

Grenzgänger

(Neue) Unübersichtlichkeit im Großherzogtum

2006 ist das Europäische Jahr der Arbeitskräftemobilität. Mobile Arbeitnehmer gewinnen also nicht nur in der Großregion an Bedeutung, auch auf Europäischer Ebene nimmt man sich verstärkt dieses Themas an. Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Beschäftigung befassen sich im SaarLorLux-Raum bereits seit Jahrzehnten intensiv mit Arbeitskräftemobilität. Dabei stehen das Grenzgängerwesen und überwiegend Arbeitsmarktfragen sowie Mobilitätshemmnisse im Zentrum. Die Diskussionen weiten sich aber auch auf benachbarte Themengebiete aus und Grenzgänger befinden sich zunehmend im Fokus der Raum- und Verkehrsplanung, der Immobilienmärkte, des Einzelhandels oder des nicht unumstrittenen Diskurses einer Europäischen Modellregion SaarLorLux.

Dieser transversale Vormarsch des Grenzgängerwesens ist auf das stetige Anwachsen der Grenzgängerzahlen zurückzuführen. Gleichzeitig bieten aber auch immer mehr grenzüberschreitende Institutionen ein Forum für die Belange und Implikationen von Grenzgängern. Neben informellen Zusammenschlüssen sind der Gipfel der Großregion, der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) oder die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) zu nennen. Unter diesen Dächern arbeiten Entscheidungsträger und Wissenschaftler grenzüberschreitend zusammen, um Lösungen für wirtschaftliche und soziale Fragen und damit auch für das Grenzgängerwesen zu finden. Auch „vertikal“ befinden sich die Grenzgänger der Großregion auf dem Vormarsch: Seit 2003 stehen Grenzgängerprobleme auf der Tagesordnung der Interregionalen Gruppe im Ausschuss der Region.

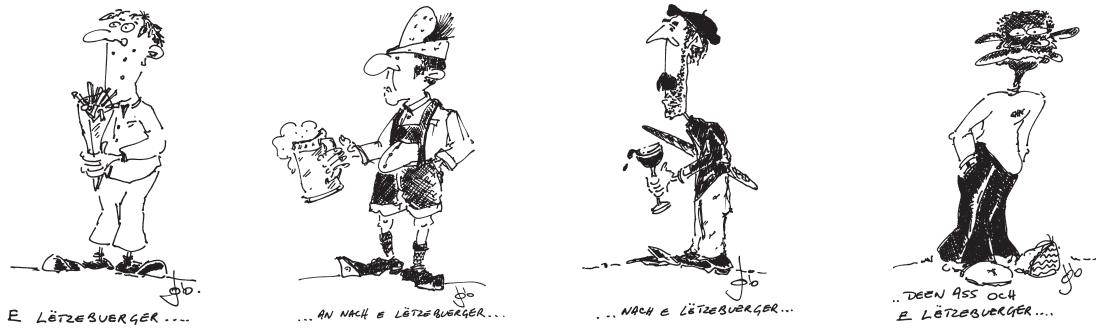
Es erweckt geradezu den Anschein, Grenzgänger seien in der Großregion allgegenwärtig. Dieser Eindruck verdichtet sich besonders im Teilraum Luxemburg, in dem Grenzgänger 40% der Erwerbstätigen stellen, der einen kontinuierlichen Zustrom der Grenzarbeitnehmer erfährt und des-

sen Grenzgängerstatistik im interregionalen Vergleich als am besten aufgearbeitet gilt. Während letzter Aspekt sicher der vergleichsweise guten Übersichtlichkeit Luxemburgs zuzuschreiben ist, zeichnet sich aufgrund des Grenzgängerphänomens aber verstärkt eine (neue) Unübersichtlichkeit im Großherzogtum ab. Sie ist Gegenstand der folgenden Beobachtungen und Überlegungen, die bislang wenig beachtete Dimensionen des Grenzgängerwesens nachzeichnen.

Segmentierte Lebenswelt und soziale Ankerpunkte

58.000 Franzosen, 30.000 Belgier und 24.000 Deutsche mischen sich täglich erneut unter das luxemburgische Volk. Damit schaffen sie gesellschaftliche Realitäten: Grenzgänger speisen die sozialen Sicherungssysteme, zahlen Steuern und treiben das wirtschaftliche Wachstum voran. Während sich diese seit kurzer Zeit ziemlich genau beziehen lassen,¹ erweist sich das Vorhaben auf sozialem und kulturellem Gebiet als weitaus schwieriger. Zwar können vereinzelt Aussagen über das Freizeit- und Einkaufsverhalten von Grenzgän-

Christian
Wille



gern in Luxemburg getroffen werden, ihre soziale Integration bleibt eine unbekannte Größe. Sicher ist jedoch, dass hohe (Eintritts-)Preise, lange An- und Abfahrtswege und mangelnde soziale Kontakte zu Ortsansässigen in vielen Fällen die Integration von Grenzgängern im außerbetrieblichen Umfeld verhindern. Vielmehr sind bei Grenzarbeitern segmentierte Lebensrhythmen dergestalt zu beobachten, dass sie morgens zu ihrem Arbeitsplatz einpendeln, hier unter Landsleuten bleiben bzw. Kontakte über ortssässige Kollegen nicht hinausgehen und sie am Abend wieder in ihre angestammte Region zurückkehren.

Diese temporäre Verschränkung zwischen Grenzgängern und Ortsansässigen, die deutliche Konturen von Parallelgesellschaften trägt, birgt Gefahren. Denn aktuell dienen die benachbarten Teilregionen für den luxemburgischen Arbeitsmarkt als ergiebiges Arbeitskräfteervoir. Verlieren die Arbeitsplätze ihre Attraktivität oder erholt sich die angrenzende Wirtschaft, so kehren sich die Grenzgängerströme möglicherweise zu gewissen Anteilen um. Der erwartbare Arbeitskräftemangel verschärft sich dann zusätzlich durch die Auswirkungen des „demografischen Winters“, von denen das Großherzogtum durch seine Grenzgängerreserve noch weitgehend unberührt bleibt. Anzeichen für diese Entwicklung sind bereits darin zu sehen, dass die besseren Verdienstmöglichkeiten in vielen Fällen nur noch aufgrund von Steuervorteilen bestehen und nicht mehr – wie in der Vergangenheit – im Bruttoverdienst.

Die Integration von Grenzgängern auf sozialem und kulturellem Gebiet kann der beschriebenen Entwicklung vorbeugen. Denn ohne soziale Ankerpunkte verschwinden Grenzgänger genauso schnell und problemlos wieder, wie sie gekommen sind. Besonders ein Land, das weitgehend auf die Arbeitskräfte der Nachbarregionen abstellt, muss diese Reserve binden.

Durch das grenzüberschreitende „Regionen-Hopping“ dehnen Grenzarbeitnehmer ihren individuellen sozialen Handlungsräum grenzüberschreitend aus. Experten nehmen dabei an, dass mit wachsender Dauerhaftigkeit und Intensität der Kontakte im Zielland auch die emotionale Ver-

bundenheit mit dem Arbeitsort wächst.² Hieraus ergibt sich die Annahme, dass das tägliche Pendeln ein grenzüberschreitendes regionales Zugehörigkeitsgefühl erzeugt. Zwar wirken die Pendelbewegungen auf identitätsbildende Prozesse, gleichwohl kann aktuell nur formal von einer *interregionalen* Verankerung grenzgängerischer Lebenswelten die Rede sein. Denn der Einkauf nach Feierabend oder der Tanktourismus im Großherzogtum erzeugen keine sozialen Ankerpunkte, die emotional besetzt werden. Verbreiterter scheint bei Grenzgängern das Beibehalten des Lebensmittelpunkts und damit von konstanten und verlässlichen Beziehungen in der angestammten Region, die eine identitätsbildende Referenzgröße bleibt. Mangelnde soziale Integration in der Zielregion verhindert also die Herausbildung eines grenzüberschreitenden Regionalbewusstseins, das bestehende Formen regionaler Schizophrenien ablösen könnte.

Nomadengruppen und Soziabilitätsorte

Die Integration von Grenzgängern ist eng verknüpft mit Fragen des sozialen Zusammenhalts. Dabei ist zunächst darauf hinzuweisen, dass Grenzgänger einen nicht unerheblichen Teil zur Wertschöpfung beitragen, sie aufgrund des Territorialprinzips aber kein politisches Mitspracherecht besitzen. Überspitzt ausgedrückt könnte dies bedeuten, dass Luxemburger zwar entscheiden, Grenzgänger aber einen bedeutenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben. Dass dieser „Gefahr“ mancherorts vorgebeugt wird, zeigt in Teilen die Arbeitswelt. Wichtige Stühle sind hier nur selten von Grenzgängern besetzt und Luxemburger haben sich weitgehend in den öffentlichen Dienst zurückgezogen. Ob diese Entwicklung einem nationalen Schutzmechanismus gleichzusetzen ist, oder ob es sich um ein Abdrängen von Luxemburgern auf die sichereren Arbeitsplätze in (para-)staatlichen Institutionen handelt, bleibt offen. In einer Untersuchung³ empfindet zumindest knapp die Hälfte der Luxemburger die Grenzgängerbeschäftigung nicht als Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes. Anders die Sicht der ansässigen Portugiesen und Italiener, die mancherorts offenbar eine ernstzunehmende Konkurrenz im

Grenzgänger sehen. Die nahe liegende These, dass die Beziehungen zwischen Migranten und Grenzgängern ein hohes Konfliktpotential beinhalten, gilt es weiterführend zu prüfen. Denn die nur scheinbare Ähnlichkeit dieser „Nomadengruppen“ ist nicht unproblematisch.

Neben der unidirekionalen Wanderungsbewegung einerseits und der zirkulären Wanderungsstruktur andererseits, unterscheiden sie sich vor allem in Prozessen sozialer Differenzierung. Migranten erleben oft nur mittelbar und in erster Generation einen sozialen Aufstieg, der sich aus der Anerkennung in ihrem Herkunftsland herleitet. Grenzgänger hingegen erfahren aufgrund ihrer höheren Einkommen unmittelbar am Wohnort eine hohe soziale Anerkennung und bekommen zum Teil Zugang in neue schichtenspezifische Milieus. Migranten bleibt letzte Optionen vorenthalten, müssen sie ihren hohen Verdienst doch für die ortsüblichen Miet- und sonstigen Lebenshaltungskosten in Luxemburg aufbrauchen. Sozialneid und die damit verbundenen Spannungen bleiben da nicht aus.

Der „neue Reichtum“ von jenseits der Grenze hinterlässt auch in den Herkunftsgemeinden der Grenzgänger seine Spuren. Traditionelle dörfliche Strukturen, die auf dem Solidarprinzip basieren, unterliegen hier neuen klassenspezifischen Formierungen und zerfallen in isolierte Segmente. Verstärkt werden solche (sozialen) Differenzierungsprozesse im Grenzgebiet durch die wachsende Binnenmigration von Grenzgängern in Richtung Luxemburg und durch die Abwanderung von Luxemburgern vor die Tore des eigenen Landes. Die Freigabe von 250 Baugrundstücken in einer 500 Seelengemeinden löst dann auch historisch gewachsene Soziabilitätsorte quasi über Nacht auf. An der saarländisch-lothringischen Grenze bestehen solche Erfahrungen seit Jahrzehnten, die im Ergebnis das Muster von Saarländern einerseits und Lothringern andererseits aufweisen.

Diversity und rhetorischer Parcours

Integrationsfragen machen auch vor betrieblichen Kontexten nicht halt. Denn auch an den Arbeitsplätzen im Großherzogtum ist eine gewisse (neue) Unübersichtlichkeit zu erkennen. Grenzgänger treffen hier auf Luxemburger, auf ortsansässige Migranten, auf Grenzgänger der eigenen Regionen und auf die der Nachbarregionen. Personalentwickler sprechen in diesem Zusammenhang von personaler Vielfalt oder von kultureller Diversität. Für die nötige Ordnung in dieser betrieblichen Unübersichtlichkeit haben sie ihr Methodenrepertoire erweitert: *Diversity-Management*. Dieses Zauberwort meint an dieser Stelle nichts anderes als die leistungsorientierte Optimierung von heterogenem Humankapital unter Anerkennung individueller Unterschiede.

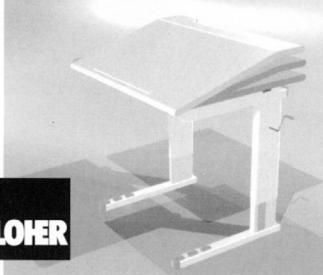
In der betrieblichen Praxis verfliegt dieser Zauber aber bereits mit der morgendlichen Ankunft der Pkw-Kolonnen aus den Nachbarregionen. Mit ihrer Arbeitskraft bringen Grenzgänger nämlich auch ihre Identitäten, Kulturen und Sprachen mit in die Unternehmen.

Neben regionalen Dialekten werden in der Großregion Deutsch, Französisch und Luxemburgisch gesprochen. Für das Grenzgängerwesen begünstigend ist dabei der Umstand, dass im Großherzogtum Französisch, Deutsch und Luxemburgisch die Nationalsprachen bilden. Deutsche, Franzosen und Belgier aus Wallonien können sich somit in Luxemburg zum Teil in ihrer Muttersprache verständigen. Trotz dieser offenbar vorteilhaften Situation sind sprachlich bedingte Probleme und Missverständnisse im betrieblichen Alltag bekannt. Wenn Franzosen, Belgier, Portugiesen mit Luxemburgern auf der gleichen Baustelle zusammenarbeiten und ein Handwerksbetrieb im technischen Bereich viele französischsprachige Arbeiter beschäftigt, ein anderer wiederum viele deutschsprachige, dann wächst die Bedeutung einer gemeinsamen Sprache. Ebenso im Gesundheitswesen, in dem Grenzgänger mit wachsender Zahl beschäftigt sind. In manchen Krankenhäusern erfolgt der Schichtwechsel sogar in englischer und somit in einer Sprache, die keiner der Beteiligten auf Muttersprachenniveau beherrscht. Grenzgänger fallen hier mancherorts auf, wenn sie lediglich eine Sprache beherrschen. Eine Situation, die der Luxemburger nicht kennt.

Diese temporäre Verschränkung zwischen Grenzgängern und Ortsansässigen, die deutliche Konturen von Parallelgesellschaften trägt, birgt Gefahren.



**"Gesundes Sitzen
in der Schule"**



HOENLOER

BUREAUTIQUE ROSY WAGNER-BRAUCKMANN s.à r.l.
27, RUE DE LA BARRIÈRE - L-1215 LUXEMBOURG
TÉL. 44 88 08 - 1 — FAX. 44 88 08-99 — AUTOTÉL. 021 164 164

Durch das Grenzgänger-wesen rücken die Teilläume unter dem Dach der Großregion näher zusammen, gleichzeitig aber zerfallen beste-hende Strukturen am Arbeits- und Wohnort und formatieren sich (grenzenübergrei-fend) neu.

Die fremdsprachliche Kommunikation verlangt auch das Beherrschen der dazugehörigen rhetorischen Feinheiten. Sie transportieren Emotionen, stufen nach Sprachregistern ab und bestimmen maßgeblich die kommunikative Beziehung zum Gesprächspartner. Kurz: Sie machen Kommunikationsstile aus, die in den verschiedenen Sprachen teilweise unterschiedlich sind. Vergleichende Studien bei deutschen und französischen Sprechern zeigen zum Beispiel unterschiedliche Präferenzen für Gesprächsthemen, für die Anordnungen von Gesprächsgegenständen oder unterschiedliche Formen der Informationsübermittlung.⁴ So gehört für Franzosen oft der Parcours über Randthemen, die elegant in Szene gesetzt werden, dazu. Für Deutsche hingegen gilt als guter Rhetoriker, wer durch einen umweglosen und effizient strukturierten Redefluss überzeugt.

Nationale Arbeitswelten und kultureller Spagat

Grenzgänger, die an der Grenze aufgewachsen sind, können sich oft nur schwer vorstellen, dass am Arbeitsort zwar die eigene Muttersprache gesprochen wird, hier aber andere kulturelle Regeln gelten. Praxisberichte bestätigen hierauf begründete interkulturelle Problemsituationen am Arbeitsplatz, die ihre Erklärungen in der Kulturanalyse finden. So zeigen regional bzw. national vergleichende Studien, dass Mitbestimmung und Autonomie eher in Deutschland einen hohen Stellenwert genießen, in den restlichen Ländern der Großregion werden hierarchisch strukturierte Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen im Berufsleben stärker akzeptiert. In Frankreich, Belgien und Luxemburg sind tendenziell ein gutes Arbeitsklima und gute Beziehungen zu den Kollegen von Bedeutung, in Deutschland hingegen genießt oftmals die Erfüllung der Arbeitsaufgaben eine hohe Priorität.⁵ Diese (neue) Unübersichtlichkeit ist auf verschiedene berufliche Ausbildungssysteme und vorausgegangene berufliche Sozialisationsprozesse zurückzuführen. Bekannt ist zum Beispiel, dass bei bestimmten Tätigkeiten im Arbeitsalltag von Pflegekräften Konflikte entstehen aufgrund unterschiedlicher Fachkompetenz von deutschen, französischen und luxemburgischen Kollegen.⁶

An luxemburgischen Arbeitsplätzen kreuzen sich also nationale Arbeitswelten, die theoretisch eine hybride Form der Arbeits- und Berufskultur hervorbringen. Praktisch gefragt: Sind in luxemburgischen Unternehmen Spuren einer belgischen, deutschen, französischen, luxemburgischen, niederländischen usw. Arbeits- und Berufskultur erkennbar? Wenn ja, welche Gewichtung liegt vor bzw. welche Dominanzverhältnisse sind dabei auszumachen? Dass keine kulturellen Elemente aus den Herkunftsregionen an luxemburgischen Arbeitsplätzen erkennbar sind, trifft für interna-

tionale bzw. globale Unternehmen sicherlich zu. Für einen Großteil der Unternehmen ist dieses Szenario aber ausgeschlossen. Denn zum einen ist im Großherzogtum die Tendenz zu beobachten, dass sich weitgehend „vergrenzgängerte“ Unternehmen, Einrichtungen oder Abteilungen aufgrund ihrer Erfahrungen mit kulturellen Fallstricken bewusst für *eine* nationale Mentalität entscheiden. Zum anderen liegt vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung und Tradition des luxemburgischen Arbeitsmarkts die Vermutung nahe, dass das, was als luxemburgische Arbeits- und Berufskultur bezeichnet werden könnte, *per se* ein hybrides Gebilde ist.

Anhaltspunkte für diese Annahme geben die mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten im Großherzogtum, die aus dem entfernten und nahe liegenden Ausland stammen, das in Luxemburg verbreitete Absolvieren von Ausbildungsphasen im Ausland und schließlich die „Selbstbedienungsmentalität“ in vielen luxemburgischen Unternehmen, von der Grenzgänger berichten. Gemeint ist damit eine gewisse situationsspezifische Beliebigkeit der Führungs- und Arbeitsstile von Vorgesetzten und Kollegen, die sich für die Legitimation ihrer Handlungsweisen in den verfügbaren Kulturen bedienen. So kann ein Vorgesetzter die Eigeninitiative seines Mitarbeiters ausdrücklich begrüßen, während das Anmahnhen wegen fehlender Rücksprache genauso legitim ist – je nach dem, welche kulturelle Brille er gerade trägt. Grenzgänger müssen also auch den zum Teil etwas willkürlich wirkenden „kulturellen Spagat“ beherrschen.

Ende und Bedingung lokaler Schizophrenie

Jean-Claude Juncker bezeichnete die Großregion einmal als das Ende der lokalen Schizophrenie.⁷ Wichtige Meilensteine auf dem Weg in eine „barrierefreie Region“ wie etwa die Konstituierung des ersten Gipfels der Großregion (1995), die Entwicklung des Zukunftsbilds 2020 (2003) oder die Verabschiedung der Verordnung über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer (1971) und des Schengener Abkommens (1985) markieren sicher das *formale* Ende lokaler Schizophrenien. Die Lebenswelt von Grenzgängern und damit der Bewohner der Großregion zeichnet aber ein anderes Bild. Ihr Lebensmittelpunkt bleibt in der Herkunftsregion verankert, der Arbeitsaufenthalt in der Zielregion bleibt ein temporäres Fragment ohne emotionale Anbindung, die (neue) Unübersichtlichkeit der Arbeitsstile und Berufsbilder spannt Fallstricke in der beruflichen Praxis und am Arbeitsort bilden sich inselartig soziale Gruppen heraus, die wenig Berührungspunkte mit Ortsansässigen kennzeichnen. Lokale Schizophrenie, Unübersichtlichkeiten und Segmentierungsprozesse sind in der Großregion also an der Tagesordnung und grenzüberschreitende Arbeitnehmer bleiben die treibende Kraft dafür.

Mit Abstand betrachtet bildet der Grenzgänger eine ortspolygame und ruhelose Lebensform. Er lebt quasi *en passage*, er bricht die Grenzen regionaler (Zu)Ordnungen auf und existiert dies- und jenseits der Grenze in unterschiedlichen Qualitäten. Durch das Grenzgängerwesen rücken die Teile unter dem Dach der Großregion näher zusammen, gleichzeitig aber zerfallen bestehende Strukturen am Arbeits- und Wohnort und formatieren sich (grenzenübergreifend) neu. Dieser destruktive und zugleich konstruktive Prozess setzt eine gewisse lokale Schizophrenie voraus, die im Grenzgänger per se angelegt ist. Er bildet eine zwischenkategoriale Lebensform, die auf dem Prinzip der gleichzeitigen In- und Exklusion basiert. Ist die lokale Schizophrenie damit nicht eher Bedingung als Ende einer wahrhaftigen Großregion?

Christian Wille ist Sozial- und Kulturwissenschaftler und promoviert an der Universität des Saarlandes zum Thema „Grenzgänger in der Großregion“. Für seine Forschungsarbeit sucht er Interviewpartner, die Grenzgänger sind oder über ihre beruflichen und privaten Erfahrungen mit Grenzgängern anonym berichten möchten. Kontakt: saarlorlux@christian-wille.de

¹ Vgl. Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise. Cahier économique du Statec, n° 100, 2005.

² Vgl. Lask, Tomke: Grenzgänger: Symbol europäischer Identität in Geschichte und Zukunft am Beispiel der Großregion Saar-Lor-Lux – Rheinland-Pfalz. Vortrag aus dem Werkstattgespräch „Grenzgänger: Auf dem Weg zu einer integrierten Arbeits- und Lebenswelt“ der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle am 17. Februar 2005 in Saarbrücken.

³ ILReS Market Research: La perception des étrangers. Enquête téléphonique auprès de 547 résidents, étrangers et luxembourgeois en février/mars 2005. Luxembourg.

⁴ Vgl. Helmolt, Katharina v./Müller-Jacquier, Bernd: Französisch-deutsche Kommunikation im Management-Alltag. [Forschungsbericht], Institut für Internationale Kommunikation und Auswärtige Kulturarbeit, Bayreuth, 1991. Und: Carroll, Raymonde: Evidences invisibles. Paris, Seuil, 1987. Und: Hall/Hall: Understanding cultural differences. Germans, French and Americans. 1990.

⁵ Vgl. Krewer Consult GmbH/Kooperationsstelle Hamburg: Management internationaler Projekte. ProInno-Gruppe – gefördert durch die Europäische Union – GD Enterprise. 2000.

⁶ Vgl. Holzheimer, Gabriele/Schiffmann, Iris: Grenzüberschreitende Beschäftigung im Gesundheitswesen Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Saarbrücken, EURES-Transfrontalier, 2001.

⁷ Vgl. Tageszeitung Trierischer Volksfreund vom 29.04.2002.



Campus Limpertsberg

Centre de Gouvernance Européenne et la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education

invitent à la conférence de Lex FOLSCHEID (Munich)

Le dénouement du conflit au Kosovo et l'implication internationale

Mardi, 8 novembre à 18h30, Salle 303, 3. étage du Bâtiment des Sciences de l'Université de Luxembourg, 162A, avenue de la Faïencerie

