

édito /



L Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) a été créé le 3 mai 2000 par les chefs des exécutifs de la Grande Région lors de leur 5e Sommet.

Sa mission principale est de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région afin de réaliser une analyse du marché de l'emploi et de ses perspectives de développement, ainsi que d'élaborer des suggestions concernant la politique du marché de l'emploi.

Le programme de travail de l'année 2004-2005 était centré sur les aspects transfrontaliers du marché du travail. Nous présentons ici synthèse des résultats obtenus grâce à la collaboration des instituts qui constituent le réseau scientifique de l'OIE, avec le soutien des programmes européens INTERREG III C et EURES.

Une version complète en français et en allemand est disponible sur le site www.granderegion.net.



Die deutsche Übersetzung befindet sich auf Seite 5 in diesem Heft

Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région

Le phénomène frontalier dans la Grande Région : un pas déterminant vers un marché de l'emploi européen ?

Le passage des frontières entre la Sarre et la Lorraine est un phénomène ancien. Déjà dans les années 20, des mouvements de travailleurs avaient lieu d'une région à l'autre, lorsque les mines sarroises étaient exploitées par des sociétés françaises. Par la suite, les innovations techniques majeures en matière de transport ont favorisé l'interdépendance entre les régions et la migration frontalière dans l'espace appelé Grande Région. L'emploi transfrontalier représente aujourd'hui 160.000 personnes. Après la Suisse, c'est la zone européenne comptant le plus grand nombre de frontaliers. Bien qu'il ne représente « que » 4 % de l'ensemble des salariés ainsi qu'une zone relativement limitée

avec un rayon de déplacement assez restreint, ce phénomène, en évolution constante depuis les années 90, a pris une ampleur considérable.

1. Mouvements migratoires dans la Grande Région

Les flux frontaliers dans la Grande Région se caractérisent par leur côté asymétrique, le Luxembourg constituant un pôle d'attractivité avec une tendance à la hausse depuis les années 90. Les situations sont malgré tout contrastées : même s'il est prédominant dans tous les pays, ce flux n'a pas une signification aussi importante en Sarre et Rhénanie-Palatinat qu'en Lorraine et Wallonie, la

**Résumé (version courte)
du cahier thématique dans le
cadre du projet général
« Etat d'avancement,
perspectives et exigences
d'action du marché de
l'emploi dans la Grande
Région d'ici l'année 2020 »**

**Subventionné par Interreg
IIIC OCR e-BIRD**

Sarre et la Rhénanie-Palatinat exerçant une grande attractivité au niveau national. En l'observant de plus près, on voit qu'il recouvre des situations diverses. Le **frontalier atypique**, qui vit à l'étranger mais se rend tous les matins dans son pays natal pour y exercer sa profession, concerne 30 % des frontaliers venus de France et travaillant en Sarre. L'extension des aires de recrutement de la main-d'œuvre complique également l'analyse : on estime que 7 % des frontaliers se rendant au Luxembourg ne viennent pas de la Grande Région. Ces tendances sont à la hausse.

- Concernant le **Grand-Duché de Luxembourg**, les chiffres parlent d'eux-mêmes : le pays exerce, au sein de la Grande Région, un attrait considérable, puisqu'il accueille 110.000 travailleurs (données IGSS fin juin 2004), soit 70 % du nombre total de frontaliers. Le nombre de frontaliers quittant le Luxembourg s'établit quant à lui à un peu plus de 700 personnes seulement. La prédominance des Français est grande, puisque la moitié des frontaliers se rendant au Luxembourg sont originaires de France, 27 % de Belgique et 21 % d'Allemagne.

Grâce à une dynamique entretenue par la forte expansion de différents secteurs, comme les services financiers, les télécommunications, le secteur immobilier, le Grand-Duché de Luxembourg bénéficie d'une situation à de nombreux points extrêmement favorable. La productivité y est forte avec un PIB de 81.000 euros par actif (2003), un taux de croissance de 6,8 % entre 1995 et 2000 et un taux de chômage le plus faible de la Grande Région (3,7% en 2003 selon Eurostat). Le taux d'emploi, de 62,7 %, est relativement élevé.

- A l'instar du Luxembourg, la **Sarre** enregistre un solde migratoire positif : 21.212 frontaliers, habitant en France pour la quasi-totalité, viennent y travailler, contre 4.811 personnes se rendant à l'étranger, pour 80 % à destination du Luxembourg. Même si le mouvement baisse depuis quelques années, la Sarre continue d'attirer un grand nombre de salariés sur son territoire.

Parallèlement à ce phénomène fronta-

lier, l'ampleur des migrations de salariés en provenance d'autres Länder est à noter : 29.803 salariés, essentiellement en provenance de Rhénanie-Palatinat, se rendent en Sarre pour y travailler. Ce phénomène témoigne du dynamisme et de l'attractivité de la Sarre.

Malgré ces chiffres positifs, la Sarre connaît une situation économique en demi-teinte. Caractérisée traditionnellement par l'industrie minière et métallurgique, elle a subi une reconversion économique importante au cours des 20 à 30 dernières années et a atteint la moyenne allemande en termes de tertiarisation. Faisant suite à une période de croissance en 2001 et 2002, la situation sur le marché de l'emploi se dégrade, avec un taux de chômage de 8,2 % en 2003 (selon Eurostat).

Contrairement à la Sarre, la **Rhénanie-Palatinat** affiche un solde migratoire négatif, avec environ 17.247 frontaliers sortants, essentiellement à destination du Luxembourg. A la mi-2004, 5.351 frontaliers français, luxembourgeois, belges ou néerlandais (94 % viennent de France) travaillent en Rhénanie-Palatinat. Malgré ce solde négatif, la Rhénanie-Palatinat conserve une économie diversifiée avec un tissu de petites et moyennes entreprises, parallèlement au secteur tertiaire qui emploie 70 % des salariés. En 2004, le produit intérieur brut en Rhénanie-Palatinat augmente sensiblement, ce qui est pour l'essentiel dû aux services. Néanmoins, la situation sur le marché de l'emploi reste toujours tendue même si la Rhénanie-Palatinat, avec un taux de chômage de 6,3 % (Eurostat 2003), s'en sort mieux par rapport aux autres régions. Cela est également dû aux flux migratoires et à l'excédent élevé des frontaliers sortants : certes, 110.110 travailleurs frontaliers se rendent quotidiennement des autres Länder au Luxembourg mais le nombre des salariés habitant en Rhénanie-Palatinat et se rendant tous les jours à leur lieu de travail dans le reste du territoire fédéral est deux fois plus élevé (242.405).

- Les deux autres régions, **Wallonie** et **Lorraine**, malgré une évolution positive de l'activité économique vers le

tertiaire, sont caractérisées par une plus grande dépendance vis-à-vis du phénomène frontalier : solde migratoire déficitaire, grand nombre de frontaliers vers le Luxembourg, taux de chômage assez élevé. Une corrélation entre économie et phénomène frontalier apparaît assez nettement.

L'économie **wallonne** a fortement développé les services, le secteur de la production ne représentant plus qu'un emploi sur six. Le taux de chômage, de 10,8 % en 2003 (Eurostat), est supérieur à la moyenne de la Grande Région; le taux d'emploi est nettement inférieur. On observe un nombre important de flux sortants (37.055 frontaliers, essentiellement vers le Luxembourg), mais tout de même 20.776 frontaliers entrants. Dans ce cas encore, n'omettons pas de souligner que 124.400 personnes se rendent à Bruxelles pour y travailler : un autre pôle d'attraction vient équilibrer l'attractivité du Luxembourg.

En **Lorraine**, les politiques de reconversion ont permis une nette diversification du tissu économique lorrain. Les services occupent 57 % de tous les actifs lorrains, avec un secteur secondaire supérieur à la moyenne française. La Lorraine subit malgré tout le ralentissement économique, avec un taux de chômage de 9,7 % en 2003 (Eurostat). L'insuffisance de l'offre d'emplois qualifiés entraîne un solde migratoire fortement négatif et un fort déséquilibre, avec 81.949 travailleurs frontaliers, pour les deux tiers à destination du Luxembourg et seulement 1.450 frontaliers entrants.

2. Impact des flux migratoires sur les marchés de l'emploi

Premier employeur sur le marché de l'emploi transfrontalier, le Luxembourg bénéficie d'une main-d'œuvre jeune et qualifiée, provenant des régions environnantes. Un manque de travailleurs qualifiés dans certaines autres parties de la Grande Région (Wallonie, Lorraine) en découle parfois. En Lorraine et en Wallonie, les transferts de travailleurs frontaliers soulagent le marché de l'emploi local et évitent une explosion du taux de chômage. En revanche, l'évolution économique que connaît le Grand-

Duché ne serait pas possible sans le recours au travail et à la qualification des frontaliers. Cette **dépendance** s'accompagne également d'un fractionnement du marché de l'emploi luxembourgeois : les Luxembourgeois se tournent vers les domaines public et semi-public, tandis que les travailleurs étrangers sont dans les autres secteurs.

Au point de vue **démographique**, le centre économique le plus dynamique, le Luxembourg, semble tirer son épingle du jeu. Reflet de son dynamisme économique, le pays connaît une évolution démographique positive, grâce aux migrations consécutives à la demande de main-d'œuvre. Toutes les autres composantes de la Grande Région sont confrontées à un vieillissement de leur population, hormis la Wallonie qui prévoit un développement démographique positif également grâce aux migrations. La Sarre enregistre un déclin démographique amplifié par des pertes constantes dues à la forte baisse de la natalité ainsi qu'à la migration de travailleurs qualifiés. La Rhénanie-Palatinat se caractérise par un excédent migratoire élevé, et un taux de natalité constant, insuffisant malgré tout pour enrayer un vieillissement de la population qui est aujourd'hui déjà très visible ; il faut dès lors s'attendre à court terme à une baisse de la population en Rhénanie-Palatinat. La Lorraine prévoit une nette baisse de la population active à l'horizon 2020, en raison d'un solde migratoire qui devrait rester négatif, accompagné d'une baisse de la natalité.

3. Marché du travail intégré dans la Grande Région

Le concept de « *marché du travail intégré* » englobe logiquement la notion d'« *intégration* ».

Pour une meilleure analyse, l'étude a sélectionné quelques éléments de référence permettant de cerner avec davantage de précision le concept de marché du travail intégré : la motivation des frontaliers, les obstacles structurels et culturels à la mobilité, enfin les éléments constituant un potentiel d'intégration.

Parmi les raisons qui poussent une personne à se rendre dans un pays voisin pour y travailler, la possibilité d'être

mieux rémunéré à l'étranger constitue, d'après l'enquête de l'INSEE de 1993, la **motivation** principale des frontaliers lorrains. Par ailleurs, un certain nombre d'entre eux se rendent à l'étranger parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi en France. Viennent ensuite les meilleures conditions de travail ainsi que la possibilité d'exercer la profession apprise à l'étranger.

Les salaires bruts, et surtout nets, pratiqués au Luxembourg sont souvent supérieurs aux salaires français et parfois aux salaires allemands. La politique des prélèvements obligatoires (impôts et cotisations) change la donne, le salarié disposant, après prélèvement des cotisations, d'un revenu net supérieur à ce qu'il percevrait dans les autres pays. A cette particularité s'ajoute une protection sociale avantageuse qui permet au frontalier de percevoir notamment des allocations familiales substantielles.

Ces disparités réglementaires ne favorisent pas l'apparition d'un marché du travail intégré. L'espace de la Grande Région est marqué par un cloisonnement encore important de ses marchés régionaux. Des obstacles **structuraux** et **culturels** viennent également freiner l'intégration du travailleur frontalier.

Dans la Grande Région, le réseau transfrontalier des **transports** en commun ne répond pas suffisamment aux besoins existants. Le défaut d'ajustement des correspondances rend leur utilisation peu aisée. Ainsi, l'écrasante majorité des frontaliers préfère la voiture, 10 % des frontaliers se rendant au Luxembourg utilisant les transports en commun. Le transport devient ainsi un obstacle quotidien, engendrant stress, fatigue et perte de temps.

La **barrière linguistique** peut, elle aussi, constituer un obstacle sur le lieu de travail. Les Lorrains et les Wallons, d'après les enquêtes, ne parlent qu'une langue étrangère, l'allemand. Compte tenu des pratiques au sein des entreprises, ils n'auront malgré tout que peu de problèmes d'intégration au niveau linguistique au Luxembourg. Les Lorrains parlant le dialecte germanophone ont l'avantage en Sarre de pouvoir communiquer dans la langue régionale. Néanmoins, le nombre de personnes parlant le dialecte germanophone ou l'allemand est en

régression en Lorraine, et on observe parallèlement un nombre croissant de frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg au détriment de la Sarre.

Les Rhénan-palatins et les Sarrois sont confrontés à l'obstacle de la langue au Luxembourg. Ils maîtrisent cependant plus fréquemment deux à trois langues (anglais, français).

D'autres divergences culturelles peuvent constituer un frein à l'intégration du frontalier : culture du travail, méthodes de travail. Les différences en termes de formation professionnelle ou de système d'éducation ont également un impact sur la représentation qu'aura le salarié de son travail.

Un obstacle important à l'intégration des frontaliers réside dans l'effet « communautarisation » : une tendance des frontaliers à rester entre eux. Un tel comportement peut entraîner l'existence parallèle de groupes sociaux. Dans le même esprit, la véritable « barrière linguistique » réside parfois dans le fait que les frontaliers se retrouvent entre eux et parlent leur langue commune.

Le phénomène frontalier porte cependant en lui un véritable **potentiel d'intégration** :

La complémentarité des marchés de l'emploi, qui profite à l'ensemble des parties de la Grande Région, est un premier élément. Les entrepreneurs luxembourgeois bénéficient d'un important réservoir de jeunes travailleurs qualifiés. A l'inverse, ces mouvements constituent un élément de détente sur le marché de l'emploi pour les autres pays.

Second facteur, la **mobilité résidentielle** est particulièrement développée parmi les frontaliers au sein de la Grande Région. Le nombre de ceux qui transfèrent leur domicile dans une région frontalière voisine pour venir travailler « chez eux » en tant que frontalier est en augmentation : ce sont les frontaliers atypiques. A ce titre, la Lorraine représente une terre d'accueil pour les Sarrois et tend à le devenir pour les Luxembourgeois, grâce aux prix de l'immobilier et au coût de la vie proportionnellement moins élevés.

La mobilité interrégionale se traduit également par le **marché spécifique de la consommation** que constituent les

Les cahiers transfrontaliers d'EURES *Luxembourg*

frontaliers : alcools, tabac et carburants au Luxembourg, produits alimentaires en France.

Tous ces éléments peuvent constituer le ciment pour la mise en place d'un marché du travail intégré. De par l'espace vital et professionnel dans lequel ils évoluent, les frontaliers sont, d'ores et déjà, les principaux porteurs d'une **identité régionale transfrontalière**. Le quotidien vécu leur donne la possibilité d'acquérir de manière active des connaissances plus approfondies sur

d'autres sociétés tout en conservant leur propre système culturel comme référence. Cette participation de tous les jours à différents systèmes sociaux débouche sur des identités locales qui tiennent compte de la diversité culturelle de l'Europe unie.

Malgré un potentiel indéniable en matière d'intégration, on est encore loin d'un marché intégré de l'emploi frontalier. Pour pallier ce déséquilibre, il est primordial pour les parties de la Grande Région les plus en difficulté de renforcer

leur caractère attractif et de mobiliser leurs réserves de main-d'œuvre, de s'attaquer au problème des disparités culturelles et linguistiques entre les différentes entités, ainsi qu'au problème des infrastructures de transport. Ce n'est qu'alors que l'on pourra parler d'un marché de l'emploi frontalier véritablement intégré dont pourront profiter toutes les régions à moyen et à long terme.

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)



L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) collecte pour le compte du Sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur la situation de l'emploi

sur le marché de l'emploi transfrontalier. Il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.

L'OIE est soumis à un Comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination

du réseau sont assumés par l'Institut INFO à Sarrebruck.

En 2004, l'OIE a lancé le projet de deux ans « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020 », couvrant les sujets « Mobilité transfrontalière des salariés » et « Evolution démographique ». En janvier 2005, l'OIE a présenté lors du Sommet de la Grande Région son troisième rapport sur la situation du marché de l'emploi.

Le réseau des instituts

INFO-Institut (Sarre et Rhénanie-Palatinat) : <http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine) :

<http://www.crd-eures-lorraine.net>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lorraine) : <http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgique) : <http://statistiques.wallonie.be>

Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone (Belgique) : <http://www.dglive.be>

ADEM EURES (Luxembourg) : <http://www.eureslux.org>

Contact et informations supplémentaires

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)

c/o INFO-Institut

Pestelstraße 6 - D-66119 Sarrebruck

Tél.: ++49/ (0)681- 954130 • Fax: ++49/ (0)681- 9541323

Courriel: iba-oie@info-institut.de

Web: <http://www.info-institut.de> • <http://www.granderegion.net>

Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion

Das Grenzgängerwesen in der Großregion: Wichtiger Faktor für einen europäischen Arbeitsmarkt?

Die Arbeitskräftebewegungen zwischen dem Saarland und Lothringen sind keine neue Erscheinung. Bereits in den 1920er Jahren, als die saarländischen Bergwerke von französischen Unternehmen betrieben wurden, pendelten Arbeiterströme von einer Region in die andere. Daraufhin haben Entwicklungen im Transport- und Verkehrswesen die Wechselbeziehungen zwischen den Regionen und die Grenzwanderung in der Großregion intensiviert. Dieser Raum zählt heute über 160.000 Grenzgänger. Nach der Schweiz ist die Großregion damit das Gebiet in Europa mit den meisten Grenzarbeitern. Obwohl die grenzüberschreitende Arbeit „nur“ 4 Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmacht sowie ein relativ kleines Gebiet in der Großregion betrifft, hat sie insbesondere seit den 1990er Jahren ein bemerkenswertes Ausmaß angenommen.

1. Pendlerbewegungen in der Großregion

Die Grenzgängerströme in der Großregion sind durch ihren Einbahnstraßencharakter gekennzeichnet. Besonders Luxemburg bildet seit den 1990er Jahren mit anhaltender Tendenz den Beschäftigungspol Nummer eins. Dabei sind es in erster Linie Arbeitnehmer aus Lothringen und Wallonien, gefolgt von Rheinland-Pfalzern und Saarländern, die ins Großherzogtum einpendeln. Zwischen Rheinland-Pfalz und dem Saarland bestehen zusätzlich starke Pendlerbewegungen. Die nähere Betrachtung des Grenzgängerwesens offenbart zudem eine besondere Form der täglichen Arbeitsmigration: Der „atypische

Grenzgänger“, welcher im Ausland lebt und sich jeden morgen in sein Heimatland begibt, um dort seiner Arbeit nachzugehen. Diese „umgekehrte“ Pendlerbewegung betrifft etwa 30 Prozent der Grenzgänger, die aus Frankreich kommen, um im Saarland zu arbeiten. Ebenfalls bemerkenswert ist die Ausweitung der Anwerbegebiete von Arbeitskräften: Schätzungsweise 7 Prozent der Grenzgänger, die nach Luxemburg einpendeln, kommen nicht aus der Großregion – mit steigender Tendenz.

- Bezogen auf das **Großherzogtum Luxemburg** sprechen die Zahlen für sich: Das Land übt innerhalb der Großregion eine starke Anziehungskraft für mehr als 110.000 Grenzgänger (Daten IGSS Ende Juni 2004) aus und vereint damit 70 Prozent der grenzüberschreitenden Berufspendler im Kooperationsraum. Die Zahl der Grenzgänger, die aus Luxemburg auspendeln, beläuft auf etwa 700 Personen. Gut die Hälfte der Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, kommen aus Frankreich, 27 Prozent aus Belgien und 21 Prozent aus Deutschland.

Aufgrund positiver Entwicklungen in verschiedenen Sektoren (Finanzdienstleistungen, Nachrichtentechnik, Immobiliensektor) floriert die luxemburgische Wirtschaft: Bruttoinlandsprodukt von 81.000 Euro pro Erwerbstätigen (2003), Wachstumsrate von 6,8 Prozent (zwischen 1995 und 2000) und niedrigste Arbeitslosenquote in der Großregion (3,7% laut Eurostat im Jahr 2003). Die Beschäftigungsquote von 62,7 Prozent liegt vergleichsweise hoch.

**Kurzzusammenfassung
des Themenhefts im Rahmen
des Gesamtvorhabens
„Stand, Perspektiven und
Handlungserfordernisse des
Arbeitsmarkts der Großregion
bis 2020“**

**gefördert durch Interreg IIIC
RRM e-BIRD**

- Das **Saarland** verzeichnet eine positive Pendlerbilanz: 21.212 in Frankreich lebende Grenzgänger kommen zum Arbeiten, hingegen pendeln ca. 4.811 Saarländer ins nahe Ausland, davon 80 Prozent nach Luxemburg. Auch wenn die Zahlen seit einigen Jahren rückläufig sind, zieht das Saarland auch weiterhin eine große Anzahl von Arbeitnehmern an.

Gleichzeitig sind die starken Pendlerbewegungen von Arbeitnehmern, die aus anderen Bundesländern kommen, zu erwähnen: 29.803 Beschäftigte, besonders aus Rheinland-Pfalz, kommen zu ihrem Arbeitsplatz im Saarland. Diese Merkmale zeigen die Dynamik und Attraktivität des Saarlandes.

Trotz dieser positiven Zahlen bleibt die Arbeitsmarktsituation im Saarland weiterhin angespannt. Das lange Zeit von der Montanindustrie geprägte Saarland hat im Laufe der letzten 20 bis 30 Jahre einen beträchtlichen wirt-

schaftlichen Strukturwandel vollzogen und bewegt sich bezüglich seines Tertiärisierungsgrades mittlerweile im deutschen Durchschnitt. Trotz der Wachstumserfolge der Saar-Wirtschaft in den Jahren 2001 und 2002 verschlechtert sich seit 2002 die Stimmung am saarländischen Arbeitsmarkt; 2003 lag die Arbeitslosenrate bei 8,2 Prozent (Eurostat).

Im Gegensatz zum Saarland verzeichnet **Rheinland-Pfalz** eine negative Pendlerbilanz, wobei ca. 17.247 Grenzgänger das Land vor allem in Richtung Luxemburg verlassen. Mitte 2004 arbeiteten 5.351 grenzüberschreitende Berufspendler aus Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden in Rheinland-Pfalz, wobei 94 Prozent aus Frankreich kommen. Rheinland-Pfalz weist eine vielfältige Wirtschaftsstruktur auf, die sich wesentlich auf kleine und mittlere Unternehmen stützt. Im tertiären Sektor sind mittlerweile knapp 70 Prozent der Arbeitnehmer beschäftigt. Vor allem aufgrund positiver Impulse aus den Dienstleistungsbranchen ist im Jahr 2004 das Bruttoinlandsprodukt in Rheinland-Pfalz wieder deutlich gewachsen. Dennoch bleibt die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiterhin angespannt, auch wenn Rheinland-Pfalz mit einer Arbeitslosenquote von 6,3 Prozent (Eurostat 2003) im interregionalen Vergleich recht günstig abschneidet. Dies dürfte nicht zuletzt auch durch die Pendlerbewegungen und den hohen Auspendlerüberschuss bedingt sein: Zwar kommen täglich 110.110 Berufspendler aus anderen Bundesländern zu ihrem Arbeitsplatz nach Rheinland-Pfalz; mehr als doppelt so viele Arbeitnehmer mit Wohnort Rheinland-Pfalz (242.405) pendeln jedoch täglich zur Arbeit ins übrige Bundesgebiet.

- Die Regionen **Wallonien** und **Lothringen** sind trotz einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung hin zum Dienstleistungssektor stärker vom Grenzgängerwesen abhängig: defizitäre Wanderungsbilanz, hohe Zahl an Grenzarbeitern, die nach Luxemburg pendeln und eine vergleichsweise hohe Arbeitslosenquote.

Ein Zusammenhang zwischen Wirtschaftslage und dem Grenzgängerphänomen scheint in diesem Fall relativ eindeutig.

Die **wallonische** Wirtschaft hat den Dienstleistungssektor stark entwickelt, der sekundäre Sektor stellt nur noch einen von sechs Arbeitsplätzen. Die Arbeitslosenquote von 10,8 Prozent im Jahr 2003 (Eurostat) liegt höher als das Mittel der Großregion, die Beschäftigungsquote deutlich niedriger. Eine hohe Zahl an Grenzgängern pendelt aus dem Land aus (37.055, vor allem in Richtung Luxemburg), zugleich kommen 20.776 Pendler ins Land. Hierbei ist zu erwähnen, dass 124.400 Personen (2002) nach Brüssel zu ihrem Arbeitsplatz pendeln – ein weiterer Anziehungspol, der die Sogwirkung Luxemburgs schwächt.

In **Lothringen** hat der Strukturwandel in den vergangenen Jahrzehnten zu einer deutlichen Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur geführt. Der Dienstleistungssektor beschäftigt 57 Prozent der Beschäftigten in Lothringen, wobei der sekundäre Sektor über dem französischen Durchschnitt liegt. Gleichwohl leidet Lothringen – mit einer Arbeitslosenquote von 9,7 Prozent in 2003 (Eurostat) – unter strukturellen Schwächen. Der Mangel an qualifizierten Arbeitsplätzen erzeugt eine negative Pendlerbilanz und ein starkes Ungleichgewicht. So arbeiten 81.949 Grenzgänger im Ausland, davon zwei Drittel in Luxemburg, wohingegen nur 1.450 Grenzgänger in die Region einpendeln.

2. Auswirkungen der Pendlerströme auf den Arbeitsmarkt

Als größter Arbeitgeber auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt kann Luxemburg auf ein breites Reservoir an qualifizierten und in der Regel jungen Arbeitskräften aus den umliegenden Regionen zurückgreifen. Dies führt teilweise zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in anderen Gebieten der Großregion (Wallonien, Lothringen). Gleichzeitig tragen in Lothringen und in Wallonien etwa die auspendelnden Grenzgänger zu einer Entlastung der lokalen Arbeitsmärkte bei – ohne die Beschäftigungsalternativen des grenz-

überschreitenden Arbeitsmarktes würden die Arbeitslosenquoten hier wohl deutlich höher ausfallen.

Im Gegenzug wäre im Großherzogtum die wirtschaftliche Entwicklung in dem bekannten Maße ohne den Rückgriff auf die Arbeitskraft und die Qualifikationen der Grenzgänger nicht möglich gewesen. Diese **Abhängigkeit** wird von einer Segmentierung des Arbeitsmarkts in Luxemburg begleitet: Die luxemburgischen Arbeitnehmer wenden sich vorwiegend den Bereichen der öffentlichen Verwaltung und des halböffentlichen Sektors zu, wohingegen die ausländischen Arbeitnehmer in anderen Branchen tätig sind.

Aus **demographischer** Sicht scheint sich Luxemburg als dynamischstes wirtschaftliches Zentrum geschickt aus der Affäre zu ziehen. Spiegelbildlich zu seiner wirtschaftlichen Dynamik weist das Großherzogtum eine positive demographische Entwicklung auf, die aufgrund der nach wie vor hohen Arbeitskräftenachfrage wesentlich auf die anhaltende Zuwanderung zurückzuführen ist. Die übrigen Teilgebiete der Großregion sehen sich dagegen mit rückläufigen Bevölkerungszahlen konfrontiert. Lediglich in Wallonien wird aufgrund regelmäßiger Wanderungsgewinne eine weiterhin positive Bevölkerungsentwicklung erwartet. Das Saarland verzeichnet indessen einen demographischen Schrumpfungsprozess, der durch stetige Verluste (ausgeprägtes Geburtendefizit sowie Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte) fortschreitet. Rheinland-Pfalz kann zwar derzeit noch einen hohen Wanderungsüberschuss und eine konstante Geburtenrate vorweisen. Die bereits heute deutlich sichtbare Alterung der Bevölkerung wird darüber jedoch auch in Zukunft nicht abgefedert werden können; zumal mittelfristig ebenfalls mit sinkenden Einwohnerzahlen zu rechnen ist. Mit Blick auf das Jahr 2020 steht Lothringen aufgrund eines weiterhin negativen Wanderungssaldos und rückläufigen Geburtenraten vor einem deutlichen Rückgang der Erwerbsbevölkerung.

3. Integrierter Arbeitsmarkt in der Großregion

Das Konzept eines „integrierten Arbeitsmarkts“ bedarf einer differenzierteren Betrachtung des zugrunde liegenden Integrationsbegriffs. Ihm haften verschiedene Bedeutungsraster an, die zahlreiche Aspekte beinhalten. Für eine erste Annäherung wurden in dieser Studie einige Teilaspekte ausgewählt: Motivstrukturen von Grenzgängern, strukturelle und kulturelle Mobilitätshemmnisse sowie weitere, die das Potential für eine fortschreitende Integration der Teilarbeitsmärkte bieten.

Laut einer Untersuchung von INSEE zählen die besseren Verdienstmöglichkeiten zu den **Hauptmotiven** lothringischer Grenzgänger. Ferner wurden das bessere Arbeitsplatzangebot bzw. fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten in Frankreich angegeben – gefolgt von besseren Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit, im erlernten Beruf im Ausland arbeiten zu können.

Das Brutto- und insbesondere das Nettoeinkommen liegen in Luxemburg – und zum Teil auch in Deutschland – oft höher als in Frankreich. Die Arbeitnehmerbeiträge (Steuern, Sozialabgaben) sind für Gehaltsunterschiede oftmals ausschlaggebend: Beschäftigte haben nach Abzug der Beiträge ein höheres Nettoeinkommen als in anderen Ländern. Dazu kommt eine attraktive soziale Sicherung, die dem Grenzgänger insbesondere den Bezug von Familienzulagen ermöglicht.

Solche rechtlich-administrativen Unterschiede wirken sich kaum fördernd auf die Entstehung eines integrierten Arbeitsmarkts aus. Zusätzlich kennzeichnet sich das Gebiet der Großregion durch eine Fragmentierung in einzelne Teilarbeitsmärkte. **Strukturelle** und **kulturelle** Hindernisse erschweren zusätzlich die Integration von Grenzgängern.

Der grenzüberschreitende öffentliche Nahverkehr in der Großregion ist nicht ausreichend auf die bestehenden Bedürfnisse abgestimmt. Mangelnde Anschlussmöglichkeiten führen zu einer niedrigen Nutzung des ÖPNV-Angebots. Der Großteil der Grenzgänger fährt mit dem eigenen Pkw, nur 10 Prozent der ins Großherzogtum ein-

pendelnden Grenzgänger nutzen den ÖPNV. Verkehr wird somit zu einem täglichen Mobilitätshemmnis, er erzeugt Stress, Müdigkeit und kostet Zeit.

Auch die **Sprachbarriere** kann am Arbeitsort zum Hindernis werden. Laut einer Umfrage sprechen Lothringer und Wallonen lediglich eine Fremdsprache – deutsch. Angesichts des betrieblichen Alltags in Luxemburg haben sie lediglich geringfügige Integrationsprobleme aufgrund der Fremdsprache. Lothringer, die den deutschen Dialekt sprechen, können im Saarland teilweise in der regionalen Mundart kommunizieren. Jedoch nimmt die Zahl der Dialektsprecher in Lothringen ab, was sich im wachsenden Strom der lothringischen Grenzgänger ins Großherzogtum zum Nachteil des Saarlandes widerspiegelt. Auch Rheinland-Pfälzer und Saarländer müssen sich in sprachlicher Hinsicht in Luxemburg integrieren, sie sprechen jedoch häufig zwei bis drei Sprachen (englisch, französisch).

Auch kulturelle Unterschiede können die betriebliche Integration von Grenzgängern erschweren, wie zum Beispiel beim Arbeitsstil. Unterschiede in der nationalen Berufsausbildung und der Bildungssysteme wirken auf das Selbstverständnis der Beschäftigten und auf die Erledigung der Arbeit zurück.

Ein wichtiges Hemmnis für die Integration von Grenzgängern ist die Herausbildung von Parallelgesellschaften. Damit wird hier die Tendenz bezeichnet, dass Grenzgänger unter sich bleiben. Dieses Verhalten kann zum Nebeneinander verschiedener sozialer Gruppen führen. Ebenso wird das Überwinden von Sprachbarrieren verhindert, wenn Grenzgänger nur in der eigenen Sprache kommunizieren.

Trotz der genannten Unterschiede und Hindernisse ist im Grenzgängerwesen ein hohes **Integrationspotential** zu sehen: Die **Komplementarität** der Arbeitsmärkte, von der das gesamte Gebiet der Großregion profitiert, ist dabei nur ein erster Aspekt. Luxemburgischen Unternehmen steht ein großes Reservoir an jungen und qualifizierten Arbeitskräften zur Verfügung. Im Gegenzug entspannt die Grenzgängerbeschäftigung die Arbeitsmarktlage in den Herkunftsregionen.

Einen zweiten Aspekt bildet die **Wohnortmobilität**, die besonders unter Grenzgängern in der Großregion verbreitet ist. Die Zahl der Personen, die ihren Wohnort in die Nachbarregion verlagern und dann in die Heimatregion als Grenzgänger zum Arbeiten kommen, wächst. Diese atypischen Grenzgänger sind besonders im grenznahen Lothringen angesiedelt, das ein „Aufnahmeland“ für viele Saarländer ist. Auch Luxemburger siedeln sich aufgrund steigender Immobilienpreise und Lebenshaltungskosten verstärkt in Lothringen an.

Interregionale Mobilität wird auch im **Konsumverhalten** von Grenzgängern deutlich: Spirituosen, Tabak und Kraftstoff werden in Luxemburg, Lebensmittel in Frankreich nachgefragt.

Diese Aspekte können die Grundlage bilden für die Entwicklung eines integrierten Arbeitsmarkts. Hinsichtlich eines integrierten Lebens- und Beschäftigungsraums sind Grenzgänger bereits die wichtigsten Träger einer **grenzüberschreitenden regionalen Identität**. Durch die tägliche Grenzüberschreitung gewinnen sie Einblicke in andere Gesellschaften unter Beibehaltung des eigenen kulturellen Referenzsystems. Diese tägliche Teilhabe an unterschiedlichen Gesellschaftssystemen führt zu regionalen Identitäten, die kulturelle Vielfalt in Europa integrieren.

Trotz des deutlichen Integrationspotentials kann von einem integrierten Arbeitsmarkt noch keine Rede sein. Um regionale Ungleichgewichte auszugleichen, ist es für die Teilgebiete der Großregion mit den größten Problemen unumgänglich, ihre Anziehungskraft zu stärken und Arbeitskraftreserven zu mobilisieren. Dazu gehören der Abbau kultureller und sprachlicher Barrieren sowie die Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur. Erst dann kann von einem tatsächlich integrierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gesprochen werden, von dem mittel- bis langfristig allen Regionen profitieren können.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)



Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeits-

markt 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.

In 2004 startete die IBA das zweijährige Vorhaben „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“, das die Themenfelder „Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität“ und „Demographischer Wandel“ abdeckt. Im Januar 2005 legte die IBA dem Gipfel der Großregion ihren dritten Bericht zur Arbeitsmarktsituation vor.

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.net>

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>

Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone (Belgien) : <http://www.dglive.be>

ADEM EURES (Luxembourg) : <http://www.eureslux.org>

Kontakt und weitere Informationen

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)

c/o INFO-Institut

Pestelstraße 6 - D-66119 Saarbrücken

Tel.: ++49/ (0)681- 954130 • Fax: ++49/ (0)681- 9541323

Mail: iba-oie@info-institut.de

Web: <http://www.info-institut.de> • <http://www.grossregion.net>

Edition : CRD EURES Luxembourg - Arthur Tibesar & Franz Clément

Collaboration EURES Luxembourg - OIE/IBA

Avec le soutien financier du programme EURES de l'Union Européenne (europa.eu.int/eures)



EURES Luxembourg

Une collaboration
ADEM - CEPS/INSTEAD
Rue Bender, 1 • L-1229 Luxembourg
Tél : 00 352 478 53 89 - 54 78
FAX : 00 352 26 19 08 21
jean.hoffmann@adem.etat.lu
arthur.tibesar@adem.etat.lu
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

CRD EURES Luxembourg

Franz Clément
BP 48 • L-4501 Differdange
Tél : 00 352 58 58 55 531
FAX : 00 352 58 55 53
franz.clement@ceps.lu

Coordinations EURES Transfrontaliers

EURES PED - Joël de Marneffe
Tél : 00 352 58 58 55 549
joel.demarneffe@ceps.lu

EURES SLLR - Frédéric Chomard
Tél : 00 49 681 954 13 27
fchomard@info-institut.de