IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion

Groß / Grande REGION
Saarland Ministerium für Umwelt
lorraine conseil régional
LE GOUVERNEMENT du Grand-Duché de Luxembourg
RheinlandPfalz Ministerium des Innern und für Sport
Nord Est Sud Ouest INTERREG IIIC

IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion

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

Saarbrücken, April 2006

Inhalt

Strukturbericht zur Situation des Arbeitsmarkt in der Großregion 1

1. Methodische Vorbemerkungen 1

2. Erwerbsquote 4

Erwerbsquote in der Großregion weitgehend auf Vorjahresniveau 4
Unverändert deutliche Abweichungen der Erwerbsquoten in den Teilregionen 5
Rückläufige Erwerbsquoten der Jugendlichen unter 25 Jahren 6
Rückläufige Entwicklung der männlichen Erwerbsbeteiligung 6
Frauenerwerbsquote mit leichten Zuwächsen 7
Unverändert merkliche Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten 8
Geschlechtsspezifische Erwerbsquoten Jugendlicher mit deutlich geringeren Abständen 9

3. Arbeitslosenquote 11

9,2% der Erwerbsbevölkerung in der Großregion sind 2004 arbeitslos 11
Unterschiedliches Niveau der Arbeitslosenquoten unterhalb der Regionalebene 11
Jede 10. weibliche Erwerbsperson in der Großregion ist im Jahr 2004 arbeitslos 14
Jede 5. jugendliche Erwerbsperson in der Großregion ist arbeitslos 14
Die Schwierigkeiten der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt: ein zunehmend wichtigeres Phänomen 17

4. Beschäftigungsquote 19

Beschäftigungsquoten – Zielvorgaben von Lissabon noch in weiter Ferne 19
Große Unterschiede im Beschäftigungsniveau der einzelnen Regionen 20
Fortschritte bei den Beschäftigungsquoten Älterer 21
Beschäftigungsquoten Jugendlicher rückläufig 23
Beschäftigungsquote von Frauen stagnierend 23
Weiterer Abbau des Geschlechter-Gefälles wegen geringerer männlicher Quoten 26
Teilzeitbeschäftigung nimmt weiter zu 27
Weitgehend unveränderter Beschäftigungsstand im Vorjahresvergleich 28
Im 5-Jahresvergleich positive Beschäftigungsentwicklung in der Großregion 29
Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen 31
Verlangsamung der Wachstumsdynamik im Dienstleistungssektor 32

5. Grenzgängerbeschäftigung 35

Gesamtüberblick: Grenzgängerströme in der Großregion 35
Luxemburgische Grenzgängerzahlen verzehnfacht in 30 Jahren 38
Zahl der deutschen Grenzgänger in Luxemburg weiter steigend 39
Steigende Arbeitslosigkeit bei wachsender Beschäftigung: ein strukturelles Problem 43
Jahr 2055: über 300.000 Grenzgänger im Großherzogtum erwartet 44
Lothringen bleibt Entsenderegion Nummer eins 45
Weniger Lothringer in Deutschland, mehr in Luxemburg 46
Jahr 2015: 86.000 Lothringer in Luxemburg beschäftigt 48
Französischer Einpendlerstrom ins Saarland stagniert 49
Grenzgänger vor allem im Verarbeitenden Gewerbe vertreten 50
Grenzgängerstrom aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz wächst 51
Hohe Industriebeschäftigung von Grenzgängern in Rheinland-Pfalz 52
Wallonische Auspendlerzahlen seit 1996 um knapp die Hälfte gestiegen 54
Drei Viertel der wallonischen Grenzgänger pendeln nach Luxemburg 54
Französische Grenzgänger überwiegend in der Provinz Hainaut beschäftigt 57
Schlussfolgerungen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt 57

Themenschwerpunkt: Demographische Tendenzen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt der Großregion 61

1. Demographische Ausgangslage 64

Ungleichmäßiger Verlauf der demographischen Entwicklung in der Großregion in den letzten 20 Jahren 64
Seit 1990 positive demographische Bilanz für die Großregion insgesamt, jedoch Unterschiede unterhalb der regionalen Ebene 65
Bevölkerungsentwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens 66
Unterschiede beim natürlichen Wachstum und beim Wanderungssaldo 67
Bevölkerungsbewegungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens 69
Alterung der Bevölkerung der Großregion - jüngste und älteste Jahrgänge 69
Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens 71
Rückläufige demographische Entwicklung bis 2020 71
Zunehmende Überalterung der Bevölkerung bis 2020 72

2. Standortbestimmung: Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarkt 74

Günstige Rahmenbedingungen in Luxemburg, Lothringen und Wallonie 74
Höhere Arbeitsmarktintegration im Saarland und in Rheinland-Pfalz 76
Regionale Unterschiede im Niveau der Bildungsabschlüsse 77
Ausblick 78

3. Auswirkungen und Erfordernisse für den Arbeitsmarkt in der Großregion 79

Alternde Belegschaften in den Betrieben der Großregion 79
Demographischer Wandel löst nicht das Problem der Arbeitslosigkeit 79
Mittelfristig Engpässe an qualifizierten Nachwuchskräften erwartet 79
Qualifikation und Bildung gewinnen an Bedeutung 80
Neue Beschäftigungsfelder erwartet 80
Verschiebung der Altersstrukturen erfordert Mentalitätswechsel 80
Aktivierung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials erforderlich 80
Ausschöpfung des Arbeitskräfteangebots durch verstärkte Einbindung Älterer und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen 81
Herausforderung und Chance: Niedrige Beschäftigungsquoten von Älteren und Frauen in der Großregion 81

3.1 Situation älterer Arbeitnehmer und zentrale Handlungsfelder 82

Geringe Einstellungsbereitschaft in den Betrieben 82
Arbeitslosigkeit Älterer in deutschen Regionen am stärksten ausgeprägt 83
Regionale Unterschiede beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben 83
Vorurteile abbauen und Kompetenzen herausstellen 83
Förderung des demographischen Denkens für Bewusstseinswandel 84
Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber Älteren unumgänglich 84
Projektbeispiel: KomKon – „Kompetenzerhaltung im Handwerk“ 85
Alternsgerechtes Arbeitens fördern und bestehende Instrumente nutzen 85
Qualifizierung, lebensbegleitendes Lernen und lernförderliche Unternehmenskultur für alle Altersgruppen 86
Demographischer Wandel als Chance zur Verbesserung der Arbeitsorganisation 86
Überbetriebliche Akteure einbinden, Hilfestellungen bündeln und vernetzen 87

3.2 Situation von Frauen und zentrale Handlungsfelder 87

Unterschiedlich hohe Geburtenziffern bei niedrigem Beschäftigungsniveau 87

Hohe Geburtenraten bei niedriger Beschäftigungsquote versus höherer Arbeitsmarktintegration bei stärkerem Verzicht auf Kinder *89*
Teilzeitquoten variieren stark in der Großregion *89*
Kinderbetreuung wesentlicher Faktor für Vereinbarkeit *90*
Betreuungsangebote für Kleinkinder in den Teilregionen unzureichend *90*
In allen Regionen deutlich besseres Angebot für Kinder ab drei Jahren *91*
Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig umsetzen *92*
Geschlechtsspezifischen Zuschnitt von Teilzeitbeschäftigung aufbrechen *92*
Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit auf den Prüfstand stellen *93*
Projektbeispiel „Führen in Teilzeit“ *94*
Arbeitszeitmuster familienfreundlich flexibilisieren *94*
Erwerbs- und Familienorientierung durch Ausbau von Kinderbetreuung fördern *95*
Projektbeispiel: „L'Atelier des lutins“ in Hambach *95*
Qualitätsstandards und Anreize für Kinderbetreuung schaffen *96*
Projektbeispiel: Betreuungsdienst zu Hause mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten *96*
Kleinkinderbetreuung zur vordringlichen Aufgabe machen *96*
Projektbeispiel: Agentur für betriebliche Kindertagesstätten *97*
Rahmenbedingungen für Elternschaft optimieren *97*
Projektbeispiel: Lokales Bündnis für Familie Trier *98*

Anhang 100

Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion von 1998 bis 2004 ..... *101*
Glossar der Definitionen und Konzepte innerhalb der EU-Arbeitskräfteerhebung *105*
Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle *108*
Literaturverzeichnis *113*

Abkürzungsverzeichnis

ABEO	Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien
ADEM	Administration de l'Emploi du Grand Duché de Luxembourg
AGAPE	Agence d'urbanisme de l'Agglomeration du Pôle Européen de Développement
AKE	Arbeitskräfteerhebung
BA	Bundesagentur für Arbeit
CEPS	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
DG	Deutschsprachige Gemeinschaft
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EFTA	European Free Trade Association
EGGSIE	EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment
EURES	European Employment Services
IAA	Internationales Arbeitsamt
IBA	Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale
INAMI	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
INSTEAD	International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development
ISCED	International Standard Classificaton of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IWEPS	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
LFA	Landesamt für Arbeitsbeschaffung / Office national de l'emploi
n.v.	Nicht verfügbar
NACE	Nomenclature générale des activités économiques
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
ONSS	Office National de Sécurité sociale
OREFQ	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications
PSELL	Panel socio-économique "Liewen zu Lëtzebuerg"
RRM	Regionale Rahmenmaßnahme
STATEC	Service central de la Statistique et des études Economiques
WSAGR	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

Zusammenfassung

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert im vierten Bericht zur Vorlage an den 9. Gipfel der Großregion die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutive konnte ein Monitoringsystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert. Neben dem Strukturbericht für die Teilräume Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens analysiert der vorliegende Bericht die Bevölkerungsentwicklung im Kooperationsraum und gibt einen Ausblick auf die damit verbundenen Auswirkungen und Handlungserfordernisse der Zukunft für den Arbeitsmarkt in der Großregion.

2,7% der Erwerbspersonen in Europa (EU 15) in der Großregion

Die Großregion zählte im Jahr 2004 knapp 5 Millionen Erwerbspersonen, die 2,7% aller Erwerbspersonen in der Europäischen Union (EU 15) stellen. Der Frauenanteil lag dabei lediglich bei 43%, obwohl Frauen in der Gesamtbevölkerung die Mehrheit bilden. Die Erwerbsquote bewegt sich mit 66,3% unterhalb des europäischen Mittels (EU 15: 70,4%), wobei besonders die Erwerbsquoten bei allen jüngeren Altersgruppen im Vergleich zum Vorjahr zurückgingen. Die Erwerbsquote der Männer ist seit 2002 um einen Prozentpunkt gesunken und liegt mit 75% wieder auf dem Niveau von 1999. Frauen hingegen verzeichnen mit einer Erwerbsquote von 57,7% insgesamt eine leicht positive Entwicklung.

Arbeitslosenquote 9,2% in der Großregion

Die Arbeitslosenquote in der Großregion beläuft sich auf 9,2%. Damit ist der grenzüberschreitende Raum stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als das Gebiet der EU 15 (8,2%). Innerhalb der Großregion weist sie eine Spannweite von 4,8% (Luxemburg) bis 12% (Wallonie) auf, wobei auf regionaler Ebene große Unterschiede auszumachen sind. Die Arbeitslosenquote bleibt bei den Frauen auch weiterhin ausgeprägter als bei Männern, was besonders in Lothringen augenfällig wird. Auch die Arbeitslosenquote von Jugendlichen liegt mit 20,1% über dem Schnitt der Großregion insgesamt.

Beschäftigungsquote – Großregion von Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie noch weit entfernt

Ein Schlüsselindikator in der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Berichterstattung auf europäischer Ebene ist die Beschäftigungsquote. Laut der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) soll bis 2010 im EU-Durchschnitt eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70% erreicht werden, eine Frauenbeschäftigungsquote von über 60% und bei den älteren Arbeitskräften eine Beschäftigungsquote von 50%. Die Großregion insgesamt (60,3%) als auch die einzelnen Teilregionen sind von diesen Zielvorgaben noch weit entfernt. Die Gesamtbeschäftigungsquote im Kooperationsraum reicht von 55% in der Wallonie bis hin zu 64,9% in Rheinland-Pfalz – das

europäische Mittel (EU 15) liegt bei 64,5%.

Beschäftigungsquote von Frauen bei 52,1%

Die weibliche Beschäftigungsquote liegt mit 52,1% ebenfalls noch merklich unter der Lissabonner Zielvorgabe. In allen Regionen sind seit dem Jahr 2000 jedoch relative Forschritte bei den geschlechtspezifischen Beschäftigungsquoten erkennbar: Für 2004 ergibt sich zwischen den Quoten von Männern und Frauen eine Differenz in Höhe von 16,3 Prozentpunkten (2000: 18,1%). Diese Abweichung liegt damit in einer vergleichbaren Größenordnung wie in den europäischen Mitgliedsstaaten (EU 15) und weist eine ähnliche Entwicklung auf.

Beschäftigungsquote von Älteren bei 34,7%

Bei der Beschäftigung Älterer machten in den zurückliegenden Jahren alle Regionen Fortschritte, gleichwohl besteht noch Handlungsbedarf: Allein um den europäischen Durchschnittswert im Jahr 2004 zu erreichen, müssten in der Altersgruppe der Älteren etwa 95 Tausend Personen mehr beschäftigt sein.

Beschäftigungsquote von Jugendlichen bei 31,1%

Hinsichtlich der Beschäftigungsquote Jugendlicher ergibt sich im Jahr 2004 eine durchschnittliche Quote von 31,1%, die deutlich unter dem europäischen Vergleichswert (EU 15: 39,7%) rangiert. Für die Großregion insgesamt zeichnet sich in allen Teilregionen eine rückläufige Entwicklung der Beschäftigung von Jugendlichen ab.

Mehr als sieben von zehn Arbeitnehmern im Dienstleistungssektor beschäftigt

Die Gesamtzahl der Beschäftigten (Arbeitnehmer am Arbeitsort) beläuft sich im Jahr 2004 in der Großregion auf etwas mehr als 4 Millionen und bleibt damit weitgehend auf dem Niveau des Vorjahres. Zwischen 1998 und 2003 ist sie um 6% angewachsen, was besonders auf das deutlich steigende Beschäftigungsniveau in Luxemburg zurückzuführen ist. Mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer am Arbeitsort (21,3%) war im Jahr 2003 im Produzierenden Gewerbe beschäftigt; mit mehr als sieben von zehn Arbeitnehmern (72%) hat der Dienstleistungssektor das höchste Beschäftigungsgewicht in der Großregion. Die Anteile variieren zwischen den Regionen von 68% im Saarland bis 77,1% in Luxemburg.

167.000 Grenzgänger in der Großregion – Luxemburg bleibt Zentrum der Grenzgängerbeschäftigung

Mit aktuell 167.000 Grenzgängern, die in die Teilräume der Großregion zum Arbeiten einpendeln, hält das Anwachsen der Grenzgängerströme in der Großregion unvermindert an. Dabei bleibt der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt auch weiterhin hauptsächlich vom ungebrochenen Zustrom von Grenzgängern nach Luxemburg (118.385 Einpendler) und der Pendelbewegung aus Frankreich ins Saarland gekennzeichnet, die sich jedoch rückläufig entwickelt. Dagegen ist unter den Saarländern und Rheinland-Pfälzern eine erhöhte Arbeitnehmermobilität in Richtung Luxemburg zu beobachten, die auf attraktive Arbeitsplätze im tertiären Sektor und die verhaltene konjunkturelle Entwicklung in Deutschland

zurückzuführen ist. Lothringen bleibt mit 84.194 Auspendlern die Entsenderegion Nummer eins und stellt 57% aller Auspendler in der Großregion. Die Zahl lothringischer Auspendler nach Luxemburg wird Vorausberechnungen zufolge bis 2015 auf 86.000 anwachsen, in Luxemburg werden im Jahr 2055 über 300.000 Arbeitskräfte aus anderen Regionen erwartet.

Schwerpunktthema: Demographische Tendenzen und Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion

Verschiebung der Altersstrukturen durch demographischen Wandel

Wie Europa insgesamt ist auch die Großregion vom demographischen Wandel betroffen. Wo heute wenig Kinder geboren werden, wo ein Mangel an jungen Menschen und insbesondere zukünftigen Müttern vorherrscht, werden die nächsten Generationen schrumpfen. Die gleichzeitige steigende Lebenserwartung führt in den kommenden Jahrzehnten zu einer erheblichen Verschiebung der Altersstrukturen – ein Wandel, der nicht nur die bestehenden Sozialsysteme auf den Prüfstand stellt, sondern auch den Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt der Zukunft nachhaltig beeinflusst.

2,5% der europäischen Bevölkerung in der Großregion

Am 1. Januar 2005 lebten in der Großregion 11.302.464 Menschen, die rund 2,5% der europäischen Bevölkerung stellen (EU 25). Während die Großregion von 1975 bis 1987 einen Bevölkerungsrückgang verzeichnete, stieg die Gesamtbevölkerung von 1998 bis 2005 um 1,3% an. Innerhalb der Großregion sind dabei jedoch regional verschiedene und zum Teil gegenläufige Tendenzen auszumachen. Ferner ist der insgesamt zu beobachtende Alterungsprozess in den Teilregionen unterschiedlich weit fortgeschritten: Der Altenquotient liegt in der Großregion bei 41,7, wobei die deutschen Bundesländer die höchsten Werte aufweisen. Luxemburg hingegen verfügt über eine vergleichsweise junge Bevölkerung.

Bevölkerungsrückgang um -0,8% bis 2020

Hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung wird für die Großregion bis zum Jahr 2020 ein Rückgang um -0,8% erwartet, wovon das Saarland und Rheinland-Pfalz am stärksten betroffen sein werden. Während heute in der Großregion der Anteil der unter 20-Jährigen 22,9% beträgt, werden es im Jahr 2020 nur noch 20,4% sein. Gleichzeitig geht in diesem Zeitraum der Anteil der 20 bis 59-Jährigen um 2,8 Prozentpunkte zurück, der der über 60-Jährigen wächst aber um 5,2 Prozentpunkte an.

Alternde Belegschaften und Engpässe bei der Rekrutierung von betrieblichem Nachwuchs

Die Entwicklung der Struktur der Erwerbspersonen in der Großregion wird demnach vom kontinuierlich wachsenden Anteil der Älteren gekennzeichnet sein, während gleichzeitig immer weniger jüngere Erwerbsfähige dem Arbeits- und Aus-

bildungsmarkt zur Verfügung stehen. Von diesem Alterungsprozess sind alle Teilräume der Großregion betroffen. In der Folge sind alternde Belegschaften und Engpässe bei der Rekrutierung von betrieblichem Nachwuchs – speziell mit mittleren und vor allem höheren Qualifikationen – zu erwarten. Zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs wird neben der generellen Herausforderung einer Anhebung des Bildungsniveaus eine verbesserte Ausschöpfung des Arbeitskräfteangebots notwendig. Hierfür muss sowohl die verstärkte Einbindung älterer Arbeitnehmer als auch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen erfolgen. In dieser Perspektive beschäftigt sich der vorliegende vierte Bericht mit der aktuellen Situation älterer Beschäftigter sowie der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Alternde Belegschaften als Chance wahrnehmen

Im Hinblick auf alternde Belegschaften ist vor allem ein Einstellungswandel bei allen Arbeitsmarktakteuren wichtig. Die Sensibilisierung von Unternehmen, Führungskräften wie auch der Beschäftigten selbst stellt ein zentrales Handlungsfeld dar, um einen bewussten Umgang mit dem Thema des demographischen Wandels anzustoßen. Ältere Beschäftigte sollten nicht als Problem wahrgenommen werden, sondern vielmehr als eine Chance und Herausforderung. Auf betrieblicher Ebene existieren vielfältige Gestaltungsansätze, um ein alternsgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Zahlreiche arbeitsorganisatorische und/oder personalpolitische Instrumente sind bereits verfügbar und müssen im Rahmen eines Gesamtkonzeptes lediglich individuell angepasst und aufeinander abgestimmt werden. Für überbetriebliche Akteure wird es zur vordringlichen Aufgabe, durch die Bündelung und Vernetzung vorhandener Hilfestellungen und Gestaltungsoptionen die Betriebe der Großregion bei der zukunftsorientierten Gestaltung des demographischen Wandels nachhaltig zu begleiten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig umsetzen

Die familiengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen spielt eine zentrale Rolle, um im Zuge des demographischen Wandels eine stärkere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt erreichen zu können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dabei nicht nur ein wichtiges Instrument, um zusätzliche Arbeitskräfte zu aktivieren, ebenso sichern familienfreundliche Rahmenbedingungen das Heranwachsen zukünftiger Generationen und tragen zur Förderung von Chancengleichheit bei. Zentrale Handlungsfelder in dieser Richtung sind vor allem der an quantitativen und qualitativen Bedarfen orientierte Ausbau von Kinderbetreuung sowie die familienfreundliche Flexibilisierung von Arbeitszeitmustern.

In einer erweiterten Perspektive wird angesichts des demographischen Wandels eine zukunftsorientierte Familienpolitik zunehmend im unmittelbaren Lebensumfeld von Familien

ansetzen müssen. Eine stärke lokal ausgerichtete Familienpolitik kann dazu beitragen, den Bedürfnissen von Familien besser gerecht zu werden und damit den Gestaltungsspielraum und die Handlungskompetenz von und für Familien zu verbessern.

Strukturbericht zur Situation des Arbeitsmarkt in der Großregion

1. Methodische Vorbemerkungen

Der vierte Bericht der Interregionalen Arbeitsmarkbeobachtungsstelle (IBA) zur Vorlage an den 9. Gipfel der Großregion aktualisiert das Berichtssystems 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 relativieren sowie Entwicklungstendenzen in langfristiger Perspektive besser einordnen zu können.

EUROSTAT

Die EU-Arbeitskräfteerhebung 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 Haushalten[1] der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, der EFTA (mit Ausnahme von Liechtenstein) sowie der Beitrittskandidaten erfasst. Sie wird vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften seit 1960 durchgeführt. Um dem wachsenden Bedarf an zeitnahen Daten gerecht zu werden, wurde Mitte der 1990er Jahre beschlossen auf eine kontinuierliche Erhebungsweise[2] umzustellen, um quartalsweise Ergebnisse zur Erwerbsbeteiligung von Personen ab 15 Jahren zur Verfügung stellen zu können.[3] Bis Ende 2005 haben alle beteiligten Länder ihre Erhebungsweise entsprechend angepasst – Frankreich und Luxemburg nahmen die Änderung im Jahr 2003 vor, in Deutschland erfolgte sie Ende 2005.[4]
Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der 31 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 (NACE

1 Grundgesamtheit sind alle in privaten Haushalten lebende Personen ab 15 Jahren.
2 Für die Arbeitskräfteerhebung wurden der Arbeitsmarktstatus und andere Charakteristika während einer Referenzwoche in jedem Quartal erhoben. Seit 2003 werden die Stichprobeneinheiten gleichmäßig über die Quartale verteilt, sodass Quartalsangaben auf den Durchschnittsangaben eines Quartals beruhen.
3 Statistisches Hauptziel der Erhebung ist es, die arbeitsfähige Bevölkerung 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.
4 In Deutschland wird die Arbeitskräfteerhebung als Teil des Mikrozensus durchgeführt. Die gesetzlichen Grundlagen hatten bislang ein unterjähriges Erhebungskonzept verhindert. Nach der Umstellung auf eine kontinuierliche Erhebung des Mikrozensus im Jahr 2005 werden zukünftig auch Quartalsergebnisse aus Deutschland verfügbar sein. Vgl. hierzu ausführlich Riede, T. / Sacher, M.: Arbeitsmarkt in Deutschland – erster Baustein der neuen ILO-Statistik. In: Wirtschaft und Statistik 2/2004, S. 148-154 sowie The European Labour Force Survey – Methods and definitions – 2001.

rev. 1.1, ISCO-88 (COM), ISCED 1997, NUTS) angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Auf dieser Basis sind harmonisierte Daten für folgende Bereiche verfügbar:

- Bevölkerungszahl – nach Altersklassen,
- Beschäftigtenzahlen – nach Geschlecht und Alter,
- Beschäftigtenquoten – nach Geschlecht und Alter,
- Erwerbsquote – nach Geschlecht und Alter,
- BIP in Millionen Euro,
- Arbeitslosenzahlen und -quoten – nach Geschlecht und Alter,
- Aufschlüsselung der Beschäftigung (am Wohnort) in Bezug auf Wirtschaftssektoren.

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung

Die genannten Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion[5] 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 stößt die Auswertbarkeit 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.

---

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 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). Insbesondere im Fall Lothringens muss dies für das Jahr 2004 bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden. Nach Rücksprache und Prüfung durch EUROSTAT bewegen sich die Werte der Beschäftigten und Arbeitslosen in Lothringen am äußeren Rand des Toleranzbereiches. Hierdurch sind die Erwerbs-, Beschäftigten- und Arbeitslosenquoten 2004 für diese Teilregion stark verzerrt. Soweit möglich wurde versucht, dies mit vorläufigem Datenmaterial für 2005 zu relativieren.

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.

- Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. Durch die Anpassung an den kontinuierlichen Erhebungsrhythmus weisen die Daten für Lothringen und Luxemburg im Jahr 2003 einen solchen Bruch auf. Ab 2006 wird diese Umstellung auch in Deutschland erfolgen und muss entsprechend berücksichtigt werden.
- Seit 2006 nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der Arbeitskräfteerhebung teil, sodass zukünftig auch arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Entsprechende Daten konnten bislang nur mit Hilfe von amtlichen Zahlen auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3-Ebene) errechnet werden, die in dieser Aufschlüsselung jedoch nur bedingt zur Verfügung stehen. Für die DG wurde wiederum auf die Daten des Netzwerkpartners zurückgegriffen.[9]
- Im Hinblick auf das Schwerpunktthema demographischer Wandel war es notwendig, auf eine Sonderauswertung der Arbeitskräfteerhebung zurückzugreifen, um Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten auch nach tiefer gegliederten Altersgruppen aufzuschlüsseln, die in dieser Form nicht von der EUROSTAT-Datenbank zur Verfügung gestellt werden. In den im Internet verfügbaren Daten werden auf regionaler Ebene in der Regel Jahresdurchschnittswerte ausgewiesen, während in der Sonderauswertung nur Daten auf Basis des zweiten Quartals[10] enthalten sind. Mitunter können hieraus geringfügige Abweichungen von online verfügbarem Datenmaterial resultieren.
- 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 einen erheblichen Teil der luxemburgischen Erwerbstätigen stellen.

Daten der Statistischen Ämter

Die statistischen Ämter der Großregion entwickeln gegenwärtig ein Statistikportal, über das zukünftig der Zugang zu harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten der Großregion möglich ist. Im Laufe des Jahres 2006 wird die Datenbank im Internet verfügbar sein. Aufbau und Inhalt des Statistikportals folgen dabei der Struktur des statistischen Jahrbuches der Großregion und der statistischen Kurzinformationen.[11] Für das Schwerpunktthema demographischer Wandel wurden die wesentlichen Indikatoren zur Bevölkerungsentwicklung auf Basis der Grunddaten der statistischen Ämter herangezogen und vertiefend analysiert.

---

9 Da einige amtliche Statistiken in Folge einer Umstellung im ONSS noch nicht vorliegen, konnten die Zahlen zu den Erwerbspersonen der DG nicht aktualisiert werden.

10 Für die Wallonie sind nur Jahresdurchschnitte verfügbar.

11 Vgl. Statistische Kurzinformationen / statistiques en bref 2006 der Statistischen Ämter.

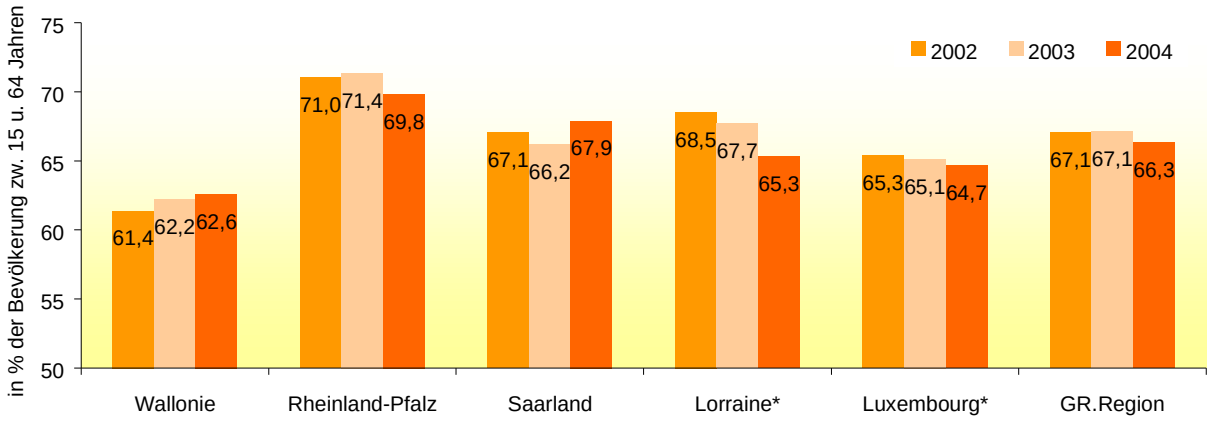
2. Erwerbsquote

Im Jahr 2004 beläuft sich die Gesamtzahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in der Großregion auf knapp 5 Millionen – das entspricht 2,7% aller Erwerbspersonen in der Europäischen Union (EU 15). Der Frauenanteil liegt mit rund 43% unter dem entsprechenden Vergleichswert (44,3%). Im Vergleich zu 2001 ist die Gesamtzahl der Erwerbspersonen in der Großregion nach den Daten von Eurostat um rund 2% gesunken, was jedoch hauptsächlich einem methodisch bedingten Rückgang bei der Zahl der Erwerbspersonen in Lothringen geschuldet ist.[12]

Erwerbsquote in der Großregion weitgehend auf Vorjahresniveau

Aufgrund dieses methodischen Bruchs im Jahr 2003 ist ein Vergleich der Erwerbsquoten in Lothringen und Luxemburg in der Zeitreihe nur eingeschränkt möglich. Aufgrund des hohen Beschäftigungsgewichtes Lothringens innerhalb der Großregion dürfte somit auch der verzeichnete Rückgang der Erwerbsquote um 0,8 Prozentpunkte auf nunmehr 66,3% in der Großregion insgesamt überzeichnet sein, sodass hier eher von einem weitgehend unveränderten Niveau der Erwerbsbeteiligung auszugehen ist.[13] Damit weist die Großregion eine gegenüber dem Mittel der europäischen Mitgliedsstaaten (EU 15: 70,4%) unterdurchschnittliche Erwerbsquote auf. Im Jahr 2000 betrug der Abstand der Großregion 2,3 Prozentpunkte, 2004 beträgt er etwa 3 Prozentpunkte. Im Vergleich der Regionen erreicht einzig Rheinland-Pfalz eine Quote im europäischen Durchschnitt. Insgesamt verzeichnet die Erwerbsquote auf europäischer Ebene eine leicht steigende Tendenz.

Erwerbsquote insgesamt



* Bruch in der Zeitreihe 2003

Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

[12] In der Zeitreihe für Lothringen sowie für Luxemburg ist 2003 aufgrund einer methodischen Änderung der Arbeitskräfteerhebung in beiden Regionen ein Bruch zu verzeichnen. In den Daten von Eurostat ist von 2003 auf 2004 ein verhältnismäßig starker Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen in Lothringen zu verzeichnen, der inhaltlich nicht begründbar ist, sodass auf eine vergleichende Darstellung zur Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen verzichtet wird. Weiter ist zu beachten, dass von dieser Inkonsistenz auch sämtliche tiefer gehenden Aufschlüsselungen wie etwa nach Altersgruppen betroffen sind. Die Interpretation der Daten für Lothringen ist somit nur eingeschränkt möglich.

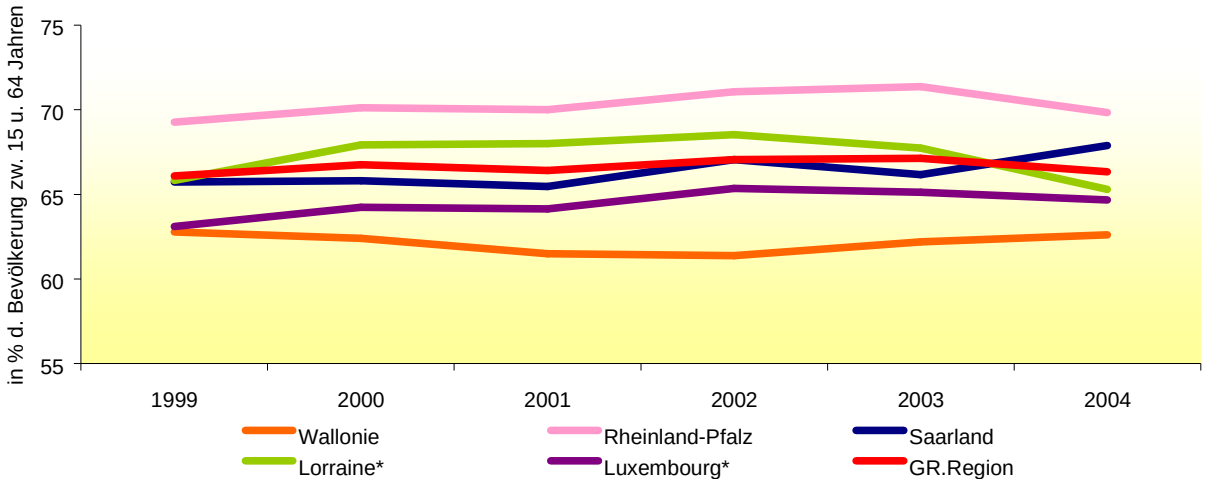
[13] Vgl. hierzu auch die Entwicklung der Erwerbsquoten nach Regionen weiter unten.

Die **Erwerbsquote** steht hier für „Arbeitskräfte“ (Erwerbstätige und Arbeitslose) in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. In den bisherigen IBA-Berichten wurde die Erwerbsquote in Bezug zur erwerbsfähigen Bevölkerung ab 15 Jahren ausgewiesen. Durch die Anpassung des Indikators auch für die Vorjahre ist ein Vergleich mit in früheren Berichten ausgewiesenen Erwerbsquoten nicht möglich.

Unverändert deutliche Abweichungen der Erwerbsquoten in den Teilregionen

Auch im Jahr 2004 sind deutliche Unterschiede zwischen den Erwerbsquoten in den einzelnen Regionen zu beobachten. Die Spannweite reicht von 62,6% in der Wallonie bis zu 69,8% in Rheinland-Pfalz, was einem Gefälle von 7,2 Prozentpunkten entspricht.[14] Außer Rheinland-Pfalz liegt auch das Saarland über dem Schnitt aller Teilregionen, während Luxemburg und die Wallonie nur unterdurchschnittliche Quoten aufweisen. Der auf Grundlage des Datenmaterials von Eurostat dargestellte Rückgang der Erwerbsquote in Lothringen von 2003 auf 2004 ist überzeichnet und relativiert sich, wenn – zwar noch vorläufiges – Datenmaterial für 2005 in die Betrachtung mit einbezogen wird. Auf dieser Basis ist gegenüber dem Jahr 2003 ein leichter Anstieg der Erwerbsquote in 2005 zu erwarten, sodass auch hier eine gleichförmige Tendenz oberhalb des Mittels der Großregion vorliegt.[15] Das Gleiche trifft auch auf die aktuelle Entwicklung in Rheinland-Pfalz zu. Nach geringfügigen Abnahmen nähert sich die Kurve in der Wallonie seit 2002 mit einer leicht steigenden Tendenz der Gesamtentwicklung an. Innerhalb gewisser Schwankungsbreiten ist somit eine weitgehend gleichmäßige Entwicklung der Erwerbsquoten zu beobachten.

Entwicklung der Erwerbsquote nach Regionen 1999-2004



* Bruch in der Zeitreihe 2003

Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA /OIE

[14] Im Jahr 1999 betrug die Differenz 6,5 Prozentpunkte.

[15] Im Falle von Lothringen scheinen die regionalisierten Daten der Arbeitskräfteerhebung für 2004 möglicherweise durch Ausreißer oder methodisch bedingt (z.B. durch eine ungleiche Verteilung der Stichprobe auf die fortlaufenden Erhebungswochen) verzerrt zu sein.

Rückläufige Erwerbsquoten der Jugendlichen unter 25 Jahren

Auf europäischer Ebene (EU 15) ist die positive Entwicklung der Erwerbsquote gleichmäßig auf alle Altersgruppen verteilt. Demgegenüber ist in der Großregion lediglich bei Erwerbspersonen ab 45 Jahren ein positive Tendenz festzustellen, während die Erwerbsquoten bei allen jüngeren Altersgruppen im Vergleich zum Vorjahr zurückgingen. Besonders stark ist hiervon die Gruppe der Jugendlichen unter 25 Jahren betroffen. In der Differenzierung nach Regionen ist dieser Rückgang vor allem in Rheinland-Pfalz und im Saarland sowie in Luxemburg zu spüren. Eine Ausnahme bildet die Wallonie, wo die Erwerbsquote der Jugendlichen mit einem Plus von 1,9 Prozentpunkten sogar den stärksten Zuwachs aller Altersgruppen verzeichnet. In den Altersgruppen ab 35 Jahren sind die Erwerbsquoten im Saarland am stärksten gestiegen. Bei den 45- bis 54-Jährigen verzeichnen nach dem Saarland auch die Wallonie und Luxemburg überdurchschnittliche Zuwächse, bei den 55- bis 64-Jährigen liegt der Anstieg – wenn auch deutlich geringer – nur noch in Rheinland-Pfalz über dem Schnitt der Großregion.

Erwerbsquoten 1999-2004 nach Altersgruppen (%)

Region	Jahr	insgesamt	15 bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre
Wallonie	2004	62,6	32,4	85,4	82,2	71,6	30,3
	2003	62,2	30,5	85,0	82,8	70,0	29,9
	2002	61,4	31,1	84,1	80,6	69,5	27,0
	2001	61,5	33,1	83,5	80,2	69,0	25,3
Rheinland-Pfalz	2004	69,8	45,6	81,5	85,4	83,4	44,6
	2003	71,4	50,6	83,4	87,7	83,2	42,9
	2002	71,0	51,6	82,5	86,6	83,1	40,7
	2001	70,0	52,2	82,6	85,7	80,7	39,2
Saarland	2004	67,9	42,8	84,1	86,6	79,8	35,8
	2003	66,2	48,9	84,1	85,6	77,1	31,2
	2002	67,1	46,8	83,8	86,7	76,8	35,3
	2001	65,5	46,0	81,1	85,0	77,1	33,6
Lorraine*	2004	65,3	37,9	83,1	83,6	76,9	30,6
	2003	67,7	40,0	86,2	86,2	77,8	31,6
	2002	68,5	40,3	85,6	86,8	81,3	33,8
	2001	68,0	39,1	86,0	87,4	80,9	29,8
Luxembourg*	2004	64,7	26,2	85,4	83,2	77,2	31,3
	2003	65,1	29,9	85,5	82,2	75,9	30,4
	2002	65,3	34,7	86,7	82,3	72,9	27,9
	2001	64,1	34,5	84,6	81,5	72,0	24,9
GR. Region*	2004	66,3	38,7	83,5	84,2	78,0	36,7
	2003	67,1	40,9	84,7	85,5	77,3	35,6
	2002	67,1	41,4	84,0	84,8	77,7	34,6
	2001	66,4	41,9	83,6	84,2	76,7	32,7
EU 15	2004	70,4	47,2	83,8	85,6	80,9	45,3
	2003	70,0	47,0	83,5	85,4	80,4	44,3
	2002	69,5	47,4	83,5	85,0	79,6	42,4
	2001	69,0	47,2	83,0	84,7	78,9	41,0

** Reihenunterbrechung 2003*
Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Rückläufige Entwicklung der männlichen Erwerbsbeteiligung

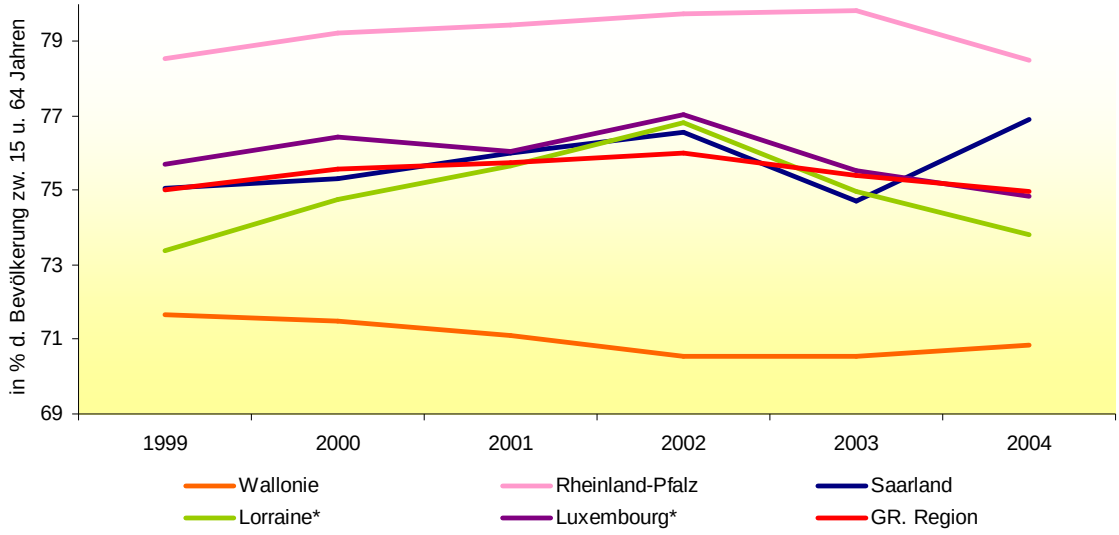
Für die Großregion insgesamt ist die Erwerbsquote der Männer seit 2002 um einen Prozentpunkt zurückgegangen und liegt mit 75% in der Zeitreihe wieder auf dem Niveau von 1999. Die bereits in früheren Berichten konstatierte rückläufige Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der Männer zeigt sich somit auch in den neu berechneten Erwerbsquoten.[16] Demgegenüber

[16] Bislang wurden die Erwerbsquoten in Bezug zur Bevölkerung ab 15 Jahren ausgewiesen.

fällt die Erwerbsquote von Frauen mit 57,7% etwas höher aus als im Jahr 1999. Insgesamt ist bei den Frauen allerdings eine insgesamt noch leicht positive Tendenz erkennbar.

In den einzelnen Regionen verlief die Entwicklung der männlichen und weiblichen Erwerbsbeteiligung uneinheitlich. Innerhalb der Großregion weist die Wallonie die niedrigste Erwerbsquote von Männern auf, die mit 70,8% weitgehend unverändert auf dem Vorjahresniveau, aber noch geringfügig unter dem Niveau von 1999 (71,7%) liegt. Nach den Daten von Eurostat verzeichnen Rheinland-Pfalz und das Saarland bei der männlichen Erwerbsbeteiligung die günstigste Entwicklung.[17] In beiden Regionen ist nach vorläufigen Ergebnissen für 2005 mit einer im Vergleich zu 2003 höheren Quote zu rechnen.[18] In Lothringen (73,8%) und Luxemburg (74,8%) hingegen geht die Tendenz seit 2002 eher in Richtung eines leichten Rückgangs.

Entwicklung der Erwerbsquote von Männern 1999-2004



* Bruch in der Zeitreihe 2003
Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

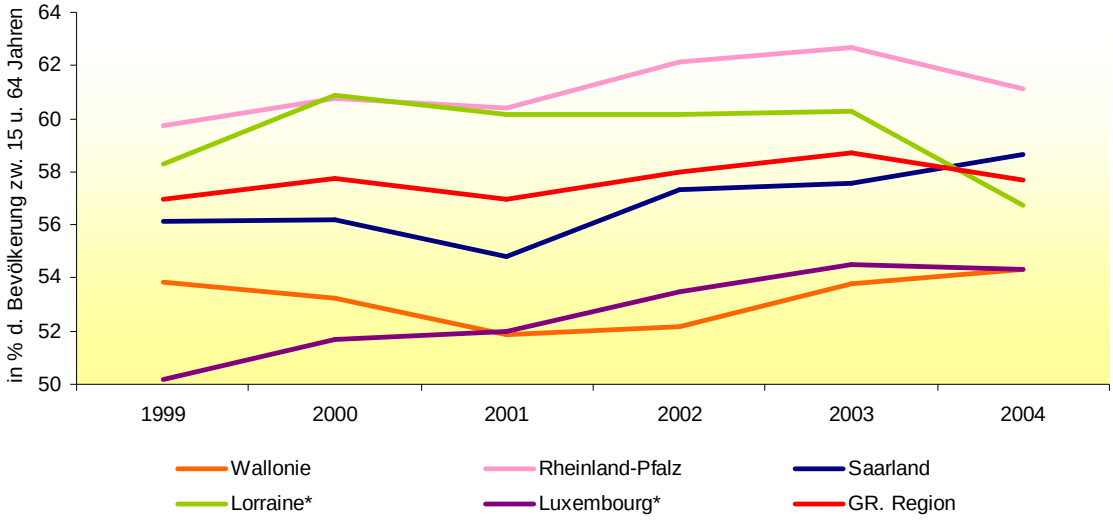
Frauenerwerbsquote mit leichten Zuwächsen

In fast allen Regionen weist die Erwerbsbeteiligung von Frauen bezogen auf die Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren eine geringfügig zunehmende Entwicklung auf. Die höchsten weiblichen Erwerbsquoten weisen Rheinland-Pfalz und Lothringen auf. Der aus der Grafik hervorgehende Rückgang von 2003 auf 2004 in Rheinland-Pfalz und Lothringen ist überzeichnet. Auch hier ist in beiden Fällen unter Einbeziehung der Werte für 2005 von einer weiter steigenden Tendenz auszugehen.[19] Im Vergleich zu 2003 weisen das Saarland (58,7%; +1,1 Prozentpunkte) sowie die Wallonie (54,3%; +0,5 Prozentpunkte) die höchsten Steigerungsraten bei den weiblichen Erwerbsquoten auf. In Luxemburg bleibt die

[17] Die sprunghafte Entwicklung, die sich in der Grafik zeigt, ist methodischen Aspekten der gewichteten Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung geschuldet und sollte nicht überinterpretiert werden.
[18] Saarland 2003: 74,7%; 2005: 77,2%; Rheinland-Pfalz: 2003: 79,8%; 2005: 81,1%.
[19] Auf Basis vorläufiger Eurostat-Daten ergibt sich für das Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz eine weibliche Erwerbsquote von 64,3% und für Lothringen von 62,7%.

Erwerbsquote der Frauen nach kontinuierlichen Zuwächsen in den Vorjahren auf dem Niveau von 2003. Gemeinsam mit der Wallonie ist die Quote hier am niedrigsten (54,3%).

Entwicklung der Erwerbsquoten von Frauen 1999-2004

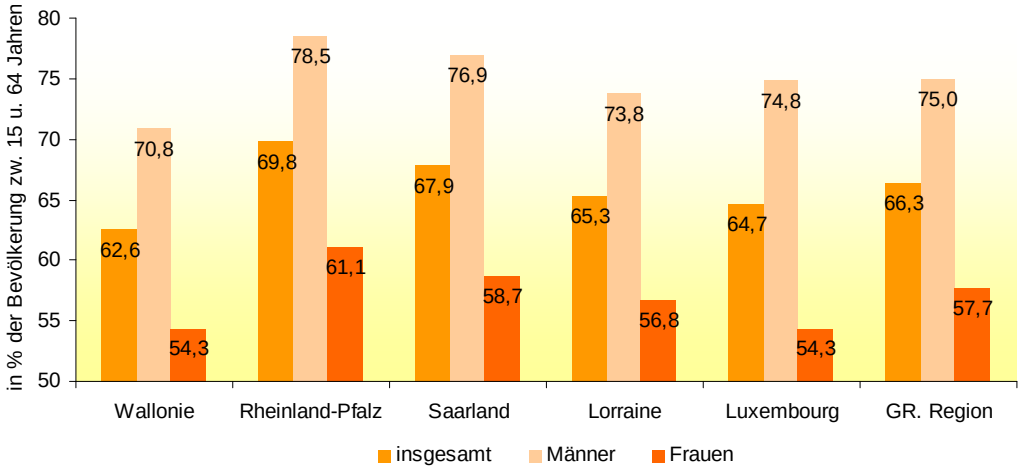


* Bruch in der Zeitreihe 2003
Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Unverändert merkliche Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten

Trotz der uneinheitlichen Tendenzen ist nach wie vor in allen Regionen ein merklicher Unterschied zwischen der männlichen und weiblichen Erwerbsquote feststellbar. In der Zeitreihe wurde im Jahr 2002 mit 18,8% innerhalb der Großregion der größte Unterschied der beiden Raten verzeichnet. Im Jahr 2004 beträgt ihr Abstand etwa 17 Prozentpunkte – etwas über dem europäischen Mittel der EU 15 (16,2%).

Erwerbsquoten nach Geschlecht 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Auch wenn in den zurückliegenden Jahren eine schrittweise Annäherung der Erwerbsquoten stattgefunden hat, sind die Unterschiede nach Regionen nach wie vor immens. Innerhalb der Großregion schwanken die Abstände 2004 zwischen 16,5% in der Wallonie und 20,5% in

Luxemburg. In einer längerfristigen Perspektive seit 1999 hat sich die Differenz im Großherzogtum jedoch am stärksten verringert (-5 Prozentpunkte). Insgesamt verzeichnen alle Regionen Fortschritte bei der Angleichung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen. Nach Luxemburg liegt der Abbau in Rheinland-Pfalz und der Wallonie (-1,4 Prozentpunkte) ebenfalls über dem Schnitt der Großregion (-0,7 Prozentpunkte). Wenn sich die Trends einer abnehmenden männlichen und zunehmenden weiblichen Erwerbsbeteiligung so fortsetzen, werden sich die Erwerbsquoten von Männern und Frauen in den kommenden Jahren langsam weiter annähern.

Geschlechtsspezifische Erwerbsquoten Jugendlicher mit deutlich geringeren Abständen

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Betrachtung der Erwerbsquoten relativieren sich merklich, wenn zusätzlich die Alterstruktur mit berücksichtigt wird. Die größten Differenzen weisen die älteren Gruppen der Erwerbspersonen ab 45 Jahren auf. Hier beläuft sich der Unterschied zwischen der männlichen und weiblichen Erwerbsbeteiligung auf 15 bis 32 Prozentpunkte. Demgegenüber beträgt der größte Unterschied bei den Jugendlichen unter 25 Jahren nur rund 13% (Saarland und Lothringen). In den nächst älteren Altersgruppen nimmt der Abstand wieder etwas zu, allerdings liegt die Erwerbsquote der Frauen zwischen 25 und 44 Jahren in allen Teilregionen mit steigender Tendenz über 70%.[20] Die Erwerbsorientierung jüngerer Frauen nimmt somit zu.[21]

Erwerbsquote in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Aufgrund einer statistischen Umstellung in Belgien sind für die Deutschsprachige Gemeinschaft seit 2003 keine aktualisierten Daten zur Erwerbsbeteiligung verfügbar.[22] Im Jahr 2002 wurden 30.817 Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in der DG gezählt. Dies macht eine Gesamterwerbsquote von 66,4% aus[23]. Der Anteil der Erwerbspersonen der DG in der Großregion beträgt etwa 0,62 % und steht somit im Verhältnis zum Anteil an der Gesamtbevölkerung (0,63%).

In den letzten Jahren waren eine niedrige und rückgängige Arbeitslosigkeit sowie eine stetig steigende Anzahl Arbeitnehmer kennzeichnend für die Beschäftigungssituation in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Von 1995 bis 2001 sank die Zahl der Arbeitslosen um 27,5%, während die Anzahl Arbeitnehmer um rund 8% anstieg.

Doch die Wirtschaftsflaute scheint sich auch in der DG bemerkbar zu machen, denn seit 2001 ist das Verhältnis umgekehrt: Während die Anzahl der Arbeitnehmer erstmals leicht

---

20 Lediglich die Erwerbsquote der 35- bis 44-jährigen Frauen in Luxemburg liegt unterhalb von 70%.

21 Im Zuge des demographischen Wandels werden Unternehmen auf die Arbeitskraft von Frauen nicht mehr verzichten können, sodass eine weitere Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit zu erwarten ist. Hierbei wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den kommenden Jahren noch stärker in den Mittelpunkt rücken. Des Weiteren besteht ungebrochen Handlungsbedarf beim Thema der Frauenarbeitslosigkeit, da Frauen nach wie vor in allen Regionen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer.

22 Da verschiedene amtliche Daten nicht auf Gemeinde-Ebene verfügbar sind, konnte die Anzahl der Erwerbspersonen der DG für das Jahr 2003 bisher nicht errechnet werden. Voraussichtlich ab Sommer 2006 wird die aktuelle Zahl der Erwerbspersonen der DG aber auf Grundlage der Arbeitskräfteerhebung ermittelt werden können.

23 Die Zahl dieser Erwerbstätigen wird berechnet durch die Summe der Beschäftigten nach Wohnort (ONSS-LATG), den Beschäftigten der lokalen Behörden (ONSSAPL), den hauptberuflich Selbständigen, den Gehilfen und Selbständigen nach Pension (INASTI) sowie den Grenzgängern (INAMI) und den unbeschäftigten Arbeitslosen (ONEM).

zurückgegangen ist (-0,24% bis 2002), stieg die Zahl der Arbeitslosen deutlich an (+48,6% bis 2004).

Zunahme der stillen Reserve in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Neben der Zunahme der Arbeitslosenzahlen erhöhte sich auch die Zahl der Arbeitnehmer, die im Rahmen von Förderprogrammen eingestellt wurden und finanzielle Leistungen des Landesamts für Arbeitsbeschaffung (LfA – fr: Onem) in Anspruch nehmen. Zudem nutzten mehr (Erwerbs)Personen mit finanzieller Unterstützung die diversen Angebote in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung (Laufbahnunterbrechungen, Zeitkredit, halbzeitige Frühpensionen, etc.). Die meisten Personen dieser Gruppe stünden dem Arbeitsmarkt ohne die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten – sei es als Arbeitslose oder als Erwerbstätige – zur Verfügung. Insofern ist von einer wachsenden stillen Reserve in der Deutschsprachigen Gemeinschaft auszugehen.

3. Arbeitslosenquote

9,2% der Erwerbsbevölkerung in der Großregion sind 2004 arbeitslos

Seit 2001 verlief die wirtschaftliche Entwicklung in allen Teilräumen der Großregion ungünstig. Die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage für die Gesamtheit der Erwerbspersonen schlägt sich in einem Anstieg der Arbeitslosenquote nieder. Auf Grundlage der Schätzungen von Eurostat liegt die Arbeitslosenquote insgesamt im Jahr 2004 bei 9,2% der Erwerbspersonen, was einem Plus von 0,9 Prozentpunkten entspricht. Die Großregion liegt damit im Durchschnitt der 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU 25: 9,2%), ist aber stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Gesamtheit der Länder der Europäischen Union vor der Erweiterung am 1. Mai 2004 (EU 15: 8,2%).

Der Anstieg der Arbeitslosenquote ist in allen Teilräumen zu beobachten, in Lothringen und der Wallonie verlief die Entwicklung dabei am ungünstigsten – sowohl insgesamt wie in der Differenzierung nach Geschlecht, obwohl beide Regionen bereits die höchsten Quoten aufwiesen. Zwar bewegt sich die Arbeitslosenquote in Luxemburg im Jahr 2004 unverändert bei 4,8% der aktiven Bevölkerung, dennoch ist ein stetiger Zuwachs[24] feststellbar.

In Lothringen ist die Arbeitslosenquote auch 2004 weiter angestiegen und liegt 2005 im nationalen Durchschnitt von Frankreich insgesamt. Damit endet der seit 1989 andauernde Zustand einer systematisch unter dem nationalen Niveau liegenden durchschnittlichen Arbeitslosenquote Lothringens. Somit scheint sich die Arbeitslosenquote in Lothringen auf Dauer auf einem im Vergleich zur nationalen Ebene höheren Niveau einzupendeln. Ähnlich wie in der Mehrzahl der übrigen Teilräume der Großregion ist der Anstieg der Arbeitslosenquote in Lothringen auf die rückläufige Zahl an Beschäftigten zurückzuführen.

Bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts galt die Industrie in der Wallonie als Motor der belgischen Wirtschaft. Die beträchtlichen Umstrukturierungen während der 70er und 80er Jahre konnte die Region jedoch bis heute noch nicht überwinden. Dies kommt in einer hohen Arbeitslosenquote – sehr viel höher als in Flandern – zum Ausdruck, von der insbesondere Jugendliche stark betroffen sind. Zur Stimulierung der Wirtschaft und um diesen Entwicklungen entgegen zu wirken, wurde von den politisch Verantwortlichen der Wallonie das Programm „d'Actions prioritaires pour l'avenir wallon" ins Leben gerufen.[25]

Unterschiedliches Niveau der Arbeitslosenquoten unterhalb der Regionalebene

Die Teilräume der Großregion weisen kein einheitliches Bild in Bezug auf den Stand und die Entwicklung der Arbeitslosigkeit auf. Speziell in der Wallonie und in Lothringen verschleiern die regionalen Durchschnittswerte dabei beträchtliche Unterschiede innerhalb der Regionen: So verzeichnen in der Wallonie die Provinzen Hainaut und Lüttich eine hohe Arbeitslosenquote (13,8% bzw. 13,3% in 2004), während wallonisch Brabant (7,7%) und in geringerem Ausmaß auch die belgische Provinz Luxemburg (8,1%) eine günstigere Lage aufzeigen.

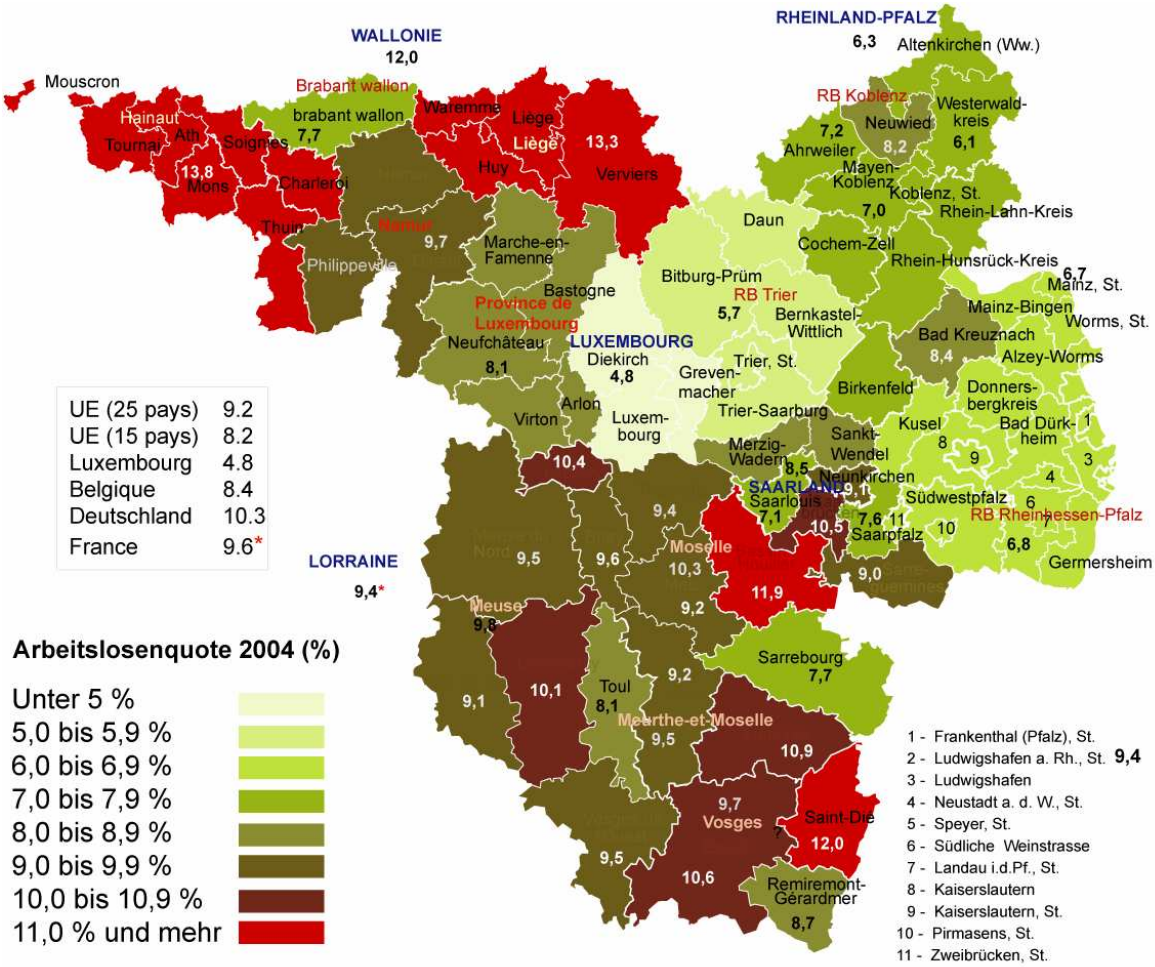
---

[24] Laut dem Jahresbericht 2004 der luxemburgischen Arbeitsverwaltung (ADEM) weisen zahlreiche Arbeitslose nur ein niedriges Bildungsniveau auf: 49,1% der Registrierten haben lediglich die Pflichtschulzeit erfüllt. Andererseits haben nur 13,6% der Arbeitslosen eine Hochschulausbildung erreicht. Die in Frankreich ansässigen luxemburgischen Staatsbürger bilden lediglich ein Drittel der arbeitslosen Bevölkerung, bei den Portugiesen sind es mehr als ein Viertel (26,7%) der Registrierten in 2004.

[25] Darin sind beträchtliche Mittel vorgesehen: Mindestens 1 Milliarde Euro zusätzlich in 4 Jahren sind bestimmt für Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Förderung von Industriezentren, für Forschung, Bildung und Steuerwesen.

Die ausgeprägte Entwicklung des Grenzgängerwesens und die guten Beschäftigungsmöglichkeiten vor allem in Luxemburg sorgten in den grenznahen Gebieten zum Großherzogtum für eine Entspannung des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosenquote, die jedoch nicht systematisch ist. In Lothringen ist die Arbeitslosenquote in den Beschäftigungszentren Longwy und im Bassin Houiller bereits höher als im regionalen Durchschnitt und steigt weiter stark an, was sich durch die Verschlechterung der lokalen Arbeitsmarktlage erklären lässt. Die Beschäftigung im industriellen Bereich, die immer noch ein wichtiger Bestandteil in diesen Räumen ist, hat starke Einbußen hinnehmen müssen.

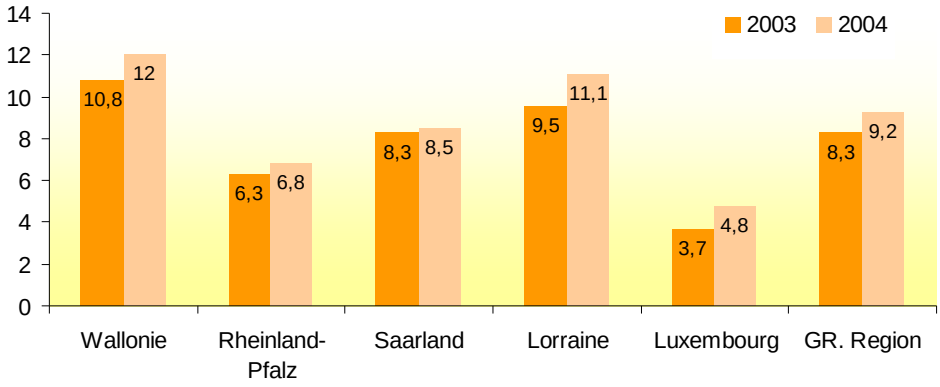
Arbeitslosenquote in der Großregion im Jahr 2004



Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung auf NUTS-Ebene 1, 2 und 3 und INSEE für Lothringen

Anmerkung: Die auf der Karte angegebene Arbeitslosenquote für Lothringen wurde im Sinn des IAA von INSEE berechnet. Sie ist bedeutend geringer als die Arbeitslosenquote von 11,1%, die sich aus der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung von 2004 ergibt, die jedoch keine detaillierten Angaben über die Beschäftigungsschwerpunkte in Lothringen ermöglichte (vgl. Kasten zur Arbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteerhebung).

Arbeitslosenquote insgesamt in %



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Die Arbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteerhebung (Eurostat)

Die Definition des in der EU-Arbeitskräfteerhebung benutzten Begriffs Arbeitslosigkeit entspricht der des Internationalen Arbeitsamtes (IAA), wonach Personen über 15 Jahren, die im Laufe des Referenzzeitraums ohne Arbeit und bereit zu arbeiten waren sowie aktiv nach einer Arbeit gesucht haben, als Arbeitslose gelten. Für jede Kategorie wird die im April für jeden Mitgliedsstaat geschätzte Arbeitslosigkeit auf der Grundlage der im April desselben Jahres bei den Vermittlungsstellen gemeldeten Personen regionalisiert. Die Daten über die Erwerbsbevölkerung werden anhand der Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung regionalisiert.

Die von Eurostat angegebenen Arbeitslosenquoten ergeben sich aus der Division der Anzahl der Arbeitslosen durch die entsprechenden Erwerbsbevölkerungsdaten (Erwerbspersonen + Arbeitslose). Ausgangspunkt hierfür ist die EU-Arbeitskräfteerhebung. Bei der Berechnung der „harmonisierten“ Arbeitslosenquoten folgt Eurostat den empfohlenen Definitionen des Internationalen Arbeitsamts. „Harmonisiert“ bedeutet dabei, dass die nationalen Mikrodaten in Bezug auf Einzelpersonen und Haushalte von Eurostat für alle Mitgliedstaaten der EU gleich behandelt werden, um damit Vergleiche zwischen den Staaten zu ermöglichen. Um den Kriterien des IAA Folge zu leisten, führt jeder Mitgliedstaat der Europäischen Union in regelmäßigen Abständen Arbeitskräfteerhebungen in Form von repräsentativen Stichproben bei der Bevölkerung durch. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden (Fehler bei den Stichproben, subjektive Antworten, kein Resultat für kleine geographische Einheiten). Da außerdem die Antworten im Rahmen eines Referenzzeitraums gegeben werden, kann die Länge desselben Einfluss auf die Antwort haben. Allein die Tatsache, dass dieser Referenzzeitraum verkürzt (oder verlängert) wird, verringert oder vergrößert die Zahl der Arbeitslosen. Der größte Vorteil dieser Methode liegt darin, dass vergleichbare internationale Ergebnisse geliefert werden. Außerdem ermöglicht sie es, die Auswirkungen der Veränderungen in den Bestimmungen zur Arbeitslosigkeit zum größten Teil auszuschalten.

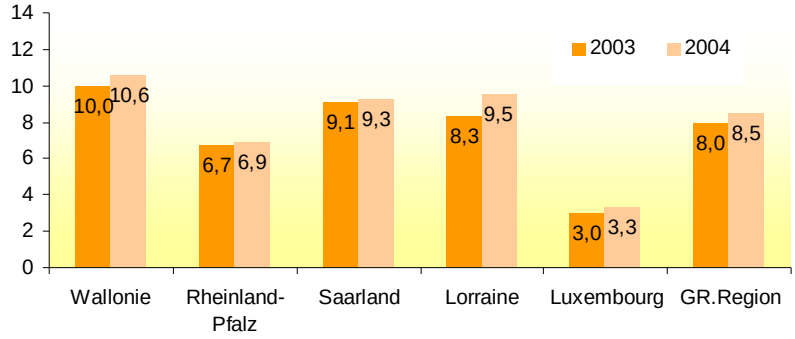
Die Bemessung der Arbeitslosenquote nach Eurostat kann in einigen Ländern von der „administrativen“ Bemessung der Arbeitslosenquote abweichen, vor allem im unterregionalen Bereich, da die nationalen „administrativen“ Daten hinsichtlich der Arbeitslosigkeit nicht harmonisiert sind. Die nationalen Bestimmungen zur Definition von Arbeitslosigkeit und somit auch ihrer Berechnung können von Land zu Land divergieren. Diese Informationen haben den Vorteil, dass sie auch für kleine geographische Einheiten schnell verfügbar sind und eine Charakterisierung der Arbeitsplatzsuchenden ermöglichen. Sie haben aber auch Nachteile. So berücksichtigen sie zum Beispiel diejenigen Personen nicht, die arbeitssuchend sind, die aber nicht als arbeitslos registriert sind, weil sie die Bedingungen für den Bezug von

Arbeitslosengeld nicht erfüllen.

Jede 10. weibliche Erwerbsperson in der Großregion ist im Jahr 2004 arbeitslos

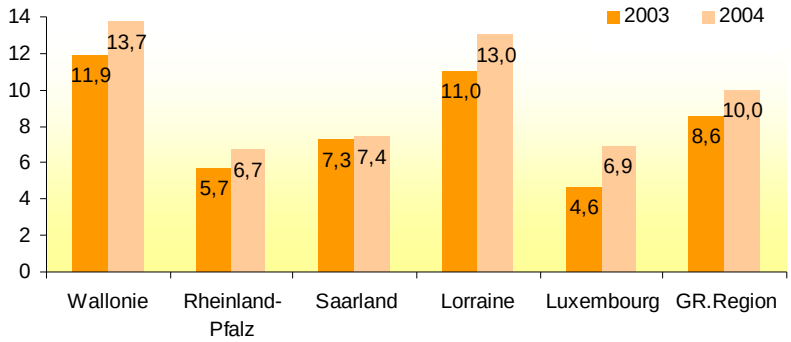
In der Großregion ist im Jahr 2004 jede 10. weibliche Erwerbsperson arbeitslos. Damit liegt der Kooperationsraum im Durchschnitt der Europäischen Union mit 25 Ländern (EU 25: 10,1%), jedoch über dem Wert der Europäischen Union mit 15 Ländern (EU 15: 9,2%).
Die Arbeitslosenquoten von Frauen fallen dabei höher aus als die von Männern. Erstmals gab es im Jahr 2004 jedoch mehr Arbeitsplatzverluste von Frauen – zwischen 2002 und 2003 waren insgesamt noch die Männer stärker betroffen. Mit Ausnahme der beiden deutschen Regionen zeigt sich dieser Unterschied auch in den geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten zum Nachteil der Frauen. Am deutlichsten ist die Abweichung in Lothringen (+3,5 %) und in der Wallonie (+3 %).

Arbeitslosenquote Männer in %



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Arbeitslosenquote Frauen in %



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Jede 5. jugendliche Erwerbsperson in der Großregion ist arbeitslos

Zwar rangiert die Großregion in Bezug auf die Arbeitslosenquote insgesamt im Schnitt der europäischen Länder (EU 25), die Arbeitslosenquoten von Jugendlichen sind jedoch merklich überdurchschnittlich ausgeprägt. Die Beschäftigung der Jugendlichen reagiert stark auf die allgemeinen Tendenzen des Arbeitsmarkts. Im Jahr 2004 ist jede 5. jugendliche Erwerbsperson arbeitslos – gegenüber 18,5% für EU 25 und 16,2% für EU 15.

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilräumen sind sehr groß. Die höchste Jugendarbeitslosigkeit verzeichnet die Wallonie (33,1% in 2004), gefolgt von Lothringen

(22,8%) und Luxemburg (18,5%), während das Saarland und Rheinland-Pfalz die niedrigsten Quoten aufweisen (im Bereich von 12%). Dabei ist zu beachten, dass diese regionalen (und nationalen) Unterschiede nicht nur speziell die Jugendlichen betreffen, sondern vielmehr die Gesellschaften als Ganzes. Wenn jedoch konjunkturelle oder gar strukturelle Probleme bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt auftreten, dann sind in erster Linie Jugendliche hiervon betroffen. Die unterschiedlichen Quoten der Jugendarbeitslosigkeit erklären sich zum Teil auch durch die Zusammenhänge zwischen den (Aus-)Bildungs- und Produktionsstrukturen und ihrem Zusammenspiel auf dem Arbeitsmarkt sowie durch die Zuschreibung des Arbeitsmarktstatus eines Teils der Jugendlichen (Auszubildende).[26]

Die Berechnung der Arbeitslosenquote für Jugendliche mit Hilfe internationaler Konventionen erweist sich als schwierig, da die Referenzbevölkerung in den einzelnen Ländern voneinander abweichen kann. Im Fall von Deutschland und Frankreich können die beobachteten Abweichungen bei den Arbeitslosenquoten der Jugendlichen so teilweise auf die unterschiedliche Anzahl an Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in diesen beiden Ländern zurückgeführt und erklärt werden. In Deutschland erfolgt die Ausbildung zum größten Teil im Rahmen des dualen Systems.[27] Die Auszubildenden werden als Erwerbstätige eingestuft und somit auch bei den Erwerbspersonen mit erfasst. Hieraus resultieren eine besonders hohe Beschäftigungsquote, eine vergleichsweise geringe Quote an Inaktiven sowie ein geringer Arbeitslosenanteil. In Frankreich zählen die Auszubildenden – selbst wenn sie einen Arbeitsvertrag (zu besonderen Bedingungen) abgeschlossen haben – nicht zur aktiven Bevölkerung, sondern werden als Schüler gewertet. Unter Berücksichtigung des Umfangs des Schulbesuchs und des immer späteren Eintritts in das Berufsleben ist die Beschäftigungsquote von Jugendlichen in Frankreich relativ moderat ausgeprägt, ebenso wie der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen. Aufgrund der geringeren Größe der Gruppe der jugendlichen Erwerbspersonen wird ihre Arbeitslosenquote jedoch mathematisch (künstlich) überzeichnet.
In Folge einer sehr hohen Schulbesuchsquote, die die wichtigste Einflussgröße auf die Beschäftigungsquote von Jugendlichen darstellt, kann die Arbeitslosenquote zwar sehr hohe Werte erreichen, tatsächlich jedoch nur sehr wenige Jugendliche betreffen, wie dies im Beispiel von Belgien und Frankreich der Fall ist. Um diesem Umstand besser Rechnung zu tragen, empfiehlt es sich, das Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit relativ zur Gesamtbevölkerung zu betrachten und nicht ausschließlich in Relation zur so genannten aktiven Bevölkerung. Außerdem ist zu beachten, dass die Messung der Arbeitslosigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt keinen endgültigen Aufschluss darüber gibt, ob die befragten Bevölkerungsgruppen eventuell häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, oder ob das Ausmaß der Arbeitslosigkeit tatsächlich höher ist.

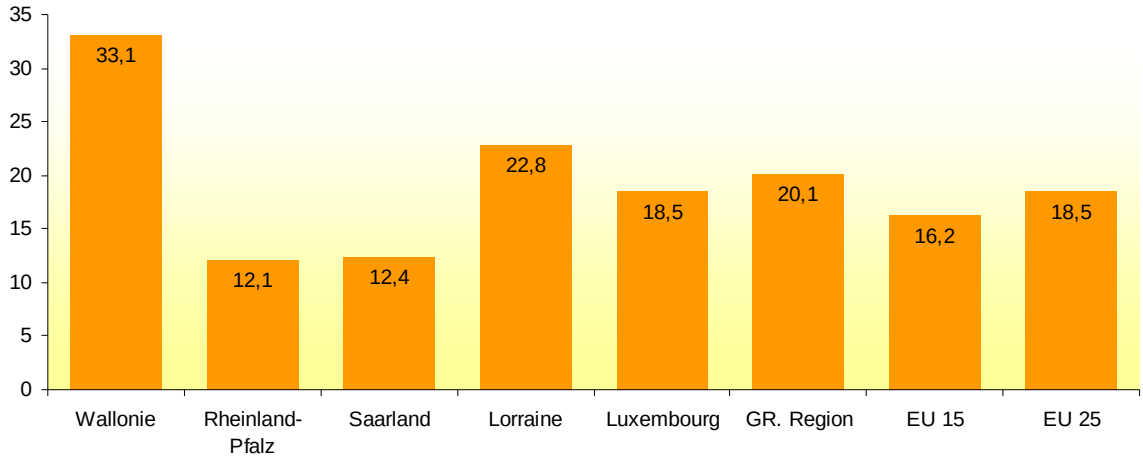
Die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie ist fast dreimal so hoch wie in Rheinland-Pfalz. Dies bedeutet jedoch nicht, dass in der Wallonie dreimal mehr Jugendliche arbeitslos sind. Bezogen auf die gesamte jugendliche Bevölkerung belief sich der Prozentsatz der jugendlichen Arbeitslosen im Jahr 2004 auf 5,6% in Rheinland-Pfalz und auf 10,7% in der Wallonie. Im Schnitt der Großregion beträgt der Wert 7,5%.

---

[26] Diesen Unterschieden wird von der Politik je nach Land in unterschiedlichem Maße Rechnung getragen.

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

Arbeitslosenquote von Jugendlichen von 15 bis 24 Jahren im Jahr 2004 in %



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Arbeitslosenquote von Jugendlichen im Alter 15 bis 24 Jahren nach Region und Geschlecht im Jahr 2004

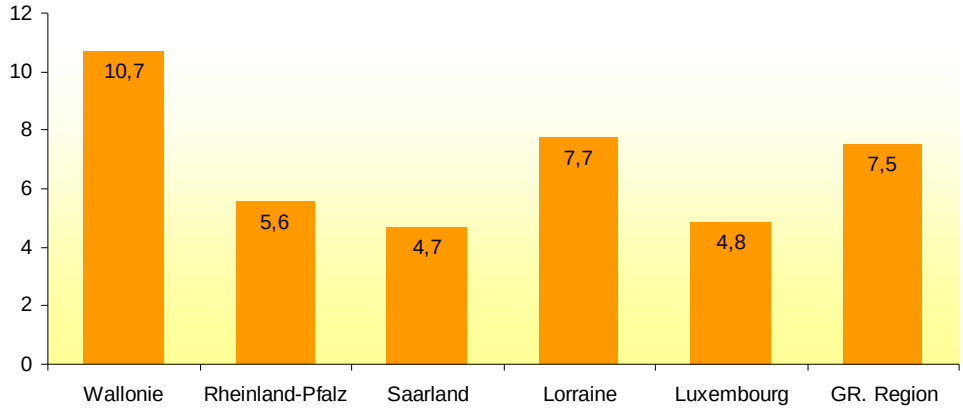
Ebene	Arbeitslosenquote 2004 Jugendliche von 15 bis 24 Jahren
EU (25 Länder)	18,5
EU (15 Länder)	16,2
Belgique	21,2
Wallonie	33,1
Prov. Brabant Wallon	28,6
Prov. Hainaut	39,9
Prov. Liège	31,3
Prov. Namur	30,0
Deutschland	12,6
Rheinland-Pfalz	12,1
Koblenz	12,5
Rheinhessen-Pfalz	11,7
Saarland	12,4
France	21,9
Lorraine	22,7
Luxembourg	18,3
GR. Region	20,1

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

Arbeitslosenquote 15 - 24 Jahre	Summe	Männer	Frauen
EU (25 Länder)	18,5	18,2	18,9
EU (15 Länder)	16,2	15,9	16,5
Belgique	21,2	20,2	22,4
Deutschland	12,6	14,1	10,7
France	21,9	20,9	23,2
Luxembourg	18,5	14,3	23,4
GR. Region	20,1	19,8	20,5

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

Anteil der arbeitslosen Jugendlichen von 15 bis 24 Jahren an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe im Jahr 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen: IBA/OIE

Die Schwierigkeiten der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt: ein zunehmend wichtigeres Phänomen

Die berufliche Eingliederung von Jugendlichen hat seit ca. 20 Jahren in der politischen und sozialen Debatte der verschiedenen Länder der Europäischen Union (in Deutschland allerdings erst später) zunehmend an Bedeutung gewonnen. Bis vor kurzem noch wurde Jugendarbeitslosigkeit als vorübergehendes Problem angesehen, das an die Konjunktur gebunden ist und sich auf benachteiligte Bevölkerungsschichten konzentriert – vor allem Jugendliche ohne Abschluss. Die Problematik hat sich auf die Gesamtheit der Jugendlichen ausgeweitet, trotz des nach wie vor vorhandenen Einflusses des erreichten Abschlussniveaus. Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung sowie alle zu diesem Thema durchgeführten Erhebungen belegen eindeutig, dass die Arbeitslosenquote tendenziell umso niedriger ausfällt, je höher das erreichte Abschlussniveau ist. Anfänglich war man der Meinung, dass die Schwierigkeiten der Jugendlichen sich unter dem Einfluss demographischer Faktoren verringern würden (Heranwachsen zunehmend geburtenschwacher Jahrgänge; technologische Veränderungen, die sich vermeintlich positiv auf die Neulinge auf dem Arbeitsmarkt auswirken sowie, begünstigt durch aktive Bildungspolitik, ein merklicher Anstieg des Bildungsniveaus der Jugendlichen). Diese Annahmen sind jedoch nicht eingetreten.

Die berufliche Eingliederung der Jugendlichen ist in hohem Maße abhängig von den Strukturen der jeweiligen nationalen Bildungssysteme. Diese sind geprägt von ihren historisch gewachsenen Besonderheiten, die sich in ihren jeweiligen Strukturen, ihrer mehr oder weniger dezentralisierten Ausrichtung, ihrem Autonomiegrad und ihrem Zusammenspiel mit der Arbeitswelt widerspiegeln sowie in den Möglichkeiten und Chancen der Bildungsbeteiligung und der Rolle von Bildungsabschlüssen.[28]

Jedes Bildungs- und Ausbildungssystem übernimmt somit eine besondere soziale Funktion und ist als Produkt des jeweiligen nationalen – sozialen, wirtschaftlichen und politischen –

[28] Rose, José : Les jeunes face à l'emploi. 1998.

Umfelds anzusehen.[29] Dies bringt je nach Region unterschiedliche Formen der beruflichen Eingliederung der Jugendlichen mit sich. Zunächst befinden sich die Jugendlichen je nach erreichtem Ausbildungsniveau in verschiedenen Altersgruppen, wenn sie auf den Arbeitsmarkt treten. Art und Dauer dieses Übergangsprozesses variieren von Region zu Region bzw. Land. Wird größerer Wert auf eine breite Allgemeinbildung gelegt, um im Ergebnis ein breiteres Spektrum beruflicher Möglichkeiten abdecken zu können, dauert der Übergang länger. Er ist umgekehrt kürzer, wenn die praxisorientierte berufliche Ausbildung im Vordergrund steht und den Auszubildenden bereits erste praktische Erfahrungen im Unternehmen ermöglicht werden.[30]

Die Eingliederung der Jugendlichen in Lothringen von 2001 bis 2004 nach der Erhebung Generation 2001

Die Erhebung Generation 2001 ist eine Fortsetzung der Erhebungen Generation 1992 und Generation 1998, die vom Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) durchgeführt wird. Ihr Ziel ist es, die Erwerbsbiographien von Schülern, Studenten und Auszubildenden, die aus dem System der Erstausbildung ausscheiden unter Berücksichtigung ihrer Bildungsniveaus und ihrer Abschlüsse zu rekonstruieren. Eine Ausweitung dieser nationalen Erhebung für Lothringen wurde vom Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (OREFQ) finanziert. Sie gibt Aufschluss über die Laufbahn der Jugendlichen im Verlauf der ersten drei Jahre ihres Berufslebens auf der Grundlage von individuellen monatlichen Protokollen. Diese enthalten Dauer und Abfolge verschiedener Stationen, die die Schulabgänger durchlaufen haben (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Inaktivität, Weiterbildung, Wiederaufnahme des Studiums) im Zeitraum 2001 – 2004.

In Bezug zur Arbeitslosigkeit zeigen die Ergebnisse in Lothringen, dass lediglich etwas mehr als die Hälfte der Schulabgänger im Verlauf der ersten drei Berufsjahre nicht von einer Phase der Arbeitslosigkeit betroffen war, während 28% mindestens sechs Monate arbeitslos waren. Mit steigendem Bildungsniveau sinkt dabei das Risiko arbeitslos zu werden – ein deutlicher, wenn auch statistisch nicht signifikanter Zusammenhang. So erlebten 68% der Jugendlichen ohne Berufsausbildung eine Periode der Arbeitslosigkeit im Gegensatz zu 48% der Jugendlichen mit Abschluss im Postgraduiertenstudium oder Grandes Ecoles, 40% der Inhaber eines beruflichen oder technischen Abiturs, 32% mit Hochschulabschluss nach Hauptstudium, 42% mit Hochschulabschluss nach Kurzstudiengang.

Auch die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit ist abhängig vom erreichten Bildungsniveau: 56% der Jugendlichen ohne Berufsausbildung, aber nur 13% Hochschulabsolventen nach Hauptstudium waren im Erhebungszeitraum mehr als sechs Monate arbeitslos. Drei Jahre nach Austritt aus dem Ausbildungssystem waren 15% der Abgänger Langzeitarbeitslose (über ein Jahr).

Quelle: Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre: Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie. OREFQ – Grée Céreq, erscheint im April 2006.

[29] Die nationalen Bildungssysteme unterscheiden sich hinsichtlich der Art des vermittelten Wissens, des Stellenwerts der Berufsausbildung sowie der Praxisrelevanz der in der Ausbildung vermittelten Qualifikationen.

[30] Diese Fragen werden Gegenstand einer ausführlicheren Analyse in den nächsten Berichten der IBA sein.

4. Beschäftigungsquote

Beschäftigungsquoten – Zielvorgaben von Lissabon noch in weiter Ferne

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator in der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Berichterstattung auf europäischer Ebene. Sie ist definiert als Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätige) an der Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren. Sie dient sowohl zur Messung des Beschäftigungsstandes als auch zur Beurteilung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Für die Beschäftigungsquote wurden daher im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) in Lissabon konkrete Zielvorgaben formuliert und in die Leitlinien übernommen. Danach sollen bis zum Jahr 2010 im EU-Durchschnitt eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70% erreicht werden sowie eine Frauenbeschäftigungsquote von über 60% und bei den älteren Arbeitskräften eine Beschäftigungsquote von 50%.

Beschäftigungsquoten und Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm

Fünf Jahre nach dem Start der Europäischen Beschäftigungsstrategie hat der Europäische Rat im März 2005 den Fortschritt bei den von ihm beschlossenen Beschäftigungszielen[31] überprüft und im Hinblick auf die unterschiedlichen Ergebnisse in den einzelnen Mitgliedsstaaten neue Leitlinien für mehr und bessere Jobs ausgesprochen.[32] Die von 2005 bis 2008 geltenden Richtlinien wurden im Juli 2005 vom Rat angenommen. Sie zielen im Kern darauf ab, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und zu halten, um das Arbeitsangebot zu vergrößern. Erstmals wird auch die Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme thematisiert. Gleichzeitig sollen die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Unternehmen verbessert sowie die Investitionen in das Humankapital durch Aus- und Weiterbildung erhöht werden.

Die neue Beschäftigungsstrategie soll den Lebenszyklus bei der Arbeit stärker berücksichtigen und Probleme aufgreifen, von denen alle Altersgruppen betroffen sind. Sie zielt darauf ab, die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt voranzutreiben, indem Arbeit attraktiver wird und sich für Arbeitssuchende sowie inaktive Personen auszahlt. Arbeitsangebot und -nachfrage sollen stärker in Einklang gebracht werden. Segmentationen auf dem Arbeitsmarkt sollen möglichst reduziert werden, indem sollen Flexibilität in Kombination mit Beschäftigungssicherheit gleichermaßen vorangetrieben werden. Dabei sollen auch die Entwicklung beschäftigungsförderlicher Arbeitskosten und Lohn-Vereinbarungsmechanismen Berücksichtigung finden. Investitionen in das Humankapital sollen ausgeweitet und die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen angepasst werden.[33]

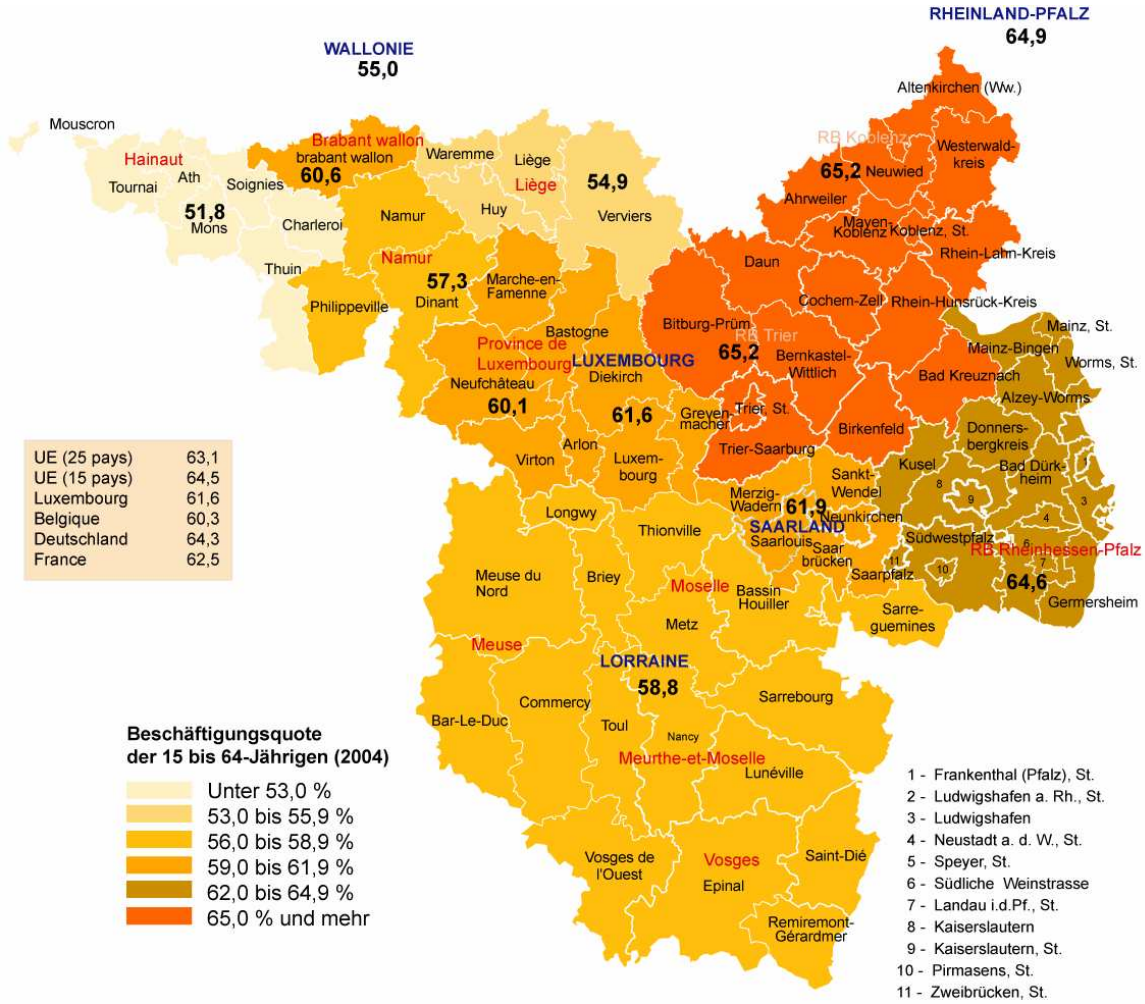
Die Beschäftigungsquote – was misst der Indikator?

Die Beschäftigungsquote gibt den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren an der erwerbsfähigen Bevölkerung im selben Alter an. Als erwerbstätig gilt in der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat bereits jeder, der in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet hat.[34] Demnach ist die Beschäftigungsquote nur ein Indikator dafür, zu welchen Anteilen Frauen und Männer in einem (aktiven oder ruhenden) Arbeitsverhältnis stehen. Unberücksichtigt bleibt aber das Arbeitsvolumen, was angesichts

31 Als Zwischenziel bis 2005 wurden 67% für die Gesamt- und 57% für die Frauenbeschäftigung aufgenommen.
32 Die anvisierten Zielquoten von Lissabon bleiben dabei unverändert.
33 European Commission: Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. 2005, S. 37.
34 Ferner werden auch alle Personen mitgezählt, die in der betreffenden Woche von der Arbeit freigestellt waren (z.B. wegen Sabbatical oder Erziehungszeit).

des zeitlich sehr unterschiedlichen Arbeitseinsatzes von Frauen und Männern als problematisch anzusehen ist – der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen illustriert dies deutlich. Zudem haben sich Beschäftigtenzahlen und Arbeitszeit bei Frauen und Männern auch gegenläufig entwickelt. Diese Faktoren müssen bei der Interpretation des Indikators berücksichtigt werden, um eine Fehleinschätzung der erreichten Fortschritte im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu vermeiden.

Beschäftigungsquote insgesamt (15 bis 64-Jährige) in der Großregion 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung auf NUTS 1 und 2 Ebene

Große Unterschiede im Beschäftigungsniveau der einzelnen Regionen

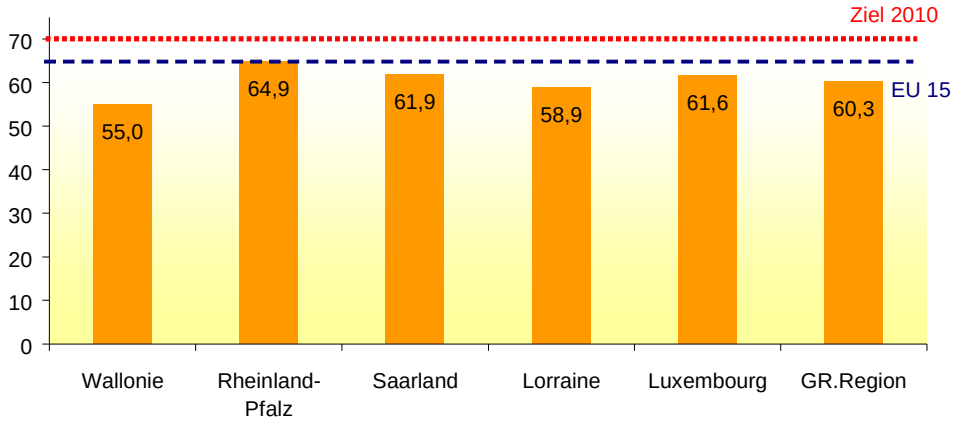
Nach der EU-Arbeitskräfteerhebung weist das Beschäftigungsniveau in den einzelnen Teilregionen der Großregion weiterhin deutliche Unterschiede auf. So reicht die Gesamtbeschäftigungsquote von 55% in der Wallonie über 61,9% im Saarland bis hin zu 64,9% in Rheinland-Pfalz. Im Rahmen gewisser Schwankungen[35] bleiben die Beschäftigungsraten in allen Regionen im Vergleich zum Vorjahr weitgehend unverändert. Die Großregion insgesamt als auch die einzelnen Teilregionen sind von den Zielvorgaben

[35] Wie bei allen hochgerechneten Stichproben sind auch bei der Arbeitskräfteerhebung bei den ermittelten Zahlen und Quoten Fehlertoleranzen in Rechnung zu stellen.

von Lissabon noch weit entfernt.[36] Dies gilt ebenso für die durchschnittliche Beschäftigungsquote der EU 15 (64,5%). Im Vergleich hierzu liegt allerdings einzig Rheinland-Pfalz im Schnitt der europäischen Mitgliedsstaaten (EU 15), während die Großregion insgesamt sowie alle anderen Teilregionen hier noch einen Rückstand aufweisen.

Auch Luxemburg liegt mit einer Beschäftigungsquote von rund 62% noch deutlich unter der Lissabonner Zielmarke von 70% im Jahr 2010. Selbst wenn es gelänge, die Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie durch eine stärkere Mobilisierung der Beschäftigung Älterer und von Frauen etc. zu erreichen, würden diese zusätzlichen Arbeitskräfte nach einer statistischen Projektion[37] des Statistischen Amtes ins Luxemburg (Statec) nicht ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf der prosperierenden luxemburgischen Volkswirtschaft zu decken. Der Beschäftigungsbedarf in Luxemburg wird somit ohne Grenzgänger und weitere Zuwanderung nicht zu bewältigen sein.

Gesamtbeschäftigungsquote 2004 nach Regionen



Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung, Berechnung IBA / OIE

Fortschritte bei den Beschäftigungsquoten Älterer

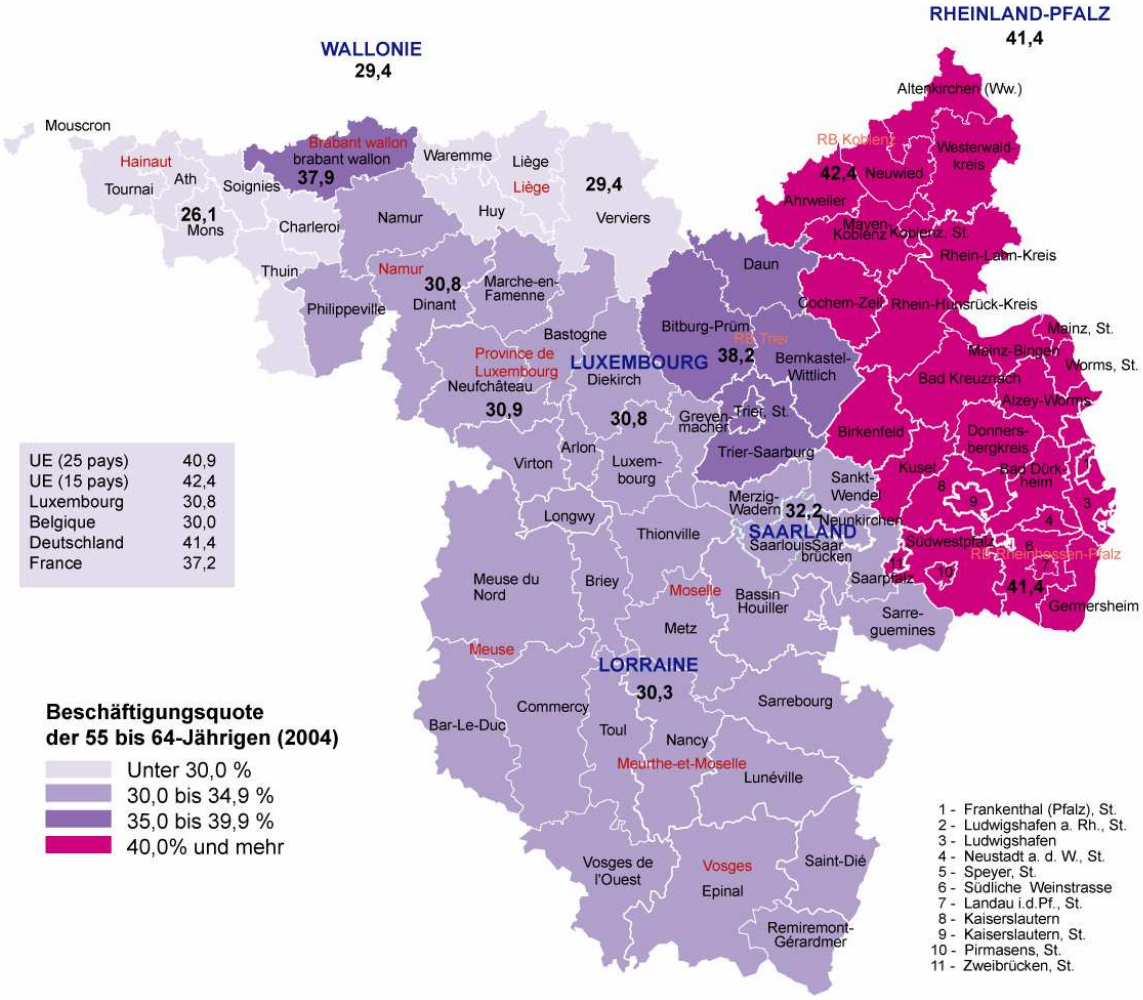
Spürbare Unterschiede in den Regionen sind ebenso bei den Beschäftigungsquoten für die einzelnen Altersgruppen zu beobachten. In der Großregion insgesamt lag im Jahr 2004 die Beschäftigungsquote für die 55- bis 64-Jährigen bei etwas über einem Drittel; sie reichte in den einzelnen Regionen von 29,4% in der Wallonie über 30,3% in Lothringen bis hin zu beachtlichen 41,4% in Rheinland-Pfalz. Wie schon bei der Gesamtbeschäftigungsquote bewegt sich Rheinland-Pfalz damit als einzige Teilregion im Bereich des europäischen Durchschnitts (EU 15) von 42,4%. In den zurückliegenden Jahren machten alle Regionen Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer. Die geringsten Veränderungen sind hierbei im Saarland zu verbuchen. Ursächlich für die Schwankungen der Beschäftigungsquoten Älterer im interregionalen Vergleich sind in erster Linie die regionalen Unterschiede hinsichtlich des

[36] Die ausgewiesene Beschäftigungsquote für Lothringen in 2004 ist merklich unterschätzt. Nach den Daten von Eurostat sinkt die Beschäftigungsquote in Lothringen von 60,4% in 2003 auf 58,9% in 2004. Erste für Lothringen vorliegende Zahlen für das Jahr 2005 verzeichnen hingegen wieder einen Anstieg der Quote auf 61,2%. Diese Schwankungen sind inhaltlich nicht erklärbar und ausschließlich auf statistisch-methodische Effekte zurückzuführen.

[37] Cahier économiques No. 99: Rapport travail et cohésion sociale, S.

Anteils an Ruheständlern sowie an Personen, die über Altersteilzeit oder wegen Krankheit bzw. Invalidität vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Das Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie bis zum Jahr 2010, eine Beschäftigungsquote Älterer von mindestens 50% zur erreichen, ist jedoch noch nicht in greifbarer Nähe. Allein um den europäischen Durchschnittswert von 42,4% im Jahr 2004 zu erreichen, hätten in der Großregion etwa 95 Tausend Personen in dieser Altersgruppe mehr in Beschäftigung sein müssen.

Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen in der Großregion 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung auf NUTS 1 und 2 Ebene

Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer 1999 bis 2004

	Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer						Veränderung 2003-2004	Veränderung 2000-2004
	2004	2003	2002	2001	2000	1999	in Prozentpunkten	
Wallonie	29,4	29,1	26,2	24,6	25,4	24,2	0,3	4,0
Saarland	32,2	28,5	33,1	31,4	29,8	28,4	3,7	2,4
Rheinland-Pfalz	41,4	39,5	37,8	36,4	36,2	35,4	1,9	5,2
Lorraine	30,3	30,4	32,5	28,3	26,7	24,1	-0,1	3,6
Luxembourg	30,8	29,9	27,8	24,9	27,1	26,3	0,9	3,7
GR. Region	**34,7**	**33,5**	**32,8**	**30,9**	**30,8**	**29,5**	**1,2**	**3,9**
EU 15	**42,4**	**41,6**	**39,9**	**38,6**	**n.v.**	**n.v.**	**0,8**	**n.v.**

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Beschäftigungsquoten Jugendlicher rückläufig

Bei den Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren sind im interregionalen Vergleich ebenfalls große Abweichungen festzustellen. Für die Großregion insgesamt ergibt sich im Jahr 2004 eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 31,1%, die deutlich unter dem europäischen Vergleichswert (EU 15) rangiert (39,7%). Dabei vermeldeten die Wallonie sowie Luxemburg mit rund 21% den niedrigsten Stand. Rheinland-Pfalz erreichte mit 40% auch bei den Jugendlichen das mit Abstand höchste Niveau in der Großregion. Die insgesamt überdurchschnittlichen Quoten der beiden deutschen Regionen dürften vor allem mit dem System der dualen Berufsausbildung zusammenhängen.[38]

In der Zeitreihenbetrachtung zeichnet sich in allen Teilregionen eine rückläufige Beschäftigungsquote Jugendlicher ab. Besonders ausgeprägt zeigt sich dies in Luxemburg und Rheinland-Pfalz. In Lothringen und der Wallonie hingegen fällt die Bilanz gegenüber 2000 weitgehend ausgeglichen aus. Für die Großregion insgesamt muss aber bei der Beschäftigungsquote Jugendlicher 2004 im Vergleich zu 2000 ein Minus von 4 Prozentpunkten registriert werden. In der Tendenz ähnlich, jedoch weniger stark ausgeprägt, ist diese Entwicklung auch im europäischen Mittel zu beobachten.

Beschäftigungsquoten Jugendlicher (15- bis 24-Jährige)

	Beschäftigungsquoten Jugendlicher (15-24)						Veränderung 2000-2004 in Prozentpunkten
	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
Wallonie	21,6	20,8	22,9	23,7	23,6	21,8	-2,0
Rheinland-Pfalz	40,0	47,1	47,6	48,8	47,8	45,7	-7,8
Saarland	37,4	43,5	41,8	43,5	41,9	42,6	-4,5
Lorraine	30,3	32,4	32,3	33,1	30,6	26,4	-0,3
Luxembourg	21,4	26,3	32,4	32,2	32,0	31,7	-10,6
GR. Region	**31,1**	**34,3**	**35,0**	**36,1**	**35,0**	**32,8**	**-4,0**
EU 15	**39,7**	**37,7**	**40,4**	**40,6**	**n.v.**	**n.v.**	**n.v.**

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Beschäftigungsquote von Frauen stagnierend

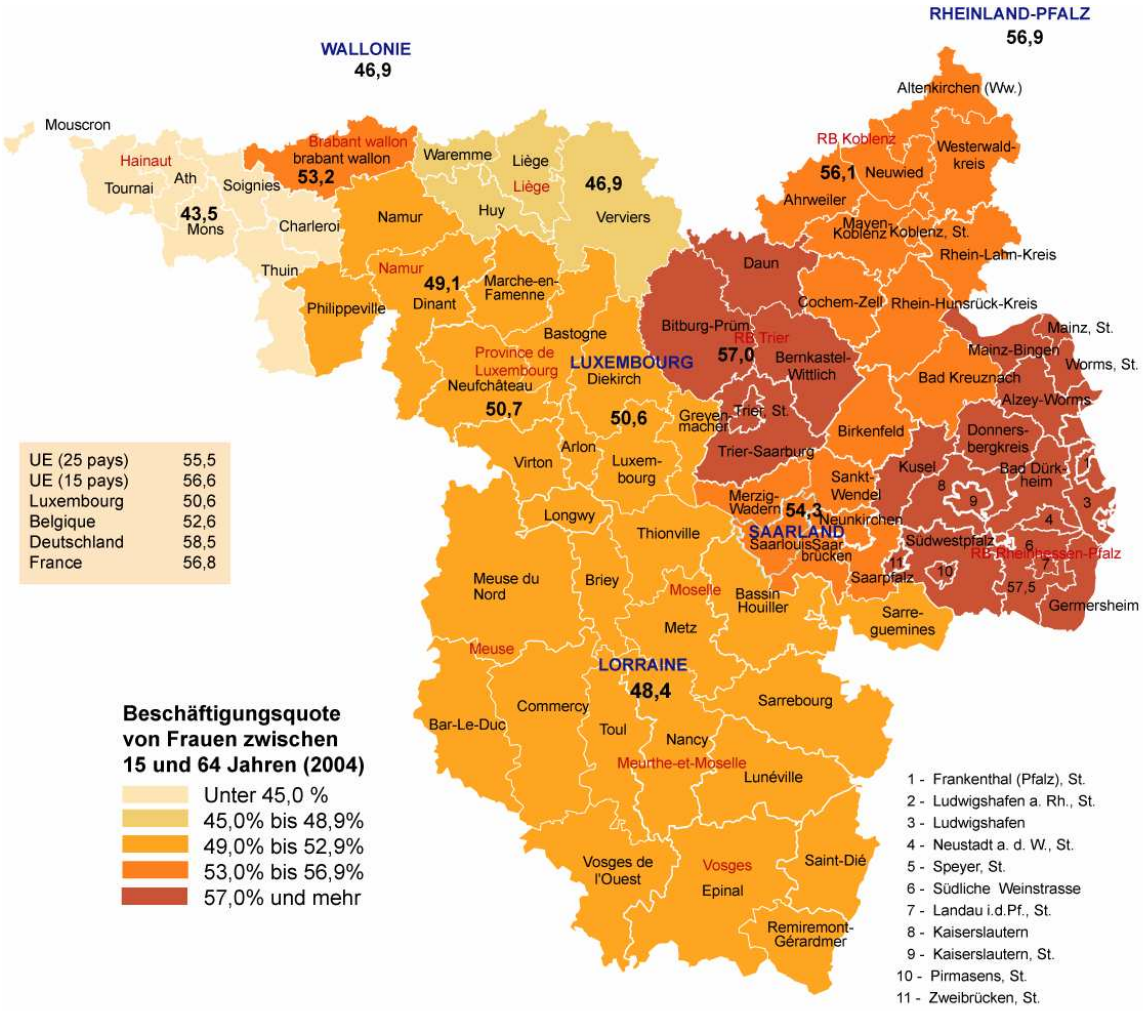
Auch bei den Beschäftigungsquoten von Frauen sind innerhalb der Großregion Unterschiede erkennbar. Die Spanne reicht von der niedrigsten weiblichen Beschäftigungsrate mit rund

[38] Auszubildende in den Betrieben zählen zu den Erwerbstätigen.

47% in der Wallonie bis knapp 57% in Rheinland-Pfalz.[39] Das europäische Ziel von Lissabon, bis 2010 eine weibliche Beschäftigungsquote von über 60% zu erreichen, ist noch lange nicht in greifbarer Nähe. Mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz ist in allen Regionen sogar ein zum Teil noch erheblicher Abstand zum Durchschnitt der EU 15 (56,6%) zu verzeichnen.

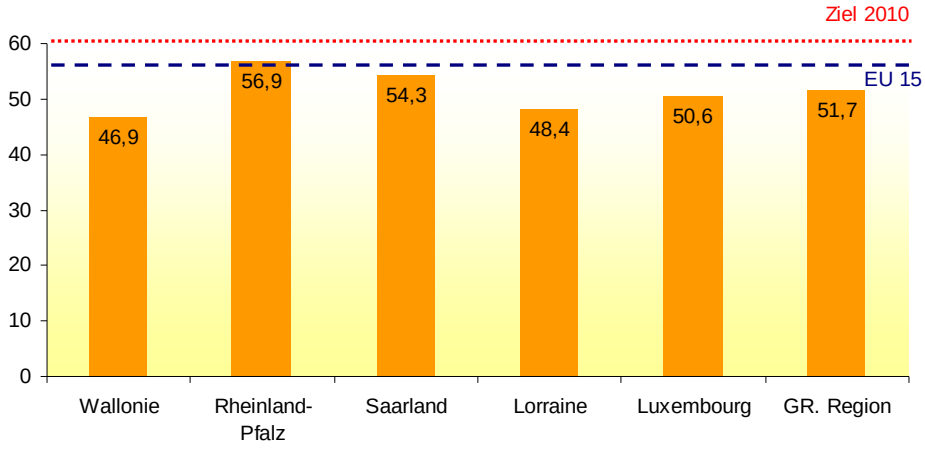
[39] Die im Vergleich zum Vorjahr niedrigere Beschäftigungsquote in Lothringen ist im Wesentlichen methodischen Ursachen geschuldet.

Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in der Großregion 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung auf NUTS 1 und 2 Ebene

Beschäftigungsquote von Frauen 2004 nach Regionen



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Weiterer Abbau des Geschlechter-Gefälles wegen geringerer männlicher Quoten

Im Vergleich zu 2000 sind jedoch bei den Beschäftigungsquoten von Frauen in allen Regionen relative Fortschritte erkennbar – besonders ausgeprägt in Luxemburg mit einem Zuwachs von 3,3 Prozentpunkten, gefolgt von der Wallonie mit einer Steigerungsrate in Höhe von 2,6 Prozentpunkten. In Folge der bereits am höchsten ausgeprägten Beschäftigungsquote, liegt die Veränderungsrate gegenüber 2000 in Rheinland-Pfalz nur unter dem Durchschnittswert der Großregion insgesamt. Die geringste Dynamik beim Anstieg der Frauenbeschäftigung zeigt Lothringen.

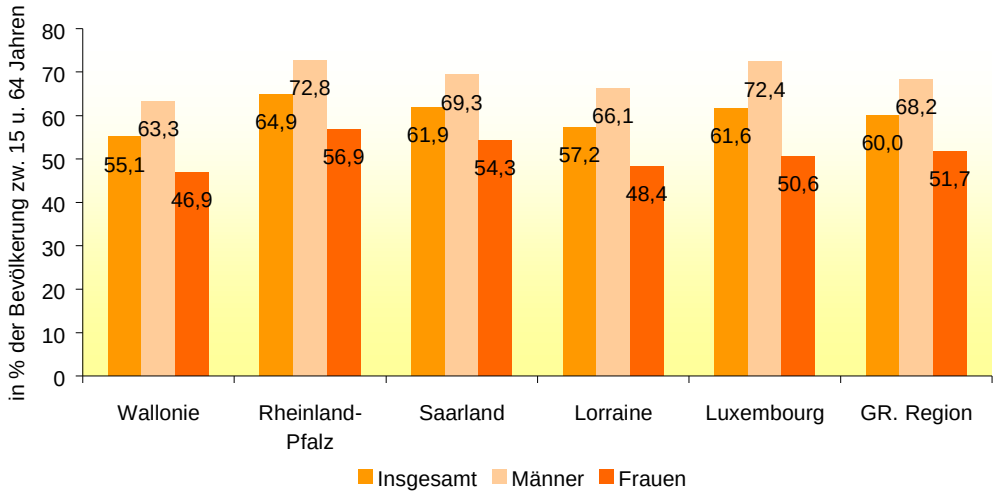
Entwicklung des geschlechtsspezifischen Gefälles der Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen 1999-2004 (Differenz in Prozentpunkten)

	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	16,4	16,1	18,6	19,1	19,0	19,2
Rheinland-Pfalz	15,8	15,4	16,2	17,9	17,3	17,6
Saarland	15,0	14,5	16,6	19,7	17,3	17,3
Lorraine	17,7	16,4	17,1	17,9	17,2	17,1
Luxembourg	21,8	21,3	24,0	24,1	25,0	25,9
GR. Region	**16,6**	**16,0**	**17,5**	**18,7**	**18,1**	**18,3**
EU 15	**15,8**	**16,5**	**17,2**	**18,1**	**n.v.**	**n.v.**

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Für die Großregion insgesamt ergibt sich 2004 zwischen der männlichen und weiblichen Beschäftigungsquote eine Differenz in Höhe von 16,6 Prozentpunkten (2003: 16 Prozentpunkte; 2000: 18,1 Prozentpunkte). Die Abweichung liegt damit in einer vergleichbaren Größenordnung wie in den europäischen Mitgliedsstaaten (EU 15) und weist eine ähnliche Entwicklung auf. Mit Abstand am höchsten ist das geschlechtsspezifische Gefälle in Luxemburg gefolgt von Lothringen. Im Schnitt der Großregion insgesamt bewegt sich die Wallonie, während die beiden deutschen Regionen die vergleichsweise geringsten Unterschiede aufweisen.

Beschäftigungsquoten nach Geschlecht 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Teilzeitbeschäftigung nimmt weiter zu

Im Jahr 2004 waren in der Großregion knapp 22% aller Arbeitnehmer als Teilzeitkräfte beschäftigt – erneut fast 1 Prozentpunkt mehr als im Vorjahr und rund 2 Prozentpunkte mehr als in der EU 15. Der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung ist in den vergangenen Jahren langsam, aber beständig gestiegen. Gegenüber 2000 ist in der Großregion insgesamt eine Zunahme um 2,5 Prozentpunkte zu registrieren. Je nach Region hat diese Beschäftigungsform ein sehr unterschiedliches Gewicht. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist in den beiden deutschen Regionen überdurchschnittlich, in Lothringen sowie insbesondere in Luxemburg dagegen unterdurchschnittlich ausgeprägt. Die Wallonie liegt nur knapp unter dem Mittel der Großregion.

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 1999 bis 2004 (% der Gesamtbeschäftigung)

	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	20,9	19,9	19,0	18,4	17,5	17,7
Rheinland-Pfalz	23,4	23,4	22,3	21,6	20,9	20,5
Saarland	23,0	21,7	22,5	22,3	21,9	20,4
Lorraine	19,5	18,1	17,3	17,6	17,6	18,4
Luxembourg	17,8	13,3	11,6	11,3	11,3	10,7
Gr. Region	**21,7**	**20,8**	**19,9**	**19,6**	**19,1**	**18,9**
EU 15	**19,4**	**18,5**	**17,8**	**17,5**	**n.v.**	**n.v.**

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

In fast allen Regionen hat die Teilzeitbeschäftigung seit 2000 zugelegt, besonders ausgeprägt in Rheinland-Pfalz sowie in Luxemburg und – mit leichtem Abstand – der Wallonie. Im Saarland ist zwar in den vergangenen 5 Jahren eine Zunahme zu verzeichnen, allerdings liegt die Wachstumstendenz unter dem Schnitt der Großregion insgesamt. Auch in Lothringen, wo der Anteil der Teilzeitarbeit lange stagnierte, ist 2004 gegenüber 2000 – wenn auch hier unter dem Schnitt der Gesamtregion – ein Zuwachs an Teilzeitarbeit zu verzeichnen.

Teilzeitbeschäftigung ist Frauensache

In der Großregion insgesamt wie auch in den einzelnen Teilregionen ist Teilzeitbeschäftigung in all ihren Varianten nach wie vor überwiegend Frauensache. Sie ermöglicht vielen Frauen überhaupt erst die Teilnahme am Erwerbsleben. Dafür werden die mit dieser Beschäftigungsform derzeit verbundenen Nachteile und Risiken, speziell im Hinblick auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die meist nur unzureichende eigenständige materielle und soziale Sicherung in Kauf genommen. Im Jahr 2004 gingen im Schnitt der Großregion fast 43% aller in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Frauen einer Teilzeitarbeit nach, wohingegen es bei den Männern unter 6% sind. Der geschlechtsspezifische Zuschnitt dieser Beschäftigungsform kommt besonders deutlich zum Ausdruck, wenn man die Verteilung nach Frauen und Männern betrachtet: Danach sind fast 85% aller Teilzeitbeschäftigten in der Großregion weiblich; Männer stellen dagegen nur gut 15% dieser Arbeitsverhältnisse. In der EU 15 fällt das Verhältnis für Frauen etwas günstiger aus. In beiden Fällen bleibt es seit Jahren nahezu konstant

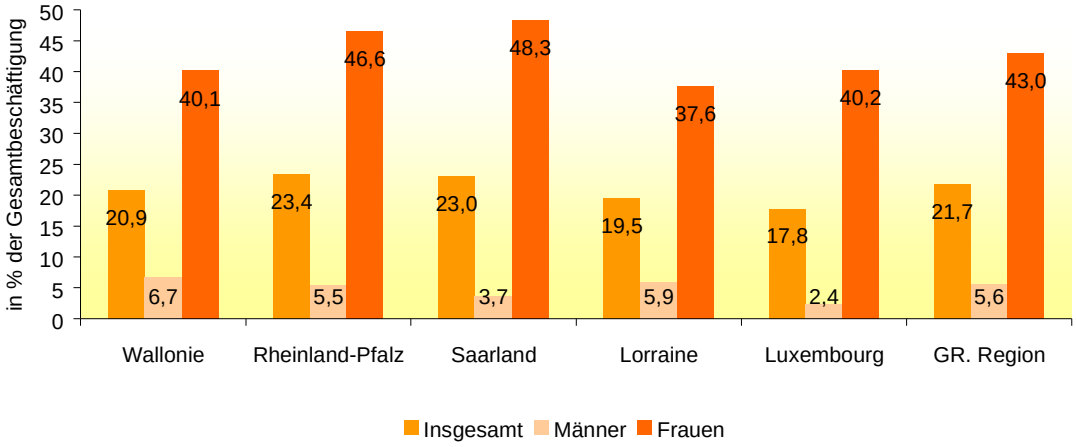
Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt

	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	81,6	83,7	82,6	83,2	83,7	83,5
Rheinland-Pfalz	86,8	88,2	87,1	89,5	88,4	89,2
Saarland	91,0	89,7	85,1	87,7	88,4	91,2
Lorraine	82,7	84,3	85,7	87,7	84,6	84,9
Luxembourg	92,1	93,6	90,9	90,5	90,2	89,9
GR. Region	**85,3**	**86,7**	**85,6**	**87,4**	**86,6**	**87,2**
EU 15	**79,2**	**79,4**	**79,4**	**79,9**	**n.v.**	**n.v.**

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

Differenziert nach Regionen zeigen sich bei der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung markante Unterschiede. So beläuft sich der Anteil der Männer in Luxemburg, die in Teilzeit arbeiten auf weniger als die Hälfte des Durchschnittswertes der Großregion insgesamt: Im Jahr 2004 waren lediglich 2,4% aller in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Männer als Teilzeitkraft tätig. In keiner anderen Teilregion der Großregion war der Männeranteil in diesr Arbeitszeitform derart niedrig wie im Großherzogtum. Auch die luxemburgischen Frauen arbeiten ähnlich wie Frauen in Lothringen und der Wallonie vergleichsweise selten in Teilzeit: Nur etwa zwei von fünf stehen nicht in einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Dementsprechend verzeichnet Luxemburg nach wie vor – trotz Zuwächsen in den vergangenen Jahren – mit rund 18% die niedrigste Teilzeitquote. Überdurchschnittliche Teilzeitquoten sind in den beiden deutschen Regionen zu beobachten. Während sich hier die Männeranteile – zumindest in Rheinland-Pfalz – im Schnitt der Großregion insgesamt bewegen, ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im Saarland überdurchschnittlich ausgeprägt.

Teilzeitbeschäftigung 2004 nach Regionen und Geschlecht



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA/OIE

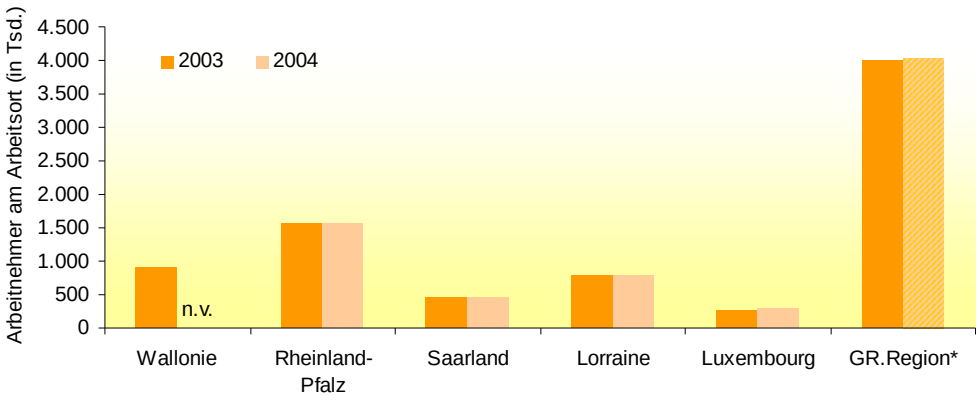
Weitgehend unveränderter Beschäftigungsstand im Vorjahresvergleich

Auf Basis der Daten der Statistischen Ämter der Großregion beläuft sich die Gesamtzahl der Beschäftigten (Arbeitnehmer am Arbeitsort)[40] auf etwas mehr als 4 Millionen.[41] Sie liegt damit

[40] Im frankophonen Sprachraum ist der Begriff der „Salariés“ zentral bei der Beschreibung der Beschäftigung. Ihre Zahl kann in der Regel aus Unternehmensregistern entnommen werden. In Deutschland entspricht der Begriff weitestgehend dem der Erwerbstätigen. Ihre Zahl kann jedoch nicht aus einer einzelnen Statistik abgelesen werden, sondern muss vielmehr unter Berücksichtigung verschiedener Datenquellen im Rahmen

weitgehend unverändert auf dem Niveau des Vorjahres. Lediglich in Luxemburg sind geringe Zuwächse zu verzeichnen, in allen anderen Regionen blieb die Zahl der Arbeitnehmer konstant.

Arbeitnehmer am Arbeitsort 2003 und 2004 nach Regionen



* Großregion 2004 vorläufig unter Fortschreibung der Zahl der Arbeitnehmer in Wallonien in 2003

Quelle:
Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: April 2006).
Lorraine: Chiffres au 1/1 estimations d'emploi.
Luxembourg: Comptes nationaux.
Wallonie: ONSS, Statistiques décentralisées (Unite: Poste de travail).

Im 5-Jahresvergleich positive Beschäftigungsentwicklung in der Großregion

Betrachtet man einen etwas längeren Zeitraum, so ist die Beschäftigung in der Großregion zwischen 1998 und 2003 um 6% angewachsen und bleibt seither relativ konstant auf diesem Niveau. Getragen wird diese Entwicklung wesentlich von dem deutlich steigenden Beschäftigungsniveau in Luxemburg, das im Vergleich der Regionen den dynamischsten Verlauf aufweist. Bis 2001 wiesen auch Lothringen und die Wallonie eine positive Tendenz auf, die seither jedoch weitgehend auf dem erreichten Stand verbleibt. In den beiden deutschen Regionen ist Beschäftigung nach einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2001 nochmals leicht zurückgegangen, die Kurven zeigen jedoch auch hier einen weitgehend stabilen Beschäftigungsstand.[42]

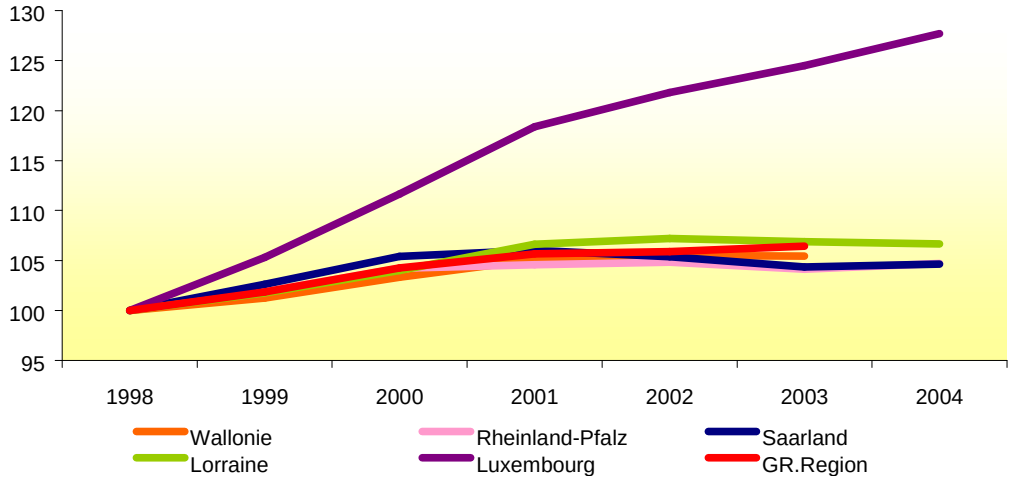
---

der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung berechnet werden. Aufgrund des hierbei angewendeten mehrstufigen Verfahrens kann die Zahl der Erwerbstätigen je nach Berechnungsstand abweichen.

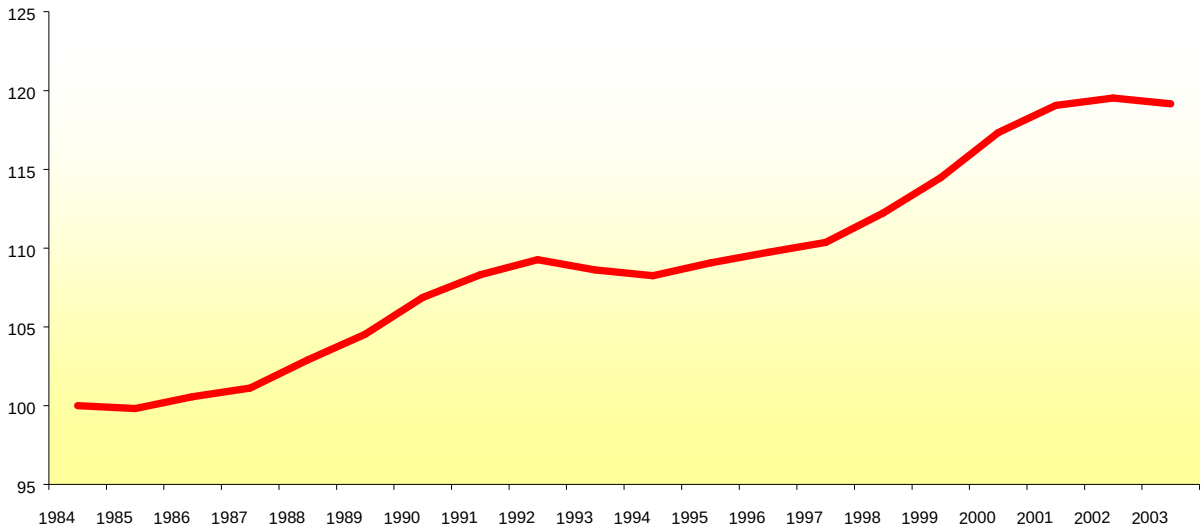
41 Die Statistischen Ämter der Großregion weisen einen Wert von 4,5 Millionen Erwerbstätigen am Arbeitsort aus (4,1 Mio. Arbeitnehmer am Arbeitsort), (vgl. Statistische Kurzinformationen 2006). Auf Basis der veröffentlichten Daten ist jedoch ein sprunghafter Anstieg von 2003 auf 2004 – insbesondere in Rheinland-Pfalz sowie in der Wallonie – zu verzeichnen. Ursache hierfür ist eine Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung in deren Folge sich abweichende Zahlen für die beiden deutschen Regionen ergeben. Zudem liegt für die Wallonie nach Auskunft des Institut Wallon de l'evaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) für 2004 noch kein offizieller Wert vor. Der in den Kurzinformationen ausgewiesene Wert ist eine Schätzung, die im Vergleich zu 2003 zu hoch ausfallen dürfte. Aus diesem Grund wird für die Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten (Arbeitnehmer am Arbeitsort) in der Großregion 2004 die Zahl der wallonischen Arbeitnehmer von 2003 fortgeschrieben. Für das Saarland und Rheinland-Pfalz wurde die Zahl der Arbeitnehmer rückwirkend mit den revidierten Angaben von 2006 geändert (Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands 1991-2005. Reihe 1, Band 2, Ergebnisse der Revision 2005). So können sprunghafte Entwicklungen in der Zeitreihenbetrachtung vermieden werden, auch wenn zukünftig – aufgrund des noch vorläufigen Charakters dieser Zahlen – nochmals mit leichten Änderungen gerechnet werden muss.

42 Die Unterschiede hier dürften im Wesentlichen den geänderten Berechnungsgrundlagen der Erwerbstätigenrechnung geschuldet sein.

Entwicklung der Arbeitnehmer am Arbeitsort zwischen 1998 und 2004 nach Regionen Index 1998 = 100%



Entwicklung der Arbeitnehmer am Arbeitsort von 1984 bis 2003 in der Großregion Index 1984 = 100%



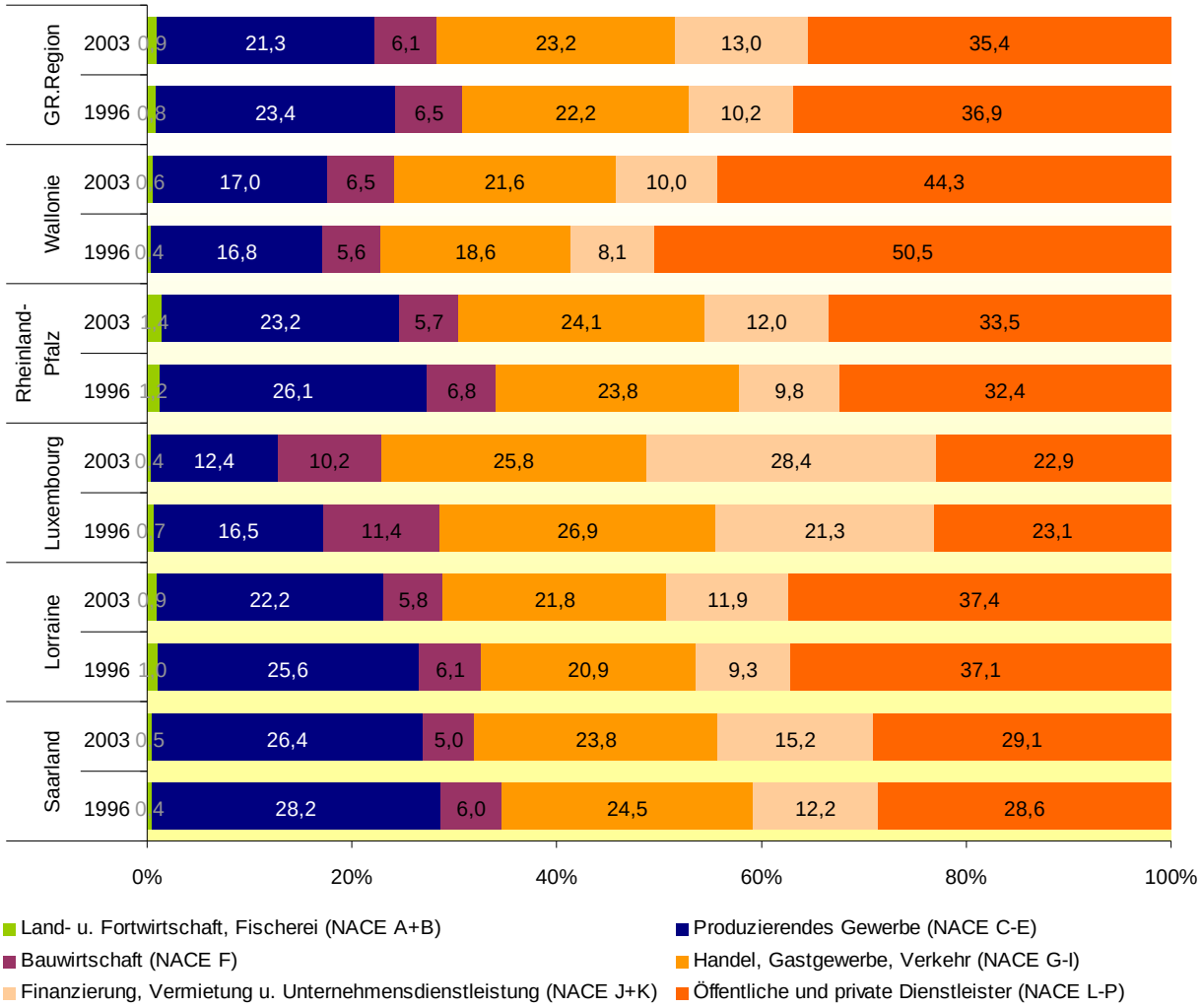
Quelle:
Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.[43]
Lorraine: Chiffres au 1/1 estimations d'emploi.
Luxembourg: Comptes nationaux.
Wallonie: ONSS, Statistiques décentralisées (Unite: Poste de travail).

[43] Bruch in der Zeitreihe: ab 1991 revidierte Zahlen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (Stand April 2006).

Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Die Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung der Großregion ist durch tief greifende Veränderungen gekennzeichnet: Traditionelle Produktionsbereiche wie Kohle- und Stahl- oder Textil- und Schuhindustrie wurden erfolgreich umstrukturiert, die früher dominierende Montanindustrie behauptet dank ihrer technologischen Spitzenstellung weiterhin einen wichtigen Platz. Allerdings nehmen heute zukunftsweisende Branchen der industriellen Weiterbverarbeitung wie Automobilindustrie, Maschinenbau und Elektrotechnik sowie moderne Dienstleistungsanbieter (Informations- und Kommunikationstechnik, Finanzwesen) einen wesentlich größeren Raum ein und prägen das wirtschaftliche Leben in der Großregion. So ist heute eine Vielzahl großer und kleiner Unternehmen, oft mit internationaler Ausrichtung im gemeinsamen Wirtschaftsraum zwischen Saar, Mosel, Rhein und Maas angesiedelt.[44]

Arbeitnehmer am Arbeitsort nach Wirtschaftsbereichen 1996 und 2003



Quelle:
Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand April 2006).
Lorraine: Chiffres au 1/1 estimations d'emploi.
Luxembourg: Comptes nationaux.
Wallonie: ONSS, Statistiques décentralisées (Unite: Poste de travail).

[44] Vgl. Schneider, K.: Statistische Eckdaten für die Großregion Saar – Lor – Lux – Rheinland-Pfalz – Wallonien. In: Statistisches Quartalsheft Saarland 1/2006, S. 35ff.

Nach den Daten der Statistischen Ämter war im Jahr 2003 etwas mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer (21,3%) im **Produzierenden Gewerbe** beschäftigt, während es 1996 noch fast jeder vierte (23,4%) war.[45] Im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Lothringen verzeichnet dieser Wirtschaftsbereich im Vergleich der Großregion noch überdurchschnittliche Anteile. In allen drei Teilregionen sowie auch in Luxemburg hat das Beschäftigungsgewicht in den vergangenen Jahren jedoch kontinuierlich abgenommen. In der Wallonie stellt das Produzierende Gewerbe weitgehend unverändert etwa 17% der Arbeitnehmer.

Auf das **Baugewerbe** entfallen 6% der Arbeitnehmer in der Großregion. Während sich die konjunkturelle Lage dieses Wirtschaftbereiches im Saarland und in Rheinland-Pfalz negativ auf die Zahl der Beschäftigten auswirkt, hat die absolute Zahl der Arbeitnehmer in Luxemburg, Lothringen und der Wallonie zugenommen – in Luxemburg und Lothringen sogar trotz insgesamt geringerem Beschäftigtenanteil. In Luxemburg profitiert die Bauwirtschaft somit von der positiven wirtschaftlichen Gesamtentwicklung.

Verlangsamung der Wachstumsdynamik im Dienstleistungssektor

Im Jahr 1970 arbeitete noch weniger als die Hälfte aller Beschäftigten (45%) im **Dienstleistungsbereich**.[46] Im Jahr 2003 war es mehr als jeder siebte Arbeitnehmer (72%) in der Großregion. Der Beschäftigungsabbau in den traditionellen Industriebereichen wird begleitet von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Industriebereichen sowie im tertiären Sektor. Das dynamische Wachstum des Dienstleistungssektors,[47] das in den vergangenen dreißig Jahren zu beobachten war, hat sich in den letzten Jahren merklich abgeschwächt. Seit 1996 hat die Beschäftigung nur noch um rund 3% zulegen können. Insgesamt waren 2003 etwa 2,86 Millionen Arbeitnehmer im tertiären Sektor tätig. Die Anteile der Beschäftigten in diesem Bereich variieren zwischen den Teilregionen: Sind es im Saarland 68% und in Rheinland-Pfalz 69% aller Arbeitnehmer, so liegen die Werte für Lothringen, Wallonie, und Luxemburg bereits bei 71,1%, 75,9% bzw. 77,1%.

Differenziert nach groben Unterkategorien, zeigen sich innerhalb des Dienstleistungssektors unterschiedliche Ausprägungen in den Teilregionen. Etwas mehr als jeder dritte Arbeitnehmer insgesamt ist im Bereich der **öffentlichen und privaten Dienstleister** beschäftigt. Hierunter fallen neben der öffentlichen Verwaltung auch die personenbezogenen Dienstleistungen des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens sowie Erziehung und Unterricht. Im Jahr 1996 war in der Wallonie noch die Hälfte aller Arbeitnehmer in diesem Bereich tätig und auch im Jahr 2003 entfällt mit 44,3% der größte Anteil auf diesen Teilbereich. Auch Lothringen liegt über dem Schnitt der Großregion. Mit immerhin noch fast jedem vierten Arbeitnehmer haben öffentliche und private Dienstleister in Luxemburg (23%) das geringste Beschäftigungsgewicht.

Knapp ein Viertel aller Arbeitnehmer in der Großregion arbeitet im Bereich **Handel, Gastgewerbe und Verkehr** – mit leicht zunehmender Tendenz. Hier sind die Unterschiede zwischen den Regionen weniger ausgeprägt. In der Wallonie und Lothringen ist rund jeder

[45] Die Abweichungen in den Anteilen im Jahr 1996 im Vergleich zum dritten IBA-Bericht sowie für 2004 im Vergleich zu den Statistischen Kurzinformationen 2006 erklären sich aus den aktualisierten Daten für die Erwerbstätigen in den beiden deutschen Regionen.

[46] Vgl. Schneider, K. (2006), a.a.O.

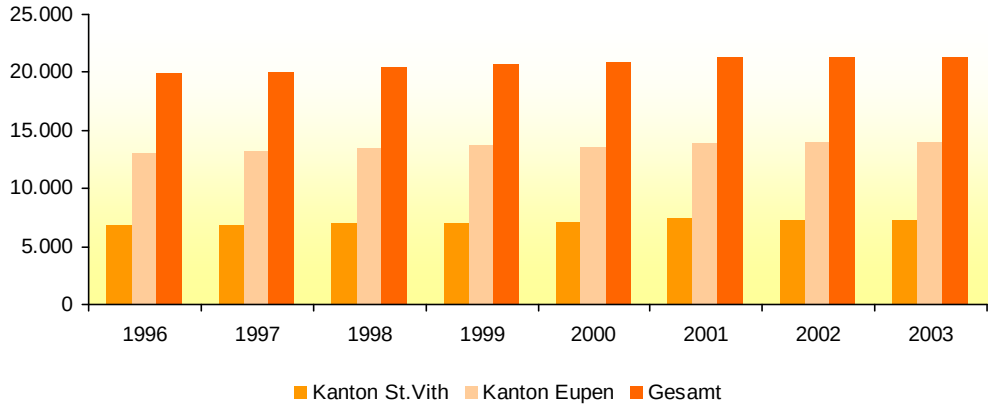
[47] Hier einschließlich öffentlicher Verwaltung sowie exterritorialer Organisationen (NACE L, Q).

fünfte, im Saarland, Rheinland-Pfalz und Luxemburg etwa jeder vierte Arbeitnehmer dieser Kategorie zuzuordnen. Das stärkste Wachstum innerhalb des Dienstleistungsbereichs ist in der Untergruppe **Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen** festzustellen: Jeder siebte bis achte Arbeitnehmer (13%) entfällt auf diesen Ausschnitt des tertiären Sektors – 1996 war es noch erst jeder zehnte. An erster Stelle ist dieses Wachstum auf die Entwicklung in Luxemburg zurückzuführen, wo fast jeder dritte Arbeitnehmer auf diese Kategorie entfällt – im Vergleich zu 1996 ein Plus um 7 Prozentpunkte. Bereits mit einigem Abstand an zweiter Stelle rangiert das Saarland mit 15% aller Arbeitnehmer und einem Beschäftigungswachstum von 3 Prozentpunkten gegenüber 1996. Allerdings ist im Saarland weniger das Finanzwesen als vielmehr die unternehmensnahen Dienstleistungen ausschlaggebend für die Positionierung. Sowohl im Hinblick auf den Anteil der Arbeitnehmer wie auch bei der Veränderung im Vergleich zu 1996 weist die Wallonie die geringsten Werte auf.

Beschäftigungsentwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Zum 30.06.2003 waren 21.344 Personen (42,4% Frauen, 57,6% Männer) bei insgesamt 2.134 Arbeitgebern (im Vergleich: 2.204 Arbeitgeber in 2002) beschäftigt: 69,2% arbeiteten im Tertiärsektor, 30,1% im Sekundär- und 0,7% im Primärsektor. Die Gesamtzahl der Selbständigen und Freiberufler ist in dem Zeitraum von 1995 bis 2002 um nur 1,22% gestiegen (wobei die Anzahl Landwirte stetig sinkt): Mitte 2002 wurden 6.219 Selbständige verzeichnet (-1,6% im Vergleich zum Vorjahr), davon 56,4% im Kanton St.Vith und 43,6% im Kanton Eupen.

Abhängige Beschäftigung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

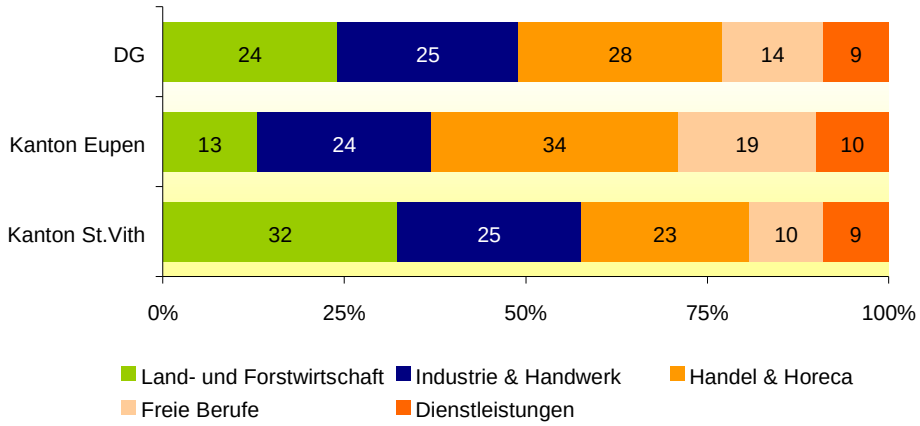


Quelle: ONSS, Auswertung Abeo

In 2003 waren die Selbständigen im Kanton St.Vith vor allem in der Land- und Forstwirtschaft tätig (1.229 Personen), gefolgt vom Bereich "Industrie und Handwerk" (948 Personen) und vom Handelssektor (860 Personen). Im Kanton Eupen hingegen wurden die meisten Selbständigen im Handelssektor (993 Personen) verzeichnet. Es folgte der Bereich "Industrie und Handwerk" (703 Personen) und die freien Berufe (555 Personen). Im Zeitraum von 1995 bis 2003 ist die Gesamtzahl der Selbständigen um 8,68% bzw. 584 Personen gestiegen: Während die Anzahl der Selbständigen vor allem in der Land- und Forstwirtschaft stetig abgenommen hat (-12% bzw. -230 Personen), ist sie im Dienstleistungssektor (+32%

bzw. +154 Personen) sowie insbesondere im Bereich der freien Berufe (+57% bzw. +346 Personen) angestiegen.

Selbständige in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2003 nach Tätigkeitssektor (in %)



Quelle: ONSS, Auswertung Abeo

5. Grenzgängerbeschäftigung

Das Jahr 2006 wurde zum Europäischen Jahr für Arbeitskräftemobilität erklärt. Sechs Millionen Euro stehen für Impulsprojekte und Veranstaltungen bereit, wie zum Beispiel für ein transatlantisches Seminar in Brüssel. Denn US-Amerikaner sind immer noch beruflich und geografisch mobiler als Europäer.[48] Das Europäische Statistikamt bestätigt außerdem die geringe grenzüberschreitende Mobilität der Europäer mit unverändert 1,5% der EU-Bürger, die in einem anderen Mitgliedsstaat als ihrem Heimatland leben und arbeiten.
Eine Form der geografischen Arbeitskräftemobilität mit besonderer Tradition in der Großregion bildet das Grenzgängerwesen. Nach Gemeinschaftsrecht sind alle Arbeitnehmer und Selbständige Grenzgänger, die ihre Berufstätigkeit in einem Mitgliedsstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedsstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich – mindestens aber einmal wöchentlich – zurückkehren.[49] Diese Definition gilt für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Der steuerrechtliche Grenzgängerbegriff ist restriktiver ausgerichtet und umfasst außerdem ein räumliches Kriterium, wonach der Umstand, dass eine Person in einer Grenzzone im strengsten Sinn des Wortes wohnt und arbeitet,[50] als konstitutives Merkmal gilt.
Die Architektur des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion gestaltet sich komplex. Mit seinen zahlreichen Richtungen der Grenzgängerströme ist er von einer außerordentlichen Dynamik gekennzeichnet, die besonders im zurückliegenden Zeitraum spürbar geworden sind.

Gesamtüberblick: Grenzgängerströme in der Großregion

Aktuell pendeln lediglich 0,2% der Erwerbstätigen in der EU 15 zu ihrem Arbeitsplatz in ein Nachbarland ein. Während im Jahr 1975 von 250.000 Grenzgängern ausgegangen wurde, schätzt die Europäische Kommission ihre Zahl derzeit auf ca. 600.000 Personen[51] und Prognosen zufolge werden im Jahr 2055 allein in Luxemburg über 300.000 Grenzgänger erwartet.[52] Im Gebiet der Großregion pendeln mehr als 167.000 Männer und Frauen von ihrem Wohnort über die Grenze zu ihrem Arbeitsort in eine benachbarte Region ein.[53] Seit rund 20 Jahren wächst die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität in der Großregion kontinuierlich an, womit dieser europäische Kernraum heute ein einzigartiges Sammelbecken an Erfahrungen mit grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität bildet. Als das Gebiet in Europa mit der größten Zahl an Grenzgängern[54] übernimmt er eine

---

48 In den USA wechseln Beschäftigte durchschnittlich alle 6,7 Jahre ihren Arbeitgeber, in der EU bleiben sie 10,6 Jahre im Unternehmen. 7,1% der EU-Bürger ziehen pro Jahr um, hingegen wechseln in den USA jährlich 16,2% der Bevölkerung den Wohnsitz

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

50 Die Grenzzonen sind in den einzelnen Steuerabkommen unterschiedlich definiert.

51 Europäischer Beschäftigungsraum einschließlich der Schweiz, Monaco, Liechtenstein etc. (ohne neue osteuropäische Mitgliedsstaaten).

52 Vgl. Ricq, Charles: Les travailleurs frontaliers en Europe. Essai de politique sociale et régionale. Paris, Anthropos, 1981; Ausschuss der Regionen: "Grenzgänger - Bestandsaufnahme nach zehn Jahren Binnenmarkt: Probleme und Perspektiven" - Stellungnahme des Ausschusses der Regionen, 29.9.2004.; Langers, Jean: Les défis du changement démographique au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle „Arbeitsmarkt in der Großregion und Herausforderungen des demographischen Wandels“ am 19.01.2006 in Luxemburg.

53 In dieser Zahl nicht enthalten sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Rheinland-Pfalz bzw. aus dem Saarland, die täglich in das benachbarte Bundesland einpendeln.

54 Lediglich die Schweiz weist ein höheres Grenzgängeraufkommen auf mit 177.761 Einpendlern im 4. Quartal 2005. (vgl. Bundesamt für Statistik, Grenzgängerstatistik, Neuchâtel).

Vorreiterrolle, die es weiter auszubauen gilt. Beschränkt man sich auf das Gebiet der EU 15, entfallen allein über 40% der europäischen Grenzgängerströme auf die Großregion.
Ausgehend von den verfügbaren Information für die Teilräume der Großregion können folgende Feststellungen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt getroffen werden:

- **Das Anwachsen der Grenzgängerströme hält in der Großregion unvermindert an**: Während die Interregionale Arbeitsmaktbeobachtungsstelle in ihrer jüngsten Studie[55] insgesamt 161.000 Einpendler im Gebiet der Großregion zählte, sind es aktuell 167.000 Grenzgänger. Diese Steigerung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität ist Ausdruck wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen in den Teilregionen und verleiht der Großregion ein ausgeprägtes europäisches Profil.
- **Auch weiterhin bleibt der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt von zwei Hauptströmen geprägt**: Zum einen der kontinuierlich anwachsende Strom von Arbeitnehmern aus der gesamten Großregion nach Luxemburg und der rückläufige Pendlerstrom aus Frankreich ins Saarland.

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion (Ein-/ Auspendler)

Einpendler							
Herkunfts-gebiet / Zielgebiet	Deutsch-land	France	Luxem-bourg	Belgique	Einpendler insg.	Datum	Quelle
Saarland		21.067	43	100	**21.210**	30.06.2005	BA
Rheinland-Pfalz		4.975	140	154	**5.269**	30.06.2005	BA
Lorraine	ca. 1.120		ca. 200	ca. 130	ca. **1.450**	2001	INSEE
Luxembourg	26.202	60.736		31.447	**118.385**	30.06.2005	IGSS
Wallonie	475	20.056	341		**20.872**	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	27.797	106.834	724	31.831	**167.186**		

Saarland: *zum 30.06.2005 insgesamt 21.336 Einpendler mit Wohnort im Ausland (Quelle: BA)*
Rheinland-Pfalz: *zum 30.06.2005 insgesamt 5.857 Einpendler mit Wohnort im Ausland (Quelle: BA)*

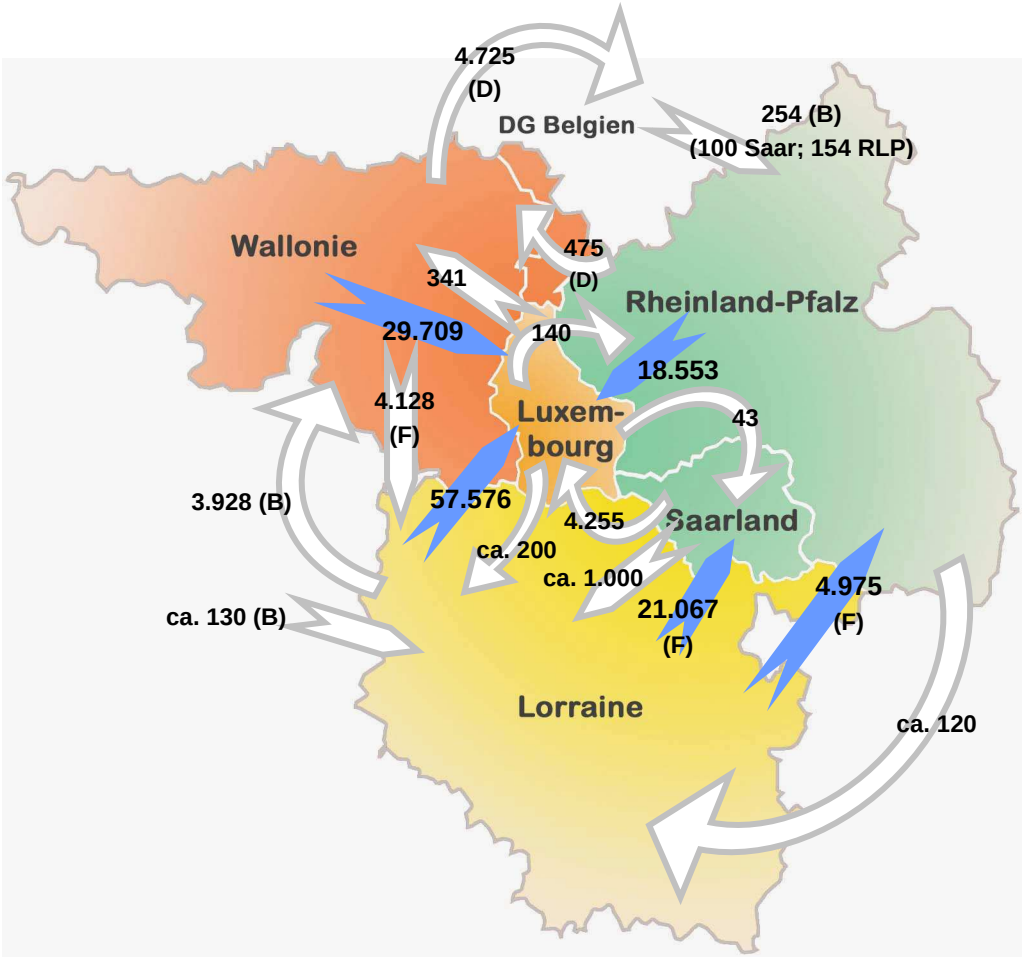
Auspendler							
Zielgebiet / Her-kunftsgebiet	Deutsch-land	France	Luxem-bourg	Belgique	Auspendler insg.	Datum	Quelle
Saarland		ca. 1.000	4.255	.	**5.255**	2001 / 31.03.2005	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		ca. 120	18.553	.	**18.673**	2001 / 31.03.2005	INSEE / IGSS
Lorraine	22.690		57.576	3.928	**84.194**	2005	INSEE
Luxembourg	183	ca. 200		413	**796**	2001 / 30.06.2004	BA / INSEE / INAMI
Wallonie	4.725	4.128	29.709		**38.562**	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	27.580	5.448	110.093	4.341	**147.480**		

BA: *Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit*
IGSS: *Inspection Générale de la Sécurité Sociale - Luxembourg*
INAMI: *Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité - Belgique*
INSEE: *Institut national de la statistique et des études économiques – Lorraine*

[55] Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion. Themenheft im Rahmen des Interreg IIIC RRM e-BIRD Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“. Saarbrücken, 2005.

- **Die Entwicklung der Pendlerbewegungen stärken die Rolle Luxemburgs als Arbeitgeber Nummer eins in der Großregion**: Mit 118.385 Grenzgängern empfängt das Großherzogtum 70% aller Einpendler in der Großregion. Sie bilden 40% der Gesamtbeschäftigung und profitierten in den vergangenen Jahren am stärksten von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen.
- **Mehr Saarländer und Rheinland-Pfälzer arbeiten in Luxemburg**: Der Grenzgängerstrom aus Deutschland wächst seit einigen Jahren rapide an. Attraktive Arbeitsplätze im tertiären Sektor und der stotternde Konjunkturmotor in Deutschland führten bei den deutschen Grenzgängern zum höchsten Anstieg der Einpendlerzahlen nach Luxemburg.
- **Lothringen baut Rolle als Hauptentsenderegion weiter aus**: Mit 84.194 Auspendlern stellt die französische Region 57% aller Auspendler in der Großregion. Lothringer arbeiten überwiegend in Luxemburg und in Deutschland und sind stark im Verarbeitenden Gewerbe vertreten. Vorausberechnungen zufolge wird das Grenzgängerphänomen in Lothringen auch weiterhin nicht an Bedeutung verlieren: Im Jahr 2015 wird mit ca. 86.000 Auspendlern nach Luxemburg gerechnet.

Grenzgängerströme in der Großregion (Stand: April 2006)



Quellen: IGSS (31.03.2005 / 30.06.2005); BA (30.06.2005); INAMI (30.06.2004); INSEE (2001 / 2005)

- **Franzosen weniger im Saarland und in Rheinland-Pfalz beschäftigt**: Seit 2001 entwickelt sich die Zahl der im Saarland und in Rheinland-Pfalz beschäftigten Grenzgänger aus Frankreich rückläufig. Verantwortlich hierfür ist die zunehmende Alterung dieser Grenzgängerströme und damit das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, die wachsende Präferenz des Arbeitsorts Luxemburg bei den nachrückenden jungen Grenzgängern, eine regressive Entwicklung im Bereich der Sprachkompetenz sowie die angespannte Arbeitsmarktlage in den deutschen Bundesländern.
- **Atypisches Grenzgängerwesen entwickelt sich fort**: Die Großregion bildet nicht nur einen grenzüberschreitenden Beschäftigungsraum, sie wird auch als europäischer Lebensraum angenommen und mit Leben erfüllt. So wächst zum Beispiel die Zahl der nach Luxemburg einpendelnden Arbeitnehmer luxemburgischer Nationalität, der im Saarland beschäftigten Deutschen mit Wohnsitz im benachbarten Lothringen und der in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ansässigen Deutschen.

Luxemburg zählt 118.385 Grenzgänger

Die Grenzgänger aus den Teilräumen der Großregion sind für Luxemburg zu unverzichtbaren Arbeitskräften geworden. Hervorgerufen durch die positive Wirtschaftsentwicklung verzeichnet das Großherzogtum einen wachsenden Arbeitskräftebedarf, der durch das Angebot an einheimischen Arbeitskräften sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht nicht abgedeckt werden kann. Vielmehr erlangen ausländische Arbeitskräfte und damit Grenzgänger eine immer größere Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigung. Heute stellen Grenzgänger über 40% der Beschäftigten in Luxemburg. Luxemburg zählt am 30.6.2005 insgesamt 118.385 Grenzgänger und verzeichnet damit einen neuen Rekordwert. Auf der anderen Seite registriert Luxemburg mit nur 796 Personen auch den niedrigsten Wert an Auspendlern.

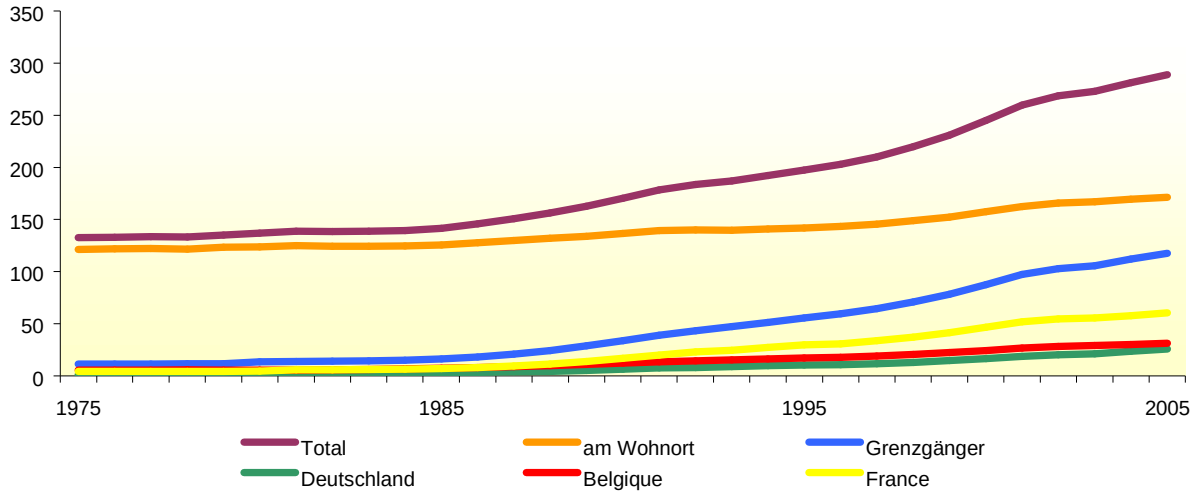
Luxemburgische Grenzgängerzahlen verzehnfacht in 30 Jahren

Während sich in Luxemburg die Zahl der Grenzgänger in den letzten 30 Jahren verzehnfacht hat, ist bei den Beschäftigten am Wohnort lediglich eine Steigerung um das Eineinhalbfache zu verzeichnen. Besonders ab Mitte der 1980er Jahre stieg die Grenzgängerbeschäftigung rapide an. Die Dominanz der Eisen- und Stahlindustrie und deren tief greifende Krise bewirkte ab den 1970er Jahren einen raschen Umbau der Produktionsstrukturen, während sich zunehmend die Dienstleistungsbeschäftigung durchsetzte. Insbesondere im Finanzsektor konnte Luxemburg rasch große Erfolge erzielen, die ab den 1980er Jahren ihre Wirkung entfalteten.[56] Ohne die Großregion und die Arbeitskräfte aus den Nachbarregionen hätte Luxemburg den Aufschwung, den es erfahren hat, nicht realisieren können. Grenzgänger prägen heute Wirtschaft und Beschäftigung und gaben im Jahr 2004 im Großherzogtum ca. 800 Millionen Euro als Verbraucher aus, sie zahlten Steuern und Sozialabgaben in Höhe von 1,5 Milliarden Euro und ihre Arbeit ergab eine Wertschöpfung von 8 Milliarden Euro.[57]

---

[56] Vgl. STATEC: Luxemburgs Wirtschaftswesen im Überblick (vgl. http://statec.gouvernement.lu).
[57] Vgl. STATEC: Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise. Cahiers CEPS/INSTEAD, n° 100, 2005.

Beschäftigungsentwicklung in Luxemburg (Arbeitnehmer in Tsd.) 1975-2005



Quelle: IGSS

Zahl der deutschen Grenzgänger in Luxemburg weiter steigend

Jeder zweite Grenzgänger in Luxemburg kommt heute aus Frankreich, 27% sind in Belgien ansässig und 22% der Einpendler sind in Deutschland wohnhaft. In absoluten Zahlen betrachtet verzeichnen französische Grenzgängern zwischen 2004 und 2005 den größten Anstieg. Bezogen auf die relativen Veränderungsraten weisen jedoch Grenzgänger aus Deutschland den größten Zuwachs auf. Der Anstieg der Einpendler aus Belgien liegt mit 4,2% unter dem Niveau der französischen Grenzgänger. Der starke und anhaltende Zuwachs deutscher Grenzgänger ist nicht zuletzt Ausdruck der angespannten Arbeitsmarktlage und des stotternden Konjunkturmotors in den (angrenzenden) deutschen Bundesländern.

Entwicklung der Grenzgängerbeschäftigung nach Herkunftsgebieten (jeweils 30.06.)

Herkunftsgebiete	2003/2004	2004/2005
Deutschland	9,3	9,4
Belgique	3,4	4,2
France	2,9	4,8
Insgesamt	4,3	5,6

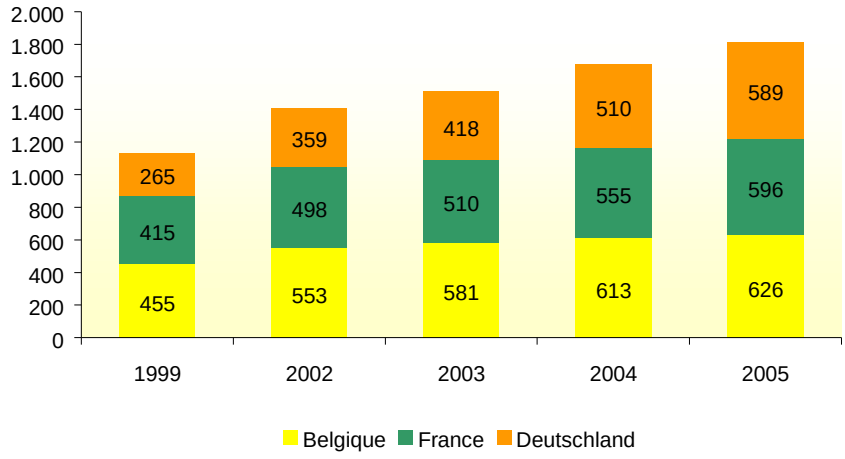
Quelle: IGSS (Jahresdurchschnitt / jeweils erstes Halbjahr)

Immer mehr Luxemburger kommen ins eigene Land zum Arbeiten

Während die Zahl der im Großherzogtum beschäftigten Grenzgänger stetig wächst, verlagern auch immer mehr Luxemburger ihren Wohnsitz vor die Tore Luxemburgs und pendeln in ihr eigenes Land zum Arbeiten ein. Sie stellen im Jahr 2005 1,5% der Einpendler. Besonders bevorzugt ist Deutschland für die Wahl des Wohnsitzes, gefolgt von Frankreich und Belgien. Es ist davon auszugehen, dass sich die „Exil“-Luxemburger nahe der luxemburgischen Staatsgrenze ansiedeln und somit der Großraum Trier, das nördliche Saarland und Gebiete in Nordlothringen sowie belgisch Luxemburg in der Wallonie beliebte Wohngebiete sind. Die Gemeinden Perl und Mettlach verzeichnen bereits Einwohnerzuwächse. Die steigende Zahl der Wohnsitzverlagerungen ist auf die hohen Lebenshaltungskosten und die steigenden Immobilienpreise in Luxemburg sowie auf die

Attraktivität des Grenzgängerstatus zurückzuführen. Die Wohnortmobilität bewirkt gleichzeitig eine deutliche Steigerung der Preise für Baugrund und Wohneigentum in Grenzregionen – oft zum Nachteil der dort ansässigen Bevölkerung.

Luxemburg: Einpendler mit luxemburgischer Nationalität nach Herkunftsländern 1999 - 2005



Quelle: IGSS

Luxemburger im öffentlichen Dienst, Grenzgänger im Dienstleistungssektor und Verarbeitenden Gewerbe

Die Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren spiegelt eine deutliche Segmentierung des luxemburgischen Arbeitsmarkts wider.

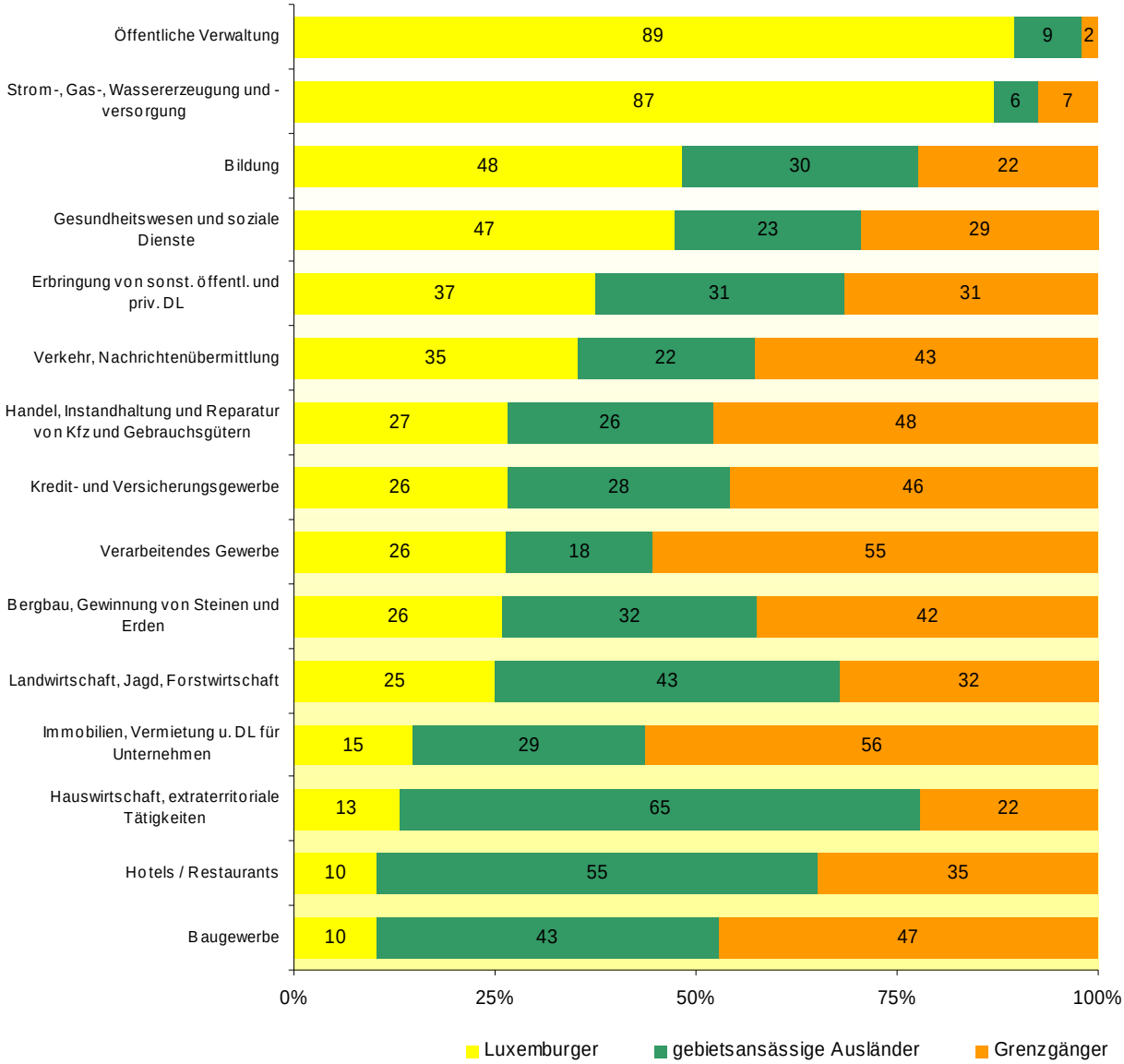
- So sind Luxemburger weit überdurchschnittlich in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Strom-, Gas-, Wassererzeugung und -versorgung sowie im Bildungs- und Gesundheitswesen vertreten.
- Grenzgänger werden überwiegend im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und Baugewerbe sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe beschäftigt.
- Die gebietsansässigen Ausländer in Luxemburg (in der Hauptsache Portugiesen und Italiener) stellen einen hohen Beschäftigtenanteil im Hauswirtschaftsbereich und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ebenso haben sie überdurchschnittlich hohe Anteile im Baugewerbe, in der Landwirtschaft sowie im Bergbau.

Die starke Zuwendung der Luxemburger zum öffentlichen und halböffentlichen Bereich liegt zunächst darin begründet, dass dieser in erster Linie Personen luxemburgischer Nationalität vorbehalten bleibt. Weiterhin bieten diese Arbeitsplätze günstige Rahmenbedingungen, die in Zeiten zunehmender wirtschaftlicher und sozialer Instabilität eine hohe Anziehungskraft

ausüben.[58] In diesem Zusammenhang rückt die steigende Arbeitslosigkeit in Luxemburg ins Blickfeld, die auch der luxemburgische Arbeitsminister mit Sorge betrachtet:[59]

> „Heute sind immer weniger Luxemburger bereit, eine Schichtarbeit anzunehmen. Auch diese Mentalität führt dazu, dass die Grenzgänger immer stärker auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Stattdessen streben immer mehr Luxemburger die lukrativen Jobs beim Staat oder den Gemeinden an. Hier müssen wir einen Mentalitätswechsel herbeiführen."

In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer nach Wirtschaftssektoren am 31. März 2005



Quelle: IGSS Doc. Cellule EURES de l'ADEM

[58] Zwar ist Luxemburg von wirtschaftlichen Krisen weit entfernt, jedoch kann sich auch das Großherzogtum – wie jüngste Beispiele zeigen (Villeroy & Boch, TDK, Arcelor) – nicht den Wechselwirkungen des Globalisierungsprozesses entziehen.

[59] Interview mit François Biltgen. „Wir haben ein strukturelles Problem". Luxemburger Wort vom 30.03.06.

Deutsche im Baugewerbe, Franzosen und Belgier in unternehmensnahen Dienstleistungen vertreten

Parallel zur Entwicklung im (halb-)öffentlichen Dienst steigt die Arbeitskräftenachfrage in der Privatwirtschaft kontinuierlich an, die nur durch den Rückgriff auf Ausländer beantwortet werden kann. Dabei sind es in erster Linie Grenzgänger, die aufgrund des unzureichenden Arbeitsplatzangebots in der Herkunftsregion, aufgrund finanzieller Anreize (Steuervorteile, Familienleistungen usw.) oder durch das oftmals als attraktiv angesehene Arbeitsumfeld in Luxemburg jenseits der eigenen Landesgrenze arbeiten. Ihre Beschäftigung ist für luxemburgische Arbeitgeber mit Vorteilen verbunden, denn sie bringen – wenn auch mit regionalen Unterschieden – eine gute Ausbildung mit, sie gelten als motiviert und stellen zum Teil niedrigere Gehaltsforderungen als Luxemburger.[60] Dabei ist zu beobachten, dass Grenzgänger je nach Herkunftsregion verschiedene Branchenschwerpunkte aufweisen.

Branchenschwerpunkte von Grenzgängern nach Herkunftsregion (am 31. März 2005)

	Deutschland	Belgique	France
Rang 1	Baugewerbe	Immobilien, Vermietung und Dienstleistungen für Unternehmen	Immobilien, Vermietung und Dienstleistungen für Unternehmen
Rang 2	Kredit- und Versicherungsgewerbe	Kredit- und Versicherungsgewerbe	Verarbeitendes Gewerbe
Rang 3	Verarbeitendes Gewerbe	Handel, Instandhaltung und Reparatur	Handel, Instandhaltung und Reparatur
Rang 4	Handel, Instandhaltung und Reparatur	Verarbeitendes Gewerbe	Kredit- und Versicherungsgewerbe

Quelle: IGSS

Deutlich wird, dass Grenzgänger aus Deutschland in erster Linie im Baugewerbe (17,3%) beschäftigt sind, was laut Angaben von deutschen Grenzgängern auch auf das positive Bild des „Deutschen Handwerks“ zurückzuführen ist. Des Weiteren sind sie ebenso wie Pendler aus Belgien stark im Kredit- und Versicherungsgewerbe (16,5 bzw. 16,8%) präsent – weit vor Grenzgängern aus Frankreich, von denen lediglich 10,3% in dieser Branche arbeiten. Hingegen finden französische Einpendler zunächst im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen eine Beschäftigung (23,5%), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (17,5%).

Franzosen profitieren am stärksten vom Beschäftigungszuwachs in unternehmensnahen Dienstleistungen, Deutsche am wenigsten

Wird die Beschäftigungsentwicklung der vergangenen sieben Jahre (1998 bis 2005) betrachtet, so zeigt sich zunächst nur ein leichter Rückgang im Verarbeitenden Gewerbe. Gleichzeitig aber verzeichnet dieser Sektor die größten Beschäftigtenverluste unter den Luxemburgern, der fast komplett durch Grenzgängerbeschäftigung – insbesondere durch Franzosen – ausgeglichen wurde. Hingegen kann ein starker Zuwachs der beschäftigten Luxemburger in der öffentlichen Verwaltung verzeichnet werden.

Die gesamte Beschäftigungsentwicklung, die sich auf den Dienstleistungsbereich konzentriert, verläuft nahezu gleichförmig zur Grenzgängerbeschäftigung, wobei die Zahl der neu einpendelnden Franzosen am höchsten liegt. Mit 18.069 neuen Arbeitsplätzen weisen

[60] Vgl. z.B. Brosius, J.: La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. Publications of Population & Emploi, Cahiers PSELL n°147, 2005.

die unternehmensnahen Dienstleistungen die stärkste Entwicklung auf, von der besonders Grenzgänger und gebietsansässige Ausländer profitierten.

- Im Bausektor und in der öffentlichen Verwaltung profitierten in den Jahren 1998 bis 2005 besonders deutsche Grenzgänger vom Beschäftigungszuwachs (+40 bzw. 46%), hingegen sind die Zuwächse im Vergleich zu den Nachbarregionen im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen am geringsten (13%).
- In diesem Sektor erzielen französische Einpendler mit Abstand die höchsten Beschäftigungsgewinne (57%), gefolgt von den Bereichen Handel und Reparatur (52%).
- Ebenso im Kredit- und Versicherungsgewerbe (49%), wo Grenzgänger aus Belgien die zweithöchsten Beschäftigungsgewinne verzeichnen (26%).
- Von der Entwicklung im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung profitieren nach französischen Grenzgängern (42%) vor allem Einpendler aus Deutschland (34%).

Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer am Arbeitsort) in Luxemburg nach Wirtschaftsbereichen und Herkunftsgebieten 1998 – 2005 (jeweils 31. März)

Wirtschaftsbereiche (NACE)	Ansässige		Grenzgänger				Gesamt
	Lux.	Ausl.	France	Belgique	Deutsch-land	Gesamt	
Land- und Forstwirtschaft	1	-58	45	32	48	125	68
Fischerei	-1	0	-2	1	0	-1	-2
Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden	-22	4	30	6	11	47	29
Verarbeitendes Gewerbe	-4.156	-929	2.736	94	1.601	4.431	-654
Energie- und Wasserversorgung	35	15	23	12	16	51	101
Baugewerbe	-82	1.974	2.013	1.340	2.235	5.588	7.480
Handel, Instandhaltung und Reparatur	-1.108	1.253	3.641	1.848	1.528	7.017	7.162
Gastgewerbe	161	1.379	939	266	152	1.357	2.897
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	237	2.665	2.560	1.504	2.074	6.138	9.040
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-573	2.786	3.625	1.910	1.893	7.428	9.641
Grundstücks-/Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, DL f. Untenehmen	1.900	5.085	6.303	3.321	1.460	11.084	18.069
Öffentliche Verwaltung	5.857	964	66	52	101	219	7.040
Erziehung und Unterricht	277	187	86	76	55	217	681
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3.669	1.799	1.334	760	1.228	3.322	8.790
Erbringung sonstiger priv. u. öff. Dienstleistg.	105	405	635	191	179	1.005	1.515
Private Haushalte mit Hauspersonal	37	699	39	37	60	136	872
Exterritoriale Org. und Körperschaften	13	111	74	26	10	110	234
Nicht bestimmbar	-399	-647	-262	-166	-41	-469	-1.515
Gesamt	5.951	17.692	23.885	11.310	12.610	47.805	71.448

Quelle: IGSS, Berechnungen: IBA / OIE

Steigende Arbeitslosigkeit bei wachsender Beschäftigung: ein strukturelles Problem

Die Lage auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt spitzt sich zu, gleichwohl das Großherzogtum trotz steigender Arbeitslosigkeit einen anhaltenden Anstieg der Beschäftigtenzahlen verzeichnet. Den Motor für dieses Beschäftigungswachstum bilden überwiegend Grenzgänger aus den angrenzenden Teilräumen der Großregion. So wurden

von den 8.730 neu geschaffenen Stellen zwischen 2004 und 2005 (erste Jahreshälfte) allein 71% mit Grenzgängern[61] und damit in einer Größenordnung besetzt, die bereits seit ca. fünf Jahren anhält.[62] Die gleichzeitig wachsende Arbeitslosenquote, bei der Grenzgänger unberücksichtigt bleiben, wirft die Frage nach der Inländerbeschäftigung auf. Ihre quantitative Betrachtung führt zum Ergebnis, dass Luxemburg ein Wirtschaftswachstum von 5,5% bräuchte, um seine Arbeitslosigkeit wirksam abbauen zu können. Angesichts der jährlich neu geschaffenen Arbeitsplätze stellt sich die Frage vielmehr in qualitativer Perspektive: Warum werden Arbeitsplätze nicht mit luxemburgischen Arbeitskräften, sondern eher mit Grenzgängern besetzt werden? Die Ursache ist strukturell bedingt: Während die Arbeitsverwaltung in Luxemburg immer mehr Arbeitslose mit geringer Schulbildung und verstärkt Langzeitarbeitslose registriert, sind die Grenzgänger in der Regel jung, flexibel, gut ausgebildet und zum Teil auch für Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus bereit.
Die Bildungsstruktur von Arbeitslosen in Luxemburg in ausgewählten Tätigkeitsfeldern, in denen sie Beschäftigung suchen, bestätigt das niedrige Qualifikationsniveau einheimischer Arbeitskräfte.[63] Demnach greifen Unternehmen aus Wettbewerbsgründen verstärkt auf gut ausgebildete und flexible Grenzgänger aus der Großregion zurück, um das Missverhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt zu überwinden. Hinzu kommt der Vorteil für Unternehmen, dass viele Grenzgänger niedrigere Gehaltsforderungen stellen als Luxemburger und ihre Ausbildungen oft nicht nur in formaler Hinsicht höher einzustufen sind. Denn sie durchlaufen ihre Ausbildungen in verschiedenen Berufsbildungssystemen, in denen Ausbildungsinhalte und -verläufe zum Teil erhebliche qualitative Unterschiede aufweisen. Dies führt nicht nur zu einem Wettbewerb zwischen den Grenzgängergruppen, auch Arbeitgeber wissen zum Beispiel, dass die luxemburgische Ausbildung zur „Infirmière“ nicht mit der zur „deutschen Krankenschwester“ gleichzusetzen ist.

Jahr 2055: über 300.000 Grenzgänger im Großherzogtum erwartet

Auch in den kommenden 50 Jahren wird von einer wachsenden Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg ausgegangen. Laut den Vorausberechnungen des STATEC wird die Grenzgängerbeschäftigung ab dem Jahr 2043 höher liegen als die der Inländer. Im Jahr 2055 stellen der mittleren Variante zufolge die 317.482 Grenzgänger über die Hälfte (55%) der Gesamtbeschäftigung in Luxemburg.[64]
Weitaus greifbarer ist der Zeitraum bis zum Jahr 2015, in dem mit ca. 130.000 Grenzgängern in Luxemburg gerechnet wird. Das bedeutet, dass sich die Grenzgängerbeschäftigung bis dahin nur sehr schleppend entwickelt, ab 2017 wird aufgrund demographischer Einschnitte ein deutlicher Zuwachs der Grenzgängerströme erwartet. Eine weitere Vorausberechnung, die von einem weitaus stärkeren Anstieg der Grenzgängerbeschäftigung ausgeht, legt die Agence d’urbanisme de l’Agglomération du Pôle Européen de Développement vor.[65] Sie rechnet im Jahr 2015 bereits mit 180.000 Grenzgängern in Luxemburg, wovon Lothringer knapp die Hälfte stellen.

---

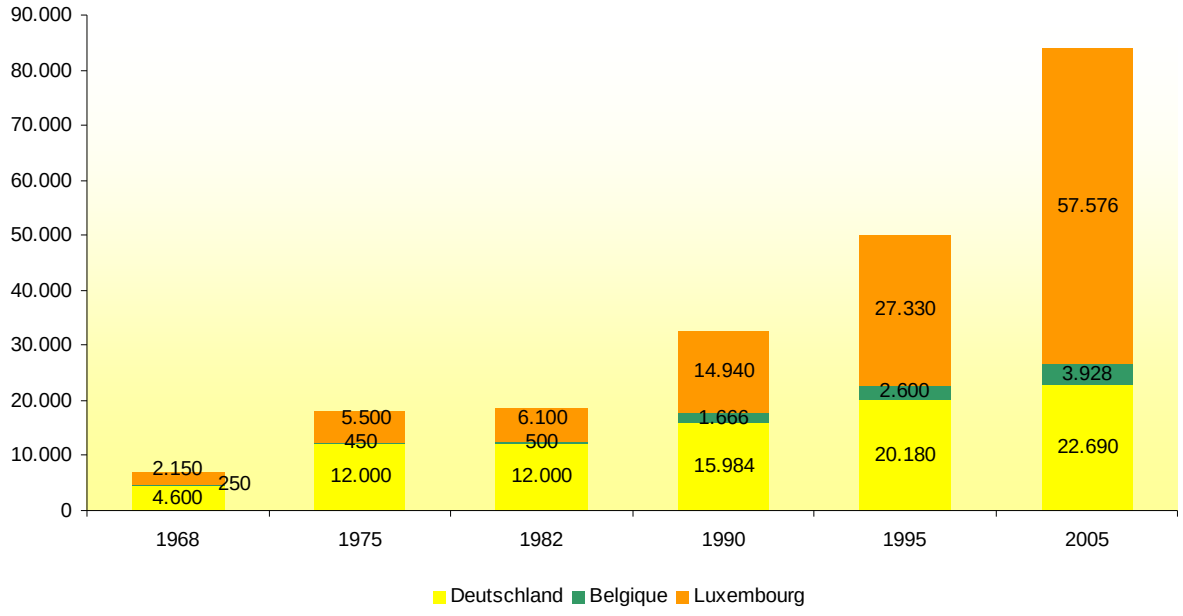
61 Vgl. STATEC: Statnews, N°51/2005.
62 Vgl. Ministère du Travail et de l’Emploi – Administration de l’Emploi: Les activités de l’administration de l’emploi en 2004. Luxembourg, S. 4.
63 Vgl. Administration de l’emploi (ADEM): Bulletin luxembourgeois de l'emploi. 12/05.
64 Vgl. STATEC: Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005-2005. Bulletin du Statec. N°4/2005.
65 Vgl. Agence d’urbanisme de l’Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE): Le travail frontalier et ses conséquences sur l’Arrondissement de Briey. Infobservatoire, n°19, janvier 2006.

Ungeachtet der methodischen Differenzen[66] dieser Studien und der damit verbundenen abweichenden Ergebnisse ist mit Bestimmtheit von einer weiterhin wachsenden Grenzgängerbeschäftigung im Großherzogtum auszugehen. Zur Orientierung für das kommende Jahrzehnt dienen die „Eckpunkte“ 130.000 und 180.000 Grenzgänger, die ein breites Spektrum möglicher Entwicklungstendenzen und damit auch einen großen Gestaltungsraum für die politisch Verantwortlichen der Großregion bieten.

Lothringen bleibt Entsenderegion Nummer eins

Lediglich knapp 1% aller Einpendler aus der Großregion kommen in die französische Region an ihren Arbeitsplatz, hingegen rangiert Lothringen mit über 57% der Auspendler an der Spitze. Im Jahr 2005 zählt Lothringen schätzungsweise 84.194 Grenzgänger, die in erster Linie in Luxemburg arbeiten.

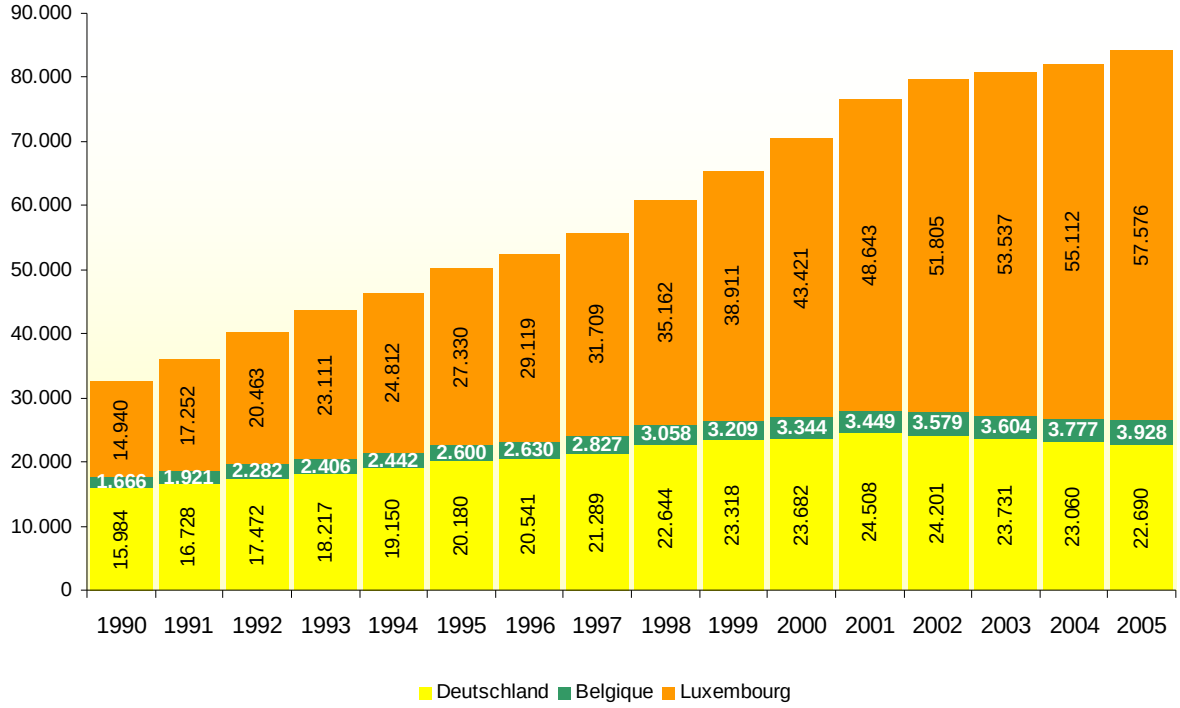
Entwicklung der lothringischen Grenzgänger nach Zielgebieten in den Jahren 1968-2005



Quelle: INSEE, Diréction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS)

[66] Vgl. jeweils die ausgewiesenen Publikationen zur zu Grunde liegenden Methodik.

Entwicklung der lothringischen Grenzgänger nach Zielgebiet in den Jahren 1990-2005



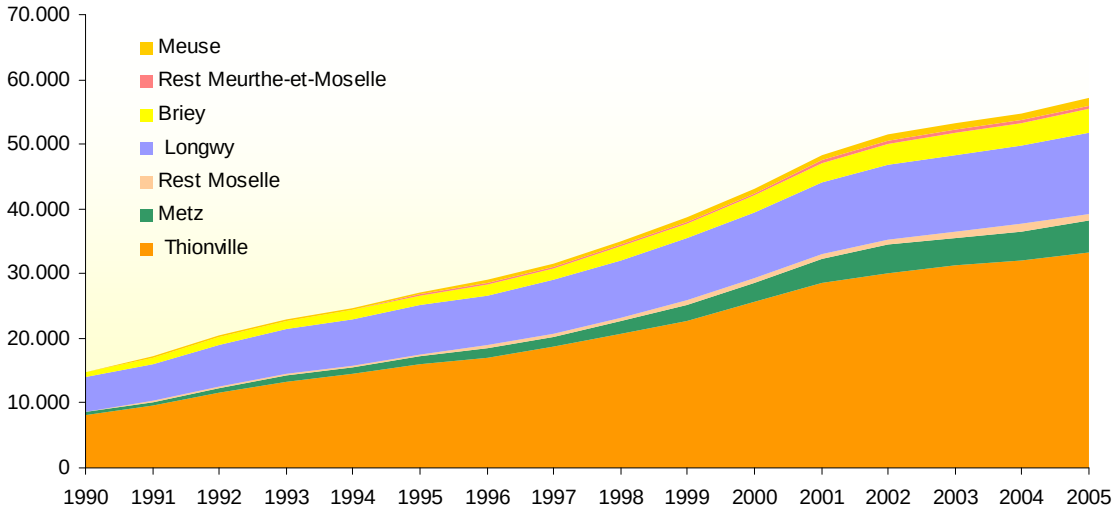
Quelle: INSEE, Diréction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS)

Weniger Lothringer in Deutschland, mehr in Luxemburg

Jüngste Entwicklungen zeigen, dass der Anteil der in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger bis heute kontinuierlich ansteigt und mittlerweile zwei Drittel der lothringischen Grenzgänger ausmacht. Hingegen ist seit 2001 eine rückläufige Tendenz der nach Deutschland einpendelnden Lothringer zu beobachten, die besonders zwischen 2003 und 2004 stark ausgeprägt war. Ursächlich dafür sind zum einen der fortschreitende Strukturwandel[67], die angespannte Arbeitsmarktsituation im Saarland und in Rheinland-Pfalz sowie die Sprachkompetenz der Grenzgänger, die trotz aller Bemühungen für die Sprache des Nachbarn immer stärker abnimmt. So wie die Sprachkompetenz bzw. die Weitergabe des Dialekts im familiären Rahmen den Generationenwechsel ins Spiel bringt, ist auch dieser für den rückläufigen Strom lothringischer Grenzgänger nach Deutschland mit verantwortlich. Aufgrund der grenzgängerischen Tradition an der Saar zählen viele Lothringer inzwischen zu den älteren Arbeitnehmern, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen oder im Rahmen vom Frühverrentungsmaßnahmen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die frei werdenden Stellen werden durch den anhaltenden Arbeitsplatzabbau oft nicht neu besetzt; zusätzlich ziehen die nachrückenden jungen Lothringer verstärkt Luxemburg zum Arbeiten vor.

[67] Grenzgänger aus Lothringen sind im Saarland und in Rheinland-Pfalz weitgehend in der Industrie beschäftigt.

Entwicklung der lothringischen Grenzgänger in Richtung Luxemburg nach Herkunftsorten 1990-2005



Quelle: INSEE, Diréction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von IGSS)

So erreicht die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarkts mit lukrativen Verdienstmöglichkeiten und attraktiven Arbeitsplätzen im tertiären Sektor in verstärktem Maße die Grenzgebiete an der lothringisch-deutschen Grenze. Während der Norden Lothringens traditionell im Einflussgebiet des luxemburgischen Arbeitsmarkts liegt, weist das Departement Moselle seit einigen Jahren die höchste Zuwachsrate an Grenzgängern in Richtung Luxemburg auf. Die Zahl der in Luxemburg beschäftigten lothringischen Grenzgänger stieg zwischen 2004 und 2005 um 4,4%, im Departement Moselle[68] liegt dieser Wert bei 10,5% und damit weit über dem Durchschnitt.

Veränderungsquoten der lothringischen Grenzgängerströme nach Zielgebieten 2002-2005

Zielgebiet	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Deutschland	-1,9	-2,8	-1,6
Belgique	0,7	4,8	3,8
Luxembourg	3,3	2,9	4,3

Quelle: INSEE (Schätzungen)

Zahl der deutschen Auspendler aus Lothringen weiter steigend

Während immer weniger Lothringer in die deutschen Bundesländer zu ihrem Arbeitsplatz kommen, pendeln immer mehr Deutsche aus Frankreich ins Saarland und nach Rheinland-Pfalz ein. Zwischen 2000 und 2005 ist ihre Zahl an der Saar um 22% gestiegen, so dass sie heute 33% der Einpendler aus Frankreich stellen. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich für Rheinland-Pfalz, wo die Zuwachsrate der deutschen Einpendler 37% (2000-2005) beträgt und sie aktuell 20% der einpendelnden Arbeitskräfte bilden. Trotz der langsamen

[68] Thionville und Metz ausgenommen.

Annäherung der deutschen und lothringischen Preise für Wohneigentum bleibt Lothringen für Deutsche nach wie vor attraktiv zur Wahl des Wohnortes.[69]

Einpendler aus Frankreich ins Saarland und nach Rheinland-Pfalz (jeweils 30.06.)

Zielgebiet	Saarland		Rheinland-Pfalz	
	2000	2005	2000	2005
Grenzgänger aus Frankreich	24.632	21.067	5.431	4.975
darunter Deutsche	5.688	6.935	741	1.010

Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Wachsende Auspendlerzahlen: Herausforderung für Betriebe in Lothringen

9% der Erwerbstätigen in Lothringen sind Grenzgänger und arbeiten jenseits der eigenen Landesgrenze. Nicht nur die Wertschöpfung ihrer Arbeitskraft wird damit ins „Ausland" verlagert, ebenso entsteht ein Transfer von Kompetenzen und Qualifikationen, die am Wohnort im Rahmen von Ausbildungsphasen oder beruflichen Sozialisationsprozessen erworben wurden. Unternehmen geben diesbezüglich an, dass besonders junge Lothringer nach kurzer Zeit der Berufstätigkeit am Wohnort – motiviert durch die lukrativen Verdienstmöglichkeiten – ins benachbarte Luxemburg zum Arbeiten einpendeln. Bislang liegen nur wenige Informationen über betriebliche Strategien zur Bindung qualifizierter Arbeitskräfte an lothringische Unternehmen vor, jedoch wird dieses Themenfeld angesichts der Herausforderungen des demographischen Wandels zunehmend an Bedeutung gewinnen und ist weiterführend zu vertiefen. Erste Anhaltspunkte geben Studien, die den Handlungsbedarf auf diesem Feld deutlich herausarbeiten und Ansätze aus der Unternehmenspraxis aufzeigen: von Instrumenten der Karriereplanung, Aufstiegsmobilität, Weiterbildung über finanzielle Anreize bis zur Intervention von lothringischen Unternehmen bei luxemburgischen Betrieben, die eine systematische Abwerbestrategie verfolgten.[70]

Jahr 2015: 86.000 Lothringer in Luxemburg beschäftigt

Laut den Vorausberechnungen der Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE)[71] wird im Jahr 2015 mit ca. 86.000 Auspendlern nach Luxemburg gerechnet, wonach dieser Grenzgängerstrom im nächsten Jahrzehnt etwa um die Hälfte anwächst. Ein besonders starker Anstieg der Auspendler wird im überwiegenden Teil des Departements Meurthe-et-Moselle erwartet; ebenso im grenznahen Moselle-Departement, wo die höchste Wachstumsrate für den Zeitraum 2015 bis 2055 ausgewiesen wird.

Angesichts dieser Zukunftsszenarien müssen verstärkt Themenfelder der Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung in Angriff genommen werden. Der Ausbau von grenzüberschreitenden Verkehrsinfrastrukturen bildet dabei nur ein Handlungsfeld, ebenso sind mittelfristig Anreize zu schaffen, um qualifizierte Arbeitskräfte an ihren Wohnort zu binden.

---

69 Vgl. weiterführend zur Wohnortmobilität an der saarländisch-lothringischen Grenze: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion. Saarbrücken, 2005.

70 Vgl. AGEFOS PME Lorraine: L'emploi transfrontalier en Lorraine. Synthèse étude socio-économique et Enquête entreprise. Woippy, juin 2003. Und: Spirli, Pascal: Le phénomène frontalier: Pénurie de main d'oeuvre et stratégie des entreprises. In: Le travail frontalier au sein de la grande région dans l'optique de l'Aménagement du Territoire. Actes du colloques, 26 et 27 octobre 1993, S. 89-96.

71 Vgl. Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE): Le travail frontalier et ses conséquences sur l'Arrondissement de Briey. 2006.

Entwicklung der Auspendlerströme nach Beschäftigungsbezirken 2005-2055

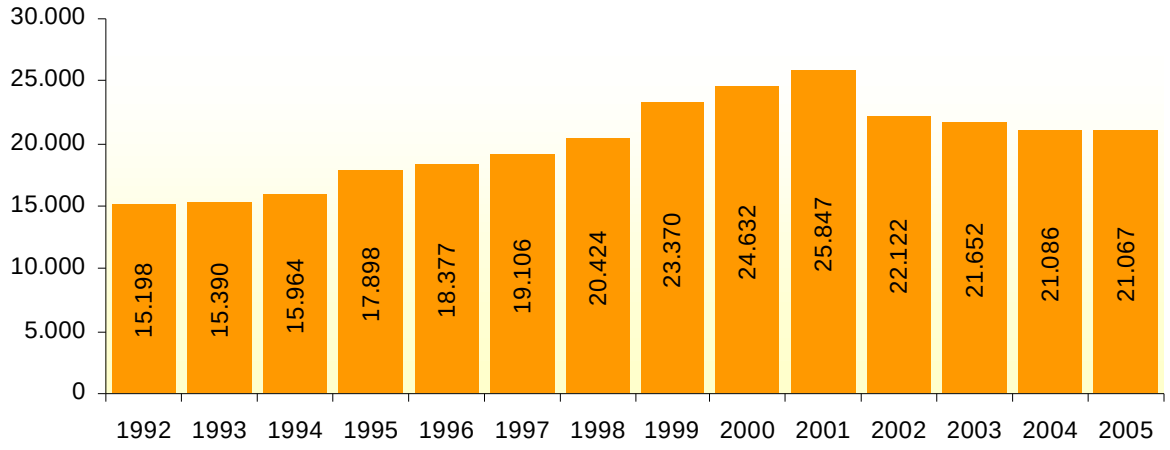
	2005	2015	2055	Verteilung 2005 (%)	Veränderung 2005/2015 (%)	Veränderung 2015/2055 (%)
Thionville	33.346	50.251	88.000	58	51	75
Metz	4.735	8.490	19.357	8	79	128
Rest Moselle	1.164	2.125	4.893	2	83	130
Longwy	12.635	16.804	26.018	22	33	55
Briey	3.600	5.422	9.867	6	51	82
Rest Meurthe-et-Moselle	528	1.197	2.717	1	127	127
Meuse	1.260	2.155	4.757	2	71	121

Quelle: INSEE und AGAPE 2006, Berechnungen: IBA / OIE

Französischer Einpendlerstrom ins Saarland stagniert

Nach Luxemburg verzeichnet das Saarland den höchsten Grenzgängersaldo in der Großregion. Den 5.255 saarländischen Auspendlern stehen 21.210 Einpendler[72] gegenüber, die hauptsächlich aus dem benachbarten Frankreich kommen.[73] Ihre Zahl fällt jedoch seit 2001 ab: Während durch das veränderte Meldeverfahren[74] der französische Grenzgängerstrom zunächst rapide zurückging, hält in den Folgejahren die rückläufige Tendenz an. Im Vergleich zum Jahr 2004 ist für 2005 eine Stagnation der französischen Einpendlerzahlen zu verzeichnen (Rückgang um -0,1). Diese Entwicklung ist Ausdruck der angespannten Arbeitsmarktlage im Saarland und steht in engem Zusammenhang mit der wachsenden Attraktivität des Beschäftigungsangebots in Luxemburg, das besonders junge Arbeitnehmer anzieht.

Ins Saarland einpendelnde Grenzgänger aus Frankreich 1992-2005 (jeweils 30.06.)



Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

[72] Ohne die Pendlerbewegungen zwischen Saarland und Rheinland-Pfalz.
[73] Die Einpendlerströme aus Luxemburg und Belgien sind mit 43 bzw. 100 Personen vernachlässigbar (jeweils 30.06.2005).
[74] Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Dritter Bericht. Saarbrücken, 2004.

Grenzgänger vor allem im Verarbeitenden Gewerbe vertreten

Das Verarbeitende Gewerbe bildet im Saarland den Beschäftigungsschwerpunkt für Grenzgänger. Bleiben die einpendelnden deutschen bzw. „atypischen“ Grenzgänger unberücksichtigt, so sind ca. 55% aller nicht-deutschen Einpendler aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Des Weiteren sind sie besonders im Grundstücks- und Wohnungswesen einschließlich Dienstleistungen für Unternehmen (16,9%) sowie im Handel (12,3%) vertreten, gefolgt von Verkehr und Nachrichtenübermittlung (4,8%) sowie dem Baugewerbe (4%). Gegenüber dem Vorjahr 2004 sind nur geringfügige Veränderungen festzustellen: Der Anteil französischer Grenzgänger an der Gesamtbeschäftigung ging mit 0,4 bzw. 0,2 Prozentpunkten im Gastgewerbe bzw. im Baugewerbe zurück.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland und Einpendler aus Frankreich am 30.06.2005 nach Branchen

Wirtschaftsbereiche (NACE)	sozialversich-erungspflichtig Beschäftigte insg.		darunter: Einpendler aus Frankreich			
			davon Deutsche		Ausländer	
	Anzahl	Vertei-lung (%)	Anzahl	Vertei-lung (%)	Anzahl	Vertei-lung (%)
Land- und Forstwirtschaft	1.474	0,4	20	0,3	25	0,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5.677	1,7	141	2,0	56	0,4
Verarbeitendes Gewerbe	100.218	29,4	2.171	31,3	7.815	55,3
Energie- und Wasserversorgung	3.908	1,1	73	1,1	16	0,1
Baugewerbe	18.244	5,4	276	4,0	563	4,0
Handel, Instandhaltung und Reparatur	52.133	15,3	1.262	18,2	1.739	12,3
Gastgewerbe	7.001	2,1	103	1,5	186	1,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14.838	4,4	365	5,3	680	4,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	13.076	3,8	405	5,8	48	0,3
Grundstücks- und Wohnungsw., Vermietung bewegl. Sachen, DL. f. Unternehmen	39.418	11,6	786	11,3	2.381	16,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	19.094	5,6	137	2,0	30	0,2
Erziehung und Unterricht	10.242	3,0	110	1,6	83	0,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	43.396	12,7	798	11,5	309	2,2
Erbringung von sonstigen öffentlichen un	11.487	3,4	281	4,1	184	1,3
Private Haushalte mit Hauspersonal	282	0,1	6	0,1	8	0,1
Exterritoriale Organisationen und Körper	12	0,0	*	*	*	*
Saarland insgesamt	**340.613**	**100**	**6.935**	**100,0**	**14.126**	**100,0**

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Einpendler aus Frankreich nach Arbeitsort am 30.06.2005 (Kreisebene)

	Anzahl	Verteilung (%)
Stadtverband Saarbrücken	12.197	57,9
Merzig-Wadern	991	4,7
Neunkirchen	529	2,5
Saarlouis	4.384	20,8
Saarpfalz-Kreis	2.872	13,6
St. Wendel	94	0,4
Saarland insgesamt	**21.067**	100,0

Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

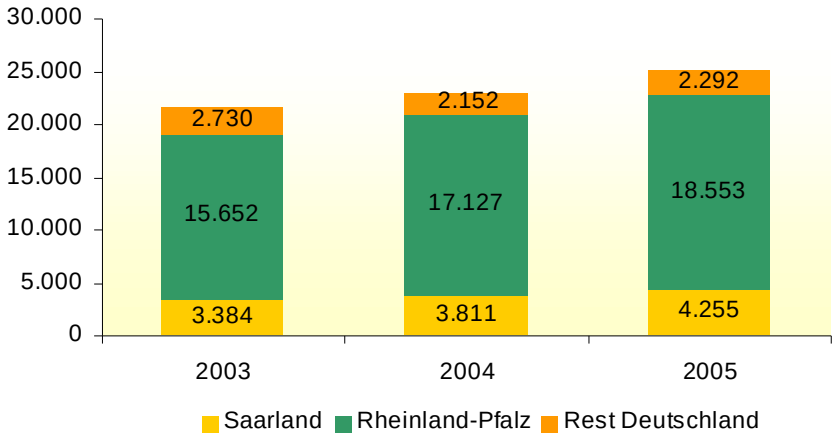
Über die Hälfte der Franzosen im Stadtverband Saarbrücken beschäftigt

Die einpendelnden Grenzgänger aus Frankreich sind zu ca. 58% im Stadtverband Saarbrücken beschäftigt, gefolgt vom Kreis Saarlouis und dem Saarpfalz-Kreis. An diesen Standorten konzentrieren sich – analog zum hohen Grenzgängeranteil im Verarbeitenden Gewerbe – überwiegend Branchen der Metallerzeugung und -verarbeitung sowie Produktionsstätten der Automobil- und Zulieferindustrie.

Grenzgängerstrom aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz wächst

Während immer weniger Franzosen nach Deutschland an ihren Arbeitsplatz kommen, wächst die Zahl der auspendelnden Deutschen in Richtung Luxemburg. Die höchste Veränderungsrate zwischen 2003 und 2005 weisen die grenznahen deutschen Regionen mit 25,7% (Saarland) und 18,5% (Rheinland-Pfalz) auf, hingegen ist für den Rest Deutschlands mit -16% eine rückläufige Tendenz der ins Großherzogtum einpendelnden deutschen Arbeitskräfte auszumachen. Neben dem mangelnden Arbeitsplatzangebot einerseits ist diese Entwicklung auch ein Ausdruck der zunehmenden Wohnsitzverlagerungen von Grenzgängern näher an den Arbeitsort. Einen weiteren Erklärungsansatz bilden atypische Grenzgänger luxemburgischer Nationalität, deren Zahl unvermindert ansteigt.

Grenzgänger aus Deutschland nach Luxemburg (jeweils 31. März)



Quelle: IGSS, Berechnungen: IBA/OIE; Cellule EURES/ADEM

Die Betrachtung der Herkunftsräume von deutschen Grenzgängern nach Luxemburg zeigt ihre Konzentration in den unmittelbaren Grenzräumen und weist auf eine kleinräumige Form der Arbeitnehmermobilität hin. In Rheinland-Pfalz sind Grenzgänger überwiegend im Gebiet Trier-Saarburg und Bitburg-Prüm ansässig. Im Saarland stammen mehr als zwei Drittel der Grenzgänger mit Zielgebiet Luxemburg aus dem direkt an der Grenze gelegenen Landkreis Merzig-Wadern, gefolgt vom Kreis Saarlouis. Im Vergleich zum Jahr 2004 sind keine nennenswerten Entwicklungen des Grenzgängeranteils nach Kreisen im Saarland zu beobachten.

Eine zentrale Ursache für den wachsenden Strom der Deutschen ins Großherzogtum ist das attraktive Beschäftigungsangebot sowie die Qualifikation und Leistungsbereitschaft, die Grenzgänger mitbringen und die Aufnahme einer Beschäftigung erleichtern. Experten geben

an, dass unter den deutschen Auspendlern vor allem Buchhalter, Diplom-Kaufleute, Ingenieure, Maschinenbauer, Fräser und Logistik-Fachleute nachgefragt werden.[75]

Grenzgänger aus dem Saarland in Richtung Luxemburg nach Landkreisen (jeweils 31.03.)

Landkreis	2005		2004	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Merzig Wadern	2.935	68,9	2.640	69,3
Saarlouis	623	14,6	552	14,5
Stadtverband Saarbrücken	343	8,1	315	8,3
Landkreis Neunkirchen	162	3,8	154	4,0
Kreis St. Wendel	118	2,8	98	2,6
Saar-Pfalz-Kreis	74	1,7	52	1,4
Saarland insgesamt	**4.255**	**100,0**	**3.811**	**100,0**

Quelle: IGSS, Berechnungen IBA / OIE

Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz in Richtung Luxemburg nach Kreisen (ab 100 Grenzgängern, jeweils 31.03.)

Landkreis	Anzahl	Prozent
Trier-Saarburg	8.097	43,6
Bitburg-Prüm	4.974	26,8
Kreisfreie Stadt Trier	3.968	21,4
Bernkastel-Wittlich	942	5,1
Daun	128	0,7

Quelle: IGSS, Berechnungen IBA / OIE

Rheinland-Pfalz verzeichnet weniger Einpendler

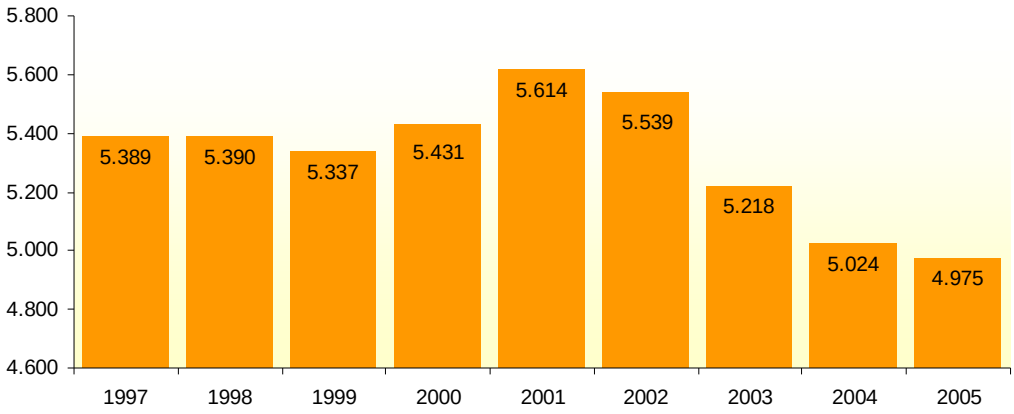
Während immer mehr Rheinland-Pfälzer in Luxemburg beschäftigt sind, erreicht der Strom der nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Franzosen im Jahr 2001 seinen Höchststand und fällt in den Folgejahren kontinuierlich ab. Seit 2001 ist ein Rückgang um 12,8% zu verzeichnen, der nun offenbar stagniert, da die Zahl der Einpendler aus Frankreich zwischen 2004 und 2005 um lediglich 1% sank. Gleichwohl bilden Arbeitskräfte aus Frankreich (darunter 1010 Deutsche) mit insgesamt 4.975 Personen immer noch die größte Grenzgängergruppe in Rheinland-Pfalz. Einpendler aus Luxemburg und Belgien bleiben in der Größenordnung von 140 bzw. 154 Person vernachlässigbar.

Hohe Industriebeschäftigung von Grenzgängern in Rheinland-Pfalz

Weitaus stärker als im Saarland konzentriert sich die Beschäftigung der aus Frankreich einpendelnden Grenzgänger auf den industriellen Sektor: Knapp 72% sind alleine im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Daneben spielt der Bereich Handel und Reparatur sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen noch eine nennenswerte Rolle, während die übrigen Branchen für die Grenzgängerbeschäftigung nur eine geringe Bedeutung haben. Den höchsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung übernehmen die Einpendler aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe (1,1%), gefolgt von Verkehr und Nachrichtenübermittlung (0,4%) sowie im Bergbau (0,4%).

[75] Vgl. „Saarländer zieht es immer öfter nach Luxemburg“. In: Saarbrücker Zeitung. 10.05.2005.

Einpendler aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz 1997-2005 (jeweils 30.06)



Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Rheinland-Pfalz und Einpendler aus Frankreich am 30.06.2005 nach Branchen

Wirtschaftsbereiche (NACE)	sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigte insg.		darunter Einpendler aus Frankreich	
	Anzahl	Verteilung (%)	Anzahl	Verteilung (%)
Land- und Forstwirtschaft	13.221	1,2	25	0,5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3.375	0,3	12	0,2
Verarbeitendes Gewerbe	311.910	27,2	3.579	71,9
Energie- und Wasserversorgung	9.894	0,9		
Baugewerbe	73.745	6,4	136	2,7
Handel, Instandhaltung und Reparatur	171.750	15,0	355	7,1
Gastgewerbe	34.453	3,0	38	0,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	52.020	4,5	190	3,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	38.156	3,3	34	0,7
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung bewegl. Sachen, DL f. Unternehmen	104.545	9,1	214	4,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	82.141	7,2	49	1,0
Erziehung und Unterricht	38.901	3,4	47	0,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	148.718	12,9	170	3,4
Erbringung von sonstigen öff. u. priv. Dienstleistungen	55.296	4,8	63	1,3
Private Haushalte mit Hauspersonal	1.735	0,2	*	*
Exterritoriale Org. und Körperschaften	8.612	0,7	62	1,2
Rheinland-Pfalz insgesamt	1.148.747	100,0	4.975	100,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Grenzgängerbeschäftigung im Einflussgebiet des Elsass

Differenziert nach Arbeitsorten zeigt sich eine starke Konzentration der Grenzgänger in grenznahen Gebieten. Die Aufgliederung nach Kreisen macht deutlich, dass die Mehrheit der aus Frankreich kommenden Einpendler nach Rheinland-Pfalz weniger in Lothringen, als vielmehr im Elsass ansässig sein dürfte, d.h. also im Einflussbereich der Pamina-Region. So haben mehr als die Hälfte der Grenzgänger ihren Arbeitsplatz in dem an der elsässischen

Grenze gelegenen Landkreis Germersheim – einem der am stärksten industrialisierten Landkreise der Bundesrepublik.[76]

Einpendler aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz (Kreisebene) jeweils 30.06.

Kreise (mind. 100 Einpendler)	2004	2005	Verteilung (2005)
Landau in der Pfalz, Stadt	165	187	4
Pirmasens, Stadt	446	408	8
Zweibrücken, Stadt	688	640	13
Germersheim	2.637	2.660	53
Südliche Weinstraße	459	449	9
Südwestpfalz	212	202	4
Übrige Kreise / kreisfreie Städte	417	424	9
Rheinland-Pfalz insgesamt	**5.024**	**4.975**	**100**

Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Wallonische Auspendlerzahlen seit 1996 um knapp die Hälfte gestiegen

Zum Stichtag 30.06.2004 arbeiteten in der Wallonie 20.776 grenzüberschreitende Berufspendler aus dem an Belgien angrenzenden Ausland. Diesen Einpendlern stehen insgesamt 37.055 wallonische Auspendler gegenüber, die sich täglich oder wöchentlich in die Gegenrichtung zu ihrem Arbeitsplatz in Luxemburg, Deutschland, Frankreich oder den Niederlanden bewegen. Sowohl die Zahl der Einpendler als auch die der Auspendler hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, wobei die Wallonie im Vergleich zum belgischen Landesdurchschnitt merklich höhere Zuwachsraten zu verzeichnen hat. Im Jahr 2004 hat sich die Zahl der Einpendler in die Wallonie gegenüber dem Jahr 1996 mehr als verdoppelt (+102,7%), die Zahl der Auspendler erhöhte sich im gleichen Zeitraum um knapp die Hälfte (49,4%).

Drei Viertel der wallonischen Grenzgänger pendeln nach Luxemburg

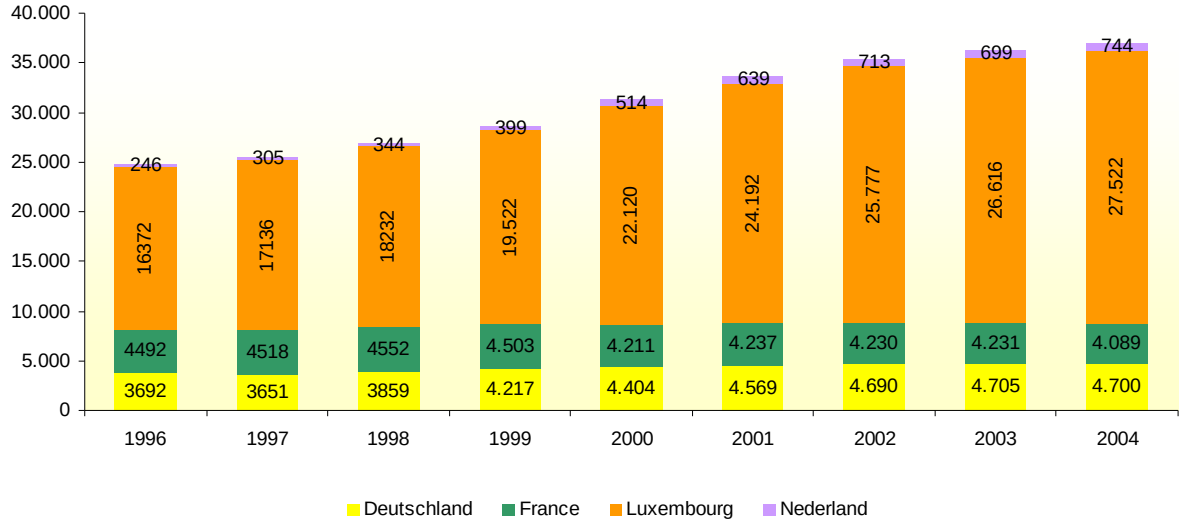
Die Wallonie weist nach Lothringen die höchste Zahl an Auspendlern auf, die sich zu knapp 75% auf Luxemburg verteilen. Deutschland und Frankreich bleiben mit 12,7% bzw. 11% der Auspendler nachgeordnete Destinationen. Im Vergleich zum Jahr 1996 verzeichnet der Strom nach Luxemburg mit 68% die höchste Veränderungsrate. Wenig überraschend stammen die wallonischen Grenzgänger, die ins Großherzogtum pendeln, zu 77% aus der unmittelbar angrenzenden wallonischen Provinz Luxembourg. Weitere 15% der Grenzgänger mit Ziel Luxemburg sind in der Provinz Liège ansässig.

Wallonischer Grenzgängerstrom nach Frankreich rückläufig, nach Deutschland stagnierend

Die Zahl der Auspendler in Richtung Deutschland ist Mitte 2004 gegenüber 1996 um rund 27,3% gestiegen, jedoch ist seit 2002 eine leichte Stagnation zu beobachten. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der wallonischen Auspendler nach Frankreich um 9% gesunken. Hauptzielgebiet dieser Auspendler dürfte der Großraum Lille in der Region Nord-Pas-de-Calais sein.

[76] Etwa 52% aller Arbeitsplätze im Landkreis Germersheim entfallen auf die industrielle Produktion (vgl. www.germersheim.de).

Auspendler aus der Wallonie nach Zielgebiet 1996-2004



Quelle: INAMI

33% der Auspendler aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Luxemburg im Baugewerbe beschäftigt

Das Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft zählte 2003 insgesamt 7.948 Arbeitnehmer, die im benachbarten Ausland beschäftigt waren (Deutschland und Luxemburg). Die Grenzgängerzahlen sind in den vergangenen Jahren stark angewachsen, insbesondere der Strom nach Luxemburg hat sich im Vergleich zum Jahr 1995 mehr als verdoppelt. Die aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft auspendelnden Arbeitskräfte sind hauptsächlich im Baugewerbe, in Handel und Reparatur sowie zu einem weitaus geringeren Anteil im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen beschäftigt (2005). Unter ihnen befinden sich zu 2,7% Luxemburger und 1,5% Deutsche.

Deutsche „atypische Grenzgänger“ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

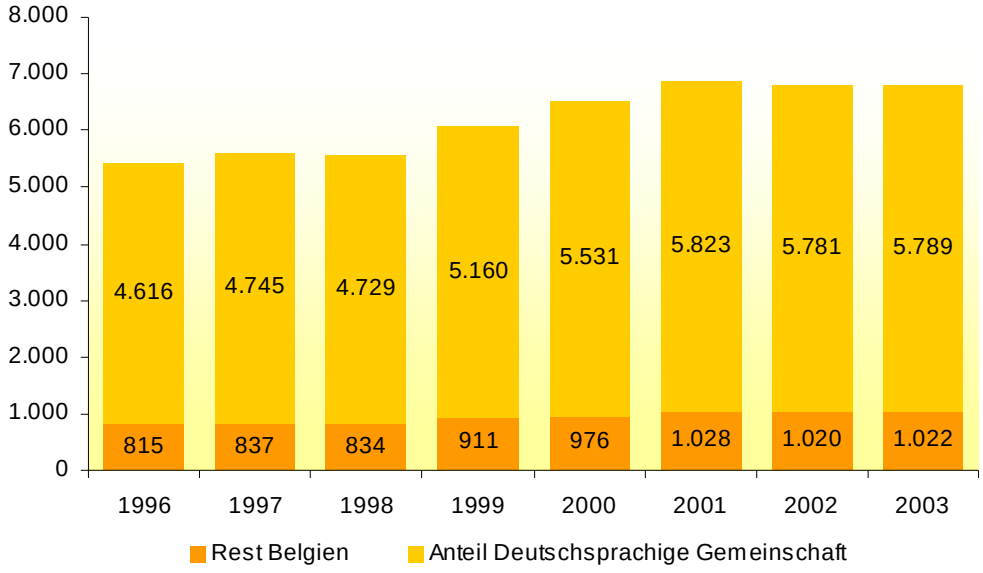
Gegenüber dem Auspendlerstrom nach Luxemburg ist die Pendelbewegung aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Deutschland mit 5.789 Personen quantitativ bedeutsamer. Ihre Zahl basiert auf Schätzungen und wird mit 85% aller belgischen Auspendler nach Deutschland angenommen. Wird von einer kleinräumigen grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität ausgegangen, die in der Großregion weitgehend verbreitet ist, so stützt der Anteil der im benachbarten Bundesland beschäftigten Belgier diese Methode. Über 89% der in Deutschland beschäftigten Grenzgänger aus Belgien haben ihren Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen und über 62% der Arbeitnehmer aus Belgien sind deutscher Staatsangehörigkeit. Demnach ist das Phänomen des atypischen Grenzgängerwesens auf diesem Teilstück der belgisch-deutschen Staatsgrenze besonders ausgeprägt.

Grenzgänger aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Luxemburg nach Wirtschaftsbereichen 1995-2005

Wirtschaftsbereiche	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Verteilung 2005 %
Land- und Forstwirtschaft	12	14	13	13	12	15	19	16	18	15	17	0,7
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	155	162	149	167	189	198	216	214	216	227	252	9,9
Baugewerbe	317	349	383	415	425	464	522	630	690	735	849	33,3
Handel, Instandhaltung u. Reparatur	357	376	383	404	454	458	488	534	583	616	618	24,2
Gastgewerbe	12	15	13	11	14	14	12	17	19	24	22	0,9
Transport und Kommunikation	61	64	66	77	74	81	119	141	169	205	217	8,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	29	35	39	43	49	50	60	66	71	72	83	3,3
unternehmensnahe Dienstleistungen	69	75	86	101	120	156	161	172	204	218	226	8,9
Öffentliche Verwaltung	13	11	12	15	16	21	25	29	30	27	29	1,1
Erziehung und Unterricht	*	*	*	*	*	*	6	7	9	9	11	0,4
Gesundheit und Soziales	41	41	49	52	53	64	72	80	88	102	119	4,7
Öffentl. und private Dienstleistungen	16	16	17	15	22	19	22	26	32	36	37	1,5
Private Haushalte mit Hauspersonal	5	4	3	3	3	6	5	9	7	8	11	0,4
ohne Zuordnung	26	26	43	47	55	38	34	34	22	24	58	2,3
Insgesamt	**1.114**	**1.188**	**1.256**	**1.363**	**1.486**	**1.584**	**1.761**	**1.975**	**2.159**	**2.319**	**2.550**	**100**

Quelle: IGSS, Berechnungen: Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Auspendler aus Belgien mit Zielgebiet Deutschland 1996-2003

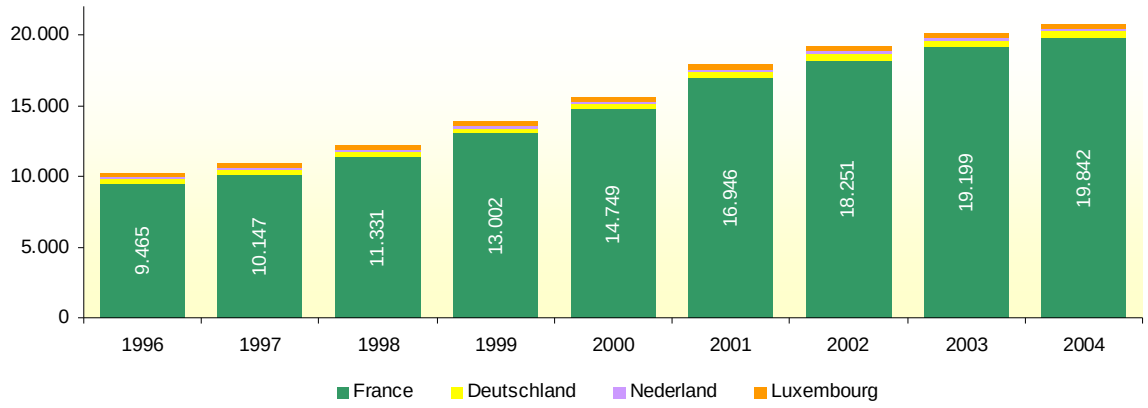


Quelle: ABEO – Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien

Französische Grenzgänger überwiegend in der Provinz Hainaut beschäftigt

Die in die Wallonie einpendelnden Grenzgänger kommen zur weit überwiegenden Mehrheit aus Frankreich (95,5%). Deutschland, Luxemburg und die Niederlande fallen demgegenüber als Herkunftsgebiet kaum ins Gewicht und erreichen lediglich Anteile zwischen 2,2 und 0,8%. Im Vergleich zum Jahr 1996 hat sich die Zahl der einpendelnden Franzosen mehr als verdoppelt (109,6%). Sie sind zu 71,7% in der grenznahen Provinz Hainaut beschäftigt.

Einpendler in die Wallonie nach Herkunftsgebiet 1996-2004



Quelle: INAMI

Schlussfolgerungen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt

Das vom 7. Gipfel der Großregion verabschiedete Zukunftsbild 2020 hat folgende Vision auf dem Gebiet von Wirtschaft und Beschäftigung:

> Wir sind im Jahr 2020. Die Großregion bildet einen gemeinsamen Wirtschaftsraum und einen gemeinsamen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig besteht die Einbettung in die nationalen Bezugssysteme fort. Diese Gleichzeitigkeit existiert nirgendwo sonst in Europa. Die Großregion ist damit nicht mehr Nahtstelle, sie ist Schnittstelle im Zentrum Europas.[77]

Angesichts des erklärten Ziels, in der Großregion einen gemeinsamen Arbeitsmarkt zu bilden und damit eine Vorreiterrolle in Europa zu übernehmen, ist eine deutliche Entwicklung in diese Richtung festzustellen. Die Großregion zählt in ihrer Ausdehnung mit steigender Tendenz die meisten Grenzgänger Europas und weist eine hohe Verflechtung zwischen den Teilarbeitsmärkten auf. Dennoch gilt es, diese positive Ausgangssituation mit Blick auf die angestrebte Zukunftsvision nach Kräften zu stärken. Dies schließt ein kontinuierliches Monitoring und die systematische Berücksichtigung folgender Strukturmerkmale ein:

- Besonderheiten und Herausforderungen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität
- Sozioökonomische und soziokulturelle Rahmenbedingungen im Herkunfts- und Zielgebiet
- Konkurrenz und Kooperation in einem europäischen grenzüberschreitenden Raum

[77] Vgl. Staatskanzlei des Saarlandes (Hrsg.): Zukunftsbild 2020 für den interregionalen Kooperationsraum Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonische Region, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. Erstellt im Auftrag des saarländischen Vorsitzes des 7. Gipfels. Saarbrücken, 2003, S. 27.

Vor dem Hintergrund dieser Strukturmerkmale des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sowie der festgestellten Entwicklungen im Rahmen des Monitorings gelangt die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zu folgenden Schlussfolgerungen:

Grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt integrativ denken

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion bleibt nach wie vor von einer starken Einseitigkeit gekennzeichnet. Sein Einbahnstraßencharakter wird sich Zukunftsszenarien zufolge zuspitzen, weshalb grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung nicht als Addition der Teilarbeitsmärkte gedacht werden darf, vielmehr muss ein grenzüberschreitender Mehrwert durch wechselseitige Austauschprozesse entstehen. Dies erfordert einen integrativen Handlungsansatz, der sowohl Herkunfts- und Zielgebiet der Grenzgänger in den Blick nimmt und auf dem Prinzip der Kooperenz basiert. Dieses integrative Handlungsprinzip ist im interregionalen Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konkurrenz zu verorten und wird durch nachhaltige Konzertation zwischen den beteiligten Akteuren der Teilarbeitsmärkte und regionalen Wirtschaftssysteme realisiert. Auf folgenden Feldern sind integrative Entwicklungen erforderlich:

- *Arbeitskräftemangel in Herkunftsregionen*: Angezogen durch attraktive Verdienstmöglichkeiten verlassen Arbeitskräfte ihren angestammten Arbeitsplatz und pendeln in eine Nachbarregion zum Arbeiten ein. Gleichzeitig wird von Betrieben der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften am Standort aufgrund wachsender Arbeitnehmermobilität beklagt. Durch die starke Anziehungskraft Luxemburgs ist dies vor allem aus Lothringen bekannt.
- *Strukturelle Abhängigkeiten durch Beschäftigungsschwerpunkte*: Zum Teil sind in der Großregion starke Konzentrationen bestimmter Nationalitäten in gewissen Branchen festzustellen. Die dadurch entstehenden Abhängigkeiten entfalten in den Herkunftsregionen dann ihre Wirkungen, wenn es – wie in jüngster Zeit in Luxemburg – zu massiven Entlassungen kommt. Ebenso weist die Arbeitsregion Dependenzverhältnisse auf, die nicht nur auf dem Gebiet des Arbeitskräfteangebots wirksam werden, ebenso im Bereich von Ausbildung und Qualifikation. Wenn die Zielregion in massivem Maße auf berufliches Know-how aus den Nachbarregionen zurückgreift, selbst aber nur geringe Anstrengungen auf diesem Gebiet unternimmt, dann begibt sich die Zielregion in Abhängigkeit zur Herkunftsregion, die letztlich nicht für den eigenen Arbeitsmarkt ihre Ausbildungskosten aufbringt.

Grenzüberschreitende Mobilität mehrdimensional denken

Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität ist vielschichtig. Mit dem Ziel, auf diesem Gebiet eine beispielgebende Funktion in Europa einzunehmen, gilt es besonders in der Großregion, das Spektrum relevanter Mobilitätsformen systematisch in die grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung einzubeziehen.

- *Räumliche Mobilität*: Grenzgänger überwinden täglich bzw. wöchentlich eine nationale Grenze, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Das Problem der unzureichenden Verkehrsinfrastrukturen als ein zentrales Mobilitätshemmnis ist besonders aus dem öffentlichen Personennahverkehr hinreichend bekannt. Ansatzpunkte zu seiner

Behebung bieten eine engere grenzüberschreitende Zusammenarbeit in diesem Bereich sowie der verstärkte Ausbau der Infrastruktur in den Teilregionen, die das Erbe der ehemals nationalen Randlage zum Teil noch nicht gänzlich überwunden haben. Der „barrierefreie“ grenzüberschreitende Verkehr fördert zusätzlich die Pendelbewegungen außerhalb der Grenzgängerbeschäftigung und leistet damit einen wichtigen Beitrag für das Zusammengehörigkeitsgefühl der Menschen in der Großregion.

- *Berufliche Mobilität* gewinnt durch den Wandel von Arbeit und Beschäftigung für Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. Der mehrmalige Wechsel von Arbeitsplatz, Beruf und Arbeitgeber ist auch auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt keine Ausnahme. Für eine verbesserte berufliche Mobilität bieten die genannten Mobilitätshemmnisse zentrale Ansatzpunkte, besonders aber müssen Aus- und Weiterbildung in flexibler Weise und grenzüberschreitend miteinander verzahnt werden. Damit verbunden ist die Modularisierung des Aus- und Weiterbildungssysteme in der Großregion sowie die interregionale Vergleichbarkeit und Anerkennung von beruflichen Abschlüssen und Zertifikaten.
- *Mentale Mobilität* zielt auf Kernkompetenzen grenzüberschreitender Arbeitnehmer ab, denen bislang wenig Aufmerksamkeit zuteil wurde. Diese kulturellen und sprachlichen Kompetenzen gewinnen besonders angesichts der Entwicklungen, dass zunehmend Deutsche im benachbarten Ausland arbeiten und französische Grenzgänger ihre Zweisprachigkeit verlieren, an Bedeutung. Die Kenntnis von kulturellen Unterschieden in privaten und beruflichen Werthaltungen, von spezifischen Arbeits- und Kommunikationsstilen sowie Fähigkeiten im Umgang mit interkulturellen Missverständnissen sowie mit unzureichenden Sprachkenntnissen am Arbeitsplatz sind Voraussetzungen für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität und ein wichtiger Faktor für erhöhte Mobilitätsbereitschaft. Für diese Wissensbestände und Fähigkeiten sollten sich die Aus- und Weiterbildungssysteme in der Großregion in verstärktem Maße öffnen.

Demographische Herausforderungen grenzüberschreitend denken

So wie das Grenzgängerwesen ein Querschnittsthema für Arbeitsmarktfragen in der Großregion bildet, sind auch die Herausforderungen des demographischen Wandels transversal im Bereich der Arbeitsmarktentwicklung zu verorten.

- *Vereinbarkeit von Familie und Beruf:* Grenzüberschreitende Arbeitnehmer sind in vielfacher Hinsicht stärker belastet als Arbeitnehmer am Wohnort. Dies kann Auswirkungen haben auf den Kinderwunsch und auf die Gründung einer Familie. Oftmals verfügen sie nur über knappe Zeitressourcen, was sich nicht nur auf eine vorhandene Familie negativ auswirkt, gleichzeitig werden davon auch allgemeine soziale Kontakte beeinträchtigt. Auf administrativer Ebene besteht teilweise das Problem, dass Grenzgänger die Kinderbetreuungseinrichtungen am Arbeitsort nicht nutzen können, was den Einklang von Familie und Beruf zusätzlich erschwert. Angesichts der zu erwartenden Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in der Großregion wird die Durchführung einer Studie zum Einfluss von grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität auf Elternschaft empfohlen.
- *Grenzgänger als ältere Arbeitnehmer*: Angesichts der langen Tradition des Grenzgängerwesens in der Großregion gehen grenzüberschreitende Arbeitnehmer seit

jüngster Zeit verstärkt in den Ruhestand. Auf rechtlich-administrativer Ebene werden damit neue Fragestellungen hinsichtlich der Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme in Europa relevant, gleichzeitig aber auch muss das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften sichergestellt werden. Mit diesem Ziel müssen in Zukunft die Beschäftigungsfähigkeit von Grenzgängern ebenso wie die der einheimischen Arbeitskräfte gestärkt und Maßnahmen der Frühverrentung zurückgeschraubt werden.

- *Weiterbildungsbedarf von Grenzgängern:* Mit dem Ziel des Erhalts und der Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit bei Grenzgängern müssen sich die Weiterbildungssysteme sowie die Betriebe in der Großregion verstärkt für die Qualifizierungsbedarfe von Grenzgängern öffnen. Bislang liegen nur wenige Informationen auf diesem Gebiet vor, die es systematisch zu erweitern gilt.
- *Neue Beschäftigungsfelder auch für Grenzgänger erschließen*: Angesichts des anhaltenden Rückgangs der Geburtenziffern und der Verlängerung der Lebenszeit erhöht sich der Altersdurchschnitt in den Ländern der Großregion. Durch die Alterung der Bevölkerung bekommen die Bedürfnisse älterer Menschen ein stärkeres Gewicht und aus Sicht der Arbeitsmarktentwicklung gewinnen damit personennahe Dienstleistungen an Bedeutung. Demnach werden bestehende Dienstleistungen auf diesem Gebiet ausgebaut und neue Beschäftigungsfelder kommen dazu. Während die Fähigkeiten und Qualifikationen der einheimischen Arbeitskräfte entsprechend angepasst werden müssen, trifft dies ebenso auf Grenzgänger zu, deren Beschäftigung aktuell noch weitgehend im Verarbeitenden Gewerbe konzentriert ist.
  Aufgrund regionaler Unterschiede sind auch Entwicklungen möglich, die zu einer Neuordnung der Grenzgängerströme führen. So ist beispielsweise eine verstärkte Nachfrage nach Pflegedienstleistungen in Regionen mit geringem Preisniveau denkbar. Damit verbunden kann zukünftig der Bedarf an Arbeitskräften in Regionen anwachsen, aus denen derzeit Arbeitnehmer besonders stark auspendeln. Auch auf dieses Szenario muss die Großregion vorbereitet sein. Eine mögliche Antwort darauf ist die Entwicklung eines interregionalen Berufsbilds im Bereich der Alten- und Krankenpflege, das auf die Erfordernisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der europäischen Kernregion abgestimmt ist.

Themenschwerpunkt: Demographische Tendenzen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt der Großregion

Ausgehend von den laufenden Dokumentations- und Analysearbeiten führt das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) mittels eines Methodenmix aus statistischen Untersuchungen, Sekundäranalysen und eigenen qualitativen Erhebungen eine vertiefende Analyse zu den Entwicklungsperspektiven 2020 des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion durch. Im Mittelpunkt stehen dabei die Herausforderungen und Handlungsfelder angesichts des demographischen Wandels in der Großregion. Das Gesamtvorhaben gliedert sich in drei Einzelprojekte, die inhaltlich eigenständig strukturiert sind, aber methodisch einer einheitlichen modularen Struktur folgen. Die Projekte werden im Zeitraum 2004-2006 durchgeführt und im Rahmen des Europäischen Förderprogramms Interreg IIIC innerhalb der Regionalen Rahmenmaßnahme (RRM) e-BIRD gefördert.

Das IBA-Gesamtvorhaben „Stand und Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“ im Überblick

Die jeweils gewählten inhaltlichen Schwerpunkte bauen auf den Ergebnissen der bisherigen Arbeit der IBA auf und führen in ihrer Gesamtschau zu Aussagen hinsichtlich des Stands, der Perspektiven und der Handlungserfordernisse für den Arbeitsmarkt der Großregion bis zum Jahr 2020. Neben der Fortschreibung und qualitativen Vertiefung der IBA-Strukturberichte integriert das Gesamtvorhaben die Erhebung und Darstellung von Beispielen guter Praxis in der Großregion auf unterschiedlichen Themengebieten. Die Beiträge dienen der Erarbeitung von struktur- und arbeitsmarktpolitischen

Schlussfolgerungen für die Großregion sowie der Ableitung von problem- und zukunftsorientierten Handlungsempfehlungen für eine grenzüberschreitende und integrierte Arbeitsmarktpolitik. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden durch die Regionale Rahmenmaßnahme e-BIRD allen in der Großregion interessierten und relevanten Akteuren zur Verfügung gestellt. Damit trägt das Gesamtvorhaben zur Verbesserung des Wissensstands innerhalb der Großregion und zur Konsolidierung einer gemeinsamen Identität der Bewohner im Kooperationsraum bei.
Die Teilprojekte des Gesamtvorhabens werden von den Querschnittsthemen „Integration älterer Arbeitnehmer“, „Frauenerwerbstätigkeit“ und „Qualifikation, Beschäftigung Jugendlicher“ durchgängig begleitet und behandeln folgende Fragestellungen:

Projekt 1 „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt der Großregion“

Ein Viertel der Grenzgänger Europas leben und arbeiten in der Großregion. Ihre Zahl wächst seit 20 Jahren kontinuierlich an und sie sind ein wichtiges Merkmal des grenzüberschreitenden Raums. Die Verflechtungen der Teilarbeitsmärkte bewirken Abhängigkeiten auf unterschiedlichen Feldern, deren wirtschaftliche, soziale und strukturelle Dimensionen im Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt der Großregion“ analysiert wurden. Die Projektergebnisse helfen, die Komplementarität der Teilarbeitsmärkte einzuschätzen, zentrale Handlungsfelder zu bestimmen und den Informationsstand über das Grenzgängerwesen in der Großregion zu erweitern. In diesem Projekt wurde der Vielschichtigkeit des Grenzgängerphänomens ein hoher Stellenwert beigemessen,
ebenso wie seiner Bedeutung für eine gelebte grenzüberschreitende Identität der Menschen in der Großregion. Die Projektergebnisse sind im ersten Themenheft der IBA ausführlich dokumentiert. Die Publikation mit dem Titel „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“ steht auf den Internetseiten des Hauses der Großregion zum Download bereit (www.grossregion.net).

Projekt 2 „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“

Sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung führen in naher Zukunft zur Verschiebung der Altersstrukturen. Damit verbunden sind weit reichende Auswirkungen, die nicht nur bestehende Sozialsysteme in Frage stellen, sondern ebenso einen tief greifenden Wandel von Beschäftigung und Arbeitsmarkt vollziehen. Der Anteil älterer Arbeitnehmer wächst kontinuierlich, während immer weniger jüngere Erwerbsfähige dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen werden. In der Folge altern die Belegschaften in den Betrieben und es entstehen Engpässe bei der Rekrutierung von betrieblichem Nachwuchs. Auch für den Arbeitsmarkt in der Großregion bilden der demographische Wandel und seine Auswirkungen eine große beschäftigungspolitische Aufgabe. Daher gilt es, die Beschäftigungs- und Qualifikationspotenziale in dieser europäischen Kernregion zu mobilisieren und für einen gemeinsamen und integrierten Arbeitsmarkt zu nutzen. Im Projekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ werden daher vertiefende Analysen zur erwarteten Bevölkerungsentwicklung in der Großregion vorgenommen unter der Berücksichtigung wichtiger Handlungsfelder zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels. Erste Projektergebnisse werden im vorliegenden 4. Bericht zur

Arbeitsmarktsituation in der Großregion präsentiert und sind im zweiten Themenheft der IBA ausführlich nachzulesen, das in der zweiten Jahreshälfte 2006 erscheinen wird.

Projekt 3 „Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“

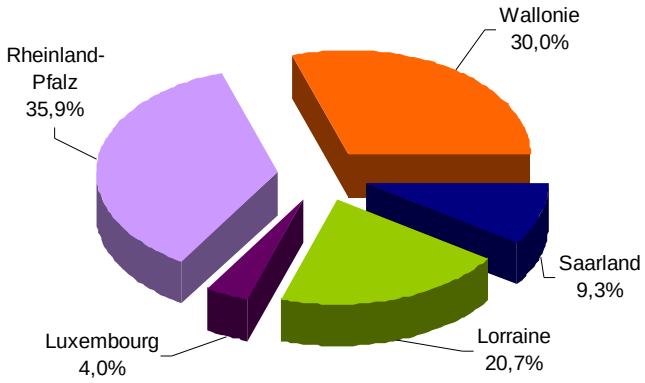
Der Trend zur Überalterung und das Schrumpfen des Erwerbspersonenpotenzials sind selbst mit einem starken Anstieg der Geburtenrate in den kommenden Jahren kaum abzuwenden. Für eine mittelfristige Stabilisierung der Erwerbsbevölkerung in der Großregion bieten sich alternativ die Förderung von Arbeitnehmermobilität sowie die Aktivierung von Beschäftigungs- und Qualifikationspotenzialen in den Teilregionen an. Welche Maßnahmen hierfür zu ergreifen sind und wie diese beschaffen sein sollten, ist Gegenstand des dritten Teilprojekts „Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“. Hier werden die Analysen und Ergebnisse der vorangegangenen Projekte zusammengeführt und mit der Zielsetzung erweitert, Herausforderungen, Handlungsfelder und Empfehlungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungs- und Bildungspolitik in der Großregion in mittel- bis langfristiger Perspektive abzuleiten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Nutzanwendung seitens der politischen Verantwortlichen der Großregion. Mit dieser Ausrichtung entfaltet das Projekt seine Wirkung in der unmittelbaren Arbeits- und Lebenswelt der Menschen in der Großregion.

Ausgehend von der folgenden demographischen Ausgangslage, die ein Porträt der Bevölkerungsentwicklung und erwarteter Tendenzen in der Großregion gibt, konzentriert sich der Themenschwerpunkt des vorliegenden Berichts auf die arbeitsmarktrelevanten Auswirkungen und Handlungserfordernisse.

1. Demographische Ausgangslage

Zum 1. Januar 2005 hatte die Großregion insgesamt 11.302.464 Einwohner, was 2,5% der Bevölkerung der auf 25 Länder erweiterten Europäischen Union entspricht. Etwa zwei Drittel der Bevölkerung der Großregion leben in Rheinland-Pfalz und der Wallonie, rund ein weiteres Fünftel (21%) in Lothringen. Das Saarland stellt lediglich 9,3% der Gesamtbevölkerung und Luxemburg 4%.

Anteil der einzelnen Regionen an der Gesamtbevölkerung der Großregion zum 1. Januar 2005



Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Ungleichmäßiger Verlauf der demographischen Entwicklung in der Großregion in den letzten 20 Jahren

Zwischen 2004 und 2005 verzeichnet die Großregion als Ergebnis der demographischen Entwicklung einen Zuwachs von ungefähr 20.000 Einwohnern in allen Teilgebieten, mit Ausnahme des Saarlandes, das etwa 5.000 Einwohner in einem Jahr verliert.

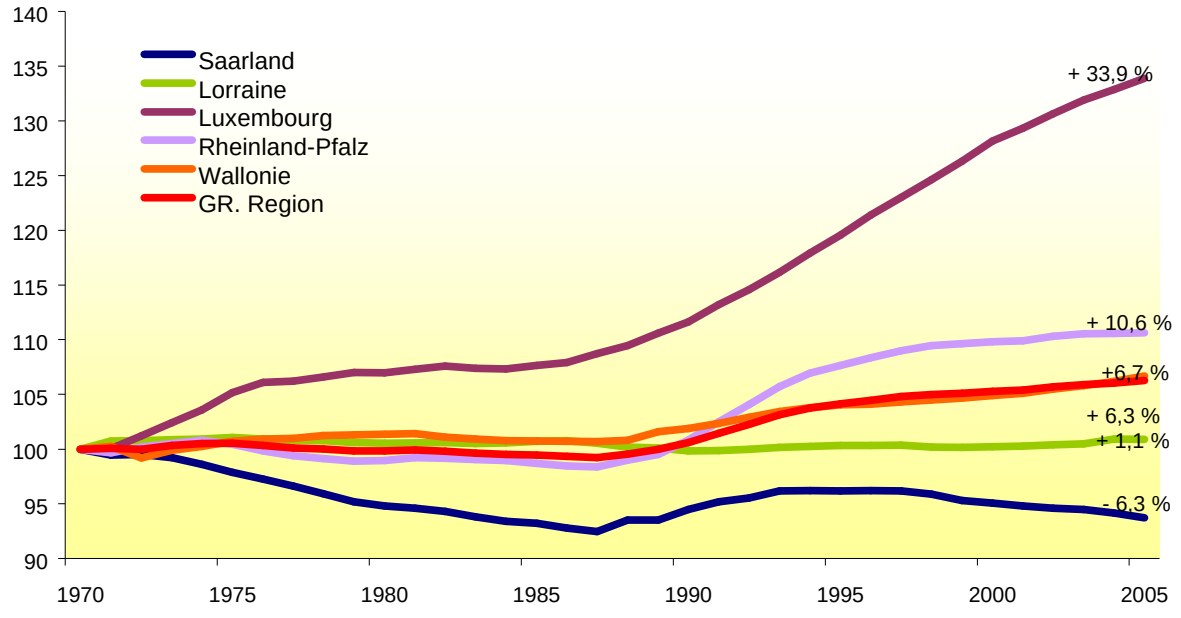
Die demographische Entwicklung der Großregion verlief in den letzten 20 Jahren nicht gleichmäßig. Nach einem ersten moderaten, aber ständigen Bevölkerungsrückgang bis 1986 waren verschiedene Wachstumsperioden zu beobachten. Vor allem zwischen 1990 und 1994 stieg die Bevölkerungszahl in der Großregion erheblich. Seit Ende der 90er Jahre hat sich diese positive Entwicklung verlangsamt, und die Zuwächse fielen geringer aus als in den Vorjahren. Das Bevölkerungswachstum der Großregion vom 1. Januar 1975 bis 1. Januar 2005 liegt bei 6,3%.

Bevölkerungsentwicklung in der Großregion 1998 bis 2005 (jeweils zum 1. Januar)

Bevölkerung am 1. Januar	Saarland	Lorraine	Luxem-bourg	Rheinland -Pfalz	Wallonie	GR. Region
1998	1.080.790	2.312.566	423.700	4.017.654	3.326.707	11.161.417
1999	1.074.223	2.311.655	429.200	4.024.969	3.332.454	11.172.501
2000	1.071.501	2.314.813	435.479	4.030.773	3.339.516	11.192.082
2001	1.068.703	2.318.080	439.539	4.034.557	3.346.457	11.207.336
2002	1.066.470	2.321.223	444.050	4.049.066	3.358.560	11.239.369
2003	1.064.988	2.325.959	448.300	4.057.727	3.368.250	11.265.224
2004	1.061.376	2.330.504	451.600	4.058.682	3.380.498	11.282.660
2005	1.056.417	2.334.000	455.000	4.061.105	3.395.942	11.302.464
Veränderung absolut 1998/2005	-24.373	+21.434	+31.300	+43.451	+69.235	+141.047
Veränderungsrate absolut 1998/2005 (%)	-2,3	+0,9	+7,4	+1,1	+2,1	+1,3
Durchschnittliche jährliche Veränderungsrate 1998/2005 (%)	-0,3	+0,1	+1,0	+0,2	+0,3	+0,2

Quelle: Statistische Ämter der Großregion, Berechnungen IBA/OIE

Entwicklung der Gesamtbevölkerung in der Großregion von 1970 bis 2005 (jeweils am 1. Januar) Index 1970 = 100%



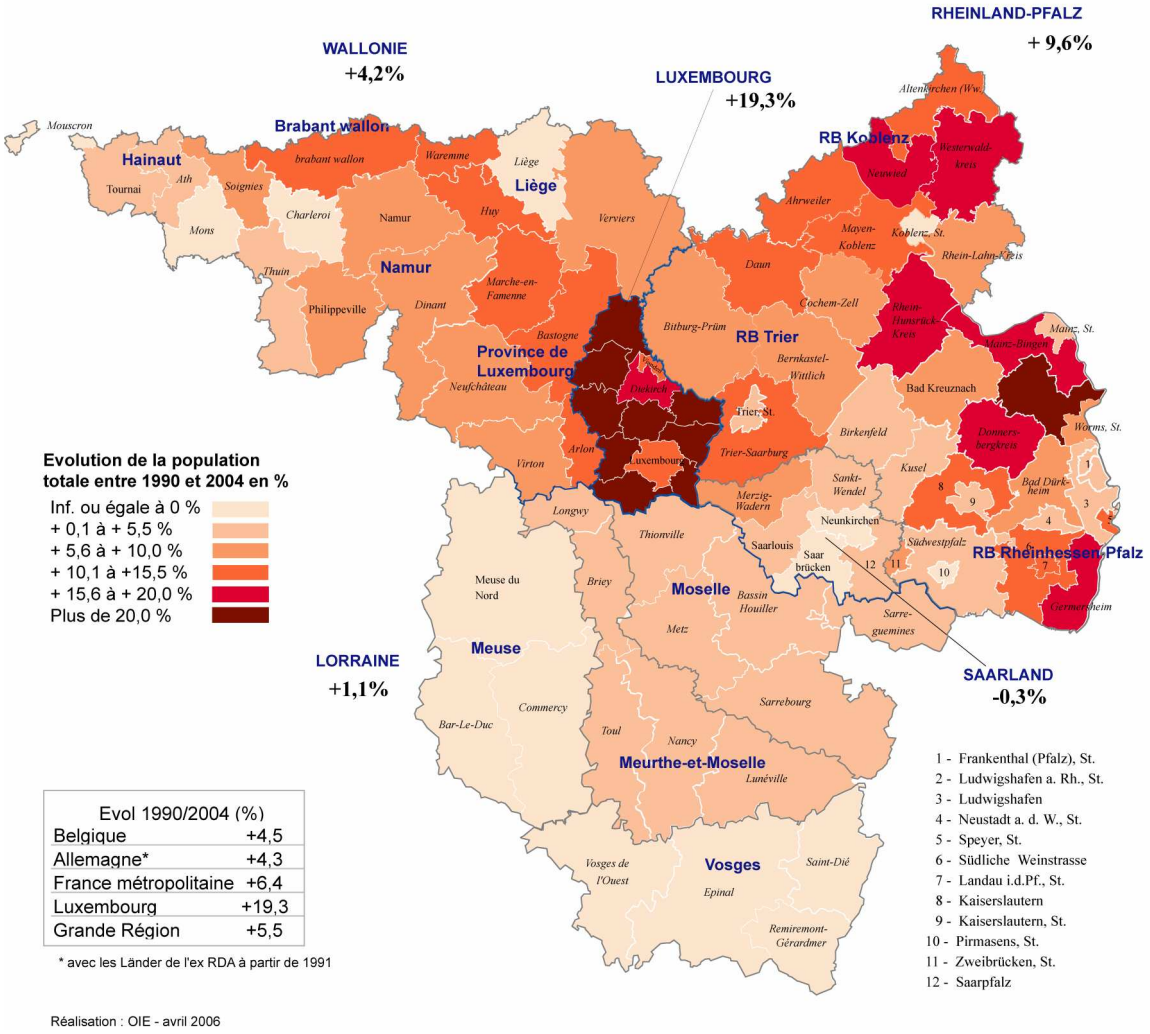
Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Seit 1990 positive demographische Bilanz für die Großregion insgesamt, jedoch Unterschiede unterhalb der regionalen Ebene

Zwischen 1990 und 2004 wuchs die Gesamtbevölkerung der Großregion um 600.000 Einwohner. Dieser positiven Bilanz stehen jedoch Entwicklungen innerhalb der einzelnen Teilräume gegenüber, die belegen, dass es innerhalb der Großregion keine einheitliche demographische Dynamik gibt. Die Gebiete rund um Luxemburg profitieren von dessen wirtschaftlicher Stärke und verzeichnen insgesamt einen deutlichen Bevölkerungszuwachs. Andere Gebiete hingegen weisen starke Bevölkerungsverluste auf. In den letzten 14 Jahren waren vor allem die Gebiete vom Bevölkerungsrückgang betroffen, die noch immer von ihrer

industriellen Vergangenheit (Textilindustrie, Eisen- und Stahlindustrie, Bergbau usw.) geprägt sind, sowie ländliche Gegenden, die weit entfernt von städtischen Ballungszentren und großen Verkehrsachsen liegen (siehe Karte).

Veränderung der Gesamtbevölkerung in der Großregion vom 1. Januar 1990 bis zum 1. Januar 2004 (in %)



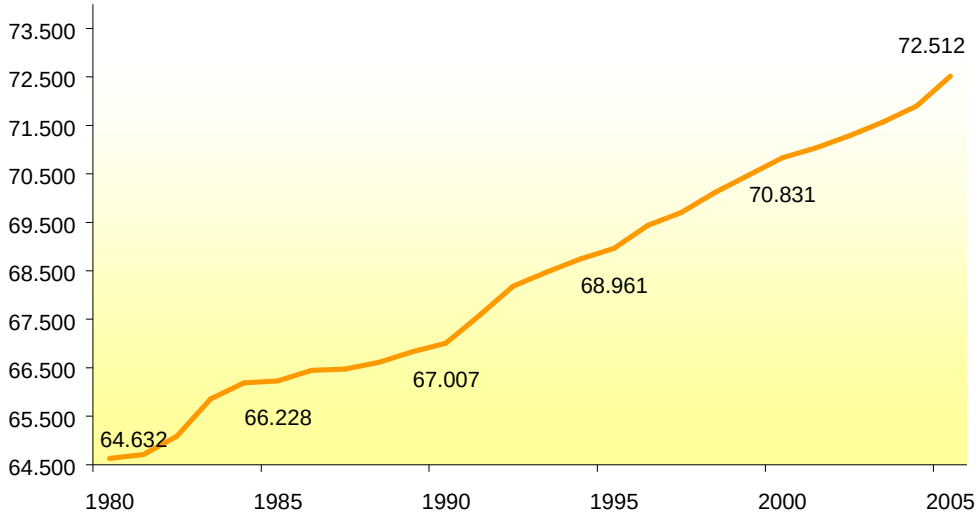
Quelle: Insee - Estimations localisées de population, recensement de 2004, Institut National de la Statistique, STATEC, Statistisches Landesamt Saarland und Rheinland Pfalz

Bevölkerungsentwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Am 1. Januar 2005 zählte die Bevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft 72.512 Personen, d.h. 613 Personen mehr als im Vorjahr. Der Anteil der Frauen liegt bei 50,3% und der der Männer bei 49,6%. 59,7% der Bevölkerung leben im Kanton Eupen und 40,3% im Kanton St.Vith.

Die Anzahl der Einwohner in der Deutschsprachigen Gemeinschaft steigt bereits seit Jahren kontinuierlich an. Zum 1.1.2005 hat in der DG die Anzahl ausländischer Mitbürger im Vergleich zum Vorjahr um 3,78% zugenommen, die Zahl der belgischen Mitbürger jedoch lediglich um 0,22%. Somit wird mit diesem erneuten Anstieg der Trend der letzten zehn Jahre fortgesetzt.

Bevölkerungsentwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- Gesamtbevölkerung -



Quelle: INS

Unterschiede beim natürlichen Wachstum und beim Wanderungssaldo

Die abweichende demographische Entwicklung der Regionen lässt sich durch Unterschiede beim natürlichen Wachstum und beim Migrationssaldo erklären. Insgesamt gesehen ergibt sich für den Zeitraum von 1992 bis 2004 eine positive Bilanz dieser beiden Faktoren für die Großregion. Die Bevölkerungszunahme ist jedoch hauptsächlich auf die Wanderungsbewegungen zurückzuführen, da die Geburtenraten in allen Regionen weiter rückläufig sind (bereits seit 1970).[78]

Die Wallonie und Luxemburg verzeichnen ein positives natürliches Wachstum und einen positiven Migrationssaldo.

Die Bevölkerungszahlen in Lothringen steigen seit einigen Jahren wieder, was auf ein günstiges natürliches Wachstum und eine Verlangsamung der Migrationsbewegungen zurückzuführen ist. Auch wenn seit Mitte der 70er Jahre ein kontinuierlicher starker Bevölkerungsrückgang festzustellen ist, hat Lothringen im Vergleich zu den anderen Regionen nach wie vor eine hohe Geburtenrate und verzeichnet für den letzten Erhebungszeitraum (von 2000 bis 2004) sogar Zuwächse.

In den deutschen Regionen ist ein Defizit des natürlichen Wachstums zu beobachten. Dieses Defizit ist vor allem im Saarland sehr ausgeprägt bei gleichzeitig hoher Sterberate. Die Geburtenrate im Saarland ist die niedrigste in der Großregion. Die Auswirkungen auf den Bevölkerungsstand werden durch Wanderungsgewinne (vor allem aus dem Ausland) abgeschwächt, die das natürliche Saldo allerdings nicht mehr kompensieren können. Im Zeitraum von 1992 bis verzeichnete das Saarland einen Bevölkerungsrückgang von mehr als 20.000 Einwohnern.

Rheinland-Pfalz hingegen kann das stark defizitäre natürliche Wachstum durch einen hohen Zuzug mehr als kompensieren. Zwischen 1992 und 2004 kamen 295.256 Personen durch Migrationsbewegungen in diese Region.

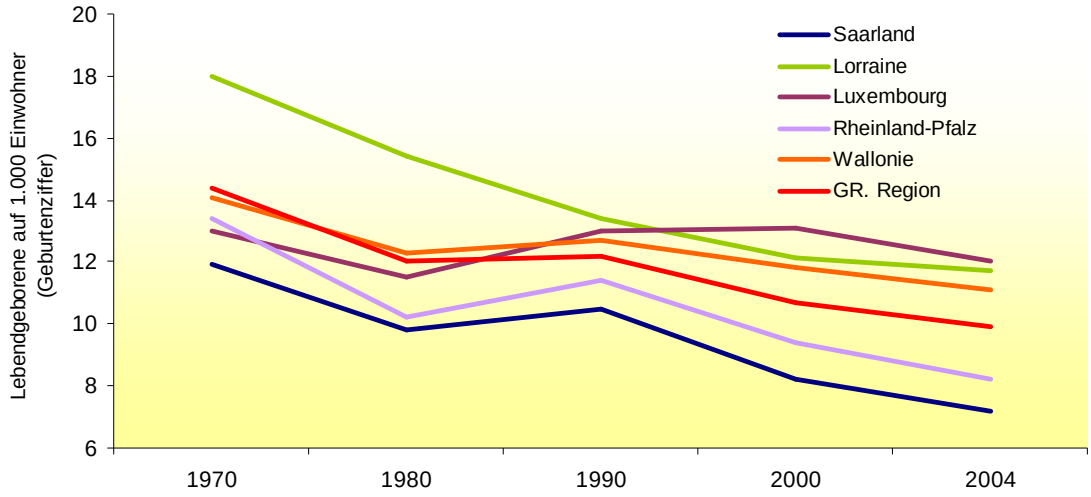
[78] Luxemburg, Lothringen und Wallonie haben die höchsten Geburtenraten.

Wanderungsbewegungen und natürliche Bevölkerungsbewegung in der Großregion

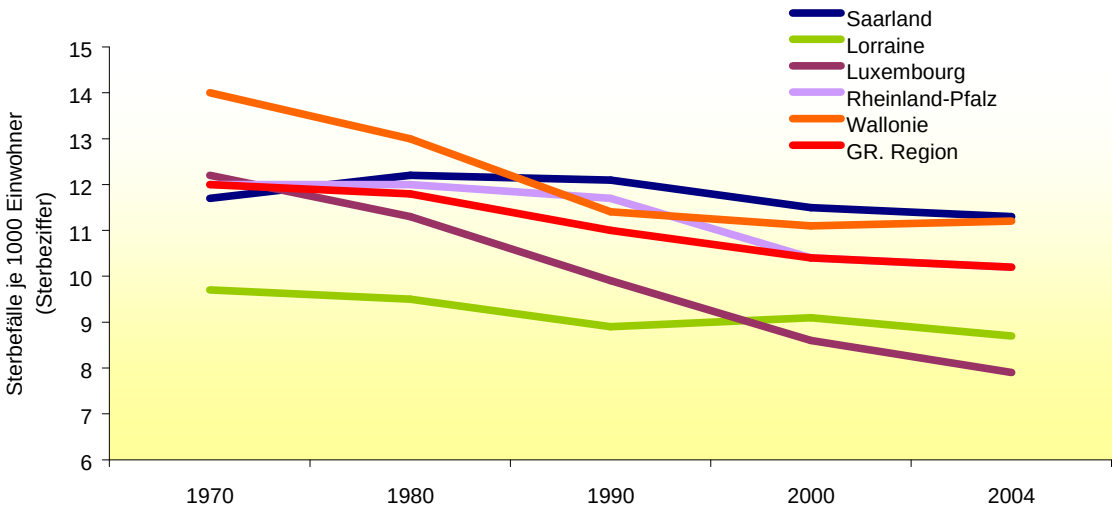
	Zeitraum	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinld.-Pfalz	Wallonie	GR. Region
Wanderungs-bewegung	1.1.1972-31.12.1981	-26.908	-93.730	+28.299	+39.060	n.v.	n.v.
	1.1.1982-31.12.1991	+21.805	-107.877	+19.419	+202.511	n.v.	n.v.
	1.1.1992-31.12.2004	+23.109	n.v.	+46.652	+295.256	+101.308	n.v.
Natürliche Bevölkerungs-bewegung	1.1.1972-31.12.1981	-30.143	+82.813	-1.171	-77.383	-25.817	-51.701
	1.1.1982-31.12.1991	-22.275	+93.698	+4.834	-48.063	+6.422	+34.616
	1.1.1992-31.12.2004	-43.571	+87.790	+20.909	-55.506	+18.711	+28.333
Gesamt-bewegung	1.1.1972-31.12.1981	-57.051	-10.917	+27.128	-38.232	n.v.	n.v.
	1.1.1982-31.12.1991	-470	-14.179	+24.253	+154.448	n.v.	n.v.
	1.1.1992-31.12.2004	-20.462	n.v.	+67.561	+239.750	+120.019	n.v.

Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Geburtenrate (je 1000 Einwohner) in der Großregion von 1970 bis 2004



Sterbeziffer (je 1000 Einwohner) in der Großregion von 1970 bis 2004



Quelle: Statistische Ämter der Großregion – Statistische Kurzinformationen 2006

Bevölkerungsbewegungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

In Folge des massiven Geburtenrückgangs seit Ende der neunziger Jahre verzeichnete die DG am Jahresende 2003 erstmals ein negatives natürliches Saldo (mehr Todesfälle als Geburten). Obgleich auch in der Wallonischen Region die Geburtenzahl im letzen Jahrzehnt abgenommen hat, und dort ebenfalls ein negatives natürliches Saldo registriert wurde, verlief dort die Entwicklung langsamer.
Der momentane Geburtenrückgang ist auf die außerordentlich niedrige Geburtenzahl der frühen Nachkriegsjahre zurückzuführen. Doch trotz des negativen Saldos stieg die Bevölkerungszahl der DG in den letzten zehn Jahren um 4,6 % an. Dies ist nach Brüssel die höchste Wachstumsrate in Belgien.
Der Bevölkerungsanstieg ist fast ausschließlich das Ergebnis der Zuwanderung. Der Ausländeranteil der DG-Bevölkerung lag 2003 bei fast 18%, wobei fast 15% der Bürger die deutsche Nationalität besaßen.
Und wie sieht es mit der Bevölkerungsbewegung im Inneren des Landes aus? Zieht die DG die Landsleute an? Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, sind die Bevölkerungsbewegungen in der DG zwar ausgeglichen, der Austausch ist allerdings im Vergleich zu den anderen Landesteilen nicht sehr ausgeprägt. Diese Tendenz ist seit einigen Jahren zu beobachten; seit 1999 liegt der Anteil der Ein- und Auswanderungen an der Gesamtbevölkerung der DG stabil zwischen 2,2 und 2,5%.

Bewegungen im Landesinnern – 2003 in % der Gesamtbevölkerung

DG		Wallonie		Brüssel		Flandern	
Ein	Aus	Ein	Aus	Ein	Aus	Ein	Aus
2,4	2,3	6,8	6,6	7,5	8,5	2,8	2,7

Quelle: INS/ABEO, Darstellung und Berechnung: WSR

Alterung der Bevölkerung der Großregion - jüngste und älteste Jahrgänge

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in der Großregion steigt ständig und liegt im Jahr 2004 bei 41 Jahren. Der Grund dafür ist eine (selbst über einen kurzen Zeitraum feststellbare) Verformung der Alterspyramide, die an der Basis schmaler wird und sich nach oben verbreitert. Die Anzahl der Personen im Alter ab 60 Jahren steigt, die Zahl der unter 15-Jährigen nimmt deutlich ab und der Anteil der "aktiven Bevölkerung" von 20-59 Jahren verringert sich.

In Lothringen, Luxemburg und der Wallonie liegt der Anteil der unter 20-Jährigen bei etwa 25%, im Saarland und in Rheinland-Pfalz einige Prozentpunkte darunter. Der Anteil der über 60-Jährigen ist in den deutschen Regionen etwas höher als in den anderen drei Regionen. Die Differenz hat sich im Beobachtungszeitraum noch vergrößert.

Die Bevölkerung in den deutschen Regionen weist eine etwas höhere Alterung auf als in den anderen drei Regionen. Die unter 20-Jährigen sind schwächer vertreten, und der Anteil der Älteren steigt zwischen den beiden Erhebungsjahren. Die Alterung der Bevölkerung, gemessen an den jüngsten und ältesten Jahrgängen der Pyramide, ist an der Änderungsrate deutlich zu erkennen. Sie fällt für die Jungen negativ und für die Älteren positiv aus, wobei sich diese Tendenz noch verstärken wird. Diese Feststellung trifft vor allem für das Saarland, Lothringen und Rheinland-Pfalz zu, nicht jedoch für die Wallonie. Luxemburg weist für den

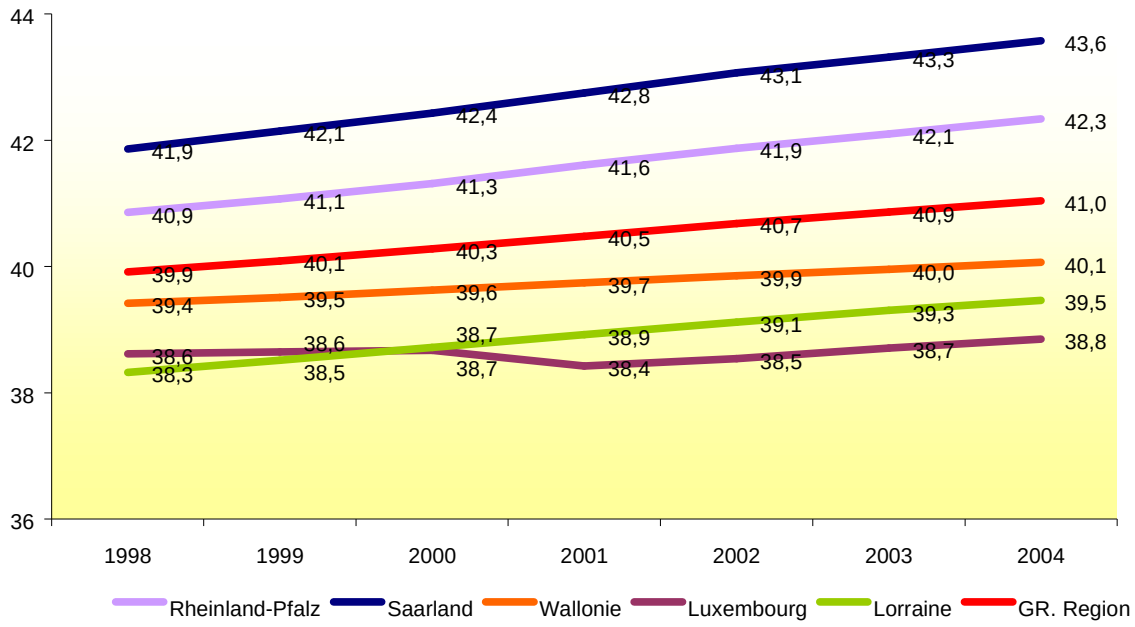
Zeitraum von 1998 bis 2004 sogar eine positive Änderungsrate bei den unter 15-Jährigen auf, die mit +7,8 % über der Änderungsrate der ab 80-Jährigen (+3,9%) liegt

Altersstruktur der Bevölkerung der Großregion nach Regionen 1998 und 2004 (jeweils zum 1. Januar)

		Alterstruktur (%)				
		0-14 Jahre	0-19 Jahre	20-59 Jahre	60 Jahre und älter	80 Jahre und älter
Saarland	1998	15,2	20,3	55,8	23,9	3,6
	2004	14,0	19,4	54,2	26,4	4,4
Lorraine	1998	19,3	26,4	53,8	19,8	3,2
	2004	18,1	25,0	54,7	20,3	3,8
Luxembourg	1998	18,7	24,2	56,7	19,1	3,2
	2004	18,8	24,5	56,8	18,7	3,1
Rheinland-Pfalz	1998	16,5	21,9	55,5	22,7	3,8
	2004	15,5	21,2	53,9	24,8	4,4
Wallonie	1998	18,6	24,8	53,7	21,5	3,5
	2004	18,2	24,5	54,3	21,1	4,1
GR. Region	1998	17,7	23,6	54,7	21,7	3,5
	2004	16,9	23,0	54,4	22,7	4,1

Quelle: OREFQ

Durchschnittsalter der Bevölkerung in der Großregion von 1998 bis 2004



Quelle: OREFQ

Veränderungsraten der Bevölkerung nach Altersgruppen in der Großregion und ihren Teilräumen von 1998 bis 2004 (jeweils 1. Januar)

	Entwicklung 1998/2004 (%)					Gesamt
	0-14 Jahre	0-19 Jahre	20-59 Jahre	60 Jahre und mehr	80 Jahre und mehr	
Saarland	-9,6	-6,1	-4,6	+8,5	+19,1	-1,8
Lorraine	-5,6	-4,6	+2,5	+3,3	+20,1	+0,8
Luxembourg	+6,9	+7,8	+6,7	+4,8	+3,9	+6,6
Rheinland-Pfalz	-5,0	-1,9	-1,8	+10,6	+16,9	+1,0

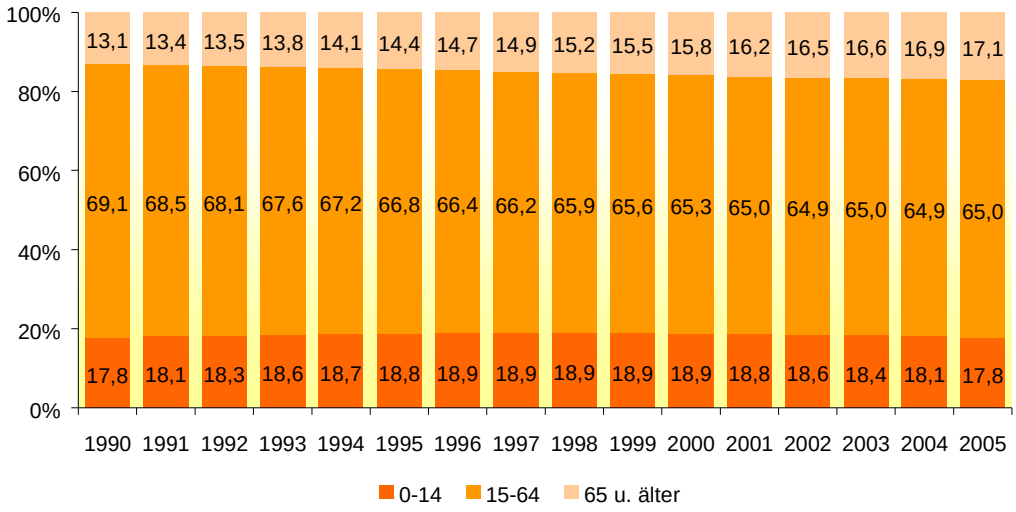
Wallonie	-0,4	+0,6	+2,8	-0,2	+20,1	+1,6
GR. Region	**-3,6**	**-1,7**	**+0,5**	**+5,6**	**+18,2**	**+1,1**

Quelle: OREFQ

Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Die Altersstruktur verlagert ihren Schwerpunkt nach wie vor hin zu den älteren Personen: Von 1990 bis 2005 hat die Zahl der über 65-Jährigen in der DG um 3.641 Personen zugenommen, d.h. um 41,4% in 15 Jahren. Ihr Bevölkerungsanteil liegt inzwischen bei 17,1%. Im gleichen Zeitraum ist aber die Bevölkerung im Erwerbsalter um nur 889 Personen (1,9%) gestiegen und die Anzahl Kinder um 975 (8,2%, rückläufig seit 2001). Die Gesamtbevölkerung der DG ist in dieser Periode um 5.505 Personen (8,2%) angewachsen.

Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen (%)
- Gesamtbevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft -



Quelle: INS

Rückläufige demographische Entwicklung bis 2020

Die demographischen Schätzungen der Statistischen Ämter, die kürzlich aktualisiert wurden[79] gehen davon aus, dass die Bevölkerung der Großregion bis zum Jahr 2020 um 0,8% (-92.000 Einwohner) sinken wird. Dieser demographische Rückgang wird vor allem das Saarland (-7,5%), Rheinland-Pfalz (-4,6%) und in geringerem Maße Lothringen (-1,9%) betreffen. Luxemburg und die Wallonie weisen nach diesen Prognosen eine ausgeglichene demographische Entwicklung auf.

Bevölkerung in den Jahren 1990 und 2005 sowie Projektion bis 2020 (in Tausend)

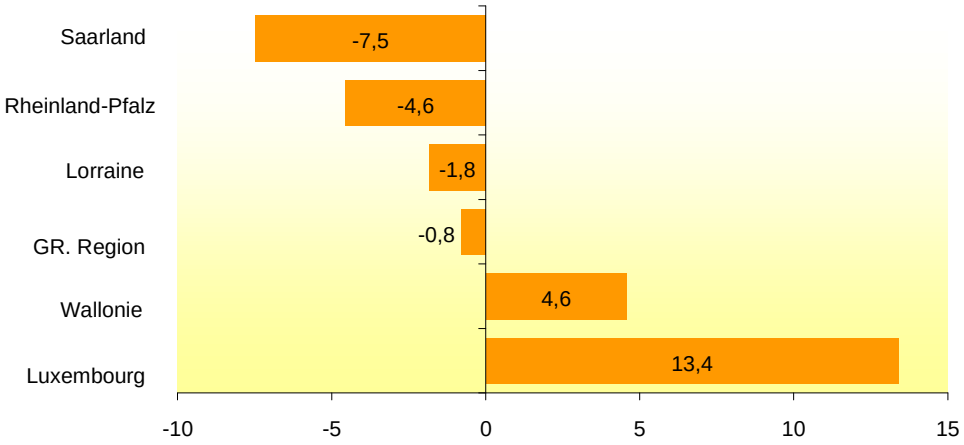
	1990	2005	2020	Evolution 2005/2020
Saarland	1 073	1 056	977	-7,5
Lorraine	2306	2 330	2 286	-1,9
Luxembourg	379	455	516	13,4
Rheinland-Pfalz	3764	4 061	3 876	-4,6
Wallonie	3244	3 396	3 551	4,6

[79] Um neue Entwicklungsparameter für Geburten, Migrationen usw. zu berücksichtigen

GR. Region	**10 766**	**11 298**	**11 206**	**-0,8**

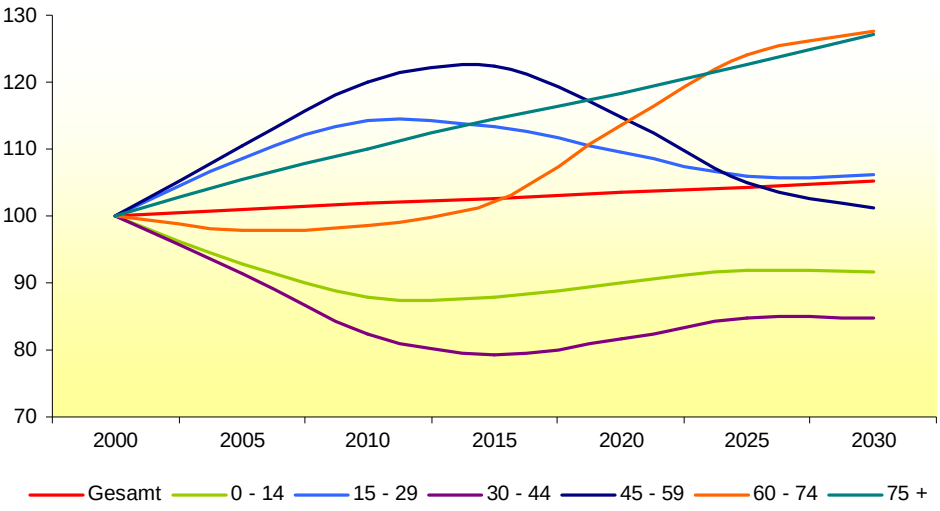
Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Projektion: Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020 (%)



Quelle: Statistische Ämter der Großregion – Statistische Kurzinformationen 2006

Projektion: Entwicklung der Altersgruppen 2000 bis 2030
in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
2000 = 100%



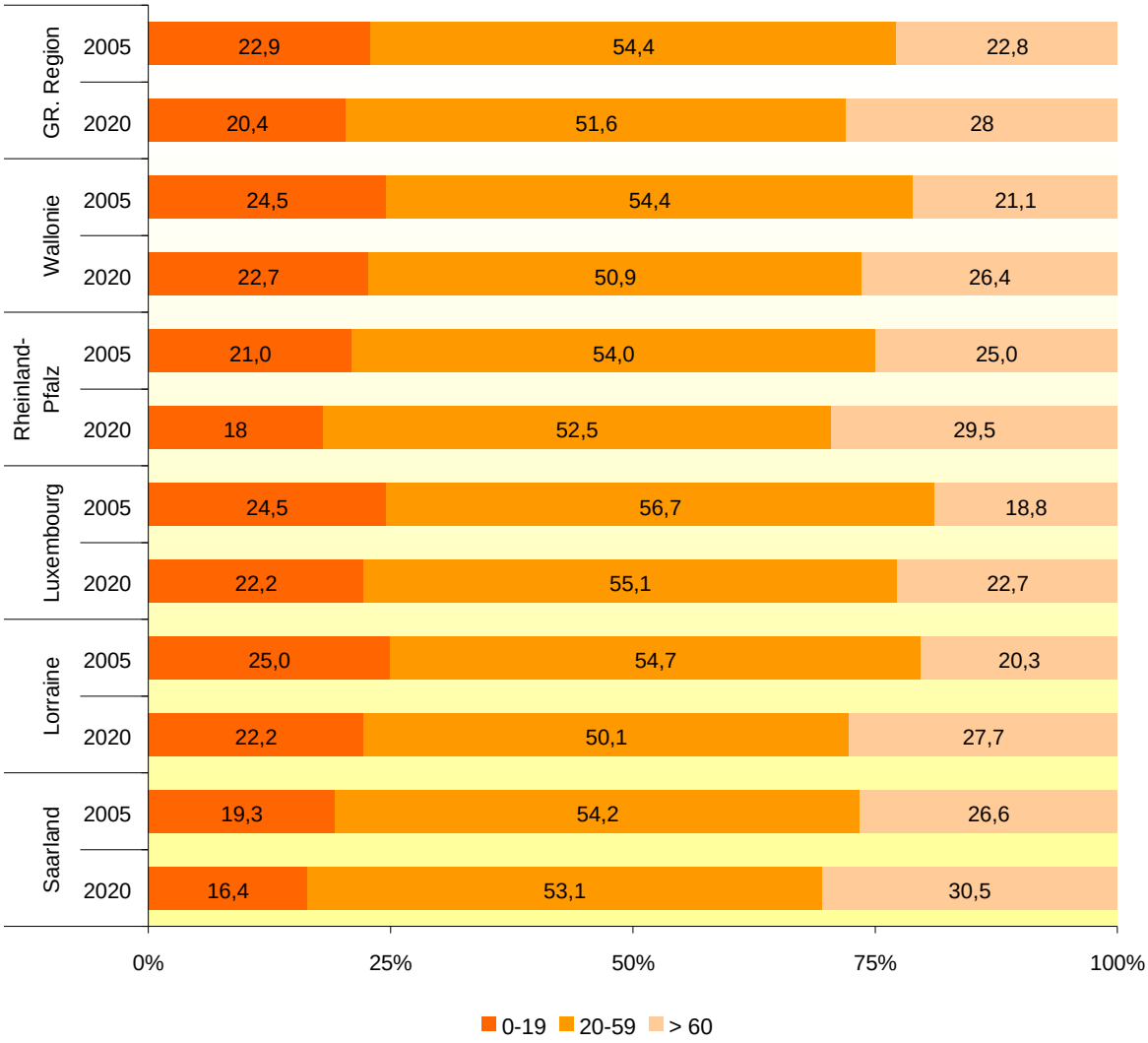
Quelle: „démographie mathématique 2000-2050“, INS

Zunehmende Überalterung der Bevölkerung bis 2020

Die Überalterung der Bevölkerung, die in der Großregion bereits heute festzustellen ist, dürfte bis 2020 weiter zunehmen. Dieses Phänomen tritt in allen Teilregionen auf, die einzelnen Regionen sind aber unterschiedlich stark davon betroffen.

Nach den neuesten demographischen Projektionen der Statistischen Ämter der Großregion wird im Jahr 2020 die Altersklasse der 20 bis 59-Jährigen am stärksten vertreten sein (verglichen mit 54,4% in 2005), 28% der Bevölkerung der Großregion werden mindestens 60 Jahre alt sein (verglichen mit 22,8% in 2005), und der Anteil der unter 20-Jährigen an der Bevölkerung wird nur noch bei 20,4% liegen (verglichen mit 22,9% in 2005).

Bevölkerung nach Altersgruppen in den Jahren 2005 und 2020



Quelle: Statistische Ämter der Großregion

2. Standortbestimmung: Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarkt

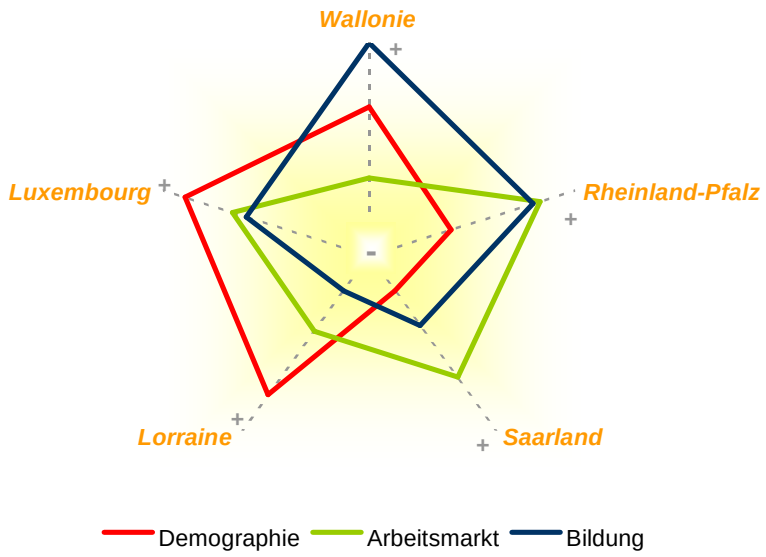
Demographische Daten machen Aussagen über die aktuelle Bevölkerungssituation und zukünftige Entwicklungen. Wo heute wenige Kinder geboren werden, wo ein Mangel an jungen Menschen und insbesondere zukünftigen Müttern vorherrscht, werden die nächsten Generationen schrumpfen. Dafür bekommen ältere Menschen bzw. ältere Arbeitnehmer ein stärkeres Gewicht und müssen im Zentrum zukunftsorientierter Überlegungen stehen. Im Zuge dieses erwarteten Alterungsprozesses sowie dem Wandel der Arbeitswelt kommt der Bildung als wichtigem Kapital hoch industrialisierter Länder eine Schlüsselrolle zu. Nur durch den ausreichenden Bildungsstand ihrer Bürger und der entsprechenden Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften kann die Großregion im internationalen Wettbewerb bestehen und die Herausforderungen des demographischen Wandels erfolgreich bewältigen. Hierfür gilt es aufbauend auf die demographische Ausgangslage verschiedene arbeitsmarktrelevante Indikatoren zu kombinieren mit dem Ziel, eine Standortbestimmung für die einzelnen Teilregionen vorzunehmen. Die sich dabei herauskristallisierenden Regionalprofile führen zu einer Hierarchisierung zentraler Handlungsfelder gemäß der jeweiligen regionalen Situation und ermöglichen damit eine Entwicklung von differenzierten Handlungsstrategien auf der Ebene der Großregion, die regionale Erfordernisse zu integrieren vermögen. Ein erster Ansatz in diese Richtung wird im Folgenden vorgenommen und im zweiten IBA-Themenheft, das in der zweiten Jahreshälfte 2006 erscheint, weiterentwickelt.

Günstige Rahmenbedingungen in Luxemburg, Lothringen und Wallonie

Laut aktuellen Projektionen wird in der Großregion der Anteil der über 60-Jährigen bis 2020 auf dann 28% ansteigen. Innerhalb der Großregion verzeichnen die beiden deutschen Teilregionen mit den höchsten Anteilen älterer Personen sowie den niedrigsten Geburtenraten im interregionalen Vergleich[80] die ungünstigsten demographischen Rahmenbedingungen. In beiden Teilräumen schrumpft die Bevölkerung bis 2020 am stärksten. Vergleichsweise am geringsten altert dagegen Luxemburg. Gleichzeitig wird für das Großherzogtum der größte Anstieg der Bevölkerungszahl erwartet. Hierzu tragen im Wesentlichen zwei Entwicklungen bei: Zum einen eine vergleichsweise hohe Geburtenrate sowie die Rückkehr von Migranten in ihre Herkunftsländer am Ende ihres Erwerbslebens. Auch in Lothringen und der Wallonie sind die demographischen Auswirkungen weniger stark ausgeprägt als im Saarland und in Rheinland-Pfalz. In beiden Teilräumen werden die meisten Lebendgeburten je 1.000 Einwohner registriert, während der Altenquotient merklich unter dem Schnitt der Großregion liegt. Trotz der hohen Geburtenziffer muss Lothringen bis 2020 einen – wenn auch leichten – Bevölkerungsrückgang bewältigen, während in der Wallonie von einem Zuwachs um etwa 4,6% auszugehen ist.

[80] Das Saarland belegt bei der Geburtenziffer bundesweit den letzten Platz aller Bundesländer.

Ausgangslage:
Regionalprofile der Teilräume der Großregion im Kontext des demographischen Wandels

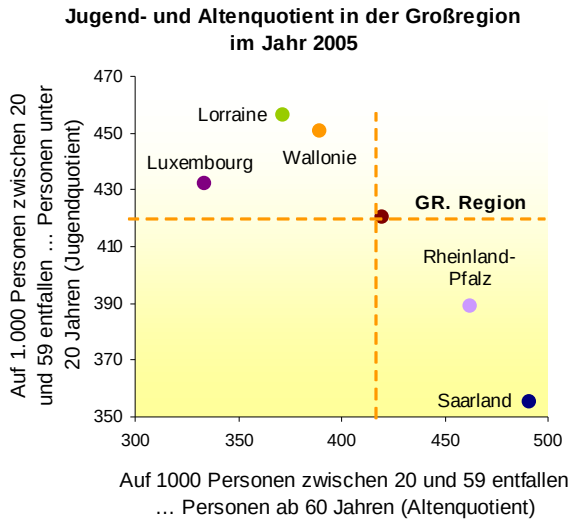


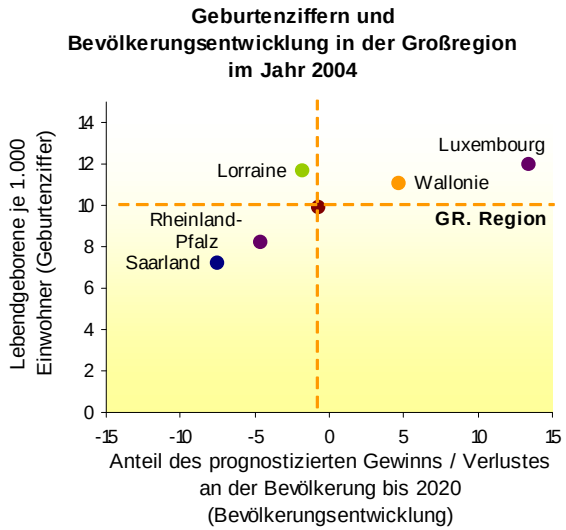
Verwendete Indikatoren je Dimension		
Demographie	**Arbeitsmarkt**	**Bildung**
▸ Geburtenziffer ▸ Voraussichtlicher Bevölkerungsgewinn bzw. -verlust zwischen 2005 und 2020 ▸ Jugendquotient ▸ Altenquotient	▸ Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten jeweils: ▸ Insgesamt, ▸ von Jugendlichen unter 25 Jahren sowie ▸ Älteren zwischen 55 und 65 Jahren	▸ Anteil der Erwerbstätigen ab 25 Jahren mit Hochschulabschluss

Quelle:
Demographie: Statistische Ämter der Großregion
Arbeitsmarkt: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung
Bildung: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

Methodische Anmerkung:
Zur Darstellung der drei Dimensionen „Demographie", „Arbeitsmarkt" und „Bildung" wurde jeweils ein additiver Index aus mehreren statistischen Indikatoren auf Basis der von den Teilregionen erreichten Rangplätze gebildet.[81] Für Rang 1 gingen 5 Punkte in die Berechnung des Index ein, für Rang 2 noch 4 usw. Die erreichte Summe je Region wurde durch die Zahl der maximalen Punktzahl je Dimension dividiert. Die sich hieraus ergebenden Indices liegen im Wertebereich zwischen 0 und 1. Je höher sie ausfallen, umso günstiger positionieren sich jeweils die einzelnen Teilräume im regionalen Vergleich.

[81] Für den Index Bildung wurde ausschließlich der Indikator der Erwerbstätigen ab 25 Jahren mit Hochschulabschluss herangezogen, da ein additiver Index, der sowohl Bevölkerungs- wie Erwerbstätigenanteile nach höchstem erreichten Bildungsabschluss berücksichtigt, inhaltlich nicht sinnvoll interpretierbar ist.





Quelle: Statistische Kurzinformationen 2006, Darstellung IBA/OIE

Höhere Arbeitsmarktintegration im Saarland und in Rheinland-Pfalz

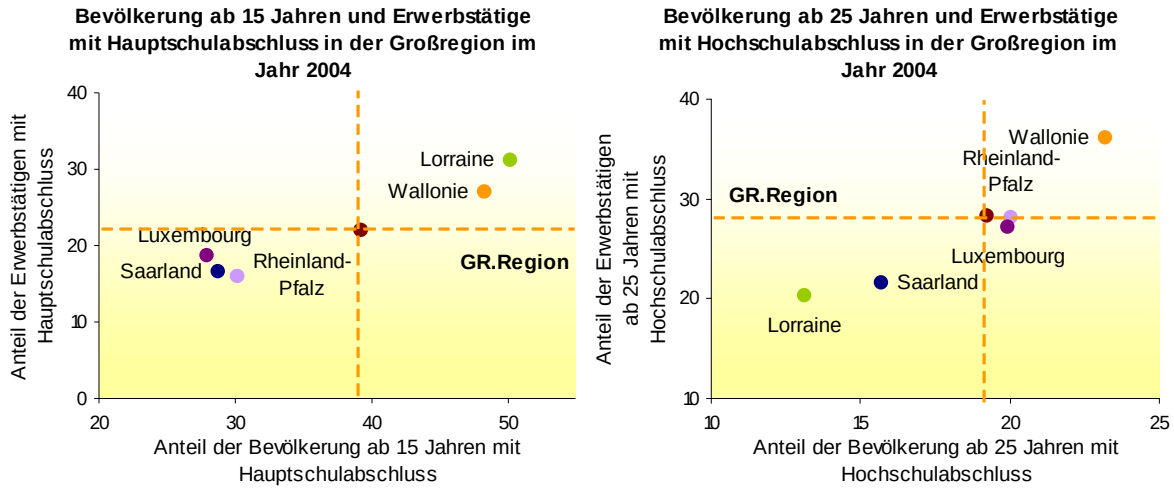
Die höchsten Erwerbs- und Beschäftigungsquoten innerhalb der Großregion – insgesamt sowie in Bezug auf Jugendliche unter 25 und Ältere (55 bis 64 Jahre) – sind im Saarland und in Rheinland-Pfalz anzutreffen. Bei der Arbeitslosenquote insgesamt rangieren beide Regionen hinter Luxemburg und liegen unter dem Mittel der Großregion. Bei Älteren hingegen sind die Quoten am höchsten, was auf höhere Anteile Älterer einerseits sowie Unterschiede in Bezug auf das Alter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zurückzuführen ist. In Lothringen sowie in der Wallonie fällt die Beschäftigungsquoten insgesamt unterdurchschnittlich aus. Dagegen sind in beiden Teilräumen hohe Arbeitslosenquoten Jugendlicher auffallend, wofür zum Teil – insbesondere in der Wallonie – Modalitäten der statistischen Erfassung ursächlich sind. Im Hinblick auf Ältere gehen die relativ niedrigen Arbeitslosenquoten mit einem frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben einher. Insgesamt stellt sich die Arbeitsmarktsituation in beiden Teilen der Großregion somit insgesamt ungünstiger dar als in den beiden deutschen Regionen.

Zwar verzeichnet Luxemburg seit Jahren ein dynamisches Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum, gleichwohl erreichen die luxemburgischen Erwerbstätigen nur eine unterdurchschnittliche Erwerbs- und Beschäftigungsquote – insbesondere bei Jugendlichen und älteren Arbeitnehmern. Mittlerweile weist das Großherzogtum die dritt höchste Arbeitslosenquote bei den unter 25-Jährigen in der Großregion auf.

Anmerkung zu den Indices „Arbeitsmarkt“ und „Bildung“ in Luxemburg:
Die Berechnung der Indices erfolgte mit Daten der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. In der Zahl der Beschäftigten sind aufgrund des Erhebungskonzeptes nur die Personen mit Wohnsitz in Luxemburg erfasst. Grenzgänger, die einen Großteil der Beschäftigten in Luxemburg stellen, bleiben dagegen unberücksichtigt. Unter Einbeziehung dieser Gruppe, ergäbe sich für Luxemburg ein deutlich besseres Bild im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation sowie den Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

Regionale Unterschiede im Niveau der Bildungsabschlüsse

Bildung und lebensbegleitendes Lernen gewinnen immer stärker an Bedeutung und nehmen eine Schlüsselfunktion bei der Bewältigung des Alterungsprozesses der Gesellschaft, insbesondere in der Arbeitswelt ein. Ein Blick auf die Bildungsabschlüsse zeigt dabei merkliche Unterschiede zwischen den einzelnen Teilräumen der Großregion. Bezogen auf die Bevölkerung sowie die Erwerbstätigen ab 15 Jahren liegen Luxemburg, das Saarland und Rheinland-Pfalz mit unterdurchschnittlichen Anteile an Personen mit Hauptschulabschluss in ihren Positionierungen relativ nahe beieinander (vgl. linke Grafik). In Lothringen und der Wallonie fallen beide Werte jeweils merklich höher aus. Deutlich anders gestaltet sich das Bild, wenn die Anteile von Personen mit tertiärem Bildungsabschluss betrachtet werden. In der Wallonie werden sowohl in Bezug zur Gesamtbevölkerung wie auch bei den Erwerbstätigen (jeweils ab 25 Jahren) in der Großregion die höchsten Anteile an Personen mit Hochschulabschluss verzeichnet (vgl. rechte Grafik). Rheinland-Pfalz und Luxemburg liegen hier im großregionalen Mittelfeld, das Saarland sowie insbesondere Lothringen weisen merklich unterdurchschnittliche Werte in dieser Kategorie auf. Während die Positionierung des Großherzogtums angesichts der Struktur des luxemburgischen Arbeitsplatzangebots beim Anteil der hochqualifizierten Erwerbstätigen in Folge der nicht berücksichtigten Grenzgänger zu niedrig ausfallen dürfte, sind die geringen Anteile im Saarland und in Lothringen – umgekehrt – wesentlich auf Abwanderungsphänomene zurückzuführen. In beiden Fällen sind es vor allem Hochschulabsolvent/innen, die nach erfolgreichem Abschluss die Regionen verlassen. Eine geringe Attraktivität bzw. nicht in ausreichendem Maße vorhandene adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten dürften hierbei mit ausschlaggebend sein.



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen und Darstellung IBA/OIE

Ausblick

- Für das Saarland und Lothringen wird das Thema der Abwanderung von Personen mit Hochschulabschluss bei der Bewältigung des demographischen Wandels einen besonderen Stellenwert einnehmen. Die Erschließung neuer Beschäftigungsfelder spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Investitionen in die Ausbildung von Hochqualifizierten können sich nur dann nachhaltig positiv für die Regionen auszahlen, wenn es gelingt die Absolventen langfristig an sie zu binden.
- Die Wallonie verzeichnet im interregionalen Vergleich die niedrigste Beschäftigungsquote und die höchste Arbeitslosenquote. Angesichts vergleichsweise günstiger demographischer Rahmenbedingungen und einem hohen Anteil an Erwerbstätigen mit tertiärem Abschluss, steht für sie daher eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration im Vordergrund.
- Dagegen kann die Arbeitsmarkt- und Bildungssituation in Rheinland-Pfalz trotz ungünstiger demographischer Voraussetzungen insgesamt als positiv eingestuft werden. Hier gilt es die vorhandenen Potenziale weiter zu nutzen und für die Zukunft auszubauen.
- Von der dynamischen wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs konnten die Arbeitsmärkte der umliegenden Regionen in der Vergangenheit profitieren. Für das Großherzogtum sollte zukünftig jedoch nicht alleine das Wirtschaftswachstum insgesamt im Vordergrund stehen. Im Hinblick auf die Arbeitsmarkt- und Bildungssituation wird die Qualifizierung insbesondere der jüngeren luxemburgischen Erwerbsbevölkerung eine wichtige Zukunftsaufgabe sein.

3. Auswirkungen und Erfordernisse für den Arbeitsmarkt in der Großregion

Die fundierte Analyse der demographischen Ausgangslage und zukünftiger Entwicklungen in der Großregion gibt Aufschluss über die aktuelle Situation und Hinweise auf die Handlungserfordernisse der Zukunft. Gleichwohl führt die quantitative Sicht auf Bevölkerungsentwicklung an Grenzen, wenn es darum geht, ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in der Großregion systematisch zu ermitteln. Sie bildet die Grundlage, auf die weiterführende Überlegungen aufbauen, um Handlungsfelder und praxisorientierte Handlungsstrategien angesichts des demographischen Wandels zu identifizieren. Mit diesem Ziel gelangt die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zunächst zu folgenden Feststellungen hinsichtlich der Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in der Großregion.

Alternde Belegschaften in den Betrieben der Großregion

Sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung führen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zu einer erheblichen Verschiebung der Altersstrukturen – ein Wandel, der nicht nur die bestehenden Sozialsysteme in Frage stellt, sondern auch den Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt der Zukunft nachhaltig beeinflussen wird. Angebotsseitig wird die Entwicklung der Erwerbspersonenstruktur vor allem durch den kontinuierlich wachsenden Anteil der Älteren gekennzeichnet sein, während gleichzeitig immer weniger jüngere Erwerbsfähige – speziell mit mittleren und vor allem höheren Qualifikationen – dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen werden. Als Folge sind alternde Belegschaften und Engpässe bei der Rekrutierung von betrieblichem Nachwuchs zu erwarten. In den einzelnen Teilräumen der Großregion stellt sich zwar die bisherige wie auch die erwartete Bevölkerungsentwicklung sehr unterschiedlich dar, gemeinsames Merkmal aller Regionen ist aber die zunehmende Alterungsquote, die bereits heute eine der höchsten in der EU ist.[82]

Demographischer Wandel löst nicht das Problem der Arbeitslosigkeit

Ausgehend vom allgemeinen Trend des Bevölkerungsrückgangs in der Großregion wird oftmals von einer allmählichen Angleichung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage ausgegangen. Mit der Entlastung des Arbeitsmarkts als positive Begleiterscheinung des demographischen Wandel ist jedoch kaum zu rechnen, vielmehr sind besonderes im Bereich der Geringqualifizierten weiterhin Anstrengungen notwendig, um die Beschäftigung zu erhöhen. Mit Engpässen muss zunächst im Bereich der Höherqualifizierten gerechnet werden.

Mittelfristig Engpässe an qualifizierten Nachwuchskräften erwartet

Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes werden im Zuge des weiter voranschreitenden wirtschaftlichen Strukturwandels grundsätzlich höhere und zunehmend spezifischere Qualifikationen der Arbeitskräfte erforderlich sein. Mehr als die Frage der rein zahlenmäßigen Abnahme von Jüngeren stellt sich somit zeitparallel die der Abnahme des Potenzials an

[82] Nähere Ausführungen hierzu erfolgen im Rahmen des nächsten Themenheftes der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) zu den „Auswirkungen des demographischen Wandels“. Diese Veröffentlichung wird im Laufe des 2. Halbjahres 2006 zur Verfügung stehen.

Fachkräften mit mittleren und höheren Qualifikationen, beispielsweise Fachhandwerkern, Facharbeitern, Ingenieuren und Informatikern. Die daraus resultierenden Lücken in den Belegschaften vieler Unternehmen (speziell aus dem produzierenden Gewerbe und aus Unternehmen mit High-Tech-, FuE- bzw. technischen Dienstleistungen) wirken schlechthin problemverschärfend, insbesondere für kleine und mittlere Betriebe. Die kollektive Alterung ganzer Belegschaften und ein knapper werdender Nachwuchs betreffen aber nicht nur einzelne Betriebe, es existieren ganze Branchen, die davon bedroht sind – insbesondere im Handwerk.

Qualifikation und Bildung gewinnen an Bedeutung

Angesichts des sich zunehmend diversifizierenden Arbeitsmarkts und der damit verbundenen Nachfrage nach spezifischeren Qualifikationen bei Arbeitskräften entwickeln sich Bildung und Wissen fortwährend zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor. Seine Bedeutung wächst jedoch außerordentlich angesichts des schrumpfenden Fachkräftepotenzials und zunehmend geringer werdender Qualifikationsniveaus. Die bedarfsorientierte Qualifizierung und Implementierung hoher Bildungsstandards in den Teilräumen der Großregion ist daher ein wichtiger Schritt, um auf Fachkräftemangel gut vorbereitet zu sein und damit Arbeitskräfte passgerecht in den Arbeitsmarkt einmünden können.

Neue Beschäftigungsfelder erwartet

Prognosen zufolge erhöht sich der Bedarf an qualifizierter Beschäftigung im Zuge des demographischen Wandels, insbesondere im Hinblick auf soziale Dienstleistungen und Bildung. Dabei eröffnen sich zum Teile neue Beschäftigungsfelder, von denen auch Frauen in besonderem Maße profitieren. Gleichzeitig wird von einem anhaltenden Beschäftigungsabbau im produzierenden Gewerbe ausgegangen.

Verschiebung der Altersstrukturen erfordert Mentalitätswechsel

Mit dem Schrumpfungsprozess verbunden ist die Verschiebung der Altersstrukturen und damit eine allgemeine Alterung des Arbeitsmarkts. Ältere und jüngere Arbeitnehmer unterscheiden sich in ihren Kompetenzen, Bedürfnissen und Anforderungen. So ist zum Beispiel die allgemein höhere Mobilität junger Arbeitskräfte gegenüber älterer unumstritten. Höhere berufliche und regionale Mobilität bewirkt, dass in Arbeitsmärkten mit einem höheren Anteil an Jungen vakante Stellen schneller wieder besetzt werden können, der Arbeitsplatzwechsel in ein anderes Unternehmen flexibel vollzogen wird und Veränderungen im eigenen Unternehmen auf größere Akzeptanz stoßen. Ältere Arbeitnehmer hingegen werden für ihre Loyalität oder ihr Erfahrungswissen geschätzt, das für viele Unternehmen unverzichtbar ist. Der allgemeine Alterungsprozesses führt zu einer neuen Akzentuierung und Berücksichtigung generationengebundener Besonderheiten, die Arbeit und Beschäftigung nachhaltig beeinflussen.

Aktivierung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials erforderlich

Die Auswirkungen des demographischen Wandels stellen Akteure aus Beschäftigung und Wirtschaft vor neue Herausforderungen. Der demographische Wandel wird auf dem Arbeitsmarkt in naher Zukunft in erster Linie durch einen Mangel an Hochqualifizierten zum Vorschein treten, bei den gering qualifizierten Arbeitskräften wird es nicht zu einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt kommen, da das zukünftige Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage deutlich übersteigt. Aus diesem Grund müssen Bildungs- und

Qualifizierungsaktivitäten für alle Beschäftigten intensiviert werden. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Älteren und qualifizierten Frauen könnte dazu beitragen, den sich abzeichnenden Arbeitskräftemangel bei den Hochqualifizierten zu vermeiden. Solche Gegenstrategien und Anpassungsmaßnahmen, die auf die Auswirkungen des demographischen Wandels in adäquater Weise vorbereiten, zielen auf die Aktivierung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials ab.[83] Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle verfolgt diesen Ansatz, der im zweiten IBA-Themenheft „Auswirkungen des demographischen Wandels in der Großregion“ ausführlich entwickelt und in der zweiten Jahreshälfte 2006 veröffentlicht wird. Der vorliegende Bericht konzentriert sich zunächst auf die Beschäftigtengruppen der älteren Arbeitnehmer und Frauen und untersucht Ansätze zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktintegration.

Ausschöpfung des Arbeitskräfteangebots durch verstärkte Einbindung Älterer und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Als Folge der angebots- wie nachfrageseitigen Veränderungen des Arbeitsmarkts ist abzusehen, dass der wirtschaftliche Strukturwandel trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit in vielen Bereichen zu einer Arbeitskräfteknappheit in der Großregion führen wird. Die Gründe hierfür liegen insbesondere in Fehlqualifikationen und Mismatches auf relevanten Teilarbeitsmärkten. Grundsätzlich wird zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs neben der generellen Herausforderung einer Anhebung des Bildungsniveaus eine verbesserte Ausschöpfung des Arbeitskräfteangebots notwendig. Hierfür muss sowohl die verstärkte Einbindung älterer Arbeitnehmer als auch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen erfolgen.

Herausforderung und Chance: Niedrige Beschäftigungsquoten von Älteren und Frauen in der Großregion

Gegenwärtig liegen sowohl die Beschäftigungsquoten der Älteren (34,5%) als auch die der Frauen (51,7%) in der Großregion insgesamt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (EU 15: 42,5% bzw. 56,8%; EU 25: 41% bzw. 55,7%).[84] Lediglich Rheinland-Pfalz erreicht sowohl bei den Älteren als auch bei den Frauen den Schnitt der europäischen Mitgliedsstaaten; alle übrigen Teilräume der Großregion liegen dagegen zum Teil deutlich darunter.[85] Dies ist einerseits eine Herausforderung, andererseits aber auch eine Chance: Wenn heute die Weichen für eine stärkere und nachhaltige Integration der Älteren und der Frauen in den Arbeitsmarkt der Großregion richtig gestellt werden, können drohende Fachkräfteengpässe aufgrund der im Unterschied zu anderen europäischen Regionen vergleichsweise hohen Personalreserven besser bewältigt und damit die Folgen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und das Beschäftigungssystem abgemildert werden.

---

[83] Kurz- und mittelfristig könnte auch eine selektive Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften hierzu beitragen.

[84] Datenquelle: Eurostat; Berechnungen: IBA / OIE.

[85] Auch im jeweils nationalen Vergleich liegen die einzelnen Regionen bei den Beschäftigungsquoten der Älteren sowie insbesondere bei den Frauen zum Teil deutlich unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt.

3.1 Situation älterer Arbeitnehmer und zentrale Handlungsfelder

Die verbesserte Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt bleibt ein unumstrittenes Thema für die Zukunftsfähigkeit der Großregion. Sie steht im Spannungsfeld zahlreicher Einflussfaktoren, die ein breites Spektrum an Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsansätzen bieten, die in den Teilregionen bereits entwickelt werden. Ausgehend von der skizzierten Ausgangslage in der Großregion gilt es jedoch, diese Chance weiterführend zu nutzen und zentrale Handlungsfelder und -ansätze zu identifizieren, die für die Gestaltung des demographischen Wandels geeignet sind.[86]

Geringe Einstellungsbereitschaft in den Betrieben

In den deutschen Regionen beschäftigt nur jeder zweite Betrieb ältere Arbeitnehmer.[87] In Luxemburg ist dies zwar nur bei einem Fünftel aller Unternehmen der Fall, allerdings konzentrieren sich rund drei Viertel aller Älteren auf lediglich 13% der Unternehmen. Insgesamt ist festzuhalten, dass nur eine geringe Nachfrage nach dieser Beschäftigtengruppe in der Großregion besteht. Die Betriebe schätzen zwar die Loyalität und das Erfahrungswissen ihrer älteren Beschäftigten, bei Einstellungen werden sie aber kaum berücksichtigt. Vielmehr ist die besorgniserregende Grundhaltung zu beobachten, dass die Bereitschaft zur Einstellung von Älteren oftmals nur dann besteht, wenn keine anderen geeigneten Bewerber verfügbar sind oder die Beschäftigung Älterer durch finanzielle Maßnahmen gefördert wird.

Beschäftigungsziel 2010 in weiter Ferne

Ein erklärtes Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie ist die Anhebung der Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer auf 50% im Jahr 2010. In der Großregion ist zwar eine leicht positive Entwicklung zu beobachten, das Lissabonner Ziel liegt aber noch in weiter Ferne. Im Jahr 2004 war der Abstand der Großregion mit 15,5 Prozentpunkten rund doppelt so groß wie in der EU 15, so dass das Ziel nicht zu erreichen sein wird. Bereits um den Durchschnittswert der EU 15 von 42,2% im Jahr 2004 zu erreichen, hätten in der Großregion im Jahr 2004 rund 95 Tausend Personen in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen mehr in Beschäftigung sein müssen.[88] Dabei entfällt fast die Hälfte auf die Wallonie, gut ein weiteres Viertel auf Lothringen. Mit 4,3 Tausend Arbeitsplätzen ist die Beschäftigungslücke der 55-64-Jährigen in Rheinland-Pfalz am kleinsten, gefolgt von Luxemburg. Im Bereich der Beschäftigungsquote Älterer ist demnach ein enormer Handlungsbedarf auszumachen, der sich nach den Teilräumen unterschiedlich akzentuiert.

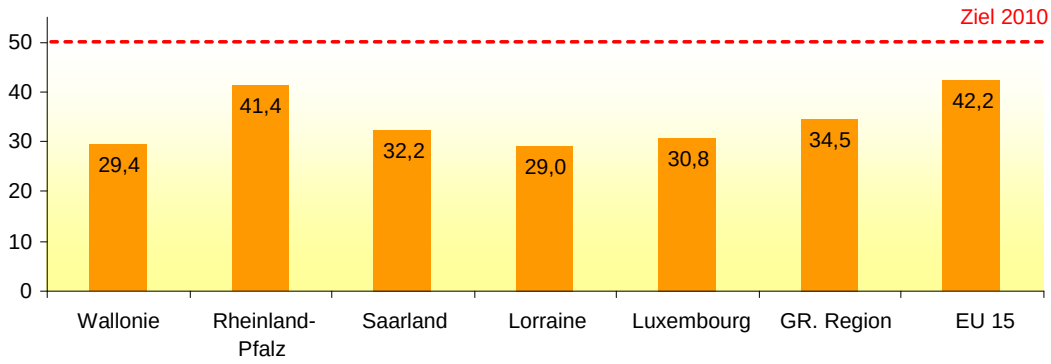
---

86 In diesem Zusammenhang wird auch auf die Rahmenbedingungen nationalstaatlicher arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente verwiesen, die jedoch nicht im Einzelnen angeführt werden. In allen Ländern existieren Regelungen, die darauf abzielen, die (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt zu verbessern, etwa in Form von Eingliederungszuschüssen oder spezielle Regelungen zum Kündigungsschutz. Diese können unter Umständen, vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die mit ihnen gemacht werden, eventuell noch besser justiert werden. An dieser Stelle wird hierzu auf das zweite Themenheft der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle verwiesen, das in der zweiten Jahreshälfte 2006 veröffentlicht wird.

87 Vgl. INFO-Institut (2003): IAB-Betriebspanel 2002, Länderbericht Saarland, Saarbrücken.

88 Vgl. zur Berechnung der Beschäftigungslücke Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh, 2003.

Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen 2004



Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Arbeitslosigkeit Älterer in deutschen Regionen am stärksten ausgeprägt

Die Arbeitslosenquoten älterer Erwerbspersonen im Vergleich zu allen Erwerbspersonen machen deutlich, dass besonders in Rheinland-Pfalz und im Saarland Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Ein Grund für die vergleichsweise geringeren Arbeitslosenquoten in den übrigen Teilregionen ist der bereits weiter fortgeschrittene Alterungsprozess in Deutschland. Ferner gilt es, arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen einzubeziehen, die im regionalen Vergleich zum Teil Unterschiede aufweisen.

Regionale Unterschiede beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

Obwohl in Deutschland viele ältere Beschäftigte im Rahmen von Restrukturierungen über Altersteilzeitangebote vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sind die deutschen Arbeitnehmer im Vergleich zu den angrenzenden Staaten laut den Berechnungen von Eurostat mit durchschnittlich 61,6 Jahren älter, wenn sie in den Ruhestand gehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Luxemburg verlassen mit 59,3 Jahren das Berufsleben, belgische Beschäftigte sind hierbei mit durchschnittlich 58,3 Jahren am jüngsten. In Frankreich liegt das Austrittalter bei 59,6 Jahren,[89] die gesetzliche Grenze ist mit 60 Jahren niedriger als in den anderen Ländern. Daher ist hier auch eine geringere Kluft zwischen vorgesehenem und tatsächlichem Renteneintrittsalter auszumachen als dies in Deutschland, Belgien und Luxemburg der Fall ist.[90]

Vorurteile abbauen und Kompetenzen herausstellen

Trotz zahlreicher anders lautender Studien herrscht in Bezug auf ältere Beschäftigte nach wie vor ein Bild vor, das im Wesentlichen von einer problemorientierten Wahrnehmung geprägt wird. Sofern Betriebe Maßnahmen speziell für Ältere vorsehen, sind diese in der Regel auf ein früheres Ausscheiden aus dem Unternehmen gerichtet. Meist werden Ältere daher auch als erste Gruppe genannt, wenn Personal abgebaut werden muss, da sie über Altersteilzeitregelungen mit den geringsten Problemen aus dem Betrieb ausscheiden können. Andererseits schätzen Betriebe in der Regel die hohe Loyalität der älteren

89 Für das Renteneintrittsalter sind keine harmonisierten Daten auf regionaler Ebene verfügbar.

90 Die gesetzliche Grenze liegt hier für Männer bei 65 Jahren, für Frauen etwas niedriger. Die in Deutschland beschlossene schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre bleibt dabei unberücksichtigt.

Beschäftigten sowie deren Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen. Insgesamt sehen Betriebe bei der Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Mitarbeiter keine wesentlichen Unterschiede. Erstaunlicherweise kommen diesbezügliche Vorurteile bei Einstellungen aber durchaus zum Tragen.

Förderung des demographischen Denkens für Bewusstseinswandel

Auf betrieblicher Ebene ist festzustellen, dass das Thema „Demographischer Wandel" in den Unternehmen noch nicht angekommen ist. Viele Betriebe haben noch keine Vorstellung darüber, welche Konsequenzen ihre Alterstruktur erfordert. Andere spüren den Wandel bereits ganz konkret – etwa in Form eines Beförderungsstaus, weil Aufstiegspositionen auf Jahre hinaus besetzt sind.

Die Alterstruktur in den Betrieben der Großregion[91] kann durchaus Unterschiede aufweisen. Trotz zum Teil unterschiedlich ausgeprägter demographischer Tendenzen sind jedoch in allen Regionen die Vertreter der Baby-Boom Generation en bloc gealtert. Auswirkungen durch diese Alterung einerseits und das Ausscheiden dieser Erfahrungsträger andererseits werden damit unausweichlich und können je nach Region und Art des Betriebes unterschiedlich in Erscheinung treten. Je länger die Auseinandersetzung hiermit aufgeschoben wird, umso höhere Folgekosten werden zum Gegensteuern erforderlich. Das Kernproblem ist dabei oft die langfristige Perspektive, die der demographische Wandel erfordert. Diese muss nur allzu oft hinter dem betrieblichen Tagesgeschehen und daraus resultierender kurzfristig drängenderer Probleme zurückstehen.

Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber Älteren unumgänglich

Viele Betriebe haben Schwierigkeiten im Betrieb Maßnahmen zu definieren, die notwendig sind, um Leistungsfähigkeit und Produktivität des Unternehmens mit alternden Belegschaften zu gewährleisten. Tatsächlich jedoch tangiert diese Frage im Wesentlichen Bereiche, in denen die Unternehmen bereits seit Jahren viele Erfahrungen gesammelt haben und zu denen auch bereits vielfältige Hilfe- und Gestaltungsempfehlungen ausgesprochen wurden. Die einzelnen Bausteine müssen noch zu einem integrierten Gesamtkonzept zusammengesetzt werden, das eine systematische Auseinandersetzung basierend auf einer Analyse der Ausgangssituation und konkreten Problemstellung ermöglicht.

Entscheidend für den Erfolg dieser Bemühungen ist ein Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber Älteren, der letztlich auch in der Praxis umgesetzt wird. Die Auseinandersetzung mit dem Thema ältere Beschäftigte beginnt nicht erst bei den über 50-Jährigen, sondern muss alle Altersgruppen einschließen. Die betrieblichen Rahmenbedingungen müssen insgesamt vom Anfang des Berufslebens bis zum Eintritt in die Rente so ausgestaltet werden, dass die Arbeitsfähigkeit ein Arbeitsleben lang erhalten bleibt. Alternde Belegschaften sollten daher nicht als Problem wahrgenommen werden, sondern als Chance und Herausforderung.

Ein Konzept zur betrieblichen Bewältigung des demographischen Wandels sollte auch die Führungskräfte und Beschäftigten mit einbeziehen. Betriebe können die Erfordernisse nicht alle vollständig bedienen. Sie haben zwar die Möglichkeit über eine alterns- und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu unterstützen, sie haben jedoch keinen Einfluss auf die Freizeitaktivitäten ihrer

[91] Zum Beispiel nach Branchen etc.

Beschäftigten.[92] Die Einbeziehung der betrieblichen Führungskräfte ist daher unerlässlich. Sie fungieren auch hier als innerbetriebliche Multiplikatoren, die das Thema und das Bewusstsein hierfür in die Breite der Belegschaften transportieren. Zudem haben gerade sie durch ihre Führungsposition auch direkten Einfluss auf grundlegende arbeitsorganisatorische Stellschrauben.

Projektbeispiel: KomKon – „Kompetenzerhaltung im Handwerk"

Im Januar 2005 startete das Projekt KomKon auf Initiative der Handwerkskammer Rheinhessen. Zielgruppe sind kleinere und mittlere Unternehmen aus dem Handwerk. Das Projekt ist in drei Stufen gegliedert und befindet sich derzeit noch in der Anfangsphase. Im Zentrum des Projektes stehen die Qualifizierung von Unternehmern sowie die optimale Nutzung und Erhaltung der Kompetenzen der Beschäftigten zur Sicherung des Fachkräfte- und Nachwuchsbedarfes angesichts des demographischen Wandels.

Qualifizierung und Sensibilisierung von Unternehmern und Beschäftigten

Um Betriebe bei der Bewältigung des demographischen Wandels zu unterstützen werden Instrumente und Konzepte aus den Bereichen Unternehmensführung und Personalmanagement zur Verfügung gestellt und umgesetzt. Die erste Projektphase umfasst Unternehmerseminare, die auf motivationsfördernde Mitarbeiterführung, betriebliche Gesundheitsförderung und einen effizienten Aufbau der Arbeitsschutzorganisation zielen. Im zweiten Schritt werden Workshops für Beschäftigte der Unternehmen durchgeführt, die sich auf die Bereiche Gesundheit sowie bedarfsgerechte Schulungen und Weiterbildungen erstrecken. Mitarbeiter sollen zum präventiven Denken und Handeln angeregt werden und für einen bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit und Beschäftigungsmöglichkeit sensibilisiert werden. Abschließend bieten betriebsspezifische Umsetzungscoachings die Möglichkeit zur Erarbeitung individueller Lösungskonzepte.

Vorteil: Auf die Unternehmenssituation abgestimmte Umsetzung

Das Projekt KomKon birgt damit einen hohen wirtschafts- und betriebspolitischen Nutzen für kleine und mittlere Handwerksunternehmen. Dies ist umso wichtiger, führt doch der demographische Wandel bei ihnen zu anderen Herausforderungen als in größeren Betrieben. Über die Sensibilisierung von Unternehmern, Führungskräften und Beschäftigten sowie die Erarbeitung betriebsindividueller Konzepte schafft KomKon die Grundlage für eine langfristige Marktpositionierung und Kompetenzerhaltung in Unternehmen.

Alternsgerechtes Arbeitens fördern und bestehende Instrumente nutzen

Bei der Förderung der Erwerbstätigkeit Älterer in den Betrieben spielen die betriebliche Personalpolitik und Fragen der Arbeitsorganisation eine wichtige Rolle. Dabei gilt es die einzelnen Bausteine aufeinander abzustimmen und in ein systematisches Gesamtkonzept zu integrieren. Im Hinblick auf eine alternsgerechte Personalpolitik kann auf oft unverbundene Elemente der bisherigen Personalpolitik zurückgegriffen werden, die besser aufeinander abgestimmt und auf die jeweiligen Zielgruppen spezifisch zugeschnitten werden. Eine grundsätzliche Neuausrichtung auch der Personalpolitik ist daher in aller Regel nicht erforderlich, oft sind bereits wenige Schritte ausreichend, um die bestehenden Instrumente

[92] So wurde in betrieblichen Expertengesprächen der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle auch die Eigenverantwortung der Mitarbeiter besonders in ihrer Freizeit angesprochen, um nicht betriebliche Bemühungen zur Belastungsreduktion, beispielsweise beim Bau eines Eigenheimes, zu konterkarieren.

zur Gestaltung des demographischen Wandels anzupassen und ein tragfähiges Gesamtkonzept, indem die Förderung älterer Beschäftigter eingebettet wird, zu erhalten. Dies gilt umso mehr für kleinere und mittlere Betriebe, die hier meist hohe Kosten befürchten.
Eine der wesentlichen Herausforderungen, denen sich die betriebliche Personalpolitik zukünftig verstärkt zu stellen hat, ist es, Antworten auf die Frage alternativer Karriereplanungen zu finden, da in Folge der demographischen Entwicklung vielerorts mit einem Beförderungsstau zu rechnen ist. Berufswegplanungen werden bereits früher ansetzen und sich intensiv mit den einzelnen Beschäftigten auseinander setzen müssen.

Qualifizierung, lebensbegleitendes Lernen und lernförderliche Unternehmenskultur für alle Altersgruppen

Unbestritten spielt das Thema der Qualifikation gerade im Zuge des demographischen Wandels eine entscheidende Rolle. Die steigende Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften einerseits und die Notwendigkeit, vorhandene Qualifikationen an sich wandelnde Bedarfe anzupassen, betont einmal mehr die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens. Aktuell geht jedoch mit steigendem Alter eine geringe Weiterbildungsbeteiligung einher. Insbesondere bei Älteren wird häufig eine geringere Lernbereitschaft vermutet, die nicht per se gegeben ist. Vielmehr gilt es die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten an den Bedarfen der unterschiedlichen Belegschaftsgruppen auszurichten und anzupassen. Dabei ist es vor allem wichtig über eine kontinuierliche Qualifizierung in der Breite der gesamten Belegschaft einer möglichen Lernentwöhnung frühzeitig vorzubeugen. Insgesamt sollte daher auf eine lernförderliche Unternehmenskultur hingearbeitet werden, die es allen Altersgruppen ermöglicht, das notwenige Wissen und die benötigten Qualifikationen zu erwerben. Hierzu zählt auch arbeitsorganisatorische Gestaltungsoptionen zu nutzen, die einen generationenübergreifenden Austausch und wechselseitigen Wissenstransfer erlauben, sodass Junge und Ältere gemeinsam voneinander lernen und profitieren können.

Demographischer Wandel als Chance zur Verbesserung der Arbeitsorganisation

Eine steigende Zahl älterer Beschäftigter und eine längere betriebliche Verweildauer rückt das Thema der Gesunderhaltung und der Arbeitsorganisation in den Mittelpunkt. Untersuchungen haben grundlegende Prinzipien und Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt, die an dieser Stelle zur Anwendung gelangen können, um dem vorzeitigen körperlichen Verschleiß vorzubeugen und eine langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten. Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kommt in einem integrierten Gesamtkonzept zur Bewältigung des demographischen Wandels sowie insbesondere auch zur Förderung älterer Arbeitnehmer eine Schlüsselfunktion zu.
Der demographische Wandel unterstreicht damit die Bedeutung arbeitswissenschaftlicher Gestaltungsoptionen. Er eröffnet die Chance, dass sie in der Praxis zukünftig stärker umgesetzt werden. Am Anfang eines integrierten Gesamtkonzeptes steht eine betriebliche Bestandsaufnahme mit besonderer Berücksichtigung der jeweiligen Alterstrukturen, von der ausgehend zielgerichtet Maßnahmen entwickelt und implementiert werden können. In diesem Rahmen kann auf bereits vorhandene Konzepte und Maßnahmen sowie bereits erprobte Instrumente zurückgegriffen werden, die gegebenenfalls ergänzt werden.

Überbetriebliche Akteure einbinden, Hilfestellungen bündeln und vernetzen

Um die anstehenden Aufgaben, die sich aus den älter werdenden Belegschaften ergeben, bewältigen zu können, liegen bereits viele Gestaltungsempfehlungen vor. Diese müssen jedoch an die individuellen betrieblichen Charakteristika angepasst werden. Vorausgesetzt, dass Großunternehmen die Herausforderungen des demographischen Wandels annehmen,[93] sind sie aufgrund ihrer Strukturen und Größenvorteile in der Lage, den Wandel selbst zu gestalten. Bei kleineren und mittleren Unternehmen dürfte diesbezüglich jedoch ein Unterstützungsbedarf bestehen. Hier sind die Kammern und überbetrieblichen Akteure angesprochen, die Betriebe für die Herausforderungen nicht nur zu sensibilisieren, sondern ihnen auch Handlungs- und Gestaltungshilfen mitzugeben. Angesichts der aktuellen Situation, dass viele Betriebe sich nur unzureichend mit den Folgen des demographischen Wandels auseinandersetzen, ist damit zu rechnen, dass viele hierdurch in Schwierigkeiten geraten könnten. Um in diesen Fällen schnell und zielgerichtet unterstützen zu können, ist es daher wichtig, die einzelnen Hilfsangebote zu bündeln und zu vernetzen.

3.2 Situation von Frauen und zentrale Handlungsfelder

In der Großregion sind Frauen immer weniger bereit, nach Familiengründung und der Geburt von Kindern dauerhaft aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Besonders in den jüngeren Jahrgängen haben sie inzwischen eine stabile Erwerbsorientierung ausgebildet. Obwohl die steigende Erwerbsquote der Frauen auf eine stärkere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben hinweist, besteht in fast allen Teilregionen eine höhere Frauenarbeitslosigkeit im Vergleich zu den Männern. Demnach bildet auch die Gruppe der Frauen geeignete Anknüpfungspunkte und Potenziale, um mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dafür eine wesentliche Voraussetzung und zielt darauf ab, dass mehr – und insbesondere hoch qualifizierte – Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen und mehr Männer ermutigt werden, stärker als bisher familiäre Pflichten zu übernehmen. Für die Großregion wie auch für fast alle EU-Mitgliedsstaaten gilt, dass Frauen mit Kindern in geringerem Maße erwerbstätig sind als Frauen ohne Kinder. Bei den Männern stellt sich dieses Verhältnis dagegen umgekehrt dar: Männer, die mit Kindern in einem Haushalt leben, sind in höherem Maße erwerbstätig als Männer ohne Kinder. Gleichzeitig ist in fast allen westeuropäischen Ländern zu beobachten, dass insbesondere höher qualifizierte Frauen heute eher auf Kinder als auf Selbständigkeit und berufliche Entwicklung verzichten. Die Entscheidung für Kinder und damit auch für die Zukunft der Gesellschaft kann daher nur sichergestellt werden, wenn Männer und Frauen berufliche und familiäre Pflichten miteinander in Einklang bringen können und familienfreundliche Arbeitsstrukturen vorfinden.

Unterschiedlich hohe Geburtenziffern bei niedrigem Beschäftigungsniveau

In allen Ländern Westeuropas liegen die Geburtenraten unter 2,1 Kindern je Frau – und damit unter dem Wert, der nötig wäre, um eine stabile Bevölkerungsentwicklung zu garantieren. Auch die Großregion ist davon betroffen. Gleichwohl unterscheiden sich die

[93] Da Großunternehmen für Arbeitssuchende meist attraktive Arbeitgeber darstellen, verspüren sie die Veränderungen des Arbeitskräfteangebots nicht so ausgeprägt wie Kleinbetriebe. Gerade bei Hochqualifizierten werden aber auch sie den „Kampf um die besten Köpfe“ führen müssen.

Kinderzahlen in den einzelnen Teilräumen deutlich: Die Spannweite reicht von 12 bzw. 11,7 Lebendgeborenen je 1000 Einwohner im Jahr 2004 in Luxemburg und Lothringen bis hin zu Werten von lediglich 8,2 bzw. 7,2 in Rheinland-Pfalz und dem Saarland[94] – ein Unterschied von rund 40%, der sich nicht einfach erklären lässt. Dies gilt zumal dann, wenn man den Blick auf die Beschäftigungsquoten von Frauen in den einzelnen Teilräumen der Großregion richtet. Während in Europa die Fertilität mit der Erwerbsbeteiligung tendenziell ansteigt,[95] so zeigen sich in der Großregion Abweichungen von diesem Trend bis hin zu gegenläufigen Entwicklungen. Die deutschen Regionen weisen im interregionalen Vergleich die höchsten Beschäftigungsquoten wie auch den höchsten Anteil von Frauen an allen Erwerbstätigen auf – und verzeichnen gleichzeitig die mit Abstand niedrigsten allgemeinen Geburtenziffern (vgl. Tabelle). Ein umgekehrtes Verhältnis zeigt sich dagegen in den frankophonen Teilräumen der Großregion. Auffällig sind hier insbesondere die Wallonie und Lothringen, wo bei überdurchschnittlich hohen Geburtenziffern merklich unterdurchschnittliche Beschäftigungsquoten von Frauen zu verzeichnen sind.

Eckdaten zur Beschäftigungssituation von Frauen in der Großregion

Region	Allgemeine Geburtenziffer[1]	Beschäftigungs-quote Frauen[2]	Frauenanteil an den Erwerbstätigen[2]	Teilzeitquote der Frauen[2]
Saarland	7,2	54,3	43,4	48,3
Rheinland-Pfalz	8,2	56,9	43,7	46,6
Wallonie	11,1	46,9	42,5	40,1
Lorraine	11,7	48,4	42,2	37,6
Luxembourg	12,0	50,6	40,7	40,2
GR. Region	**9,9**	**51,7**	**43,7**	**43,0**

[1] Jahr: 2002, Einheit: Lebendgeborene je 1000 Einwohner; Quelle: Statistisches Jahrbuch der Großregion 2004
[2] Jahr: 2004; Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung (Erwerbstätige am Wohnort), Berechnungen: IBA /OIE

Die Situation in Luxemburg ist differenziert zu betrachten: Die im Großherzogtum lebenden ausländischen Frauen weisen sowohl eine höhere Geburtenrate[96] als auch eine deutlich höhere Erwerbstätigkeit auf als die luxemburgischen Frauen, was in der Beschäftigungsquote insgesamt nivelliert wird.[97] Zusätzlich ist der hohe Grenzgängeranteil zu berücksichtigen, der in den vorliegenden Eurostat-Zahlen (Erwerbstätige am Wohnort) nicht enthalten ist. Bezogen auf die in Luxemburg beschäftigten Grenzgängerinnen bleibt festzuhalten, dass deren Anteil in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist. Sie

94 Großregion insgesamt: 9,9 Lebendgeborene auf 1000 Einwohner im Jahr 2004 (Quelle: Statistische Kurzinformationen 2006). Interregional vergleichbare Zahlen zu den Geburtenraten (Kinder je Frau) nicht verfügbar.

95 Eine der höchsten Geburtenraten in Europa hat Island (1,93 Kinder je Frau), wo fast 90% der Frauen erwerbstätig sind. Auch in anderen Ländern mit hohen Erwerbsquoten wie Norwegen, Dänemark und Schweden liegen die Geburtenraten nahe an den Reproduktionsraten. Umgekehrt verzeichnen Länder, in denen nur knapp über 50% der 15- bis 54-jährigen Frauen erwerbstätig sind, wie Spanien, Italien oder Griechenland, auch die geringsten Geburtenraten, die teilweise bereits gegen 1 tendieren (vgl. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hrsg.): Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006 [Manuscript completed in September 2005].

96 Im Zeitverlauf zeigt sich jedoch die Entwicklung, dass sich die Fertilität der ausländischen Frauen an das niedrigere Geburtenniveau der Luxemburgerinnen anpasst.

97 Frauen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit erreichten im Jahr 2003 lediglich eine Beschäftigungsquote von 49,9%. Demgegenüber lagen die im Großherzogtum wohnenden Ausländerinnen mit Ausnahme der Italienerinnen (48,6%) deutlich über diesem Wert: An der Spitze standen die Portugiesinnen mit einer Beschäftigungsquote von 66%, gefolgt von den Belgierinnen und Französinnen mit 65,8 bzw. 64,2% (vgl. Guastalli, E. / Lejealle, B. / Lorentz, N.: Les femmes et le maché de l'emploi. Actualisation 2004. Division Panel Ménages CEPS/INSTEAD, Document de recherche n° 2004-26, Luxembourg, Décembre 2004, S. 16f).

konnten in besonderem Maße von der anhaltenden Arbeitskräftenachfrage in Luxemburg profitieren. Gleichwohl beträgt der Anteil der Frauen an allen im Großherzogtum beschäftigten Grenzgängern nur rund ein Drittel.[98]

Hohe Geburtenraten bei niedriger Beschäftigungsquote versus höherer Arbeitsmarktintegration bei stärkerem Verzicht auf Kinder

In der Großregion sind zwei zentrale Grundmuster auszumachen:[99] Auf der einen Seite stehen Lothringen und die Wallonie mit vergleichsweise hohen Geburtenraten bei einer gleichzeitig unterdurchschnittlichen Integration der Frauen in das Beschäftigungssystem. In Rheinland-Pfalz und im Saarland gehen demgegenüber anteilig deutlich mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach, verzichten dafür aber offensichtlich häufiger auf Kinder. Luxemburg ist eher in der Mitte dieser beiden Szenarien zu verorten und nimmt insbesondere aufgrund der gegebenen wirtschaftlichen Situation und der Bevölkerungsstruktur eine Sonderrolle ein.

Teilzeitquoten variieren stark in der Großregion

Teilzeitarbeit ist eine der bekanntesten Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Hier sind jedoch markante Unterschiede in der Großregion festzustellen (vgl. Tabelle): Deutlich wird dabei, dass die vergleichsweise hohen Beschäftigtenraten der Frauen im Saarland und in Rheinland-Pfalz vor allem auf die im interregionalen Vergleich überdurchschnittlich ausgeprägten Teilzeitquoten zurückzuführen sind. Gerade nach der Geburt von Kindern ermöglicht die Teilzeitarbeit vielen Frauen überhaupt erst die (Wieder-) Teilnahme am Erwerbsleben. Bereits mit dem ersten Kind ist in Deutschland insgesamt, aber auch in Luxemburg, die Teilzeiterwerbstätigkeit besonders stark ausgeprägt – ein Hinweis darauf, dass Kinderbetreuungspflichten in diesen Regionen nur unzureichend mit den Anforderungen einer (Vollzeit-) Berufstätigkeit zu vereinbaren sind.[100] Gleichzeitig dürfte in diesen Zahlen die gerade für Kleinkinder unzureichende Betreuungsinfrastruktur zum Ausdruck kommen. Teilzeitarbeit stellt hier eine Möglichkeit dar, die eigenen Kinder zumindest temporär zu betreuen, dabei aber dem Betrieb und der Erwerbsarbeit verhaftet zu bleiben. Merklich seltener sind dagegen die lothringischen Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. Mit 37,6% weisen sie die mit Abstand niedrigste Quote in der ganzen Großregion aus und liegen nur geringfügig über dem Durchschnitt der EU 15 (35,1% im Jahr 2004). In Frankreich ist zu beobachten, dass die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen erst ab dem zweiten Kind ausgeprägter ist.[101] Teilzeit stellt in Frankreich insgesamt eher weniger eine bevorzugte Arbeitsform zur Bewältigung der Vereinbarkeitsproblematik dar. In Lothringen sind vor allem junge Frauen sowie Frauen in prekären beruflichen Situationen in Teilzeit erwerbstätig. Die meisten Französinnen streben

---

98 Bezogen auf die Beschäftigten am Wohnort stellen Frauen vier von zehn Erwerbstätigen in Luxemburg – das ist der niedrigste Frauenanteil in der Großregion insgesamt.

99 Nähere Ausführungen hierzu erfolgen im Rahmen des nächsten Themenheftes der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) zu den „Auswirkungen des demographischen Wandels“. Diese Veröffentlichung wird voraussichtlich im Laufe des zweiten Halbjahres 2006 zur Verfügung stehen.

100 Vgl. Eurostat (Hrsg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Statistik kurz gefasst (Bevölkerung und Lebensbedingungen). Ausgabe 4/2005.

101 Aufgrund der in Frankreich vorherrschenden Ausrichtung der Familienpolitik an kinderreichen Familien wird das Kindergeld (allocations familiales) erst für das zweite und jedes weitere unterhaltsberechtigte Kind gezahlt (solange das etwaige Einkommen der Kinder nicht mehr als 55% des Mindestlohnes beträgt). Das Kindergeld macht einen Anteil von etwa 40% an den gesamten ausgezahlten Familienleistungen aus (vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (Hrsg.): Familienleistungen und Familienpolitik in Europa - Länderbericht Frankreich. Manuskript abgeschlossen im Juni 2002).

vielmehr eine Vollzeittätigkeit an und unterbrechen auch nach der Geburt von Kindern ihre Berufstätigkeit in der Regel nur kurz.

Kinderbetreuung wesentlicher Faktor für Vereinbarkeit

Wesentliche Faktoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen Umfang und Qualität der verfügbaren Kinderbetreuungsstrukturen dar. Frauen können nach der Geburt von Kindern nur dann einen Beruf ergreifen, wenn ihnen angemessene Betreuungseinrichtungen angeboten werden.

Barcelona 2002: Festlegung von Zielen für das Kinderbetreuungsangebot

Um die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern zu erhöhen, formulierten die Staats- und Regierungschefs der EU im Rahmen der Strategie für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung im Jahr 2002 auf dem Gipfel in Barcelona Ziele für das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen. Der Europäische Rat bestätigte zunächst das Ziel der Vollbeschäftigung und vereinbarte, dass die Mitgliedstaaten alle Hindernisse beseitigen sollten, die der Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenstehen. Unter Berücksichtigung der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und des nationalen Angebots sehen diese Ziele vor, dass bis 2010 ein Betreuungsangebot für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem schulpflichtigen Alter und für mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren geschaffen werden soll. Darüber hinaus hat die EU die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner nachdrücklich aufgefordert, Sensibilisierungsaktionen in die Wege zu leiten, um Männer zu ermutigen, ihren Teil der Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen.

Quelle: Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (Hrsg.): Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2005.

Betreuungsangebote für Kleinkinder in den Teilregionen unzureichend

Betrachtet man die auf europäischer Ebene verfügbaren Zahlen[102] im Hinblick auf das Barcelona-Ziel der Kinderbetreuung für 33% der Kinder unter drei Jahren, so scheinen bisher nur eher wenige EU-Mitgliedsstaaten die anvisierte Quote erreicht zu haben.[103]

- Frankreich schneidet relativ gut ab, wobei auch hier die Betreuungsangebote für Kleinkinder unter drei Jahren wesentlich geringer ausgebaut sind. Nach den verfügbaren Zahlen werden in Frankreich insgesamt schätzungsweise 20% der Kinder unter drei Jahren in Einrichtungen betreut; weitere 20% durch eine (registrierte) Tagesmutter[104]. Die übrigen werden entweder von ihren Eltern betreut (congé parental d'éducation) oder auf Basis informeller Arrangements und sozialer Netzwerke. Hauptproblem stellen – trotz Zuschüssen bei Kleinkindern – die Betreuungskosten dar. Einkommensschwächere Familien greifen daher bevorzugt auf die crèches – als kostengünstigste Variante – zurück, allerdings stehen hier insbesondere in den ländlichen Gebieten und in den

[102] Die auf europäischer Ebene verfügbaren Zahlen zur Abdeckung des Betreuungsangebots sind nicht voll harmonisiert und vergleichbar und daher vorsichtig zu interpretieren (vgl. hier und im Folgenden: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hrsg.): Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006 [Manuscript completed in September 2005)

[103] Insbesondere in Flandern, Dänemark und Island ist die Abdeckung an Kinderbetreuungseinrichtungen für die unter Dreijährigen relativ hoch.

[104] Keine formale Ausbildung nötig.

Vorstädten nicht genügend Plätze zur Verfügung. Probleme gibt es ferner auch mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten in den konventionellen Krippen, besonders in den späten Nachmittags- und Abendstunden.

- Recht nahe an das Barcelona-Ziel kommt Belgien und hier auch die Wallonie: Insgesamt ergibt sich für Kinder zwischen 0 und 3 Jahren eine Abdeckungsquote von schätzungsweise 30%. Das belgische Modell weist damit ein ähnlich hohes Angebot auf wie Frankreich. Hauptprobleme betreffen auch hier die Öffnungszeiten (insbesondere für Eltern mit Kindern, die älter als 2,5 Jahre sind) und die Betreuungskosten.
- Anders als in Ostdeutschland (37%) gibt es in den westdeutschen Bundesländern nur für rund 3% der Kinder unter drei Jahren Betreuungsangebote in öffentlichen Einrichtungen. Zudem decken viele Krippenplätze lediglich den Vormittag ab und beinhalten auch kein Mittagessen. Die aktuelle politische Diskussion konzentriert sich daher – neben finanziellen Aspekten wie der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten – vor allem auf Konzepte und Maßnahmen zur Ausweitung des Angebots an Krippen für die unter Dreijährigen und (altersübergreifend) auf den Ausbau der noch sehr unzureichenden Nachmittagsbetreuung und der Ganztagsschulen. Je nach Bundesland werden hier jedoch unterschiedliche Akzente gesetzt. In der Diskussion ist ebenso das vergleichsweise geringe Qualifikationsniveau der überwiegend weiblichen Beschäftigten in Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Eine von der Struktur her eher den deutschen Regionen ähnelnde Situation zeigt sich in Luxemburg. Mit einer Quote von annähernd 10% stehen im Großherzogtum deutlich weniger Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung wie etwa in der Wallonie und in Lothringen. In den vergangenen Jahren wurden jedoch verstärkte Anstrengungen unternommen, um das Betreuungsangebot gerade für Kleinkinder zu verbessern.[105] Neben einem im Vergleich zur Nachfrage zu geringen Angebot an Betreuungsplätzen, das zudem stark nach städtischem und ländlichem Umfeld variiert, sind wie in den anderen Regionen auch die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen ein Thema. Gleiches gilt für die hohen Betreuungskosten: Insbesondere in privaten Einrichtungen wird – anders als im öffentlich geförderten Bereich – das jeweilige Elterneinkommen bei der Beitragsbemessung nicht berücksichtigt, was gerade für einkommensschwächere Familien (häufig mit Migrationshintergrund) problematisch ist.

In allen Regionen deutlich besseres Angebot für Kinder ab drei Jahren

Wesentlich größer ist in allen Ländern und Regionen das Angebot für Kinder ab drei Jahren bis zur Schulpflicht: Europaweit scheinen hier zehn Länder das Barcelona-Ziel bereits erreicht oder sich jeweils schon sehr weit genähert zu haben. Bezogen auf die Großregion gilt dies etwa für Belgien (Wallonie und Flandern), Frankreich und Deutschland. Unterschiede beziehen sich hier weniger auf das rein quantitative Angebot, sondern vielmehr auf die Tatsache, dass in Frankreich und Belgien für die über Dreijährigen wie auch für die Schulkinder eine Ganztagsbetreuung zur Verfügung steht, die auch die Verpflegung am Mittag mit einschließt. In den deutschen Regionen und in Luxemburg dagegen ist die Betreuung der Kinder in vielen Fällen nur für den Vormittag gesichert, so dass die Eltern (meist die Mütter) die Betreuung am Nachmittag selbst organisieren müssen. Problematisch ist ferner die Versorgung der Kinder in den Ferien, in Überbrückungszeiten und bei Krankheit.

[105] Die Regierung hat sich etwa zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2010 rund 1.800 neue Plätze zu schaffen.

Ecoles maternelles in Frankreich

Insbesondere in der aktuellen Diskussion in Deutschland wird immer wieder auf den Vorbildcharakter Frankreichs verwiesen. Wie in den vorhergehenden Ausführungen dargelegt, kann dies mit Blick auf die unter Dreijährigen aufgrund der auch hier nur unzureichend bestehenden Versorgungsquote so nicht bestätigt werden. Für Kinder bis zum dritten Lebensjahr besteht auch kein Rechtsanspruch auf außerfamiliale Erziehung. Stattdessen wird in Frankreich die Erziehung von Vorschulkindern in den écoles maternelles in erheblichem Maße politisch favorisiert: Heute besuchen nahezu alle drei- bis sechsjährigen französischen Kinder diese Einrichtungen,[106] die neben einer reinen Betreuung auch auf die Förderung der sozialen, emotionalen und kognitiven Fähigkeiten der Kinder abzielen. Darüber hinaus lernen die Kinder im letzten Jahr der école maternelle bereits Lesen, Schreiben und Rechnen. Neben der Tatsache, dass es sich um Ganztagseinrichtungen handelt,[107] ist – insbesondere mit Blick auf die deutschen Regionen und Luxemburg – der explizite bildungspolitische Anspruch der écoles maternelles hervorzuheben. Dementsprechend hat das französische Vorschulsystem einen deutlich stärkeren schulischen Charakter. Die Vorschulerziehung stößt dabei insgesamt auf eine breite gesellschaftliche Akzeptanz – nicht zuletzt aufgrund der deutlichen Vorteile einer kontinuierlichen Vorschulerziehung für die weitere schulische Laufbahn, die für Kinder aus allen gesellschaftlichen Schichten zu beobachten ist.

Quelle: http://www.familienhandbuch.de

Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig umsetzen

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben kann angesichts einer alternden Gesellschaft somit nicht nur eine Steigerung der Geburtenraten bewirken, sondern ist auch wirtschaftlich notwendig, um auf den drohenden Fachkräftemangel adäquat zu reagieren und die Effizienz des Beschäftigungssystems insgesamt sicherzustellen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird so zu einer dringlichen Aufgabe der Beschäftigungspolitik und bildet zusammen mit den thematisch verwandten Ansätzen Chancengleichheit und Work-Life-Balance ein wichtiges Handlungsfeld, mit dem Unternehmen und Staat auf die Herausforderungen des demographischen Wandels reagieren können.

Geschlechtsspezifischen Zuschnitt von Teilzeitbeschäftigung aufbrechen

Teilzeitarbeit mag gerade nach der Geburt von Kindern eine wichtige Voraussetzung sein, Frauen (und grundsätzlich auch Männern) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Zudem haben viele Frauen in der Großregion – wenngleich mit regionalen Unterschieden – ihre seit Jahren steigende Erwerbsbeteiligung vor allem aufgrund der massiven Ausweitung der Teilzeitarbeit im Dienstleistungssektor realisiert. Nach wie vor bleibt Teilzeitarbeit aber in all ihren Varianten in erster Linie Frauensache. In allen Regionen ist der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer verschwindend gering und liegt unter dem

[106] Auch zweijährige Kleinkinder können eine école maternelle besuchen, was jedoch aufgrund des expliziten bildungspolitischen Charakters der Vorschulen durchaus umstritten ist. Ein Grund dafür ist, dass den Erzieherinnen in diesen Einrichtungen unterstellt wird, für die Arbeit mit dieser Altersgruppe nicht genügend ausgebildet zu sein. Für die Altersgruppen zwei Monate bis drei Jahre werden daher Kollektivkrippen (crèches collectives) sowie Familienkrippen in der Trägerschaft von Kommunen, regionalen Familienfonds, Verbänden, Elterninitiativen und Firmen bevorzugt.

[107] Die Einrichtungen sind während der Woche mit Ausnahme des Mittwochs, an dem meist nur halbtags betreut wird, von 8:30 bis 16:30 Uhr geöffnet. Davor und danach sowie in der Mittagspause werden die Kinder durch qualifiziertes Personal (meist Fachkräfte mit praxisnahem Lehrerhochschulstudium für den Vorschul- und Primarschulbereich) betreut, die in ihrer Arbeit zusätzlich durch Hilfskräfte (überwiegend mit pädagogischer, paramedizinischer oder heilpädagogischer Ausbildung) unterstützt werden.

europäischen Durchschnitt (EU 15). Dies gilt insbesondere für Luxemburg und das Saarland, wo gemäß Eurostat bescheidene 2,7 bzw. 3,7% der Männer einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen (Großregion insgesamt: 5,6%; EU 15: 7,2%). Für viele Männer ist Teilzeitarbeit zudem eher ein Sprungbrett ins vollzeitige Erwerbsleben und weniger eine lebenslagenorientierte und sozial akzeptierte Form der Erwerbstätigkeit wie für die Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen, wo diese aufgrund der weiterhin bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als vorrangiges Mittel zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik dient. Dies gilt besonders für die deutschen Regionen. Arbeitsmarktbedingte Anreize für Männer zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind zudem in einer wirtschaftlich prosperierenden Region wie Luxemburg mit einer anhaltend hohen (Vollzeit-) Arbeitsnachfrage kaum gegeben.

Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit auf den Prüfstand stellen

Für Teilzeitbeschäftigte bestehen nach wie vor teilweise gravierende Nachteile, speziell im Hinblick auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die eigenständige materielle und soziale Sicherung. Trotz seit Jahren steigender Anteile fehlt es in der Großregion nach wie vor an einem ausreichenden und vor allem qualifizierten Teilzeit-Angebot der Betriebe, das den Frauen eine existenzsichernde Erwerbsarbeit außerhalb der „Zuverdiener-Rolle“ ermöglicht. Immer noch bleiben Stellenangebote im Teilzeitbereich vorwiegend auf Tätigkeiten beschränkt, die hinsichtlich Qualität, inhaltlicher Ausrichtung und Entlohnung eher niedrig angesetzt sind. In höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen und Führungspositionen spielt der Personaleinsatz von Beschäftigten unterhalb der Vollzeitnorm dagegen kaum eine nennenswerte Rolle. Viele Arbeitgeber scheuen sich immer noch, Teilzeitarbeit in höher qualifizierten Tätigkeitsfeldern und Kernbereichen der Geschäftsabwicklung anzubieten. Insbesondere bei Führungspositionen dominiert immer noch die Erwartung einer unbegrenzten zeitlichen Verfügbarkeit.

Projektbeispiel „Führen in Teilzeit“

Auf Initiative des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz und unter wissenschaftlicher Begleitung wurde das Projekt „Führen in Teilzeit“ ins Leben gerufen. Ausgehend von der Situation, dass Frauen besonders in Führungspositionen im öffentlichen Dienst nur äußerst gering vertreten sind, sollen alle leitenden Positionen der öffentlichen Verwaltung auf ihre Teilzeitfähigkeit überprüft und verschiedene Varianten der Arbeitszeitreduzierung von 20 bis 50% erprobt werden. Nach einer Testphase wird die Ausweitung der Kampagne auf die gesamte Landesverwaltung angestrebt.

Effiziente Umsetzung von Teilzeitmodellen

Das Projekt richtet sich an Führungskräfte der unteren und mittleren Führungsebene und wurde zunächst in drei Pilotbereichen (Polizei, Schule und Verwaltung) erprobt. Erste Rückmeldungen der Teilnehmer deuteten bereits zu Beginn der Initiative auf überwiegend positive Ergebnisse. So ergaben anonyme Zielgruppenbefragungen und Workshop-Reihen, dass ein Bedarf an Teilzeitmöglichkeiten vorhanden ist und die Kampagne auf reges Interesse stößt. So startete im Oktober 2001 ein Teilprojekt bei der Kreisverwaltung Ludwigshafen. Dort, an der Schnittstelle zwischen Landesverwaltung und kommunaler Verwaltung, wurde die Leitungsfunktion auf eine Beamtin und einen Beamten (dieser in Altersteilzeit) je zur Hälfte aufgeteilt. Das Arbeitsmodell ist speziell auf das Team zugeschnitten, sieht zwei klar getrennte Zuständigkeitsbereiche vor und funktioniert in der Praxis reibungslos.

Lohnende Ziele für mehrere Akteure

Die positive Resonanz der Kampagne unterstreicht den Bedarf an Teilzeitmöglichkeiten auch in Leitungspositionen. Auch die Teilzeitarbeit von Männern soll durch das Projekt gefördert werden. Damit soll die Initiative zu einem Einstellungswandel beitragen und wirkt so in Richtung einer Erhöhung der Chancengleichheit der Geschlechter. „Führen in Teilzeit“ bietet daher eine Möglichkeit zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Arbeitszeitmuster familienfreundlich flexibilisieren

Im Zuge betrieblicher Flexibilisierungsanstrengungen ist zu beobachten, dass Teilzeitbeschäftigung immer häufiger durch unregelmäßige, kurzfristige und zum Teil über den Tag gesplitteten Arbeitszeiten gekennzeichnet ist. Gerade Frauen, die sich an festen Zeitmustern (Öffnungszeiten von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen etc.) orientieren müssen, unterliegen dabei der Gefahr, den wachsenden Anforderungen nach zeitlicher Beweglichkeit nicht mehr entsprechen zu können. Dieses Risiko besteht ebenso bei flexiblen Arbeitszeitsystemen abseits der Gleitzeitarbeit: Orientiert sich die betriebliche Umsetzung vorwiegend an ökonomischen Interessen und weniger an Bedürfnissen der Beschäftigten, so verbleiben für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals nur geringe Spielräume individueller Zeitgestaltung. Für derart gestaltete Arbeitsplätze kommen meist nur Frauen (und Männer) in Frage, die in der Lage sind, ihre familiären Aufgaben mit wechselnden und unregelmäßigen Arbeitszeiten vereinbaren zu können. Dieses Problem zeigt sich ausgeprägt nicht nur in den deutschen Regionen, wo sich die Nachfrage vielfach auf eine

Teilzeitbeschäftigung am Vormittag konzentriert,[108] sondern ist auch etwa in Lothringen und der Wallonie mit ihrer deutlich besseren Betreuungsinfrastruktur durchaus virulent.[109]

Erwerbs- und Familienorientierung durch Ausbau von Kinderbetreuung fördern

Kostengünstige Betreuungsdienstleistungen von guter Qualität sind daher eines der wichtigsten Instrumente, um Frauen den Zugang zu bezahlter Beschäftigung zu eröffnen. Gleichzeitig ist Kinderbetreuung für Männer ein ebenso wichtiges Thema wie für Frauen. Mit zunehmender Erwerbsorientierung der Frauen wächst auch die Familienorientierung der Männer und damit die Bereitschaft eines Engagements bei der Betreuung und Erziehung der Kinder. Eine wachsende Zahl von Vätern mit einer Orientierung an Familie und partnerschaftlicher Aufgabenteilung kann letztendlich dazu führen, dass ein wesentlich größerer Arbeitnehmerkreis als bislang mit dem Problem der Balance von Berufs- und Familienleben konfrontiert wird.

Projektbeispiel: „L'Atelier des lutins" in Hambach

Seit 15 Jahren gewinnt die Beschäftigung von Frauen im Einzugsbereich von Saargemünd immer mehr Bedeutung. Dementsprechend werden auch die Probleme der Kleinkinderbetreuung immer größer. Vor allem in den Beschäftigungszentren Hambach, Saargemünd und Großblittersdorf sind viele junge Frauen beschäftigt. Doch nur die Gemeinde Saargemünd verfügte über Einrichtungen zur Kleinkinderbetreuung (einen Familienkindergarten mit Kindergärtnerinnen und zwei Kindertagesstätten). Im Jahr 2001 hat eine Umfrage ergeben, dass 50 % der Familien Schwierigkeiten haben, einen Betreuungsplatz für ihre Kinder zu finden. Deshalb hat man sich zum Ziel gesetzt, 160 Betreuungsplätze in gemeinschaftlicher Verwaltung, aufgeteilt auf die Orte Hambach, Saargemünd und Großblittersdorf, zu schaffen.

Einrichtung einer Kindertagesstätte am Standort Europôle in Saargemünd

Das erste Projekt, das ins Leben gerufen wurde, war die Einrichtung einer Kindertagesstätte am Standort Europôle in Saargemünd (Hambach). Diese Kindertagesstätte wurde am 1. März 2005 eröffnet. Die Investition wurde vom Stadtverband Saargemünd Confluences übernommen, aber die Verwaltung der Kindertagesstätte wird vom Verband für Unternehmen und Familien „l'Association de Service aux Entreprises et aux Familles" vorgenommen. Es handelt sich hierbei nicht um eine gemeinschaftliche betriebliche Kindertagesstätte im engeren Sinn, da die Unternehmen des Standorts Hambach zwar Partner des Projekt sind (vor allem SMART und seine Zulieferer), dies aber nicht finanzieren.

Die Einrichtung arbeitet in Übereinstimmung mit den Arbeitszeiten

Diese Kindertagesstätte unterstützt die Beschäftigung von Frauen und verbessert das Arbeitsumfeld am Standort Hambach: von den 60 Betreuungsplätzen, die in der Kindertagesstätte zur Verfügung stehen, sind 46 für die Kinder der in den Unternehmen des Europôle und im Gewerbegebiet von Hambach angestellten Eltern reserviert. Die Betreuungszeiten sind auf die Arbeitszeiten der Angestellten abgestimmt.

---

[108] In den deutschen Regionen sind nur verlässliche Formen der Teilzeitarbeit am Vormittag mit den nach wie vor sehr eingeschränkten Schul- und Kindergartenzeiten sowie mit dem kulturellen Konzept des mit den Kindern gemeinsam verbrachten Nachmittags kompatibel.

[109] Schichtarbeiter/innen sowie Beschäftigte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten außerhalb der kollektiven Zeitmuster, haben hier wie dort Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Qualitätsstandards und Anreize für Kinderbetreuung schaffen

Je nach Region mit unterschiedlicher Gewichtung ist die Erhöhung der Qualität von und die Schaffung von Anreizen für öffentliche Kinderbetreuung eine vordringliche Aufgabe. Dies gilt (vor allem für die deutschen Regionen und für Luxemburg) hinsichtlich der stärkeren Einbeziehung in das Bildungssystem ebenso wie für die Einführung höher qualifizierender Abschlüsse für das Betreuungspersonal und die Verbesserung des Betreuungsschlüssels. Außerdem müssen Umfang und zeitliche Dauer der Angebote vor allem für Kinder unter drei Jahren und für Grundschulkinder erhöht werden. Notwendig ist ferner die Schaffung kostengünstiger und qualitativ hochwertiger flexibler Angebote von Betreuungsdienstleistungen für Überbrückungszeiten und abends im privaten Haushalt.
Von Bedeutung sind darüber hinaus auch die kulturelle Grundeinstellung gegenüber einer Fremdbetreuung und die Vorstellungen hinsichtlich einer „guten Kindheit". Hier gibt es je nach Region zum Teil deutliche Unterschiede, die es bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen zu berücksichtigen gilt. Während etwa in Deutschland häufig immer noch eine physische Dauerpräsenz der Mutter erwartet wird und der öffentlichen Erziehung nach wie vor das Stigma der elterlichen Vernachlässigung anhaftet, ist diese Haltung in Frankreich traditionell nicht anzutreffen: „Rabenmütter gibt es nicht" – weder als Muster gesellschaftlicher Vorverurteilung noch als Vokabel im Sprachwortschatz.[110]

Projektbeispiel: Betreuungsdienst zu Hause mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten

Die Einrichtung Arc-en-Ciel mit Sitz im Zentrum David Abensour in Nancy bietet einen Betreuungsdienst zu Hause mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten an (montags bis freitags von 5 Uhr bis 24 Uhr), der sich vor allem an Eltern richtet, die sich in einem beruflichen Wiedereingliederungsprozess befinden. Damit der Lebensrhythmus des Kindes gewahrt bleibt, kommt ein Student ins Haus der Familie und betreut die Kinder bis zu den Öffnungszeiten bzw. ab den Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen. Dieses System wurde anerkannt und ist für Kinder im Alter von bis zu 10 Jahren in Betrieb.

Kleinkinderbetreuung zur vordringlichen Aufgabe machen

Hinsichtlich des Betreuungsangebots für Kleinkinder gibt es in allen Regionen Engpässe, wobei der Bedarf hier und da durch informelle Arrangements oder durch die Inanspruchnahme von Elternurlaub / Elternzeit (meist durch die Mütter) gedeckt wird. Beide Varianten wirken sich jedoch nicht gerade günstig auf die Gleichstellung der Geschlechter aus. Wenn Frauen ihre Berufstätigkeit einschränken oder gar aufgeben müssen, bis ein Kind drei Jahre alt ist, ist dies besonders für Frauen mit hohen Qualifikationen oftmals gleichbedeutend mit dem Verzicht auf berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Nur wenn bereits für Kleinkinder unter drei Jahren ein quantitativ wie qualitativ ausreichendes Angebot vorhanden ist, ermöglicht dies den Frauen, schnell in den Beruf zurückzukehren und die Abwertung ihrer (beruflichen) Qualifikationen zu vermeiden. Europaweit gibt es daher auch einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Anteil unter dreijähriger Kinder, die eine Betreuungseinrichtung besuchen, und der Zahl der Kinder je Frau. Keinen Einfluss auf die Geburtenrate zeigt bis dato dagegen das Betreuungsangebot für Kinder ab drei Jahren – Kindergärten alleine lösen somit das Problem des Nachwuchsmangels nicht.[111]

---

110 Vgl. Der Spiegel. Ausgabe 2/2004.
111 Vgl. Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R.: Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, o.J.

Projektbeispiel: Agentur für betriebliche Kindertagesstätten

Die Gesellschaft „Les Petits Chaperons Rouges“ mit Sitz in Clichy (Ile de France) hat sich auf die Entwicklung, Realisierung und Verwaltung von betrieblichen Kindertagesstätten spezialisiert. Im Mai 2005 hat sie eine Agentur für das Gebiet Grand-Est für die Regionen Elsaß-Lothringen und Franche-Comté eröffnet. Die Gesellschaft arbeitet im Rahmen des (staatlichen) „Plan crèches“, mit einer Investition von 200 Millionen Euro für den Zeitraum 2004-2007.

Zwei Projekte werden im Raum Nancy verwirklicht

In Frankreich sind verschiedene Projekte von betrieblichen Kindertagesstätten gestartet worden. In der Region Lothringen werden Ende 2006 oder Anfang 2007 zwei Projekte im Raum Nancy begonnen: 1) eine betriebliche Kindertagesstätte im Dynapôle von Ludres Flévile (das Projekt wird auf Wunsch des Unternehmensverbands des Dynapôle durchgeführt) und 2) eine betriebliche Kindertagesstätte im Gewerbegebiet von Pompey (das Projekt wird auf Wunsch des Gemeindeverbands von Pompey durchgeführt). Der Betrieb dieser Kindertagesstätten wird von der Familienunterstützungskasse „Caisse d’Allocation Familiales“ finanziert und zu 12 % von den Unternehmen der betreffenden Gewerbegebiete. Die Kosten, die die Unternehmen übernehmen, werden teilweise in Form von Steuererleichterungen zurückerstattet.

Unmittelbare Vorteile für die Unternehmen

Für die Unternehmen bedeutet die Einrichtung von betrieblichen Kindertagesstätten unmittelbare Vorteile: Verbesserung der Produktivität der Angestellten, Bindung der Angestellten, weniger Fluktuation der Belegschaft.

Rahmenbedingungen für Elternschaft optimieren

Fällt die Entscheidung für Kinder und Erwerbsarbeit, haben insbesondere einkommensschwächere Familien häufig Schwierigkeiten, die Kosten für eine qualitativ gute Fremdbetreuung bezahlen zu können. Dieses Problem ist – in unterschiedlicher Ausprägung – in allen Teilräumen der Großregion anzutreffen. Finanzielle Transferleistungen wie Kinder- und Erziehungsgeld stellen zwar gerade für einkommensschwache Familien eine deutliche und häufig auch notwendige Entlastung dar. Übergreifend betrachtet macht Kindergeld jedoch noch lange keine Kinder. Wesentlich ist hier, in welcher Weise über familienbezogene Sozialausgaben Anreize für Frauen gesetzt werden, sich nach der Geburt eines Kindes entweder ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben zurückziehen und in welchem Ausmaß Frauen (insbesondere Hochqualifizierte) hierzu bereit sind. Ein prägnantes Beispiel hierfür ist Deutschland: Die deutschen Sozialausgaben für Kinder und Familie gehören zu den höchsten in Europa.[112] Dennoch hat die Bundesrepublik aktuell bei den Geburtenraten einen historischen Tiefstand erreicht. Frankreich dagegen gibt pro Kopf der Bevölkerung weniger Geld zur Förderung von Kindern und Familien aus als Deutschland und hat trotzdem europaweit die zweithöchste Geburtenrate. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Frankreich wesentlich mehr Geld für die öffentliche Kinderbetreuung bereitstellt, während in Deutschland Geldtransferleistungen an die Familien bevorzugt werden. Im Unterschied dazu

[112] Deutschland zahlt, nach Luxemburg, das zweithöchste Kindergeld Europas. Franzosen hingegen erhalten Kindergeld überhaupt erst ab dem zweiten Kind. Vgl. Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R.: Emanzipation oder Kindergeld? o.J.

wird deutlich weniger Geld in den Ausbau des Dienstleistungsangebots für Familien investiert.[113]

Darüber hinaus müssen die Möglichkeiten auf bezahlte Freistellung von Eltern für den Fall einer Krankheit des Kindes ausgeweitet werden. Nicht zuletzt bestehen in allen Regionen nach wie vor nur eher geringe Anreize für Väter für die Übernahme der Kinderbetreuung. Hier gilt übergreifend, dass eine partnerschaftliche Arbeitsteilung und eine Gleichberechtigung der Geschlechter im Berufs- wie Privatleben moderne Gesellschaften insgesamt kinderfreundlicher machen.

Projektbeispiel: Lokales Bündnis für Familie Trier

Im Juli 2004 wurde auf Initiative des DGB Trier das „Lokale Bündnis Trier" im Industriegebiet Trier Monaise ins Leben gerufen. Gemeinsam mit mehreren Bündnispartnern aus Politik und Wirtschaft soll es dazu beitragen die Rahmenbedingungen für Familien und die Chancengleichheit berufstätiger Müttern im Arbeitsleben zu verbessern.

Ziel: Aufbau eines Kompetenz- und Dienstleistungszentrums zur Verbesserung von Kinderbetreuung und Elder Care

Eine Bedarfserhebung bei Beschäftigten von Unternehmen vor Ort kam zu dem Ergebnis, dass von Arbeitnehmerseite die Kleinkinderbetreuung bis 3 Jahre ein zentrales Problem darstellt. Zwar existieren öffentliche Angebote, aber nicht in ausreichender Zahl bzw. in der Nähe zum Arbeitsort. Gemeinsam beschlossen die Akteure daher, in dem Industriegebiet eine Kindertagesstätte einzurichten. Die Stadt stellte ein Grundstück zur Verfügung und die umliegenden Unternehmen beteiligen sich an den Kosten. Zur Organisation wurde der Verein „KiTa Monaise" gegründet, über den auch weitere Sponsoren für das Projekt gesucht werden sollen. Neben dem Angebot der Kindertagesstätte soll ebenso ein Kompetenz- und Dienstleistungszentrum eingerichtet werden, das als zentrale Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen im Industriegebiet etwa bei der Versorgung älterer, pflegebedürftiger Angehöriger fungieren soll. Bedarfsorientiert sind hierzu ebenfalls Hilfsangebote geplant.

Vorteil für Arbeitnehmer, Unternehmen und Region

Das Projekt bietet vor allem Arbeitnehmerinnen Rat und Unterstützung bei Problemen und trägt so zur ihrer Entlastung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Über die Motivation der Mitarbeiter sowie ein besseres Betriebsklima spüren auch die beteiligten Unternehmen positive Auswirkungen ihres Engagements. Zudem können sie über die Förderung familienorientierter Maßnahmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Damit verbunden ist auch eine Aufwertung des Standortes als Ganzes, was die Ansiedelung und den Erhalt von Arbeitsplätzen fördert. Durch die angestrebte Verbesserung der Rahmenbedingungen für erwerbstätige Eltern profitieren somit alle beteiligten Akteure – Kommune und Unternehmen, vor allem aber Eltern.

[113] Vgl. http://www.familienhandbuch.de

Anhang

Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion von 1998 bis 2004

Données socio-économiques pour la Grande Région de 1998 à 2004

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Source
Population – *Bevölkerung*								
Population (en milliers) - *Bevölkerung (Zahlen in Tausend)*	**11.161**	**11.173**	**11.190**	**11.206**	**11.235**	**11.258**	**11.283**	
dont par groupe d'âge - *davon nach Altersgruppe*								
0-19 - Effectif en milliers - *Zahlen in Tausend*	2.636	2.634	2.632	2.623	2.612	2.605	2.595	Offices statistiques / Statistische Ämter
0-19 - (%)	*23,6*	*23,6*	*23,5*	*23,4*	*23,2*	23,2	23,0	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - Effectif en milliers - *Zahlen in Tausend*	6.103	6.081	6.064	6.058	6.081	6.091	6.138	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - (%)	*54,7*	*54,4*	*54,2*	*54,1*	*54,1*	54,2	54,4	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - *60 und mehr* - Effectif en milliers - *Zahlen in Tausend*	2.423	2.457	2.494	2.525	2.542	2.551	2.561	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - *60 und mehr* (%)	*21,7*	*22,0*	*22,3*	*22,5*	*22,6*	22,7	22,7	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population masculine (en milliers) - *Bevölkerung Männer (Zahlen in Tausend)*	5.444	5.450	5.460	5.468	5.484	5.492	5.509	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population féminine (en milliers) - *Bevölkerung Frauen (Zahlen in Tausend)*	5.717	5.722	5.731	5.738	5.751	5.755	5.774	Offices statistiques / Statistische Ämter
Naissances vivantes (en milliers) - *Lebendgeborene (Zahlen in Tausend)*	120	118	120	116	113	111	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Decès (en milliers) - *Gestorbene (Zahlen in Tausend)*	117	117	116	116	118	nd	115	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indicateur de vieillissement / nombre de jeunes [0-14 ans] pour 100 personnes de [80 ans et plus] - Altersquotient / Anzahl der Jugendlichen [0-14 Jahre] für 100 Personen von [80 Jahre und mehr]	502	517	512	484	455	430	409	Offices statistiques / Statistische Ämter
Rapport de dépendance [0-19 ans + 60 ans et plus] / [20-59 ans] % - *Gesamtquotient %*	*82,9*	*83,7*	*84,5*	*84,9*	*84,7*	84,3	83,9	Offices statistiques / Statistische Ämter
Âge moyen - *durchschnittliches Alter*	39,9	40,1	40,3	40,5	40,7	40,9	41,0	Offices statistiques / Statistische Ämter
Âge médian - *Mittelalter*	38,4	38,7	39,1	39,4	39,7	40,0	40,4	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux de masculinité (Hommes/Population totale - *Sexualproportion (Männer/Gesamtbevölkerung) %*	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	Offices statistiques / Statistische Ämter

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Source
L'emploi – *Beschäftigung*								
Emplois salariés au lieu de travail - Total (en milliers) - *sozialvers.pfl. Beschäftigte insg. (Zahlen in Tausend)*	3.757	3.827	3.918	3.971	3.979	4.008	4.133	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux d'emploi – *Erwerbstätigenquote*								
Taux d'emploi - *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*	nd	60,2	61,5	61,8	62,0	61,3	60,3	Eurostat
Taux d'emploi - Hommes - *Erwerbstätigenquote - Männer %*	nd	69,2	70,5	71,1	70,7	69,3	68,4	Eurostat
Taux d'emploi - Femmes - *Erwerbstätigenquote - Frauen %*	nd	51,0	52,3	52,4	53,2	53,3	51,7	Eurostat
Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans - *Erwerbstätigenquote Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren %*	nd	32,9	35,0	36,1	35,0	34,3	31,1	Eurostat
Taux d'emploi des 55 à 64 ans - *Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jahre - %*	nd	29,5	30,8	30,9	32,8	33,5	34,7	Eurostat
Taux d'activité – *Erwerbsquote*								
Taux d'activité - *Erwerbsquote insg. % [Population active totale] / [population totale] - Anteil Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren*	nd	66,1	66,8	66,4	67,1	67,1	66,3	Eurostat
Taux d'activité - Hommes - *Erwerbsquote - Männer %*	nd	75,0	75,6	75,7	76,0	75,4	75,0	Eurostat
Taux d'activité - Femmes - *Erwerbsquote - Frauen %*	nd	57,0	57,8	57,0	58,0	58,7	57,7	Eurostat
Temps partiel – Teilzeitarbeit								
Part de l'emploi à temps partiel (en pourcentage de l'emploi global) - *Anteil der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent von der globalen Beschäftigung) - %*	nd	18,9	19,1	19,6	19,9	20,8	21,7	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les femmes - *Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen - %*	nd	39,3	39,2	40,7	40,1	41,8	43	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les hommes - *Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Männer - %*	nd	4,2	4,4	4,2	5,0	4,9	5,6	Eurostat
Part des femmes dans les emplois à temps partiel - *Anteil der Frauen in den Teilzeitbeschäftigungen*	nd	87,2	86,6	87,4	85,6	86,7	85,3	Eurostat

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Source
Taux de chômage – *Arbeitslosenquote*								
Taux de chômage - Total - *Arbeitslosenquote insg.%*	nd	nd	nd	nd	7,6	8,3	9,2	Eurostat
Taux de chômage - Hommes - *Arbeitslosenquote Männer %*	nd	nd	nd	nd	7,0	8,1	8,5	Eurostat
Taux de chômage - Femmes - *Arbeitslosenquote Frauen %*	nd	nd	nd	nd	8,3	8,5	10,0	Eurostat
Taux de chômage - Jeunes de moins de 25 ans - *Arbeitslosenquote Junge Erwachsene unter 25 Jahren %*	nd	nd	nd	nd	15,5	16,8	20,1	Eurostat
Les chômeurs - Arbeitslose								
Chômeurs - Total - (en milliers) - *Arbeitslose insg. - (Zahlen in Tausend)*	584	561	525	506	522	564	581	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Hommes - (en milliers) - *Arbeitslose Männer - (Zahlen in Tausend)*	285	270	247	240	257	283	292	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Femmes - (en milliers) - *Arbeitslose Frauen - (Zahlen in Tausend)*	299	291	277	266	265	280	289	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des femmes dans le total des chômeurs - *Teil der Frauen in der Gesamtzahl der Arbeitslosen - %*	51,2	51,8	52,9	52,6	50,7	49,7	49,7	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les jeunes chômeurs - *Junge Arbeitslose*								Offices statistiques / Statistische Ämter
Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle) - (en milliers) - *Abeitslose unter 25 Jahren (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)*	113	106	98	96	101	108	113	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des jeunes chômeurs de moins de 25 ans - *Anteil der jugendlichen Arbeitslosen unter 25 Jahren - %*	19,4	19,0	18,6	18,9	19,4	19,2	19,4	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les chômeurs de longue durée - Langzeitarbeitslose								
Chômeurs de longue durée -plus de 2 ans (Moyenne annuelle) -(en milliers) - *Langzeitarbeitslose über 2 Jahre (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)*	176	175	164	151	139	140	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des chômeurs de longue durée (plus de 2 ans) - *Teil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 2 Jahre)*	30,2	31,2	31,3	29,7	26,7	24,9	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter

nd = non disponible - *nicht verfügbar*

Emploi salarié (au lieu de travail) dans la Grande Région - Arbeitnehmer (am Arbeitsort) in der Großregion
Sections NACE Rev. 1 / Wirtschaftsgruppen NACE Rev. 1

Unité: Effectif / Einheit: Anzahl

			1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Evol. (%) - Entwickl. (%)	
											1996/ 2003	2002/ 2003
A-B	Agriculture, chasse et sylviculture et pêche	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.	23 218	23 558	25 763	26 990	27 657	28 004	28 834	37 097	**+59,8**	**+28,7**
C	Industries extractives	Bergbauindustrien	21 930	20 271	18 910	17 783	17 609	15 797	14 783	14 649	**-33,2**	**-0,9**
D	Industrie manufacturière	Verarbeitendes Gewerbe	644 983	637 116	648 718	646 395	652 789	653 046	640 621	629 531	**-2,4**	**-1,7**
dont 27-28	*dont Métallurgie (27) et Travail des métaux (28)*	*Metallurgie und Herstellung von Metallerzeugnissen*	*106 497*	*102 144*	*104 967*	*101 487*	*101 432*	*102 872*	*101 863*	*99 031*	**-7,0**	**-2,8**
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	Energie- und Wasserversorgung	41 171	40 161	41 354	39 306	37 565	35 605	35 298	34 300	**-16,7**	**-2,8**
F	Construction	Baugewerbe	245 100	239 680	241 583	242 190	247 021	247 363	242 586	243 697	**-0,6**	**+0,5**
G	Commerce de gros et de détail: réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	524 790	526 237	535 233	542 606	553 432	559 579	560 410	556 018	**+6,0**	**-0,8**
H	Hôtels et restaurants	Gastgewerbe	131 682	114 769	118 977	126 624	132 121	136 174	140 036	136 298	**+3,5**	**-2,7**
I	Transports, entreposage et communications	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	208 659	210 785	211 327	213 056	220 513	226 220	229 195	232 659	**+11,5**	**+1,5**
J	Activités financières	Kredit- und Versicherungsgewerbe	115 774	116 250	117 626	119 002	122 960	126 399	127 274	125 972	**+8,8**	**-1,0**
K	Immobilier, location et services aux entreprises	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	266 683	282 902	300 018	327 814	358 882	380 632	384 968	390 172	**+46,3**	**+1,4**
L	Administration publique	öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	381 044	393 186	392 154	395 781	399 285	396 657	393 406	411 544	**+8,0**	**+4,6**
M	Éducation	Erziehung und Unterricht	310 737	302 650	302 046	303 312	301 868	303 404	307 139	321 205	**+3,4**	**+4,6**
N	Santé et action sociale	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	385 622	398 229	412 043	421 353	431 425	441 849	452 985	463 616	**+20,2**	**+2,3**
O-P	Services collectifs, sociaux et personnels et Services domestiques	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen; private Haushalte	195 126	196 512	200 185	212 324	222 620	227 862	229 995	nd		
Q	Organismes extra-territoriaux	Exterritoriale Körperschaften	183 536	194 619	191 473	192 505	192 034	192 508	190 714	nd		
	Ensemble des secteurs	**Gesamtheit der Bereiche**	**3 680 055**	**3 696 925**	**3 757 410**	**3 827 041**	**3 917 781**	**3 971 099**	**3 978 244**	**4 007 894**	**+8,9**	**+0,7**

Source / Quelle:
Saarland: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: März 2005).
Lorraine : Estimations d'emploi : NACE 27-28 y compris NACE 371 et 372, non compris NACE 281-282-283; NACE K y compris NACE 90; L-P y compris NACE Q
Luxembourg: Comptes nationaux (situation mai 2004)
Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: Oktober 2005)

Wallonie: ONSS, Statistiques décentralisées (Unite: Postes de travail).

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.

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.

Arbeitslosigkeit

Zu den Arbeitslosen im Sinne des ILO (”nicht beschäftigte Erwerbspersonen”) zählen alle Personen, die das Alter von 15 Jahren erreicht haben und die im Berichtszeitraum:

- ohne Beschäftigung waren, d.h. die nach der oben stehenden Definition weder eine abhängige Beschäftigung noch eine selbständige Beschäftigung ausübten;
- dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, und zwar für eine abhängige oder selbständige Tätigkeit; im Rahmen der Stichprobenerhebung der Gemeinschaft über Arbeitskräfte bedeutet dies, dass die Person, wenn in der betreffenden Berichtswoche eine Arbeitsstelle gefunden würde, in der Lage wäre, diese innerhalb von zwei Wochen anzutreten;
- auf der Suche nach einer Beschäftigung waren, d.h. die innerhalb eines spezifizierten zurückliegenden Zeitraums besondere Maßnahmen ergriffen hatten, um eine abhängige oder selbständige Beschäftigung zu finden (im Rahmen der Stichprobenerhebung der Gemeinschaft über Arbeitskräfte werden nur aktive Maßnahmen berücksichtigt, die im Verlaufe der letzten vier Wochen vor dem Gespräch ergriffen wurden; Personen, die bereits eine Beschäftigung gefunden haben (vor oder während der Berichtswoche) und die diese Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt aufnehmen, werden den Arbeitslosen im Sinne des ILO zugerechnet, unabhängig von den Schritten, die sie im Verlaufe der letzten vier Wochen unternommen haben).

Hierdurch können sich Abweichungen in der Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Konzept der registrierten Arbeitslosen der Arbeitsverwaltung ergeben.

Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote gibt die Erwerbstätigen (Beschäftigten) in Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren an.

Bevölkerung

Zur Bevölkerung gehören alle in privaten Haushalten lebende Personen ab 15 Jahren (die in Anstaltshaushalten, d.h. in Heimen, Internaten, Krankenhäusern, religiösen Einrichtungen und Arbeiterwohnheimen usw. lebenden Personen sind nicht erfasst). Erfasst werden alle

Personen, die in der Berichtswoche in den in die Erhebung einbezogenen privaten Haushalten leben. Unter diese Definition fallen auch die Personen, die kurzzeitig wegen Bildungsmaßnahmen, Urlaub, Krankheit, Geschäftsreise und Ähnlichem nicht im Haushalt anwesend sind, aber eine feste Bindung zu ihm haben. Wehrdienstleistende werden nicht berücksichtigt.

Erwerbstätige
Erwerbstätige sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt oder zur Erzielung eines Gewinns arbeiteten oder nicht arbeiteten, aber einen Arbeitsplatz hatten, von dem sie vorübergehend abwesend waren. Dazu zählen auch mithelfende Familienangehörige. Damit gelten auch Personen als erwerbstätig, die sich durch entlohnte Aushilfstätigkeiten (Zeitungen austragen, Nachhilfe) etwas hinzuverdienen.

Erwerbslose
Erwerbslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren, die (alle drei Bedingungen müssen gleichzeitig erfüllt sein: 1. in der Berichtswoche ohne Arbeit waren; 2. zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit zur Verfügung standen (d.h. innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige oder selbständige Erwerbstätigkeit zur Verfügung standen); 3. aktiv auf Arbeitssuche waren, d.h. innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) konkrete Schritte unternommen hatten, um eine abhängige oder selbständige Erwerbstätigkeit zu finden, oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie aber erst später, d.h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten, aufnehmen würden.

Erwerbspersonen
Die Erwerbspersonen (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Erwerbslosenquote
Die Erwerbslosenquote misst den prozentualen Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen. Die Erwerbslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden. Die ***Jugenderwerbslosenquote*** bezieht sich auf Personen zwischen 15 und 24 Jahren.

Erwerbsquote
Die Erwerbsquote gibt die ”Arbeitskräfte” (Erwerbstätige und Arbeitslose) in Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren an.

Nichterwerbsbevölkerung
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).

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.

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

Weitere Informationen unter
http://www.grossregion.net

INFO-Institut
Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz, Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Christian Wille
Pestelstraße 6
D - 66119 Saarbrücken
Tel.: +49 681/ 95 41 30
Fax: +49 681/ 95 413 23
Mail: iba-oie@info-institut.de
http://www.info-institut.de

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS
Jean-Paul Duprez
Ministère de la Région wallonne
Place de la Wallonie, 1 Bat II
B – 5100 Jambes
Tel.: +32/ 81 33 30 79
Fax: +32/ 81 33 30 55
Mail: jp.duprez@iweps.wallonie.be
http://statistiques.wallonie.be

ADEM EURES – Administration de l'emploi
Arthur Tibesar
10, rue Bender
L -1229 Luxembourg
Tel.: +352/ 478 53 89
Fax: +352/ 40 59 88
Mail: arthur.tibesar@adem.etat.lu
http://www.eureslux.org

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine
Colette Hasser und Catherine Croisille
WTC – Tour B
2, rue Augustin Fresnel
F – 57082 Metz
Tel.: +33/ 3 87 20 40 91
Fax: +33/ 3 87 21 06 88
Mail: colette.hasser@crd-eures-lorraine.org
http://www.crd-eures-lorraine.org

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ
Catherine Filpa und René Kratz
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
Mail: contact@orefq.fr
http://www.orefq.fr

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO
Cynthia Michels
Quartum Center
Hütte 79, Bk 18
B – 4700 Eupen
Tel.: +32/ 87 56 82 06
Fax: +32/ 87 56 82 08
Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be
http://www.dglive.be

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute

IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

INFO-Institut Saarland und Rheinland-Pfalz

INFO INSTITUT Organisationsentwicklung und Unternehmenspolitik

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

adem

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

(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

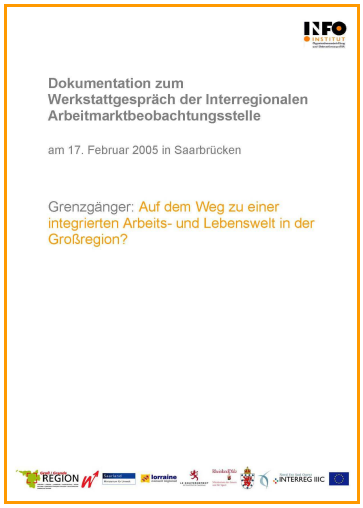
Aufgabe der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens (ABEO) ist die ständige Beobachtung des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes sowie der sozio-ökonomischen Bedingungen in Ostbelgien und den angrenzenden Gemeinden im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialrats der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 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

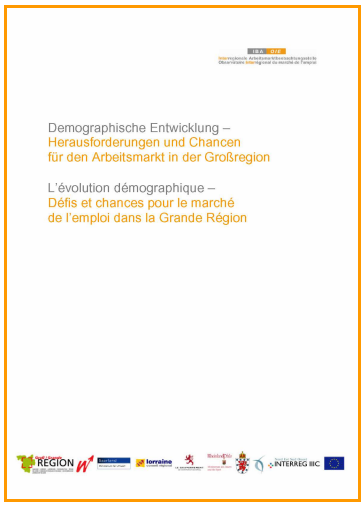
Das im Jahre 1998 gegründete Institut IWEPS hat als Aufgabe die Erstellung von Wirtschaftsindikatoren, die die Funktionsweise des Arbeitsmarktes aufzeigen, die Durchführung von Zukunftsanalysen, die eine Prognose der notwendigen Arbeitskräfte und Qualifikationskategorien ermöglichen, sowie die Erarbeitung 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

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 zahlreich 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 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

Literaturverzeichnis

A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE). Project financed within the TSER programme from December 1997 to January 2001.

Administration de l'emploi (ADEM): Bulletin luxembourgeois de l'emploi. 12/05.

AGEFOS PME Lorraine: L'emploi transfrontalier en Lorraine. Synthèse étude socio-économique et Enquête entreprise. Woippy, juin 2003.

Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE): Le travail frontalier et ses conséquences sur l'Arrondissement de Briey. Infobservatoire, n° 19, janvier 2006.

Ausschuss der Regionen: "Grenzgänger - Bestandsaufnahme nach zehn Jahren Binnenmarkt: Probleme und Perspektiven". Stellungnahme des Ausschusses der Regionen, 29.9.2004.

Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh, 2003.

Brosius, J.: La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. Publications of Population & Emploi, Cahiers PSELL n°147, 2005.

Broucker, Ines / Gensbittel, Mainguet: Déterminants scolaires et analyse de la transition. Document de travail réseau B. Tokyo, 11-13 septembre 2000.

Cahier économiques No. 99: Rapport travail et cohésion sociale.

Cedefop: Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'union européenne. Cedefop reference series, 2001.

Der Spiegel. Ausgabe 2/2004.

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (Hrsg.): Familienleistungen und Familienpolitik in Europa - Länderbericht Frankreich. Manuskript abgeschlossen im Juni 2002.

European Commission: Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. 2005.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hrsg.): Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. [Manuscript completed in September 2005].

Eurostat (Hrsg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Statistik kurz gefasst (Bevölkerung und Lebensbedingungen). Ausgabe 4/2005.

Guastalli, E. / Lejealle, B. / Lorentz, N.: Les femmes et le maché de l'emploi. Actualisation 2004. Division Panel Ménages CEPS/INSTEAD, Document de recherche n° 2004-26, Luxembourg, Décembre 2004.

INFO-Institut (2003): IAB-Betriebspanel 2002, Länderbericht Saarland, Saarbrücken.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Dritter Bericht. Saarbrücken, 2004.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion. Themenheft im Rahmen des Interreg IIIC RRM e-BIRD Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020". Saarbrücken, 2005.

Interview mit François Biltgen: „Wir haben ein strukturelles Problem". Luxemburger Wort vom 30.03.06.

Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre: Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie. OREFQ – Grée Céreq, erscheint im April 2006.

Khristova, Andreana : Les enseignements des travaux comparatifs sur la question de l'insertion, du rapport emploi-formation et des politiques publiques. Grée Céreq, Contribution dans le cadre d'un ouvrage collectif. A paraître aux Presses universitaires de Nancy (PUN) en 2006.

Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R.: Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, o.J.

L'Eldorado luxembourgeois toujours aussi attractif en 2055. In: Républicain Lorrain vom 22.03.06.

Langers, Jean: Les défis du changement démographique au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle „Arbeitsmarkt in der Großregion und Herausforderungen des demographischen Wandels" am 19.01.2006 in Luxemburg.

Ministère du Travail et de l'Emploi – Administration de l'Emploi: Les activités de l'administration de l'emploi en 2004. Luxembourg.

Ricq, Charles: Les travailleurs frontaliers en Europe. Essai de politique sociale et régionale. Paris, Anthropos, 1981.

Riede, T. / Sacher, M.: Arbeitsmarkt in Deutschland – erster Baustein der neuen ILO-Statistik. In: Wirtschaft und Statistik 2/2004, S. 148-154.

Rose, José: Les jeunes face à l'emploi. Collection Sociologie économique. Edition Desclée de Brouwer, 1998.

„Saarländer zieht es immer öfter nach Luxemburg". In: Saarbrücker Zeitung. 10.05.2005.

Schneider, K.: Statistische Eckdaten für die Großregion Saar – Lor – Lux – Rheinland-Pfalz – Wallonien. In: Statistisches Quartalsheft Saarland 1/2006.

Spirli, Pascal: Le phénomène frontalier: Pénurie de main d'oeuvre et stratégie des entreprises. In: Le travail frontalier au sein de la grande région dans l'optique de l'Aménagement du Territoire. Actes du colloques, 26 et 27 octobre 1993, S. 89-96.

Staatskanzlei des Saarlandes (Hrsg.): Zukunftsbild 2020 für den interregionalen Kooperationsraum Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonische Region, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. Erstellt im Auftrag des saarländischen Vorsitzes des 7. Gipfels. Saarbrücken, 2003.

STATEC: Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise. Cahiers CEPS/INSTEAD, n°100, 2005.

STATEC: Luxemburgs Wirtschaftswesen im Überblick (vgl. http://statec.gouvernement.lu).

STATEC: Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005-2005. Bulletin du Statec. N°4/2005.

STATEC: Statnews. N°51/2005.

Statistische Ämter der Großregion: Statistische Kurzinformationen / statistiques en bref. 2006.

Statistische Ämter der Großregion: Statistisches Jahrbuch der Großregion. 2004.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz: Jugend im Grenzraum / Les jeunes dans la Grande Région. Présentation réalisée en décembre 2004.

The European Labour Force Survey - Methods and definitions – 2001.

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

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands 1991-2005. Reihe 1, Band 2, Ergebnisse der Revision 2005.

Saarbrücken 2006