrage nach hohen Qualifikationen geprägt ist, droht sich diese Situation weiter zu verschärfen. Des Weiteren besteht das Risiko, dass der demographische Übergang die ungleiche Entwicklungsdynamik zwischen den Regionen verstärkt und den Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte verschärft.

Auf den folgenden Seiten werden zunächst die existierenden Erhebungen zur Antizipation vorgestellt. In einem zweiten Schritt wird auf der Basis von Gesprächen, die im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH geführt wurden, erörtert, welche Kenntnisse die Akteure der Arbeitsvermittlungen (öffentliche Arbeitsverwaltungen und Zeitarbeitsfirmen) vom Arbeitsmarkt in den Grenzregionen haben und welcher Instrumente sie sich bedienen. Schließlich werden die durch diese Gespräche gewonnenen Erkenntnisse über die Arbeitskräftebedarfe in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion zusammengefasst.

4.1 Erhebungen zum Arbeitsmarkt in der Großregion

In diesem Teil wird ein Überblick über die in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion existierenden Erhebungen zur Antizipation der Qualifikationsbedarfe gegeben. Diese Erhebungen erfolgen häufig im Rahmen nationaler Erhebungen, für die regionale Analysen und Auswertungen vorgenommen werden können. Die Verflechtung der Arbeitsmärkte innerhalb der Großregion, für die insbesondere eine große Zahl von Grenzgängern charakteristisch ist, führt dazu, dass die Problematik der Übereinstimmung zwischen den Qualifikationen und den Arbeitsplätzen per se eine interregionale Dimension hat. Die Antizipation der Stellen-/Qualifikationsbedarfe sowie der Austausch über die Qualifikationsbedarfe erfolgen selten auf interregionaler Ebene. Sie könnten jedoch ein Weg sein, die Transparenz und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt der Großregion zu stärken.

4.1.1 Großherzogtum Luxemburg

Die Erhebungen „Les qualifications de demain“ („Die Qualifikationen von morgen“)

Die FEDIL - Business Federation Luxembourg, die Unternehmen aus der Industrie, der Bauwirtschaft und dem Bereich der Unternehmensdienstleistungen vertritt, führt seit 1997 Erhebungen in der Industrie und im Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien durch. Diese Erhebungen, die unter dem Titel „Les qualifications de demain“ veröffentlicht werden, zeigen für einen Zeithorizont von zwei Jahren den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen (Ersetzungen und neue Stellen) und die erforderlichen Qualifikationsniveaus auf. Sie werden vor allem in Zusammenarbeit mit dem luxemburgischen Ministerium für Bildung und Berufsausbildung und mit der Unterstützung durch EURES durchgeführt. Die Erhebungen finden alle zwei Jahre statt und betreffen abwechselnd die Industrie und die Informations- und Kommunikationstechnologien. Das Ziel dieser Untersuchungen besteht darin, den Eltern und jungen Menschen bei der Wahl der Ausbildung sowie den öffentlichen Stellen und den Bildungsfachleuten eine Orientierung an die Hand zu geben, um auf eine größere Über-

einstimmung zwischen dem Bedarf der Unternehmen und den angebotenen Ausbildungen hinzuwirken.

Die mittels eines Fragebogens durchgeführte Erhebung hat nicht den Anspruch, sich auf eine repräsentative Stichprobe zu stützen, sondern berücksichtigt lediglich die von den kontaktierten Unternehmen gegebenen Antworten. Im Fall der Industrie handelt es sich bei den kontaktierten Betrieben um die der FEDIL angeschlossenen Unternehmen, die folglich nicht notwendigerweise repräsentativ für die betroffenen Wirtschaftszweige sind. Im Fall der Informations- und Kommunikationstechnologien werden die Unternehmen von der FEDIL, der luxemburgischen Association des Banques et Banquiers (ABBL) und von der Confédération Luxembourgeoise du Commerce kontaktiert. Der Fragebogen wird den Unternehmen per E-Mail zugeschickt, wobei die für die Erhebungen verantwortlichen Stellen gegebenenfalls telefonisch bei den Unternehmen nachfassen. Den Unternehmen werden zwei Fragen gestellt: Zum einen zu ihrer Absicht, innerhalb der kommenden zwei Jahre Arbeitskräfte einzustellen oder zu ersetzen, und zum anderen zu den Qualifikationen und Kompetenzen, über die diese Arbeitskräfte verfügen müssen. Die Auswahl der Berufe, zu denen die Unternehmen befragt werden, basiert bei den Informations- und Kommunikationstechnologien auf den Nomenklaturen und Referenzrahmen für „Arbeitsplätze/Berufe“ und bei der Industrie auf Listen mit Qualifikationen, die in Zusammenarbeit mit den Experten der verschiedenen Sektoren festgelegt werden.

An der jüngsten Erhebung zur Industrie, die 2008-2009 durchgeführt wurde, beteiligten sich 136 Unternehmen (was im Hinblick auf die in der Industrie beschäftigten Arbeitnehmer einem Abdeckungsgrad von 58,6% entspricht). Die Unternehmen, die an der Erhebung teilgenommen haben, planen in den kommenden zwei Jahren 894 Neueinstellungen, im Wesentlichen auf Arbeitsplätzen, für die technische Qualifikationen erforderlich sind, und in Berufsfeldern in der Produktion. Der Anteil der Arbeitsplätze, die neu geschaffen werden sollen (gegenüber dem Anteil der Einstellungen, die der Ersetzung von Arbeitnehmern dienen, die in den Ruhestand eintreten) beläuft sich auf 42,6% aller geplanten Einstellungen. Die Ausbildungsanforderungen der Unternehmen werden im Allgemeinen von einem Abschluss einer berufspraktischen Ausbildung, wie etwa dem ehemaligen Certificat d'aptitude technique et professionnelle oder dem aktuellen Diplôme d'aptitude professionnelle, abgedeckt.

An der jüngsten Erhebung zum Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien, die 2009-2010 durchgeführt wurde, beteiligten sich 137 der insgesamt 600 kontaktierten Unternehmen. Aus dieser Erhebung geht hervor, dass die Zahl der voraussichtlichen Einstellungen gegenüber der vorherigen Erhebung rückläufig ist. Darüber hinaus zeigt sie jedoch auch, dass die luxemburgische Wirtschaft weiterhin Arbeitsplätze mit einem hohen Qualifikationsniveau schafft und es bei den Berufen im IKT-Bereich eine große Nachfrage gibt. Die Unternehmen stellen für die meisten Berufe hohe Ausbildungsanforderungen, und in 88% der Fälle wird mindestens ein „Bac +2“ (Abitur plus zwei Jahre Hochschulausbildung) verlangt.

Die Erhebungen „Les qualifications de demain“ haben zu konkreten Maßnahmen geführt. Nachdem ein Bedarf an Produktionsmitarbeitern aufgedeckt worden war, richtete die öffentliche Arbeitsverwaltung in Zusammenarbeit mit den betroffenen Unternehmen Aus- bzw. Wei-

terbildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende ein. Darüber hinaus wurden in Schulen spezielle EDV-Schulungen eingeführt.

4.1.2 Provinz Luxemburg

Der Aktionsplan für die Berufsfelder mit einem Arbeitskräftemangel

Die öffentliche Arbeitsverwaltung in Belgien, der FOREM (Service public wallon de l'emploi et de la formation), hat unter der Bezeichnung „Job Focus“ einen Aktionsplan aufgestellt, mit dem in Zusammenarbeit mit den betroffenen Sektoren diejenigen Berufsfelder ermittelt werden sollen, in denen ein Arbeitskräftemangel herrscht, um dann die Arbeitsuchenden entsprechend informieren und leiten zu können. Angesichts dessen, dass die Kluft zwischen den zur Verfügung stehenden und den gesuchten Kompetenzen für die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung in bestimmten Sektoren verantwortlich ist, stellt der FOREM eine Liste der Kompetenzen und Qualifikationen auf, die in den Berufsfeldern mit einem Arbeitskräftemangel verlangt werden. Nach der Analyse werden dann konkrete Aktionspläne für die Förderung bestimmter Berufsfelder, die Unterstützung bei der Eingliederung, die Aus- und Weiterbildung von Arbeitsuchenden und/oder Arbeitnehmern, die Begleitung der Unternehmen oder auch für die bessere Präsentation der Angebote schwer zu besetzender Stellen aufgestellt.

Die Arbeitsuchenden, die sich für das eine oder andere Berufsfeld mit einem Arbeitskräftemangel interessieren, werden zur Teilnahme an einem Screening in Form eines schriftlichen Tests eingeladen, der es ermöglicht, ihre Kompetenzen mit den Anforderungen des jeweiligen Berufsfelds abzugleichen. Konkret geht es darum festzustellen, ob sie über die Kompetenzen verfügen, die notwendig sind, um sich auf ein Stellenangebot in dem für sie interessanten Sektor mit einem Arbeitskräftemangel zu bewerben. Nach diesem Test kann der FOREM den Arbeitsuchenden entweder ein ihrem Profil entsprechendes Stellenangebot vorlegen oder sie auf eine Weiterbildungsmaßnahme hinweisen, die es ihnen ermöglichen soll, die fehlenden Kompetenzen zu erwerben.

4.1.3 Rheinland-Pfalz und das Saarland

Die Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Seit 1989 beobachtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit die Entwicklung der Stellenangebote in den verschiedenen Sektoren der deutschen Wirtschaft. Dabei ermittelt es die Zahl der offenen Stellen, die es nach Berufen, Qualifikationsanforderungen und anderen Kriterien differenziert. Die Erhebung zu den offenen Stellen wird bei einer repräsentativen Auswahl von Unternehmen und Verwaltungen durchgeführt. Darüber hinaus benennt das Institut auch die Regionen, in denen die größte Zahl offener Stellen zu verzeichnen ist, und es analysiert die Korrelation zwischen der Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen und den offenen Stellen. Ende 2008 war in Hessen und Bayern eine besonders hohe Zahl offener Stellen zu verzeichnen (der Anteil der offenen Stellen lag bei 3,2% bzw. 2,9% der Zahl der Erwerbstätigen). In Rheinland-Pfalz und im Saarland lag der Anteil der offenen Stellen bei 2%.

Des Weiteren führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung jedes Jahr zwischen Juni und Oktober eine Erhebung bei den Unternehmen durch, bei der es insbesondere um eine Antizipation bezüglich der Schaffung von Arbeitsplätzen geht. Diese Erhebung wird mittels Befragungen einer repräsentativen Auswahl von Unternehmen in Deutschland durchgeführt. In dem 24-seitigen Fragebogen geht es vor allem um die Beschäftigungsstruktur in den Unternehmen, die geplanten Einstellungen und die Antizipation der künftigen Entwicklungen. Einige deutsche Bundesländer (darunter Rheinland-Pfalz) finanzieren eine spezielle Bewertung der Situation und der Antizipationen der Unternehmen in ihrer jeweiligen Region.

Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz und im Saarland bis 2025

Im Auftrag der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit führte die *Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung* mit Sitz in Osnabrück im Jahr 2007 eine Beschäftigungsprojektion für den Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz und im Saarland bis zum Jahr 2025 durch.¹⁰³

Die in dieser Studie vorgenommene Projektion weist in den kommenden zwanzig Jahren für das Saarland ein moderates Beschäftigungswachstum aus. In Rheinland-Pfalz wird das Beschäftigungsniveau auf lange Sicht stabil bleiben. In beiden Bundesländern wird gegen Ende des Projektionszeitraums aufgrund demographischer Faktoren ein Rückgang der Beschäftigung erwartet. Die Unterschiede zwischen den rheinland-pfälzischen Unterregionen werden auch zukünftig fortbestehen. Im Projektionszeitraum wird die Beschäftigung in Trier und in der Region Mittelrhein-Westerwald zunehmen, während sie in der Rheinpfalz stabil bleibt und in Rheinhessen-Nahe sowie in der Westpfalz geringfügig zurückgehen wird.

Die Grundtendenzen beim Wandel der Wirtschaftsstruktur werden sich bis 2025 weiter fortsetzen. Ganz allgemein wird in der Studie davon ausgegangen, dass der Dienstleistungssektor weiter wachsen und in der Industrie ein weiterer Beschäftigungsabbau stattfinden wird. So wird der Bestand an Arbeitnehmern in der Region Trier laut dieser Studie um 20.000 steigen, und zwar insbesondere im Handel, im Gaststättengewerbe sowie in den Bereichen Verkehr und Unternehmensdienstleistungen. Demgegenüber werden im Primär- und Sekundärsektor Arbeitsplätze abgebaut. Ein ähnlicher Wandel wird für das Saarland erwartet, wo infolgedessen mit der Schaffung von 30.000 neuen Arbeitsplätzen zu rechnen ist.

Die Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der Arbeitsplätze in der Industrie in allen Regionen rückläufig sein wird, auch wenn dieser Rückgang in bestimmten Regionen geringer ausfallen kann als im Bundesdurchschnitt. So dürfte die Metallindustrie vor allem in der Unterregion Mittelrhein-Westerwald auch weiterhin vertreten sein. Für andere Unterregionen wie die Westpfalz wird mit dem Abbau von 8.000 Arbeitsplätzen in der Industrie und von 20.000 Arbeitsplätzen im Bereich Handel, Gaststättengewerbe und Verkehr gerechnet.

Insgesamt gehen die Autoren der Studie von einer langfristig positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes in Rheinland-Pfalz und im Saarland aus. Ab 2015 könnte die Kombination aus einer leicht steigenden Arbeitskräftenachfrage und einer Abnahme des Arbeitskräfteangebots zu einer sinkenden Unterbeschäftigungsquote führen. Dies gelte allerdings nur, wenn

¹⁰³ Vgl. Distelkamp, M., Drosdowski, T., Meyer, B., „Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland bis zum Jahr 2025.“, Osnabrück, 2007.

der künftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt werden kann.¹⁰⁴

4.1.4 Lothringen

Erhebung „Besoins de Main d’œuvre“ („Arbeitskräftebedarfe“)

Die Erhebung „Besoins de Main d’œuvre“ (BMO) wird von der lothringischen Arbeitsagentur (Pôle emploi) in Zusammenarbeit mit dem Centre de recherche pour l’étude et l’observation des conditions de vie (Forschungszentrum für die Untersuchung und Beobachtung der Lebensverhältnisse, Crédoc) durchgeführt. Ihr Zweck besteht darin, die von den Arbeitgebern geplanten Einstellungen und die Probleme bei der diesbezüglichen Personalbeschaffung nach Berufen und Wirtschaftszweigen zu erfassen. Die neunte Ausgabe der Erhebung, die „BMO 2010“, wurde in allen privatwirtschaftlichen Unternehmen und in einem Teil des öffentlichen Sektors (Gebietskörperschaften, öffentliche Verwaltungseinrichtungen und Amtsträger oder Personen mit hoheitlicher Funktion) durchgeführt und weist 1.693.300 geplante Einstellungen in den 383 Arbeitsmarktregionen Frankreichs aus.

Mit dieser Erhebung werden die insgesamt geplanten Einstellungen erfasst. Laut den Angaben der Arbeitgeber gibt es bei 39,9% der geplanten Einstellungen Probleme im Zusammenhang mit der Personalbeschaffung. Besonders betroffen sind die Bauwirtschaft, der Immobiliensektor, das Gesundheitswesen und die Sozialarbeit sowie – in geringerem Maße – das Hotel- und Gaststättengewerbe. Die von den Arbeitgebern angesprochenen Hauptschwierigkeiten bei der Personalbeschaffung hängen mit der mangelnden Übereinstimmung des Profils der Bewerber mit den Anforderungen der jeweiligen Stellen zusammen. 42% der Unternehmen heben die mangelnde Erfahrung und 36% die mangelnde Motivation der Stellenanwärter hervor. Darüber hinaus erwähnen 40% der Arbeitgeber einen Mangel an Bewerbern.

Mit der Erhebung „BMO 2010“ wurden für Lothringen insgesamt 44.100 geplante Einstellungen ermittelt. Auf die Arbeitsmarktregionen um Metz und Nancy entfallen jeweils 20% des Arbeitskräftebedarfs. 42% der in Lothringen geplanten Einstellungen werden von den Arbeitgebern als problematisch eingeschätzt. In der Bauwirtschaft wird bei 57% der potenziellen Einstellungen von Schwierigkeiten ausgegangen. Ebenfalls schwierig zu besetzen sind die Stellen im Bereich der Unternehmensdienstleistungen.

4.1.5 Auf interregionaler Ebene

Eine gesonderte Erhebung zu den Stellen- und Qualifikationsbedarfen in der Großregion

2006-2007 wurde in einem Teil der Großregion (Luxemburg/Lothringen/Provinz Luxemburg) eine Erhebung zu den Stellen- und Qualifikationsbedarfen durchgeführt, und zwar im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen der FEDIL (Luxemburg), der Handelskammer der Provinz Belgisch-Luxemburg (CCILB – Provinz Luxemburg) und dem Arbeitgeberverband „Mouvement des entreprises de France“ (MEDEF – Lothringen). Bei dieser Erhebung wurden für

¹⁰⁴ Vgl. Schnur, P., Zika, G., „Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion.“, IAB-Kurzbericht, Nummer 26, Nürnberg, 2007.

einen Zeitraum von zwei Jahren 2.583 zu schaffende Stellen ermittelt: Im verarbeitenden Gewerbe, in der Bauwirtschaft, im Bereich der Finanzdienstleistungen und der Unternehmensdienstleistungen und im Handel (1.248 in Luxemburg, 855 in der Provinz Luxemburg und 480 in Lothringen). Die Erhebung erfolgte im Rahmen des EURES-Projekts.

Die Befragung führten die FEDIL, der MEDEF und die CCILB jeweils bei den von ihnen vertretenen Unternehmen durch. Die Unternehmen wurden danach gefragt, welcher Einstellungsbedarf bei ihnen aufgrund des Ausscheidens von Beschäftigten besteht und ob sie gegebenenfalls neue Arbeitsplätze schaffen werden.

Die Erhebung wurde nicht überall in denselben Sektoren durchgeführt. In Luxemburg konzentrierte sich die FEDIL auf die Berufsfelder in der Industrie und im Bauhauptgewerbe. In Lothringen deckte die berufsübergreifende Erhebung durch den MEDEF die Metallurgie, die Druckindustrie, den Stromsektor und den Dienstleistungssektor ab. In der Provinz Luxemburg betraf die von der CCILB organisierte Erhebung die Industrie- und Handelsunternehmen, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen, die Verwaltung und das Bildungswesen. Die Erwartungen der Unternehmen an die Qualifikationen ihrer Beschäftigten variieren je nach Sektor.

Das grenzüberschreitende EURES-Netzwerk in der Großregion

Die Grenzgänger können sich mit administrativen, rechtlichen und fiskalischen Hürden konfrontiert sehen. Um auf den Informations- und Koordinierungsbedarf zu reagieren, wurden 1993 und 1997 zwei grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften gegründet. Der ersten Partnerschaft gehören Lothringen, Luxemburg und die Provinz Luxemburg in Belgien an (EURES P.E.D.), der zweiten Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz und das Saarland (EURES Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz). Diese Partnerschaften führen die für die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung zuständigen Verwaltungen, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und die lokalen Behörden zusammen. EURES-Berater informieren all jene, die nicht in dem Land arbeiten, in dem sie leben, über ihre speziellen Rechte und Pflichten. Weitere Informationen werden in Publikationen und auf Internetseiten bereitgestellt.

EURES wurde im Jahr 1993 gegründet und ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission, Norwegen, Island, Liechtenstein, der Schweiz und den Partnerorganisationen. Der Zweck von EURES besteht darin, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Europäischen Wirtschaftsraum zu erleichtern, indem den Arbeitnehmern und Arbeitgebern Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitsuche) angeboten werden.

Schlussfolgerung für den ersten Teil

In der Großregion kümmern sich zahlreiche Einrichtungen auf die eine oder andere Weise um die Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe und um das Matching zwischen den jeweiligen Qualifikationen und Stellen.

Indem die öffentlichen Arbeitsverwaltungen die Transparenz des Arbeitsmarktes erhöhen, leisten sie einen Beitrag dazu, die Probleme zu lösen, die durch die Informationsasymmetrie im Zusammenhang mit der Arbeitskräftenachfrage und dem Arbeitskräfteangebot entstehen.

Um für diese größere Transparenz zu sorgen, ermitteln die Arbeitsverwaltungen vor allem diejenigen Berufe und Beschäftigungsarten, bei denen sich die Personalbeschaffung schwierig gestaltet. Darüber hinaus können auch die Arbeitgeberverbände Erhebungen bei ihren Mitgliedern durchführen, um ihre Arbeitskräftebedarfe zu antizipieren.

Während auf regionaler Ebene zahlreiche Erhebungen zur Antizipation der Stellen- und Qualifikationsbedarfe durchgeführt werden, sind interregionale Initiativen zur Ermittlung der Qualifikations- und Kompetenzdefizite auf der Ebene der Großregion selten, obwohl gerade solche Erhebungen für mehr Berechenbarkeit und Transparenz im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sorgen könnten – insbesondere durch die Aufstellung einer Typologie der Arbeitsplätze mit der größten Nachfrage.

4.2 Die Akteure der Arbeitsvermittlung und die Entwicklungen des Arbeitsmarktes: Informationsquellen und -bedarf

In diesem Teil werden wir uns mit den Instrumenten befassen, derer sich die Akteure der Arbeitsvermittlung (sowohl die öffentlichen Arbeitsverwaltungen als auch die Zeitarbeitsfirmen) bedienen, um Informationen über die Entwicklungen des Arbeitsmarktes zu sammeln. Besonderes Augenmerk gilt dabei den Erkenntnissen über zukunftssträchtige Sektoren und Mangelberufe. Die besagten Akteure greifen je nach ihren Tätigkeitsbereichen auf unterschiedliche Vorgehensweisen zurück. Während die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine umfassende Aufgabe in Form der Begleitung und Vermittlung der Arbeitsuchenden wahrzunehmen haben, handeln die Zeitarbeitsfirmen nach geschäftlichen Gesichtspunkten, indem sie auf die Nachfrage derjenigen Unternehmen reagieren, die ihre Kunden sind. Diese unterschiedliche Herangehensweise wirkt sich auch auf die benötigten Informationen über den Arbeitsmarkt und den Gebrauch der jeweiligen Informationen aus.

Wir werden in diesem Teil die Gespräche auswerten, die im Rahmen des Projekts Opti-Match mit den Akteuren des Matching-Prozesses geführt wurden, bei denen es sich im Wesentlichen um die Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und die Verantwortlichen der Zeitarbeitsfirmen handelt. Diese Gespräche fanden im ersten Halbjahr 2010 in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion auf der Grundlage eines gemeinsamen Fragebogens statt. Die Fragen betrafen die folgenden Themenkomplexe: Die allgemeine Einschätzung der Beschäftigungssituation, die erwarteten Entwicklungen des Arbeitsmarktes, die Quellen für Informationen über die Entwicklungen des Arbeitsmarktes in den Grenzgebieten sowie die Vermittlungskonzepte und -strategien und die Maßnahmen zur Abstimmung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage. Diese Gespräche geben zunächst einmal die subjektive Sichtweise der besagten Akteure des Matching-Prozesses bezüglich der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität in der Großregion wieder. Aufgrund der Kenntnisse der Situation vor Ort sowie der Nähe zu den Arbeitsuchenden und den Unternehmen liefern die Einschätzungen dieser Akteure aber auch umfangreiche Erkenntnisse über die Faktoren, die für das grenzüberschreitende Matching förderlich beziehungsweise hinderlich sind.

4.2.1 Die Sichtweise der Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltungen: Große Bedeutung persönlicher Netzwerke und informeller Kontakte

Die Analyse der Gespräche, die im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH mit den Akteuren der öffentlichen Arbeitsverwaltungen geführt wurden, zeigt einen unterschiedlichen Informationsstand im Hinblick auf die eigene Region einerseits und die übrigen Grenzregionen andererseits auf. Während die Akteure über die eigene Region gut informiert sind und diesbezüglich auf eigens für diesen Zweck entwickelte Instrumente zurückgreifen können, sind ihre Kenntnisse über die Entwicklungen in den anderen Grenzregionen weniger umfangreich. In diesem Fall stützen sie sich häufig auf persönliche oder informelle Kontakte zu Mitarbeitern der Arbeitsverwaltungen in den anderen Grenzregionen.

Die Akteure der Arbeitsverwaltungen haben in den meisten Fällen eine allgemeine Vorstellung von den Entwicklungen des Arbeitsmarktes in ihrem nationalen oder regionalen Gebiet. Diese Vorstellung fällt allerdings je nach der Intensität der Kontakte, die die Arbeitsverwaltungen mit den Unternehmen unterhalten, mehr oder weniger präzise aus. Für die Genauigkeit ihrer Einschätzung spielt darüber hinaus auch die Qualität der internen Kommunikation in den Arbeitsverwaltungen eine Rolle, genauer gesagt der Kommunikation zwischen den Abteilungen, die mit der Identifizierung des potenziellen Arbeitskräftebedarfs der Unternehmen betraut sind, und jenen, die sich um die Vermittlung der Arbeitslosen kümmern. Gleichwohl geben die Akteure der Arbeitsverwaltungen im Allgemeinen an, dass ihnen ausreichend Informationsquellen zu den Entwicklungen in ihrem regionalen beziehungsweise nationalen Zuständigkeitsbereich zur Verfügung stehen. Was hingegen die Transparenz der Entwicklungen in den Nachbarregionen betrifft, berichten diese Akteure eher von einem Mangel an Informationen und einer Abhängigkeit von persönlichen Informationsnetzwerken, um an Informationen über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu gelangen.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen verfügen über Instrumente, um sich über den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu informieren und eine diesbezügliche Antizipation vorzunehmen. Diese Instrumente werden insbesondere verwendet, um die Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitssuchenden zu planen und um die Kontaktaufnahme zu den Arbeitgebern zu ermöglichen. So werden in Frankreich die Erhebungen über die Arbeitskräftebedarfe genutzt, um Erkenntnisse über die geplanten Einstellungen zu sammeln und um für die Aufnahme der Angebote Kontakt zu den Unternehmen aufzunehmen. Auch in Belgien identifiziert die Arbeitsverwaltung die „Mangelberufe“, und auf der Basis dieser Erkenntnisse werden dann die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Eine der in diesem Bereich angesprochenen Schwierigkeiten ist der zeitliche Abstand zwischen der Feststellung eines Arbeitskräftebedarfs und der Teilnahme an einer geeigneten Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme. Ein in Lothringen für die Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Eingliederung zuständiger Akteur weist dementsprechend auf die Gefahr hin, die möglicherweise besteht, wenn zwischen dem Erkennen des Bedarfs und dem Beginn der Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme zu viel Zeit vergeht:

„Es gibt ein Problem mit der Einführung der Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen: zwischen der Planung und der Einführung der Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme vergehen mehrere Monate. In dieser Zeit kann sich der Arbeitsmarkt schon wieder verändert haben.“

Eine weitere Schwäche bei den Untersuchungen zu den Mangelberufen und offenen Stellen ergibt sich daraus, dass die öffentlichen Arbeitsverwaltungen nicht unbedingt über alle offenen Stellen informiert sind, da die Arbeitgeber häufig auf ihre eigenen Kanäle für die Personalbeschaffung zurückgreifen, ohne dabei die öffentliche Arbeitsverwaltung einzubeziehen. Im Hinblick auf Lothringen erklärt ein Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung, dass seine Kenntnisse über den Bedarf der Unternehmen deshalb begrenzt seien, weil dem Pôle Emploi (Arbeitsagentur) nicht alle Stellenangebote vorgelegt werden:

„In der Arbeitsmarktregion von Longwy kann man beispielsweise die 776 Unternehmen (von den insgesamt 4.456 Betrieben) betrachten, die eine „Déclarations uniques d'embauche“ („einheitliche Einstellungserklärung“: eine Formalität im Zusammenhang mit der Einstellung eines Beschäftigten) abgegeben und 2009 also mindestens eine Einstellung vorgenommen haben. Diese 776 Unternehmen (unter Ausklammerung der Zeitarbeitsfirmen) haben an den Pôle Emploi 878 Stellenangebote weitergeleitet und 5.404 Arbeitnehmer eingestellt. Daraus ergibt sich, dass der Pôle Emploi eine Durchdringungsrate von 16,25% hat. Die Marktanteile des Pôle Emploi unterscheiden sich zudem je nach Sektor; es gibt Sektoren, in denen die Unternehmen dem Pôle Emploi mehr vertrauen als in anderen.“

Diese begrenzten Kenntnisse der öffentlichen Arbeitsverwaltung über die Stellenangebote wirken sich negativ auf ihr Wissen über den Arbeitsmarkt und das Erkennen eines Missverhältnisses zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage bei einem Beruf aus. Was das Wissen über die Beschäftigungsentwicklung in den Grenzregionen betrifft, so berichten die befragten Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltungen häufig von einem Informationsdefizit bezüglich der Arbeitskräftebedarfe und von der Notwendigkeit eines persönlichen Engagements, um an Informationen über die Beschäftigungsentwicklungen in den Grenzregionen zu gelangen. So betonen die Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Deutschland, dass sie gerne über mehr Informationen zur Beschäftigungssituation in den Grenzregionen verfügen würden. Ein Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung im Saarland betont, dass es notwendig ist, sich „privat“ für die Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion zu interessieren, um an Informationen zu gelangen, da der institutionelle Informationsaustausch nicht ausreichend sei. Um die Fragen der Arbeitsuchenden besser beantworten zu können, äußert derselbe Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung im Saarland zudem den Wunsch nach umfangreicheren Beziehungen zu denjenigen Personen, die sich in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Grenzregionen um den Kontakt zu den Unternehmen kümmern. Ein anderer Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Deutschland führt zum Informationsaustausch zwischen den Arbeitsverwaltungen in der Großregion Folgendes aus:

„Was die Informationsquellen betrifft, so erfolgt der direkte Kontakt zu den Kollegen auf der anderen Seite der Grenze auf Veranstaltungen für Grenzgänger, telefonisch, per E-Mail und bei Gruppen- und Einzelgesprächen. Die Mitarbeiter des Pôle Emploi rufen mich an, wenn sie eine freie Stelle haben. Es geht hier also um die persönliche Kontaktaufnahme zum Pôle Emploi. Alles läuft über Kontakte und die Kooperation zwischen den Agenturen. Belgien wendet sich an Bitburg, Trier an Luxemburg, St. Avold an Merzig oder Saarlouis ... Es gibt keine standardisierten Verfahren oder regelmäßigen Termine.“

Angesichts der geführten Gespräche scheint es sich so zu verhalten, dass die in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion bezüglich der Entwicklungen des Arbeitsmarktes vorgelegten Untersuchungen und Daten nicht immer in den Nachbarregionen der anderen Länder bekannt sind. Demgegenüber nennen die befragten Personen häufig die folgenden Informationsquellen: (1) persönliche und informelle Kontakte zu den Mitarbeitern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Nachbarregionen (telefonischer Kontakt, E-Mail-Austausch, persönliche Treffen); (2) die Presse; (3) Recherchen im Internet; (4) Kontakt zu Kunden oder

Nutzern (Arbeitsuchende und – in bestimmten Fällen – Unternehmen aus den Nachbarregionen).

Die befragten Personen sind mehrheitlich der Ansicht, dass die institutionelle Zusammenarbeit zwischen den nationalen Arbeitsverwaltungen noch weiterentwickelt werden sollte. Die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungen berichten von Schwierigkeiten, Informationen über die Vermittlungsprozesse und Arbeitsmethoden der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Grenzregionen zu erhalten. Dagegen erwähnen mehrere Befragte informelle Kontakte zu Mitarbeitern dieser Arbeitsverwaltungen. Diese informellen Kontakte sind nach Ansicht eines Mitarbeiters der öffentlichen Arbeitsverwaltung im Saarland in manchen Fällen sogar unverzichtbar, um an bestimmte Informationen zu gelangen: *„Ohne persönliche Kontakte erhält man keine offiziellen Informationen.“*

Das direkte Tätigwerden von Unternehmen über die nationalen Grenzen hinweg trägt zu einem faktischen Austausch von Stellenangeboten und von Informationen über die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzregionen bei. Ein Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Deutschland erklärt, dass die Stellenangebote von Unternehmen, die in den Grenzregionen ansässig sind, „*problemlos*“ bearbeitet werden, und die Mitarbeiter im Rahmen von Veranstaltungen wie beispielsweise Jobmessen Kontakte knüpfen. Nach Angaben eines Mitarbeiters der öffentlichen Arbeitsverwaltung Lothringens entfallen bei der Arbeitsagentur in Longwy 50% der Stellenangebote auf Unternehmen aus Luxemburg und Belgien. Darüber hinaus bestünden zahlreiche Kontakte zu luxemburgischen und belgischen Zeitarbeitsfirmen.

Die Tatsache, dass die Unternehmen ohnehin Strategien für die grenzüberschreitende Personalbeschaffung entwickeln und dabei schwerpunktmäßig auf soziale Netzwerke oder eine direkte Kontaktaufnahme zurückgreifen, veranlasst einen Mitarbeiter der lothringischen Arbeitsverwaltung zu der Forderung nach gemeinsamen Vorgehensweisen der öffentlichen Auftragsverwaltungen: *„Es sollte in der Großregion einen Arbeitsmarkt geben, auf dem die Arbeitsuchenden vermittelt werden, ohne dass es dabei eine besondere Rolle spielt, woher sie kommen.“*

Die institutionellen Schwierigkeiten beim Informationsfluss zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen betreffen nicht nur den Austausch über die Situation des Arbeitsmarktes in der Grenzregionen sondern auch den Informationsaustausch über die Instrumente für die Beschäftigungsförderung. So bedauert ein Mitarbeiter der wallonischen Arbeitsverwaltung, dass es nicht mehr Möglichkeiten gibt, die Arbeitsuchenden in den Grenzregionen über solche Instrumente zu informieren; zu denken sei hier beispielsweise an ein vom belgischen Staat subventioniertes Instrument zur Förderung der haushaltsnahen Dienstleistungen.

Insgesamt betrachtet lässt sich feststellen, dass die Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen versuchen, die Einschränkungen im Rahmen der institutionellen Beziehungen durch persönliche Initiativen und die Mobilisierung informeller Kontakte zu kompensieren.

4.2.2 Die Sichtweise der Akteure im Bereich der Zeitarbeit: Enge Kontakte mit bestimmten Unternehmen und sektorenspezifisches Wissen

Insgesamt betrachtet verfügen die Akteure im Bereich der Zeitarbeit über gute Kenntnisse über die Stellenangebote in den Sektoren und derjenigen Unternehmen, mit denen sie in direktem Kontakt stehen und die zu ihren aktuellen oder potenziellen Kunden gehören. Daher werden die Kontakte zu den Unternehmen häufig als Quelle für Informationen über die Entwicklungen am Arbeitsmarkt genannt. Was hingegen die allgemeinen Entwicklungen der Arbeitsnachfrage betrifft, so scheinen die Akteure im Bereich der Zeitarbeit diesbezüglich mehrheitlich eine eher bruchstückhafte Vorstellung von den im Gang befindlichen Entwicklungen zu haben.

Da sich die meisten Zeitarbeitsfirmen auf spezielle Sektoren konzentrieren, verfügen sie über relativ genaue Kenntnisse des Arbeitsangebots der Unternehmen in diesen Sektoren, einschließlich jener in den Grenzregionen. Der Kontakt zu den Unternehmen, in deren Auftrag sie arbeiten, ermöglicht es zudem, bereits frühzeitig Vorkehrungen für die künftigen Arbeitskräftebedarfe zu treffen. Ein Verantwortlicher einer Zeitarbeitsfirma hebt die Bedeutung des direkten Kontakts zu den Unternehmen und die Reaktionsfähigkeit auf die täglichen Anfragen der Unternehmen hervor:

„Die FEDIL veröffentlicht allgemeine Erhebungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch Unternehmen in Luxemburg („Les qualifications de demain“). Diese Erhebungen können der allgemeinen Orientierung dienen, doch kurz- und mittelfristig ist das wenig hilfreich für uns. In unserer Branche schauen wir hauptsächlich von Tag zu Tag. Was heute gesucht wird, erfahren wir auch erst heute.“

Da die Zeitarbeitsfirmen in einem Geschäftsverhältnis zu den Unternehmen stehen, können sie mehr Ressourcen für diese Kontakte einsetzen als die öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Die Tatsache, dass sie für die konkrete Auswahl der Stellenbewerber zuständig sind und keine umfassende Dienstleistung zu erbringen haben, ermöglicht es ihnen, sich zu spezialisieren und auf die Arbeitskräftebedarfe bestimmter Sektoren zu konzentrieren. Die direkten Kontakte zu den Arbeitgebern werden durch Zeitungslektüre oder durch Recherchen im Internet ergänzt.

Zeitarbeitsfirmen, die Teil eines internationalen Konzerns sind, berichten davon, dass sie Kontakt zu den Niederlassungen in Nachbarregionen aufnehmen, um Arbeitssuchende mit einem speziellen Profil zu finden. Ferner erwähnen die Verantwortlichen von Zeitarbeitsfirmen, die zu internationalen Konzernen gehören, internationale Sitzungen oder Telefonkonferenzen, die für einen Austausch über die wichtigsten Tendenzen im Bereich der Beschäftigung genutzt werden. Die Verantwortlichen unabhängiger Strukturen, die im Bereich der Zeitarbeit aktiv sind und nicht Teil eines internationalen Konzerns sind, betonen, dass die Zugehörigkeit zu den einschlägigen Branchenverbänden oder zu allgemeinen Arbeitgeberverbänden (wie beispielsweise der FEDIL - Business Federation Luxembourg in Luxemburg) ihnen Möglichkeiten eröffnet, sich über die im Gang befindlichen Entwicklungen auszutauschen und zu informieren. Einige in Luxemburg ansässige Zeitarbeitsfirmen unterhalten auch informelle Kontakte zu den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Nachbarregionen.

Schlussfolgerung für den zweiten Teil

Obwohl das Wissen über die Stellenangebote in den Grenzregionen von den Akteuren als wichtig erachtet wird, mangelt es häufig doch an genauen Kenntnissen über das dortige Angebot, und der institutionelle Informationsaustausch bleibt begrenzt. Ganz allgemein lässt sich beobachten, dass innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltungen für die Informationsbeschaffung zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt stärker auf persönliche Netzwerke und individuelle Initiativen als auf institutionelle Informationsquellen zurückgegriffen wird.

4.3 Die Sichtweise der Akteure vor Ort betreffend die Qualifikationsbedarfe vor dem Hintergrund eines grenzüberschreitenden Wettbewerbs

In diesem Teil werden die Sichtweisen der Akteure des Matching-Prozesses (öffentliche Arbeitsverwaltungen und Zeitarbeitsfirmen) betreffend den Arbeitskräftemangel und die Qualifikationsbedarfe erörtert. Bereits heute ist in der Großregion für bestimmte Berufsfelder (beispielsweise in der Bauwirtschaft und im Bereich der personennahen Dienstleistungen) stellenweise ein Arbeitskräftemangel zu beobachten. Angesichts des demographischen Übergangs und des Wettbewerbs zwischen den Regionen um die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte droht sich diese Situation weiter zu verschärfen. Der besagte Wettbewerb hängt mit der großen Mobilität der Arbeitnehmer in einem Umfeld zusammen, das von der ungleichen wirtschaftlichen Dynamik in den einzelnen Teilgebieten der Großregion geprägt ist. So hat beispielsweise Luxemburg, das über lange Zeit ein starkes Wirtschaftswachstum verzeichnen konnte, in großem Umfang Arbeitskräfte aus seinen Nachbarländern angezogen.

Die im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH mit den Akteuren des Matching-Prozesses geführten Gespräche liefern interessante Erkenntnisse über die Wahrnehmung der Entwicklungen im Zusammenhang mit den Qualifikationsbedarfen und mit Berufsfeldern, in denen ein Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage besteht. Erörtert werden die Sichtweisen der Akteure vor Ort betreffend die Entwicklungen in den folgenden drei Regionen beziehungsweise Unterregionen: In der Region Trier (Rheinland-Pfalz), in Lothringen und in Luxemburg. Die Region Trier ist aufgrund ihrer Nähe zu Luxemburg und der großen Zahl der Auspendler unter den Grenzgängern interessant. Die spezifische Situation in Lothringen wiederum ist auf die Notwendigkeit der Umschulung eines Teils der industriellen Arbeitskräfte zurückzuführen, während in Luxemburg schließlich für einige Berufsfelder und Einsatzgebiete ein Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage zu verzeichnen ist.

4.3.1 Das Beispiel der Region Trier (Rheinland-Pfalz): Berufsfelder mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage und der Wettbewerb mit Luxemburg

Im Hinblick auf die wirtschaftliche Dynamik profitiert die Region Trier von ihrer Nähe zu Luxemburg. Besonders positiv wirkt sich diese Nähe auf den Handel und das Handwerk aus. Ohne diese Vorteile wäre die Region Trier laut einem Bericht der IBA aus dem Jahr 2007

eine der Regionen mit der schwächsten wirtschaftlichen Dynamik in Rheinland-Pfalz.¹⁰⁵ Gleichzeitig entsteht durch die Nähe zu Luxemburg auch ein Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte. So berichten die Akteure des Matching-Prozesses (sowohl die Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen als auch die Verantwortlichen von Zeitarbeitsfirmen) von einem gewissen Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage bei bestimmten Einsatzgebieten, das zum Teil auf den Wettbewerb mit Luxemburg zurückzuführen sei.

Die Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Rheinland-Pfalz verweisen darauf, dass es insbesondere im Handwerk (wo die lokalen Betriebe vor allem im Hinblick auf die Löhne nicht mit Luxemburg mithalten können) aber auch im Gesundheits- und Pflegebereich sowie, in etwas geringerem Maße, bei den Ingenieurberufen schwierig sei, qualifiziertes Personal zu finden. Bei anderen Berufen gebe es keinen Wettbewerb. Ein Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung der Region Trier hebt Folgendes hervor:

„Was bezüglich des Arbeitsmarktes klar und deutlich erwähnt werden muss, ist der Sachverhalt, dass es Arbeitgeber gibt, deren Nachfrage wir nicht erfüllen können, weil wir schlicht und ergreifend nicht über die benötigten qualifizierten Arbeitnehmer verfügen. In der Bauwirtschaft, im Gesundheitswesen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe gibt es andernorts Angebote, die attraktiver sind als die uns hier vorliegenden. Hinzu kommt, dass in der Bauwirtschaft und im Handwerk in Luxemburg bessere Bedingungen angeboten werden. Insgesamt betrachtet leiden wir folglich nicht so sehr unter Wirtschaftszweigen mit einer hohen Arbeitslosigkeit, sondern vielmehr unter Wirtschaftszweigen, in denen es an Arbeitskräften mangelt.“

Die Verantwortlichen der Zeitarbeitsfirmen ihrerseits betonen ebenfalls, wie schwierig es vor allem im Handwerk ist, aufgrund des Wettbewerbs mit dem luxemburgischen Arbeitsmarkt qualifiziertes Personal zu finden.

Derzeit dürfte der Arbeitskräftemangel wohl noch kein solches Ausmaß erreichen, dass er sich negativ auf die Wirtschaftsaktivität auswirkt; mittelfristig sind diesbezüglich jedoch Probleme zu erwarten. Die Befragten betonen allerdings, dass sich der Arbeitskräftemangel im Zuge der Wirtschaftskrise 2008-2009 abgeschwächt habe, und zwar insbesondere aufgrund der aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochenen Kündigungen.

Die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung hängen nicht nur mit der Attraktivität Luxemburgs zusammen, sondern sind auch auf die Schwächen der Region Trier im Vergleich mit anderen Regionen in Rheinland-Pfalz und in Deutschland zurückzuführen, wo eine dynamischere wirtschaftliche Entwicklung zu beobachten ist. Die Attraktivität der Region Trier für hochqualifizierte Arbeitnehmer wird zuweilen als relativ gering eingeschätzt. In diesem Sinne hebt ein Akteur, der in der Region Trier im Bereich der Zeitarbeit tätig ist, folgenden Umstand hervor: *„Das provinzielle Image der Region stellt ein großes Hindernis für die Rekrutierung mit hochqualifizierten Arbeitnehmern aus anderen Regionen dar“.*

Nach Ansicht einiger Akteure des Matching-Prozesses wird eine der Folgen dieser Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung darin bestehen, dass Unternehmen in der Region

¹⁰⁵ Observatoire interrégional du marché de l'emploi – Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, Der Arbeitsmarkt in der Großregion bis 2020 – Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020, Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 2007.

Trier bereit sein werden, bessere Arbeitsbedingungen oder Vergütungen anzubieten, um qualifizierte Arbeitnehmer für sich zu gewinnen und an sich zu binden.

4.3.2 Das Beispiel der Region Lothringen: industrielles Erbe und neue Qualifikationen

In der Region Lothringen, die lange Zeit von der Stahlindustrie und dem Steinkohlebergbau geprägt war, ist noch heute eine verglichen mit ganz Frankreich überdurchschnittlich hohe Industrietätigkeit zu verzeichnen. Gleichwohl hat sich in den vergangenen Jahren aber auch der Dienstleistungssektor weiterentwickelt. Die Arbeitslosenquote in Lothringen ist heute relativ hoch (9,5 % im März 2010), und viele Lothringer überqueren jeden Tag die Grenze zu Luxemburg, um dort zur Arbeit zu gehen (im Jahr 2009 gab es in Lothringen laut dem INSEE 69.584 Grenzgänger nach Luxemburg).

Eine der Schwierigkeiten, mit denen sich die Akteure des Arbeitsmarktes in Lothringen konfrontiert sehen, besteht nach den Aussagen der Akteure des Matching-Prozesses darin, den Arbeitskräften aus der Industrie durch die entsprechende Ausrichtung der Berufsausbildung eine Neuorientierung und somit eine Weiterbeschäftigung in zukunftsträchtigen Sektoren zu ermöglichen, beispielsweise in den Bereichen der nachhaltigen Entwicklung oder der personenbezogenen Dienstleistungen. Im Rahmen der Krise wurde zuweilen Arbeitnehmern aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, die bei Industrieunternehmen beschäftigt waren, für die relativ vorteilhafte Tarifverträge mit einem überdurchschnittlichen Vergütungsniveau galten. Aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt können diese Arbeitnehmer nun nicht unbedingt wieder eine Beschäftigung finden, bei der das Vergütungsniveau ihrem vorherigen Lohn entspricht. Im Hinblick auf die Industrie berichten die Akteure des Arbeitsmarktes von einem sehr angespannten Arbeitsmarkt, auf dem die Unternehmen heute bei der Personalbeschaffung keine großen Schwierigkeiten mehr haben – im Gegensatz zu der Situation vor der Krise, als es nach Aussage eines Verantwortlichen einer Zeitarbeitsfirma häufig schwierig war, Stellen mit qualifizierten Arbeitnehmern zu besetzen, was wiederum das Problem zur Folge hatte, Bestellungen nachzukommen, weil nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Mit Beginn der Krise kam es dann zu einer Umkehrung der Entwicklung: Nun hatten qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufserfahrung Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Für Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau ist die Zahl der Stellenangebote noch geringer, während im Industriesektor junge Arbeitsuchende zuweilen im Wettbewerb mit älteren Arbeitsuchenden stehen, die sich nach einem Sozialplan wieder auf dem Arbeitsmarkt befinden und über mehr Berufserfahrung verfügen.

Trotz dieses insgesamt flauen Arbeitsmarktes ist es weiterhin schwierig, für bestimmte Einsatzgebiete Arbeitskräfte zu finden. In Lothringen gibt es nach Aussagen eines Mitarbeiters der öffentlichen Arbeitsverwaltung Schwierigkeiten, bestimmte Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen oder ganz spezifischen Aufgaben zu besetzen (wie beispielsweise im Hotelgewerbe), für die Sprachkenntnisse erforderlich sind. Mangelnde Sprachkenntnisse könnten in der Großregion zu einem Einstellungshindernis werden.

„Im Zusammenhang mit den Stellenangeboten und dem speziellen Arbeitskräftebedarf haben die Unternehmen zwei Arten von Anfragen. Zum einen suchen sie nach Personen, die nicht sehr qualifiziert sind, aber über eine bestimmte Ausbildung verfügen; hier ist beispielsweise an die Einstellung von Zimmermädchen zu denken, die im Sommer als Aushilfskräfte gesucht wer-

den. Zum anderen suchen die Unternehmen ganz gezielt qualifizierte Personen für Stellen, die nicht durch Blindbewerbungen besetzt werden konnten: Stellen als Ingenieur oder im Sekretariat mit besonderen Sprachkenntnissen. Für eine Reihe von Stellen sind technische Kenntnisse und besondere Sprachkenntnisse erforderlich. Die Arbeitgeber erhalten zahlreiche Blindbewerbungen. Die Unternehmen wenden sich an die Arbeitsagentur, wenn sie nicht finden, was sie suchen.“

Die Sektoren, in denen es eine Arbeitskräftenachfrage gibt, sind die Bauwirtschaft, der Einzelhandel (Verbrauchermärkte), das Gaststättengewerbe sowie der Gesundheits- und Sozialbereich (und hier insbesondere die personennahen Dienstleistungen). Eine Verantwortliche einer Zeitarbeitsfirma berichtet von einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in der Bauwirtschaft, was insbesondere die Maurer für den Straßen- und Leitungsbau betreffe. Dieselbe Verantwortliche erklärt, dass in großem Umfang auf Zeitarbeiter zurückgegriffen werde, die in den kommenden Jahren in den Ruhestand eintreten werden. Folglich wird sich das Problem stellen, diese zu ersetzen, da die Berufe im Bauwesen für die jungen Menschen kaum attraktiv sind.

Die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Personalbeschaffung hängen nicht nur mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zusammen. So erwähnt eine Mitarbeiterin des Regionalrats von Lothringen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung, die mit den Arbeitsbedingungen in manchen Berufsfeldern oder Einsatzgebieten zusammenhängen:

„Im Gaststättengewerbe werden Ausbildungsgänge für Köche organisiert. Doch bei diesem Beruf gibt es ein Motivationsproblem. Man braucht ein Auto und muss bereit sein, am Abend zu arbeiten. Des Weiteren wird auch versucht, Ausbildungsgänge für Berufsfelder einzuführen, in denen es um die Unterstützung hilfe- oder pflegebedürftiger Menschen geht. In diesem Bereich geht es um Stellen für Geringqualifizierte. Die jeweiligen Personen müssen mobil sein, und in vielen Fällen handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung. Die Fluktuation ist hier sehr hoch.“

Daher werden häufig auf der Grundlage der Liste derjenigen Berufsfelder, bei denen in den jeweiligen Arbeitsmarktregionen ein Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellenachfrage besteht, berufsqualifizierende Ausbildungsprogramme eingeführt, um die Chancen auf eine Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu erhöhen. Während die Akteure vor Ort vielleicht eine zu frühzeitige Spezialisierung im Rahmen der Ausbildung beklagen, sind für die Unternehmen die Anpassungsfähigkeit und Reaktionsfähigkeit der Arbeitnehmer angesichts der jeweiligen Situation vorrangig. Ein Verantwortlicher einer Zeitarbeitsfirma berichtet von Verfahren zur Bewertung von Bewerbern durch die Überprüfung der Referenzen und persönliche Gespräche anstelle der Durchführung eines ganzen Bündels von Tests. Einige Einrichtungen, die im Bereich der beruflichen Eingliederung tätig sind, kümmern sich um die Anpassungsfähigkeit der jungen Menschen, um sie auf die Anforderungen der Unternehmen vorzubereiten.

4.3.3 Das Beispiel Luxemburg: Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung und Vielfalt der Einstellungskriterien

Der luxemburgische Arbeitsmarkt weist die Besonderheit auf, dass die Beschäftigungsdynamik hier vom Strom der Grenzgänger angetrieben wird, die durch Nettolöhne angezogen werden, die in Luxemburg vergleichsweise höher sind als in den Nachbarregionen. Die Attraktivität Luxemburgs innerhalb der Großregion scheint folglich auf den attraktiven Löhnen zu beruhen. Gleichwohl weisen die Verantwortlichen der Zeitarbeitsfirmen darauf hin, dass

es auch in Luxemburg bei bestimmten Stellen einen Arbeitskräftemangel gibt. Dies gelte insbesondere für technische Berufe oder Einsatzgebiete im Hotel- und Gaststättengewerbe, wo die einengenden Arbeitsbedingungen (geteilte Arbeitszeiten) und die Entgeltbedingungen die Personalbeschaffung erschweren. Im Hinblick auf diese Bereiche sprechen die Verantwortlichen der Zeitarbeitsfirmen von Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung:

„Die Berufsfelder, bei denen es im Bereich der Zeitarbeit traditionell Probleme gibt, sind die technischen Berufe. Echte Fachkräfte haben Arbeit – entweder sind sie selbstständig, oder sie arbeiten für einen großen Betrieb. Es ist sehr schwierig einen Fliesenleger, einen Maurer, einen qualifizierten Maler, einen Elektromechaniker oder auch einen Lkw-Fahrer zu finden. Ferner ist es problematisch, im Baugewerbe (eine beschwerliche und körperlich anstrengende Arbeit) oder im Hotel- und Gaststättengewerbe (geteilte Arbeitszeiten) Mitarbeiter zu finden. Diese Schwierigkeiten betreffen die Zeitarbeit, aber auch die Festanstellungen in diesem Sektor. Häufig gibt es für hoch spezialisierte Profile keine Nachfrage, oder umgekehrt.“

„Es ist für die Unternehmen einfacher geworden, geeignetes Personal zu finden. Es gibt jedoch weiterhin Nischen, in denen es schwierig ist, vor Ort Bewerber zu finden, und in denen der Einzugsbereich der Suche erweitert werden muss: bei den technischen Profilen, im Hotel- und Gaststättengewerbe (besondere Arbeitsbedingungen, die akzeptiert werden müssen).“

Ein Verantwortlicher einer Zeitarbeitsfirma in Trier erklärt, dass auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt nach wie vor spezialisierte Arbeitnehmer gesucht werden:

„Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ändert sich ständig. Doch auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt, den ich gut kenne, werden immer Spezialisten gesucht. Qualifiziertes Personal fehlt immer. Auch in der nächsten Zeit wird es eine Nachfrage nach wirklich qualifizierten Arbeitnehmern geben, seien es Fremdsprachenkenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse in Kombination mit Berufserfahrung oder Berufserfahrung in Kombination mit entsprechenden Qualifikationen.“

Eine Besonderheit des luxemburgischen Arbeitsmarktes besteht somit in der Vielfalt der Einstellungskriterien, was insbesondere mit der Vielsprachigkeit in Luxemburg zusammenhängt.

Schlussfolgerung für den dritten Teil

Die Situation in den drei betrachteten Teilgebieten der Großregion (Region Trier, Lothringen und Luxemburg) zeichnet sich durch die Koexistenz von zuweilen hohen Arbeitslosenquoten und den Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der Personalbeschaffung für bestimmte Berufsfelder aus. Diese Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung lassen sich einerseits auf den Wettbewerb zwischen Regionen und Unterregionen um die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte zurückführen (wie im Fall der Region Trier), hängen jedoch andererseits auch mit den schwierigen Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen beziehungsweise Sektoren zusammen (wie im Fall der von den Verantwortlichen luxemburgischer Zeitarbeitsfirmen erwähnten Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage). Die besondere Problematik des Übergangs vom Industrie- zum Dienstleistungssektor sowie die Schwierigkeiten bei der Umschulung und beruflichen Neuorientierung der Arbeitnehmer lassen sich anhand der Situation in Lothringen veranschaulichen.

Allgemeine Schlussfolgerung

Obwohl die Gespräche mit den Akteuren des Matching-Prozesses insgesamt den Eindruck vermitteln, dass die grenzüberschreitende Mobilität und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer üblich geworden sind und die Grenzen nicht mehr als Hindernis betrachtet werden, scheint die institutionelle Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des Matching-Prozesses dieser grenzüberschreitenden Mobilität jedoch hinterherzuhinken. Und da der grenzüberschreitende

Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf institutioneller Ebene häufig noch wenig entwickelt zu sein scheinen, greifen viele der Akteure vor Ort auf empirische Vorgehensweisen zurück, bei denen sie sich auf persönliche Kontakte zu ihren Amtskollegen in den Grenzregionen stützen. Die Orientierung der verschiedenen Akteure des Matching-Prozesses auf ihren eigenen regionalen oder nationalen Arbeitsmarkt hat zur Folge, dass die Antizipation und Beobachtung der Stellen- und Qualifikationsbedarfe auf eine nationale oder regionale Dimension beschränkt bleiben. Dies hängt auch damit zusammen, dass die institutionelle Integration in der Großregion insgesamt weiterhin schwach ausgeprägt ist.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Clément, F., „La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration.“, CEPS/INSTEAD, Gouvernance & Emploi Nr. 2, 2008.

5. Die Flexicurity und die neuen Arbeitsformen

5.1 Einführung zur Flexicurity

Im Zentrum dieser Studie steht die Großregion. Zu Vergleichszwecken werden aber auch Daten aus Dänemark herangezogen, da dieses Land aufgrund seiner guten Ergebnisse im Bereich der Beschäftigung Modellcharakter hat oder zumindest als Inspirationsquelle für die Arbeitsmarktpolitik dienen kann. Ein wesentlicher Bestandteil des vorliegenden Dokuments sind darüber hinaus Daten aus den Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören. Die Betrachtung der einzelnen Länder, für deren Regionen die jeweils nationalen gesetzlichen Regelungen Anwendung finden, ermöglicht es, die Arbeitsmarktsituation in der Großregion in einem sehr viel weiter gefassten Kontext bewerten zu können.

Ein kurzer Blick auf die Erwerbsquoten, das heißt auf den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der jeweiligen geografischen Gebiete, vermittelt einen Eindruck vom Zustand des Arbeitsmarktes. Dieser Indikator ermöglicht es einzuschätzen, inwieweit die Wirtschaft eines Landes oder einer Region in der Lage ist, ihr Arbeitskräftepotenzial zu nutzen. Er lässt zudem Rückschlüsse auf die Flexibilität des Arbeitsmarktes, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die langfristige Tragfähigkeit des Sozialsystems zu.

Ein interessanter Aspekt ist die Tatsache, dass in den untersuchten Ländern zwischen 2004 und 2008 insgesamt ein Anstieg der Beschäftigung zu beobachten war, der im Jahr 2009 in fast allen Ländern – außer in Deutschland und Luxemburg – von einem Beschäftigungsrückgang abgelöst wurde.

Gesamterwerbsquote (Personen zwischen 15 und 64 Jahren) in %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
France	63,7	63,9	63,8	64,6	65,2	64,2
Deutschland	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9
Luxembourg	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2
Belgique	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6
Danmark	75,7	75,9	77,4	77,1	78,1	75,7
EU-27 / UE-27	63,0	63,6	64,5	65,4	65,9	64,6

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung

Um Verbindungen zwischen den Instrumenten aufzuzeigen, die den verschiedenen Sozialpartnern im wirtschaftlichen Bereich zur Verfügung stehen, und um deren Wirksamkeit auf dem Arbeitsmarkt darlegen zu können, scheint ein Vergleich der Faktoren zweckmäßig, die das aus der Tabelle ersichtliche Ergebnis möglicherweise beeinflussen, wie etwa die Arbeitsgesetzgebung, die Regelungen im Bereich der Sozialsysteme und die Konzepte zur Sicherung der beruflichen Entwicklung und für die Weiterbildung.

Nach einer Einführung des Begriffs Flexicurity zielt die vorliegende Studie darauf ab, mit Hilfe einer Aufgliederung des Begriffs Flexicurity diese unterschiedlichen Aspekte zu analysieren. Zu diesem Zweck wird zwischen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes einerseits und der Sicherung der beruflichen Entwicklung andererseits unterschieden.

5.2 Die Entwicklung des Begriffs Flexicurity

Die Arbeitsmarktpolitik im Norden Europas

Der Begriff Flexicurity stammt aus Nordeuropa und wurde in den 1990er Jahren in den Niederlanden durch eine Zusammenziehung der Begriffe „Flexibility“ und „Security“ gebildet. Die Zweckmäßigkeit einer Kombination dieser beiden Begriffe wurde erstmals vom früheren niederländischen Minister für Beschäftigung und Soziales, Ad Melkert, in seinem Memorandum mit dem Titel *Flexibiliteit en Zekerheid (Flexibilität und Sicherheit)* betont.¹⁰⁷ Das Ziel bestand darin, die Arbeitsgesetzgebung im Sinne des Schutzes der abhängig Beschäftigten durch Standardverträge zu reformieren und den Schutz der Zeitarbeitskräfte zu erhöhen. Dieses Konzept wurde 1999 in ein Gesetz überführt. Noch im selben Jahr tauchte diese Idee dann auch in Dänemark¹⁰⁸ in einer Veröffentlichung des dortigen Arbeitsministeriums auf. Auf diesem Wege wurde das sogenannte dänische „goldene Dreieck“ eingeführt, das aus den folgenden Bestandteilen gebildet wird: einer flexiblen Arbeitsgesetzgebung, einem System mit großzügigen Sozialleistungen für Arbeitslose und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Der Begriff der Flexicurity tauchte in dieser Publikation allerdings noch nicht explizit auf. Kongshøj Madsen war schließlich der erste, der diesen Begriff in seinen Publikationen verwendete, um das dänische Modell zu beschreiben.

Die europäische Definition des Konzepts

Das Konzept der Flexicurity ist mittlerweile sowohl auf europäischer Ebene als auch in den einzelnen Ländern zum Idealbild der Sozialpolitik geworden. Die Europäische Kommission hat dieses Konzept übernommen, eine eigene Definition aufgestellt und den Wunsch zum Ausdruck gebracht, dass sich jeder Mitgliedstaat nach diesem Reformansatz richten sollte. Im November 2006 wurde ein Grünbuch der Europäischen Kommission mit dem Titel „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ veröffentlicht, das eine Ergänzung zu den Initiativen rund um die Flexicurity darstellt. Die Modernisierung des Arbeitsrechts gehört nach Ansicht der Europäischen Kommission zu den zentralen Voraussetzungen für die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen. Im Juni 2007 verabschiedete die Europäische Kommission ein Grundsatzdokument mit dem Titel „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“. In dieser Mitteilung schlägt die Europäische Kommission vor, das neue System auf vier Komponenten aufzubauen,¹⁰⁹ deren konkrete Umsetzung Sache der Mitgliedstaaten sein soll:

- ▶ 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

¹⁰⁷ Barbier-Colomb-Madsen, *Flexicurity – an open method of coordination, at the national level?*, Arbeitsdokumente des Centre d’Economie de la Sorbonne, S.11.

¹⁰⁸ Barbier-Colomb-Madsen, ebenda, S. 12.

¹⁰⁹ Mitteilung der Europäischen Kommission, „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten“, S. 5.

- Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, die die Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

5.3 Das dänische Modell

Der Begriff des „goldenen Dreiecks“

Hochschullehrer wie beispielsweise P.K. Madsen sahen sich veranlasst, im Ausland die Gründe für die Leistungsfähigkeit Dänemarks mit dem Konzept des „goldenen Dreiecks“ zu erklären. Dieses Modell beruht auf drei Säulen: Der Flexibilität des Arbeitsmarktes, großzügigen Sozialsystemen und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Wiederaufnahme von Arbeit.

Die Flexibilität des Arbeitsmarktes ist nach Ansicht vieler Arbeitgeber und Regierungen in Europa der entscheidende Faktor, der angesichts der schwankenden Märkte für eine größere Wettbewerbsfähigkeit und eine bessere Anpassungsfähigkeit sorgt.

Der dänische Arbeitsmarkt zeichnet sich in der Tat dadurch aus, dass es für einen Arbeitgeber hier sehr einfach ist, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen, sodass auf dem dortigen Arbeitsmarkt mehr Bewegung herrscht. Die großzügigen Sozialsysteme in Verbindung mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Wiederaufnahme von Arbeit sorgen für ein sehr hohes Maß an Mobilität, ohne dass die Arbeitnehmer dabei ihre Einkommenssicherheit verlieren. Umfangreiche Investitionen in die Erstausbildung und Weiterbildung ermöglichen es den Arbeitnehmern, beschäftigungsfähig zu bleiben. Des Weiteren gehört Dänemark auch zu denjenigen europäischen Ländern, in denen am stärksten auf eine flexible Arbeitsorganisation zurückgegriffen wird und in denen die Arbeitnehmer bei der Organisation ihrer Arbeit das höchste Maß an Autonomie haben. Das dänische Modell beruht auf einer umfassenden institutionellen Struktur. Der Großteil des „Arbeitsrechts“ in Dänemark beruht auf Vereinbarungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Seite stehenden mächtigen Organisationen ermöglichen den Abschluss branchenspezifischer Verträge, die für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren für die Arbeitswelt gelten. In Dänemark herrscht ein liberales Marktmodell vor, in dem für den Staat eine untergeordnete Rolle vorgesehen ist.

Lässt sich das dänische Modell übertragen?

Das dänische Flexicurity-Modell kann nicht aus seinem institutionellen Kontext herausgelöst werden. Das bedeutet indes nicht, dass einzelne Bestandteile des Flexicurity-Konzepts, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Unternehmen Rechnung tragen, nicht auch auf anderen Arbeitsmärkten ihre Wirkung entfalten können. Wie bereits erwähnt, setzt sich die Europäische Kommission seit 2006 für eine Form der Flexicurity ein, die „für alle“ von Nutzen ist. Die Regierungen der einzelnen Länder haben dieses Konzept nach und nach umgesetzt. Wir werden nun die verschiedenen Flexicurity-Ansätze untersuchen, die in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, im Rahmen der jeweiligen Rechtsvorschriften verfolgt werden.

5.4 Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in der Großregion

5.4.1 Die Vielfalt der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruhen in erster Linie auf Arbeitsverträgen, die verschiedene Formen annehmen und unterschiedliche Inhalte haben können. Beim Arbeitsvertrag handelt es sich um ein zentrales Instrument des Arbeitsrechts, da in ihm die Modalitäten für die Verrichtung der Arbeit geregelt werden (Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Ort der Ausführung usw.). Unter den vielfältigen vertraglichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses sind die üblichen, das heißt die am weitesten verbreiteten Verträge, und die „atypischen“ Arbeitsformen von besonderer Relevanz.

5.4.1.1 Die üblichen Verträge

Die unbefristeten Arbeitsverträge und die befristeten Arbeitsverträge sind die üblichsten Vertragsarten, die in den von uns untersuchten Ländern (Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg) verwendet werden.

a) Der unbefristete Arbeitsvertrag: Ein Modell mit Zukunft?

Der unbefristete Arbeitsvertrag zeichnet sich dadurch aus, dass in ihm kein Enddatum genannt ist. Das bedeutet, dass beim Abschluss eines solchen Vertrags kein Datum für das Ende des Arbeitsverhältnisses festgelegt wird. Dies bedeutet wiederum nicht, dass das Arbeitsverhältnis unendlich dauert. Den Parteien steht es frei, den Vertrag einseitig, das heißt ohne das Einverständnis der jeweils anderen Partei, unter den geltenden gesetzlichen Bedingungen oder gemäß den Tarifvereinbarungen zu beenden. Der unbefristete Vertrag gilt in den einzelnen Ländern als das Grundmodell des Arbeitsvertrags zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Daher ist diese Vertragsart im Vergleich mit den anderen Verträgen vorherrschend.

Die verschiedenen gesetzlichen Regelungen in der Großregion

In Artikel L1221-2 des **französischen** Arbeitsgesetzbuches ist eindeutig festgelegt, dass „der unbefristete Arbeitsvertrag die normale und allgemeine Vertragsart für die Begründung des Arbeitsverhältnisses ist“. In Artikel L121-2 des **luxemburgischen** Arbeitsgesetzbuches heißt es, dass „der Arbeitsvertrag ohne Festlegung der Dauer abgeschlossen wird“.

In **Belgien** ist in den Artikeln 7 und 9 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge festgelegt, dass der Vertrag auf unbestimmte Zeit, auf bestimmte Zeit oder für eine genau definierte Arbeit abgeschlossen wird. In den beiden letztgenannten Fällen bedarf es der Schriftform. Andernfalls gelten für den jeweiligen Vertrag dieselben Bedingungen wie für einen unbefristeten Vertrag. Desgleichen gilt, dass ein Vertrag der zweiten oder dritten Art automatisch zu einem unbefristeten Vertrag wird, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der in einem befristeten Vertrag vereinbarten Dauer fortgesetzt wird oder wenn es zwischen mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen keine Unterbrechung gab.

In **Deutschland** ist in § 620 BGB festgelegt, dass der Vertrag für den Fall, dass die Dauer nicht bestimmt ist, sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gekündigt werden kann. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) legt in § 15 Abs. 5 fest, dass für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, fortgesetzt wird, aus dem befristeten Vertrag ein unbefristeter Vertrag wird, wenn der Arbeitgeber hierüber informiert ist und nicht unverzüglich widerspricht.

An diesen Bestimmungen lässt sich erkennen, dass der Gesetzgeber in allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, die Absicht hat, im unbefristeten Vertrag den Normalfall auf dem Arbeitsmarkt zu sehen.

In **Dänemark** gibt es kein spezielles Gesetz über den unbefristeten Vertrag. Die Art des Vertrags und die anwendbaren Regeln werden hier häufig in den Tarifverträgen festgelegt. Allerdings ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer schriftlich über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren (Beschreibung der Stelle, Dauer der Beschäftigung usw.).

Die Modalitäten für die Lockerung des unbefristeten Arbeitsvertrags in Frankreich

► **Entwurf für einen einheitlichen Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2004: ein nicht umgesetztes Konzept**

In **Frankreich** entstand im Jahr 2004 die Idee zu einem einheitlichen Arbeitsvertrag.¹¹⁰ Mit diesem unbefristeten Vertrag sollte in Verbindung mit flexibleren Vorschriften für den Beschäftigungsschutz erreicht werden, „den Arbeitsvertrag zu vereinfachen“ und die „durch die übermäßige Verwendung des befristeten Vertrags verursachten Ungleichheiten“ zu begrenzen. Darüber hinaus sollte mit dieser neuen Vertragsart gegen die Segmentierung des Arbeitsmarktes vorgegangen werden, die eine Gefährdung der Beschäftigungsstabilität darstellt und zur Folge hat, dass die schwächsten Personengruppen (Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer) an unsichere Verträge gebunden bleiben. Im Rahmen des besagten Vertrags sollte vor allem eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen erleichtert werden. Es war vorgesehen, dass die Unternehmen von ihrer Verpflichtung zur Umschulung befreit werden. Im Gegenzug sollten sie sich dazu verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Abfindung bei Vertragsauflösung und an die öffentlichen Stellen eine Abgabe zu zahlen, die dazu bestimmt gewesen wäre, die Sicherung der beruflichen Entwicklung in Form einer individuellen Begleitung und einer Lohnersatzleistung zu finanzieren. Dieser Entwurf wurde von den Sozialpartnern mit der Begründung abgelehnt, dass durch seine Umsetzung der Grundsatz der Beschäftigungsstabilität in Frage gestellt worden wäre.¹¹¹ Auch die Arbeitgeber wollten an den befristeten Verträgen festhalten, da bei diesen Verträgen, die nach Ablauf ihrer vereinbarten Dauer automatisch enden, das Risiko eines Rechtsstreits im Zusammenhang mit der Vertragsauflösung begrenzter sei.¹¹²

¹¹⁰ Bericht von Cahuc/Kramarz an das französische Ministerium für Wirtschaft und Industrie sowie an das französische Ministerium für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Zusammenhalt: *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, La documentation française, 6. Dezember 2004.

¹¹¹ François Gaudu, *La réforme du contrat de travail dans la loi du 25 juin 2008*, in: Regards sur l'actualité : la modernisation du marché du travail, Nr. 343, La documentation française, S. 43.

¹¹² François Gaudu, *ebenda*, S.44.

► **Nationale berufsübergreifende Vereinbarung (Accord National Interprofessionnel) aus dem Jahr 2008: die Lockerungen des unbefristeten Vertrags in Frankreich**

Die berufsübergreifende Vereinbarung sieht vor allem die Verlängerung der Probezeit vor. Die Probezeit, die einmal erneuert werden kann, wird für die Arbeiter und Angestellten von einem auf zwei Monate, für Aufsichtspersonal und Techniker von zwei auf drei Monate und für die Führungskräfte von drei auf vier Monate verlängert.

Trotz der Bekräftigung der Notwendigkeit, jede Entlassung zu begründen, sieht die berufsübergreifende Vereinbarung die Möglichkeit einer gütlichen Einigung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor: die sogenannte „rupture conventionnelle“ (einverständliche Beendigung). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich in einer Vereinbarung über die Bedingungen für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses verständigen (siehe den Teil über die Auflösung des Arbeitsvertrags).

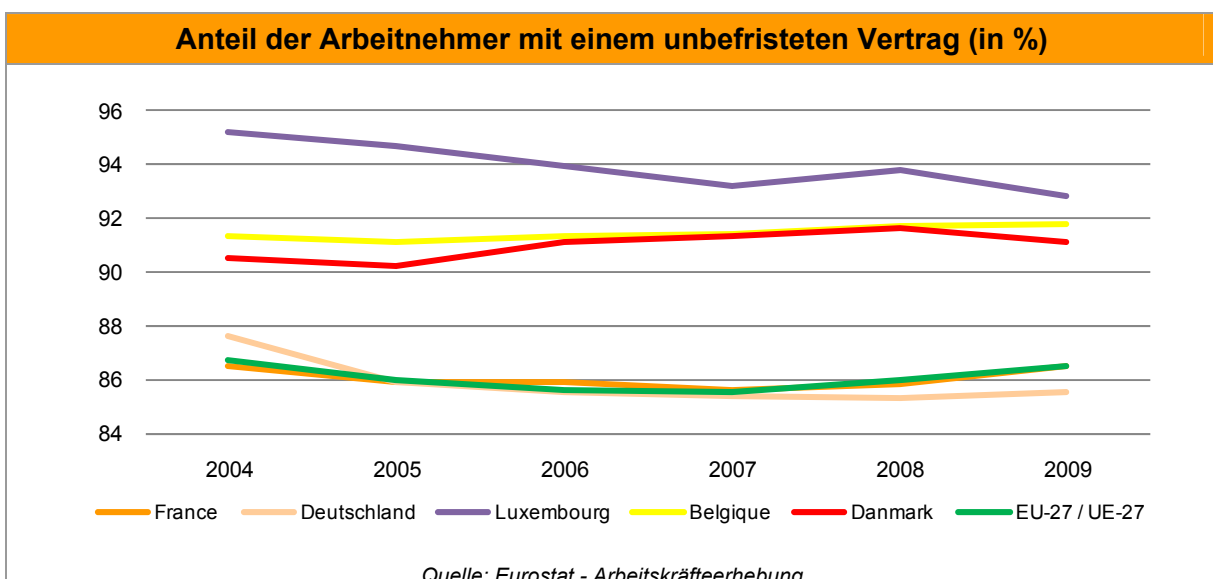
Die Verwendung des unbefristeten Arbeitsvertrags

Die Zahlen von Eurostat zeigen, dass in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, vorwiegend auf den unbefristeten Arbeitsvertrag zurückgegriffen wird. Gleichwohl lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern erkennen.

Anteil der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag (in %) ¹¹³

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
France	86,5	85,9	85,9	85,6	85,8	86,5
Deutschland	87,6	85,9	85,5	85,4	85,3	85,5
Luxembourg	95,2	94,7	93,9	93,2	93,8	92,8
Belgique	91,3	91,1	91,3	91,4	91,7	91,8
Danmark	90,5	90,2	91,1	91,3	91,6	91,1
EU-27 / UE-27	86,7	86	85,6	85,5	86	86,5

Quelle: Eurostat



Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung

¹¹³ Zahlen und umgekehrte Kurve für den Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag.

Die Zahlen von Eurostat zeigen, dass der Anteil der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Luxemburg, Belgien und Dänemark mit 90 % deutlich über dem europäischen Durchschnitt liegt.

In Luxemburg ist der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge verglichen mit den übrigen untersuchten Ländern am höchsten. 2009 sank der Anteil der unbefristeten Verträge hier gegenüber 2008 um einen Prozentpunkt, vermutlich aufgrund der Wirtschaftskrise.

Der Anteil der unbefristeten Verträge in **Belgien** war im Zeitraum 2004-2009 stabil und lag im Jahr 2009 bei 91,8 %.

In **Deutschland** liegt der Anteil der unbefristeten Verträge mit 86,5 % (85,5 % im Jahr 2009) leicht unter dem europäischen Durchschnitt. Nachdem zwischen 2004 und 2006 ein relativ starker Rückgang zu verzeichnen gewesen war (-2,1 Prozentpunkte), kam es dann zwischen 2006 und 2009 wieder zu einer Stabilisierung. Diese Entwicklung könnte auf die Einführung der Hartz-Gesetze zurückzuführen sein, und zwar insbesondere auf das Gesetzespaket Hartz II, das am 1. Januar 2003 in Kraft trat und mit dem die Minijobs eingeführt wurden (für weitere Einzelheiten siehe unten).

Frankreich liegt genau im europäischen Durchschnitt. Nach einem leichten Rückgang über einen Zeitraum von vier Jahren (-0,7 Prozentpunkte) lag der Anteil 2009 bei 86,5 %.

In **Dänemark** liegt der Anteil der unbefristeten Verträge über dem europäischen Durchschnitt (4,6 Prozentpunkte im Jahr 2009), obwohl es in diesem Land kein spezielles Gesetz zu den unbefristeten Arbeitsverträgen gibt.

Die Zahlen bestätigen, dass der unbefristete Arbeitsvertrag in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, nach wie vor die am weitesten verbreitete Vertragsart auf dem Arbeitsmarkt ist.

In Luxemburg und Belgien ist ein besonders hoher Anteil von Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Vertrag zu verzeichnen. Deutschland und Frankreich ihrerseits liegen leicht unter dem europäischen Durchschnitt. In Deutschland ist der Rückgang der Zahl der unbefristeten Verträge auf die Aktivierung des Arbeitsmarktes im Rahmen der Hartz-Gesetze zurückzuführen.

Obwohl die unbefristeten Verträge der Normalfall sind und in den verschiedenen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, relativ umfangreich verwendet werden, wird nun im zweiten Teil gezeigt, dass der Anteil der befristeten Verträge auf dem Arbeitsmarkt nicht zu vernachlässigen ist und dass diese Verträge für die Unternehmen ein Mittel der sogenannten externen quantitativen Flexibilität darstellen.

b) Flexibilität durch befristete Verträge

Die Flexibilität der Arbeit ist eine der Möglichkeiten für ein Unternehmen, sich an eine veränderte Nachfrage und Veränderungen des Umfelds anzupassen. Diese Flexibilität ist einer der Faktoren für eine schnelle Reaktionsfähigkeit des Unternehmens. Sie betrifft sämtliche Ressourcen des Unternehmens und im Rahmen der Verfahren des Personalmanagements insbesondere dessen Beschäftigte. In diesem Zusammenhang wird von der externen quantitativen Flexibilität gesprochen. Auf diese Weise kann das Unternehmen die Zahl seiner Arbeits-

kräfte an seine jeweilige Auftragslage anpassen. Genau in diesem Zusammenhang wird für die Einstellung von Personal auf befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeitsverträge zurückgegriffen.

Die verschiedenen gesetzlichen Regelungen in der Großregion

Beim befristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. Auch beim Zeitarbeitsvertrag handelt es sich um eine spezielle Art von Vertrag, mit dem ein Arbeitnehmer an eine Zeitarbeitsfirma gebunden wird und mit dem dieser Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen überlassen wird. Obwohl es sich hier um einen atypischen Arbeitsvertrag handelt, fällt er aufgrund der Tatsache, dass ein Datum für die Beendigung des Vertrags genannt wird, unter die befristeten Verträge.

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gibt es jeweils eigene gesetzliche Regelungen für die befristeten Arbeitsverträge. Die Verwendung dieser Art von Verträgen unterscheidet sich von Land zu Land. Allerdings legen alle gesetzlichen Regelungen gleichermaßen einen genauen Rahmen für die befristeten Arbeitsverträge fest, damit sie einer bestimmten Situation entsprechen und der Rückgriff auf diese Vertragsart begrenzt bleibt.

► **Anforderungen an die Form und die Fristen; werden diese Anforderungen nicht erfüllt, droht die Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag:**

In allen vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, ist gesetzlich vorgeschrieben, dass der befristete Arbeitsvertrag und der Zeitarbeitsvertrag der Schriftform bedürfen und dass in ihnen die Dauer des Arbeitsverhältnisses angegeben wird. Für die Aushändigung des Vertrags gelten zeitliche Vorgaben. So muss in **Frankreich** die Aushändigung der befristeten Verträge und in **Belgien** und **Luxemburg** die Aushändigung der Zeitarbeitsverträge spätestens zwei Tage nach dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers erfolgen. In **Belgien** gilt zudem, dass der befristete Vertrag vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers auszuhändigen ist, während in **Luxemburg** für die Aushändigung des befristeten Arbeitsvertrags keine Frist vorgesehen ist. In **Deutschland** gibt es weniger strenge formale Vorgaben, da die Aushändigung des schriftlichen Vertrags hier im Monat nach dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers erfolgen muss, was sowohl für den befristeten Vertrag als auch für den Zeitarbeitsvertrag gilt. Werden diese formalen Anforderungen nicht erfüllt, kann dies die Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag zur Folge haben. Dies gilt in allen Rechtssystemen der Großregion.¹¹⁴

► **Die Dauer der Verträge: In den meisten Ländern zeitlich begrenzt**

In **Frankreich** gelten relativ strenge gesetzliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers, da die Verträge hier eine Dauer von maximal 18 Monaten haben dürfen (einschließlich einer Verlängerung), unabhängig davon, ob es sich um Zeitarbeitsverträge oder befristete Verträge handelt. Im Sinne einer Flexibilisierung der Regelungen wurde mit dem Gesetz vom 25. Juni 2008 für einen Zeitraum von fünf Jahren zur Erprobung der sogenannte „contrat de mis-

¹¹⁴ Siehe den Abschnitt zum unbefristeten Vertrag, S.140 ff.

sion“ (auftragsbezogener Vertrag) eingeführt. Dieser Vertrag mit einem „bestimmten Gegenstand“ kann für maximal drei Jahre abgeschlossen werden.

In den anderen Ländern sehen die gesetzlichen Regelungen eine Unterscheidung zwischen dem befristeten Arbeitsvertrag und dem Zeitarbeitsvertrag vor. In **Luxemburg** beträgt die maximale Dauer für die befristeten Arbeitsverträge 24 Monate und für die Zeitarbeitsverträge 12 Monate. In **Belgien** ist die Dauer der befristeten Arbeitsverträge auf 24 Monate (36 Monate mit einer Sondergenehmigung) und für die Zeitarbeitsverträge auf 6 Monate begrenzt.

In **Deutschland** ist die gesetzliche Regelung für die befristeten Arbeitsverträge relativ flexibel. Wenn der Rückgriff auf einen befristeten Arbeitsvertrag mit tatsächlichen Umständen begründet wird (z. B.: Ersetzung eines kranken Arbeitnehmers), das heißt mit einem Sachgrund, gelten für die Verwendung dieser Vertragsart keine zeitlichen Beschränkungen. Im Fall der Zeitarbeit ist die maximale Dauer der entsprechenden Verträge in Deutschland auf zwölf Monate begrenzt.

► ***Restriktive Verwendung befristeter Verträge: Im Allgemeinen nur im Rahmen einer genau festgelegten und nicht dauerhaften Aufgabe***

Im Allgemeinen ähneln sich die Fälle, in denen auf einen befristeten Arbeitsvertrag oder einen Zeitarbeitsvertrag zurückgegriffen wird: Ausführung einer genau festgelegten und nicht dauerhaften Aufgabe, Ersetzung, Saisonarbeit, verbesserte Auftragslage usw.).

Die gesetzlichen Vorschriften in **Deutschland** sehen die Möglichkeit vor, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund abzuschließen. Weder in Deutschland noch in Belgien ist ein Verbot für befristete Arbeitsverträge vorgesehen. Ab 2003 sorgten die Hartz-Gesetze auf dem deutschen Arbeitsmarkt für eine Veränderung im Sinne einer größeren Flexibilisierung. Eingeführt wurden Formen der geringfügigen Beschäftigung, die sogenannten Minijobs (Einkommen bis 400 Euro) und Midijobs (Einkommen zwischen 400,01 und 800 Euro). Wird in diesem Rahmen ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, muss es sich um ein Arbeitsverhältnis von kurzer Dauer handeln, bei dem die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.¹¹⁵

► ***Die Beendigung eines befristeten Vertrags: Abfindung bei Vertragsende in Frankreich und Belgien***

Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag befinden sich in einem prekären Beschäftigungsverhältnis 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 bzw. Zeitarbeitsvertrags eine Ausgleichszahlung (prime de précarité) in Höhe von 10 % der dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttogehaltsverteilung vorgesehen.

In **Belgien** ist bei den Zeitarbeitsverträgen die Auszahlung einer sogenannten Jahresendprämie (prime de fin d'année) in Höhe von 8,15 % der Bruttogehaltsverteilung vorgesehen, die dem Arbeitnehmer aufgrund seiner in dem jeweiligen Zeitraum tatsächlich geleisteten

¹¹⁵ Siehe den Teil über die Teilzeitarbeit.

Arbeit zusteht; dies gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres mindestens 65 Tage¹¹⁶ als Zeitarbeitskraft beschäftigt war. In den anderen Ländern gibt es keine Leistung aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, um für einen Ausgleich für die prekäre Situation des Arbeitnehmers zu sorgen.

► **Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit befristeten und unbefristeten Verträgen**

In allen Rechtssystemen gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag und der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag. Dieser Grundsatz mündete in die europäische Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999,¹¹⁷ mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und eine Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes angestrebt wird. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in **Dänemark** in § 4 des Gesetzes über befristete Arbeitsverhältnisse ebenfalls von der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Vertrag und Arbeitnehmern mit einem befristeten Vertrag die Rede ist.

Für die zeitlich begrenzten Arbeitsverträge (befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeitsverträge) gelten strenge gesetzliche Regelungen, insbesondere in Frankreich und Luxemburg. Während die gesetzlichen Regelungen in Deutschland und Belgien für die Zeitarbeitsverträge einen präzisen Rahmen setzen, wird den Unternehmen beim Rückgriff auf befristete Verträge in diesen beiden Ländern eine relativ große Freiheit eingeräumt. Im Allgemeinen dürfen die zeitlich begrenzten Verträge nur in Ausnahmesituationen verwendet werden, wie beispielsweise im Fall einer verbesserten Auftragslage. In einem Schwankungen unterliegenden wirtschaftlichen Umfeld spielen diese Verträge jedoch eine wichtige Rolle für die externe quantitative Flexibilität der Unternehmen, die den Umfang ihrer Belegschaft entsprechend ihrer Auftragslage durch den Rückgriff auf externe Arbeitskräfte variieren können.

¹¹⁶ 65 Tage bei einer 5-Tage-Woche, 78 Tage bei einer 6-Tage-Woche.

¹¹⁷ 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).

	Gesetzliche Regelungen für die befristeten Arbeitsverträge				
	Deutschland		Belgique	France	Luxembourg
Formalitäten	Schriftform vorgeschrieben (Aushändigung muss innerhalb von 4 Wochen erfolgen)		Schriftform vorgeschrieben (Aushändigung vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers)	Schriftform vorgeschrieben (Aushändigung spätestens innerhalb von zwei Tagen nach Arbeitsantritt)	Schriftform vorgeschrieben (keine Frist für die Aushändigung des Vertrags)
Maximale Dauer	Bei einem Sachgrund: keine maximale Dauer festgelegt	Ohne Sachgrund: 2 Jahre	Keine maximale Dauer vorgesehen	18 Monate	24 Monate
Fälle, in denen auf diese Verträge zurückgegriffen wird	Sachgrund (Ersetzung, vorübergehend verbesserte Auftragslage, Probevertrag usw.)		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Klar definierte Arbeit ▶ Ersetzung 	Ausführung einer genau festgelegten und vorübergehenden Aufgabe (für eine Ersetzung, eine vorübergehend verbesserte Auftragslage oder eine Saisonarbeit)	Ausführung einer genau festgelegten nicht dauerhaften Aufgabe (Ersetzung, Saisonarbeit, verbesserte Auftragslage, Einstellung von Arbeitsuchenden usw.)
Verbote	Kein Verbot	Kein Verbot	Kein Verbot	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Keine Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag in Folge eines Tarifkonflikts ausgesetzt ist ▶ Verbot, bestimmte gefährliche Arbeiten auszuführen 	Mit dem Vertrag darf keine im Rahmen der normalen und dauerhaften Auftragslage des Unternehmens bestehende Stelle besetzt werden.
Verlängerung	Von Gesetzes wegen ist keine Verlängerung vorgesehen.	Dreimal (insgesamt maximal 2 Jahre ¹¹⁸)	Keine Verlängerung, es sei denn: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Legitimer Grund oder Art der Arbeit ▶ 4 aufeinanderfolgende Verträge mit einer maximalen Gesamtdauer von 2 Jahren¹¹⁹ ▶ Aufeinanderfolgende Verträge mit einer 	Einmal, bei einer maximalen Gesamtdauer von 18 Monaten (einschließlich Verlängerung)	Zweimal (insgesamt maximal 24 Monate)

¹¹⁸ Bei Neugründung eines Unternehmens kann ein Vertrag ohne Sachgrund auf maximal vier Jahre befristet werden. Folglich kann der Vertrag bis zu dieser Höchstdauer von vier Jahren unbegrenzt verlängert werden. Eine Ausnahme gilt zudem auch für die über 52-Jährigen.

¹¹⁹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer können maximal vier aufeinanderfolgende befristete Verträge abschließen, wobei die Dauer keines dieser Verträge kürzer als drei Monate und die Gesamtdauer dieser Verträge nicht länger als zwei Jahre sein darf.

			maximalen Gesamtdauer von 3 Jahren ¹²⁰ .	
Vergütung	Siehe Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag	Siehe Tarifvertrag	Mindestens in Höhe des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	Salaire social minimum (Mindestlohn)
Probezeit	§ 622 BGB: Maximal 6 Monate (Kündigungsfrist = 2 Wochen)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitsvertrag für Arbeiter: zwischen 7 und 14 Tagen¹²¹ ▶ Arbeitsvertrag für Angestellte: zwischen 1 und 12 Monaten oder 6 Monate¹²² 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ab 2 Wochen und wenn die Dauer des Vertrags höchstens 6 Monate beträgt einen Tag pro Beschäftigungswoche ▶ 1 Monat, wenn die Dauer des Vertrags über 6 Monate liegt 	Zwischen 2 und 6 Wochen
Vertragsauflösung	Auslaufen des Vertrags, Abschluss der Arbeit, Kündigung (falls im Tarifvertrag vorgesehen)	Auslaufen des Vertrags, Abschluss der Arbeit, Rückkehr des ausgefallenen Arbeitnehmers, Einverständnis der Parteien, höhere Gewalt, schwerwiegende Gründe	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einverständnis der Parteien (sonst unbefristeter Vertrag) ▶ Schwerwiegende Verfehlung oder höhere Gewalt (Kündigungsfrist von maximal 2 Wochen) ▶ Auslaufen des Vertrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Auslaufen des Vertrags ▶ Schwerwiegende Verfehlung
Abfindung bei Vertragsende	Keine Abfindung vorgesehen	Keine Abfindung vorgesehen	Abfindung bei Vertragsende in Höhe von 10 % der dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttogehaltsvergütung	Keine Abfindung vorgesehen

¹²⁰ Mit der vorherigen Zustimmung der belgischen Direction générale Contrôle des lois sociales (Generaldirektion für die Kontrolle der Sozialgesetze) können aufeinanderfolgende befristete Verträge abgeschlossen werden, wobei jeder einzelne Vertrag eine Dauer von mindestens sechs Monaten haben und die Gesamtdauer der Verträge auf maximal drei Jahre beschränkt sein muss.

¹²¹ Wenn keine Angaben gemacht wurden, beträgt die Probezeit 7 Tage. In den ersten 7 Tagen können die Parteien den Vertrag nicht einseitig auflösen, es sei denn aus einem schwerwiegenden Grund.

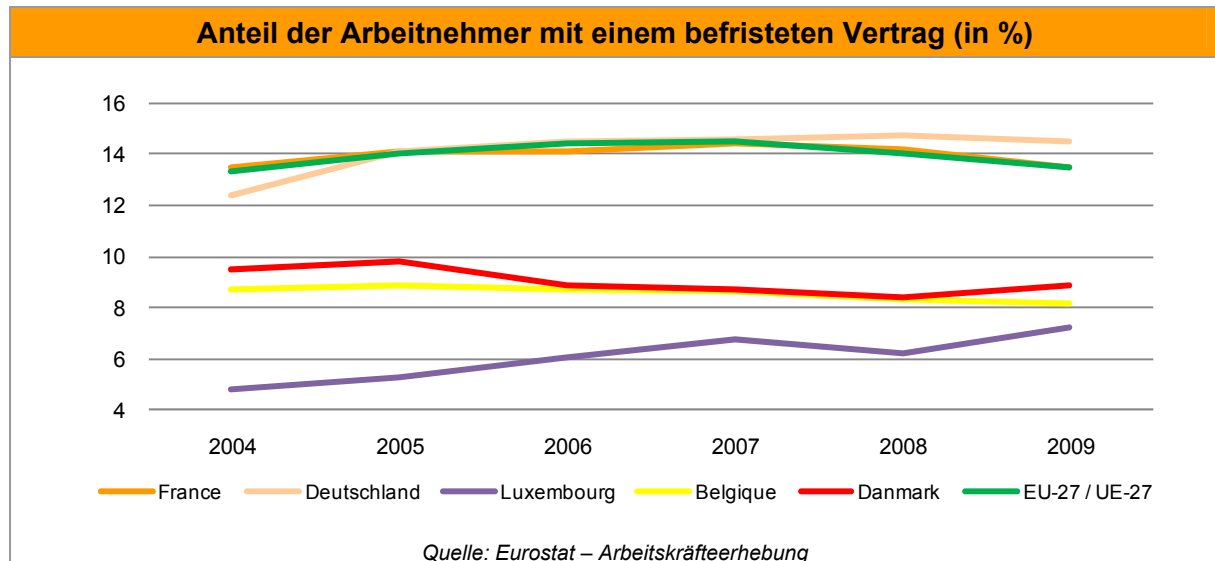
¹²² Wenn keine genaue Festlegung erfolgt ist, beträgt die Probezeit einen Monat. Die Probezeit darf nicht länger als zwölf bzw. sechs Monate sein; die maximale Dauer richtet sich danach, ob die jährliche Vergütung 36.355 Euro überschreitet oder nicht (Höhe am 1. Januar 2010).

Gesetzliche Regelungen für die Zeitarbeitsverträge				
	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Formalitäten	2 Verträge: ein Vertrag über die Überlassung eines Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Unternehmen und der Zeitarbeitsfirma. Ein Arbeitsvertrag zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem Arbeitnehmer, bei dem es sich um einen befristeten oder einen unbefristeten Vertrag handeln kann und der jeweils innerhalb eines Monats ausgehändigt werden muss.	2 Verträge: ein Vertrag zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem entleihenden Unternehmen; ein Zeitarbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag, klar festgelegte Arbeit, Ersetzung), jeweils innerhalb von zwei Tagen auszuhändigen	2 schriftliche Verträge: ein Vertrag über die Überlassung eines Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Unternehmen und der Zeitarbeitsfirma. Ein auftragsbezogener Vertrag (contrat de mission) zwischen der Zeitarbeitsfirma (Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer (die Aushändigung muss innerhalb von zwei Tagen erfolgen).	2 schriftliche Verträge: ein Vertrag über die Überlassung eines Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Unternehmen und der Zeitarbeitsfirma. Ein auftragsbezogener Vertrag (contrat de mission) zwischen der Zeitarbeitsfirma (Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer (die Aushändigung an den Arbeitnehmer muss innerhalb von zwei Tagen nach dessen Arbeitsantritt erfolgen).
Maximale Dauer	Maximal 12 Monate zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Zeitarbeiter, Möglichkeit für unbefristete Dauer	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ersetzung und verbesserte Auftragslage = maximal 6 Monate (mit Ausnahme des Einverständnisses der Gewerkschaften im Fall einer verbesserten Auftragslage) ▶ Ausführung einer ungewöhnlichen Arbeit: zwischen 7 Tagen und 3 Monaten 	18 Monate	12 Monate für einen Arbeitnehmer und eine Stelle
Fälle, in denen auf diese Verträge zurückgegriffen wird	Siehe das Arbeitsrecht (hängt von der Art des Vertrags ab: befristeter oder unbefristeter Vertrag)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ersetzung eines Arbeitnehmers ▶ Verbesserte Auftragslage ▶ Ausführung einer ungewöhnlichen Arbeit 	Ausführung einer genau festgelegten und vorübergehenden Aufgabe (für eine Ersetzung, eine vorübergehend verbesserte Auftragslage oder eine Saisonarbeit).	Ausführung einer genau festgelegten und nicht dauerhaften Aufgabe (Ersetzung, Saisonarbeit, verbesserte Auftragslage, Einstellung von Arbeitsuchenden usw.)
Verbote	Einschränkung im Bereich der Bauwirtschaft	Streik, Aussperrung, Widerspruch der Gewerkschaftsdelegation, Umzug und Möbellagerung, teilweise Einschränkungen in der Bauwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zur Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag in Folge eines Tarifkonflikts ausgesetzt ist ▶ Zur Ausführung bestimmter gefährlicher Arbeiten ▶ Zur Ersetzung eines Betriebsarztes 	Mit dem Vertrag darf keine im Rahmen der normalen und dauerhaften Auftragslage des Unternehmens bestehende Stelle besetzt werden.

Verlängerung	Siehe das Arbeitsrecht (hängt von der Art des Vertrags ab)	Ersetzung und verbesserte Auftragslage: einmal verlängerbar	Einmal, bei einer maximalen Gesamtdauer von 18 Monaten (einschließlich Verlängerung)	Zweimal (insgesamt maximal 12 Monate).
Vergütung	Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern des entleihenden Unternehmens, es sei denn, dass es einen anderslautenden Tarifvertrag gibt.	Darf nicht geringer ausfallen als die Vergütung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, wenn er unter denselben Bedingungen eingestellt worden wäre	Darf nicht geringer ausfallen als die Vergütung, die im Überlassungsvertrag vorgesehen ist	Darf nicht geringer ausfallen als die Vergütung, auf die ein Arbeitnehmer mit derselben oder einer gleichwertigen Qualifikation Anspruch hätte
Probezeit	§ 622 BGB: Maximal 6 Monate (Kündigungsfrist = 2 Wochen)	3 Tage, vorbehaltlich einer anderslautenden Verständigung der Parteien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 Tage, wenn der Vertrag für die Dauer von einem Monat oder darunter abgeschlossen wird ▶ 3 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von einem bis einschließlich zwei Monaten abgeschlossen wird ▶ 5 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von mehr als 2 Monaten abgeschlossen wird 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von einem Monat oder darunter abgeschlossen wird ▶ 5 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von über einem Monat abgeschlossen wird ▶ 8 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von über zwei Monaten abgeschlossen wird
Vertragsauflösung	Siehe das Arbeitsrecht (hängt von der Art des Vertrags ab)	Dieselbe Regelung wie beim befristeten Vertrag	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verständigung der Parteien (sonst unbefristeter Vertrag) ▶ Schwerwiegender Fehler oder höhere Gewalt (Kündigungsfrist von maximal 2 Wochen) ▶ Auslaufen des Vertrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Auslaufen des Vertrags ▶ Schwerwiegender Fehler
Abfindung bei Vertragsende	Keine Abfindung vorgesehen	Wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres (zwischen dem 1. April und dem 31. März) mindestens 65 Tage (bei einer 5-Tage-Woche) bzw. 78 Tage (bei einer 6-Tage-Woche) gearbeitet hat, erhält er eine sogenannte Jahresendprämie (prime de fin d'année) in Höhe von 8,15 % der Bruttogesamtvergütung, die ihm aufgrund seiner in dem jeweiligen Zeitraum tatsächlich geleisteten Arbeit zusteht	Abfindung am Ende des Auftrags in Höhe von 10 % der dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttogesamtvergütung	Keine Abfindung vorgesehen

Der Rückgriff auf befristete Verträge in der Großregion

Laut Eurostat waren 2009 in der Europäischen Union (EU-27) 13,5% der Arbeitnehmer im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt.



Zwischen 2004 und 2009 entsprach der Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag sowohl in **Frankreich** als auch in **Deutschland** dem Durchschnittswert für die Europäische Union (EU-27). Auf einen Anstieg bis zum Jahr 2007 folgte dann bis 2009 ein Rückgang dieses Anteils, da die Unternehmen einige Verträge aufgrund der Wirtschaftskrise nicht verlängerten. Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge belief sich 2009 in Frankreich auf 13,5% und in Deutschland auf 14,5%.

In **Dänemark** und **Belgien** lag der Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag im Jahr 2009 beinahe auf demselben Niveau (8,9% bzw. 8,2%). Diese Werte liegen deutlich unter jenen für Frankreich und Deutschland.

Luxemburg ist das Teilgebiet der Großregion, in dem der niedrigste Anteil an Arbeitnehmern mit einem befristeten Vertrag zu verzeichnen ist (7,2% im Jahr 2009). Dieser Anteil, der seit 2004 zunächst stetig gestiegen war, sank 2008 im Zuge der Wirtschaftskrise, woraufhin es dann wieder zu einem erneuten Anstieg kam.

Der Rückgriff auf befristete Verträge

Der von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen¹²³ durchgeführten Erhebung „**European Company Survey 2009**“ (ECS 2009) sind bezifferte Informationen betreffend die befristeten Verträge in Europa zu entnehmen. Wir haben für unsere Untersuchung die Daten zu Deutschland,¹²⁴ Belgien,¹²⁵ Frankreich¹²⁶ und Luxem-

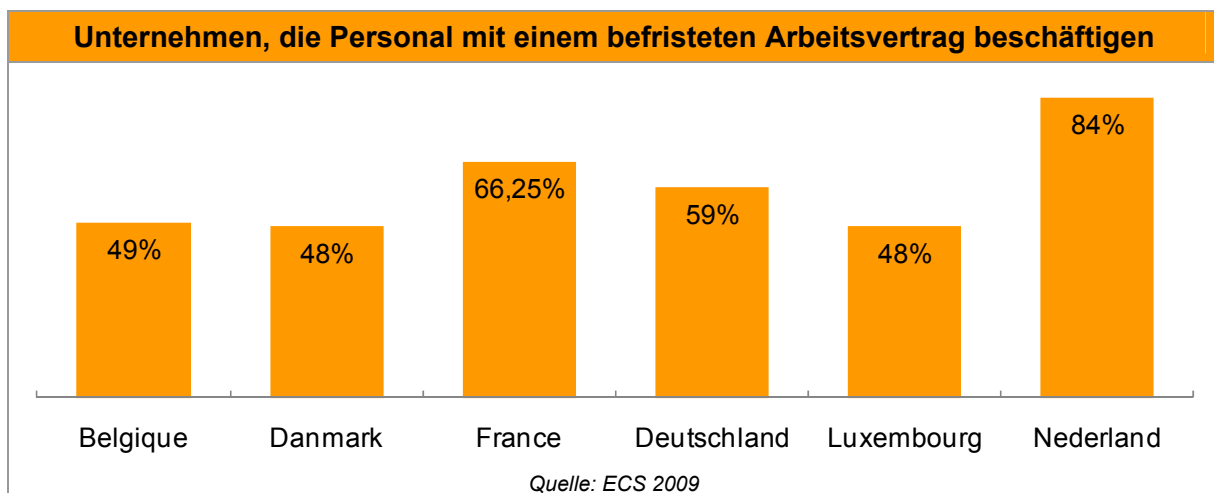
¹²³ European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, European Company Survey 2009, veröffentlicht im März 2010. Der Erhebungszeitraum lag zwischen dem 27. Januar 2009 und dem 5. Mai 2009, wobei die konkrete Durchführung vor Ort in den meisten Ländern zwischen Mitte Februar und Ende April 2009 stattfand. Die Erhebung fand in allen Branchen statt, mit Ausnahme der Landwirtschaft, der Forstwirtschaft, der Fischerei, der Haushaltsangestellten und der extraterritorialen Organisationen.

¹²⁴ In Deutschland wurden 1.500 Führungskräfte (einer pro Unternehmen) und 558 Belegschaftsvertreter befragt.

burg¹²⁷ ausgewählt. Zu Vergleichszwecken wurden darüber hinaus die Zahlen zu Dänemark und zur Gesamtheit der 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union herangezogen.

► **Die Unternehmen, die auf befristete Verträge zurückgreifen:**

Die Zahlen betreffend den Prozentsatz dieser Unternehmen liefern die gleiche Erkenntnis, die bereits aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat gewonnen werden konnte: in Deutschland und Frankreich ist ein höherer Anteil an Unternehmen zu verzeichnen, die auf befristete Verträge zurückgreifen, als in Luxemburg und Belgien. Zum Zeitpunkt der Erhebung (zwischen Januar und Mai 2009) beschäftigten in **Deutschland** 59% und in **Frankreich** 66,25% der befragten Unternehmen im Laufe der vergangenen zwölf Monate mindestens eine Person mit einem befristeten Vertrag. In Luxemburg und in Belgien liegen die entsprechenden Werte bei 48% bzw. 49%.



► **Prozentsatz der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag innerhalb der Unternehmen:**

Beim Großteil der befragten Unternehmen¹²⁸ in denjenigen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, lag der Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag 2009 unter 20%. Folglich ist der befristete Vertrag für die meisten dieser Unternehmen nicht die vorherrschende Vertragsart, auf die für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zurückgegriffen wird. Umgekehrt beschäftigen in **Frankreich** 5% der Unternehmen und in den anderen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, rund 3% der Unternehmen mehr als 80% ihrer Mitarbeiter mit einem befristeten Vertrag.

Laut den Zahlen von Eurostat ist Frankreich dasjenige Land, in dem trotz einer verhältnismäßig strengen gesetzlichen Regelung am meisten auf befristete Verträge zurückgegriffen wird. Aus der Tatsache, dass laut dem ECS 2009 5,71% der Unternehmen bei 80-100% ihres Personals auf befristete Verträge zurückgreifen, lässt sich schließen, dass sich die Verwendung dieser Verträge auf bestimmte Unternehmen und Branchen konzentriert. Bei den befristeten Verträgen handelt es sich um Instrumente zur Anpassung an den Markt. Demge-

¹²⁵ In Belgien beteiligten sich 1.016 Führungskräfte und 287 Belegschaftsvertreter an der Erhebung.

¹²⁶ In Frankreich wurden 1.500 Führungskräfte und 441 Belegschaftsvertreter befragt.

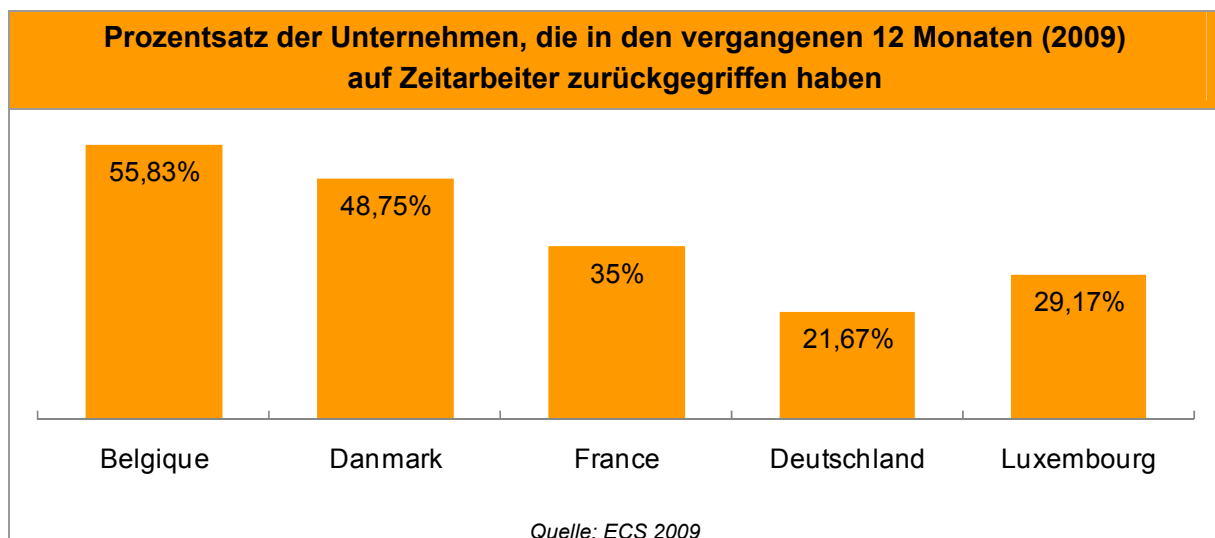
¹²⁷ In Luxemburg beteiligten sich 501 Führungskräfte und 164 Belegschaftsvertreter an der Erhebung.

¹²⁸ Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten.

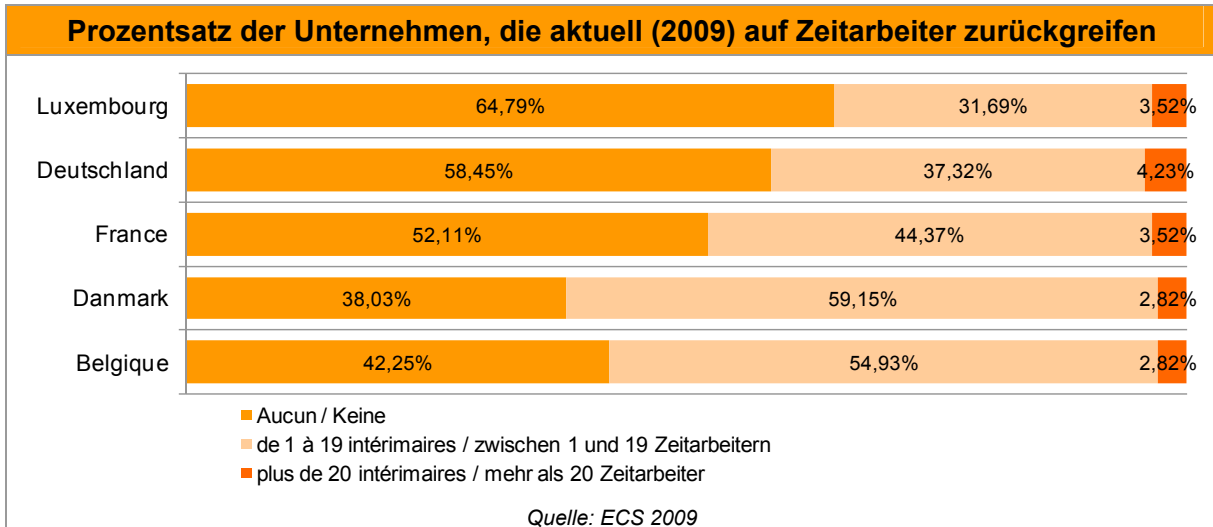
genüber zeigen diese Zahlen auch, dass beinahe die Hälfte der Unternehmen für gewöhnlich keine kurzfristigen Verträge verwendet, um sich an die wirtschaftlichen Schwankungen anzupassen. Diese Unternehmen bevorzugen andere Formen der Flexibilität, wie beispielsweise bestimmte Arbeitszeitregelungen.

Der Rückgriff auf Zeitarbeitsverträge

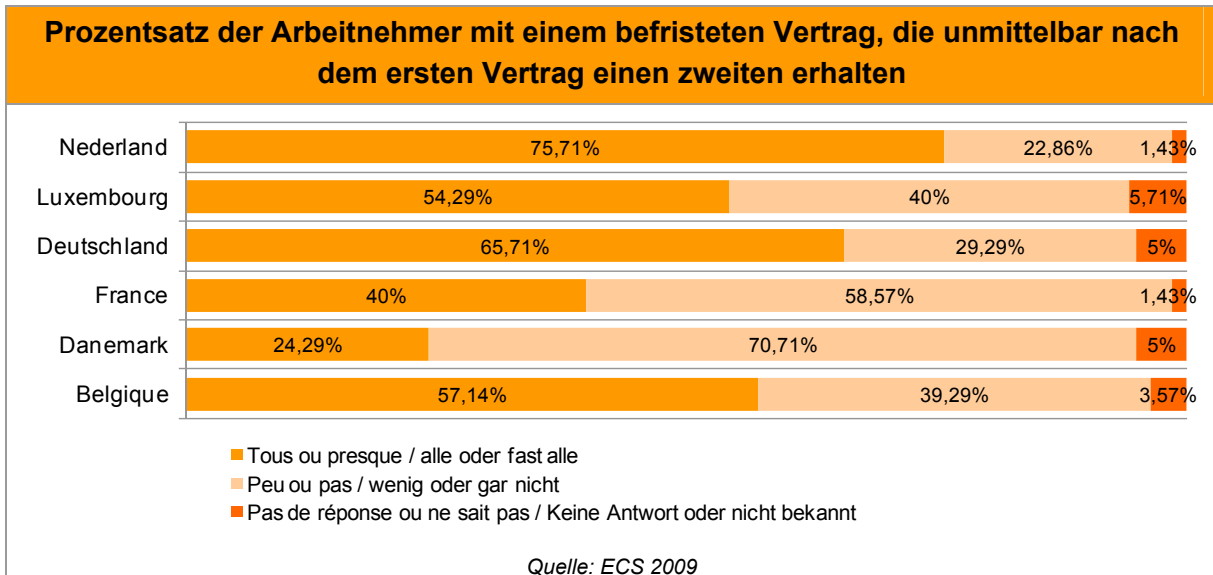
Während sich das Bild bei den Zahlen für die befristeten Verträge wie gesehen relativ einheitlich darstellt, lassen sich beim Rückgriff auf Zeitarbeitskräfte deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten erkennen (ECS 2009). In **Belgien** hatten im Laufe der zwölf Monate vor der Erhebung 55,83% der befragten Unternehmen mindestens einen Zeitarbeiter beschäftigt. Dieser Anteil belief sich in **Frankreich** auf 35%, in **Luxemburg** auf 29,17% und in **Deutschland** auf 22%. Obwohl auf den Zeitarbeitsvertrag etwas seltener zurückgegriffen wird als auf den befristeten Vertrag, handelt es sich dennoch um eine recht verbreitete Vertragsart.



Laut dem European Company Survey hatte die Wirtschaftskrise, die genau in den Zeitraum der Erhebung fiel, erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern. Zwischen den zwölf Monaten vor der Erhebung und dem Erhebungszeitraum war in den entleihenden Unternehmen ein starker Rückgang der Zahl an Zeitarbeitskräften zu verzeichnen. Bei rund 35% der **deutschen** und **luxemburgischen** Unternehmen, die auf Zeitarbeiter zurückgreifen, waren am Ende der Erhebung noch zwischen 1 und 19 Arbeitskräfte dieser Art beschäftigt. In **Frankreich** lag der Anteil bei 44% und in **Belgien** bei 54%. Dieser starke Rückgang ist ein Beleg dafür, dass es sich bei der Zeitarbeit um eine der Steuerung dienende Variable auf dem Arbeitsmarkt handelt.



In den vier untersuchten Ländern machen zahlreiche Unternehmen von befristeten Arbeitsverträgen und Zeitarbeitsverträgen Gebrauch. Da es sich bei diesen Verträgen um Instrumente zur Anpassung an den Markt handelt, variiert ihre Zahl folgerichtig je nach der konjunkturellen Lage. Die Arbeitnehmer mit einem zeitlich befristeten Vertrag sind die ersten, die von einem wirtschaftlichen Auf- bzw. Abschwing betroffen sind und keinerlei Sicherheit haben, dass sie wieder eine Beschäftigung finden werden. Aus dem Schaubild wird ersichtlich, dass in **Frankreich** lediglich 40% der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag unmittelbar im Anschluss an ihren ersten Vertrag ein zweiter Vertrag (ein befristeter oder ein unbefristeter Vertrag) vom selben Unternehmen angeboten wird. In **Deutschland** liegt der Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag, denen ein zweiter Vertrag angeboten wird, mit 65,71% deutlich höher.



Darüber hinaus erfolgt zu selten ein Übergang von einem zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnis zu einer Dauerbeschäftigung. Dies gilt insbesondere für Frankreich, wo lediglich ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse mit einem befristeten Vertrag oder einem Zeitarbeitsvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mündet.¹²⁹ Aufgrund fehlender institu-

¹²⁹ ECS 2009.

tionalisierter Brücken zur Dauerbeschäftigung wechseln zahlreiche Arbeitnehmer dauerhaft zwischen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen und – im Fall der Arbeitnehmer, die am wenigsten vorzuweisen haben (Abschluss, Qualifikation, Erfahrung usw.) – der Arbeitslosigkeit. Auf diese Weise sorgen die befristeten Verträge und die Zeitarbeitsverträge zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes.

5.4.1.2 Die atypischen Arbeitsformen

Zu den atypischen Verträgen zählen Verträge, die keine Vollzeitbeschäftigung begründen, Zeitarbeitsverträge und Verträge, deren Erfüllung in räumlicher Distanz zum normalen Arbeitsplatz erfolgt. Die Zeitarbeitsverträge wurden bereits im vorstehenden Teil behandelt, da es sich bei ihnen ebenfalls um befristete Verträge handelt. Daher wird es im Folgenden nun um die Teilzeitarbeit, die Telearbeit und sogenannte Trägermodelle (portage salarial) gehen. Gemäß dem Konzept der Flexicurity muss jeder Arbeitsvertrag, unabhängig davon, ob es sich um einen normalen oder einen atypischen Vertrag handelt, Sicherheit, Flexibilität und die Würde des Arbeitnehmers miteinander verbinden. Können die atypischen Arbeitsverträge diese Anforderung erfüllen?

	Sicherheit	Flexibilität	Würde
Im Beschäftigungsverhältnis	Stabilität, Gesundheit und Sicherheit, Arbeitszeit, angemessene Vergütung	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeit	Freiheit der gewerkschaftlichen Betätigung, sozialer Dialog, Teilhabe, Gleichheit und Nicht-Diskriminierung
Im Bereich der Arbeit	Einkommenssicherung und sozialer Schutz	Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung sowie zu beruflichem Aufstieg	Freie Wahl einer angemessenen Beschäftigung

a) Die Teilzeitarbeit: eine uneinheitliche Situation

Die europäischen Rechtsvorschriften

Eine Rahmenvereinbarung für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten und die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis

Die atypische Arbeitsform der Teilzeitarbeit wurde in Europa anfänglich als eine Ausnahme auf dem Arbeitsmarkt betrachtet, da sie zunächst nicht darauf ausgerichtet war, für eine Einkommenssicherheit zu sorgen und eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt sicherzustellen. Im Bereich des Arbeitsrechts wurde a priori davon ausgegangen, dass ein Arbeitsvertrag grundsätzlich für eine Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen wird, da diese für den Arbeitnehmer mehr Sicherheit bietet und für eine bessere Qualität der Beschäftigung sorgt. Die Krise in den 1970er Jahren führte dann zu einer tiefgreifenden Veränderung der Merkmale und des Wesens der Teilzeitarbeit. Die Arbeitnehmer, die auf diese Beschäftigungsform zurückgriffen, suchten nicht mehr nur nach einer Möglichkeit, ein zusätzliches Einkommen zu erzielen, sondern es ging in einem Großteil der Fälle nun darum, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

In den 1980er Jahren kümmerte sich die Europäische Kommission erstmals um die Schwierigkeiten, die mit der steigenden Zahl von Teilzeitbeschäftigten einhergingen. Eine konsequente Befassung mit diesem Thema erfolgte jedoch letztlich erst Ende der 1990er Jahre.¹³⁰ Ende der 1980er Jahre hatten sich alle Mitgliedstaaten darauf verständigt, dass eine Harmonisierung der Rechtsvorschriften im Bereich der Teilzeitarbeit notwendig ist, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb der Gemeinschaft zu verbessern.¹³¹ Mitte der 1990er Jahre beschlossen dann die Sozialpartner,¹³² 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,¹³³ wurde diese Richtlinie dann in der Folgezeit wiederum in Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien in innerstaatliches Recht umgesetzt, wobei jeweils insbesondere derselbe allgemeine Rahmen übernommen wurde.

Die Teilzeitarbeit in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören

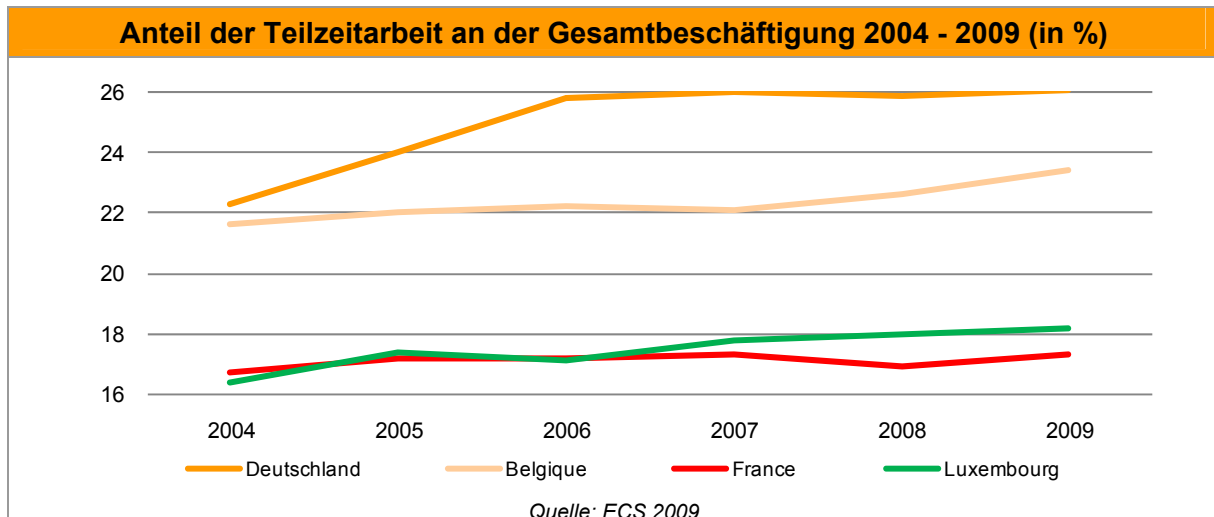
In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, wurde die Teilzeitarbeit in den gesetzlichen Regelungen als eine Arbeit definiert, die regelmäßig und freiwillig geleistet wird und bei der die Arbeitszeit die Normalarbeitszeit des jeweiligen Unternehmens unterschreitet.

¹³⁰ 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.

¹³¹ Siehe Punkt 7 der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989, in der Folgendes vorgesehen ist: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung sowie andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit.“

¹³² Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist: das entsprechende Verfahren ist heute Gegenstand der Artikel 138 und 139 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Artikel 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

¹³³ Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.



Laut Eurostat war zwischen 2004 und 2009 in allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, ein Anstieg der Teilzeitarbeit zu verzeichnen. Bis 2006 fiel dieser Anstieg vor allem in **Deutschland** signifikant aus, wo der Anteil 2009 schließlich bei 26% lag. An zweiter Stelle folgt **Belgien** mit einem Anteil von 23%. In **Frankreich** und **Luxemburg** fällt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten jeweils geringer aus; die Prozentsätze liegen hier bei 17% bzw. 18%.

Im April 2003 schuf die in **Deutschland** durchgeführte Reform zur Modernisierung des Arbeitsmarktes (Harz II) mit der Einführung der Mini- und Midijobs flexiblere Bedingungen für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung. Diese Reform ist einer der Gründe für den seit dieser Zeit zu verzeichnenden starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung. Bei den Minijobs (bis zu 400 Euro pro Monat) wurde die zeitliche Begrenzung der Arbeitszeit auf 15 Stunden pro Woche gestrichen.¹³⁴ Die Inhaber von Minijobs zahlen bis zur Grenze von 400 Euro weder Sozialabgaben noch Einkommensteuern. Demgegenüber zahlt der Arbeitgeber Abgaben, durch die dem Arbeitnehmer gewisse Ansprüche entstehen. Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen gleichzeitig ausgeübt, sodass die Grenze von 400 Euro überschritten wird, tritt wieder eine Sozialversicherungspflicht ein.

Um den Übergang zwischen den Minijobs und umfangreicheren Beschäftigungen zu erleichtern, führte die Regierung zusätzlich die sogenannten Midijobs ein. Im Bereich der Verdienstmöglichkeiten zwischen 400,01 und 800 Euro gibt es für den Arbeitnehmer einen günstigen Übergang („Gleitzone“) zu den normalen Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung. Während der Arbeitgeber direkt ab 400,01 Euro den gesamten Arbeitgeberanteil für den Inhaber des Midijobs zahlt, steigen die Abgaben des Arbeitnehmers stufenweise.

In Deutschland gibt es mittlerweile eine große Zahl dieser Mini- und Midijobs, die ursprünglich eingeführt wurden, um gering qualifizierten Menschen den Zugang zu einer Beschäftigung zu erleichtern. Im März 2009 erfasste die Bundesagentur für Arbeit rund 4,9 Millionen geringfügig Beschäftigte, zu denen noch einmal 2,25 Millionen Personen hinzukommen, die als Nebenbeschäftigung einen Minijob ausüben.

¹³⁴ <http://www.arbeitskammer.de>

Die Teilzeitarbeit: Eine neue Arbeitsform?

In **Frankreich** und **Luxemburg** ist der Anteil der Teilzeitverträge insgesamt niedriger. Gleichwohl handelt es sich laut dem STATEC¹³⁵ bei einem großen Teil der in den vergangenen 14 Jahren in Luxemburg geschaffenen Arbeitsplätze um Teilzeitarbeitsplätze. Zwischen 1996 und 2009 waren mehr als 50% der geschaffenen Arbeitsplätze (50.000) für eine Teilzeitbeschäftigung bestimmt.

Die Untersuchung des STATEC zeigt ferner, dass die Teilzeitarbeit in den vier untersuchten Ländern vorwiegend eine Frauendomäne ist. Allerdings spielen in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen auch die Männer eine gewisse Rolle in diesem Bereich (15,8% in Deutschland, 14,8% in Belgien, 13,8% in Luxemburg und 12,5% in Frankreich). In den vergangenen Jahren kam es demnach zu einem starken Anstieg der Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer, was zum einen ein Indiz dafür sein könnte, wie schwer es für die jungen Menschen geworden ist, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern, und was zum anderen auf eine Veränderung der Art bestimmter Beschäftigungen hinweist. In den Altersgruppen der 25- bis 49-Jährigen und der 50- bis 64-Jährigen herrscht indes ein eindeutiges Übergewicht der Frauen. Alle Altersgruppen zusammengenommen lag der Frauenanteil im Teilzeitbereich in allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, im Jahr 2009 auf einem nach wie vor hohen Niveau (79,8% in Belgien, 80,1% in Deutschland, 81,8% in Frankreich, 82,3% in Luxemburg)¹³⁶.

Die Teilzeitarbeit: Freiwillig oder gezwungenermaßen?

Im Rahmen eines geltenden Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber keinen seiner Beschäftigten dazu zwingen, in die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung einzuwilligen oder einer einseitigen Verringerung seiner geleisteten Arbeitsstunden zuzustimmen. Teilzeitarbeit muss freiwillig erfolgen. Allerdings sehen sich viele Menschen dazu veranlasst, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. In diesen Fällen handelt es sich um eine unerwünschte bzw. erzwungene Teilzeit und nicht um eine Beschäftigung, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglicht. Laut der Untersuchung des STATEC ist der Anteil dieser Menschen in Frankreich mit 30 % relativ hoch, während er in Deutschland bei 21,9%, in Belgien bei 14,3% und in Luxemburg bei nur 9,4% liegt.

Gründe für die Teilzeitbeschäftigung, 2008 (in %) ¹³⁷

	Familiäre oder persönliche Verpflichtungen	Keine Vollzeitbeschäftigung gefunden
Belgique	38,2 %	14,3 %
Deutschland	22,1 %	21,9 %
France	14,9 %	34,8 %
Luxembourg	48,5 %	9,4 %

Quelle: STATEC, EUROSTAT (AKE)

¹³⁵ Regards sur le travail à temps partiel, Paul Zahlen (vom STATEC: Statistisches Amt Luxemburgs), September 2010. Die Daten sind der in Luxemburg vom STATEC durchgeführten Europäischen Arbeitskräfteerhebung (AKE) entnommen. Die Erhebung betrifft ausschließlich die Wohnbevölkerung, Grenzgänger werden nicht berücksichtigt.

¹³⁶ Regards sur le travail à temps partiel, Paul Zahlen (STATEC), September 2010. Die Daten sind der in Luxemburg vom STATEC durchgeführten Europäischen Arbeitskräfteerhebung (AKE) entnommen.

¹³⁷ Ebenda S. 28.

In Luxemburg ist die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung vor allem auf familiäre oder persönliche Verpflichtungen zurückzuführen.

Die Teilzeit ermöglicht den Unternehmen eine anpassungsfähigere und flexiblere Personalverwaltung sowie eine Rationalisierung der Produktionskosten, da der Arbeitnehmer nur für die Stunden entlohnt wird, die die Produktion tatsächlich in Anspruch nimmt. In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, geht eine Teilzeitbeschäftigung häufig mit familiären und wirtschaftlichen Zwängen auf Seiten der Frauen einher. Doch in den vergangenen Jahren sind auch vermehrt die jungen Männer von dieser atypischen Beschäftigungsform betroffen. Während es die Teilzeitarbeit einerseits ermöglicht, Berufs- und Privatleben für die Erziehung von Kindern und die Unterstützung älterer Menschen besser miteinander zu vereinbaren, sehen sich andererseits Menschen, die keine andere Stelle gefunden haben, relativ häufig dazu gezwungen, ein solches Arbeitsverhältnis einzugehen.

b) Die Telearbeit

Im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bietet sich die Telearbeit als ein Flexibilisierungsinstrument par excellence an. Die Telearbeit ist eine der neuen Arbeitsformen, die dank der elektronischen Datenverarbeitung das Potenzial hat, sich in einer Dienstleistungswirtschaft mit einer hohen Wertschöpfung weiterzuentwickeln. In den Ländern, in denen die Telearbeit weitverbreitet ist, wird sie auch als „mobile Arbeit“ oder „e-Work“ bezeichnet.

Die Telearbeit bietet dem Arbeitnehmer Vorteile, da sie ihm eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglicht. Ganz allgemein betrachtet trägt die Telearbeit zu einer Verringerung der Arbeitswege und der CO₂-Emissionen bei.¹³⁸ Allerdings setzt sie eine moderne Arbeitsorganisation voraus und stellt die traditionellen hierarchischen Organisationsstrukturen und das Konzept der Arbeitszeit in Frage. Und schließlich setzt sie ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus.

Die gesetzlichen Regelungen für die Telearbeit

Im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie unterzeichneten die europäischen Sozialpartner am 16. Juli 2002 eine Rahmenvereinbarung¹³⁹ zur Telearbeit, „um die Arbeitsorganisation zu modernisieren“. In dieser Rahmenvereinbarung werden die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, sie „entsprechend den für die Sozialpartner spezifischen Verfahren und Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten“ umzusetzen.

Auf diese Weise kam es in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, zu einer Vereinbarung der Sozialpartner über den rechtlichen Status der Telearbeit. In Deutschland wurde die europäische Rahmenvereinbarung nicht in eine nationale Vereinbarung überführt. Dennoch dient diese Rahmenvereinbarung auch hier als Basis. Im Jahr 2001 erstellte die deutsche Regierung einen Leitfaden zur Telearbeit, in dem die meisten Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts zur Telearbeit aufgeführt sind. In den anderen Ländern wurde ein Tarifvertrag zur Telearbeit unterzeichnet, dessen Geltung dann jeweils auf das gesamte Staatsgebiet ausgeweitet wurde.

¹³⁸ Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'Analyse stratégique, November 2009.

¹³⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf.

In Frankreich wurde die europäische Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 2002 durch die berufsübergreifende Vereinbarung (Accord National Interprofessionnel, ANI) vom 19. Juli 2005 umgesetzt, wobei zwischen verschiedenen Kategorien von Telearbeit unterschieden wurde: Telearbeit zu Hause, nomadische Telearbeit, Telearbeit in Telezentren und vernetzte Telearbeit.

Die gesetzlichen Regelungen in der Großregion	
Deutschland	Leitfaden zur Telearbeit (Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis)
Belgique	Tarifvertrag vom 9. November 2005, erweitert durch den Arrêté royal vom 13. Juni 2006
France	Tarifvertrag vom 19. Juli 2005, erweitert durch den Arrêté ministériel vom 30. Mai 2006
Luxemburg	Tarifvertrag vom 21. Februar 2006, erweitert durch den Arrêt Grand-Ducal vom 13. Oktober 2006

Im Hinblick auf die gesetzlichen Regelungen zur Telearbeit lassen sich in den einzelnen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, einige Ähnlichkeiten erkennen. So wird die Telearbeit übereinstimmend als diejenige Arbeit definiert, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags mittels der Informations- und Kommunikationstechnologien zu Hause oder auf andere Weise von den Vorgesetzten räumlich getrennt verrichtet wird.

Des Weiteren erfolgt die Telearbeit freiwillig, was bedeutet, dass sie auf einem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beruht. Eine Entscheidung zur Telearbeit kann im Übrigen rückgängig gemacht werden, wenn dies vom Arbeitnehmer akzeptiert oder erbeten wird. Der Telearbeiter verfügt über keinen besonderen Status und hat dieselben Rechte wie die anderen Beschäftigten.

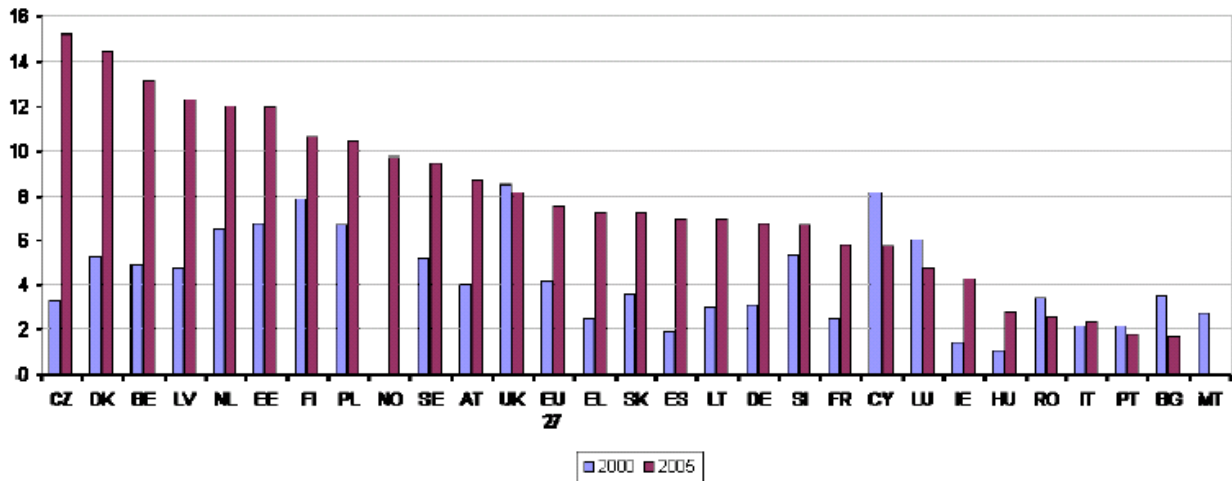
Die gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen sind relativ anspruchsvoll, da im Arbeitsvertrag vorzusehen ist, dass der Arbeitgeber für bestimmte materielle Voraussetzungen zu sorgen hat: die Ausrüstung und die Übernahme der Betriebskosten (zum Beispiel für die Telefongespräche). In der Praxis wird diese Verpflichtung vor allem in Frankreich wenig beachtet¹⁴⁰. Darüber hinaus gibt es in Frankreich auch kein Gesetz, mit dem die Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen oder der Gesundheit und Sicherheit geregelt werden.

¹⁴⁰ Artikel in Le Monde vom 14. September 2010.

Die Telearbeit: eine neue Art der Arbeit in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören?

Prozentsatz der Beschäftigten, bei denen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit auf die Telearbeit entfällt

Entwicklung 2000 - 2005



Quelle: Erhebung der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

Ein starker Anstieg der Telearbeit zwischen 2000 und 2005, außer in Luxemburg

Laut einer Untersuchung der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions¹⁴¹ ist der Anteil der Telearbeiter zwischen 2000 und 2005 in drei Vierteln der europäischen Länder deutlich gestiegen.

Ein besonders starker Anstieg ist in Dänemark und Belgien zu verzeichnen, wo sich der Anteil der Telearbeiter jeweils mehr als verdoppelt hat (von 6 bzw. 5% auf 15 bzw. 13%).

Auch in Deutschland und Frankreich, wo der Anteil im Jahr 2000 mit 4 bzw. 3 % noch relativ gering war, ist ein recht deutlicher Anstieg zu verzeichnen (auf 7% bzw. 6%). Dennoch bilden beide Länder in diesem Bereich weiterhin das Schlusslicht unter den Ländern der EU-15.

Laut der besagten Untersuchung ist Luxemburg das einzige Land der EU-15, in dem es zu einem Rückgang der Telearbeit gekommen ist (von 7 auf 6 %). Dies kann unter anderem mit dem hohen Anteil an Grenzgängern zusammenhängen, für die Telearbeit nicht von Vorteil ist, da ein Grenzgänger, der in seinem Wohnsitzstaat arbeitet, seinen Status als Grenzgänger verliert. Der „Telearbeitnehmer“ muss nämlich unabhängig davon, dass das Unternehmen, bei dem er beschäftigt ist, seinen Sitz im Großherzogtum hat, dem Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzstaates unterworfen sein (für die Krankenversicherung, die Rentenversicherung und die Familienleistungen). Darüber hinaus ist der „Telearbeitnehmer“ auch in seinem Wohnsitzstaat steuerpflichtig: Den Teil seines Einkommens, den er für die von ihm zu Hause geleistete Arbeit erhält, muss er dementsprechend zum Beispiel in Bel-

¹⁴¹ Telework in the European Union, 2010, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

gien oder Frankreich versteuern. Folglich ist der Status des Grenzgängers nicht mit der Telearbeit kompatibel.

Die Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, die für immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiv zu sein scheint. Ende 2009 prognostizierte das dem französischen Premierminister unterstehende Centre d'Analyse stratégique, dass die Telearbeit im Jahr 2019 zwischen 40 und 50% der Erwerbsbevölkerung betreffen könnte. Das größte Wachstumspotenzial der Telearbeit liegt in der Teilzeit-Telearbeit an ein bis zwei Tagen pro Woche. Genaue Erkenntnisse über die Zahl der Telearbeitnehmer lassen sich jedoch nicht gewinnen. Die verschiedenen Erhebungen weisen unterschiedliche Zahlen aus, was darauf zurückzuführen ist, dass je nach Institut andere Aktivitäten unter dem Begriff der Telearbeit zusammengefasst werden.

Laut der Erhebung der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions betrifft die Telearbeit in Frankreich und Belgien eine ganz spezielle Bevölkerungsgruppe: Männer, Führungskräfte und Vertreter akademischer Berufe, die mehrheitlich in der Stadt leben. In Frankreich fällt die in den Unternehmen erfasste Zahl der Telearbeitnehmer trotz der erwähnten berufsübergreifenden Vereinbarung 2010 nach wie vor verhältnismäßig niedrig aus.¹⁴² Sie sind vor allem in den großen Konzernen anzutreffen (France Télécom-Orange, Michelin usw.), wohingegen es weiterhin nur wenige Telezentren im ländlichen Raum gibt (rund zwanzig).

Für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehört die Präsenz am Arbeitsplatz zu einem Hauptmerkmal der beruflichen Tätigkeit. Die Telearbeit, deren Kern darin besteht, zu Hause oder auf andere Weise räumlich getrennt vom normalen Arbeitsplatz zu arbeiten, bringt dieses Grundmuster ins Wanken. In dieser Hinsicht sorgt die Telearbeit für eine gewisse Auflösung der im Unternehmen errichteten hierarchischen Organisationsstruktur. Der Arbeitgeber kann dies so empfinden, als werde durch die seinem Angestellten eingeräumte zusätzliche Freiheit, die eigene Autorität in Frage gestellt.

c) Das Trägermodell „Portage salarial“

Das Prinzip des Trägermodells

Ein flexibles Arbeitsverhältnis für spezielle Aufgaben

Das Konzept des Trägermodells „Portage salarial“ fällt in den Bereich der atypischen Formen für flexible abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Das entsprechende Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von der klassischen Beziehung Arbeitnehmer/Arbeitgeber, da dieses Modell ebenso wie die Zeitarbeit auf einem Dreiecksverhältnis beruht. Involviert sind ein Trägerunternehmen, ein Erwerbstätiger, der mit diesem Trägerunternehmen vertraglich verbunden ist, und ein Kundenunternehmen.

Diese Organisationsform unterscheidet sich in mehreren Punkten von der Zeitarbeit: während es im Fall der Zeitarbeit so ist, dass der jeweilige Auftrag dem Arbeitnehmer von der Zeitarbeitsfirma angeboten wird, kümmert sich im Rahmen des Trägermodells der Erwerbstätige ganz allein um das Akquirieren der Kundenunternehmen, die Aushandlung des Prei-

¹⁴² Artikel in Le Monde vom 14. September 2010, Les allers-retours du télétravail.

ses für seine Dienstleistung und die Herstellung des Kontakts zwischen den Kundenunternehmen und dem Trägerunternehmen. Es werden zwei Verträge abgeschlossen: Ein Dienstleistungsvertrag zwischen dem Trägerunternehmen und dem Kundenunternehmen und ein Arbeitsvertrag zwischen dem Trägerunternehmen und dem Erwerbstätigen.

Der Zweck der in dieser Konstellation geleisteten Arbeit besteht in der Ausführung bestimmter Aufträge in speziellen Bereichen (EDV, Logistik, Übersetzungen, Verkauf, technische Gutachten), während bei der Zeitarbeit die jeweiligen Aufgaben ausgeführt werden, um auf eine vorübergehend angespannte Situation in einem Unternehmen zu reagieren (verbesserte Auftragslage, Krankheit, Fehlzeiten, Mangel an Arbeitskräften usw.).

Die Vorteile des Trägermodells

Für das Kundenunternehmen	Für den Erwerbstätigen
Externe Vergabe von Aufträgen an Spezialisten, flexiblere Fakturierung mittels Honoraren, weniger verbindlich als Löhne/Gehälter	Aufbau einer eigenständigen Beratertätigkeit: Suche nach Kunden, Preisverhandlung, Auftrag Vom Status eines Arbeitnehmers profitieren (Sozialversicherung, Vorsorge, Rente und in der Regel Arbeitslosenversicherung)

Das Trägermodell bietet eine Reihe von Vorteilen gegenüber einem klassischen Arbeitsverhältnis: Dem Kundenunternehmen ermöglicht es, auf qualifizierte Fachkräfte zurückzugreifen, ohne sie einzustellen, und dem Arbeitnehmer bietet es die Chance, eine Tätigkeit absolut eigenständig auszuüben, ohne ein Unternehmen zu gründen.

Die gesetzlichen Regelungen für das Trägermodell

Das Trägermodell leidet unter den unklaren rechtlichen Rahmenbedingungen. In Deutschland und Luxemburg gibt es für dieses Dreiecksverhältnis keine gesetzlichen Regelungen; für etwaige Konstellationen dieser Art wird auf die Rechtsvorschriften für die Zeitarbeit zurückgegriffen.

Im belgischen Recht ist Zeitarbeit im Rahmen eines Trägermodells nicht erlaubt. Das Gesetz vom 24. Juli 1987 verbietet das Entleihen bzw. Überlassen von Arbeitskräften unter Einbeziehung eines Dritten, wenn hierdurch das Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frage gestellt wird.¹⁴³ Nur die ordnungsgemäß zugelassenen Zeitarbeitsfirmen sind berechtigt, entleihenden Unternehmen, die als Arbeitgeber mit Weisungsbefugnis fungieren, Arbeitnehmer zu überlassen. Dennoch bahnen sich in Belgien innovative Ideen ihren Weg, die unter Bezeichnungen wie „coopérative d'activité“ (selbstständige Tätigkeit in genossenschaftlichem Rahmen) oder „entrepreneur salarié“ (abhängig beschäftigter Unternehmer) firmieren.

¹⁴³ www.businessandlaw.be/article899.html.

In Frankreich unterzeichneten am 24. Juni 2010, also einige Zeit nach der Verabschiedung des Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsmarktes,¹⁴⁴ Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eine Vereinbarung zum Trägermodell „Portage salarial.“¹⁴⁵ In dieser Vereinbarung ist vor allem festgelegt, dass ein Unternehmen nur dann auf das Trägermodell zurückgreifen darf, wenn es entweder um gelegentliche Aufgaben geht, die nicht von den normalen und dauerhaften Tätigkeiten des Unternehmens abgedeckt werden, oder um eine punktuelle Aufgabe, die ein Fachwissen erfordert, über das das Unternehmen intern nicht verfügt. Ferner ist vorgesehen, dass dem jeweiligen Erwerbstätigen unabhängig von der Leistung des Trägerunternehmens für eine Vollzeitbeschäftigung eine Mindestvergütung von 2.900 Euro brutto pro Monat zusteht.

Der Rückgriff auf das Trägermodell

Eine Lösung für die älteren Menschen, zugleich aber auch ein Arbeitsmodell für die jungen Menschen

Es war nicht möglich, Informationen über die Verwendung des Trägermodells in Deutschland, Belgien und in Luxemburg zu finden, wo nichtsdestotrotz recht häufig auf dieses Modell zurückgegriffen zu werden scheint.

In Frankreich standen diesbezügliche Informationen dank der drei französischen Berufsverbände zur Verfügung, die sich um dieses Konzept kümmern.¹⁴⁶ Das Trägermodell findet in Frankreich seit gut zwanzig Jahren Anwendung. Eine starke Ausweitung erfolgt seit 1996. Es gibt allerdings keine offizielle Statistik zur Zahl der Erwerbstätigen, die in Frankreich auf das Trägermodell zurückgreifen. Die Schätzungen variieren je nach Quelle zwischen 10.000 und 30.000 Personen.

Die Ausweitung des Trägermodells erfolgte in Frankreich parallel zur steigenden Arbeitslosigkeit von Führungskräften. Die Unternehmen entwickelten neue Strategien des Outsourcing und des projektbezogenen Managements. Laut verschiedener Studien stellt das Trägermodell eine besonders geeignete Reaktion auf die Schwierigkeiten der über Fünfzigjährigen dar, in Unternehmen eine Stelle mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Das Modell bildet eine „Brücke“ zur Rente, kann in der Phase des Aufbaus einer selbstständigen Existenz jedoch auch dem Erwerb eines vorübergehenden oder ergänzenden Einkommens dienen.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Das Gesetz vom 25. Juni 2008 zur Modernisierung des Arbeitsmarktes wurde am 26. Juni 2008 verabschiedet und im französischen Gesetzblatt veröffentlicht. Dieses Gesetz enthält die Bestimmungen des Accord National Interprofessionnel (ANI) vom 11. Januar 2008.

¹⁴⁵ Vereinbarung über das Trägermodell „Portage salarial“ vom 24. Juni 2010, unterzeichnet vom Prisme (Arbeitgeberverband für den Bereich Zeitarbeit), von der CFDT, der CFTC und der CFE-CGC. Um angewendet werden zu können, muss dieser Text in ein Gesetz überführt werden.

¹⁴⁶ Das 1998 gegründete Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial (SNEPS), die im Februar 2004 gegründete Fédération Nationale du Portage Salarial (FENPS) und die im Mai 2005 gegründete Union Nationale des Entreprises de Portage Spécialisé (UNEPS).

¹⁴⁷ 5. Kongress der ADERSE (Association pour le développement de l'Enseignement et de la Recherche sur la Responsabilité sociale de l'Entreprise). Kongressbericht: „L'intérim et le portage salarial: les règles d'échange construites par les acteurs pour une relation d'emploi flexible réussie“, 2008.

Die Gründe für den Rückgriff auf das Trägermodell

		% der befragten Personen	% der befragten Personen
Das Trägermodell für eine Übergangsbeschäftigung	Eine Brücke zur Unternehmensgründung	24 %	52 %
	Eine Brücke für den Einstieg in den oder das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt	28 %	
Das Trägermodell für eine dauerhafte Beschäftigung			48 %

Quelle: „Flash“-Studie zum Trägermodell „Portage salarial“. Eine Studie, die von Alexandra Moutet und Mathieu Rivat de Bernard Brunhes, Berater im Auftrag des OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil), im Juni 2006 durchgeführt wurde.

Das Trägermodell kommt den beruflichen Vorstellungen der älteren Menschen entgegen, eröffnet aber auch den jungen Menschen eine neue Beschäftigungsform. 2008 entfielen in Frankreich 58% der in diesem Rahmen arbeitenden Menschen auf die Altersgruppe der 35- bis 50-Jährigen, und es war eine weitere Verjüngung zu beobachten. Es hat den Anschein, als entspreche diese Arbeitsform auch bei den abhängig Beschäftigten und insbesondere bei Führungskräften dem Wunsch, eigenständig arbeiten zu können.

5.4.2 Die Flexibilität des Arbeitsrechtes

5.4.2.1 Arbeitszeit und Überstunden

Das Arbeitsrecht legt die Art der Arbeitsverträge, aber auch die Arbeitsbedingungen fest. Die Arbeitszeitgestaltung ist ein Element der internen Flexicurity, denn sie bietet dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber mehr Flexibilität.

Die grundlegende Organisation der Arbeitszeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, die Arbeitszeit von einem Tag zum anderen zu ändern. Außerdem existieren Arbeitszeitregelungen für längere Zeiträume bzw. für ein ganzes Jahr. Wir werden lediglich auf die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie die Flexibilität, die durch die Überstunden geboten wird, eingehen und die anderen Aspekte der internen Flexibilität (Sonntagsarbeit, Nacharbeit, Schichtarbeit, Arbeitszeitkonten) unberücksichtigt lassen.

a) Die Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit

Unter Arbeitszeit ist die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum zu verstehen. Die Arbeitszeit ist die Zeitdauer, die normalerweise nicht überschritten werden darf. Jedoch können bis zu einer bestimmten Grenze Überstunden geleistet werden. Für diese Überstunden wird eine Ausgleichsruhezeit gewährt oder ein Zuschlag gezahlt. Jedes der Länder, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, hat Grenzen für die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit festgelegt.

Die Arbeitszeit

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Normale Stundenzahl	35 Stunden / Woche	Durch Tarifvertrag geregelt (zwischen 38 und 40 Stunden)	8 Stunden / Tag 40 Stunden / Woche	8 Stunden / Tag 38 Stunden / Woche	Durch Tarifvertrag geregelt (im Allgemeinen 37 Stunden / Woche)
Maximale Stundenzahl	10 Stunden / Tag, 48 Stunden / pro Woche, 44 Stunden / Woche über einen Zeitraum von 12 Wochen	10 Stunden / Tag, 48 Stunden / Woche. Darf über einen Zeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden / Tag nicht überschreiten.	10 Stunden / Tag, 48 Stunden / Woche	11 Stunden / Tag, 50 Stunden / Woche (in Ausnahmefällen)	48 Stunden / Woche

Frankreich ist das Land mit der kürzesten Regelarbeitszeit, zusammen mit Dänemark, wo die durch Tarifvertrag geregelte Arbeitszeit im Allgemeinen bei 37 Stunden pro Woche liegt. In Deutschland, Belgien und Luxemburg variiert die Wochenarbeitszeit zwischen 38 Stunden und 40 Stunden.

Die maximale Stundenzahl, einschließlich Überstunden, ist offensichtlich in allen Ländern einheitlich (48 Stunden/Woche), mit Ausnahme von Belgien, wo bis zu 50 Stunden pro Woche möglich sind.

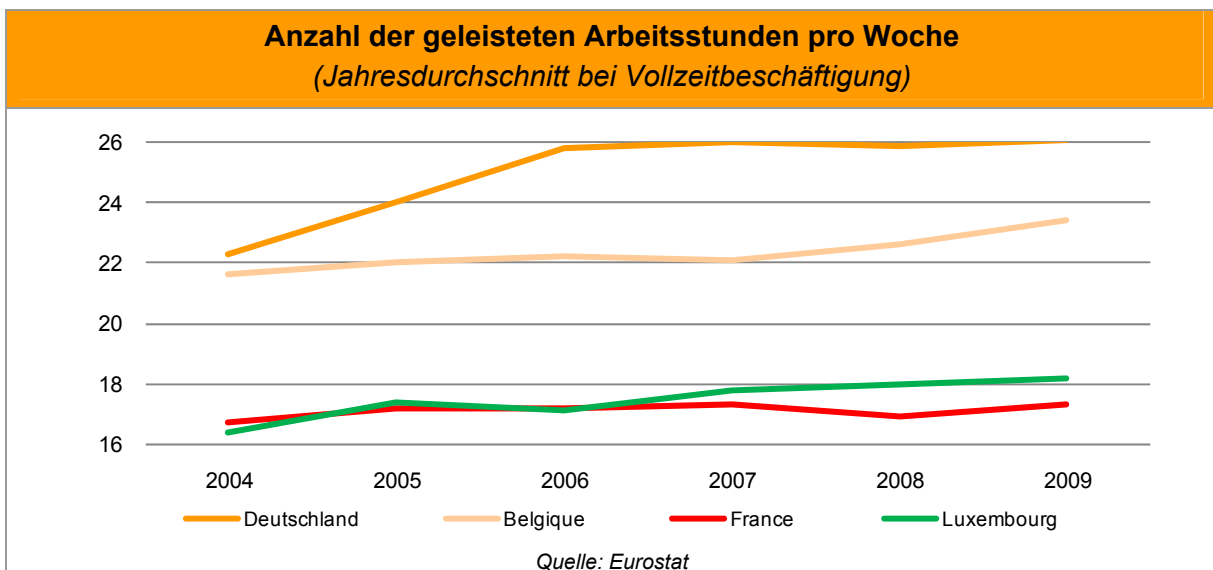
Deutschland weist die Besonderheit auf, dass die Arbeitszeit nicht auf nationaler Ebene, sondern durch Tarifverträge geregelt wird. Aufgrund fehlender Einigung existiert der Begriff der Überstunden nicht. Die Tatsache, dass keine landesweite Regelung existiert, kann zu Ungleichheiten zwischen den Unternehmen führen. Andererseits bietet die Notwendigkeit einer Vereinbarung über die Arbeitszeit mehr Flexibilität, denn bei einer Besserung der Auftragslage können interne Verhandlungen aufgenommen werden, um im Rahmen der zulässigen maximalen Arbeitszeit einen Kompromiss über die Arbeitszeitverlängerung zu finden.

Frankreich ist das Land mit der kürzesten Regelarbeitszeit, aber auch das Land mit der größten Spanne zwischen normaler Arbeitszeit und maximaler Arbeitszeit (13 Stunden). Diese Flexibilität erlaubt es den Unternehmen, die Arbeitszeit mittels Überstunden zu erhöhen, ohne auf externes Personal, insbesondere die Einstellung von Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen, zurückgreifen zu müssen.

Belgien scheint Überstunden zu unterstützen, denn sie dürfen bis zu drei Stunden pro Tag betragen. Sie eröffnen Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit und einen Überstundenzuschlag, was in den anderen Ländern (Frankreich und Luxemburg) nicht der Fall ist, wo der Arbeitnehmer zwischen Freizeitausgleich und Bezahlung der Stunden wählen muss.

Bezahlung von Überstunden	
Deutschland	Überstundenzuschlag oder Freizeitausgleich in Abhängigkeit von den Bestimmungen des Tarifvertrages.
Belgique	Ausgleichsruhezeit und Überstundenzuschlag in Höhe von 50% für während der Woche geleistete Arbeitsstunden und von 100% für Arbeitsstunden an Sonntagen oder Feiertagen.
France	Ausgleichsruhezeit, deren Dauer der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden entspricht, oder Überstundenzuschlag: 25% für die ersten 8 Stunden, darüber hinaus 50%.
Luxembourg	Ausgleichsruhezeit von 1,5 Stunden für jede geleistete Überstunde oder ein Überstundenzuschlag von 40%.

b) Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden



Diese Grafik zeigt, dass die geleistete Wochenstundenzahl in Luxemburg seit 2005 zurückgeht und 2008 bei durchschnittlich 40 Wochenstunden liegt. Diese Zahl entspricht der gesetzlichen Regelarbeitszeit in Luxemburg. Das bedeutet, dass Luxemburg Überstunden offensichtlich nicht als Flexibilitätsinstrument einsetzt.

In Belgien ist die größte Stabilität zu beobachten, denn die geleistete Wochenstundenzahl sinkt von 41 Stunden im Jahr 2004 auf durchschnittlich 40,9 Wochenstunden in 2008. Demzufolge arbeiten die belgischen Arbeitnehmer im Durchschnitt zwei Überstunden pro Woche.

Deutschland ist das Land mit der höchsten geleisteten Stundenzahl pro Woche: Zwischen 2004 und 2006 ist die Stundenzahl von 41,3 Stunden auf 41,8 Stunden gestiegen. Dann hat sie sich 2007 und 2008 bei 41 Stunden pro Woche stabilisiert. Damit arbeiten die Arbeitnehmer in Deutschland am längsten, und Überstunden werden ebenfalls zur Sicherung einer größeren Flexibilität eingesetzt.

Frankreich verzeichnet seit 2005 eine Stabilität, denn die geleistete Stundenzahl liegt in allen Jahren bei 41 Stunden. Da die gesetzliche Regelarbeitszeit bei 35 Stunden liegt, bedeutet dies, dass jede Woche sechs Stunden im Rahmen der Überstundenregelung geleistet wer-

den. Es wird darauf hingewiesen, dass mit dem „TEPA“-Gesetz¹⁴⁸ Steuerbefreiungen und Befreiungen von den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung eingeführt wurden, die die Bereitschaft zu Überstunden fördern. Dem Arbeitgeber wird ein Pauschalabzug auf die Arbeitgeberbeiträge für Überstunden gewährt, wodurch sich die Kosten für die einzelne Überstunde reduzieren. Diese Maßnahmen hatten unbestreitbar einen Einfluss auf die Zahl der geleisteten Überstunden und haben dem Arbeitgeber eine interne Flexibilität und dem Arbeitnehmer zusätzliche Verdienstmöglichkeiten geboten.

Die Änderung der Arbeitszeit und der Rückgriff auf Überstunden sind ein Instrument der internen quantitativen Flexibilität. Bei einem Anstieg der Geschäftstätigkeit im Unternehmen sind Überstunden ein effizientes Mittel der Flexibilität. Sie können schnell umgesetzt werden und ermöglichen es, Einstellungskosten zu vermeiden. In Frankreich können Schwankungen der Geschäftstätigkeit zudem dank der Festlegung der Jahresarbeitszeit ausgeglichen werden, ohne Überstunden zu bezahlen. Es existieren noch andere Formen der internen Flexibilität, wie z.B. Outsourcing, Vielseitigkeit des Personals oder Arbeitszeitkonten.

5.4.2.2 Bedingungen der Beendigung des Arbeitsvertrages

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag aus persönlichen oder aus wirtschaftlichen Gründen beenden. Wir werden hier nicht auf die Kündigung durch den Arbeitnehmer eingehen, die in seiner eigenen Entscheidung liegt, sondern die verschiedenen Arten der Vertragsbeendigung beschreiben, die für einen Arbeitnehmer zur Arbeitslosigkeit führen, d.h. die Beendigung während der Probezeit, die Einzelentlassung und die Massenentlassung im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrages. In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, sehen die Gesetze Verfahren zum Schutz des Arbeitnehmers vor, der seinen Arbeitsplatz verliert. Gemäß der europäischen Definition von „Flexicurity“ beeinträchtigt ein zu hoher Kündigungsschutz die Flexibilität des Arbeitsmarktes. Sie vermindert angeblich den Anreiz zur Aufnahme einer Beschäftigung und verstärkt die Arbeitslosigkeit. Wir werden die verschiedenen Möglichkeiten der Vertragsbeendigung durch den Arbeitgeber und die Gesetze zum Schutz des Arbeitnehmers in den vier Ländern untersuchen, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören.

a) Vertragsbeendigung während der Probezeit

Die Probezeit ist die Zeit, die am Anfang des Arbeitsvertrages steht, in der ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag beenden kann, ohne Formalitäten beachten oder eine Abfindung zahlen zu müssen. In dieser Zeit finden die üblichen Regeln über die Vertragskündigung, insbesondere die Entlassung, keine Anwendung. Es existieren jedoch Regelungen für die Form der Klausel über die Probezeit, die schriftlich vereinbart werden muss, die Dauer der Probezeit und die Beendigung der Probezeit. Die gesetzlichen Regelungen für die Dauer der Probezeit sind in der Großregion ähnlich.

¹⁴⁸ Gesetz Nr. 2007-1223 vom 21. August 2007 zur Förderung von Arbeit, Beschäftigung und Kaufkraft, veröffentlicht im Amtsblatt (JO) vom 22. August 2007.

Dauer der Probezeit: eine unflexible Dauer in Frankreich im Gegensatz zu den anderen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören

In Deutschland variiert die Dauer der Probezeit in Abhängigkeit vom Niveau und der Komplexität der Tätigkeit. Ihre maximale Dauer ist auf sechs Monate festgesetzt, und in Ausnahmefällen kann sie bis zu zwölf Monate betragen. Eine Mindestdauer ist nicht vorgeschrieben. Eine Verlängerung ist nur mit formeller Zustimmung beider Parteien möglich.

In Belgien kann die Dauer der Probezeit für einen Arbeiter zwischen sieben und 14 Tagen und für einen Angestellten zwischen einem Monat und sechs oder zwölf Monaten variieren. Eine Verlängerung ist nicht möglich.

In Frankreich wurden mit dem Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 neue Regelungen eingeführt, mit denen die Dauer der Probezeit verlängert wird. Die Probezeit, die einmal erneuert werden kann, wurde für Arbeiter und Angestellte von einem auf zwei Monate, für Aufsichtspersonal und Techniker von zwei auf drei Monate und für Führungskräfte von drei auf vier Monate erhöht. Eine einmalige Verlängerung ist möglich, wenn dies in einer Branchentarifvereinbarung vorgesehen ist.

In Luxemburg beträgt die Probezeit mindestens zwei Wochen und höchstens sechs Monate.

Beendigung der Probezeit: Notwendigkeit der Einhaltung einer Kündigungsfrist

Die Parteien brauchen ihre Entscheidung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu begründen und sind, sofern keine anderslautenden vertraglichen Bestimmungen und kein besonderer Schutzstatus existieren, nicht zur Beachtung bestimmter Verfahren verpflichtet, mit Ausnahme der Einhaltung der Kündigungsfrist. Belgien und Luxemburg haben jedoch einen Mindestzeitraum vorgesehen, in dem die Parteien nicht zur Beendigung des Arbeitsvertrages berechtigt sind. So kann in Luxemburg keine der beiden Parteien während eines Mindestzeitraums von zwei Wochen die Probezeit beenden, außer bei Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes. Diese Mindestdauer beträgt drei Monate für Arbeitnehmer, die nicht im Besitz eines Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP), vergleichbar mit einem Gesellenbrief, sind. In Belgien kann ein Arbeitsvertrag für einen Arbeiter während einer Mindestfrist von sieben Tagen nicht einseitig beendet werden. Im Falle eines Arbeitsvertrages für einen Angestellten kann der Vertrag vor Ablauf der Mindestfrist von einem Monat nicht einseitig beendet werden.

Bei Beendigung des Vertrages während der Probezeit muss eine Kündigungsfrist eingehalten werden, die je nach den Rechtsvorschriften variiert (zwischen 24 Stunden und einem Monat je nach Situation). Belgien und Luxemburg haben einen Mindestzeitraum festgelegt, in dem die Parteien nicht berechtigt sind, den Arbeitsvertrag zu beenden.

Die Probezeit

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Dauer der Probezeit	Maximal 6 Monate (kann bis zu 12 Monate betragen). Verlängerung bei Vereinbarung.	Arbeiter: 7 bis 14 Tage. Angestellte: 1, 6 oder 12 Monate. Keine Verlängerung möglich.	Arbeiter und Angestellte: 2 Monate. Aufsichtspersonal und Techniker: 3 Monate. Führungskräfte: 4 Monate. Einmalige Verlängerung bei Branchentarifvereinbarung.	Zwischen 2 Wochen und 6 Monaten.
Beendigung der Probezeit – Kündigungsfrist	2 Wochen bei einer Probezeit von max. 6 Monaten. 4 Wochen bei einer Probezeit von mehr als 6 Monaten.	Arbeiter: Mindestfrist von 7 Tagen. Angestellte: Mindestfrist von einem Monat + Kündigungsfrist von 7 Tagen.	24 Stunden bei weniger als 8 Tagen Anwesenheit. 48 Stunden bei einer Anwesenheit zwischen 8 Tagen und 1 Monat. 2 Wochen nach 1 Monat Anwesenheit. 1 Monat nach 3 Monaten Anwesenheit.	Mindestfrist von 2 Wochen + Anzahl Tage, die der im Vertrag vorgesehenen Wochenzahl entspricht.

b) Die Einzelentlassung

Die Einzelentlassung erfolgt, wenn sich ein Arbeitgeber aus persönlichen Gründen von einem Mitarbeiter trennen möchte. Sie kann begründet sein durch ein Vergehen des Arbeitnehmers, aber auch durch berufliche Unzulänglichkeit, wiederholte oder längere Fehlzeiten, die eine Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages unmöglich machen, oder auch wirtschaftliche Gründe im Zusammenhang mit dem Unternehmen, wie z.B. eine schlechte Finanzlage.

In den vier Ländern ist das Kündigungsverfahren mit bestimmten Pflichten des Arbeitgebers verbunden, die dieser einhalten muss, da der Arbeitnehmer andernfalls Widerspruch gegen die Entlassung einlegen kann. Diese Formalitäten unterscheiden sich je nach Land. Nach

Angaben der OECD gehörte Deutschland 2004 zu den Ländern,¹⁴⁹ in denen der Arbeitsmarkt in der Frage der Kündigung am stärksten reglementiert war. Diese Tatsache soll die Unternehmen sogar veranlasst haben, bereits vor der Einstellung eines Arbeitnehmers die Kosten im Zusammenhang mit einer eventuellen späteren Entlassung zu kalkulieren. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung das Kündigungsrecht im Rahmen der Agenda 2010 gelockert.

¹⁴⁹ Le modèle social allemand en mutation, Travaux et documents du CIRAC, 2005, Isabelle Bourgeois, Université Cergy Pontoise.

Eine Kündigungsfrist muss in allen Ländern eingehalten werden: eine variable Frist in allen Ländern, außer in Frankreich

Zwischen der Zustellung der Kündigung an den Arbeitnehmer und seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen muss eine Kündigungsfrist eingehalten werden, außer im Falle eines großen Verschuldens des Arbeitnehmers. In Frankreich existiert eine feste Kündigungsfrist, die je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zwischen einem Monat und zwei Monaten variiert. In den anderen Ländern ist die Kündigungsfrist nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und der Größe des Unternehmens gestaffelt. In Deutschland und Luxemburg variiert sie zwischen einem Monat und sieben Monaten. In Belgien hängt sie vom Status und Gehalt des Arbeitnehmers ab und kann bis zu 18 Monate betragen.

Die Begründung der Kündigung: Im Gegensatz zu Belgien und Luxemburg ist sie in Frankreich und Deutschland zwingend

In Frankreich und Luxemburg muss der Arbeitgeber Abfindungen zahlen. Der Schutz des Arbeitnehmers besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Entlassung zu begründen und den Arbeitnehmer zu einem Gespräch einzuladen, in dem er sich verteidigen kann. In Frankreich und Deutschland bieten die Rechtsvorschriften dem Arbeitnehmer offenkundig einen besseren Kündigungsschutz als in Belgien und Luxemburg. In Frankreich muss für die Einzelentlassung ein objektiver und ernsthafter Grund vorliegen. Der Arbeitgeber muss ein sehr strenges Verfahren mit Vorgaben in Bezug auf die Fristen (Einladung zu einem Vorgespräch, Gespräch, Kündigungsschreiben) beachten, da andernfalls Widerspruch gegen die Entlassung eingelegt werden kann. In dem Vorgespräch begründet er die geplante Entlassung, und der Arbeitnehmer, der sich unterstützen lassen kann, hat die Möglichkeit, seine eigenen Argumente vorzutragen. Wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet, muss ihm der Arbeitgeber bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens einem Jahr eine Abfindung zahlen. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren erhalten eine höhere Abfindung. Bei einer betriebsbedingten Kündigung besteht außerdem eine Pflicht zur Anpassung und Umschulung.

In Deutschland muss der Arbeitgeber ebenfalls Formalitäten beachten, denn er muss jede Einzelentlassung begründen. Die Zahlung von Abfindungen ist im Gesetz nicht vorgesehen, sie wird im Einzelfall zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ausgehandelt.

Lockerung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz wurde Ende 2003 im Rahmen der Hartz-Gesetze gelockert. Die Schwelle für die Anwendung des Gesetzes (Pflicht zur Begründung der Entlassung) wurde von mehr als fünf auf mehr als zehn Beschäftigte im Unternehmen angehoben. Aufgrund dieser Tatsache besteht ein großer Unterschied zwischen den kleinen Unternehmen, in denen die Entlassung nicht begründet zu werden braucht, und den größeren Unternehmen. Außerdem gelten nicht für alle Arbeitnehmer in einem bestimmten Unternehmen dieselben Regeln, denn das Gesetz besitzt nur für die Arbeitnehmer Gültigkeit, deren Arbeitsverträge nach dem 31. Dezember 2003 abgeschlossen wurden.

In Belgien und Luxemburg ist der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers nicht so gut. Hier braucht die Kündigung nicht begründet zu werden. In Luxemburg hat der Arbeitnehmer je-

doch das Recht, die Angabe des Grundes zu verlangen. Ein Kündigungsverfahren (Vorgespräch) ist nur in Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten vorgeschrieben, Abfindungen werden nur im Fall einer Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von wenigstens fünf Jahren gezahlt. In Belgien muss die Einzelentlassung nicht begründet werden. Die belgischen Arbeitgeber zahlen keine Abfindung, sondern nur eine ausgleichende Kündigungsentschädigung.

Entlassung bei schwerem Fehlverhalten: Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigungsfrist und ohne Abfindung

Die Entlassung wegen eines schweren Fehlverhaltens ist die härteste Form der Beendigung des Arbeitsvertrages. Ein schweres Fehlverhalten liegt dann vor, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sofort (oder praktisch sofort) und definitiv unmöglich ist, da jede Vertrauensbasis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zerstört ist: wiederholtes Fehlen, mangelnde Bereitschaft der Unterordnung, Diebstahl, Aggressionen, Handlungen des unlauteren Wettbewerbs ... In diesem Fall wird der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber fristlos und ohne Abfindung beendet. In Frankreich behält der Arbeitnehmer jedoch seinen Anspruch auf Abfindung.

In allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, muss die Entlassung wegen eines schweren Fehlverhaltens begründet werden, und es muss ein strenges Verfahren befolgt werden (schriftliche Zustellung, Begründung der Kündigung). Nur in Belgien besteht die Notwendigkeit, ein besonderes Verfahren und besondere Fristen zu beachten. Wird das Verfahren nicht eingehalten, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kündigungsentschädigung zahlen, die der Vergütung entspricht, die er während der Kündigungsfrist erhalten hätte, wenn ihm die Kündigung hätte zugestellt werden müssen.

Anders als bei der Einzelentlassung muss die Kündigung wegen eines schweren Fehlverhaltens dem Arbeitnehmer in Luxemburg schriftlich zugestellt werden, und in dem Schreiben sind der oder die schweren Fehler, der (die) dem Arbeitnehmer vorgeworfen wird (werden), präzise und detailliert anzugeben. Geschieht dies nicht, wird die Entlassung automatisch als missbräuchlich angesehen, und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diverse Entschädigungen (Ausgleichsentschädigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, Schadenersatz für materiellen und immateriellen Schaden).

Widerspruch des Arbeitnehmers gegen die Kündigung – Die ungerechtfertigte Kündigung führt zur Zahlung von Schadenersatz und manchmal zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers

In allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit gegen seine Kündigung Widerspruch beim Arbeitsgericht (Deutschland, Belgien, Luxemburg) oder in Frankreich beim Conseil des Prud'hommes, dem französischen Arbeitsgericht, einzulegen. Wenn die Entlassung durch ein Gerichtsurteil für ungerechtfertigt erklärt wird, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls Schadenersatz an den Arbeitnehmer zahlen. In Frankreich kann der Richter sogar die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers im Unternehmen mit Beibehaltung seiner erworbenen Vorteile vorschlagen. In Deutschland ist das Risiko für den Arbeitgeber am größten. Eine „sozial nicht gerechtfertigte“ Entlassung (fehlender Grund, Formfehler) sieht nach dem Gesetz in jedem Fall die Wiedereinstellung des Arbeit-

nehmers vor. Zumindest nach dem Gesetz besteht damit ein starker Druck für den Arbeitgeber, der nicht die Wahl zwischen Wiedereinstellung und Abfindung hat¹⁵⁰.

c) Die Massenentlassung

Unterzeichnung eines Sozialplans und Zahlung von Abfindungen

Bei einer Entlassung handelt es sich dann um eine Massenentlassung, wenn sich das Unternehmen aus einem wirtschaftlichen Grund innerhalb eines festgelegten Zeitraums von mehreren seiner Beschäftigten trennt. Man spricht von einer Massenentlassung, wenn wenigstens zwei Beschäftigte in Frankreich, fünf in Deutschland (bei einem Unternehmen mit wenigstens 20 Beschäftigten), sieben in Luxemburg, zehn in Belgien innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen (in Belgien 60 Tage) entlassen werden.

► Der Sozialplan

In allen Ländern muss ein bestimmtes Verfahren eingehalten werden: Einladung zu einem Vorgespräch, Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung und insbesondere Unterrichtung einer Verwaltungsbehörde: die DIRECCTE¹⁵¹ in Frankreich, die Agentur für Arbeit in Deutschland, die ADEM in Luxemburg und die Direction du service Subrégional de l'emploi in Belgien.

Diese Anhörung zielt auf die Aushandlung eines Sozialplans ab. Hierbei werden die Möglichkeiten der Vermeidung oder Reduzierung der Massenentlassung sowie die Möglichkeiten, ihre Folgen abzumildern, geprüft. Es werden soziale Begleitmaßnahmen mit dem Ziel der anderweitigen beruflichen Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer, Möglichkeiten der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder die Zahlung höherer finanzieller Entschädigungen, als sie im Gesetz festgelegt sind, in Betracht gezogen. Wie bei der Einzelentlassung in Deutschland ausgeführt wurde, hat der Beschäftigte eines kleinen Unternehmens einen geringeren Schutz gegen die Massenentlassung als ein Beschäftigter eines größeren Unternehmens: In Deutschland wie auch in Belgien ist ein Sozialplan nur in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten vorgeschrieben. In Frankreich ist der Sozialplan, der sogenannte „plan sauvegarde de l'emploi, nur für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten vorgeschrieben. In Luxemburg ist er offensichtlich in allen Fällen Pflicht.

In Frankreich muss der Arbeitgeber in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten den betroffenen Arbeitnehmern (mit einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens zwei Jahren) in Zusammenarbeit mit der französischen Arbeitsagentur Pôle Emploi eine Vereinbarung zur individualisierten Wiedereingliederung mit einer Dauer von höchstens acht Monaten anbieten. Wenn er das Angebot akzeptiert, wird sein Arbeitsvertrag beendet und er nimmt an Begleitmaßnahmen zur Förderung seiner Wiedereingliederung teil. Dies gilt für Unternehmen im Sanierungsverfahren oder im Insolvenzverfahren unabhängig von der Unternehmensgröße.

¹⁵⁰ Le modèle social allemand en mutation, Isabelle Bourgeois, 2005. In der Wirklichkeit ist in vielen Fällen eine Wiederaufnahme der Beschäftigung nicht denkbar. Häufig wird der Arbeitsvertrag beendet und eine Abfindung gezahlt.

¹⁵¹ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Regionaldirektion für Wirtschaft, Wettbewerb, Verbraucherschutz, Arbeit und Beschäftigung).

► Die Abfindungen

Der Arbeitgeber muss Abfindungen zahlen. In Frankreich und Luxemburg sind diese genauso hoch wie im Fall der Einzelentlassung. Wenn keine besonderen tarifvertraglichen Bestimmungen existieren, beträgt die Abfindung in Deutschland $\frac{1}{2}$ Monatsgehalt für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit. Anders als bei der Einzelentlassung muss der Arbeitgeber in Belgien eine Abfindung zahlen: Die Hälfte der Differenz zwischen dem Nettobemessungsentgelt und dem Arbeitslosengeld, auf das die Arbeitnehmer vier Monate lang Anspruch haben.

Der Kündigungsschutz ist in den einzelnen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, unterschiedlich. Er ist in Frankreich und Deutschland relativ hoch, wo die Einzelentlassung im Gegensatz zu Belgien und Luxemburg begründet werden muss. In allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, steigt der Schutz mit zunehmender Größe des Unternehmens. In Deutschland wurden die Kündigungsregelungen mit den Hartz-Gesetzen gelockert, diese Ungleichheiten aber verstärkt. Auch die Modalitäten der Massenentlassung variieren in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens ab 20 oder 50 Beschäftigten. Ein geringerer Schutz macht den Arbeitsmarkt durchlässiger, weil der Arbeitgeber in diesem Fall schneller Personal entlassen und damit auch schneller wieder neues Personal einstellen kann. Er schwächt jedoch den Arbeitnehmer, der finanziell und individuell begleitet werden muss, um alle Möglichkeiten zu haben, eine neue Beschäftigung zu finden.

5.5 Die Sicherung der beruflichen Entwicklung

5.5.1 Der soziale Schutz

5.5.1.1 Die Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung sichert dem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verloren hat, eine Lohnersatzleistung, bis er eine neue Beschäftigung findet. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Konjunkturabschwung haben die Länder veranlasst, die Bedingungen für den Leistungsbezug der Arbeitslosen zu verschärfen. Zu diesen strengeren Regeln zählen die Verlängerung der Versicherungsmitgliedschaft, die Kürzung der Höhe der Leistungen und die Verkürzung der Dauer des Leistungsbezuges. Alle Länder knüpfen die Zahlung von Leistungen an Pflichten für den Arbeitnehmer und fördern intensiv die Wiederaufnahme einer Beschäftigung. Vor allem Deutschland hat sein System der diesbezüglichen Betreuung des Arbeitssuchenden stark reformiert. Eine Verschärfung der Systeme kann in der Tat ein Mittel zur Aktivierung des Arbeitsmarktes sein, sie darf jedoch keine „Armutsfalle“ werden. Die OECD¹⁵² befürwortet großzügige Leistungssysteme, verbunden mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die dem Arbeitnehmer Zeit lassen, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

In diesem Teil werden wir die Arbeitslosenleistungen in den vier Ländern untersuchen, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören.

¹⁵² OECD Beschäftigungsausblick - OECD 2007 – Was unternehmen die Länder zur Aktivierung der Arbeitslosen?.

a) Ansprüche auf Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bei Einzelentlassung oder Massenentlassung

In Frankreich besteht bei jeder Entlassung Anspruch auf Arbeitslosengeld. In den anderen Ländern gelten strengere Regeln, wenn der Arbeitnehmer die Entlassung selbst verschuldet hat. In Deutschland werden Leistungen erst nach einer Wartezeit von zwölf Wochen gewährt, wenn der Arbeitslose die Beendigung des Arbeitsvertrages durch sein Verhalten zu verantworten hat. In Luxemburg haben prinzipiell nur Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen wurden. Wenn der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Prozess wegen missbräuchlicher Kündigung anstrengt, kann er vorläufig für 182 Tage Arbeitslosengeld beziehen. Wenn er verliert, muss er das Arbeitslosengeld zurückzahlen, wenn er gewinnt, muss der Arbeitgeber das Arbeitslosengeld an den Beschäftigungsfonds zurückzahlen. In Belgien kann der Arbeitnehmer wenigstens vier Wochen und höchstens 26 Wochen vom Leistungsbezug ausgeschlossen werden, wenn er seine Entlassung selbst verschuldet hat. Dieser Zeitraum kann teilweise oder vollständig ausgesetzt werden, d.h. der Arbeitssuchende behält seine Leistungsansprüche auch während des Zeitraums der Aussetzung. Bei betriebsbedingten Einzel- oder Massenentlassungen haben die Arbeitnehmer die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht verschuldet, und sie haben damit in allen Fällen Anspruch auf Leistungen wegen Arbeitslosigkeit.

Neu in Frankreich: Die vertragliche Kündigung des Arbeitsvertrages

Dieses Verfahren bietet dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Bedingungen der Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrages gemeinsam zu vereinbaren. In diesem Fall wird eine spezielle Abfindung bei vertraglicher Kündigung gezahlt, die nicht unter der gesetzlichen Abfindung liegen darf, und es besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld. In Luxemburg besteht bei einvernehmlicher Beendigung des Vertrages kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. In Deutschland besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Aushandlung einer Abfindung die Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu beziehen, wenn eine Kündigungsfrist eingehalten wurde.

Anlage 1: Die Einzelentlassung

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Schweres Fehlverhalten	Keine Kündigungsfrist	Keine Kündigungsfrist	Keine Kündigungsfrist	Keine Kündigungsfrist	Keine Kündigungsfrist
Anderer Grund	<p>Kündigungsfrist:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 Monat bei Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten bis 2 Jahre ▶ 2 Monate bei Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren 	<p>Kündigungsfrist:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 Wochen bei Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren¹⁵³ ▶ 1 Monat ab einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren¹⁵⁴ ▶ 2 Monate ab 5 Jahren ▶ 3 Monate ab 8 Jahren ▶ 4 Monate ab 10 Jahren ▶ 5 Monate ab 12 Jahren ▶ 6 Monate ab 15 Jahren ▶ 7 Monate ab 20 Jahren 	<p>Kündigungsfrist:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 Monate bei Vertrag von weniger als 5 Jahren ▶ 4 Monate bei Vertrag zwischen 5 und 10 Jahren ▶ 6 Monate bei Vertrag von mehr als 10 Jahren 	<p>Kündigungsfrist:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeiter: <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 Wochen bei weniger als 20 Jahren Betriebszugehörigkeit ▶ 8 Wochen bei mehr als 20 Jahren Betriebszugehörigkeit ▶ Angestellte: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Variiert zwischen 3 und 18 Monaten (mindestens: 1 Monat bei Gegenkündigung) ▶ Bei einem Brutto-Jahresgehalt von mehr als 30.327 € wird die Kündigungsfrist in einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt 	<p>➤ Gesetz über abhängig Beschäftigte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 Monat bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten ▶ 3 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 6 Monaten und 3 Jahren <p>Die Frist verlängert sich jeweils um einen Monat für jeden weiteren Beschäftigungszeitraum von 3 Jahren; maximale Kündigungsfrist von 6 Monaten [die Frist beginnt am 1. Tag eines Kalendermonats]</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Andernfalls siehe die Kündigungsfrist, die in den besonderen Berufsordnungen, den Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag angegeben ist

¹⁵³ Bis zum 15. oder zum letzten Tag des Monats.

¹⁵⁴ Die folgenden Kündigungsfristen sind bis zum Ende eines Kalendermonats einzuhalten.

Verfahren	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Grund	Objektiver und ernsthafter Grund (in der Person begründet oder Fehlverhalten).	Grund im Zusammenhang mit der Person oder ihrem Verhalten (Fehlverhalten: in diesem Fall wird vorab eine Abmahnung zugestellt) ¹⁵⁵ .	Muss nicht begründet werden (außer bei schwerem Fehlverhalten). Jedoch Möglichkeit, die Angabe des Grundes zu verlangen.	Muss nicht begründet werden (außer bei schwerem Fehlverhalten). Darf jedoch nicht missbräuchlich sein.	Darf nicht willkürlich sein. Muss bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 9 Monaten begründet werden.
Formalitäten	Schriftform verbindlich	Schriftform verbindlich	Schriftform verbindlich	Schriftform verbindlich oder Zustellung durch den Gerichtsvollzieher	Schriftform verbindlich
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einladung zu einem Vorgespräch ▶ Frist von 5 Tagen ▶ Gespräch ▶ 2 Tage Bedenkzeit ▶ Zusendung des Kündigungsschreibens ▶ Einhaltung der Kündigungsfrist 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BGB 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einladung zu einem Vorgespräch (bei Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten) ▶ Frist von 2 Tagen ▶ Gespräch (+ Angabe der Gründe) ▶ Zustellung des Kündigungsschreibens (ab dem folgenden Tag und vor dem 8. Tag) ▶ Einhaltung der Kündigungsfrist 	<p>Die Kündigungsfrist läuft erst:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ab dem ersten Tag des Monats nach der Zustellung des Schreibens bei einem Angestellten ▶ ab dem Montag der Woche nach der Zustellung des Schreibens bei Arbeitern 	

¹⁵⁵ Bei Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten und mehr als 10 Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Unternehmen, andernfalls keine Verpflichtung zur Begründung der Kündigung.

Leistung	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
	<p>Bei mehr als einem Jahr Betriebszugehörigkeit (es liegt kein schweres Fehlverhalten vor):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1/5 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit nach dem 10. Jahr 	<p>Siehe Tarifvertrag</p>	<p>Wenn der Arbeitnehmer keine Altersrente bezieht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 Monatsgehalt bei 5 bis 10 Jahren Betriebszugehörigkeit ▶ 2 Monate bei 10 bis 15 Jahren ▶ 3 Monate bei 15 bis 20 Jahren ▶ 6 Monate bei 20 bis 25 Jahren ▶ 9 Monate bei 25 bis 30 Jahren ▶ 12 Monate bei mehr als 30 Jahren 	<p>Wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde, besteht Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeiter: siehe den Tarifvertrag ▶ Angestellte: <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 Tage Gehalt für alle ▶ 1 Monatsgehalt ab 12 Monate Betriebszugehörigkeit ▶ 2 Monatsgehälter ab 15 Jahren ▶ 3 Monatsgehälter ab 18 Jahren

Anmerkung: Wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hat, kann der Arbeitnehmer in Belgien seinerseits den Vertrag in Form einer reduzierten „Gegenkündigung“ beenden, wenn er eine andere Stelle gefunden hat.

Anlage 2: Die Massenentlassung

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Anzahl der Entlassungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entlassung von 2 bis 9 Arbeitnehmern ▶ Entlassung von 10 und mehr Arbeitnehmern 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entlassung von wenigstens 5 Arbeitnehmern (bei Unternehmen mit 20 bis 59 Beschäftigten) ▶ Entlassung von 10% der Arbeitnehmer (bei Unternehmen mit 60 bis 499 Beschäftigten) ▶ Entlassung von wenigstens 30 Arbeitnehmern (bei Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entlassung von wenigstens 7 Arbeitnehmern ▶ (oder Entlassung von wenigstens 15 Arbeitnehmern...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entlassung von wenigstens 10 Arbeitnehmern (bei Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten) ▶ Entlassung von 10% der Arbeitnehmer (bei Unternehmen mit 100 bis 299 Beschäftigten) ▶ Entlassung von wenigstens 30 Arbeitnehmern (bei Unternehmen mit 300 und mehr Beschäftigten) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entlassung von wenigstens 10 Arbeitnehmern (bei Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten) ▶ Entlassung von 10% der Arbeitnehmer (bei Unternehmen mit 100 bis 299 Beschäftigten) ▶ Entlassung von wenigstens 30 Arbeitnehmern (bei Unternehmen mit 300 und mehr Beschäftigten)
In einem Zeitraum von	30 Tagen	30 Tagen	30 Tagen (-...innerhalb von 90 Tagen)	60 Tagen	30 Tagen
Grund	Betriebsbedingt (wirtschaftliche Schwierigkeiten, technologische Veränderungen, Reorganisation)	Betriebsbedingt	Betriebsbedingt	Betriebsbedingt und technischer Grund	Betriebsbedingt

Verfahren	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Unterrichtung	<p>Von 2 bis 9 Entlassungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betriebsrat / Personalvertreter + DDTEFP¹⁵⁶ + Einladung zu einem Vorgespräch (wenigstens 5 Tage vor dem Gespräch) <p>-----</p> <p>10 Entlassungen oder mehr:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betriebsrat / Personalvertreter + DDTEFP (Einladung zu einem Vorgespräch nur wenn kein(e) Betriebsrat / Personalvertretung) <p>[Grund, Zahl und Art der betroffenen Beschäftigten, normale Belegschaft, vorgesehener Zeitraum, Auswahlkriterien]</p>	<p>In schriftlicher Form Betriebsrat + Agentur für Arbeit</p> <p>[Grund, Zahl und Art der betroffenen Beschäftigten, normale Belegschaft, vorgesehener Zeitraum, Auswahlkriterien]</p>	<p>In schriftlicher Form Personalvertreter + ADEM</p> <p>[Grund, Zahl und Art der betroffenen Beschäftigten, normale Belegschaft, vorgesehener Zeitraum, Auswahlkriterien, Berechnung der Entschädigung]</p>	<p>Schriftlich und mündlich: Betriebsrat / Gewerkschaftsvertreter oder Beschäftigte + Kopie an den Leiter des Service subrégional de l'emploi</p> <p>[Grund, Zahl und Art der betroffenen Beschäftigten, normale Belegschaft, vorgesehener Zeitraum, Kriterium für die Festlegung der Reihenfolge der Entlassungen, Berechnung der Entschädigung]</p>	<p>Schriftlich: Arbeitnehmer oder ihre Vertreter + Regionaler Arbeitsmarktrat</p> <p>[Grund der Massenentlassung, Zahl und Art der betroffenen Beschäftigten, Zeitraum, in dem die Entlassung erfolgen soll]</p>

¹⁵⁶ Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle / Departementsdirektion für Arbeit, Beschäftigung und Berufsbildung.

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Verhandlung	<p>2 bis 9 Entlassungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betriebsrat / Arbeitnehmervertretung (Wiedereingliederung, usw.) <p>10 oder mehr Entlassungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Einladung zu 2 Sitzungen (mit Protokoll + Kopie an DDTEFP), die im Abstand von 14 Tagen stattfinden (bei Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten), 21 Tage (bei weniger als 150 Beschäftigten) oder 28 Tage (bei ≥ 250 Beschäftigten) 	<p>Verhandlung über die Möglichkeit der Wiedereingliederung (§1 KSchG findet nur Anwendung bei einer Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von mehr als 6 Monaten)</p>	<p>Verhandlung, um Entlassungen zu vermeiden oder ihre Folgen zu reduzieren + Ausarbeitung eines Sozialplans (Schulung, Arbeitnehmerdarlehen, usw.)¹⁵⁷ + Weiterleitung des Protokolls an die Verwaltung innerhalb von 15 Tagen</p>	<p>Anhörung der Arbeitnehmervertreter, um Entlassungen zu vermeiden oder ihre Folgen zu reduzieren + Beantwortung eventueller Fragen</p>	<p>Verhandlung, um Entlassungen zu vermeiden oder ihre Folgen zu reduzieren</p>
Zustellung der Kündigung	<p>2 bis 9 Entlassungen: an die betroffenen Arbeitnehmer per Einschreiben mit Rückschein 7 Tage nach dem Gespräch + DDTEFP</p>	<p>Normales Kündigungsverfahren [ein einfaches Schreiben ist Pflicht]</p>	<p>Individuelle Zustellung der Kündigung mit Angabe der Gründe erst nach Unterzeichnung des Sozialplans (Vorgespräch bei Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten)</p>	<p>Mitteilung an den Leiter des Service subrégional de l'emploi (Subregionaler Ausschuss für Arbeitsbeschaffung) + Arbeitnehmervertreter + betroffene Arbeitnehmer</p>	<p>Mitteilung an den Regionalen Arbeitsmarktrat + die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von 10 Tagen</p>

¹⁵⁷ Einschaltung eines Schiedsgremiums bei Meinungsverschiedenheiten (Office National de Conciliation / Nationale Schlichtungsstelle).

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Zustellung der Kündigung (Fortsetzung)	<p>10 oder mehr Entlassungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitteilung an die DDTEFP ▶ Zustellung an die Beschäftigten innerhalb von 30 Tagen nach der Mitteilung an die DDTEFP (bei < 100 Entlassungen), 45 Tage (bei < 250) oder 60 Tage (bei ≥ 250) 				
Kündigungsfrist	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 Monat bei einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten bis 2 Jahre ▶ 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren 	<p>Frist von 1 Monat vor dem Wirksamwerden der Massenentlassung (muss innerhalb von 90 Tagen nach Zustimmung der Agentur für Arbeit erfolgen, andernfalls beginnt sie von vorn)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Frist von 75 Tagen vor dem Wirksamwerden der Massenentlassung ▶ Verlängerung auf 90 Tage möglich 	<p>Kündigungsfrist von 30 Tagen vor dem Wirksamwerden der Entlassung</p>	<p>Kündigungsfrist von 30 Tagen vor dem Wirksamwerden der Entlassung</p>
Abfindung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1/5 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit ▶ und zusätzlich 2/15 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit bei mehr als 10 Jahren 	<p>Wenn keine besonderen Bestimmungen existieren:</p> <p>½ Gehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit</p>	<p>Zwischen 1 und 12 Monatsgehältern</p>	<p>Die Hälfte der Differenz zwischen dem Netto-Bemessungsentgelt und dem Arbeitslosengeld, auf das die Arbeitnehmer für 4 Monate Anspruch haben</p>	<p>[In den Tarifverträgen können andere Fristen und Abfindungen vereinbart werden]</p>

b) Das Arbeitslosengeld

Bedingungen der Mindestversicherungszeiten

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Mindestversicherungsdauer	50 Jahre: 4 Monate (oder 122 Tage oder 610 Stunden) / 28 Monate vor Vertragsende. + 50 Jahre: 4 Monate (122 Tage oder 610 Stunden) / 36 Monate vor Vertragsende.	12 Monate / letzten 24 Monate vor der Arbeitslosmeldung.	26 Wochen (=6,5 Monate) mit wenigstens 16 Stunden / Woche / 12 Monate vor der Arbeitslosmeldung.	312 Tage / 18 Monate vor dem Antrag, wenn jünger als 36 Jahre. 468 Tage / 27 Monate, wenn zwischen 36 und 49 Jahre. Ab 50 Jahren: 624 Tage / 36 Monate.	52 Wochen (1 Jahr) / 3 Jahre vor der Arbeitslosmeldung (+ Mitgliedschaft bei einer A-kasse seit wenigstens 1 Jahr).

In Frankreich besteht ein Leistungsanspruch nach 4 Monaten Mitgliedschaft, in Luxemburg nach 6,5 Monaten. Deutschland und Belgien schreiben längere Zeiträume der Mitgliedschaft vor (12 bzw. 18 Monate).

Die Bezugsdauer

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Bezugsdauer	Entspricht der Dauer der Mitgliedschaft: mindestens 4 Monate und höchstens 24 Monate (36 Monate bei den über 50-Jährigen)	6 bis 12 Monate (bzw. 24 Monate bei einem 58 Jahre alten Arbeitslosen mit einer Versicherungsdauer von 48 Monaten)	Entspricht der Dauer der Mitgliedschaft: mindestens 7 Monate und höchstens 12 Monate	Im Prinzip unbegrenzt	Höchstens 4 Jahre (Pauschale)

In Frankreich wurde mit dem Übereinkommen vom 19. Februar 2009 eine einzige Bezugs-kategorie eingeführt,¹⁵⁸ die für alle Arbeitnehmer Anwendung findet, deren Arbeitsvertrag ab dem 01.04.2009 beendet wird. Die Bezugsdauer entspricht der Dauer der Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung und folgt der Regel „Ein Tag Mitgliedschaft eröffnet einen Anspruch auf einen Tag Leistungen“. Die Bezugsdauer ist länger als in den anderen Ländern, denn sie beträgt höchstens 24 Monate für die unter 50-Jährigen und 36 Monate für die über 50-Jährigen.

In Luxemburg ist der Grundsatz derselbe wie in Frankreich: Die Bezugsdauer entspricht der Beschäftigungsdauer im Referenzzeitraum. Die Bezugsdauer ist jedoch auf höchstens 12 Monate begrenzt. Für Arbeitslose ab 45 Jahren bestehen Möglichkeiten der Verlängerung,

¹⁵⁸ Webseite der Unedic : www.unedic.org. Im vorherigen Übereinkommen gab es vier Bezugskategorien.

sofern sie eine bestimmte Anzahl von Jahren gearbeitet haben¹⁵⁹. Das hat jedoch nichts mit der Bezugsdauer in Frankreich zu tun.

In beiden Ländern wechselt der Arbeitssuchende bei Beendigung seines Anspruchs, wenn er keine neue Beschäftigung gefunden hat, in ein Sozialhilfesystem. In Luxemburg kann der (gebietsansässige) Arbeitssuchende, der keine neue Beschäftigung aufgenommen hat, nach Ablauf von zwölf Monaten einen Antrag auf das garantierte Mindesteinkommen (RMG) stellen. Dieses liegt bei ... 1.500 Euro pro Monat. In Frankreich liegt die Arbeitslosenhilfe, die sogenannte „allocation de solidarité spécifique“, die für Arbeitslose bei Beendigung ihrer Leistungsansprüche gedacht ist, nicht so hoch (454,20 Euro pro Monat für einen Alleinstehenden mit Einkünften zwischen 0 und 605,60 Euro).

In Deutschland wurden die Bezugsbedingungen für Arbeitslose mit dem Hartz-IV-Gesetz, das am 01. Januar 2005 in Kraft getreten ist, verschärft. Es begrenzt die Bezugsdauer auf höchstens zwölf Monate, während sie früher bis zu 32 Monate betragen konnte. Die Bezugsdauer verlängert sich jedoch mit steigendem Alter: 15 Monate ab 50 Jahre, 18 Monate ab 55 Jahre und 24 Monate ab 58 Jahre.

Nach Ablauf der zwölf Monate erhält der Leistungsberechtigte Arbeitslosengeld II, einen pauschalen Grundbetrag in Höhe von 359 Euro für einen Alleinstehenden. Die zusätzlichen Leistungen, auf die er gegebenenfalls Anspruch hat, hängen von seinem allgemeinen Lebensstandard ab (Einkünfte aus Immobilien, Vermögen). Für einen Teil der Bevölkerung (Personen mit anderweitigen Einkünften, z.B. Gehalt des Ehepartners oder Vermögen, die daher keinen Anspruch auf Zusatzleistungen haben) sinken die Einkünfte nach Ablauf der 12 Monate damit ganz erheblich.

In Belgien ist die Bezugsdauer im Prinzip unbegrenzt.

¹⁵⁹ Arbeitsloser von 45 Jahren, der 20 Jahre gearbeitet hat: + 6 Monate; Arbeitsloser von mehr als 50 Jahren, der 25 Jahre gearbeitet hat: + 9 Monate; Arbeitsloser von mehr als 50 Jahren, der 30 Jahre gearbeitet hat: + 12 Monate; Arbeitsloser von mehr als 55 Jahren: + 6 Monate.

Die Höhe der Leistungen

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Höhe der Leistungen	<p>Die vorteilhafteste Kalkulation zwischen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 57,4% des täglichen Bemessungs entgeltes ▶ 40,4% des täglichen Bemessungs entgeltes + 11,04 € <p>bis zur Höhe von 75% des täglichen Bemessungs entgeltes</p>	<p>60% des Netto-Bemessungs entgeltes (67% bei unterhaltsbere chtigtem Kind)</p>	<p>80% des früheren Bruttolohns (berechnet für die letzten 3 Monate)</p> <p>85% des früheren Bruttolohns bei Steuerermäßigung für unterhaltsbere chtigte Kinder</p> <p>Grenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 250% des SSM¹⁶⁰ in den ersten 9 Monaten ▶ 200% des SSM ab dem 273. Tag ▶ 200% des SSM bei Verlängerung 	<p>Variabel in Abhängigkeit von der familiären Situation, vom Alter, von der Dauer der Arbeitslosigkeit und vom früheren Einkommen</p> <p>Zwischen 60 und 40% einer Einkommenshöchstgrenze</p>	<p>90% des Bemessungs entgeltes (begrenzt auf 97 € / Tag)</p>

In den vier untersuchten Ländern bewegt sich die Höhe der Leistungen etwa zwischen 57% des Bemessungs entgeltes¹⁶¹ (Frankreich) und 80% (Luxemburg). In Luxemburg sind die Leistungen für alle luxemburgischen Arbeitnehmer besonders großzügig.

Das französische System, das Leistungen in Höhe von 57,4% des Bemessungs entgeltes vorsieht, weist die Besonderheit auf, dass es für Personen mit hohem Einkommen besonders günstig ist. Im Gegensatz zu den anderen Ländern führt die sehr hohe Obergrenze, die als Bemessungsgrundlage für die Leistungen dient (11.540 Euro monatlich), dazu, dass Arbeitssuchende, die vorher ein hohes Einkommen bezogen haben, Leistungen von bis zu 5.642,90 Euro (netto) pro Monat erhalten können.

In allen anderen Ländern ist das Arbeitslosengeld begrenzt. In Luxemburg können die Leistungen in den ersten sechs Monaten höchstens dem 2,5-fachen des sozialen Mindestlohns entsprechen, und danach sinken sie. In Belgien liegen sie zwischen 40 und 60% einer Einkommensobergrenze,¹⁶² die von der familiären Situation und der Bezugsdauer abhängt (z.B. 2.250,63 Euro in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit für eine alleinstehende Per-

¹⁶⁰ Salaire Social Minimum / Sozialer Mindestlohn.

¹⁶¹ Lohn, den der Arbeitnehmer im Zeitraum vor der Arbeitslosigkeit erhalten hat.

¹⁶² Die Einkommensobergrenze variiert je nach der familiären Situation: Zusammenlebende mit unterhaltsberechtigten Personen, Alleinstehende, Zusammenlebende, und nach der Bezugsdauer: 1. und 2. Halbjahr im 1. und 2. Bezugsjahr.

son). In Deutschland ist das Arbeitslosengeld auf 60% (67% bei einem Kind) des Brutto-Bemessungsentgeltes begrenzt, das auf 5.400 Euro brutto/Monat in den alten Ländern und auf 4.550 Euro brutto/Monat in den neuen Ländern festgesetzt ist.

Die Leistungssituation der Arbeitssuchenden unterscheidet sich in den untersuchten Ländern. Für Angestellte ist die Höhe der Leistungen in etwa gleich: In Frankreich ist das System für Personen mit hohem Einkommen großzügig; dagegen ist es in Deutschland relativ hart, wo die Leistungen nach zwölf Monaten auslaufen und durch eine geringe finanzielle Unterstützung für Personen, die nicht Alleinstehend sind, ersetzt werden. Die Dauer des Leistungsbezuges für die über 50-Jährigen ist in Frankreich länger als in den anderen Ländern, denn sie kann bis zu 36 Monate betragen, im Vergleich zu maximal 24 Monaten in Deutschland für einen 58 Jahre alten Arbeitssuchenden.

In allen Ländern werden parallel zur Zahlung von Arbeitslosengeld aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen durchgeführt. Bei der französischen Arbeitsagentur Pôle Emploi muss der Leistungsbezieher zum Beispiel „aktiv und effektiv nach einem Arbeitsplatz suchen“, da andernfalls die Leistungen gestrichen werden können. Die Begleitung und Kontrolle der Arbeitssuche muss mit einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitssuchenden einhergehen. Nach Angaben der OECD haben derartige Maßnahmen einen erheblichen Einfluss auf die Quote der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit.

5.5.2 Die Weiterbildung

5.5.2.1 Die Weiterbildung des Arbeitssuchenden

Die Weiterbildung der Arbeitssuchenden ist ein Element der Flexicurity, denn sie trägt zur Sicherung der beruflichen Entwicklung bei. Sie bildet den Übergang zwischen einzelnen Beschäftigungszeiträumen, indem sie dem Arbeitnehmer die Möglichkeit bietet, seine Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Während des Zeitraums der Arbeitslosigkeit wird der Arbeitssuchende von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen begleitet und bezieht eventuell Arbeitslosengeld. Möglicherweise wird ihm auch eine Ausbildung angeboten, oder er kann selbst eine Ausbildung beantragen. Eine Qualifizierung oder eine Umschulung können ihm bessere Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bieten.

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, hat der Arbeitssuchende, der bei den Arbeitsverwaltungen gemeldet ist, einen Anspruch auf Ausbildung. Die Kosten hierfür werden übernommen, wenn die Ausbildung von der Arbeitsverwaltung als sinnvoll anerkannt wird.

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, ist das Angebot an Ausbildungen und Weiterbildungspraktika groß, und es wird in Zeiten einer Wirtschaftskrise noch verstärkt. Die Behörden in verschiedenen Ländern motivieren die Teilnehmer mit Ausbildungsbeihilfen, andere verlängern die Bezugsdauer für Arbeitssuchende für die Zeit ihrer Ausbildung.

In diesem Kapitel werden nicht auf Ausbildungen eingegangen, die sich an besondere Zielgruppen (Senioren, Frauen, Zielgruppen mit Schwierigkeiten) richten und bei denen der

Schwerpunkt häufig auf der Aktivierung des Arbeitsmarktes durch finanzielle Anreize für die Unternehmen, die diese Personen einstellen, liegt.

In einem ersten Schritt werden wir die Ausbildungsmaßnahmen untersuchen, die in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, existieren, und im Anschluss den Zugang zu diesen Maßnahmen für Arbeitssuchende.

a) Die Ausbildungsmaßnahmen für den Arbeitssuchenden

Belgien, Frankreich und Luxemburg haben ein ähnliches System, bei dem dem Arbeitssuchenden zwei Ausbildungsgänge angeboten werden:

- ▶ Ausbildungen für Personen ohne Beschäftigung, mit denen ihre Chancen auf Wiedereingliederung im Allgemeinen verbessert werden sollen,
- ▶ Ausbildungen, die im Hinblick auf eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt gemeinsam mit einem Unternehmen organisiert werden.

Deutschland bietet den Arbeitssuchenden Ausbildungen an, bindet die Unternehmen aber nicht in die Ausbildung des Arbeitssuchenden ein.

Ausbildungen für Arbeitssuchende

Die dem Arbeitssuchenden angebotenen Ausbildungen sind praxisorientiert und sollen die Voraussetzung schaffen, so schnell wie möglich einen Arbeitsplatz zu finden. Dem Arbeitssuchenden in Ausbildung werden finanzielle Vorteile gewährt. In Belgien werden die Leistungen während der Ausbildungszeit nicht schrittweise gekürzt. In Frankreich werden die Leistungen für einen Arbeitssuchenden, dessen Ansprüche enden, verlängert, wenn er eine Ausbildung für Berufe mit unsicherer Beschäftigungssituation absolviert. In Deutschland sollen die „Bildungsgutscheine“ dem Arbeitssuchenden helfen, einen Arbeitsplatz zu finden. In Luxemburg sind die Ausbildungen vorzugsweise den Jugendlichen vorbehalten, die stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen sind als der Rest der Wohnbevölkerung.

Berufsausbildungen des Forem: auf die Praxis und das Berufserprobungspraktikum ausgerichtet

In der Wallonie wird eine Vielzahl von Ausbildungen vom Forem angeboten und finanziert. Sie sind auf die Praxis und das Berufserprobungspraktikum ausgerichtet. Der Arbeitssuchende absolviert seine Ausbildung im Wechsel zwischen theoretischem Unterricht und praktischer Ausbildung in Werkstätten. Die meisten Ausbildungen schließen mit einem Praktikum ab, um die berufliche Situation kennenzulernen und die erworbenen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden. Wenn die Ausbildungen in Kompetenzzentren durchgeführt werden, wird die Ausbildung von der wallonischen Region finanziert. Wenn sie in anderen Einrichtungen stattfinden, kann die Ausbildung im Falle einer Partnerschaft zwischen dem Forem und der betroffenen Einrichtung teilweise übernommen werden. Während der Ausbildung bezieht der Arbeitssuchende sein Arbeitslosengeld weiter. Dieses ändert sich während der Ausbildung nicht, während es im Normalfall schrittweise gekürzt wird. Die Fahrtkosten werden erstattet, und der sich in Ausbildung befindliche Arbeitssuchende erhält darüber hinaus eine Vergütung von 1 Euro brutto pro Stunde.

Ausbildungsvertrag der französischen Arbeitsagentur Pôle Emploi: individuelle oder gemeinsame Ausbildungen, die sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientieren

In Frankreich finanziert die Arbeitsagentur Ausbildungen für den Arbeitssuchenden, unabhängig davon ob er Leistungen bezieht oder nicht, sofern sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Hierbei kann es sich um eine individuelle oder gemeinsame Ausbildung handeln, wenn ein Einstellungsbedarf bei Unternehmen existiert. Arbeitssuchende, die Leistungen beziehen, erhalten das Arbeitslosengeld (die Beihilfe zur Rückkehr in die Beschäftigung) weiter, und Arbeitssuchende, die keine Leistungen beziehen, erhalten von der Arbeitsagentur eine Ausbildungsvergütung. Die Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung (Transport, Verpflegung, Anmeldung) werden ebenfalls übernommen.

Neu: Die Beihilfe für Arbeitslose, deren Leistungsansprüche abgelaufen sind und die sich in einer Ausbildung befinden – Die Maßnahme betrifft Ausbildungen für Berufe mit unsicherer Beschäftigungssituation

Mit dem Dekret Nr. 2010-754 vom 31. Mai 2010 wurde für das Jahr 2010 die Beihilfe für Arbeitssuchende in Ausbildung verlängert, die insbesondere für Personen bestimmt ist, die an einer Langzeitausbildung teilnehmen, die die Bezugsdauer ihrer Leistungen überschreitet. Während ihrer Ausbildung erhalten sie weiterhin die Leistung, die ihnen während ihres letzten Bezugszeitraums gezahlt wurde. Diese wird vom Paritätischen Fonds für die Sicherung der beruflichen Entwicklung gezahlt. Die Beihilfe wird für maximal drei Jahre gezahlt. Diese Maßnahme ist Personen vorbehalten, die eine anerkannte Ausbildung absolvieren, die die Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit schafft, für die Einstellungsschwierigkeiten bekannt sind. Die Liste der Berufe mit unsicherer Beschäftigungssituation wird per Präfekturerlass festgelegt.

Neu: Die Übertragbarkeit des individuellen Rechtes auf Ausbildung – ein Recht auf Ausbildung im Fall der Entlassung

Im Fall einer Entlassung aus einem anderen Grund als einer schweren Verfehlung kann der Arbeitssuchende Ausbildungsansprüche geltend machen, die er an seinem früheren Arbeitsplatz erworben, aber nicht in Anspruch genommen hat. Hierbei handelt es sich um die Summe, die dem Restbetrag der Anzahl von Stunden, die im Rahmen des individuellen Rechtes auf Ausbildung angesammelt wurden, entspricht, multipliziert mit einem Pauschalbetrag (9,15 Euro im Jahr 2010). So kann er während seiner Arbeitslosigkeit eine Ausbildungsmaßnahme ganz oder teilweise finanzieren.

Ausbildungen der Adem: Berufsausbildungen, die Jugendlichen mit Schwierigkeiten vorbehalten sind

In Luxemburg werden die sogenannten Umschulungsmaßnahmen in erster Linie in Berufsweiterbildungszentren (CNFPC) angeboten. Sie richten sich im Allgemeinen an Personen, mehrheitlich an Jugendliche, die Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt haben. Sie umfassen Ausbildungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und Fortbildungskurse in Bereichen wie technisches Zeichnen, Elektrotechnik, Maurerhandwerk, Maschinenbau, Schreinerhandwerk, Schweißen, EDV, usw. Die angemeldeten Personen erhalten eine sozialpädagogische Betreuung und absolvieren Praktika im Unternehmen. Sie beziehen weiter-

hin das von der Adem gezahlte Arbeitslosengeld. Wenn sie kein Arbeitslosengeld erhalten, können ihnen Ausbildungsbeihilfen gewährt werden, die vom Beschäftigungsfonds des Bildungsministeriums gezahlt werden.

Bildungsgutscheine der Arbeitsagentur: Ein flexibles System zur Förderung der Rückkehr in Beschäftigung

Das deutsche Ausbildungssystem für Arbeitssuchende erscheint einfacher als das System in den anderen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören: Die Arbeitsberater händigen dem Arbeitssuchenden einen Bildungsgutschein aus, wenn die Ausbildung ein Qualifikationsdefizit ausgleicht und Perspektiven für eine Integration in den Arbeitsmarkt bietet. Der Bildungsgutschein, in dem das Ausbildungsziel, sein Inhalt, ein Zeitraum und eine Region festgelegt werden, ermöglicht die Übernahme der Ausbildungskosten. Der Arbeitssuchende besitzt eine relativ große Freiheit, denn im Anschluss kann er bei den zugelassenen Ausbildungseinrichtungen den Ausbildungstyp auswählen, der ihm zusagt. Wie in den anderen Ländern werden die Ausbildungskosten, aber auch die mit der Ausbildung verbundenen Nebenkosten (Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten) übernommen. Das Arbeitslosengeld wird während der Ausbildung gezahlt. Die Einführung eines Bildungsgutscheins als Instrument der beruflichen Bildung stellt eine Veränderung in Deutschland dar. Diese Maßnahme ist Bestandteil der Politik zur Aktivierung des Arbeitsmarktes, die mit den Hartz-Gesetzen verfolgt wird. Sie schreibt vor, dass Ausbildungen nur dann genehmigt werden, wenn sich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit voraussagen lässt, dass die Arbeitssuchenden nach dem Abschluss der Ausbildung nicht mehr arbeitslos sein werden.

Trainingsmaßnahmen: Kurzfristige Maßnahmen, die von der Arbeitsagentur finanziert werden

Hierbei handelt es sich um Kurzausbildungen (weniger als einen Monat, manchmal nur wenige Tage) zu verschiedenen Themen, die Arbeitssuchenden oder Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, vorbehalten sind und sich vor allem an Jugendliche oder junge Erwachsene richten (sehr selten an die über 50-Jährigen). Dies können zum Beispiel Informationsveranstaltungen zum Thema Stellensuche sein. Die Arbeitsagentur, die diese Ausbildungen finanziert, beurteilt die Relevanz der Teilnahme für den Arbeitssuchenden.

In allen vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, sind die dem Arbeitssuchenden angebotenen Ausbildungen eine Instrument zur Aktivierung des Arbeitsmarktes. In Belgien sind die stark auf die Praxis und in Luxemburg auf die Begleitung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten ausgerichtet, und die Ausbildungskosten werden übernommen, wenn sie dem Arbeitnehmer die Chance bieten, schnell einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Verschiedene Maßnahmen unterstützen die Ausbildung durch finanzielle Vorteile für den Arbeitssuchenden. In Belgien wird das Arbeitslosengeld während der Ausbildungszeit nicht schrittweise gekürzt. In Frankreich werden die Leistungen für Arbeitssuchende verlängert, wenn ihre Leistungsansprüche enden und sie eine Ausbildung für Berufe mit unsicherer Beschäftigungssituation absolvieren.

Ausbildungen in Zusammenarbeit mit den Unternehmen

Die Ausbildungen in Belgien, Frankreich und Luxemburg: eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Praktikanten nach Beendigung seiner Ausbildung einzustellen.

Der Plan zur Ausbildung und Eingliederung in der Wallonie: Ein Vertrag über die Ausbildung und Eingliederung zwischen dem Arbeitgeber, dem Forem und dem Praktikanten

Die Ausbildung kann im Unternehmen durch einen Tutor oder in einem Ausbildungszentrum (Forem, IFAPME) durchgeführt werden. Der Praktikant behält den Status, den er vor der Ausbildung hatte, und erhält vom Arbeitgeber eine Prämie, die der Differenz zwischen den eventuellen Einkünften des Praktikanten (Arbeitslosengeld, Eingliederungseinkommen, ...) und dem geltenden steuerpflichtigen Gehalt für den erlernten Beruf entspricht. Das Unternehmen, das einen Arbeitssuchenden individuell ausbildet, muss sich verpflichten, den Praktikanten, der eine Ausbildung absolviert hat, unmittelbar nach dem Ende der Ausbildung einzustellen. Der Arbeitsvertrag muss dieselbe Laufzeit haben wie der Vertrag über Ausbildung und Eingliederung.

Die Ausbildungsmaßnahme vor der Einstellung in Frankreich

Ein Arbeitssuchender, der ein Stellenangebot erhalten hat (unbefristeter Arbeitsvertrag oder befristeter Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von wenigstens sechs Monaten), kann eine Ausbildung im Unternehmen oder in einem Ausbildungszentrum absolvieren, wenn sie zur Anpassung seiner Kompetenzen erforderlich ist. Während der Ausbildungsdauer ist der Arbeitssuchende Praktikant in einer vergüteten Berufsausbildung und erhält in diesem Zusammenhang Arbeitslosengeld oder eine Ausbildungsvergütung von der französischen Arbeitsagentur Pôle emploi. Eine Beihilfe zur Finanzierung der Ausbildung wird an den Arbeitgeber gezahlt, nachdem er den Arbeitssuchenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von wenigstens sechs Monaten effektiv eingestellt hat.

Zusatzausbildungen in Luxemburg: Finanziert durch das Bildungsministerium, die Adem, das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung und die Unternehmen

Hierbei handelt es sich um qualifizierende Ausbildungen, die ausschließlich für den speziellen Bedarf der Unternehmen entwickelt werden und die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung der Arbeitssuchenden zum Ziel haben. Die Arbeitgeber verpflichten sich, vorzugsweise die Personen, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrages, eines Wiedereingliederungspraktikums oder eines Berufseinführungsvertrages einzustellen.

Neu: Die Ausbildungsbeihilfe für Arbeitssuchende, die eine Einstellungszusage erhalten

Der Regierungsrat hat im Juni 2010 den Entwurf einer großherzoglichen Verordnung genehmigt, mit der einem Arbeitssuchenden, der an einer Ausbildungsmaßnahme teilnimmt und kein Arbeitslosengeld bezieht, eine Ausbildungsbeihilfe gewährt wird. Um die Ausbildungsbeihilfe beziehen zu können, muss der Arbeitssuchende von der Arbeitsverwaltung der

Ausbildungsmaßnahme zugeteilt worden sein, im Besitz einer Einstellungszusage eines Arbeitgebers sein und seine qualifizierende Ausbildung erfolgreich abschließen. Die Ausbildungsbeihilfe kann für die Dauer der Ausbildung, maximal für ein Jahr gezahlt werden. Ein Heranwachsender unter 18 Jahren erhält einen Betrag von 405,85 Euro pro Monat, während ein Arbeitssuchender über 18 Jahren eine Ausbildungsbeihilfe von 753,77 Euro pro Monat erhalten kann.

Die Wiedereingliederungspraktika in Luxemburg: Für Arbeitssuchende ab 30 Jahren

Ein Praktikum bei einem Arbeitgeber wird einem Arbeitssuchenden ab 30 Jahren genehmigt. Er erhält eine Praktikumsbeihilfe in Höhe des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeiter. Diese Beihilfe wird aus dem Beschäftigungsfonds finanziert. Die individuelle Ausbildung des Arbeitssuchenden in einem Unternehmen, die in Belgien, Frankreich und Luxemburg existiert, verpflichtet den Arbeitgeber zur Einstellung des Praktikanten nach Abschluss seiner Ausbildung für eine Dauer, die von Land zu Land unterschiedlich ist. Sie entspricht zumindest der Ausbildungsdauer. Der Praktikant in der Ausbildung erhält während seines Praktikums eine Ausbildungsbeihilfe oder -prämie. Luxemburg unterstützt insbesondere qualifizierende Ausbildungen für Jugendliche. Diese Maßnahme setzt jedoch eine ausreichende Motivation des Praktikanten voraus, der die erforderlichen Schritte unternimmt, um eine Einstellungszusage eines Unternehmens zu erhalten.

b) Zugang des Arbeitssuchenden zur Weiterbildung

9,7% der Arbeitssuchenden in Frankreich nehmen an einer Ausbildung teil

Trotz zahlreicher Maßnahmen ist der Anteil der Arbeitssuchenden, die an einer Ausbildung teilnehmen, in **Frankreich** nicht sehr hoch: Nach Angaben der DARES absolvierten Ende 2008 in Metropolitan-Frankreich 9,7% der Arbeitssuchenden, die bei der Nationalen Arbeitsagentur ANPE registriert waren oder nicht, eine Ausbildung. Die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage hat jedoch zu einem Anstieg der Zahl der Ausbildungen geführt: Nach drei aufeinanderfolgenden Jahren des Rückgangs steigt die Zahl der Anmeldungen für Ausbildungen Ende 2008 wieder an¹⁶³ (+10% im Vergleich zu 2007). Wie die DARES weiterhin mitteilt, sind ein großer Teil der Ausbildungen den Jugendlichen vorbehalten.

Die Ausbildungen in Luxemburg richten sich vorzugsweise an junge Menschen unter 30 Jahren

Es ist nicht möglich, den Anteil der Arbeitssuchenden, die in Frankreich eine Ausbildung absolvieren, mit den Daten in **Luxemburg** zu vergleichen, da die Zahlen nicht die gleichen Maßnahmen abdecken. Aus dem Tätigkeitsbericht 2009 der Adem geht hervor, dass 2008 im Durchschnitt 9.916 Personen arbeitslos waren. Durchschnittlich 3.108 Personen haben an einer Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen (d.h. etwa 30%). Diese Maßnahmen umfassen jedoch alle Aktivierungsmaßnahmen zur Aufnahme einer Beschäftigung (befristete Hilfsverträge für unter 30-Jährige, spezielle Maßnahmen für Ausbildungen in gemeinnützigen Vereinen, Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen). Es ist jedoch

¹⁶³ Dares Analyses, juin 2010, n° 032 – La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008.

festzustellen, dass sich eine Vielzahl der Maßnahmen – wie auch in Frankreich – vorzugsweise an Jugendliche unter 30 Jahren richtet.

Die Bildungsgutscheine sind Personen vorbehalten, die Aussichten auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in Deutschland haben

In **Deutschland** stellte die Einführung von Bildungsgutscheinen im Jahr 2003 eine radikale Änderung im Vergleich zu der Politik dar, die bis zu diesem Datum verfolgt wurde. Diese Maßnahme ist Bestandteil der Politik zur Aktivierung des Arbeitsmarktes, die mit den Hartz-Gesetzen verfolgt wird. Nachdem sie zu Beginn einen großen Erfolg verzeichnete (500.000 Teilnehmer im Jahr 2003), wurde sie in der Folgezeit auf Ausbildungen, die hohe Garantien bieten, dass der Betroffene wieder einen Arbeitsplatz findet, und auf Personen begrenzt, die gute Chancen der Reintegration in den Arbeitsmarkt haben. 2007 haben 341.000 Personen¹⁶⁴ dank des Bildungsgutscheins an einer Ausbildung teilgenommen. Nach Angaben des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) wird er eher an Personen, die eine Berufsausbildung absolviert haben, als an Personen mit geringer Qualifizierung vergeben.

Im Dezember 2008 waren beim Forem¹⁶⁵ 241.657 Arbeitssuchende ohne Beschäftigung in der Wallonie registriert. Aus dem Tätigkeitsbericht des Forem geht hervor, dass 39.334 Arbeitssuchende im Jahr 2008 an einer Ausbildung teilgenommen haben. Diese Zahlen können nicht mit denen der anderen Länder verglichen werden, da sie alle Arten von Ausbildungen abdecken: Eigenregie, Partnerschaften, Fernschulung, Langzeitausbildung.

In den untersuchten Ländern existieren zahlreiche Maßnahmen für Arbeitssuchende. Es ist jedoch zu beobachten, dass sie mit Zurückhaltung in Anspruch genommen werden, insbesondere in Frankreich, denn „nur“ etwa 10% haben 2008 daran teilgenommen. Offensichtlich richten sie sich eher an gering qualifizierte Jugendliche, vor allem in Frankreich und Luxemburg, und sind weniger zur Sicherung der beruflichen Entwicklung von Erwachsenen bestimmt, die Berufserfahrung besitzen. Die Bildungsgutscheine für Arbeitssuchende in Deutschland, die 2003 eingeführt wurden, sind ein relativ neues Instrument, denn traditionell wurde die Ausbildung des jungen Arbeitssuchenden in Form einer Lehre von den Unternehmen durchgeführt.

Die Hartz-Gesetze haben den Schwerpunkt verstärkt auf die Aktivierung des Arbeitsmarktes und den Aspekt der Vermittlung gelegt. Aus diesem Grund richten sich die Bildungsgutscheine offenkundig vorzugsweise an Personen, die über die erforderlichen Voraussetzungen verfügen und einen Arbeitsplatz finden können, als an gering qualifizierte Personen.

5.5.2.2 Die Weiterbildung der Arbeitnehmer

Dem „lebenslangen Lernen“ wird in der Strategie von Lissabon eine zentrale Bedeutung beigemessen. Das europäische Ziel für den Prozentsatz der Teilnahme an Weiterbildungen liegt bei 12,5%. Lebenslanges Lernen ist eine der Säulen der Flexicurity. Das vorrangige Ziel der Flexicurity ist nicht die Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes, sondern vielmehr die Sicherheit des Arbeitnehmers aufgrund seiner Beschäftigungsfähigkeit. Die Länder, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, haben zahlreiche Maßnahmen zur Weiterbildung der Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis entwickelt. Diese ist in vielen Situationen unverzichtbar geworden, um sich an eine Veränderung der Arbeitsstelle anzupassen, eine

¹⁶⁴ Weiterbildung Kompakt 6\2008.

¹⁶⁵ Analyse du marché de l'emploi et de la formation, Etat des lieux socio-économique, 2009.

Umstrukturierung zu meistern oder seiner Karriere einen kräftigen Schub zu geben, indem man seine Kapazitäten zu Tage fördert. Die Weiterbildung kann vom Arbeitgeber, aber auch auf Initiative des Arbeitnehmers durchgeführt werden. Frankreich zeichnet sich durch weitreichende gesetzliche Regelungen im Bereich der Weiterbildung der Arbeitnehmer aus, aber auch die anderen Länder haben in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen eingeführt, um den Gefahren der Arbeitslosigkeit und der Alterung der Bevölkerung vorzubeugen.

a) Die Weiterbildungskonzepte

Wir werden die Maßnahmen der individuellen Weiterbildung beschreiben, die der Arbeitnehmer aus eigener Initiative in Anspruch nehmen kann, es existieren jedoch auch Gemeinschaftsausbildungen, die im Rahmen von Schulungsplänen durchgeführt werden können.

Der individuelle Bildungsurlaub existiert in jedem der Länder, wenn auch in unterschiedlichen Formen:

Land	Dauer	Konzept
Deutschland	6 Tage Urlaub pro Jahr	Der Bildungsurlaub erlaubt es dem Arbeitnehmer, pro Jahr 6 Tage seiner Arbeitsstelle fernzubleiben, um an einer Weiterbildung teilzunehmen. Für die Hälfte der Zeit (3 Tage) erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung, die anderen drei werden ihm von seinem regulären Urlaub abgezogen. Die Ausbildungskosten sind vom Arbeitnehmer zu tragen, viele Unternehmen übernehmen jedoch die Ausbildungskosten.
Belgique (Wallonie)	Jährliche Ausbildung zwischen 80 und 120 Stunden	Der bezahlte Bildungsurlaub ist ein normal vergüteter Urlaub, um an einer Ausbildung von 80 bis 120 Stunden teilzunehmen. Die absolvierten Ausbildungen können einen beruflichen Inhalt haben, es muss jedoch nicht unbedingt ein Bezug zum ausgeübten Beruf bestehen, es kann sich auch um eine allgemeine Ausbildung handeln.
France	Urlaub von einem Jahr oder mehr, um eine Ausbildung zu absolvieren	Der individuelle Bildungsurlaub bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich beurlauben zu lassen, um aus eigener Initiative eine Ausbildung von einem Jahr oder mehr zu absolvieren mit dem Ziel, ein höheres Qualifikationsniveau zu erreichen, den Beruf zu wechseln oder um sich weitergehendes Wissen über die Kultur oder das gesellschaftliche Leben anzueignen. Der Arbeitnehmer wählt seine Ausbildung selbst aus, die keinen Bezug zur ausgeübten Berufstätigkeit haben muss. Die Ausbildungskosten werden übernommen, und der Arbeitnehmer bezieht sein Gehalt weiter.
Luxembourg	80 Tage Bildungsurlaub während des Berufslebens	Mit dem individuellen Bildungsurlaub, der am 01. Januar 2008 in Kraft getreten ist, werden dem Arbeitnehmer 80 Tage Bildungsurlaub während seines Berufslebens bewilligt, von denen er in einem Zeitraum von zwei Jahren maximal 20 Tage in Anspruch nehmen kann. Ein Drittel der in eine Ausbildung investierten Stundenzahl kann als Bildungsurlaub (mit Vergütung) gewährt werden.

Der individuelle Bildungsurlaub in Frankreich, der eine sehr viel längere Dauer hat als in den anderen Ländern, bietet dem Arbeitnehmer eine große Freiheit, um sich individuell weiterzubilden. Der Bildungsurlaub in Deutschland oder Luxemburg ist sehr viel kürzer und wird im Unterschied zum französischen System der branchenspezifischen Ausbildungskassen nicht vollständig von den Unternehmen übernommen.

Besondere Ausbildungen in den einzelnen Ländern

Neben dem Bildungsurlaub führen die Länder Maßnahmen durch, die sich an bestimmte Zielgruppen richten oder den Schwerpunkt auf bestimmte Sektoren legen. Das Ausbildungssystem fördert die Berufsausbildung in Deutschland, die Ausbildung für KMU in der Wallonie, die individuelle Ausbildung in Frankreich und die Sprachausbildungen in Luxemburg.

Das Meisterbafög in Deutschland: eine Berufsausbildung, die Zugang zu Managementfunktionen bietet

Die sogenannte Meisterausbildung richtet sich an alle Personen im Besitz einer Berufsausbildung, die eine Qualifikation für eine Aufsichts- oder Managementfunktion erwerben wollen. Die Ausbildung, die in vielen Bereichen möglich ist, kann als Vollzeitausbildung in 2 Jahren oder als Teilzeitausbildung in vier Jahren absolviert werden. Eine finanzielle Unterstützung in Form eines Darlehens oder eine Beihilfe (Erhöhung im Juli 2009) bietet dem Arbeitnehmer eine Lohnersatzleistung; die Ausbildungskosten werden zum großen Teil ebenfalls übernommen.

Die Ausbildungsschecks in der Wallonie zur Förderung der Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen

Dank der finanziellen Unterstützung der wallonischen Region können die wallonischen KMU ihren Beschäftigten Ausbildungsschecks im Wert von 30 Euro zur Verfügung stellen, um außerhalb ihrer Arbeitszeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Das individuelle Recht auf Ausbildung in Frankreich: Anspruch auf 20 Stunden berufliche Ausbildung pro Jahr für jeden Beschäftigten

Das individuelle Recht auf Ausbildung, das im Jahr 2004 eingeführt wurde und flexibler und mit weniger Vorgaben für die Unternehmen verbunden ist als der individuelle Bildungsurlaub, eröffnet jedem Beschäftigten einen Anspruch auf 20 Stunden Ausbildung pro Jahr, die in den Branchentarifvereinbarungen als vorrangig eingestuft wird. Die Ansprüche sind über sechs Jahre bis maximal 120 Stunden kumulierbar.

Neu: Die Übertragbarkeit des individuellen Rechtes auf Ausbildung

Die Übertragbarkeit des individuellen Rechtes auf Ausbildung wurde im November 2009 eingeführt: Nach einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer seine erworbenen Ansprüche im Rahmen des individuellen Rechtes auf Ausbildung bei einem neuen Arbeitgeber geltend machen. Diese Rechte können eine Maßnahme zur Erstellung eines Qualifikationsprofils, zur Anrechnung der beruflichen Bildung oder Ausbildung ganz oder teilweise finanzieren.

Der Sprachurlaub, eine luxemburgische Besonderheit

Er bietet Arbeitnehmern aller Nationalitäten im Privatsektor die Möglichkeit, die luxemburgische Sprache zu erlernen oder ihre Kenntnisse zu verbessern, um ihre Integration im Unternehmen zu erleichtern. Die Gesamtdauer des Sprachurlaubs ist auf 200 Stunden beschränkt, die unbedingt in zwei Abschnitten von jeweils 80 bis 120 Stunden während des gesamten Berufslebens in Anspruch genommen werden müssen.

Ausbildungen außerhalb der Arbeitszeit

In **Belgien** und **Luxemburg** werden Fortbildungskurse für Personen veranstaltet, die sich nach ihrer Arbeitszeit weiterbilden möchten. In Belgien sind die Einschreibengebühren moderat (zwischen 50 und 175 Euro), während die Kurse in Luxemburg kostenlos sind.

Die Volkshochschulen in **Deutschland** werden von den Kommunen finanziert und bieten kostenlose Kurse zu einer Vielzahl von Themen an.

Ausbildungen für gering qualifizierte oder von der Entlassung bedrohte Personen in Deutschland und Frankreich

In Deutschland können gering qualifizierte Personen mit der Ausbildungsprämie (in Höhe von 500 Euro) einen Teil ihrer Ausbildung finanzieren, um sich für ihre Beschäftigung weiterzuqualifizieren.

Darüber hinaus wurde die Initiative WeGeBau, eine Konjunkturmaßnahme, im Jahr 2010 verlängert. Sie sieht vor, dass die Bundesagentur für Arbeit die Ausbildungskosten für Beschäftigte von KMU übernimmt, die von Kurzarbeit oder Entlassung bedroht sind.

In Frankreich werden mit der Professionalisierungsphase Anreize geboten, damit sogenannte benachteiligte Bevölkerungsgruppen durch den Erwerb eines Diploms oder eines Abschlusses mit beruflicher Orientierung in Arbeit gehalten werden.

Die Bewertung der beruflichen Kenntnisse in Belgien, Frankreich und Luxemburg

Die Bewertung der beruflichen Fähigkeiten in Belgien (Wallonie) ist ein überaus praktischer Aspekt. Die Maßnahme der Bewertung richtet sich an Personen ohne Schulabschluss. Die Kompetenzen werden in Befähigungsnachweisen bescheinigt, bei denen es sich um offizielle Dokumente handelt, in denen die Beherrschung eines Teils des Berufes bestätigt wird. Die Anrechnung der beruflichen Erfahrung in Frankreich deckt einen sehr viel weiter gefassten Begriff ab, denn sie bietet einem Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine beruflichen Fähigkeiten durch den Erwerb eines Abschlusses oder Diploms mit beruflicher Orientierung offiziell anerkennen zu lassen. In Luxemburg hat die Bewertung der beruflichen Kenntnisse, die 2008 eingeführt wurde, in etwa dieselbe Funktion wie in Frankreich.

Alle Maßnahmen, die in den Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, existieren, bieten während des Erwerbslebens Zugang zur Qualifizierung und zu einem Diplom. Dank eines Pflichtbeitrags der Arbeitsgeber und eines Netzes von branchenspezifischen Ausbildungskassen besitzt Frankreich ein gut entwickeltes System der beruflichen Weiterbildung. Deutschland und Luxemburg haben ihr Weiterbildungssystem in den letzten Jahren weiterentwickelt und zum Beispiel die Ausbildungsprämie in Deutschland und den

individuellen Bildungsurlaub in Luxemburg eingeführt. Es ist jedoch wichtig, darauf zu achten, dass die Arbeitnehmer auch Zugang zu diesen Maßnahmen haben.

Auf der einen Seite ein gut entwickeltes System der beruflichen Weiterbildung in den Unternehmen, das auf einer Pflichtabgabe der Arbeitgeber beruht, die zu 60% von einem komplexen Netz von branchenspezifischen und regionalen Ausbildungskassen umverteilt wird. Auf der anderen Seite ein Erziehungssystem, das sehr stark auf die Erstausbildung ausgerichtet ist, in dem das lebenslange Lernen (oder die Volksbildung) bei weitem nicht die Bedeutung hat, die ihm in Nordeuropa beigemessen wird. Zwischen diesen beiden wird für die Berufsausbildung von Jugendlichen und Arbeitslosen, für die seit 2004 ausschließlich die Regionen zuständig sind, nur ein begrenzter Teil der Gelder aufgebracht (13% im Jahr 2005). **Der Großteil der Ausgaben (insgesamt 26 Milliarden Euro, d.h. 1,5% des BIP) wird für Kurzausbildungen zur Anpassung der Arbeitnehmer in Beschäftigung oder von Jugendlichen, die ins Erwerbsleben eintreten, verwendet.** Der Zugang zur Qualifizierung oder zum Erwerb eines Abschlusses während des Berufslebens stellt eine Ausnahme dar, obwohl neuartige Konzepte existieren, deren Zugang jedoch beschränkt ist und zu denen zum Beispiel der individuelle Bildungsurlaub und die Anrechnung der beruflichen Erfahrung (Einführung im Jahr 2002) zählen.

b) Der Zugang zur Weiterbildung

Das Interreg-Projekt¹⁶⁶ zum Thema Weiterbildung in der Großregion liefert Informationen über die Teilnahme an der Weiterbildung in der Großregion. In diesem Rahmen werden Daten über die Teilgebiete der Großregion (Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie) gesammelt, während sich der Rest des Berichtes auf nationale Daten stützt. Wir greifen auf die Zusammenfassung zurück, die das INSEE in Economie Lorraine unter dem Titel „Weiterbildung in der Großregion“ (März 2010) vorgelegt hat.

Die Ergebnisse können nur einen Trend aufzeigen, da der Begriff der Weiterbildung sehr weit gefasst ist und die Grenzgängerströme zwischen den Regionen eine Analyse des Zugangs zur Weiterbildung in jeder Region erschweren.

Methodik

- ▶ Die Ergebnisse stützen sich auf die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Die sozio-ökonomische Untersuchung wurde zwischen 1998 und 2007 bei Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen durchgeführt. Die Frage ab 2003 lautete: „Haben Sie in den letzten vier Wochen an einem Seminar, einer Konferenz, einem Kurs, einer Ausbildung, einer Messe teilgenommen?“
- ▶ Auf europäischer Ebene existiert kein Konsens über die Definition von Weiterbildung. Die Arbeitskräfteerhebung beruht auf einer weit gefassten Definition der Weiterbildung. Sie umfasst alle Ausbildungen für erwerbstätige Personen zwischen 25 und 64 Jahren: individuelle oder kollektive, formelle oder informelle Ausbildung, die von der öffentlichen Hand, den Arbeitgebern oder den Begünstigten selbst finanziert wird und sich an die Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen richtet.
- ▶ Da die Erhebung am Wohnort durchgeführt wird, ist es schwierig zu ermitteln, welche Bedeutung die Weiterbildung in jedem Land hat, da zahlreiche Grenzgänger in der Großregion eine Weiterbildung in einem Nachbarland absolvieren, insbesondere in Luxemburg.

¹⁶⁶ Interreg-Projekt, das im Zeitraum 2009-2011 von einer Arbeitsgruppe, der Vertreter der Statistischen Ämter der Großregion und des IUIL angehören, durchgeführt wird.

Teilnahme an der Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion: Das europäische Ziel wird nicht erreicht

Nach den ersten Ergebnissen des Projektes¹⁶⁷ liegen die Teilnahmequoten im Zeitraum 2003 bis 2007 in den einzelnen Ländern (Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie) zwischen 7 und 8,5% und bleiben damit hinter dem europäischen Ziel zurück.

Trotz der Unterschiede zwischen den in den verschiedenen Ländern existierenden Maßnahmen ist beim Zugang zur Weiterbildung eine relative Homogenität zu beobachten: 2007 haben 7,7% der Erwachsenen im Saarland im Alter zwischen 25 und 64 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen, 8% in Lothringen, 7% in Luxemburg, 7,5% in Rheinland-Pfalz und 5% in der Wallonie.

Die Weiterbildung in der Großregion: Sie ist in erster Linie den Erwerbstätigen vorbehalten und hat einen engen Bezug zur Arbeit

In der Großregion richtet sich die Weiterbildung zu 70% an die Arbeitnehmer in Beschäftigung, zu 10% an die Arbeitssuchenden und zu 20% an nicht erwerbstätige Personen (Durchschnitt zwischen 2003 und 2007). Der Anteil der Arbeitssuchenden in Ausbildung ist in Lothringen und in der Wallonie am höchsten. Die Ausbildungen finden größtenteils ausschließlich während der Arbeitszeit statt: 76,4% in Lothringen, 61,1% in Luxemburg, 53,3% in der Wallonie. Luxemburg verzeichnet den höchsten Anteil von Ausbildungen, die ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden (32,3%), 27,5% in der Wallonie und nur 19,3% in Lothringen. Die Ausbildungen haben einen sehr starken Bezug zur Arbeit, insbesondere in Lothringen (90,4%), in Luxemburg dagegen am wenigsten (70,7%). Ein Grund hierfür dürften die Sprachausbildungen sein.

Die Weiterbildung für Senioren

Im Durchschnitt nimmt die Gruppe der 25-34-Jährigen nicht häufiger an einer Weiterbildung teil als die Gruppe der 35-44-Jährigen (30%). Auf die 45-54-Jährigen entfällt ein Anteil von etwa 20%. Anstrengungen im Bereich der Weiterbildung für Senioren sind in allen Teilgebieten der Großregion zu beobachten.

In der Großregion ist die Weiterbildung offenkundig in erster Linie den Erwerbstätigen vorbehalten und stark an den Arbeitsplätzen ausgerichtet. Die existierenden Maßnahmen für die Arbeitnehmer werden genutzt, in Lothringen, im Saarland und in Rheinland-Pfalz aber häufig für die Anpassung an einen Arbeitsplatz oder an neue Techniken, während sich die Systeme in Luxemburg und der Wallonie durch eine stärkere Öffnung auszeichnen. Entgegen den Grundsätzen der Flexicurity bereiten sie den Arbeitnehmer somit nicht auf eine neue Stelle vor, sondern sie erhöhen seine Fachkompetenz auf einem speziellen Gebiet. In diesem Sinne existiert eine Segmentierung des Arbeitsmarktes. Das Bemühen, die Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten, scheint allgemein ein vordringliches Anliegen zu sein, denn die 45-54-Jährigen nehmen fast genauso häufig an Ausbildungen teil wie die jüngeren Arbeitnehmer.

¹⁶⁷ Economie Lorraine, La formation continue dans la Grande Région transfrontalière, mars 2010 (Economie Lorraine, Weiterbildung in der Großregion, März 2010).

Anhang

Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion 2000 bis 2008

Données socio-économiques pour la Grande Région de 2000 à 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Source / Quelle
Population – Bevölkerung										
Population (en milliers) - <i>Bevölkerung (Zahlen in Tausend)</i>	11.194	11.211	11.244	11.268	11.287	11.309	11.328	11.345	11.364	Offices statistiques / Statistische Ämter
dont par groupe d'âge - <i>davon nach Altersgruppe</i>										
0-19 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2.632	2.625	2.614	2.601	2.591	2.578	2.565	2.545	2.524	Offices statistiques / Statistische Ämter
0-19 - (%)	23,5	23,4	23,2	23,1	23,0	22,8	22,6	22,4	22,2	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	6.064	6.063	6.086	6.116	6.137	6.155	6.185	6.194	6.198	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - (%)	54,2	54,1	54,1	54,3	54,4	54,4	54,6	54,6	54,5	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2.494	2.523	2.545	2.551	2.560	2.576	2.576	2.606	2.642	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> (%)	22,3	22,5	22,6	22,6	22,7	22,8	22,7	23,0	23,3	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population masculine (en milliers) - <i>Bevölkerung Männer (Zahlen in Tausend)</i>	5.460	5.469	5.489	5.503	5.511	5.524	5.529	5.540	5.549	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population féminine (en milliers) - <i>Bevölkerung Frauen (Zahlen in Tausend)</i>	5.732	5.741	5.755	5.765	5.776	5.784	5.799	5.808	5.815	Offices statistiques / Statistische Ämter
Naissances vivantes (en milliers) - <i>Lebendgeborene (Zahlen in Tausend)</i>	120	116	113	111	112	111	112	111	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Decès (en milliers) - <i>Gestorbene (Zahlen in Tausend)</i>	116	116	118	120	113	116	115	115	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indice de dépendance des personnes âgées (nombre de personnes de 60 ans et plus pour 100 personnes âgées de 20 à 59 ans) - <i>Altenquotient (Zahl der 60-jährigen und älteren Personen je 100 Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren)</i>	41,1	41,6	41,8	41,7	41,7	41,8	41,6	42,1	42,6	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indice de dépendance (nombre de personnes de moins de 20 ans et de 60 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 60 ans) - <i>Gesamtquotient (Zahl der unter 20-jährigen sowie der 60-jährigen und älteren Personen je 100 Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren)</i>	84,5	84,9	84,8	84,3	83,9	83,7	83,0	83,2	83,3	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux de masculinité (Hommes/Population totale - <i>Männeranteil (Männer/Gesamtbevölkerung) %</i>)	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,9	48,8	48,8	48,8	Offices statistiques / Statistische Ämter

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Source / Quelle
Taux de chômage – Arbeitslosenquote										
Taux de chômage - Total - <i>Arbeitslosenquote insg. %</i>	7,7	7,5	7,8	8,3	9,3	9,9	9,4	7,6	7,5	Eurostat
Taux de chômage - Hommes - <i>Arbeitslosenquote Männer %</i>	6,7	6,1	7	8,1	8,7	9,2	9,0	7,1	7,0	Eurostat
Taux de chômage - Femmes - <i>Arbeitslosenquote Frauen %</i>	9,3	8	8,2	8,5	10,1	10,8	9,8	8,2	8,1	Eurostat
Taux de chômage - Jeunes de moins de 25 ans - <i>Arbeitslosenquote Junge Erwachsene unter 25 Jahren %</i>	nd	nd	15,5	16,8	20	20,5	20,5	15,8	16,4	Eurostat
Les chômeurs - Arbeitslose										
Chômeurs - Total - (en milliers) - <i>Arbeitslose insg. - (Zahlen in Tausend)*</i>	526,3	506,2	521,7	562,9	580,7	621,8	602,0	537,4	497,9	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Hommes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Männer - (Zahlen in Tausend)*</i>	257,3	247,6	264,3	290,1	299,7	314,3	300,6	265,3	247,5	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Femmes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Frauen - (Zahlen in Tausend)*</i>	288,4	276,3	273,8	288,4	297,3	324,5	312,3	287,9	265,8	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les jeunes chômeurs - Junge Arbeitslose										
Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle) - (en milliers) - <i>Arbeitslose unter 25 Jahren (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)*</i>	102,0	98,8	104,2	111,0	115,3	120,6	114,3	100,2	93,0	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les chômeurs de longue durée - Langzeitarbeitslose										
Taux de chômage de longue durée - plus de 1 ans - <i>Langzeitarbeitslosenquote über 1 Jahr</i>	4	3,4	3,3	3,8	4,2	4,9	4,8	3,8	3,5	Eurostat
Part des chômeurs de longue durée (plus de 1 ans) - <i>Teil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 1 Jahr)</i>	51,4	48,7	44,1	46,6	45,3	49,1	51,5	50,5	46,8	Eurostat

* Chômage selon le sexe: valeur totale de la Grande Région y inclus les chômeurs en Lorraine des catégories A, B, C (chômage total : catégorie A+B). / *Arbeitslosigkeit nach Geschlecht: großregionaler Gesamtwert einschl. Arbeitslose Lothringen der Kategorie A, B, C (Gesamtarbeitslosigkeit: Kategorie A+B).*
nd = non disponible - *nicht verfügbar*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Source / Quelle
L'emploi – Beschäftigung										
Emplois salariés au lieu de travail - Total (en milliers) - <i>Arbeitnehmer am Arbeitsort insg. (Zahlen in Tausend)</i>	3.974	4.013	4.027	4.014	4.044	4.063	4.101	4.168	4.214	Voir sources en page d'après / s. Quellenangaben auf nächster Seite
Taux d'emploi – Erwerbstätigenquote										
Taux d'emploi - <i>Erwerbstätigenquote insg. % [Population active occupée] / [population totale âgée de 15 à 64 ans] - Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	61,5	61,8	62,0	61,4	60,4	62,4	62,9	64,7	65,0	Eurostat
Taux d'emploi - Hommes - <i>Erwerbstätigenquote - Männer %</i>	70,5	71,1	70,7	69,3	68,6	69,3	68,9	70,9	71,5	Eurostat
Taux d'emploi - Femmes - <i>Erwerbstätigenquote - Frauen %</i>	52,3	52,4	53,2	53,5	52,3	55,5	56,7	58,4	58,4	Eurostat
Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans - <i>Erwerbstätigenquote Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren %</i>	35,0	36,1	35,0	34,2	30,9	33,5	33,0	35,6	34,9	Eurostat
Taux d'emploi des 55 à 64 ans - <i>Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jahre - %</i>	30,8	30,9	32,8	33,7	34,6	39,5	40,4	42,2	43,1	Eurostat
Taux d'activité – Erwerbsquote										
Taux d'activité - <i>Erwerbsquote insg. % [Population active totale] / [population totale] - Anteil Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	66,8	66,4	67,1	67,0	66,7	69,4	69,4	70,0	70,3	Eurostat
Taux d'activité - Hommes - <i>Erwerbsquote - Männer %</i>	75,6	75,7	76,0	75,4	75,1	76,5	75,8	76,4	77,0	Eurostat
Taux d'activité - Femmes - <i>Erwerbsquote - Frauen %</i>	57,8	57,0	58,0	58,5	58,2	62,3	63,0	63,6	63,6	Eurostat
Temps partiel – Teilzeitarbeit										
Part de l'emploi à temps partiel (en pourcentage de l'emploi global) - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent von der globalen Beschäftigung) - %</i>	19,1	19,6	19,9	20,8	21,6	22,7	23,4	23,8	23,5	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les femmes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen - %</i>	39,2	40,7	40,1	41,6	42,8	43,1	43,9	43,6	43,5	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les hommes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Männer - %</i>	4,4	4,2	5,0	4,9	5,5	6,5	6,8	7,6	7,3	Eurostat
Part des femmes dans les emplois à temps partiel - <i>Anteil der Frauen in den Teilzeitbeschäftigungen</i>	86,6	87,4	85,6	86,8	85,6	84,2	84,0	82,4	82,8	Eurostat

Emploi salarié (au lieu de travail) dans la Grande Région – Arbeitnehmer (am Arbeitsort) in der Großregion

Sections NACE Rev. 1.1 / Wirtschaftsgruppen NACE Rev. 1.1

Unité: Effectif / Einheit: Anzahl

			1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Evol. / Entwickl. (%)	
													1999 / 2006	2005 / 2006
A+B	Agriculture, sylviculture, pêche	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	35 291	35 684	35 748	36 118	36 942	38 100	38 286	39 069	40 262	41 087	10,6	2,0
C-E	Industrie	Industrie	874 121	880 102	875 809	858 743	842 012	823 681	808 971	797 236	799 245	805 101	-9,5	-1,8
F	Construction	Baugewerbe	247 651	253 761	253 558	248 906	245 066	244 222	244 062	250 844	258 723	262 339	1,2	2,6
G-P	Services	Dienstleistungsbereiche	2 715 146	2 804 772	2 848 182	2 883 311	2 890 193	2 938 059	2 972 052	3 013 741	3 069 990	3 105 072	7,7	0,3
	Ensemble des secteurs	Gesamtheit der Bereiche	3 872 209	3 974 419	4 013 397	4 027 178	4 014 113	4 044 062	4 063 371	4 100 790	4 168 220	4 213 599	5,6	0,8

Quellen / Sources:

Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand / Mise à jour des calculs: Februar / février 2010).

Lorraine: INSEE - Estimations d'emploi localisée (ESTEL) (Emploi au 31 décembre de l'année n en données brutes) Vorläufige Daten für 2008 / Données provisoires pour 2008)

Luxembourg: Eurostat (ESVG95 / SEC95)

Wallonie: ICN, comptes nationaux / régionaux (Berechnungsstand / Mise à jour des calculs : März / mars 2010)

Glossar der Definitionen und Konzepte innerhalb der EU-Arbeitskräfteerhebung

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.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung (AKE) auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen zur Erwerbslosigkeit nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 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 (vgl. hierzu die methodischen Anmerkungen im Kasten zum Kapitel 4.1). 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, sondern aus einer zufällig gezogenen Stichprobe stammen, deren Ergebnis auf die Bevölkerung insgesamt hochgerechnet wird.

Die AKE wird 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. Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemographischen 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.

Der Erhebung liegen die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde, welche auch im Einklang stehen mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden so in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht.

Definitionen

Zur **Bevölkerung** gehören alle in privaten Haushalten lebenden Personen ab 15 Jahren.¹⁶⁸ Erfasst werden alle Personen, die in der Berichtswoche in den erhobenen privaten Haushalten leben. Unter diese Definition fallen auch Personen, die kurzzeitig wegen Bildungsmaßnahmen, Urlaub, Krankheit, Geschäftsreisen und Ähnlichem nicht im Haushalt anwesend sind, aber eine feste Bindung zu ihm haben. Wehrdienstleistende werden nicht berücksichtigt.

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,¹⁶⁹ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat.¹⁷⁰ 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,¹⁷¹ 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.¹⁷² Kennzeichnend für die Methode der Arbeitskräfteerhebung ist darüber hinaus, dass die Daten nicht wie bei den jeweils national oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers, sondern aus einer zufällig gezogenen Stichprobe stammen. Dabei wird ausgehend vom Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen. Dieser Schluss ist letztlich eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine ge-

¹⁶⁸ Die in Anstaltshaushalten, d. h. in Heimen, Internaten, Krankenhäusern, religiösen Einrichtungen, Arbeiterwohnheimen usw., lebenden Personen sind nicht erfasst.

¹⁶⁹ Von mindestens 16 Jahren in Spanien, dem Vereinigten Königreich und Schweden (1995 bis 2001); von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen (ab 2001) und von 16 bis 74 Jahren in Island.

¹⁷⁰ 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.

¹⁷¹ Zwischen 16 und 74 Jahren in Spanien, Schweden und Norwegen (1995 bis 2000), dem Vereinigten Königreich und Island.

¹⁷² 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. Online im Internet: URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/ILO-Arbeitsmarktstatistik,templateld=renderPrint.psm>.

wisse Unschärfe ausweist. Deren Umfang ist von vielerlei Faktoren abhängig, insbesondere jedoch vom Stichprobenumfang,¹⁷³ so dass gerade bei kleineren geographischen 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 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 entgegen kommen. 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 die "Arbeitskräfte" (Erwerbstätige und Arbeitslose) in Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren an.

Die **Nichterwerbsbevölkerung** umfasst alle Personen, einschließlich der unter 15-Jährigen, die nach der oben angegebenen Definition nicht erwerbstätig waren, insbesondere: Personen, die sich ausschließlich um ihren Haushalt kümmern (Hausmann oder Hausfrau), ehrenamtlich Tätige (z.B. für eine humanitäre Einrichtung), Schüler und Studenten sowie Personen im Ruhestand (sofern sie keinerlei bezahlte Beschäftigung ausüben).

¹⁷³ 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).

Abhängige Beschäftigung

- ▶ "erwerbstätige Personen": Personen, die im Berichtszeitraum einer Erwerbstätigkeit nachgingen (mit oder ohne formalen Vertrag), für die sie einen Lohn oder eine Vergütung in bar oder Sachleistungen erhalten haben;
- ▶ "Personen, die einen Arbeitsplatz haben, aber nicht erwerbstätig sind": Personen, die bereits an ihrem aktuellen Arbeitsplatz gearbeitet haben, im Berichtszeitraum aber nicht anwesend waren (aufgrund von Urlaub, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitskampf, Witterungsbedingungen, etc.) und ein formales Arbeitsverhältnis hatten;
- ▶ Auszubildende, die eine Vergütung in bar oder Sachleistungen bezogen haben: sie werden als abhängig Beschäftigte betrachtet.

Selbständige Erwerbstätigkeit

- ▶ "erwerbstätige Personen": Personen, die im Berichtszeitraum einer Erwerbstätigkeit nachgingen, um einen Ertrag oder ein Familieneinkommen in bar oder in Sachleistungen zu erzielen (mithelfende Familienangehörige, die kein Einkommen beziehen, werden als Selbständige betrachtet);
- ▶ "Personen die eine Firma haben, aber nicht erwerbstätig sind": Personen, die in der Berichtswoche eine Firma hatten (Industrie-, Gewerbe-, landwirtschaftlicher Betrieb oder Dienstleistungsunternehmen), aber aus irgendeinem besonderen Grund vorübergehend nicht gearbeitet haben.

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 politisch Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sechs Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen unter
<http://www.grossregion.net>

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut (Saarland und Rheinland-Pfalz)

<http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lothringen)

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lothringen)

<http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgien)

<http://statistiques.wallonie.be>

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEO (Belgien)

<http://www.dglive.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxemburg)

<http://www.eureslux.org>

**INFO-Institut**

Pestelstraße 6
 D - 66119 Saarbrücken
 Tel.: +49 681/ 95 41 30
 Fax: +49 681/ 95 413 23
<http://www.info-institut.de>

**Institut Wallon de l'Évaluation,
de la Prospective et de la Statistique - IWEPS**

Rue du Fort de Suarlée, 1
 B – 5001 Belgrade (Namur)
 Tel.: +32/ 81 46 84 11
 Fax: +32/ 81 46 84 12
<http://statistiques.wallonie.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi

10, rue Bender
 L -1229 Luxembourg
 Tel.: + 352 /24 78 53 89
 Fax: +352/ 40 59 88
<http://www.eureslux.org>

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine

WTC – Tour B
 2, rue Augustin Fresnel
 F – 57082 Metz
 Tel.: +33/ 3 87 20 40 91
 Fax: +33/ 3 87 21 06 88
<http://www.crd-eures-lorraine.org>

**Observatoire Régional de l'Emploi, de la
Formation et des Qualifications - OREFQ**

Centre d'Affaire Libération
 4, rue de la Foucotte
 F - 54000 Nancy
 Tel.: +33/ 3 83 98 37 37
 Fax: +33/ 3 83 96 32 37
<http://www.orefq.fr>

**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutsch-
sprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO**

Quantum Center
 Hütte 79, Bk 18
 B – 4700 Eupen
 Tel.: +32/ 87 56 82 06
 Fax: +32/ 87 56 82 08
<http://www.dglive.be>

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. 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 EURES – Administration de l'emploi

Großherzogtum Luxemburg



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES Luxemburg entstand aus einer Partnerschaft zwischen ADEM (der luxemburgischen Arbeitsverwaltung) und dem öffentlichen luxemburgischen Forschungszentrum CEPS/INSTEAD. Seine wesentlichen Aufgaben bestehen in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie, in Zusammenarbeit mit der IBA, der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion.

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

Lothringen



(OREFQ Regionale Beobachtungsstelle für Beschäftigung, Bildung und Qualifikation in Lothringen) wurde als öffentliche Interessengemeinschaft im Juni 1992 auf beidseitigem Wunsch des Staates und der Region gegründet. Es hat die Aufgabe, besonders die Entwicklung im Beschäftigungs- und Bildungssektor sowie der Qualifikationsanforderungen in Lothringen zu beobachten, um der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik neue Impulse zu geben.

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum der EURES Grenzregionen in Lothringen, das vom Regionalrat Lothringen 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 Lothringen bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen Quellen- und Dokumentenpool, der der Öffentlichkeit zur Verfügung steht und über die Webseite Zugang zu den Informationen ermöglicht.

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEO Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Aufgabe der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens (ABEO) ist die ständige Beobachtung des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes sowie der sozio-ökonomischen Bedingungen in Ostbelgien und den angrenzenden Gemeinden im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialrats der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Hierfür erfasst sie systematisch alle relevanten Strukturdaten und Entwicklungen mit dem Ziel, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern Informationen zur Verfügung zu stellen. ABEO veröffentlicht regelmäßig detaillierte Berichte in ausgesuchten Themenfeldern.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonische Region



Das im Jahre 1998 gegründete Institut IWEPS hat als Aufgabe die Erstellung von Wirtschaftsindikatoren, die die Funktionsweise des Arbeitsmarktes aufzeigen, die Durchführung von Zukunftsanalysen, die eine Prognose der notwendigen Arbeitskräfte und Qualifikationskategorien ermöglichen, sowie die Erarbeitung von Maßnahmen, die die Beschäftigungsentwicklung und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit beeinflussen. Die öffentliche Verbreitung dieser bearbeiteten Informationen erfolgt über diverse Publikationen.

Publikationen der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Weitere Berichte der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zur Arbeitsmarktsituation in der Großregion



Erster Bericht an den 6. Gipfel der Exekutive der Großregion: September 2001

Zweiter Bericht an den 7. Gipfel der Exekutive der Großregion: Mai 2003

Dritter Bericht an den 8. Gipfel der Exekutive der Großregion: Dezember 2004

Vierter Bericht an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion: April 2006

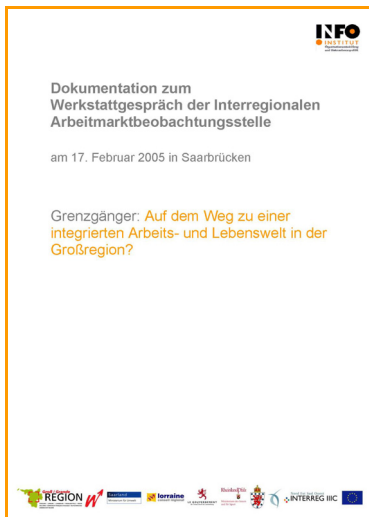
Fünfter Bericht an den 10. Gipfel der Exekutive der Großregion: November 2007

Sechster Bericht an den 11. Gipfel der Exekutive der Großregion: April 2009

Veröffentlichungen im Rahmen des Projekts e-BIRD



Das erste Themenheft der IBA dokumentiert die Ergebnisse des e-BIRD Projekts „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“, das den Auftakt für weitere grenzüberschreitende Projekte bildet. Im Zentrum der IBA-Arbeiten standen Profil und Entwicklung der Grenzgängerströme unter Berücksichtigung der regionalen Wirtschafts- und Bevölkerungssituation in den Teilregionen. Das 170 Seiten starke Heft richtet sich an Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung, aber auch an Grenzgänger und Bürger der Großregion. Das Heft enthält zahlreiche Abbildungen und steht auf der Seite der Großregion in deutscher und französischer Sprache zum Download bereit: www.grossregion.net

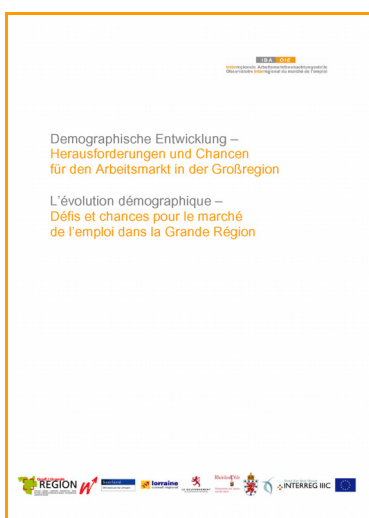


Die Tagungsdokumentation fasst die Ergebnisse des Werkstattgesprächs „Grenzgänger“ der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zusammen. Experten aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung diskutierten am 17. Februar 2005 in Saarbrücken unter anderem Fragen und Aspekte der betrieblichen und außerbetrieblichen Integration, des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes sowie Motive der Arbeitsaufnahme im Ausland.

Die 130-seitige Veranstaltungsdokumentation, die neben den Ergebnissen und Referentenbeiträgen auch Abbildungen und Fotos enthält, steht zum Download auf den Seiten der Großregion bereit: www.grossregion.net



Im Projekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ wurden vertiefende Analysen zur erwarteten Bevölkerungsentwicklung in der Großregion und deren Auswirkung auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vorgenommen, unter der Berücksichtigung wichtiger Handlungsfelder zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels. Die Projektergebnisse sind im zweiten Themenheft der IBA ausführlich dokumentiert.



Im Rahmen des zweiten Projektes „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ organisierte die IBA ihr zweites Werkstattgespräch, das am 19. Januar 2006 in Luxemburg stattfand. Vor diesem Hintergrund diskutierten Experten aus Politik, Verwaltung und Wissenschaft zentrale Aspekte der zukünftigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots sowie die besonderen Herausforderungen und Chancen für Beschäftigung und Arbeitsmarkt.

Die Tagungsveranstaltung enthält die Ergebnisse und Referentenbeiträge sowie zahlreiche Abbildungen, die Interessierten zum Download auf den Seiten der Großregion zur Verfügung steht. www.grossregion.net



Das Buch fasst die Ergebnisse des mehrjährigen e-BIRD Forschungsvorhabens zusammen (2004-2007): Es handelt von Beschäftigung und Arbeitsmarkt, grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität, demographische Veränderungen und ihre Auswirkungen auf das zukünftige Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften. Dabei geht es darum, arbeitsmarktrelevante und wirtschaftliche Dynamiken in ihrem Bedingungsgefüge nachzuzeichnen und darauf aufbauend zukunftsorientierte Handlungsfelder und -ansätze zu entwickeln.

Die Ergebnisse sind unter dem Titel „Der Arbeitsmarkt in der Großregion bis 2020“ veröffentlicht. Die knapp 500-seitige, zweisprachige Publikation ist im Bertelsmann-Verlag, Bielefeld, in der Reihe „Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erschienen (ISBN: 978-7639-3537-6).

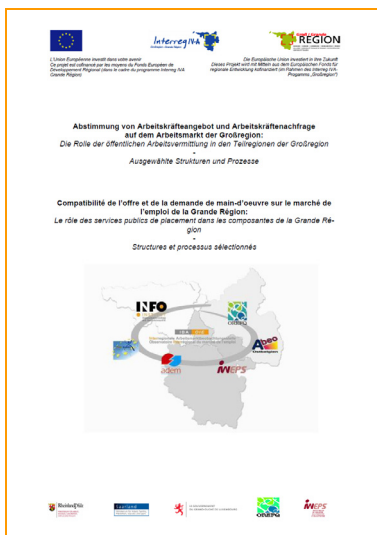
Veröffentlichungen im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH



Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem sechsten Bericht, der dem 11. 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. Neben dem Strukturbericht für die Teilgebiete Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens gibt der vorliegende Bericht im Rahmen eines Sonderthemas einen Überblick über das neue, durch Interreg IV A Großregion geförderte Projektvorhaben „OPTI-MATCH“ der IBA. Download unter www.grossregion.net.



Zum ersten Werkstattgespräch im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH unter dem Titel ‚Zukunftsfähigkeit gestalten: Grenzräume als regionale Pole dynamischer Entwicklung im interregionalen Standortwettbewerb‘ am 21. Januar 2009 in Luxemburg wurden Expertinnen und Experten aus verschiedenen Metropolregionen eingeladen, um gemeinsam mit ihnen Grundlagen und sozioökonomische Rahmenbedingungen für Metropolregionen und grenzüberschreitende Verdichtungsräume zu diskutieren. Angesichts des Arbeitscharakters dieser Veranstaltungsform ging es dabei nicht um die Klärung der Frage, inwieweit die Großregion im Sinne einer grenzüberschreitenden polyzentrischen Metropolregion zu verstehen sei. Vielmehr sollten profunde Informationen über die Entwicklung in ausgewählten Regionen mit einer grenzüberschreitenden Orientierung sowie allgemeine Informationen über das Konzept von Metropolregionen vorgestellt werden.



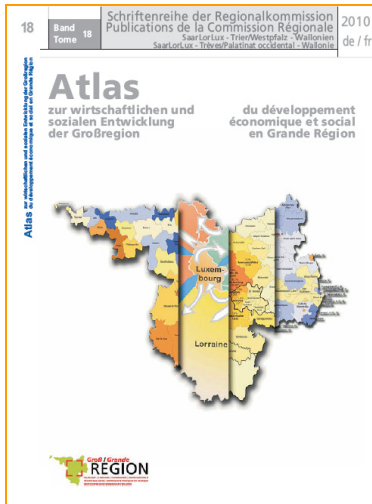
Das zweite Werkstattgespräch im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH fand am 16. Dezember 2009 unter dem Titel ‚Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Großregion: Die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den Teilregionen der Großregion‘ statt. In diesem Kontext wurden Expertinnen und Experten aus allen Teilen der Großregion nach Saarbrücken eingeladen, um gemeinsam mit Ihnen die aktuelle Situation und Entwicklungsperspektiven der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu diskutieren. Das System der öffentlichen Arbeitsvermittlung befindet sich in allen Teilen der Großregion in einem Veränderungsprozess, der unterschiedlich weit fortgeschritten ist. Die Dokumentation gibt einen Überblick über die gegenwärtige Situation. Dabei wird die Vorstellung aktueller Konzepte und Orientierungen flankiert durch Erfahrungen aus der konkreten grenzüberschreitenden Vermittlungspraxis.



Am 17. Juni 2010 fand in Saarbrücken im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH das dritte Werkstattgespräch unter dem Titel ‚Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Großregion: Zur aktuellen Situation der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung in der Großregion‘ statt. Ging es im Rahmen des vorherigen Werkstattgesprächs darum, die Strukturen und Prozesse der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den einzelnen Teilregionen genauer zu verstehen, so konnten im dritten Werkstattgespräch bereits erste ausgewählte Ergebnisse der Befragung von Akteuren der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung in der Großregion vorgestellt und diskutiert werden. Die Dokumentation gibt alle Beiträge der Veranstaltung wieder.



Als Baustein des OPTI-MATCH-Projekts im Rahmen der sogenannten Außenperspektive (Aktion 2) zielt das Dokument darauf ab, auf Basis einer vorwiegend statistisch-quantitativen Untersuchung zu überprüfen, wie sich die Großregion hinsichtlich wichtiger sozioökonomischer Indikatoren im Vergleich zu anderen europäischen Metropol-/Grenzregionen behaupten kann. Im Zuge der Globalisierung und eines zusammenwachsenden erweiterten Europas werden Wachstumschancen neu verteilt. Eine besondere Bedeutung wird dabei vor allem den Metropolregionen und großräumigen Agglomerationen eingeräumt. Auch in der Großregion besteht die politische Absicht, durch Intensivierung und Weiterentwicklung der Kooperationsbeziehungen langfristig eine polyzentrische und grenzüberschreitende Metropole zu schaffen. Diese Thematik wurde bereits im Januar 2009 im Rahmen eines ersten Werkstattgesprächs des Projekts „OPTI-MATCH“ mit Expertinnen und Experten aus der Großregion diskutiert.



Der Atlas zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Großregion liefert die Ergebnisse der statistischen Analyse im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH (Aktion 3 – Binnenperspektive). Das Modul zielt darauf ab, auch auf kleinräumiger Ebene ein besseres Verständnis der Unterschiede wie Gemeinsamkeiten der einzelnen Teilgebiete der Großregion zu erhalten und darüber nicht zuletzt die übliche Strukturberichterstattung der IBA sinnvoll zu ergänzen. Vergleichbare Daten zu wichtigen sozioökonomischen Kennziffern und ihren Entwicklungsdynamiken für die einzelnen Kreise, Arrondissements bzw. Beschäftigungszonen wurden zusammengestellt und nutzerfreundlich aufbereitet. Hierfür wurden eine Vielzahl von Statistiken aus den Bereichen Bevölkerung, Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie Grenzgänger recherchiert, beschafft und ausgewertet.

Berichte zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion



Der Bericht der IBA für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion stellt anhand ausgewählter Indikatoren wesentliche Aspekte der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Großregion dar. Der 80-seitige Bericht gliedert sich in fünf große Themenbereiche: Gebiet und Bevölkerung, Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Bildung sowie Lebensstandard und Lebensbedingungen. Die Bestandsaufnahme wird ergänzt durch eine Skizzierung wirtschaftlicher und sozialer Verflechtungen, Wechselwirkungen und Problemzusammenhänge. Dabei wird nicht nur eine retrospektive Betrachtung vorgenommen, sondern es wird gleichermaßen versucht, Entwicklungstendenzen aufzuzeigen.



Der Bericht des Netzwerks der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) knüpft unmittelbar an die entsprechende Berichterstattung an, die für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion im Rahmen des 10. Gipfels erstellt wurde. Der Bericht hat im Wesentlichen den gleichen Aufbau wie der Vorgängerbericht und schreibt wesentliche Kennziffern und Aussagen fort. Darüber hinaus wurden jedoch Indikatoren weiterentwickelt bzw. ergänzt, um so dem Informationsbedürfnis auf Basis der verfügbaren Datengrundlage gerecht zu werden. Er gliedert sich in fünf große Themenbereiche: Gebiet und Bevölkerung, Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Bildung sowie Lebensstandard und Lebensbedingungen.



Der dritte Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion des Netzwerks der Fachinstitute der IBA für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion führt die entsprechende Berichterstattung im Rahmen des 10. und 11. Gipfels fort. Im Sinne einer Strukturberichterstattung folgt der Bericht im Wesentlichen dem Vorgängerbericht und gliedert sich in fünf großen Themenbereiche: Gebiet und Bevölkerung, Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Bildung sowie Lebensbedingungen. Die Indikatoren wurden darüber hinaus weiterentwickelt bzw. ergänzt, so dass Entwicklungen bis zum Jahr 2009 in den Analysen berücksichtigt wurden. Damit reflektiert der Bericht einen Zeitraum der von einer tiefgreifenden globalen Wirtschafts- und Finanzkrise gekennzeichnet ist. Insbesondere das große Themenfeld der Lebensbedingungen wurde hier betont.

Literaturverzeichnis

- ADEM (2010): Les activités de l'administration de l'emploi en 2009, Luxembourg 2010.
- Arbeitsamt in der DG (2010): Kurzarbeit in der DG. In: Ageo-Sammelmappe - Kapitel 6: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, März 2010.
- Arbeitsamt in der DG (2010): Kurzarbeit in der DG – Auswertung 2009 und aktuelle Entwicklung. In: Arbeitsmarktanalysen 2010-01, Sankt Vith, Oktober 2010.
- Avenant à la convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus, signée à Bruxelles le 10 mars 1964 et modifiée par les avenants du 15 février 1971 et du 8 février 1999.
- Bourgeois, Isabelle (2005): Le modèle social allemand en mutation In: Travaux et documents du CIRAC 2005.
- Brosius, Jacques (2007): La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. In: CEPS/INSTEAD: Population et Emploi. Nr. 26, Luxembourg 2007.
- Brosius, Jacques (2005): La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. In: Cahiers PSELL. Nr. 147, septembre 2005.
- Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Rheinland-pfälzische Wirtschaft braucht die Kurzarbeit noch: im März 2010 arbeiteten in knapp 3000 Betrieben noch rund 38000 Arbeitnehmer kurz. In: Presseinformation Nr. 027/2010, Saarbrücken, Juni 2010.
- Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Saarländische Wirtschaft braucht die Kurzarbeit noch: im März 2010 arbeiteten rund 12000 Arbeitnehmer in knapp 780 Betrieben kurz. In: Presseinformation Nr. 028/2010, Saarbrücken, Juni 2010.
- Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland: Weniger Einpendler aus Lothringen ins Saarland – langfristige und kurzfristige Entwicklung dafür verantwortlich. Pressemitteilung 2010.
- Bundesagentur für Arbeit: .Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Cazeau, Nathalie (2008): La loi de modernisation du marché du travail : examen critique. Avocat, Juillet 2008.
- Centre d'Analyse Stratégique (2009): La « flexicurité » est-elle une réponse à la crise ?. In: La note de veille. Avril 2009.
- Centre d'Analyse Stratégique (2009): Le développement du télétravail dans la société numérique de demain. Novembre 2009.
- Clément F (2008): La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration. In: CEPS/INSTEAD, Gouvernance & Emploi. Nr.2, 2008.

- Coleman J. S (1991): Matching Processes in the Labour Market. In: Acta Sociologica. Nr. 34, 1991.
- Commissariat général du Plan (1996): Outils pour une prospective des qualifications. In: La Documentation française. Paris 1996.
- Dares Analyses (2010): La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008, juin 2010.
- Distelkamp M. / Drosdowski T. / Meyer B. (2007): Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland bis zum Jahr 2025. Osnabrück 2007.
- Euractiv (2008): Flexicurity : la solution à l'emploi en Europe ?. Article 24 janvier 2008.
- EURES (2010): L'évolution du marché du travail transfrontalier dans le contexte de crise économique. Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Nr. 2/2010, Luxembourg.
- EURES (2010): Le travail intérimaire luxembourgeois à la lumière de la crise. Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Nr. 1/2010.
- EURES-Kompass : Arbeits- und Lebensbedingungen in Dänemark (http://www.eures-kompass.eu/KOMPAS/Deutsch/DE1_Danemark/Index.asp).
- Eurofound: Termination (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/TERMINATION-DN.htm>).
- European Commission / Eurostat (2009): Progress towards the Lisbon objectives in education and training – Analysis of implementation at the European and national levels. In: Communication from the Commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions, Brussels 2009.
- Europäischer Rat (2010): Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010, Brüssel 2010.
- European Commission (2009): Scientific Report of the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries. (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), Luxembourg 2009.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): European Company Survey, 2009.
- Fehlen, Fernand / Pigeron-Piroth, Isabelle (2009): Mondialisation du travail et pluralité des marchés du travail : L'exemple du Luxembourg, Skript des Diskussionsbeitrags für 12è Journées de Sociologie du Travail, 25 et 26 juin 2009, GREE, Université de Nancy, S. 11.
- FOREM (2010): Impact de la crise économique sur le marché de l'emploi en Région wallonne. In: Marché de l'emploi. Analyse. März 2010.
- FOREM (2009): Etat des lieux socio-économique de la Région wallonne. 2009.
- Friedrich Ebert Stiftung (2008): Flexicurity : ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, April 2008.
- INSEE Lorraine (2010): Crise et territoires – La Lorraine: une des régions qui ont le plus souffert de la crise. Economie Lorraine, N°217 / Mai 2010.

- INSEE: Économie Lorraine Nr. 226-227, 2010 (www.insee.fr).
- INSEE: La formation continue dans la Grande Région transfrontalière Économie Lorraine Nr. 213-214, 2010.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2007): Der Arbeitsmarkt in der Großregion bis 2020. Bielefeld, 2007.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2009): Die Großregion im Vergleich mit anderen europäischen Metropol-/Grenzregionen, Saarbrücken 2009.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Atlas zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Großregion. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien, Band 18, Saarbrücken 2010.
- Janssen, Manfred / Woltering, Michael (2004): Grenzüberschreitende regionale Arbeitsmärkte als Katalysatoren der Internationalisierung? In: Hönekopp, Elmar u.a. (Hrsg.): Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 282), Nürnberg 2004, S. 183-208.
- König, Julia (2010): Kurzarbeit in Zeiten der Wirtschaftskrise. In: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, 06/2010, S.429-439.
- Krugman Paul (1994): Past and prospective causes of high unemployment. In: Economic Review. Federal Reserve Bank of Kansas City, issue, Q IV, 1994.
- Legué, Hélène (2007): Le modèle danois. In: Institut de la gestion publique et du développement économique. Août 2007.
- Maier, Jörg / Troeger-Weiss, Gabi (1990): 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), Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt 1990, S. 271-287.
- Ministère du Travail et de l'Emploi (2009): Les activités de l'Administration de l'Emploi en 2009.
- Mortensen DT / Pissarides / Christopher A. (1999): Unemployment responses to "skill-biased" technology shocks : the role of labour market policy. In: Economic journal. numéro 109, 1999.
- Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2009/2010 für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux-Trier / Westpfalz, Band 17 / 2010, Saarbrücken 2010.
- o.A.: Arbeitsmarkt: März mit positiven Signalen. Trierer Volksfreund vom 01.04.2010.
- Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications (2005) : Enquêtes de prospective des emplois et des qualifications en Lorraine. In : Analyse des expériences passées, octobre 2005.
- Sénat (2001): La négociation collective. In : Service des Affaires européennes. Mars 2001.

- Sørensen A. B. / Kalleberg A. L. (1981): An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: Ivar Berg (éd.): Sociological Perspectives on Labor Markets, New York: 1981.
- STATEC (2010): (Note de conjoncture N°1-2010 – La situation économique au Luxembourg: Evolution récente et perspectives. Luxembourg, juin 2010.
- STATEC (2009): (Note de conjoncture N°2-2009 – La situation économique au Luxembourg: Evolution récente et perspectives. Luxembourg, novembre 2010.
- STATEC (2009): (Note de conjoncture N°1-2009 – L'économie luxembourgeoise en 2008 et évolution conjoncturelle récente. Luxembourg, mai 2010.
- STATEC (2010): Conjoncture flash. Juni 2010.
- STATEC (2010): Conjoncture flash. September 2010.
- STATEC: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010.
- STATEC: Le secteur public. Economie et Statistiques, Working papers du STATEC, Nr. 34, 2009.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2008): Primäreinkommen und verfügbares Einkommen der privaten Haushalte in den kreisfreien Städten, Landkreisen und Regionen 1992 bis 2006. Reihe Statistische Berichte, Bad Ems, August 2008.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2008): „Das Einkommen in den Landkreisen wächst stärker als in den Städten“. Pressemitteilung Nr. 141 vom 02. September 2008.
- Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.
- Wille, Christian: Der Grenzgänger als „notwendiges Übel“? Zur Wahrnehmung des Grenzgängerwesens in Luxemburg. In: Pauly, Michel (Hg.): ASTI 30+. 30 ans de migrations, 30 ans de recherches, 30 ans d'engagements. Luxembourg, Editions Guy Binsfeld, 2010, S. 316-327.
- Zahlen, Paul (2010): Regards sur le travail à temps partiel. Septembre 2010.
- Zilibotti F. / Marimon R. (1999): Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits. In: Economic Journal. Nr. 109, 1999.

