



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Interkulturelle Herausforderungen der Integration von Grenzgänger: innen in der luxemburgischen Finanzindustrie

verfasst von | submitted by

Gilles Bour BGest

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Oliver Fabel M.A.

Danksagung

Ich möchte an dieser Stelle meinen Dank an jede Person richten, die mich während der Ausarbeitung meiner Masterarbeit sowohl fachlich beraten hat, als auch persönlich unterstützt hat.

Zuerst möchte ich meinen besonderen Dank an **Univ.-Prof. Dr. Oliver Fabel** richten, der meine Masterarbeit betreut hat. Diese Unterstützung begann bereits mit der Zusage zur Betreuung meines doch sehr spezifischen Themas und ging weiter hin zur spezifischen Beratung und der konstruktiven Kritik, die Herr Prof. Dr. Fabel in Hinsicht meiner Masterarbeit getätigt hat. Dies hat sehr stark zum Gelingen meiner Masterarbeit beigetragen.

Ein weiterer Dank geht an meine ganze Familie und vor allem meine Eltern, welche mich in dem ganzen Prozess der Masterarbeit auf allen Ebenen unterstützt haben und immer für mich da waren.

Auch bei den Teilnehmer: innen meiner Umfrage möchte ich mich ganz herzlich bedanken. Ohne sie wäre es nicht möglich gewesen, diese Masterarbeit zu finalisieren.

Gilles Bour

Inhaltsverzeichnis

1.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	5
2.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	6
3.	TABELLENVERZEICHNIS	6
4.	EINLEITUNG	7
5.	THEORIE	12
A.	INTEGRATION.....	12
B.	ARBEITSMARKTINTEGRATION.....	15
6.	KONZEPTUELLER ANSATZ	17
A.	KONZEPTE (LAUT FRIEDRICH HECKMANN).....	17
i.	<i>Strukturelle Integration.....</i>	<i>17</i>
ii.	<i>Kulturelle Integration</i>	<i>20</i>
iii.	<i>Soziale Integration</i>	<i>23</i>
iv.	<i>Identifikative Integration.....</i>	<i>24</i>
7.	GRENZGÄNGER: INNEN	27
i.	<i>Unverzichtbarkeit der Grenzgänger: innen</i>	<i>31</i>
ii.	<i>Bedeutsamkeit junger/hochqualifizierter Arbeitskräfte im luxemburgischen Finanzsektor</i>	<i>32</i>
iii.	<i>Warum sind Integrationsmaßnahmen auch für Grenzgänger: innen von hoher Bedeutung?.....</i>	<i>33</i>
8.	LUXEMBURGISCHER FINANZSEKTOR	38
9.	AUSGANGSSITUATION	42
A.	STAATLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION	42
B.	BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION	47
10.	HYPOTHESEN	58
11.	METHODE	64
A.	EMPIRISCHE STUDIE.....	64
i.	<i>Untersuchungsziel.....</i>	<i>64</i>
ii.	<i>Studiendesign</i>	<i>65</i>
iii.	<i>Datenerhebung</i>	<i>66</i>
iv.	<i>Methode.....</i>	<i>66</i>
v.	<i>Instrument.....</i>	<i>67</i>
vi.	<i>Vorgehen</i>	<i>68</i>
B.	BESCHREIBUNG DER STICHPROBE	70
12.	DATENANALYSE	71
A.	METHODE UND VORGEHEN	71
13.	ERGEBNISSE	72
A.	DESKRIPTIVE ANALYSE	72
B.	HYPOTHESENPRÜFUNG	81
14.	ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT	91
A.	ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE.....	91
B.	SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	94
C.	LIMITATIONEN UND AUSBLICK	97
15.	LITERATURVERZEICHNIS	100
16.	ANHÄNGE	113
A.	ABSTRAKT.....	114
B.	ANHANG: ONLINE-UMFRAGE	116

C.	ANHANG: HYPOTHESENPRÜFUNG.....	122
i.	<i>Hypothese 1</i>	122
ii.	<i>Hypothese 2</i>	123
iii.	<i>Hypothese 3</i>	124
iv.	<i>Hypothese 4</i>	124
v.	<i>Hypothese 5</i>	125

1. Abkürzungsverzeichnis

ACL	Automobile Club du Luxembourg
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
ALEBA	Association Luxembourgeoise des Employés de Banques et d'Assurances
CAA	Commissariat aux Assurances
CES	Conseil économique et social
CSSF	Commission de Surveillance du Secteur Financier
ETFA	European Free Trade Association
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Services
ff.	fortfolgende
IBA-OIE	Interregionale Arbeitsmarkt Beobachtungsstelle/ Observatoire interrégional du marché de l'emploi
LuxSE	Luxembourg Stock Exchange
o.D.	ohne Datum
OGAW	Organismus für gemeinsame Anlagen in Wertpapiere
PIA	Parcours d'intégration accompagné
PwC	PricewaterhouseCoopers
RAIF	Reserved Alternative Investment Funds
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Punktesystem in Kanada.....	18
Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in Luxemburg 1975-2023	28
Abbildung 3: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 2023	29
Abbildung 4: Die wichtigsten Zielländer für grenzüberschreitende Beschäftigung in Europa im Jahr 2022 nach ins Ausland gezahlten Vergütungen (in Mio. EUR)	30
Abbildung 5: Integrationsprofile der Grenzgänger: innen	35
Abbildung 6: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, EU, 2021	40
Abbildung 7: Am Arbeitsplatz gesprochene Sprachen nach Wirtschaftszweigen.....	61
Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Zeit für den Weg zur Arbeit	63
Abbildung 9: Eigene Darstellung des Untersuchungsdesigns.....	66
Abbildung 10: Berufliche Integration im Zusammenhang mit beruflicher Position.....	74
Abbildung 11: Beschäftigungsdauer von unter respektiv über 4 Jahren in Verbindung mit beruflicher Integration.....	82
Abbildung 12: Beschäftigungsdauer von unter respektiv über 4 Jahren in Verbindung mit sozialer Integration	83
Abbildung 13: Beherrschung von mehr oder weniger als zwei Sprachen in Verbindung mit sozialer Integration.....	84
Abbildung 14: Cochran Q Test der verschiedenen Integrationsmaßnahmen.....	86
Abbildung 15: Friedman Test der alltagsbezogenen Probleme	89

3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsdauer der Grenzgänger: innen	72
Tabelle 2: Selbsteinschätzung der beruflichen Integration.....	73
Tabelle 3: Selbsteinschätzung der sozialen Integration	73
Tabelle 4: Meistgesprochene Sprachen am Arbeitsplatz.....	75
Tabelle 5: Herkunftsland.....	75
Tabelle 6: Erwartungshaltung Luxemburgisch zu sprechen.....	76
Tabelle 7: Erwartungshaltung Luxemburgisch zu sprechen in Verbindung mit Herkunftsland.....	77
Tabelle 8: Sprachkurse oder Sprachförderung	78
Tabelle 9: Pendelstrecke	78
Tabelle 10: Kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag.....	79
Tabelle 11: Bürokratie/Verwaltung als Hindernis.....	79
Tabelle 12: Erwartung Luxemburgisch zu sprechen	85
Tabelle 13: Paarweise Vergleiche der Integrationsmaßnahmen	86
Tabelle 14: Paarweise Vergleiche der alltagsbezogenen Probleme.....	90
Tabelle 15: Vergleich des Sprachgebrauchs am Arbeitsplatz	93

4. Einleitung

Zahlreiche Mitgliedstaaten der Europäischen Union beklagen den Mangel an qualifizierten Fachkräften. Um diesem Mangel entgegenzuwirken sehen sie sich in gewisser Weise gezwungen, Grenzgänger: innen zu rekrutieren und diese auch langfristig zu beschäftigen. Laut Angaben des EURES-Netzwerks (European Employment Services) waren im Jahr 2022 rund 1,8 Millionen Erwerbstätige in der EU sowie in den EFTA-Staaten registriert, die in einem Mitgliedstaat wohnten, jedoch täglich in einem anderen ihrer Arbeit nachgingen. Die grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit stellt somit einen bedeutenden Faktor für das wirtschaftliche Wachstum innerhalb der Europäischen Union dar und trägt zur positiven Entwicklung der Binnenwirtschaft bei. (EURES, 2024)

Vor allem die Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte verzeichnet in den letzten Jahren einen signifikanten Anstieg. Dies bestätigt auch die „EU-Akte 2019- Spezifische Auszüge von Eurostat, Milieu-Berechnungen“, der zufolge der Anteil hochqualifizierter EU-Bürger: innen in der Arbeitswelt zwischen 2011 und 2019 um vier Prozent gestiegen ist. Im Gegensatz dazu stagniert der Anteil gering- und mittelqualifizierter Arbeitskräfte und ist sogar leicht rückläufig. (Europäische Kommission, 2020)

Die Statistik von Eurostat zeigt deutlich, dass die Schweiz im Hinblick auf ins Ausland gezahlte Gehälter mit Abstand an erster Stelle steht. Jährlich werden dort über 30 Milliarden Euro an ausländische Grenzgänger: innen überwiesen. Auf dem dritten Platz rangiert Luxemburg, nahezu gleichauf mit Deutschland. Allein im Jahr 2022 zahlte Luxemburg rund 15 Milliarden Euro an im Ausland wohnhafte Erwerbstätige aus. (Gremshi, 2024)

Trotz einer vergleichsweise geringen Bevölkerungszahl von etwa 672.000 Personen (STATEC, 2024) nimmt Luxemburg innerhalb Europas eine wirtschaftlich zentrale Rolle ein. Dies wird unter anderem durch die hohe Anzahl an Beschäftigten im Inland verdeutlicht, die im Jahr 2023 rund 512.000 Personen betrug. Daraus ergibt sich, dass Luxemburg in erheblichem Maße auf grenzüberschreitende Arbeitskräfte angewiesen ist. (STATEC, 2024)

Diese Abhängigkeit wird auch durch eine Aussage des Präsidenten des luxemburgischen Wirtschafts- und Sozialrats (Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg (CES), 2020), Jean-Jacques

Rommes, unterstrichen: „*Würde man aber von heute auf morgen die Staus abschaffen, würde man Luxemburgs Reichtum abschaffen.*“ (Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg (CES), 2020)

Damit macht Rommes unmissverständlich deutlich, dass der wirtschaftliche Wohlstand Luxemburgs eng mit der hohen Zahl an Grenzgänger: innen verknüpft ist. Die hypothetische Vorstellung, die Verkehrsstaus -welche überwiegend durch das tägliche Pendeln der Grenzgänger: innen verursacht werden- durch einen Wegfall dieser Arbeitskräfte zu beseitigen, würde laut Rommes einen massiven wirtschaftlichen Einbruch zur Folge haben.

Aus dieser Aussage lassen sich auch gesellschaftliche Spannungsfelder ableiten, exemplarisch im Hinblick auf die überlastete Verkehrsinfrastruktur. Trotz dieser Herausforderung sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass Grenzgänger: innen einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg Luxemburgs leisten. Ihre Rolle ist nicht nur gegenwärtig von zentraler Bedeutung, sondern wird auch in Zukunft essenziell für die Stabilität und das Wachstum des Landes bleiben, was wiederum aus der, von Rommes getätigten Aussage (Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg (CES), 2020) und den damit verbundenen Prognosen zu entnehmen ist.

Darüber hinaus wird antizipiert, dass die Erwerbsbevölkerung in der Großregion (bestehend aus dem Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz und Wallonien) in den kommenden Jahren signifikant zurückgehen wird. Schätzungen zufolge könnte bis zum Jahr 2035 ein Fachkräftemangel von rund 660.000 Personen in dieser Region auftreten. (Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg, 2020; Réseau de la Grande Région, 2024)

Diese Entwicklung verdeutlicht die zunehmende Bedeutung grenzüberschreitender Mobilität für die Sicherung des Arbeitskräfteangebots und des wirtschaftlichen Gleichgewichts insgesamt.

Warum jedoch eignet sich vor allem der Finanzsektor -und nicht etwa der Einzelhandel oder die Industrie- für die Untersuchung notwendiger betrieblicher Integrationsmaßnahmen? Ein Blick auf die wirtschaftliche Bedeutung dieses Sektors liefert eine klare Antwort: im Jahr 2023 trug der Finanzsektor mit rund 23,5% zum Bruttoinlandsprodukt Luxemburgs bei. Diese Zahl allein unterstreicht eindrücklich die zentrale Rolle des Finanzwesens innerhalb der luxemburgischen Volkswirtschaft. (Chambre de Commerce Luxembourg, 2025)

Wie bereits zuvor dargelegt, ist in der Europäischen Union ein stetiger Anstieg des Anteils hochqualifizierter Arbeitskräfte zu beobachten. (Europäische Kommission, 2020)

Diese Entwicklung lässt sich exemplarisch am Standort Luxemburg nachvollziehen. So waren im Jahr 2023 etwa 53.000 Personen im Finanzsektor beschäftigt, von denen rund die Hälfte Grenzgänger: innen waren. (IBA-OIE, 2023)

Diese Daten verdeutlichen, dass der luxemburgische Finanzsektor nicht nur ökonomisch von zentraler Relevanz ist, sondern auch hinsichtlich der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität eine Schlüsselrolle einnimmt. Damit erweist sich dieser Sektor als besonders geeigneter Untersuchungsgegenstand für die Erforschung betrieblicher Integrationsmaßnahmen, die zur langfristigen Bindung und erfolgreichen Einbindung internationaler Fachkräfte beitragen sollen.

Die beschriebenen Herausforderungen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Beschäftigung lassen sich primär durch gezielte Integrationsstrategien adressieren. Damit Luxemburg für Grenzgänger: innen weiterhin ein attraktiver Arbeitsstandort bleibt, bedarf es sowohl staatlicher als auch betrieblicher Maßnahmen, die eine umfassende Integration in die Betriebe sowie in die luxemburgische Gesellschaft ermöglichen.

Obwohl viele Grenzgänger: innen vornehmlich aus finanziellen Gründen nach Luxemburg pendeln (diegrenzgaenger.lu, 2024), zeigt sich, dass Unternehmen ihre Mitarbeitenden deutlich nachhaltiger und langfristiger an sich binden können, wenn sie gezielte betriebliche Integrationsmaßnahmen implementieren. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es daher, bereits bestehende erfolgreiche Integrationsmaßnahmen systematisch herauszuarbeiten und durch neue, praxisnahe Ansätze zu ergänzen.

Eine der größten Herausforderungen für Unternehmen besteht darin, ein besseres Verständnis für die Lebensrealität und Bedürfnisse von Grenzgänger: innen zu entwickeln, um darauf aufbauend geeignete Maßnahmen zur Integration zu erarbeiten. Da davon auszugehen ist, dass individuelle Präferenzen und Herausforderungen stark variieren, sollen mithilfe einer im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Online-Umfrage zentrale Problemfelder identifiziert und darauf abgestimmte Lösungsansätze entwickelt werden.

Zu einer fundierten Einordnung des Themas widmet sich das erste Kapitel der Arbeit zunächst den theoretischen Grundlagen. In diesem Zusammenhang werden die Begriffe „Integration“ und „Grenzgänger: innen“ definiert und kontextualisiert. Darüber hinaus erfolgt eine umfassende Darstellung des luxemburgischen Finanzsektors sowie dessen Relevanz im Hinblick auf die Untersuchung betrieblicher Integrationsstrategien.

Das zweite Kapitel befasst sich mit den bestehenden staatlichen und betrieblichen Integrationsmaßnahmen. Diese werden analysiert und kritisch reflektiert, um im weiteren Verlauf der Arbeit -insbesondere auf Basis der Umfrageergebnisse- herauszufinden, welche Maßnahmen sich als besonders wirkungsvoll erweisen.

Im dritten Kapitel werden schließlich die im Vorfeld der Untersuchung formulierten Hypothesen präsentiert. Diese dienen als Grundlage für die abschließende Auswertung der empirischen Ergebnissen und sollen im Sinne eines theoriegeleiteten Ansatzes überprüft werden.

Das vierte Kapitel der Arbeit widmet sich der Methodik. Hierbei werden sowohl die Auswahl und Begründung des gewählten Erhebungsverfahrens als auch die Vorgehensweise bei der Analyse der erhobenen Daten detailliert dargestellt.

Im Anschluss daran erfolgt in dem fünften Kapitel die Zusammenfassung und Diskussion der gewonnenen empirischen Ergebnisse. Diese werden kritisch reflektiert und in den Kontext der zuvor erarbeiteten theoretischen Grundlagen eingeordnet.

Abschließend werden im letzten Kapitel zentrale Schlussfolgerungen gezogen. Darüber hinaus werden potenzielle Implikationen für die Praxis, Politik und zukünftige Forschung benannt und näher erläutert.

Diese strukturierte Vorgehensweise verfolgt das Ziel, die Leserschaft durch einen klar nachvollziehbaren roten Faden durch die gesamte Arbeit zu führen. Gleichzeitig soll ein vertieftes Verständnis für die Herausforderungen und Chancen interkultureller Zusammenarbeit sowie für die Entwicklung und Umsetzung erfolgreicher Integrationsstrategien von Grenzgänger: innen im luxemburgischen Finanzsektor vermittelt

werden. Die gewonnenen Erkenntnisse könnten zudem als Grundlage für die Übertragung auf andere Branchen und Länder innerhalb der Europäischen Union dienen.

5. Theorie

a. Integration

Laut Friedrich Scheller existiert keine allgemeinverbindliche Definition des Begriffs „Integration“ (vgl. Bauböck 2001; Friedrichs/Jagodziniski 1999). Scheller verweist jedoch auf den lateinischen Ursprung des Begriffs, der sich von *integratio* ableitet und im Sinne einer (Wieder-) Herstellung von Einheit zu verstehen ist. (Scheller, 2015, S.23)

Daraus lässt sich ableiten, dass Integration in seiner grundlegenden Bedeutung die Verbindung einzelner Elemente zu einer kohärenten Einheit beschreibt. Um jedoch präzise erfassen zu können, inwiefern Integration eine Anpassung oder gar eine Verschmelzung einer Teilgruppe mit der Mehrheitsgesellschaft impliziert, erscheint es sinnvoll, verschiedene Integrationskonzepte zu betrachten.

Norbert Gestring greift in seinem Werk *„Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration“*, hauptsächlich im Kapitel „Was ist Integration?“, vier zentrale Merkmale des Integrationsbegriffs auf. Als erstes wesentliches Merkmal benennt Gestring die Relationalität von Integration. (Gestring, 2014, S.87)

Damit ist gemeint, dass Integration stets in Bezug auf bestehende gesellschaftliche Verhältnisse zu betrachten ist. Weder muss sich eine Person noch eine marginalisierte Gruppe vollständig an die kulturellen Normen der Mehrheitsgesellschaft anpassen, noch ist eine vollständige Assimilation erforderlich. Vielmehr steht im Zentrum des Integrationsprozesses die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen und Strukturen -etwa dem Arbeitsmarkt oder dem Bildungssystem.

Ein anschauliches Beispiel für gelungene Integration wäre demnach gegeben, wenn ein/e Grenzgänger: in denselben Zugang zu einem Arbeitsplatz erhält wie der Durchschnitt der einheimischen Staatsbürger: innen. (Gestring/Janßen/Polat 2006: 11 ff)

Die Qualität der Integration bemisst sich hier nicht an der kulturellen oder sozialen Angleichung, sondern an der Chancengleichheit in zentralen gesellschaftlichen Bereichen.

Ein weiteres zentrales Merkmal von Integration, das Norbert Gestring anführt, ist ihre Prozesshaftigkeit. Integration wird demnach nicht als statischer Zustand verstanden, sondern vielmehr als ein langfristiger, dynamischer Vorgang, der sich über einen längeren Zeitraum vollzieht. Gestring verdeutlicht dies am Beispiel von Migrant: innen und betont, dass es oftmals mehrere Generationen benötigt, bis eine vollständige Integration in die Aufnahmegesellschaft erreicht ist. (Gestring, 2014, S.87)

Insbesondere bei der zweiten oder dritten Generation zeigt sich eine stärkere Identifikation mit dem Aufnahmeland, was sich unter anderem durch fließende Sprachkenntnisse sowie verbesserte Bildungs- und Berufschancen manifestiert. Diese Generationen sind häufig in der Lage, sich ökonomisch wie sozial besser zu positionieren, was als Indikator für eine gelungene Integration gewertet wird. (Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, 2025)

Die gesellschaftliche Teilhabe ist dabei eng mit der sozialen und beruflichen Stellung verknüpft und verdeutlicht den prozessualen Charakter von Integration. (Gestring, 2014, S.87)

Im Gegensatz dazu sieht sich die erste Generation von Migrant: innen häufig mit erheblichen sprachlichen und kulturellen Barrieren konfrontiert, was den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern erheblich erschwert oder gar ausschließt. Diese strukturellen Hürden wirken sich unmittelbar auf die Teilhabemöglichkeiten aus und unterstreichen, dass Integration ein vielschichtiger und zeitlich gestreckter Prozess ist, der nicht von einem einmaligen Anpassungsschritt abhängt, sondern kontinuierlicher Unterstützung und Entwicklung bedarf.

Als drittes zentrales Merkmal beschreibt Norbert Gestring die Zweiseitigkeit des Integrationsprozesses. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass Integration nicht ausschließlich von den Bemühungen der Migrant: innen beziehungsweise der Grenzgänger: innen ausgeht, sondern gleichermaßen von der Aufnahmegesellschaft und dem Staat getragen werden muss. Während auf der einen Seite der individuelle Wille zur Integration Voraussetzung ist, bedarf es auf der anderen Seite einer offenen, integrationsfördernden Haltung seitens des Aufnahmelandes. (Gestring, 2014, S.87)

Die Bereitschaft des Staates und seiner Institutionen, Integrationsmaßnahmen bereitzustellen- etwa in Form von Sprachkursen, interkultureller Bildungsangebote oder Anerkennungen beruflicher Qualifizierungen -ist dabei von entscheidender Bedeutung. Besteht seitens staatlicher Akteure oder der Gesellschaft eine ablehnende Haltung gegenüber Migration, so

werden entsprechende strukturelle Unterstützungsmaßnahmen in der Regel ausbleiben oder nur unzureichend umgesetzt. Gleichzeitig sind Migrant: innen und Grenzgänger: innen auf die gesellschaftliche Akzeptanz angewiesen, um sich erfolgreich eingliedern zu können. (Gestring, 2014, S.87)

Integration kann demnach nur gelingen, wenn auf beiden Seiten -sowohl bei den Zugewanderten, als auch innerhalb der aufnehmenden Gesellschaft- ein gegenseitiger Wille zur Annäherung und Teilhabe besteht. Der Integrationsprozess ist somit ein wechselseitiger Handlungsprozess, bei dem sowohl strukturelle Voraussetzungen als auch persönliche Einstellungen eine bedeutende Rolle spielen. (Bundesministerium des Innern und für Heimat, o.D.)

Als viertes Merkmal nennt Gestring die Multidimensionalität des Integrationsbegriffes. In diesem Zusammenhang betont er:

„Kein Mensch wird in die Gesellschaft insgesamt integriert, vielmehr verläuft Integration in unterschiedlichen Dimensionen.“ (Gestring, 2014, S.88)

Diese Aussage verdeutlicht, dass Integration nicht als einheitlicher Vorgang verstanden werden kann, sondern vielmehr in mehreren gesellschaftlichen Bereichen gleichzeitig vorkommt. Eine rein berufsbezogene Integration, etwa durch die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, reicht demnach nicht aus, um von einer umfassend gelungenen Integration sprechen zu können. Vielmehr müssen auch andere Lebensbereiche -wie etwa Wohnsituation, Bildung, soziale Kontakte usw.- berücksichtigt werden, um ein ganzheitliches Integrationsverständnis zu entwickeln. (Gestring, 2014, S.88)

Die Multidimensionalität der Integration erfordert daher eine differenzierte Betrachtung verschiedener gesellschaftlicher Felder und zeigt auf, dass Integrationsprozesse komplex und vielschichtig sind.

b. Arbeitsmarktintegration

Um den spezifischen Begriff der Arbeitsmarktintegration einmal näher zu beleuchten, lohnt sich ein Blick auf die offizielle Webseite der Europäischen Union.

Diese definiert die Arbeitsmarktintegration als das Maß, in dem Migrant: innen eine gleichwertige Arbeitsmarktbeteiligung wie Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten erreichen, indem sie ihre Fähigkeiten einsetzen und ihr wirtschaftliches Potenzial ausschöpfen. (European Migration Network, o.D.)

Obwohl die Europäische Union in ihrer Definition primär auf Migrant: innen ohne europäische Staatsangehörigkeit Bezug nimmt, lässt sich dieser Ansatz grundsätzlich auch auf Grenzgänger: innen übertragen.

Zentral ist die Annahme, dass ausländische Arbeitskräfte unter gleichen Bedingungen vergleichbare Arbeitsmarktergebnisse wie einheimische Erwerbstätige erzielen können.

(Sheldon & Cueni, 2011, S.38)

Isaakyan et al. (2023) beschreiben in dem ersten Kapitel „*Labour Market Integration as an Interactive Process*“, wie eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration aussieht und an welche Parameter sie konkret gebunden ist.

Der erste genannte Parameter bezieht sich auf eine angemessene Beschäftigung. Hiermit ist gemeint, dass der/die Arbeitnehmer: in einem Beruf nachgehen sollte, welcher seinen/ihrer Qualifikationen entspricht (Isaakyan et al., 2023, S.14). Um ein konkretes Beispiel zu geben, dass dies nicht immer der Realität entspricht, könnte man den Fall eines/r Arztes/Ärztin, welche/r aus dem Iran nach Deutschland gekommen ist, nehmen, der/die aber in Deutschland aufgrund bürokratischer Hindernisse nur vorerst nur als Fachpflegekraft arbeiten darf. (Djalali-Moghadam, 1998, S.28).

Der zweite Parameter fokussiert sich auf eine angemessene Bezahlung. (Isaakyan et al., 2023, S.14) Diese sollte im besten Fall immer gegeben sein und trägt auch verstärkt zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration bei, da der/die Arbeitnehmer: in sich dadurch indirekt wertgeschätzt fühlt.

Der dritte Punkt bezieht sich auf die soziale Mobilität der Arbeitnehmer: innen. (Isaakyan et al., 2023, S.14) Hiermit ist vor allem die Möglichkeit zur Kompetenzerweiterung und zur beruflichen Weiterentwicklung gemeint. Um die Arbeitnehmer: innen langfristig in die interne Betriebswelt zu integrieren und um dafür zu sorgen, dass das Personal sich zum Betrieb hingezogen fühlt, sind angebotene Maßnahmen zur Weiterentwicklung unerlässlich.

Der vierte Eckpfeiler geht auf den sozialen Schutz vor Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz und auf die angebrachten Sozialleistungen ein. (Isaakyan et al., 2023, S.14) Anhand dieses Punktes soll auf die Chancengleichheit im Vergleich zu den Einheimischen aufmerksam gemacht werden. Jede/r Arbeitnehmer: in sollte somit optimalerweise die gleiche Ausgangsposition und zum Beispiel auch den gleichen Anspruch auf soziale Leistungen etc. haben (Isaakyan et al., 2023, S.14).

6. Konzeptueller Ansatz

a. Konzepte (Laut Friedrich Heckmann)

i. Strukturelle Integration

Heckmann betont im Rahmen seines Integrationsmodells besonders die Bedeutung der strukturellen Integration, wobei der Fokus primär auf dem Zugang zum Arbeitsmarkt und der Teilhabe an wirtschaftlichen Prozessen liegt. Dieser Ansatz ist für die vorliegende Arbeit von besonders hoher Relevanz, da die Integration in den Arbeitsmarkt ein zentrales Element der Untersuchung darstellt.

Laut Heckmann stellt die Erwerbstätigkeit einen der wesentlichen Faktoren dar, um sich in einer Gesellschaft eine stabile soziale Basis schaffen zu können. (Heckmann, 2015, S.96)

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist entscheidend für eine Erlangung eines vollwertigen Mitgliedsstatus innerhalb der Aufnahmegesellschaft. Durch die Möglichkeit, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, kann ein Individuum nicht nur seinen Lebensunterhalt sichern, sondern erwirbt auch gesellschaftliche Anerkennung und kann sich innerhalb der sozialen Hierarchie positionieren.

Im Kontext der strukturellen Integration ist es jedoch notwendig, zwischen unterschiedlichen Personengruppen zu differenzieren- insbesondere zwischen jenen, die bereits über eine Aufenthaltsgenehmigung verfügen, und jenen, die sich noch im Anerkennungsprozess befinden. In diesem Zusammenhang unterscheiden sich Migrant: innen erheblich von Grenzgänger: innen.

Während Migrant: innen -überwiegend aus Drittstaaten- oftmals mit strukturellen Hürden konfrontiert sind, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren, gelten für Grenzgänger: innen innerhalb der Europäischen Union deutlich erleichterte Bedingungen. (Europäische Kommission, 2025)

Im Fall von Luxemburg beispielsweise stammen Pendler: innen aus den angrenzenden EU-Mitgliedsstaaten, wodurch ihnen durch die europäische Freizügigkeit ein weitgehend barrierefreier Zugang zum luxemburgischen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Dies begünstigt

eine deutlich schnellere und reibungslosere strukturelle Integration im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen, deren Zugang oftmals von rechtlichen, sprachlichen oder administrativen Hürden begleitet wird. (ADEM, 2024)

Tabelle 5-1 Punktesystem Kanadas

Bildungsabschluss	Bis 25 Punkte
Sprachkenntnisse (Englisch/Französisch)	Bis 28 Punkte
Berufserfahrung	Bis 15 Punkte
Lebensalter	Bis 12 Punkte
Angebotener Arbeitsplatz in Kanada	Bis 10 Punkte
Integrationsfähigkeit	Bis 10 Punkte
Insgesamt	100 Punkte
Notwendige Punktzahl, um sich als »federal skilled worker« für die Immigration nach Kanada bewerben zu können: 67 von 100	

Quelle: Government of Canada <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp>

Abbildung 1: Punktesystem in Kanada

Quelle: Government of Canada

Da es aber auch Fälle außerhalb der Europäischen Union gibt, hat Heckmann sich auf das äußerst aufschlussreiche Punktesystem Kanadas bezogen.

Dies stellt ein zentrales Instrument zur Vergabe von Einreisevisa und Aufenthaltstitel dar. Bei genauerer Betrachtung der Kriterien, die diesem Bewertungssystem zugrunde liegen, wird ersichtlich, dass vorrangig der Bildungsgrad sowie die Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle spielen. Diese Gewichtung verdeutlicht, wie eng verschiedene Dimensionen der Integration miteinander verstrickt sind.

So lassen sich die Bildung und Sprache gemäß der zuvor dargelegten Definition Gestirns der kulturellen Integration zuordnen -einem Bereich, dem im weiteren Verlauf dieser Arbeit noch vertiefte Aufmerksamkeit entgegengebracht wird. Die Berücksichtigung kultureller Faktoren im Rahmen von strukturellen Entscheidungen, wie etwa der Zuwanderungssteuerung, zeigt die Überschneidungen und Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Integrationskonzepten deutlich auf. (Europäisches Parlament, 2024)

Trotz der theoretischen fundierten Ausgestaltung des Punktesystems stößt dieses Modell auch auf Kritik. So äußert beispielsweise Heckmann Vorbehalte gegenüber der tatsächlichen Wirksamkeit des kanadischen Ansatzes und verweist in diesem Zusammenhang auf Reitz (2001). Dieser stellt indirekt infrage, ob das Punktesystem in der Praxis tatsächlich zu einer adäquaten beruflichen Integration führt. Er argumentiert, dass viele Migrant: innen- trotz hoher Qualifikationen und abgeschlossener Ausbildungen und Studienabschlüsse- in Tätigkeiten beschäftigt sind, die nicht ihrem Bildungsniveau entsprechen. Diese Diskrepanz zwischen formaler Qualifikationen und tatsächlicher beruflicher Eingliederung wirft grundlegende Fragen hinsichtlich der Effektivität struktureller Integrationsmaßnahmen auf und verdeutlicht somit die Notwendigkeit, kulturelle und strukturelle Aspekte, integrativer Prozesse aus einem gemeinsamen Blickwinkel zu betrachten.

Der Erfolg struktureller Integration hängt maßgeblich von der jeweiligen Arbeitskräftenachfrage eines Landes ab. So verzeichnete beispielsweise Deutschland zwischen den Jahren 1975 und 2000 eine hohe Zuwanderung von Personen mit vergleichsweise geringem Qualifikationsniveau. (Heckmann, 2015, S. 100)

Diese Entwicklung entsprach damals der wirtschaftlichen Nachfrage, da vorrangig geringqualifizierte Arbeitskräfte benötigt wurden, um die wirtschaftliche Stabilität zu sichern.

Allerdings zeigt sich, dass Deutschland noch heute mit den langfristigen Konsequenzen dieser Zuwanderungspolitik konfrontiert ist. Aufgrund veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen verloren viele der damaligen Migrant: innen ihre Arbeitsplätze. Infolgedessen konnten sie sich nicht länger über Erwerbstätigkeit gesellschaftlich integrieren, was wiederum zu strukturellen Integrationsproblemen führte.

Im Vergleich dazu verfolgt Luxemburg heutzutage eine andere Strategie, die sich zu einem großen Teil auf die Anwerbung hochqualifizierter Arbeitskräfte konzentriert. (ADEM, 2023)

Hochqualifizierte Erwerbstätige besitzen aufgrund ihrer fachlichen Qualifikationen und der damit verbundenen höheren gesellschaftlichen Anerkennung grundsätzlich bessere Voraussetzungen für eine erfolgreiche strukturelle Integration. (Joye et al., 2023, S.4)

Da in Luxemburg ein erheblicher Teil der Grenzgänger: innen hochqualifiziert ist und entsprechend anspruchsvolle Positionen auf dem Arbeitsmarkt bekleidet, könnte davon ausgegangen werden, dass strukturelle Integrationsprobleme in diesem spezifischen Kontext weniger stark ausgeprägt sind.

Diese Annahme wird durch die Statistik des World Economic Forum (2015) untermauert, die zeigt, dass Luxemburg mit einem Anteil von 59,6% weltweit den höchsten Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten aufweist. (Muggeridge, 2015)

ii. Kulturelle Integration

Die kulturelle Integration wird von Heckmann umfassend als der Erwerb von Kompetenzen beschrieben, die sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld erforderlich sind, sowie als ein Prozess der Veränderung von Einstellungen, Werten und Normen. (Heckmann, 2015, S. 160)

Wie bereits oben dargelegt, handelt es sich bei kultureller Integration um einen wechselseitigen Prozess, in dessen Verlauf sowohl Migrant: innen beziehungsweise Grenzgänger: innen als auch die Mehrheitsgesellschaft Annäherungsschritte tätigen müssen. Während die Mehrheitsgesellschaft Werte und Normen vorlebt, ist sie zugleich gefordert, eine Offenheit gegenüber marginalisierten Gruppen zu bewahren.

Heckmann spricht in diesem Zusammenhang von einem „wechselseitigen kulturellen Annäherungsprozess“, der voraussetzt, dass sich beide, oftmals sehr unterschiedlichen, gesellschaftlichen Gruppen aufeinander einlassen und sich schrittweise annähern. (Heckmann, 2015, S. 160)

Kulturelle Integration ist darüber hinaus laut Heckmann an den Erwerb bestimmter Kompetenzen und Wissensbestände geknüpft, die überwiegend folgende Bereiche umfassen:

- *Die Beherrschung der Sprache des Einwanderungslandes*
- *Grundlegende gesellschaftliche und kulturelle Kenntnisse*
- *Wissen über das Rechtssystem und die Verwaltungsstrukturen*
- *Kenntnisse über Organisations- und Institutionenstrukturen*
- *Ortskenntnisse*

(Heckmann, 2015, S. 160)

Heckmann bezieht sich bei der Ausgestaltung der genannten Faktoren ausschließlich auf die Migrant: innen und berücksichtigt Grenzgänger: innen nicht explizit. Dennoch erscheint eine genauere Betrachtung dieser Aspekte auch im Hinblick auf die Gruppe der Grenzgänger: innen als lohnenswert in Anbetracht der, in dieser Arbeit behandelten Thematik.

Das Verstehen und Beherrschen der Mehrheitssprache eines Landes bringt zahlreiche Vorteile mit sich, die den Integrationsprozess wesentlich erleichtern können. Die Mehrheitssprache wird beispielsweise für das Verfassen von Gesetzen verwendet und dient als Kommunikationsmittel in staatlichen Verwaltungsstellen, auf deren Dienste sowohl Migrant: innen als Grenzgänger: innen angewiesen sind. (Heckmann, 2015, S. 161)

Im konkreten Fall Luxemburgs und in Bezug auf die Grenzgänger: innen lässt sich dies jedoch nicht eindeutig festlegen. Laut dem Sprachverordnungsgesetz von 1984 können im Justiz- und Verwaltungsbereich die französische, die deutsche sowie die luxemburgische Sprache verwendet werden. (Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, 2024)

Auch in Alltag werden mehrere Sprachen genutzt, wobei Französisch noch vor Luxemburgisch und Deutsch die dominierende Kommunikationssprache darstellt. (Luxembourg for Tourism, 2023)

Angesichts der Tatsache, dass etwa 75% der Grenzgänger: innen französischsprachig sind, (in 2023: 119.900 Franzosen, 52.400 Belgier und 54.500 Deutsche) (STATEC, 2024) kann man davon ausgehen, dass die französischsprachigen Grenzgänger: innen hinsichtlich der Sprachkenntnisse gegenüber der einheimischen Bevölkerung keine wesentlichen Benachteiligungen erfahren. Was die deutschsprachigen Grenzgänger: innen betrifft, kann man davon ausgehen, dass sie es in Betrieben mit mehrheitlich französischsprachigen Grenzgänger: innen, etwas schwerer haben.

Richmond (1988) argumentiert, dass die Verbreitung einer universellen Massenkultur dazu beigetragen habe, kulturelle Distanzen zwischen marginalisierten Gruppen und der einheimischen Bevölkerung teilweise zu verringern. Diese Massenkultur ist primär auf die Verbreitung durch Massenmedien wie das Internet, Streamingdienste, Fernsehen und Printmedien zurückzuführen. (Vowe, 2021)

Infolgedessen begegnen Migrant: innen bei der Einreise in ein neues Land nicht mehr unbedingt einem völlig fremden Weltbild. Dabei ist jedoch eine Unterscheidung zwischen materiellen und immateriellen Aspekten der Kultur erforderlich. Allgemein lässt sich feststellen, dass Konsumgüter von marginalisierten Gruppen deutlich schneller adaptiert werden als beispielsweise religiöse Überzeugungen oder tief verankerte gesellschaftliche Werte des Aufnahmelandes. (Heckmann, 2015, S. 164)

Auch im Hinblick auf Grenzgänger: innen lohnt sich wiederum eine nähere Betrachtung. Aufgrund der geografischen Nähe zu ihrem Arbeitsplatz sind die kulturellen Distanzen bei dieser Gruppe in der Regel erheblich geringer als bei Migrant: innen. Ein konkretes Beispiel aus Luxemburg verdeutlicht dies. Deutsche Grenzgänger: innen weisen einen ähnlichen Medienkonsum auf wie die luxemburgische Bevölkerung.

So zeigt eine Erhebung, dass 16% der luxemburgischen Bevölkerung täglich den französischen Fernsehsender TF1 schauen. Insgesamt erfreuen sich deutsche Sender nach wie vor in Luxemburg der größten Beliebtheit. ARD (15%), RTL Television (14,8%) und ProSieben (13,2%) erreichen hier die höchsten Einschaltquoten. Belgische Sender wie RTL-TVI (3,1%) und La Une (RTBF) (2,6%) erreichen nur einen wesentlichen geringeren Teil der luxemburgischen Bevölkerung. (Presse- und Informationsamt der Luxemburger Regierung, 2024)

Anhand dieser Zahlen lässt sich nachvollziehen, dass die luxemburgische Bevölkerung, die durch eine ausgeprägte Mehrsprachigkeit charakterisiert ist, deutliche Parallelen im Mediennutzungsverhalten zu den Nachbarländern aufweist, aus denen die Grenzgänger: innen stammen.

Hauptsächlich die Wechselseitigkeit des kulturellen Integrationsprozesses wird im Fallbeispiel der Grenzgänger: innen in Luxemburg deutlich sichtbar. Die Mehrsprachigkeit der einheimischen Bevölkerung stellt hierbei einen zentralen Faktor dar. Sie erleichtert Grenzgänger: innen den Integrationsprozess erheblich, da sprachliche Barrieren reduziert und interkulturelle Kontakte erleichtert werden.

iii. Soziale Integration

Heckmann beschreibt in seinem Werk auch die soziale Form der Integration. Ihm zufolge kann man diese als das Entstehen eines Gefühls der Zugehörigkeit, der Mitgliedschaft oder der Partizipation an einer neuen Gesellschaft beschreiben. (Heckmann, 2015, S. 181)

Dieses Konzept lässt sich sowohl auf Migrant: innen als auch auf Grenzgänger: innen anwenden, die bestrebt sind, Beziehungen zur einheimischen Bevölkerung aufzubauen.

Solche Nahbeziehungen können vielfältige Formen annehmen, beginnend bei einfachen Freundschaften bis hin zu Eheschließungen. Besonders im Bereich der sozialen Integration ist die Akzeptanz seitens der einheimischen Bevölkerung von zentraler Bedeutung. (Heckmann, 2015, S. 181)

Reagiert die Mehrheitsgesellschaft mit Verslossenheit oder Ablehnung gegenüber marginalisierten Gruppen, wird es diesen erheblich erschwert, tiefere soziale Bindungen aufzubauen.

Ein wesentlicher Aspekt sozialer Integration besteht darin, dass mit wachsender Zugehörigkeit auch ein tieferes Eindringen in den persönlichen Lebensbereich der Aufnahmegesellschaft einhergeht. (Heckmann, 2015, S. 181) Im Hinblick auf Grenzgänger: innen wird sich im weiteren Verlauf der Arbeit anhand der Umfrage und deren Auswertung möglicherweise zeigen, inwieweit diese Gruppe im Arbeitsland enge soziale Beziehungen pflegt.

Zudem kann angenommen werden, dass viele Grenzgänger: innen in gewisser Weise ein „Doppelleben“ führen, indem sie enge soziale Beziehungen sowohl in ihrem Herkunftsland als auch in ihrem Arbeitsland pflegen. Diese reine Annahme wird sich aber höchstwahrscheinlich erst bei der Auswertung der Ergebnisse der von mir erstellten Umfrage genauer beantworten lassen.

Wie Heckmann in seinem Werk darlegt, müssen bestimmte strukturelle Voraussetzungen erfüllt sein, um eine erfolgreiche soziale Integration zu ermöglichen.

Vor allem ausreichende Sprachkenntnisse stellen eine zentrale Bedingung für den Aufbau enger sozialer Kontakte dar. (Bender & Seifert, 2000, S.1)

So erscheint es beispielsweise äußerst unwahrscheinlich, dass eine Eheschließung erfolgt, wenn beide Parteien nicht mindestens eine gemeinsame Sprache sprechen. In diesem Zusammenhang sind Grenzgänger: innen gegenüber Migrant: innen im Allgemeinen deutlich im Vorteil, da sie in der Regel mindestens eine der drei administrativen Sprachen (Französisch, Deutsch, Luxemburgisch) beherrschen. (Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, 1984)

In der späteren Analyse der Umfrageergebnisse wird zu untersuchen sein, ob das Beherrschen der luxemburgischen Sprache als Türöffner für den Aufbau engerer sozialer Beziehungen fungiert. Ansätze hierfür finden sich in dem Interview der Zeitschrift „Essentiel“ mit Pierre Reding, dem Direktor des Zentrums der luxemburgischen Sprache, welcher dort betont, dass Luxemburgisch in außerberuflichen Einrichtungen von besonderem Vorteil sei. (L’essentiel, 2023)

Robert Putnam hat in diesem Kontext in seinem Werk „Bowling Alone“ (2000) die Bedeutung des „bridging social capital“ hervorgehoben, welches unterschiedliche gesellschaftliche Schichten miteinander verbunden hat. (Heckmann, 2015, S. 190)

Putnam betont, dass auch oberflächliche soziale Kontakte („bridging social contacts“) dazu führen können verschiedene Gemeinschaften miteinander zu vernetzen. Es müssen laut ihm also nicht immer enge Freundschaften („bonding social contacts“) sein, um den Zusammenhalt zwischen zwei unterschiedlichen Gemeinschaften herzustellen. (Heckmann, 2015, S. 190)

Gerade im Hinblick auf die Grenzgänger: innen eignet sich dieser Aspekt der sozialen Integration besonders gut für eine genauere Betrachtung. Grenzgänger: innen leben in zwei Ländern gleichzeitig. Sie wohnen in ihrem Herkunftsland und sind beruflich in einem anderen Land tätig.

iv. Identifikative Integration

Das letzte, von Heckmann beschriebene Integrationskonzept ist die identifikative Integration. Wie bereits der Begriff selbst andeutet, bezieht sich dieses Konzept auf die Identität. Sie wird dabei als die Gleichheit und Stabilität von etwas in seiner Besonderheit verstanden. (Heckmann, 2015, S. 193)

Es ist jedoch notwendig, zwischen zwei Formen der Identität zu differenzieren. Einerseits der personalen und andererseits der sozialen Identität. Die personale Identität umfasst die eigene Selbsteinschätzung sowie die Wahrnehmung durch andere. Im Gegensatz dazu bezieht sich die soziale Identität auf das soziale Konstrukt eines Individuums, das maßgeblich durch Mitgliedschaften in Gruppen, wie beispielsweise Sportvereinen oder politischen Parteien geprägt ist. Solche Mitgliedschaften haben einen erheblichen Einfluss auf die soziale Identitätsbildung, da einer Person durch ihre Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen gesellschaftliche Merkmale und Eigenschaften zugeschrieben werden.

(Heckmann, 2015, S. 194)

Darüber hinaus stellt die soziale Identität auch eine Form der Selbstwahrnehmung dar, insofern Individuen ihre gesellschaftliche Positionierung aktiv über die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen oder Organisationen gestalten.

Ein zentrales Element der identifikativen Integration ist das Gefühl der Zugehörigkeit. Um dieses Gefühl entwickeln zu können, ist hervorzuheben, dass es durch die wechselseitige Beziehungen zwischen den verschiedenen Dimensionen der Integration -strukturell, kulturell, sozial und identifikativ- entsteht. (Heckmann, 2015, S. 194)

Diese Dimensionen sind eng miteinander verflochten und beeinflussen sich gegenseitig, sodass sie gemeinsam zu einem Gefühl der gesellschaftlichen Zugehörigkeit führen können.

Laut Esser (2001, S.17, S.22) kommt es zu einer erfolgreichen identifikativen Integration, wenn die anderen drei Konzepte der Integration (strukturell, sozial, kulturell) als erfüllt angesehen werden können.

Ein weiterer relevanter Aspekt, im Hinblick auf Grenzgänger: innen, ist das Phänomen der dualen, beziehungsweise multiplen Identifikation. (Heckmann, 2015, S. 200)

Im Fall der Grenzgänger: innen könnte man davon ausgehen, dass sie sowohl eine starke Bindung zu ihrem Herkunftsland pflegen als auch ein gewisses Zugehörigkeitsgefühl gegenüber dem Land entwickeln, in welchem sie ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Bei Grenzgänger: innen kann es sich jedoch auch um eine eher lokale (regionale) anstatt nationale Identifikation handeln. (Griebel, 2020, S.238)

Dies beweist eine Dissertation der Universität Basel aus dem Jahr 2021, bei welcher beschrieben wird, dass Grenzgänger: innen wenig Anlass verspürt haben beispielsweise aus Deutschland in die Schweiz zu ziehen, solange die Pendelzeit nicht zu lange war und sich allgemein eher zu einer bestimmten Region als zu einem bestimmten Land hingezogen gefühlt haben. (Griebel, 2020, S.238)

Dieses Beispiel aus der schweizersicher Grenzregion lässt sich ebenso auf den transnationalen Raum der luxemburgischen Großregion anwenden. Durch das von vielen Grenzgänger: innen geführte „Doppelleben“ könnte man davon ausgehen, dass diese sich eher mit einer bestimmten Region (z.B. Saarland-Luxemburg) identifizieren als nur mit einem bestimmten Land.

Inwieweit diese Aussage aber tatsächlich zutrifft wird sich möglicherweise durch die Auswertung der Umfrageergebnisse besser belegen können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zwischen den zuvor erläuterten Integrationskonzepten eine eindeutige wechselseitige Beziehung besteht.

Die strukturelle Integration bildet dabei die Grundlage für die erfolgreiche Eingliederung in die Gesellschaft. Gelingt sie positiv, eröffnet sie den Zugang zu zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung und dem Arbeitsmarkt. Eine Voraussetzung hierfür ist jedoch die kulturelle Integration, zu der unter anderem der Erwerb der Sprache zählt. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt kaum möglich.

Auch die soziale Integration steht in einem engem Zusammenhang mit der identifikativen Integration. Soziale Kontakte und Bindungen sind essenziell, um Prozesse der Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft zu ermöglichen.

Die identifikative Integration stellt schließlich den letzten Baustein im Integrationsprozess dar, da sie auf einer erfolgreichen strukturellen, kulturellen und sozialen Integration aufbaut.

Insgesamt ist Integration als ein langfristiger, vielschichtiger Prozess zu verstehen, der zahlreiche Etappen umfasst, die jeweils eng miteinander verflochten sind.

(Heckmann, 2015, S. 195)

7. Grenzgänger: innen

Das Gemeinschaftsrecht definiert den Begriff „Grenzgänger“ als Arbeitnehmer: innen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union beschäftigt sind, jedoch in einem anderen Mitgliedstaat wohnen und dorthin in der Regel täglich oder aber mindestens einmal wöchentlich zurückkehren. Dieser Grundsatz findet auf alle Personen innerhalb der Europäischen Union Anwendung. (Europäisches Parlament, 1997)

Für Grenzgänger: innen innerhalb der Europäischen Union gelten die Prinzipien der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung. Sie haben Anspruch auf die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie inländische Arbeitnehmer: innen. Die Gleichbehandlung bezieht sich insbesondere auf zentrale Aspekte wie etwa den gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sowie einen gleichwertigen Kündigungsschutz. (Europäisches Parlament, 1997) Im Bereich des Kündigungsschutz ist jedoch zu beachten, dass das Recht des Beschäftigungsstaates zur Anwendung kommt, nicht jenes des Wohnsitzstaates.

Hinsichtlich des sozialen Schutzes unterliegen Grenzgänger: innen grundsätzlich denselben Regelungen wie Wanderarbeitnehmer: innen innerhalb der Europäischen Union, wobei in einzelnen Bereichen geringfügige Abweichungen bestehen. (Europäisches Parlament, 1997)

Der wesentliche Unterschied zwischen Grenzgänger: innen und Wanderarbeitnehmer: innen liegt darin, dass Grenzgänger: innen ihren Wohnsitzstaat nicht vollständig verlassen, sondern regelmäßig dorthin zurückkehren. Wanderarbeitnehmer: innen hingegen verlegen ihren gewöhnlichen Aufenthalt vollständig in einen anderen Mitgliedstaat, um dort zu wohnen und um auch dort ihrer Erwerbstätigkeit nachzukommen. (Europäisches Parlament, 1997)

Ein kurzer Blick auf den luxemburgischen Arbeitsmarkt verdeutlicht, weshalb sich dieses Land besonders gut für die Analyse im Rahmen der in der Forschungsfrage angesprochenen Grenzgänger: innen-Thematik eignet.

Im Januar 2023 waren in Luxemburg laut *STATEC* 512.700 Personen erwerbstätig (STATEC, 2024, S.21), bei einer Gesamtbevölkerung von 672.100 Personen im Jahr 2024 (STATEC, 2024, S.14).

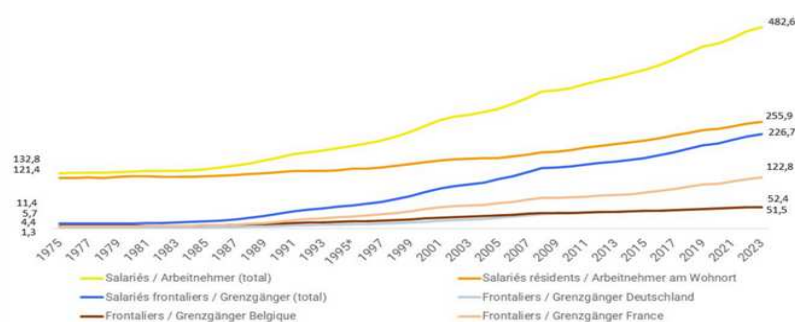
Der Vergleich dieser Zahlen macht deutlich, dass ein erheblicher Teil der in Luxemburg beschäftigten Arbeitskräfte nicht die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzt.

Laut der ADEM (öffentliche Arbeitsverwaltung in Luxemburg) sind etwa 75% der Arbeitskräfte in Luxemburg entweder Einwanderer/Einwanderinnen oder Grenzgänger: innen.

Die Beschäftigungszahl ist zwischen 2000 und 2023 um rund 90% gestiegen, was auch den signifikanten Anstieg der Zahl der Grenzgänger: innen erklärt. Während 1961 lediglich 3% der Erwerbstätigen Grenzgänger: innen waren, lag ihr Anteil im Jahr 2023 bereits bei 47%, was nahezu jedem/r zweiten/r Beschäftigten in Luxemburg entspricht.

(ADEM, 2024)

Beschäftigungsentwicklung in Luxemburg 1975-2023



Beschäftigungsentwicklung in Luxemburg (Arbeitnehmer in Tsd.) 1975-2023 (Jahresdurchschnitt)

* Zeitreihenbruch

Berechnungen: IBA·OIE | Quelle: STATEC

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in Luxemburg 1975-2023

Quelle: STATEC

Die Korrelation zwischen dem Anstieg der Arbeitnehmer: innen insgesamt (gelbe Linie) und Grenzgänger: innen insgesamt (blaue Linie) ist anhand dieser von der interregionale Arbeitsmarkt-Beobachtungstelle zur Verfügung gestellten Grafik eindeutig zu erkennen.

(Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE), 2023)

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

(in Tausend, Jahresdurchschnitt)

	2000	2010	2020	2023
1. Inlandsbeschäftigte	264.0	359.0	471.6	512.7
Arbeitnehmer	245.7	337.0	443.8	482.6
Arbeitgeber, Unabhängige und mithelfende Familienmitglieder	18.2	22.0	27.7	30.0
2. Grenzpendler (Netto) (a) - (b)	79.3	141.2	196.2	219.2
a. Nichtansässige Grenzpendler	88.1	152.4	209.7	233.3
Arbeitgeber, Unabhängige und mithelfende Familienmitglieder	1.1	3.1	5.5	6.5
Arbeitnehmer	87.0	149.3	204.2	226.8
davon aus: - Frankreich	46.4	74.1	105.5	119.9
- Deutschland	16.3	37.4	50.0	54.5
- Belgien	24.2	37.8	48.6	52.4
b. Ansässige Grenzpendler	8.8	11.2	13.4	14.2
darunter: Internationale Beamte und Angestellte	7.8	10.1	11.9	12.3
3. national Beschäftigte (1) - (2)	184.7	217.8	275.3	293.5
4. Arbeitslose	4.5	13.5	18.7	16.2
5. Erwerbspersonen (3) + (4)	189.2	231.3	294.0	309.7
6. Arbeitslosenquote (4) : (5)	2.4	5.8	6.4	5.2

Quelle: STATEC (Lustat [B3100](#))

Abbildung 3: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 2023

Quelle: STATEC

Anhand einer vom luxemburgischen Statistikamt *STATEC* erstellten Tabelle wird ersichtlich, dass zwischen ansässigen und nichtansässigen Grenzpendler: innen unterschieden wird. Die nichtansässigen Grenzpendler stellen mit insgesamt 233.000 Personen den weitaus größten Anteil dar, während die Gruppe der ansässigen Grenzpendler lediglich 14.000 Personen umfasst. Anhand dieser Zahlen ist zu erkennen, dass bei weitem mehr Erwerbstätige in das Land pendeln, um hier arbeiten zu kommen als solche, die das luxemburgische Land hierfür verlassen. (STATEC, 2024)

Besonders auffällig ist bei den nichtansässigen Grenzpendler: inne die deutliche Dominanz französischer Staatsangehöriger. Im Jahr 2023 pendelten etwa 120.000 Personen aus Frankreich nach Luxemburg ein, während die Zahl der Grenzgänger: innen aus Belgien und Deutschland jeweils nur etwas über 50.000 betrug. (STATEC, 2024)

Um die Bedeutung der Grenzgänger: innen für Luxemburg noch deutlicher zu veranschaulichen, bietet es sich an, auf deren Auswirkungen in der Zahlungsbilanz des Jahres 2022 einzugehen.

Die gesamten Entgelte, die an Grenzgänger: innen ausgezahlt wurden, welche täglich nach Luxemburg pendeln, um dort ihrer Beschäftigung nachzugehen, beliefen sich auf 15,1 Milliarden Euro. Im Vergleich dazu fallen die Entgelte für Grenzgänger: innen die Luxemburg verlassen, um außerhalb des Landes zu arbeiten, mit rund 2 Milliarden deutlich geringer aus. (Gremshi, 2024)

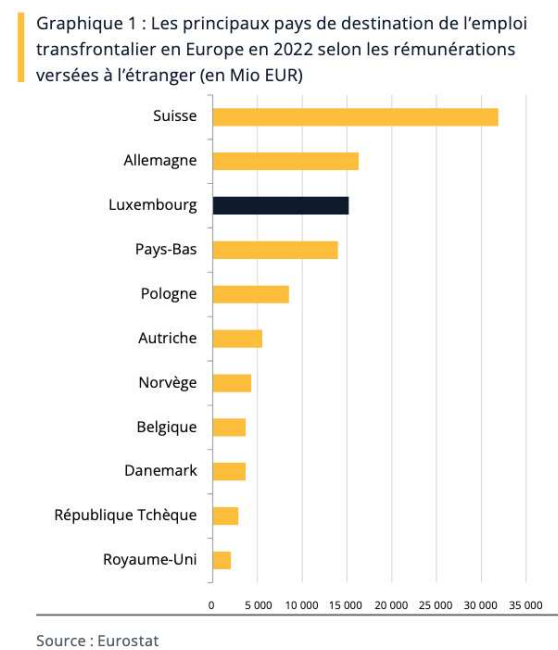


Abbildung 4: Die wichtigsten Zielländer für grenzüberschreitende Beschäftigung in Europa im Jahr 2022 nach ins Ausland gezahlten Vergütungen (in Mio. EUR)

Quelle: Eurostat

Die von Eurostat erstellte Statistik verdeutlicht, dass Luxemburg trotz seiner vergleichsweise geringen Bevölkerungszahl und eher kleinen geografischen Fläche hinsichtlich der an Grenzgänger: innen ausgezahlten Entgelte den dritten Platz hinter Deutschland und der Schweiz einnimmt.

Dies unterstreicht einmal mehr, weshalb Luxemburg sich ganz besonders für die Untersuchung der in der Masterarbeit formulierten Forschungsfrage eignet.

i. Unverzichtbarkeit der Grenzgänger: innen

Wie bereits im einleitenden Text angedeutet, ist Luxemburg in besonderem Maße auf den Fachkräftenachschub, primär aus den direkten Nachbarländern, angewiesen, um seine starke Wirtschaftsleistung aufrechterhalten zu können. Im Jahr 2020 äußerte sich der Präsident des Wirtschafts- und Sozialrats, Jean-Jacques Rommes, deutlich zur Debatte um die Grenzgänger: innen.

Prognosen zufolge wird die arbeitsfähige Bevölkerung in der Großregion (Luxemburg, Lothringen, Saarland, Wallonien, Rheinland-Pfalz) bis zum Jahr 2035 um rund 660.000 Personen abnehmen. (Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg, 2020)

Diese Entwicklung stellt Luxemburg vor erhebliche Herausforderungen, da das Land in hohem Maße auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen ist. Daraus ergibt sich, dass geeignete Integrationsmaßnahmen in den kommenden Jahren eine noch zentralere Rolle einnehmen werden.

Außerdem wird in diesem Artikel hervorgehoben, dass 50 bis hin zu 66% der Beschäftigten in den Bereichen Industrie, Forschung und Finanzdienstleistungen Grenzgänger: innen sind, was wiederum die Bedeutsamkeit der konkret gestellten Forschungsfrage unterstreicht. (Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg, 2020) Vor allem die Finanzbranche gilt es zu schützen, da diese mit 23,5% des Bruttoinlandsproduktes im Jahr 2023 eine beachtliche Rolle für die gesamte luxemburgische Wirtschaft spielt. (Chambre de Commerce Luxembourg, o.D.)

Auch das luxemburgische Pensionssystem ist in erheblichem Maße auf die steuerlichen Abgaben der zahlreichen Grenzgänger: innen angewiesen. Der „Mouvement écologique“- eine ursprüngliche auf Umweltschutz spezialisierte Organisation, die ihre Interessenfelder im Laufe der Jahre erweitert hat, äußert erhebliche Zweifel an den langfristigen Prognosen hinsichtlich des luxemburgischen Pensionssystems. (Mouvement écologique, o.D.)

Die zugrunde liegenden Berechnungen basieren auf der Annahme, dass die Zahl der aktiven Bevölkerung, welche die Grenzpendler: innen mit einschließt, in den kommenden Jahrzehnten deutlich steigen muss, um die Stabilität dieses Systems weiterhin zu gewährleisten. (Mouvement écologique, 2024)

Im Allgemeinen ist Luxemburg daher darauf angewiesen, gute Beziehungen zu den Nachbarländern zu pflegen, um einen möglichen Rückgang dieser wichtigen Arbeitskräfte zu verhindern. Konkret bedeutet dies, dass Luxemburg beispielsweise im Bereich der steuerlichen Behandlung der Grenzgänger: innen kompromissbereite Lösungen anstreben muss. Die Nachbarländer zeigen zunehmend Unmut darüber, dass Luxemburg hochqualifizierte Arbeitskräfte abwirbt und gleichzeitig den Großteil der von diesen Arbeitnehmer: innen generierten Steuereinnahmen für sich behält. (Luxemburger Wort, 2024)

Die zuvor dargelegten Argumente und Fakten verdeutlichen eindrücklich, dass dringend Handlungsbedarf besteht, um den Verlust notwendiger Arbeitskräfte aus den Nachbarländern zu verhindern. Dabei darf jedoch nicht ausschließlich das Ziel verfolgt werden, Grenzgänger: innen für eine Beschäftigung in Luxemburg zu gewinnen; vielmehr ist es ebenso entscheidend, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese Arbeitskräfte durch erfolgreiche Integrationsstrategien langfristig im Großherzogtum behalten zu können. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird aufgezeigt, was hierfür notwendig sein kann und dass eine nachhaltige Bindung der Grenzgänger: innen nur durch ein effektives Zusammenspiel betrieblicher und staatlicher Integrationsmaßnahmen realisiert werden kann.

ii. Bedeutsamkeit junger/hochqualifizierter Arbeitskräfte im luxemburgischen Finanzsektor

Luxemburg belegte laut dem Global Talent Competitiveness Index von INSEAD im Jahr 2021 weltweit den ersten Platz in Bezug auf die Fähigkeit, Talente anzuziehen. (Luxembourg for Finance, o.D.)

Besonders im Finanzsektor besteht ein ausgeprägter Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften. Um beruflich in diesem Sektor Fuß zu fassen, ist in der Regel mindestens ein Bachelor-Abschluss erforderlich. Ein Master-Abschluss stellt neuerdings jedoch zunehmend den Standard dar und bietet bessere Voraussetzungen für einen erfolgreichen Einstieg in die Finanzbranche. (Luxtoday, 2024)

Diese Entwicklung wird durch ein Interview mit Tom Theobald, dem stellvertretenden Chief Executive Officer von „Luxembourg for Finance“ -einer öffentlich-privaten Partnerschaft zwischen der luxemburgischen Regierung und der Fédération luxembourgeoise de l'industrie financière- bestätigt. In diesem Gespräch mit der Plattform *diegrenzgaenger.lu* wies Theobald

darauf hin, dass die Anforderungen an das Bildungsniveau im Finanzsektor besonders hoch seien und ein Master-Abschluss eher als Durchschnitt gelte. Diese Aussage unterstreicht die starke Abhängigkeit des luxemburgischen Finanzsektors von hochqualifizierten Grenzgänger:innen und internationalen Arbeitskräften. (Diegrenzgaenger.lu, 2024)

Auch die luxemburgische Regierung ist sich der Tatsache bewusst, dass der nationale Arbeitsmarkt in hohem Maße auf hochqualifizierte Fachkräfte angewiesen ist und dass die inländische Bevölkerung allein den Bedarf an qualifiziertem Personal nicht decken kann. Vor diesem Hintergrund hat die Regierung verschiedene Maßnahmen ergriffen, um gezielte internationale Talente anzuwerben. Ein zentrales Instrument stellt dabei die „Talent Attraction Promotional Strategy“ dar, mit der Luxemburg sich als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort positioniert. (Ministry of Economy, 2024)

Ziel dieser Strategie ist es, die Vorzüge des Landes -wie etwa seine wirtschaftliche Stabilität, hohe Lebensqualität, sowie die internationale und multilinguale Arbeitsumgebung- gezielt hervorzuheben, um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland für den luxemburgischen Arbeitsmarkt zu gewinnen und langfristig zu binden.

iii. Warum sind Integrationsmaßnahmen auch für Grenzgänger:innen von hoher Bedeutung?

In ihrem Beitrag „Räumliche Integration von Grenzgängern durch die täglichen Aktivitäten. Der Fall der luxemburgischen Metropolregion“ analysieren Devron et al. (2014) differenziert die verschiedenen Formen der räumlichen Integration von Grenzgänger:innen in der luxemburgischen Metropolregion. Die nachfolgend dargestellten Kategorien beziehen sich ausschließlich auf die räumliche Dimension dieser Integration, liefern jedoch entscheidende Hinweise dazu, warum Integrationsmaßnahmen für Grenzgänger:innen notwendig sind. (Devron et al., 2014)

Die erste Gruppe bildet die Kategorie der Integrierten. Hierbei handelt es sich um die Grenzgänger:innen, die sehr stark räumlich in das Großherzogtum Luxemburg integriert sind. Diese Personen üben nicht nur ihre berufliche Tätigkeit im Großherzogtum aus, sondern nehmen darüber hinaus auch mindestens eine außerberufliche Aktivität vor Ort wahr, die nicht entlang ihres Arbeitswegs liegt -beispielsweise Einkäufe oder Freizeitaktivitäten. Nach der

Definition der Autoren genügt bereits eine derartige Aktivität, um als räumlich integriert zu gelten. Diese Gruppe umfasst etwa 35% aller Grenzgänger: innen. Charakteristisch für diese Kategorie ist zudem die Tatsache, dass die betroffenen Personen in der Regel in unmittelbarer Nähe zur luxemburgischen Grenze wohnen. (Devron et al., 2014, S.8)

Die zweite Kategorie umfasst die sogenannten Hybriden. Diese Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass die betreffenden Grenzgänger: innen in größerer Entfernung zur luxemburgischen Grenze leben. Ihr zentrales außerberufliches Tätigkeitsfeld befindet sich zumeist außerhalb Luxemburgs, wodurch die räumliche Integration in das Großherzogtum deutlich geringer ausfällt. Mit einem Anteil von rund 13% an der Gesamtzahl der Grenzgänger: innen ist die Gruppe deutlich kleiner als die der Integrierten. (Devron et al., 2014, S.9)

Die dritte und zugleich kleinste Gruppe bildet die Kategorie der zerstreuten Grenzgänger: innen. Diese machen lediglich etwa 5% aller Grenzgänger: innen aus. Ähnlich wie die Hybriden leben auch sie meist nicht im unmittelbaren Grenzraum. Ihre außerberuflichen Tätigkeiten sind stark dezentralisiert, was sich in einem besonders zerstreuten räumlichen Aktivitätsmuster äußert. Die geringe räumliche Bindung an Luxemburg lässt auf eine eher schwache Integration in das Arbeitsland schließen. (Devron et al., 2014, S.9)

Die letzte und zugleich mit Abstand größte Gruppe bildet die Kategorie der domo-zentrischen Grenzgänger: innen. Mit einem Anteil von etwa 47% stellen sie beinahe die Hälfte aller Grenzgänger: innen in der luxemburgischen Metropolregion. Charakteristisch für diese Gruppe ist, dass sich ihr hauptsächliches Aktivitätsfeld im ihrem Heimatland befindet, während sie lediglich zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nach Luxemburg pendeln. Eine darüber hinausgehende Beteiligung an außerberuflichen Aktivitäten im Arbeitsland findet kaum oder gar nicht statt. Aus räumlicher Perspektive sind diese Personen somit am geringsten in das Großherzogtum integriert. (Devron et al., 2014, S.9)

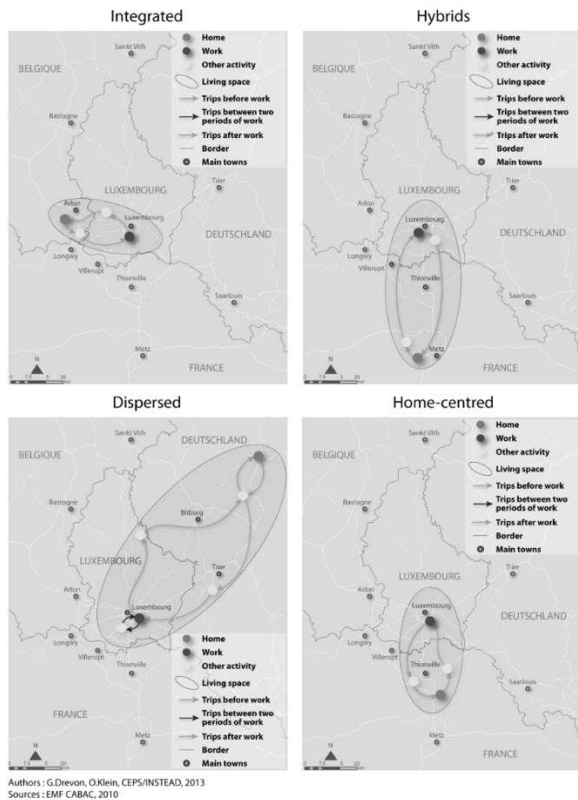


Figure 7 : Profils d'intégration des frontaliers.

Abbildung 5: Integrationsprofile der Grenzgänger: innen

Quelle : Devron et al., 2014, S.9

Obwohl die Analyse von Devron et al. (2014) aus heutiger Sicht als etwas veraltet gelten kann, verdeutlicht sie dennoch in prägnanter Weise die Relevanz der vorliegenden Masterarbeit. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Grenzgänger: innen, deren hauptsächliches Aktivitätsfeld im Heimatland liegt.

Diese Gruppe -die domo-zentrischen Grenzgänger: innen- stellt mit 47% die größte Kategorie dar. Zwar ist dieser Umstand primär darauf zurückzuführen, dass ein Großteil dieser Personen aus Regionen stammt, die nicht in unmittelbaren Grenzraum zu Luxemburg liegen, dennoch unterstreicht dieses Ergebnis die Notwendigkeit, bestehende Integrationsmaßnahmen zu überprüfen und möglicherweise weiterzuentwickeln.

Ziel muss es sein, geeignete Strategien zu entwickeln, um die räumliche Integration dieser Gruppe zu fördern und sie langfristig stärker an den Arbeitsstandort Luxemburg zu binden. (der somit auch teilweise zum Lebensstandort werden würde)

Ein Beitrag der renommierten luxemburgischen Wirtschaftszeitschrift *Paperjam* thematisiert eine kulturelle Dimension, die im Zusammenhang mit der Integration von Grenzgänger: innen steht. Obwohl diese in Luxemburg arbeiten und dort Steuern entrichten, verfügen sie nur über sehr eingeschränkte Möglichkeiten, sich aktiv an öffentlichen Debatten zu beteiligen.

(Paperjam, 2025)

Dieser Umstand verweist auf ein grundlegendes Demokratiedefizit und macht deutlich, dass Grenzgänger: innen -die längst keine marginalisierte Randgruppe mehr darstellen- wesentlich stärker in die luxemburgische Gesellschaft eingebunden werden müssen.

Eine nachhaltige Integration, insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung, ist von zentraler Bedeutung. Die luxemburgische Stiftung IDEA prognostiziert eine Verdopplung der Bevölkerung im Alter über 65 Jahren sowie eine Verdreifachung der über 80-Jährigen bis zum Jahr 2050. Diese Entwicklung wird aller Voraussicht nach zu einem erheblichen Arbeitskräftemangel führen. Bereits heute gehen Schätzungen davon aus, dass 2050 rund 500.000 Grenzgänger: innen erforderlich sein werden, um den Arbeitsmarkt Luxemburg aufrechtzuerhalten. (Gantenbein, 2023)

Ein weiteres zentrales Problem, das durch gezielte Integrationsmaßnahmen entschärft werden könnte, ist die Belastung durch das Pendeln. Grenzgänger: innen müssen durchschnittlich vier Stunden mehr pro Woche für ihren Arbeitsweg aufwenden als im Inland lebende Beschäftigte. Zusammengerechnet ergibt sich daraus eine durchschnittliche Wochenarbeitszeiteinschließlich des Pendelns- von 52,8 Stunden pro Woche. (für Vollzeitbeschäftigte)

(Ptok, 2025)

Schließlich unterstreichen auch aktuelle Daten der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer (Chambre des salariés) die Notwendigkeit verstärkter Integrationsbemühungen. Laut der Broschüre *Better Work* (2022) gaben lediglich 45,1% der befragten Grenzgänger: innen an, zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation zu sein -im Vergleich zu 51,8% von den in Luxemburg wohnhaften Beschäftigten. (Chambre des salariés, 2022)

Diese Differenz legt nahe, dass die individuellen Bedürfnisse der Grenzgänger: innen bislang nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt worden sind. Eine intensivere Integration, sowohl im sozialen als auch im infrastrukturellen Bereich, erscheint daher unerlässlich, um die

Zufriedenheit, die Bindung und die langfristige Arbeitsmarktteilhabe dieser zentralen Beschäftigungsgruppe zu fördern.

Diese Zahlen machen deutlich, dass sowohl staatliche als auch unternehmerische Akteure gefordert sind, neue Mobilitätslösungen zu schaffen. Während die Regierung bereits Infrastrukturprojekte wie den Ausbau des Tramnetzes, (Luxtram, 2024) sowie die Einführung von Fahrgemeinschaftsspuren auf Autobahnen vorantreibt, besteht auch aufseiten der Unternehmen Handlungsbedarf. Arbeitgeber könnten durch maßgeschneiderte Maßnahmen -etwa flexible Arbeitszeiten, Telearbeit oder Shuttle-Services- aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Grenzgänger: innen beitragen und Luxemburg als Arbeitsstandort zusätzlich aufwerten. In den beiden Kapitel, „Staatliche Integrationsmaßnahmen“ und „Betriebliche Integrationsmaßnahmen“ werden diese Ansätze etwas später, näher beschrieben und genauer erklärt.

8. Luxemburgischer Finanzsektor

Die Finanzindustrie umfasst sämtliche Institutionen, die Dienstleistungen im Bereich der Kapitalbeschaffung und -anlage erbringen. (Dudenredaktion, o.D.)

In Luxemburg nimmt dieser Sektor eine besonders zentrale Rolle ein, da er maßgeblich zum wirtschaftlichen Wohlstand des Landes beiträgt. Im Großherzogtum sind ungefähr 120 internationale Banken aus 26 verschiedenen Ländern ansässig, die gemeinsam ein geschätztes Vermögen von rund 1.000 Milliarden Euro verwalten. (Luxembourg for Finance, 2023)

Besonders im Bereich der Vermögensverwaltung hat sich Luxemburg als bedeutender Akteur etabliert. So verwaltet das Land etwa 32% des gesamten europäischen OGAW (Organismus für gemeinsame Anlagen in Wertpapiere)-Marktes (Luxembourg for Finance, o.D.) und ein Gesamtvermögen von rund 5.000 Milliarden Euro in Form von Investmentfonds. Damit ist Luxemburg europaweit führend und weltweit nach den USA das zweitgrößte Zentrum für Investmentfondsverwaltung.

Darüber hinaus gilt Luxemburg als erstes „grünes“ Finanzzentrum der Europäischen Union und belegt laut dem Global Financial Centres Index 37 (Z/Yen Group, 2025) den fünftwichtigsten Platz unter der Finanzzentren in Westeuropa. Hervorzuheben ist außerdem die höchste Kreditwürdigkeit (AAA-Rating), die dem Land von internationalen Ratingagenturen verliehen wurde. Diese Bewertung reflektiert unter anderem die stabile wirtschaftliche Gesamtlage des Großherzogtums. (Luxembourg for Finance, o. D.)

Eine vertiefte Analyse der verschiedenen Teilbereiche des Finanzsektors in Luxemburg ist notwendig, um die Bedeutung und Struktur dieses wirtschaftlichen Pfeilers besser zu verstehen.

Wie bereits zuvor dargelegt, verzeichnete das Bankwesen im Jahr 2023 laut STATEC ungefähr 120 Bankinstitute, in denen mehr als 26.000 Personen beschäftigt waren. Der Sektor erwirtschaftete im selben Jahr einen Nettogewinn nach Steuern von knapp 7 Milliarden Euro. Hinsichtlich der Herkunftsländer der internationalen Banken dominieren in erster Linie Deutschland mit 18, China mit 15 sowie Frankreich und Luxemburg/ Belgien mit jeweils 12 Banken. (STATEC, 2024)

Ein weiteres zentrales Element des luxemburgischen Finanzplatzes stellt die Luxemburger Börse (Luxembourg Stock Exchange, LuxSE) dar. Diese nimmt nicht nur durch ihre Größe, sondern auch durch ihre Innovationskraft eine besondere Rolle ein. Die LuxSE war weltweit die erste Börse, die eine Plattform speziell für den Handel mit nachhaltigen, grünen und sozialen Finanzinstrumenten etablierte. Diese gilt somit als weltweit erste sogenannte *Green Exchange* Plattform und zählt heute zu den führenden internationalen Börsenplätzen für die Notierung grenzüberschreitender Wertpapiere. (Luxembourg for Finance, o.D.)

Eine der mit am allerwichtigsten Branchen für die luxemburgische Finanzindustrie ist die der Fonds. Luxemburg gilt als weltweit führend im grenzüberschreitenden Fondsvertrieb und ist nach den Vereinigten Staaten das zweitgrößte Investmentzentrum der Welt sowie die unangefochtene Nummer eins in Europa. Investmentfonds mit Sitz in Luxemburg werden in insgesamt 79 Länder vertrieben. (Luxembourg for Finance, o.D.)

Das Fondsangebot reicht von traditionellen OGAW-Strukturen bis hin zu alternativen Anlage Instrumenten wie RAIFs (Reserved Alternative Investment Funds). Laut der luxemburgischen Finanzaufsichtsbehörde CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) belief sich das verwaltete Fondsvermögen im Jahr 2023 auf rund 5,16 Milliarden Euro. (Paperjam, 2023) Ein wesentlicher Faktor für diese beeindruckende Zahl ist die Präsenz führender Vermögensverwalter im Land. Insgesamt haben 76% der 58 weltweit führenden Asset-Management-Gesellschaften ihren Sitz in Luxemburg. (PwC Global Fund Distribution, 2022)

Auch der Versicherungssektor ist im Großherzogtum stark ausgeprägt. Die luxemburgische Versicherungsaufsicht CAA (Commissariat aux Assurances) verzeichnete im Juni 2021 insgesamt 85 Versicherungsunternehmen sowie 194 Rückversicherungsunternehmen. (Luxembourg for Finance, o.D.)

Im Bereich der Rückversicherungen ist Luxemburg laut dem internationalen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen PricewaterhouseCoopers (PwC) Marktführer innerhalb der Europäischen Union. Ende des Jahres 2023 belief sich die gesamte Bilanzsumme der Rückversicherer auf 222 Milliarden Euro. (PricewaterhouseCoopers Luxembourg, 2023)

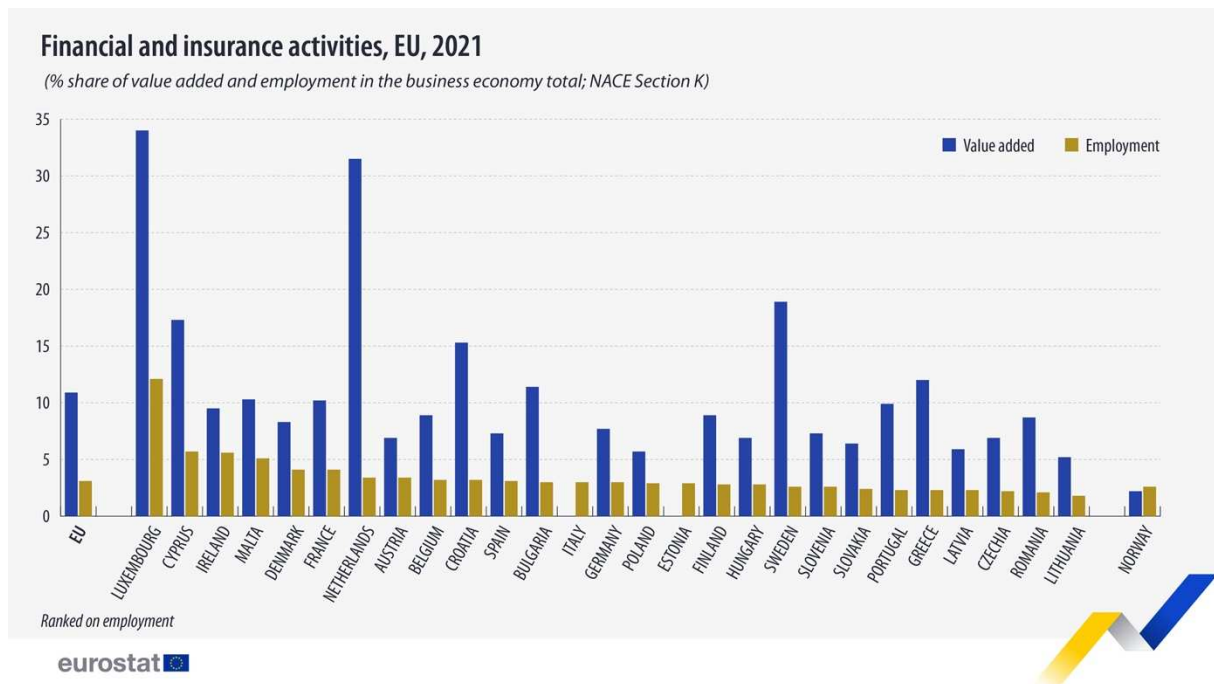


Abbildung 6: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, EU, 2021

Quelle: Eurostat

Eine von Eurostat im Jahr 2021 veröffentlichte Statistik verdeutlicht eindrucksvoll die herausragende Stellung Luxemburgs im Finanz- und Versicherungssektor innerhalb der Europäischen Union. Demnach weist Luxemburg den mit Abstand höchsten Anteil an Beschäftigten in diesem Sektor auf. Auch hinsichtlich des Anteils an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung liegt Luxemburg EU-weit an erster Stelle. Diese Zahlen unterstreichen einmal mehr die Bedeutung des Finanz- und Versicherungssektors für die luxemburgische Volkswirtschaft und wie stark dieses Land strukturell und ökonomisch durch diesen Bereich geprägt ist. (Eurostat, 2024)

Somit haben 2021 rund 64.000 Arbeitnehmer im Bereich Finanzdienstleistungen dazu beigetragen, dass der gesamte Sektor ungefähr 4 Milliarden Steuern an den Staat abgeben hat. (Luxembourg for Finance, 2023)

Die geleisteten Wertschöpfungen der jeweiligen Teilbereichen des Finanzwesens stellen sich wie folgt dar:

- 51,8 % im Bankwesen
- 30,8 % in der Fondsindustrie
- 13,2 % im Versicherungssektor
- 4,2 % im Consulting, Audit- und Rechtsdienstleistungen

(Luxembourg for Finance, 2023)

Die Aufteilung der Arbeitnehmer: innen Jahr 2021, welche im Finanzsektor arbeiten präsentiert sich wie folgt:

- 26.000 Personen im Bankwesen (inklusive der Fondsaktivitäten der Banken)
- 19.300 Personen im Consulting, Audit- und Rechtsdienstleistungen
- 14.400 Personen in den Fondsaktivitäten die nicht durch Banken ausgeführt werden
- 4.200 Personen im Versicherungssektor

(Luxembourg for Finance, 2023)

Die Aufteilung der Steuereinnahmen der verschiedenen Finanzsektoren im Jahr 2021 sieht wie folgt aus: (in Milliarden Euro)

- 2,7 durch die Banken
- 1,0 durch die Fondsindustrie
- 0,3 durch das Versicherungswesen

(Luxembourg for Finance, 2023)

Anhand dieser Zahlen ist ganz klar zu erkennen, dass sowohl was steuerliche Einnahmen als auch was Arbeitnehmerbeschäftigung und geleistete Wertschöpfung betrifft der Bankensektor noch immer der bedeutendste Finanzsektor für Luxemburg bleibt. (Luxembourg for Finance, 2023)

9. Ausgangssituation

a. Staatliche Maßnahmen zur Integration

Grenzgänger: innen stellen sowohl für die luxemburgische Wirtschaft als auch für den Staat eine bedeutende Ressource da. Aufgrund ihrer zentralen Rolle ergreifen nicht nur Unternehmen Maßnahmen zur Integration dieser Arbeitnehmergruppe, sondern auch der luxemburgische Staat selbst. Vor einer Analyse der unternehmensbezogenen Integrationsstrategien erscheint es daher sinnvoll, zunächst die staatlichen Maßnahmen näher zu betrachten. Bereits an dieser Stelle sei betont, dass erfolgreiche Integrationspolitik nur im Zusammenspiel von staatlichen Institutionen und privatwirtschaftlicher Akteure realisiert werden kann. (Fritsche & Pfeffer-Hoffmann, 2021, S.32)

Die staatlichen Maßnahmen zur Integration von Grenzgänger: innen lassen sich grundsätzlich in zwei Unterkategorien aufteilen: direkte und indirekte Maßnahmen. Direkte Maßnahmen richten sich explizit an Grenzgänger: innen und zielen darauf ab, deren spezifische Bedürfnisse zu adressieren. Indirekte Maßnahmen hingegen sind nicht ausschließlich auf Grenzgänger zugeschnitten. Vielmehr handelt es sich hier um staatliche Initiativen oder Rahmenbedingungen, die zwar allgemein konzipiert wurden, jedoch auch positive Effekte auf das alltägliche Leben von Grenzgänger: innen entfalten können.

Im Folgenden soll zunächst ein Blick auf die direkten staatlichen Maßnahmen geworfen werden, bevor anschließend die indirekten staatlichen Maßnahmen näher betrachtet werden.

Zur Förderung der Integration von Grenzgänger: innen stellt der luxemburgische Staat eine Vielzahl staatlicher und parastaatlicher Informationsangebote zur Verfügung. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die offizielle Internetplattform des luxemburgischen Staates www.luxembourg.public.lu, die gezielt Informationen für Grenzgänger: innen bereitstellt. Im Fokus stehen dabei vier bedeutende Themenbereiche rund um das Arbeiten in Luxemburg:

- steuerliche Rahmenbedingungen
- die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Diplomen
- Aspekte der sozialen Absicherung
- rechtliche Grundlagen zur Telearbeit

Da diese Themenbereiche stark gesetzlich geregelt sind, erscheint es aus staatlicher Perspektive sinnvoll, Grenzgänger: innen frühzeitig transparent und zielgerichtet über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Auf diese Weise soll der Einstieg in die luxemburgische Arbeitswelt so reibungslos wie möglich gestaltet werden. (Luxembourg.lu, o.D.)

Ergänzende Informationen bietet auch die Webseite www.adem.public.lu , die als offizielles Online-Portal der luxemburgischen Arbeitsagentur fungiert. Sie richtet sich nicht nur an in Luxemburg lebende Arbeitssuchende, sondern auch explizit an Grenzgänger: innen. (ADEM, 2024)

Darüber hinaus hat der luxemburgische Staat verschieden Projekte und Programme zur Förderung der sozialen Integration initiiert. Ein Beispiel hierfür ist der sogenannte „Pacte citoyen“, der bis Juli 2023 auch Grenzgänger: innen offen stand. Ziel dieses Programmes war es, das interkulturelle Zusammenleben zu fördern und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Im Rahmen des Programms erhielten die Teilnehmenden Zugang zu verschiedenen Lernmodulen, die unter anderem das politische, kulturelle und soziale System Luxemburgs thematisierten. (Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, 2023)

Ein weiteres konkretes Integrationsprojekt stellt das Programm „LinGoLux Moselle“ dar, das vom gemeinnützigen Verein MEC ASBL (Mouvement pour l’Egalité des Chances pour Tous) initiiert wurde. Dieses Projekt verfolgt das Ziel, zwei zentrale Säulen einer erfolgreichen Integration -den Erwerb der luxemburgischen Sprache sowie die kulturelle Inklusion- zu fördern. Um eine möglichst breite Zugänglichkeit zu gewährleisten, wird das Lernangebot in Form von digitalen, kostenfrei verfügbaren Quizmodulen bereitgestellt. Insbesondere für Grenzgänger: innen bietet dieser digitale Ansatz einen niederschweligen und flexiblen Zugang zur luxemburgischen Sprache, wodurch eine effektive und alltagsnahe Sprachvermittlung ermöglicht wird.

Die Finanzierung dieses Projektes erfolgte zu 71% durch den luxemburgischen Staat und durch Mittel der Europäischen Union. Diese finanzielle Unterstützung verdeutlicht das politische Engagement Luxemburgs im Hinblick auf eine langfristig wirksame Integrationsstrategie und unterstreicht die Bedeutung, die der Staat der aktiven Einbindung von Grenzgänger: innen in die luxemburgische Gesellschaft beimisst. (LEADER Miselerland, 2025)

Der Erfolg solcher Integrationsmaßnahmen hängt jedoch stark vom Engagement und der individuellen Bereitschaft der adressierten Zielgruppen ab. Nur wenn ausreichend Interesse und Eigeninitiative vorhanden sind, können Programme wie der „*Pacte citoyen*“ ihre volle Wirksamkeit entfalten und einen nachhaltigen Beitrag zur Integration leisten.

Wie bereits zuvor angedeutet, stellt das Thema Homeoffice insbesondere für Grenzgänger: innen eine relevante Fragestellung dar. Aufgrund oft erheblicher Pendelstrecken und regelmäßiger Verkehrsstaus ist die Möglichkeit zur Telearbeit für diese marginalisierte Gruppe von besonderer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund haben sich Luxemburg und Deutschland auf eine Anpassung des bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen verständigt. Diese neue Regelung, die ab 2024 in Kraft trat, erlaubt es deutschen Grenzgänger: innen, bis zu 34 Tage pro Jahr im Homeoffice zu arbeiten, ohne dadurch steuerliche Nachteile befürchten zu müssen – vorausgesetzt, die berufliche Tätigkeit eignet sich für Telearbeit. (Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2023)

Ergänzend dazu weist die luxemburgische Finanzgewerkschaft *ALEBA* auf eine weitere bilaterale Vereinbarung zwischen Deutschland und Luxemburg hin, die sich auf die sozialversicherungsrechtliche Behandlungen von Homeoffice-Zeiten bezieht. Demnach bleiben deutschen Grenzgänger: innen trotz Homeoffice-Tätigkeit im Umfang von bis zu 49% der Gesamtarbeitszeit weiterhin im luxemburgischen Sozialversicherungssystem versichert. Diese Regelung trägt maßgeblich zur Planungssicherheit und zur Wahrung von Sozialschutzansprüchen bei. (ALEBA, 2023)

In ihrem Beitrag „*Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland*“ sprechen sich Jutta Höhne und Karin Schulze für einen erleichterten Zugang qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte zum deutschen Arbeitsmarkt aus. Ihrer Auffassung nach liegt die Verantwortung hierfür primär bei der Politik, die durch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern kann. (Karakayali & Zur Nieden, 2015, S. 2)

Ein zentrales politisches Instrument in diesem Zusammenhang stellt das im Jahr 2012 verabschiedete Anerkennungsgesetz dar. Dieses verfolgt das Ziel, die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zu verbessern und damit die berufliche Integrationschancen

qualifizierter Migrant: innen in Deutschland zu erhöhen. (Karakayali & Zur Nieden, 2015, S. 1)

Der luxemburgische Staat hat beispielsweise Abkommen mit den übrigen Benelux-Staaten (Belgien, Niederlande), sowie mit Staaten des baltischen Raums geschlossen, in deren Rahmen bestimmte Bildungsabschlüsse automatisch anerkannt werden. Sollte eine automatische Anerkennung nicht möglich sein, besteht dennoch die Möglichkeit, die Anerkennung eines ausländischen Hochschulabschlusses über das Online-Portal guichet.lu zu beantragen. (Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, 2024)

Die zuvor dargestellten Maßnahmen zielen somit eher konkret darauf ab, die Gleichbehandlung von Grenzgänger: innen im Vergleich zur einheimischen Erwerbsbevölkerung zu verbessern. Zwar ist eine vollständige Angleichung der Rahmenbedingungen aufgrund struktureller und rechtlicher Unterschiede nicht immer zu hundert Prozent realisierbar, jedoch tragen die genannten Initiativen dazu bei, in Bereichen wie dem Homeoffice eine gerechtere Behandlung von Beschäftigten aus den Nachbarländer zu fördern.

Während sich die im vorhinein besprochenen Maßnahmen primär auf die spezifische Situation von Grenzgänger: innen beziehen, existieren auch eher allgemeinere Maßnahmen, die nicht ausschließlich auf diese Gruppe abzielen, jedoch auch fundamental zur ihrer Integration beitragen können.

Ein konkretes Beispiel betrifft den Bereich der Mobilität. Luxemburg hat ab dem 1. März 2020 als erstes Land weltweit den öffentlichen Personennahverkehr vollständig kostenfrei gestaltet. Dies erleichtert nicht nur grenzüberschreitende Pendelmobilität erheblich, sondern stellt auch einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Grenzpendler: innen dar. (Botschaft von Luxemburg in Berlin, 2025)

Diese Maßnahme kommt zahlreichen Grenzpendler: innen zugute, da ein gewisser Anteil von ihnen auch auf den öffentlichen Personennahverkehr angewiesen ist, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen. Die Abschaffung der Kostenpflicht im öffentlichen Nahverkehr erhöht die Attraktivität des Mobilitätsangebotes zusätzlich und kann somit zu einer verstärkten Nutzung durch Grenzgänger: innen beitragen. Ein zentrales Ziel der luxemburgischen Regierung war es, durch die Einführung des kostenlosen öffentlichen Nahverkehr sowohl die einheimische

Bevölkerung als auch die grenzüberschreitende Erwerbsbevölkerung zu vermehrter Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu motivieren. (Botschaft von Luxemburg in Berlin, 2025)

Anhand einer Umfrage unter Grenzgänger: innen, bei welcher untersucht wurde, welche Bedingungen einen Umstieg vom Auto auf den öffentlichen Personennahverkehr fördern würden, wurde klar ersichtlich, was notwendig ist, um Grenzgänger: innen nachhaltig zu motivieren, den öffentlichen Transport zu nutzen.

50 Prozent der Befragten gaben an, auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen zu wollen, sofern diese besser ausgebaut und umfassender organisiert wären. (Diegrenzgaenger, 2008)

Diese Erkenntnis verdeutlicht das Potenzial einer verbesserten Infrastruktur im öffentlichen Verkehrssektor, um die Mobilitätsgewohnheiten von Grenzpendler: innen nachhaltig zu beeinflussen.

Eine ergänzende Maßnahme zum kostenlosen öffentlichen Nahverkehr stellt der Einsatz von Kleinbussen für französische Grenzpendler: innen dar. Es handelt sich hierbei um ein Pilotprojekt, dessen Wirksamkeit im Rahmen einer Testphase evaluiert werden soll. Ziel dieses Projektes ist es, den betroffenen Personen einen kostenfreien Transport bis nach Mondorf-les-Bains -eine unmittelbar an der französischen Grenze gelegene Gemeinde in Luxemburg- zu ermöglichen. Von dort aus können die Pendler: innen anschließend den bereits bestehenden kostenfreien öffentlichen Nahverkehr in Luxemburg nutzen. (Martin, 2024)

Diese Initiative wurde vom Gemeindeverband rund um Cattenom (Ortschaft nahe der luxemburgischen Grenze in Frankreich) ins Leben gerufen. Dieses Beispiel verdeutlicht erneut, dass die Integration von Grenzpendler: innen nicht als einseitiger Prozess verstanden werden kann. Vielmehr bedarf es eines kooperativen Zusammenspiels zwischen der einheimischen Bevölkerung und Regierung -in diesem Fall Luxemburg- sowie den Herkunftsländern der Grenzgänger: innen und diesen selbst.

Da bekannt ist, dass nicht alle Grenzpendler: innen gewillt sind den öffentlichen Personennahverkehr zu nutzen -selbst bei einem weitreichenden und gut ausgebauten Angebot-, setzt die luxemburgische Regierung zusätzlich auf alternative verkehrspolitische Maßnahmen zur Entlastung der Autobahninfrastruktur. So ist beispielsweise für die meistbefahrene

Autobahn des Landes, die A3 in Richtung Metz, bis zum Jahr 2030 der Ausbau von zwei auf drei Fahrspuren geplant. (Automobile Club du Luxembourg, 2025)

Diese zusätzliche Spur soll ausschließlich Fahrgemeinschaften und Bussen vorbehalten sein, um gezielte Anreize für ein gemeinsames Pendeln zu schaffen.

Durch diese Maßnahme verfolgt die Regierung das Ziel, den Individualverkehr zu reduzieren und gleichzeitig umweltfreundlichere sowie effizientere Mobilitätsformen zu fördern.

b. Betriebliche Maßnahmen zur Integration

Die Recherche zu unternehmensbezogenen Maßnahmen zur Integration von Grenzgänger:innen gestaltet sich als herausfordernd, da ein Großteil der verfügbaren Literatur primär auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen abzielt.

Aus diesem Grund erscheint es sinnvoll, zunächst allgemeine Integrationsmaßnahmen in den Blick zu nehmen, auch wenn diese nicht unmittelbar und vollständig auf die spezifische Situation von Grenzgänger:innen übertragbar sind. Eine differenzierte Analyse dieser allgemeinen Maßnahmen ermöglicht es im weiteren Verlauf, deren Übertragbarkeit zu prüfen und zu bewerten, inwiefern sie sich für die Zielgruppe der Grenzpendler:innen eignen. Aufbauend auf dieser allgemeinen Betrachtung werden anschließend spezifische Integrationsansätze vorgestellt, die im besonderen Maße auf die Bedürfnisse und Herausforderungen von Grenzgänger:innen zugeschnitten sind.

1) Bekämpfung von Diskriminierung

Jutta Höhne und Karin Schulze (2015) gehen in ihrem Beitrag auf einen zentralen Aspekt ein, welcher die gezielte Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beschreibt. Die beiden Autorinnen verweisen in diesem Zusammenhang auf Studien aus Deutschland und den Niederlanden, die belegen, dass Personen aufgrund ihres Namens oder ihrer Herkunft systematisch benachteiligt werden. Diese empirischen Befunde unterstreichen die Notwendigkeit politischer und gesellschaftlicher Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit.

„Diskriminierung in Bewerbungsverfahren allein nach Namen und Herkunft des Bewerbers ist experimentell in Studien für Deutschland und die Niederlande nachgewiesen worden (Kaas/Manger 2012; Blommaert et al. 2013)“

Die Beseitigung solcher Formen von Diskriminierung stellt einen wesentlichen Bestandteil einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration dar. Um eine gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten, muss die Chancengleichheit von Beginn an sichergestellt sein. Nur unter diesen Voraussetzungen können Migrant: innen nachhaltig und wirksam in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Im Kontext der Grenzgänger: innen ist die Bekämpfung der Diskriminierung ebenso wichtig wie bei anderen internationalen Fachkräften, was konkret durch eine Artikel der luxemburgischen Zeitschrift „Luxemburger Wort“ belegt wird. (MeM., 2024) In diesem Artikel wird beschrieben, dass die Gewerkschaften sich ganz klar für eine Aufhebung der Diskriminierung der Grenzgänger: innen stark machen.

2) Förderung von Sprachkursen

Kosyakova Yuliya und Herbert Brücker thematisieren in ihrer Simulationsstudie aus dem Jahr 2024 eine Vielzahl an Maßnahmen, die angepasst oder verbessert werden müssen, um eine nachhaltige Integration von Migrant: innen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Eine der wichtigsten Maßnahmen, die sich aus diesem Beitrag ergeben hat, ist die Förderung von Sprachkursen. Zwar bezieht sich die Studie konkret auf die deutsche Sprache, doch lässt sich dieser Aspekt grundsätzlich auf jedes Aufnahmeland übertragen. Die Autor: innen betonen, dass ein höheres Sprachniveau signifikant mit besseren Arbeitsmarktchancen korreliert. Diese Förderung, der im jeweiligen Zielland gesprochenen Sprache ist demnach ein zentrales Instrument, um eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Art der Weiterbildung kann beispielsweise durch betriebsinterne Sprachkurse oder durch informelle Formate wie Sprachpartnerschaften erfolgen. (Kosyakova & Brücker, 2024, S.27)

Die eben genannten Sprachpartnerschaften verfolgen das Ziel, die praktische Anwendung der erlernten Sprache im Alltag zu fördern. Sie bieten die Möglichkeit, sprachliche Kompetenzen

durch regelmäßige Konversationen zu vertiefen und zu festigen. Denn insbesondere die mündliche Ausdrucksfähigkeit stellt für viele Lernende eine Herausforderung dar, da rein theoretischer Spracherwerb in der Regel nicht ausreicht, um eine Sprache fließend sprechen zu können. (MigraNet, 2024)

Im Forschungsbericht von Pütz et al. (2019) wird auf ein konkretes Beispiel aus dem Pflegebereich hingewiesen, in dem bei Nichtbestehen eines Sprachkurses eine Rückzahlungspflicht der Kursgebühr für die betroffene Person vorgesehen ist. (Pütz et al., 2019, S.47)

In einem durchgeführten Interview wird deutlich, woran die sprachliche Integration häufig scheitert. Die befragte Person betont, dass sie grundsätzlich den Willen habe, die deutsche Sprache zu erlernen, jedoch keine ausreichende Unterstützung durch den Arbeitgeber erfahre. (Pütz et al., 2019, S.119)

Sowohl der Zugang zu einem geeigneten Sprachkurs als auch die notwendigen Freiräume im Arbeitsalltag wurden im Fall der befragten Frau vom Arbeitgeber nicht genehmigt.

„Nein ich habe kein Internet und ich habe nicht frei bei Arbeit. Ich kann nicht gehen.“
(Z. 223–239)

(Pütz et al., 2019, S.118)

Die Bereitstellung geeigneter Sprachkurse -auch ohne betriebsinterne Organisation- könnte die sprachliche Integration erheblich erleichtern, ohne dass für den Arbeitgeber ein erheblicher Kostenaufwand entstünde. Dies wäre bereits der Fall, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten lediglich Informationen zu passenden Kursangeboten zur Verfügung stellen würde. (Pütz et al., 2019, S.119)

Darüber hinaus wird betont, dass zum erfolgreichen Erwerb einer neuen Sprache auch entsprechende zeitliche Freiräume während der Arbeitszeit notwendig seien. (Pütz et al., 2019, S.119) Durch solche Maßnahmen könnten Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden gezielt ermutigen, die am Arbeitsplatz vorrangig verwendete Sprache zu erlernen, und damit einen wirksamen Anreiz zur sprachlichen Integration schaffen. Viele Arbeitnehmer: innen wären aufgrund der in diesem Beitrag verfassten Aussagen eher bereit, die für die Integration erforderliche Sprache

zu erlernen, wenn dies zumindest teilweise während der Arbeitszeit möglich wäre. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die zeitlichen Freiräume so gestaltet werden, dass der reguläre Arbeitsablauf nicht erheblich gestört wird.

Gleichzeitig betonen die Autor: innen, dass eine grundlegende Eigeninitiative seitens der Beschäftigten erforderlich ist, damit mögliche Integrationsmaßnahmen des Arbeitgebers überhaupt wirksam werden können. (Pütz et al., 2019, S.92)

„Mit Hilfe ihrer Kollegin gelingt es ihr letztendlich, einen Platz in einem für Frauen organisierten Sprachkurs zu bekommen. In ihrer weiteren Erzählung betont Ramona die Mehrfachbelastung, die aus der Vereinbarung von Beruf, Familie und Sprachkurs entstehen.“
(Pütz et al., 2019, S.120)

Diese Aussage unterstreicht zum einen die notwendige Eigeninitiative -Ramona musste aktiv auf eine Kollegin zugehen, um Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Kurs zu erhalten- und verweist zugleich auf einen weiteren zentralen Aspekt: die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und zusätzlichem Sprachunterricht. Für viele Berufstätige stellt bereits die Organisation des Alltages zwischen Beruf und Familie eine große Herausforderung dar. Das zusätzliche Erlernen einer neuen Sprache, was wiederum mit einem erheblichem Zeitaufwand verbunden ist, kann unter solchen Bedingungen kaum realisiert werden. Umso bedeutender ist es daher, dass der/die Arbeitgeber: in seinen Beschäftigten auch während der regulären Arbeitszeit angemessene zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellt, um sprachliche Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln.

Die Notwendigkeit von Sprachkursen hängt im konkreten Fall der Grenzgänger: innen sehr stark von dem jeweiligen Betrieb ab, in welchem sie in Luxemburg arbeiten. Geht man nun davon aus, dass ein Großteil der Belegschaft Französisch oder Luxemburgisch spricht, macht es auf jeden Fall Sinn die meistgesprochene Sprache des jeweiligen Betriebes zu erlernen. Dies wird sich wie bereits mehrmals im vorigen Text erwähnt, positiv auf die Integration des Einzelnen, sowie auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken.

3) Integrationskurse

Eine weitere Integrationsmaßnahme, die im Forschungsbericht „*Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine*“ von Kosyakova et al. (2024) thematisiert wird, betrifft die sogenannten Integrationskurse. In der zugrunde liegenden Simulationsstudie beziehen sich die Autor: innen dabei sowohl auf geflüchtete Personen aus der Ukraine als auch auf andere Asylsuchende in Deutschland. Diese Integrationskurse stellen eine Ergänzung zu den Sprachkursen dar und vermitteln den Teilnehmenden zusätzlich die gesellschaftlichen Normen und Werte des Landes, in dem sie künftig leben. (Kosyakova & Brücker, 2024, S.19)

Solche Kurse können entweder durch staatliche Initiativen, wie zum Beispiel durch den PIA („Parcours d’intégration accompagné“) gefördert oder direkt von Betrieben organisiert werden. (Office national de l’accueil, 2022)

Letzteres eröffnet die Möglichkeit, unternehmensspezifische Programme zu entwickeln, die gezielt auf die Bedürfnisse der ausländischen Beschäftigten zugeschnitten sind. Derartige Angebote können auch auf Grenzgänger: innen ausgeweitet werden -selbst wenn diese kulturell unter Umständen weniger weit von der einheimischen Bevölkerung entfernt sind als beispielsweise Geflüchtete aus Syrien. Ziel solcher Maßnahmen ist es, auch marginalisierte Gruppen wie Grenzgänger: innen noch stärker in das gesellschaftliche und arbeitskulturelle Leben ihres jeweiligen Beschäftigungsland, etwa Luxemburg, zu integrieren. Inwieweit solche Kurse für Grenzgänger: innen Sinn machen, hängt jedoch sehr stark von ihrem eigenen Willen zur verstärkten Integration ab.

4) Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten

Ein auch besonders wichtiger aber leider häufig vernachlässigter Aspekt im Kontext der Arbeitsmarktintegration betrifft die Kinderbetreuung sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

In diesem Zusammenhang heißt es:

„Dies unterstreicht die Notwendigkeit zielgerichteter Unterstützungsmaßnahmen, um die Arbeitsmarktchancen von alleinerziehenden Müttern zu verbessern, insbesondere angesichts ihres hohen Anteils innerhalb der ukrainischen Geflüchtetengruppe. Die Integration in den

Arbeitsmarkt könnte durch Angebote zur Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert werden, was wiederum zur ökonomischen Selbstständigkeit und Stabilität dieser vulnerablen Gruppe beiträgt. “

(Kosyakova & Brücker, 2024, S.26)

Wie dieses Zitat verdeutlicht, können gezielte Unterstützungsmaßnahmen -speziell im Bereich der Kinderbetreuung- einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen leisten. Dies gilt besonders für alleinerziehende Mütter, die aufgrund ihrer schwierigen familiären Situation vor besonderen Herausforderungen stehen. Der Ausbau entsprechender Angebote würde somit einen wichtigen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit leisten.

Ein solches Angebot hat die luxemburgische Versicherungsgesellschaft „LA LUXEMBOURGEOISE“ schon vor gut zehn Jahren ihren Angestellten gemacht. Diese hat neben ihrem Hauptverwaltungsgebäude in der Industriezone in Leudelingen eine Kindertagesbetreuungsstätte eingerichtet, welche es vor allem jungen Mitarbeiter: innen ermöglichen soll ihr privates und berufliches Leben besser miteinander vereinen zu können. (Charte de la Diversité Lëtzebuerg, 2014)

Besonders Grenzgänger: innen, welche meist dem hohen Verkehrsaufkommen ausgesetzt sind, können flexible Arbeitszeiten dazu verhelfen, ihre Arbeit besser mit ihrem Privatleben zu kombinieren und gleichzeitig noch produktiver am Arbeitsplatz werden (AFP & jsp., 2023), indem sie Zeiten mit hohem Verkehrsaufkommen vermeiden können.

Anhand dieses Beispiels ist eindeutig zu erkennen, dass solche Maßnahmen vor allem für berufstätige Grenzgänger: innen von sehr hoher Bedeutung sind. Hiermit kann ein Unternehmen sich im Vergleich zu anderen Konkurrenz-Unternehmen abheben und die Grenzgänger: innen langfristiger an ihr Unternehmen binden.

5) Weltoffenheit des Unternehmens

Die Industrie- und Handelskammer Schwaben verweist in ihren Handlungsempfehlungen zur Integration internationaler Fachkräfte auf die Bedeutung der Weltoffenheit innerhalb eines

Unternehmens. Was unter diesem Begriff konkret zu verstehen ist, wird im Folgenden näher erläutert. (IHK Schwaben, o.D.)

Die Weltoffenheit eines Unternehmens leistet einen indirekten, aber entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Integration internationaler Arbeitskräfte. Sie ist insofern unverzichtbar, als sie die Grundlage für die Gewährleistung von Chancengleichheit im Bewerbungsprozess bildet -unabhängig von der Herkunft der Bewerber: innen- und damit einen diskriminierungsfreien Zugang zu beruflichen Möglichkeiten schafft. (Schröder et al., 2017)

Doch wie lässt sich Weltoffenheit im unternehmerischen Alltag konkret umsetzen? Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Führungsebene. Diese ist gefordert, eine offene Kommunikation zu etablieren und eine inklusive Unternehmenskultur aktiv vorzuleben. Durch ihr Vorbild beeinflusst sie maßgeblich das Verhalten und die Haltung der übrigen Belegschaft.

Ein möglicher struktureller Ansatz zur Förderung unternehmensinterner Weltoffenheit besteht in der Einrichtung eines Projektteams, das sich aus Vertreter: innen verschiedener Unternehmensbereiche (z.B. Personalabteilung, Geschäftsführung etc.) zusammensetzt. Ziel dieser Teams ist es, die bestehende Unternehmenskultur im Hinblick auf Interkulturalität objektiv zu analysieren und darauf aufbauend geeignete Maßnahmen zur Förderung einer integrativen Arbeitsumgebung zu entwickeln. (IHK Schwaben, o.D.)

Ein weiterer zentraler Aspekt betrifft die Implementierung eines Mentorenprogramms. Dabei begleiten erfahren Mitarbeitende neue internationale Fachkräfte sowohl während der fachlichen Einarbeitung als auch bei administrativen Fragestellungen. Besonders wirkungsvoll kann zudem die Einbindung bereits integrierter Kolleg: innen sein, da diese aus eigener Erfahrung am besten nachvollziehen können, mit welchen Herausforderungen Neuzugänge konfrontiert sind. Sie können somit gezielt dazu beitragen, die Integration in die bestehende Unternehmenskultur zu erleichtern und zu beschleunigen. (IHK Schwaben, o.D.)

Da der luxemburgische Arbeitsmarkt sehr international geprägt ist (ADEM, 2024), ist es umso wichtiger, dass die Unternehmen sich weltoffen positionieren, um die verschiedenen spezifischen Fachbereiche der Arbeitswelt ausreichend abdecken zu können.

6) Willkommenspolitik

Um neu eingestellten Mitarbeitenden eine möglichst schnelle Orientierung im Betrieb zu ermöglichen und ihre Integration bestmöglich zu unterstützen, empfiehlt die Industrie- und Handelskammer die Erstellung eines sogenannten Willkommenspakets. (IHK Schwaben, o.D.) Dieses kann unter anderem eine Broschüre enthalten, in der die wichtigsten Informationen, Daten und Fakten über das Unternehmen kompakt zusammengefasst sind.

Eine solche Informationsbroschüre erleichtert neuen Mitarbeiter: innen den Einstieg erheblich, da sie sich auf dieser Grundlage schneller ein umfassendes Bild vom Unternehmen machen können. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Inhalte nicht nur aus allgemeinen Unternehmensdaten bestehen. Vielmehr sollte die Broschüre auch zentrale Werte und Normen des Unternehmens vermitteln. Diese sind besonders relevant, um das Verständnis für die betriebliche Kultur zu fördern und die Eingliederung in das soziale Gefüge des Unternehmens zu erleichtern. (Mosquera et al., 2025)

Gerade für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund kann diese Maßnahme eine besondere Bedeutung haben, da sich die am Arbeitsplatz gelebten Werte und Verhaltensweisen häufig deutlich von jenen unterscheiden, die ihnen aus ihrem jeweiligen Herkunftsland vertraut sind. Die transparente Kommunikation dieser unternehmensspezifischen Erwartung trägt daher entscheidend zu einer erfolgreichen Integration bei. (IHK Schwaben, o.D.)

Einer gut strukturierte Willkommenspolitik ist es jedoch nicht nur für Migrant: innen förderlich, sondern ermöglicht auch Grenzgänger: innen und Einheimischen sich einfacher und schneller in einem Unternehmen zurechtzufinden und sich schnellstmöglich in die betriebsinternen Strukturen zu integrieren.

7) Onboarding

Eine weitere wichtige Integrationsmaßnahme, welche in direkt Bezug zu einer offenen Willkommenspolitik steht ist das richtige Onboarding von neuen Mitarbeitenden.

Insbesondere bei internationalen Fachkräften ist ein sorgfältig gestalteter Onboarding-Prozess von großer Bedeutung, um eine schnelle und reibungslose Integration in das Unternehmen zu

ermöglichen. Einer der wesentlichen Aspekte in diesem Zusammenhang betrifft die frühzeitige und strukturierte Vorbereitung des Arbeitsplatzes sowie die Information und Einbindung des Teams, in das die neue Fachkraft eingearbeitet werden soll. (Dickson et al., 2024, S. 8)

Wenn organisatorische und technische Rahmenbedingungen -wie etwa die Einrichtung einer dienstlichen E-Mail-Adresse oder die Bereitstellung von Zugangsschlüsseln- bereits vor dem ersten Arbeitstag geregelt sind, wird der Einstieg erheblich erleichtert. Der oder die neue Mitarbeiter: in kann sich so von Beginn an besser auf die fachliche Einarbeitung und die soziale Integration ins Team konzentrieren. (Dickson et al., 2024, S. 8)

Darüber hinaus sollte das betreffende Team im Vorfeld über die Ankunft der neuen Kolleg: innen informiert und entsprechend vorbereitet werden. Eine bewusste und wertschätzende Begrüßung am ersten Arbeitstag trägt maßgeblich dazu bei, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln. (Dickson et al., 2024, S.9)

Die Schaffung eines positiven Starts in den neuen Arbeitsalltag sollte daher ein zentrales Anliegen jedes Unternehmens sein- besonders im Hinblick auf die nachhaltige Bindung und Integration internationaler Fachkräfte. (IHK Schwaben, o.D.)

Diese Maßnahme ist sowohl für Einheimische, Migrant: innen und Grenzgänger: innen wichtig um sich schneller und einfacher zu integrieren. Jedoch ist die Integration von Migrant: innen und Grenzgänger: innen noch umso mehr von einem passenden Onboarding-Prozess abhängig, da es diesen Gruppen grundlegend schwieriger fällt, sich in ein aus ihrer Sicht ausländisches Unternehmen zu integrieren.

8) Berufliche Weiterbildung

In der Analyse und den Handlungsempfehlungen der Hans-Böckler-Stiftung zur „*Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft*“ wird eine weitere bedeutende Integrationsmaßnahme hervorgehoben: die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung. Diese gilt als zentrale Voraussetzung für eine langfristige innerbetriebliche Integration. (Akin et al., 2004, S.34)

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen sollen dabei einen Beitrag zur gezielten Personalweiterentwicklung leisten und allen Beschäftigten unabhängig von ihrer Herkunft in gleicher Weise offenstehen. Die Ausgestaltung solcher Maßnahmen kann sehr unterschiedlich erfolgen- sie reicht von der Förderung fachbezogener Sprachkurse (Pütz et al., 2019, S.35) bis hin zu spezifischen Qualifizierungsangeboten für angehende oder bestehende Führungskräfte (Pütz et al., 2019, S.36). Jedes Unternehmen sollte dabei individuell entscheiden, welche Form der Weiterbildung den größten Nutzen für seine Mitarbeitenden und die betriebliche Entwicklung bietet.

Zugleich besteht die Möglichkeit, Weiterbildungsmaßnahmen, die mit erheblichem organisatorischen oder finanziellem Aufwand verbunden sein können, an externe Anbieter auszulagern. Der Rückgriff auf externe Qualifizierungsangebote stellt eine praktikable Alternative zur internen Organisation dar. (Pütz et al., 2019, S.37)

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen Gewerkschaften bei der Konzeption und Durchführung der Weiterbildungsprogramme. (Pütz et al., 2019, S.53) Die Inhalte solcher Programme werden in vielen Fällen gemeinsam abgestimmt, insbesondere wenn es um das Thema Chancengleichheit oder interkulturelle Kompetenz geht. Dies zeigt sich auch in folgender Aussage:

„Das Unternehmen wird gemeinsam mit den Gewerkschaften angemessene und relevante Weiterbildung im Bereich Chancengleichheit für Beschäftigte und Gewerkschaftsvertreter anbieten, in dem Maße wie es notwendig ist und mit einem abgestimmten Kursinhalt.“

(Pütz et al., 2019, S.53)

Da Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer: innen vertreten (Bundeszentrale für politische Bildung, 2022), setzen sie sich gemeinsam mit den Unternehmen dafür ein, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Dieses Engagement ist vor allem für ausländische Arbeitskräfte von großer Bedeutung, da sie häufig nicht unter denselben Ausgangsbedingungen in den Arbeitsmarkt eintreten wie einheimische Beschäftigte.

Individuell an die Bedürfnisse des/der Arbeitnehmer: in angepasste Weiterbildungen, sind auch für Grenzgänger: innen besonders wichtig. Damit ein Unternehmen seiner Mitarbeiter: innen langfristig binden kann, muss den Arbeitnehmer: innen die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung gewährt werden. Vor allem Grenzgänger: innen, die für Luxemburg so notwendig sind, gilt es anhand solcher Weiterbildungsmaßnahmen langfristig an den Arbeitsstandort Luxemburg und ihr jeweiliges Unternehmen zu binden.

10. Hypothesen

Die Beantwortung der zugrunde liegenden Forschungsfrage erfolgt durch die gezielte Analyse und Prüfung der formulierten Hypothesen. Diese wurden entwickelt, um die bestehende Integrationsmaßnahmen für Grenzgänger: innen näher zu beleuchten und gegebenenfalls neue Ansätze aufzuzeigen. Im Folgenden werden die einzelnen Hypothesen anhand relevanter Literatur erläutert und überprüft.

Hypothese 1: Ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Jahren, zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit der beruflichen und sozialen Integration von Grenzgänger: innen.

Die erste Hypothese postuliert eine positive Korrelation zwischen der Dauer der Beschäftigung und der beruflichen/sozialen Integration. Hier geht man davon aus, dass ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Jahren im luxemburgischen Finanzwesen eine erhöhte berufliche/soziale Integration besteht.

Die folgende Literatur bezieht sich vor allem auf die Migrant: innen, jedoch lässt sich hier der Grundgedanke ableiten, dass eine längere Dauer (hier der Beschäftigungsdauer) auch in positiver Korrelation mit der beruflichen/sozialen Integration der Grenzgänger: innen steht. Rother (2008) betont, dass die Verbundenheit mit einem Land mit zunehmender Aufenthaltsdauer zunimmt:

„Die Verbundenheit mit Deutschland scheint mit zunehmender Aufenthaltsdauer leicht anzuwachsen. So fühlen sich 25,2% aller Personen, die bis 2001 nach Deutschland gekommen sind, und 23,7% aller Personen, die zwischen 2002 und 2004 eingereist sind, aber nur 18,2% aller Neuzuwanderer mit Deutschland sehr stark verbunden.“

(Rother, 2008, S.57)

Diese Aussage, gestützt durch die prozentuale Angaben, deutet auf eine leichte, jedoch gut erkennbare Korrelation zwischen Aufenthaltsdauer und Zugehörigkeitsgefühl hin. Übertragen auf das luxemburgische Finanzwesen lässt sich folgern, dass ein längerer Beschäftigungszeitraum am Arbeitsplatz tendenziell auch die berufliche Integration positiv beeinflussen kann. (Rother, 2008, S.57)

Auch der OECD-Bericht, „Stand der Integration von Eingewanderten“ (Deutschland, 2024) belegt diesen Zusammenhang: Fast zwei Drittel der eingewanderten Erwerbstätigen, die seit mindestens fünf Jahren in Deutschland leben, verfügen über fortgeschrittene Deutschkenntnisse (OECD, 2024, S.14). Dies verdeutlicht die Bedeutung der Aufenthaltsdauer für die sprachliche- und damit auch berufliche Integration. Obwohl in dieser Arbeit primär die Dauer der Beschäftigung und nicht die Aufenthaltsdauer untersucht wird, lässt sich auch hier eine positive Korrelation vermuten. (OECD, 2024)

In welchem Ausmaß diese Korrelation tatsächlich besteht wird im Zuge der Auswertung der Umfrageergebnisse näher untersucht. Ob diese Korrelation bereits, wie zuvor angedeutet nach 4 Jahren Beschäftigungsdauer in Kraft tritt, kann möglicherweise anhand der gestellten Fragen in Verbindung mit den soziodemografischen Angaben, hergeleitet werden.

Hypothese 2: Ab einer, als eher sicher eingeschätzten Beherrschung von mindestens zwei Sprachen durch die Grenzgänger: innen zeigt sich eine positive Korrelation zur sozialen Integration.

Die zweite Hypothese bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen den Sprachkenntnissen von Grenzgänger: innen und deren sozialer Integration. DeVoretz et al. (2002) zeigen, dass Sprachbarrieren die Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt erheblich erschweren (DeVoretz et al. 2002, S.4). Das Beherrschen der Landessprache -hier Deutsch- gilt als zentral für den sozialen Zusammenhalt. (DeVoretz et al. 2002, S.9)

Esser (2006) verweist in seiner Forschungsbilanz über „Migration, Sprache und Integration“ ebenfalls auf den hohen Anteil, welcher der Sprache im Kontext der sozialen Integration zuzuordnen ist. (Esser, 2006, S.3) Er hebt die verschiedenen Funktionen der Sprache im Kontext der Integration hervor und verweist darauf, dass die Sprache sowohl auf alltäglicher als auch auf beruflicher Ebene ein Medium sein kann, welches die soziale Integration fördert und vereinfachen kann.

Die genaue Abhängigkeit der Integration von den jeweiligen Sprachkenntnissen der Grenzgänger: innen im luxemburgischen Finanzwesen wird sich wahrscheinlich aus den Umfrageergebnissen ableiten lassen. Angesichts der drei offiziellen Verkehrssprachen (Service information et presse, 2023: Luxemburgisch, Französisch, Deutsch) ist bei dieser Fragestellung

besondere Sensibilität geboten. Welche Sprache im beruflichen Alltag ausschlaggebend ist, hängt vermutlich stark vom jeweiligen Unternehmen ab. Aufgrund der anonymisierten Umfrage können jedoch keine Rückschlüsse auf spezifische Unternehmen gezogen werden.

Hypothese 3: Weniger als ein Drittel der Arbeitgeber: innen und der Mitarbeiter: innen erwarten, dass man Luxemburgisch spricht.

Die dritte Hypothese geht davon aus, dass aufgrund der kulturellen/sprachlichen Diversität im luxemburgischen Finanzsektor keine hohe Erwartungshaltung an das Sprechen der luxemburgischen Sprache bestehen wird. Jobs.lu (2023) zitiert eine Studie von CEPS/INSTEAD (2006), der zufolge Luxemburgisch zwar mit 48% die meistgesprochene Sprache in der gesamten luxemburgischen Arbeitswelt sei, dieser Wert jedoch stark durch den öffentlichen Sektor geprägt ist, wo 81% Luxemburgisch als Hauptkommunikationssprache nutzen. (jobs.lu, 2023)

Auch das luxemburgische Versicherungsunternehmen *Foyer* (2023) bestätigt, dass Luxemburgisch keine zwingende Voraussetzung für eine Anstellung darstellt -je nach Branche und Unternehmen kann dies jedoch variieren.

STATEC (2024) liefert konkrete Zahlen: Im Finanz- und Versicherungswesen dominieren Englisch (73,9%) und Französisch (65,8%), während Luxemburgisch (31,9%) und Deutsch (23,3%) deutlich seltener verwendet werden. (STATEC, 2024) Die Bedeutung dieser Sprachen wird in den Umfrageergebnissen voraussichtlich reflektiert.

Tableau 12 : Langues parlées au travail selon les secteurs d'activité économique (NACE) (Plusieurs réponses possibles, % en lignes)

	Luxembourgeois	Français	Allemand	Portugais	Italien	Anglais	Autre
Agriculture	84.3%	28.4%	24.4%	5.1%	0.3%	7.5%	3.9%
Industrie manufacturière	53.6%	75.3%	35.5%	19.6%	2.8%	32.3%	4.5%
Construction	28.6%	78.7%	20.7%	54.2%	2.4%	10.1%	5.8%
Commerce, transport, restauration	52.2%	77.1%	31.1%	20.8%	6.0%	30.7%	8.8%
Information et communication	40.5%	66.9%	25.5%	5.8%	3.2%	70.3%	6.7%
Finances et assurance	31.9%	65.8%	23.3%	4.8%	6.6%	73.9%	8.5%
Act. immobilières	54.8%	82.9%	31.9%	14.5%	5.1%	40.6%	6.3%
Act. scientif et techn, serv. admin et de soutien	29.0%	71.2%	23.9%	14.0%	4.8%	58.1%	6.3%
Administration publique	86.7%	63.5%	36.8%	9.1%	2.1%	27.0%	3.0%
Autres services	24.7%	71.9%	20.8%	10.2%	7.4%	59.2%	19.2%

Source : STATEC, RP2021

Note : le tableau porte sur 209 068 personnes ayant indiqué le secteur NACE et la langue parlée au travail.

Abbildung 7: Am Arbeitsplatz gesprochene Sprachen nach Wirtschaftszweigen

(STATEC, 2024)

Laut der *University of Luxembourg* wurde in 90,4% der getätigten Stellenanzeigen, welche im Luxemburger Wort (anerkanntes luxemburgisches Printmedium) veröffentlicht wurden, von den Bewerber: innen verlangt, beziehungsweise gewünscht wurde, die französische Sprache zu beherrschen. Luxemburgisch wird bei weitem nicht in solch einem hohen Maße von den Unternehmen bei der Stellenausschreibung als Kondition für eine Einstellung erwähnt. Dieser Fakt belegt wiederum deutlich, dass die Erwartung im Finanzsektor Luxemburgisch sprechen zu können, wahrscheinlich eher gering ausfallen wird. (University of Luxembourg, 2015)

Hypothese 4: Sprachkurse für Grenzgänger: innen stellen die am häufigsten genannte Integrationsmaßnahmen unter den im Fragebogen erfassten Optionen dar.

Die vierte Hypothese geht von der Annahme aus, dass Sprachkurse die am häufigsten angebotene Integrationsmaßnahme von Unternehmen im Finanzsektor darstellen. Auch wenn dies nicht direkt durch spezifische Literatur belegt ist, weisen sowohl betriebliche als auch staatliche Initiativen auf die hohe Relevanz von Sprachkursen hin, was vor allem in dem vorigen Kapitel zu den betrieblichen Maßnahmen zur Integration thematisiert wurde.

Berry (2017) unterstreicht in ihrer Studie die essentielle Bedeutung des Spracherwerbs für die Arbeitsmarktintegration aus Sicht der Migrant: innen selbst (Berry, 2017, S.3). Diese betrachten Sprachkenntnisse als Schlüssel zu beruflichem Fortschritt und gesellschaftlicher Teilhabe.

„Der Spracherwerb von MigrantInnen stellt, nicht nur aus formaler sondern auch aus deren persönlichen Sicht, einen elementar wichtigen Teil des Prozesses der Arbeitsmarktintegration dar. Das Erlernen der deutschen Sprache ist ein wichtiges Basisanliegen der MigrantInnen. Das Beherrschen der Sprache wird als ein essentieller Schlüssel im persönlichen Weiterkommen und für das Eintreten in den österreichischen Arbeitsmarkt gesehen.“
(Berry, 2017, S.3)

Diese Erkenntnisse untermauern die Annahme, dass auch Grenzgänger: innen mit hoher Wahrscheinlichkeit angegeben werden, vorrangig Zugang zu Sprachkursen zu haben.

Hypothese 5: Die Pendelstrecke ist in organisatorischer Hinsicht, das größte alltagsbezogene Problem für die Grenzgänger: innen.

Die fünfte Hypothese geht davon aus, dass die Pendelstrecke die größte organisatorische Herausforderung für Grenzgänger: innen im luxemburgischen Finanzsektor darstellt. Die Plattform *diegrenzgaenger.lu* (2023) verweist auf den „Quality of Work Index“ der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer, wonach die zunehmende Unzufriedenheit vieler Grenzgänger: innen maßgeblich auf lange Pendelzeiten zurückzuführen ist.

Die von der Chambre des salariés (2024) veröffentlichten Zahlen zeigen, dass 55% der Beschäftigten mit einer Pendelzeit von über 91 Minuten mit dem zeitlichen Aufwand ihres Arbeitsweges nur in sehr geringem Maße zufrieden sind. Aufgrund der Entfernung betrifft dies primär Grenzgänger: innen außerhalb des direkten Grenzgebiets.

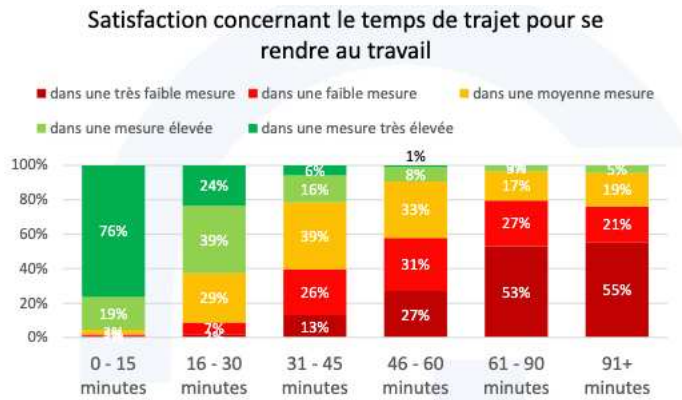


Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Zeit für den Weg zur Arbeit

Quelle: Chambre des salariés (2024)

Aus der „Analyse der protektiven und stressfördernden Faktoren des täglichen Pendelns mit der Bahn für Arbeitnehmer: innen in Luxemburg: Eine qualitative sowie quantitative Analyse“ von Edle von Hoessle (2020) geht auch hervor, dass der Zeitdruck, welcher durch die unzureichende Häufigkeit der Verbindungen von und nach Luxemburg, erheblich zum persönlichen Stress beitragen kann. (Edle von Hoessle, 2020, S. 33)

Aus diesen Erkenntnissen ergibt die Annahme, dass die Pendelstrecke für die Grenzgänger: innen mit Abstand die größte Hürde darstellt.

11. Methode

a. Empirische Studie

In diesem Kapitel werden das Forschungsziel der zugrunde liegenden Untersuchung, sowie das verwendete Studiendesign dargelegt. Im Anschluss erfolgen die Beschreibung der Datenerhebung, die Charakterisierung der Stichprobe sowie die Darstellung der zentralen Ergebnisse der Studie.

i. Untersuchungsziel

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird der Integrationsstand von Grenzgänger: innen, die im luxemburgischen Finanzsektor tätig sind, untersucht. Dabei stehen sowohl bestehende Hürden als auch potenzielle Maßnahmen zur Förderung der Integration im Fokus. Ziel ist es, diese Aspekte systematisch zu analysieren und miteinander zu vergleichen.

Die Untersuchung basiert auf verschiedenen Integrationsdimensionen, welche die Grundlage der aufgestellten Hypothesen bilden: die berufliche, sprachlich und soziale Integration, die individuelle Einschätzung des Integrationsgrades sowie kulturelle und organisatorische Hürden. Diese Dimensionen werden in Beziehung zu den soziodemografischen Angaben der Befragten gesetzt, um möglichst differenzierte und aufschlussreiche Erkenntnisse zu gewinnen.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Zusammenhang zwischen dem Integrationsstand und der Dauer der Erwerbstätigkeit im Zielland Luxemburg. Es wird angenommen, dass die Sprachkenntnisse in einem direkten Zusammenhang mit der individuellen Integration stehen. Zudem wird erwartet, dass die Anforderung, Luxemburgisch zu sprechen, im Finanzsektor eher gering ausgeprägt ist.

Bezüglich des Angebots der Integrationsmaßnahmen wird vermutet, dass hauptsächlich Sprachkurse am häufigsten zur Verfügung gestellt werden. Aus organisatorischer Perspektive wird davon ausgegangen, dass die tägliche Pendelstrecke für die Mehrheit der Grenzgänger: innen die größte Belastung im Arbeitsalltag darstellt, da sie mit erheblichem Zeitaufwand verbunden ist.

Das übergeordnete Ziel der Masterarbeit besteht darin, die zentrale Forschungsfrage anhand der abgeleiteten Hypothesen fundiert zu beantworten. Diese lautet:

Welche Strategien zur Integration von Grenzgänger: innen in der luxemburgischen Finanzindustrie haben den größten Mehrwert und wie kann man diese bestmöglich ergänzen?

ii. Studiendesign

Wie bereits eingangs erwähnt, verfolgt die vorliegende Studie das Ziel, das subjektive Integrationserleben der einzelnen Grenzgänger: innen nachzuvollziehen. Auf dieser Grundlage sollen geeignete Integrationsmaßnahmen identifiziert beziehungsweise neue Ansätze zur Förderung der Integration entwickelt werden. Die Gruppe der Grenzgänger: innen stellt in diesem Zusammenhang die unabhängige Variable dar, welche in drei Ausprägungen unterteilt ist: erstens das Herkunftsland, zweitens die berufliche Position und drittens die Dauer der Erwerbstätigkeit im luxemburgischen Finanzsektor.

Die abhängige Variablen setzen sich aus verschiedenen Dimensionen der Integration zusammen. Hierzu zählen neben der beruflichen, sprachlichen und sozialen Integration auch die subjektive Einschätzung des Integrationsgrades sowie die kulturellen und organisatorischen Hürden im Integrationsprozess.

Mittels einer Online-Befragung der Teilnehmer: innen wird ermittelt, welche dieser Integrationsdimensionen bereits stark ausgeprägt sind und in welchen Bereichen ein weiterer Verbesserungsbedarf besteht. Ziel ist es, durch den Vergleich der erhobenen Daten zu überprüfen, inwiefern die aufgestellten Hypothesen nachvollzogen werden können, um somit zur Beantwortung der Forschungsfrage beizutragen.

Eine detaillierte Darstellung des Untersuchungsdesigns ist in *Abbildung 9* zu finden.

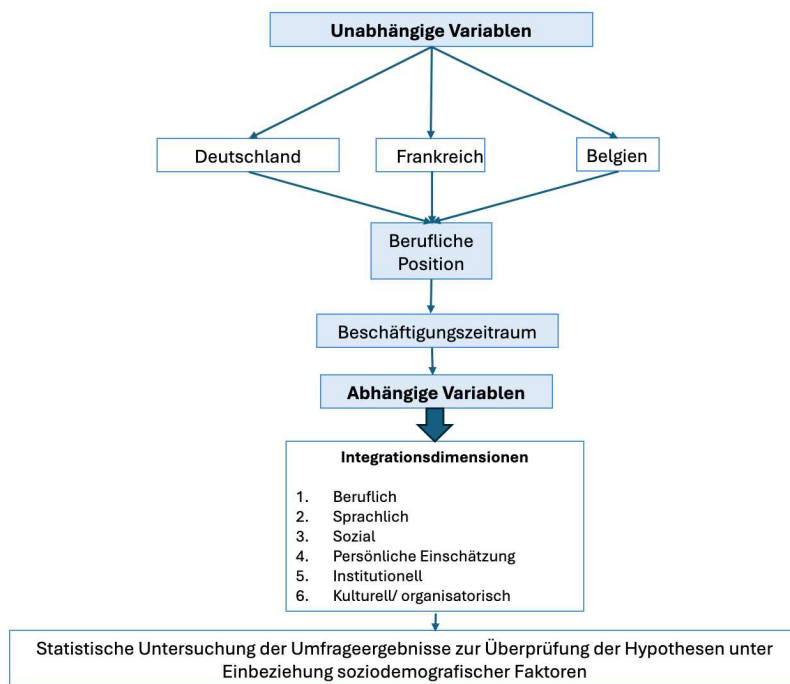


Abbildung 9: Eigene Darstellung des Untersuchungsdesigns

Quelle: Eigene Darstellung

iii. Datenerhebung

Im folgenden Abschnitt wird zunächst der konkrete Aufbau der empirischen Studie skizziert. Anschließend erfolgt eine detaillierte Erläuterung des verwendeten Fragebogens als zentrales Messinstrument, um nachvollziehbar darzustellen, wie die Untersuchung in der Praxis umgesetzt wurde.

iv. Methode

Die zugrunde liegende Erhebungsmethode basiert auf einem quantitativen Forschungsansatz, bei dem ein standardisierter Fragebogen zum Einsatz kam. Die Datenerhebung erfolgte online über die Web-Applikation *Sosci Survey*. Die Entscheidung für dieses Tool wurde überwiegend aufgrund der großen Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten bei der Fragebogengenerierung sowie der kostenfreien Nutzungsmöglichkeit getroffen.

Die Wahl eines Online-Fragebogens ermöglicht es, einen möglichst große Anzahl an Teilnehmer:innen zu erreichen. Zwar hätten qualitative Interviews potenziell tiefere Einblicke

liefern können, jedoch war es angesichts des begrenzten zeitlichen Rahmens nicht realisierbar, eine ausreichende Anzahl an Interviews durchzuführen, um eine gewisse Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten.

Ein weiterer entscheidender Vorteil der Online-Erhebung bestand in der gewährleisteten Anonymität der Teilnehmenden. Diese Anonymität ermöglichte es den Befragten, offener und ehrlicher zu antworten, da keinerlei Rückschlüsse auf ihre Person gezogen werden konnten. Darüber hinaus gestaltet sich die quantitative Auswertung der Ergebnisse durch den strukturierten Aufbau des Fragebogens deutlich einfacher und übersichtlicher, als dies bei der qualitativen Datenerhebung der Fall gewesen wäre.

Im nachfolgenden Abschnitt wird das quantitative Vorgehen noch einmal vertieft erläutert.

v. Instrument

Wie bereits erläutert, wurde zur Datenerhebung ein Online-Fragebogen verwendet, der mit Hilfe der Web-Applikation *SoSci Survey* erstellt wurde. Um den Integrationsstand der befragten Grenzgänger: innen sowie ihre Haltung gegenüber verschiedenen Integrationsmaßnahmen gezielt untersuchen zu können, wurde der Fragebogen in sechs Integrationsdimensionen unterteilt (wie in Abbildung 9 dargestellt). Diese Struktur ermöglichte eine systematische und übersichtliche Erhebung der relevanten Daten.

Der Fragebogen stand in drei Sprachen zur Verfügung -Englisch, Deutsch und Französisch- um die Teilnahme für eine möglichst breite Gruppe von Grenzgänger: innen attraktiv und zugänglich zu gestalten. Die Teilnehmenden konnten die Sprache, in der sie den Fragebogen beantworten wollten, bereits vor Beginn der eigentlichen Befragung frei wählen.

Vor dem Einstieg in die Befragung wurden die Teilnehmenden durch einen Informationstext über den Zweck der Studie, die ungefähre Dauer der Umfrage sowie die garantierte Anonymität informiert. Bereits an dieser Stelle wurde den Teilnehmenden für die Bereitschaft zur Teilnahme gedankt. Anschließend folgte eine Informationsseite zum Datenschutz, auf der die Teilnehmenden über ihre Rechte aufgeklärt wurden. Die Zustimmung zu diesen Informationen war die Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung. Zudem wurden ihnen zwei Kontaktpersonen genannt, an die sie sich bei Rückfragen wenden konnten.

Jede der sechs Integrationsdimensionen war jeweils einer eigenen Seite im Fragebogen zugeordnet. Die Befragung begann mit dem Themenbereich der beruflichen Integration. Die Fragen wurden anhand einer fünfstufigen Likert-Skala (1-5) beantwortet, wobei die

Skalenpunkte zum Beispiel von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll zu“ reichten. Die erste Frage bestand aus vier Items, die jeweils mit nur einer subjektiven Antwortoption bewertet werden konnten. Die zweite Frage zur beruflichen Integration bezog sich auf eine konkrete Zeitangabe und erlaubte entsprechend nur die Auswahl einer einzigen Antwortoption. Die übrigen Integrationsdimensionen folgten einem vergleichbaren Aufbau, wobei sich die Anzahl der Items und Unterfragen je nach Dimension leicht unterschieden. Die sprachliche Integration hatte drei Unterfragen mit insgesamt 5 verschiedenen Items. Die persönliche Einschätzung der Integration hatte nur eine Unterfrage mit 3 Items. Die soziale Integration hatte auch nur eine Unterfrage mit 4 Items. Die institutionellen Maßnahmen zur Integration hatte zwei Unterfragen mit insgesamt 5 Items. Zum Schluss kamen die kulturellen und organisatorischen Hürden, welche aus einer Unterfrage mit insgesamt 3 Items bestanden.

Nach der Beantwortung der inhaltlichen Fragen wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre soziodemografische Angaben zu tätigen, die für weiterführende Analysen von besonderer Bedeutung waren. Zu den erhobenen Merkmalen zählten unter anderem das Alter, die berufliche Position sowie das Herkunftsland usw.

Die Dauer der Umfrage war zeitlich nicht begrenzt. Es war jedoch erforderlich, jede Seite vollständig auszufüllen, bevor zur nächsten Seite weitergeklickt werden konnte. Dieses Vorgehen wurde bewusst gewählt, um unvollständige und damit nicht auswertbare Fragebögen möglichst zu mindern.

vi. Vorgehen

Der zeitlich aufwendigste Teil der Vorbereitung bestand in der Auswahl geeigneter Fragen. Nachdem diese den jeweiligen Integrationsdimensionen zugeordnet und in der Web-Applikation *SoSci Survey* zusammengeführt worden waren, wurde zunächst ein Pretest durchgeführt.

Dieser Pretest erfolgte sowohl durch den Verfasser der Arbeit selbst als auch durch Kolleg:innen, um potenzielle Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Fragen sowie inhaltliche oder formale Unstimmigkeiten frühzeitig zu identifizieren und zu korrigieren. Der Pretest wurde im Zeitraum vom 22.04.2025 bis zum 29.04.2025 an insgesamt zehn Teilnehmende verschickt, mit der Bitte, den Fragebogen auf Verständlichkeit, Logik und Fehlerfreiheit zu prüfen. Alle im Rahmen des Pretests erhobenen Daten wurden bewusst nicht in die Hauptstudie integriert, um eine Verfälschung der Ergebnisse auszuschließen.

Während des Pretests bestand für die Teilnehmenden die Möglichkeit, auf jeder Seite des Fragebogens ein Rückmeldefeld zu nutzen, um Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu hinterlassen. Die erhaltenen Rückmeldungen bezogen sich überwiegend auf kleine formale Anpassungen. Im Anschluss wurden alle drei Sprachversionen (Deutsch, Englisch, Französisch) im Hinblick auf diese Rückmeldungen überarbeitet.

Nach diesen Korrekturen wurde die finale Version des Fragebogens für die Hauptstudie verwendet. Um die Teilnahme für die Zielgruppe möglichst attraktiv zu gestalten, wurde der Fragebogen -wie bereits erwähnt- in drei Sprachen angeboten.

Die offizielle Datenerhebung begann am 29.04.2025 und endete am 18.05.2025. Jedoch wurde der Befragungszeitraum aufgrund nicht genügender Ergebnisse um eine Woche verlängert und ging also insgesamt bis zum 25.05.2025. Die Verbreitung des Fragebogens erfolgte über einen URL-Link, der gezielt an die Zielgruppe weitergeleitet wurde. Da sich die Zielgruppe ausschließlich um Grenzgänger: innen handeln sollte, die im luxemburgischen Finanzsektor tätig sind, wurde bei der Verbreitung des Links besonders darauf geachtet, nur Personen aus diesem spezifischen Kontext anzusprechen.

Hierzu wurden zahlreiche E-Mails an in Luxemburg ansässige Finanzinstitute verschickt - darunter Banken, Versicherungsunternehmen und Beratungsunternehmen-, mit der Bitte, den Umfragelink intern an die entsprechenden Mitarbeitenden weiterzuleiten. Zusätzlich wurden berufliche Kontakte, die im Rahmen vorangegangener Praktika im Finanzsektor geknüpft worden waren, über die Plattform LinkedIn kontaktiert und um Unterstützung bei der Verbreitung der Umfrage gebeten.

Darüber hinaus wurde der Link mit einem erklärenden Begleittext auch auf der Online-Plattform *diegrenzgaenger.lu*, im dortigen Forum, veröffentlicht. Um noch mehr Teilnehmer: innen zu gewinnen, wurde der Link für die Befragung ebenfalls über verschiedene Grenzgänger-Gruppen auf Facebook veröffentlicht.

Die statistische Auswertung der erhobenen Daten erfolgte Ende Mai mithilfe des Statistikprogramms SPSS. Sie diente der Überprüfung der aufgestellten Hypothesen und war damit ein zentraler Schritt zur Beantwortung der zugrundeliegenden Forschungsfrage.

b. Beschreibung der Stichprobe

Wie bereits erwähnt fand die Online-Befragung vom 29. April 2025 bis zum 25. Mai 2025 statt. Hierbei wurde der Link des Fragebogens insgesamt 293 Mal angeklickt, wobei schlussendlich nur 132 gültige Datensätze zur finalen Auswertung zurückbehalten werden konnten. Insgesamt wurden 202 Interviews abgeschlossen oder begonnen. Hier muss man anmerken, dass 48 Teilnehmer: innen den Fragebogen nicht bis zur letzten Seite ausgefüllt haben und diese Datensätze somit nicht für die finale Auswertung genutzt werden konnten. Hinzu kommen eine Anzahl von 21 Pretests, welche ebenfalls nicht für die anschließende Auswertung genutzt werden konnten. Von den übrig gebliebenen 133 gültigen Fällen, musste jedoch ein Fall aus dem Datensatz entfernt werden, da dieser in einer Beantwortungszeit von unter einer Minute durchgeführt wurde, was an der Glaubhaftigkeit der abgegebenen Antworten zweifeln lässt.

12. Datenanalyse

In Folgenden wird das genauere Vorgehen der statistischen Auswertung erklärt und die verschiedenen Schritte, welche bei der Auswertung durch das Programm SPSS durchgeführt wurden, etwas detaillierter erläutert.

a. Methode und Vorgehen

Um die gewonnenen Datensätze aus der Online-Plattform *Sosci Survey* auswerten zu können, wurden diese als erstes in das Analyse-Programm Statistical Package for Social Sciences 30, abgekürzt SPSS, des Technologieunternehmens IBM übertragen. Nach der Übertragung der Datensätze wurden die Umlaute der Labels und der Values in der Syntax angepasst. Um auf die nachfolgenden Hypothesen antworten zu können, mussten allerdings ein paar Variablen zusätzlich erstellt werden. Die erste Variable bezog sich konkret auf die berufliche Integration und die damit verbundene Beschäftigungsdauer. Hier wurde in der Syntax der Wert 0 genutzt um alle Antworten, welche sich unter 4 Jahren Berufserfahrung befanden, zu beschreiben und der Wert 1 wiederum für jegliche Antworten, welche entweder 4 Jahre oder mehr waren. Die nächste Variable, wurde gleichermaßen erstellt und bezog sich auf die Beherrschung der Sprachen. Hier wurde der Wert 0 verwendet, wenn eine Person angegeben hat sich in weniger als 2 Sprachen sicher zu fühlen und der Wert 1, wenn die Person sich in mindestens 2 oder mehreren Sprachen sicher gefühlt hat und dies auch so angegeben hat. Die letzte erstellte Variable bezog sich auf die Erwartungshaltung Luxemburgisch sprechen zu können. Beim Wert 0 ging man davon aus, dass von den Grenzgänger: innen nicht erwartet wurde Luxemburgisch zu sprechen und beim Wert 1 ging man vom genauen Gegenteil aus. Von dieser Gruppe wird erwartet Luxemburgisch zu sprechen.

Nach der Erstellung dieser Variablen folgte die Erstellung zahlreicher Häufigkeits- sowie Kreuztabellen und einiger Tabellen, auf welche jedoch ein genauerer Blick in dem darauffolgenden Teil „Deskriptive Analyse“ geworfen werden wird.

13. Ergebnisse

a. Deskriptive Analyse

Dieser Teil der Analyse bezieht sich vor allem auf die genauere Betrachtung der unterschiedlichen Variablen, welche es in den unterschiedlichen Hypothesen zu prüfen gilt. Ziel soll es hierbei sein, durch verschiedene deskriptive statistische Analysen einen besseren Überblick für die nachfolgenden Hypothesenprüfungen zu schaffen.

In Bezug auf die erste Hypothese, welche sich auf die Beschäftigungsdauer und den Zusammenhang mit der beruflichen, sowie der sozialen Integration bezieht, wurde zuerst eine Häufigkeitstabelle der Beschäftigungsdauer angefertigt. (Tabelle 1)

Tabelle 1: Beschäftigungsdauer der Grenzgänger: innen

		Beschäftigungsdauer			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Weniger als 1 Jahr	7	5.3	5.3	5.3
	1-3 Jahre	7	5.3	5.3	10.6
	4-6 Jahre	13	9.8	9.8	20.5
	7-10 Jahre	17	12.9	12.9	33.3
	Mehr als 10 Jahre	88	66.7	66.7	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Anhand dieser Tabelle ist konkret zu erkennen, dass von den Teilnehmer: innen der Umfrage nur 10,6% eine Beschäftigungsdauer von unter 4 Jahren aufweisen. Folglich weisen 89,4% eine Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Jahren auf. Dieses Ergebnis ist sehr deutlich und muss bei der anschließenden Hypothesenprüfung berücksichtigt werden.

Die berufliche Integration, welche durch die Frage C001_A1 (Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz gut integriert) definiert wurde, konnte ebenfalls mit einer Häufigkeitstabelle näher bestimmt werden. (Tabelle 2)

Tabelle 2: Selbsteinschätzung der beruflichen Integration

A1: Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz gut integriert.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[1]	4	3.0	3.0	3.0
	[2]	12	9.1	9.1	12.1
	[3]	40	30.3	30.3	42.4
	trifft voll zu [4]	76	57.6	57.6	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Anhand dieser Tabelle ist zu erkennen, dass der Wert 0, welcher für „trifft gar nicht zu“ steht, nicht ein einziges mal in der Tabelle vorkommt, da dieser nicht gewählt wurde. Mit 57,6% Prozent haben somit über die Hälfte der Teilnehmer: innen angegeben, dass die Aussage „Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz gut integriert“, voll zutreffen würde. 30,3% der Grenzgänger: innen sind der Meinung, dass die eben erwähnte Aussage „Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz gut integriert“ zutreffen würde. Anhand dieser beider Zahlen ist eindeutig zu erkennen, dass die Mehrheit der Teilnehmer: innen sich am Arbeitsplatz gut integriert fühlt.

Für die soziale Integration erfolgte genau die gleiche Vorgehensweise. Hier wurde die soziale Integration mit der Frage F001_D1 (Ich fühle mich sozial gut in mein Team eingebunden) bemessen. Die genauen Daten hierzu sind ebenfalls in einer Häufigkeitstabelle aufgelistet. (Tabelle 3)

Tabelle 3: Selbsteinschätzung der sozialen Integration

Ich fühle mich sozial gut in mein Team eingebunden.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	trifft gar nicht zu [0]	1	.8	.8	.8
	[1]	4	3.0	3.0	3.8
	[2]	12	9.1	9.1	12.9
	[3]	37	28.0	28.0	40.9
	trifft voll zu [4]	78	59.1	59.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Hier sieht man ganz klar, dass die empfundene soziale Integration, der beruflichen Einschätzung der Integration nicht weit aus dem Weg geht. Die mit Abstand meisten Grenzgänger: innen, 28% (trifft zu) und 59,1% (trifft voll zu) haben das Gefühl gut beziehungsweise sehr gut sozial im Team integriert zu sein.

Allerdings lässt sich anhand der Abbildung 10, hinsichtlich der beruflichen Position und der persönlichen Einschätzung der beruflichen Integration feststellen, dass je höher die Position der Grenzgänger: innen ist, umso positiver die eigene Einschätzung ihrer beruflichen Integration ausfällt.

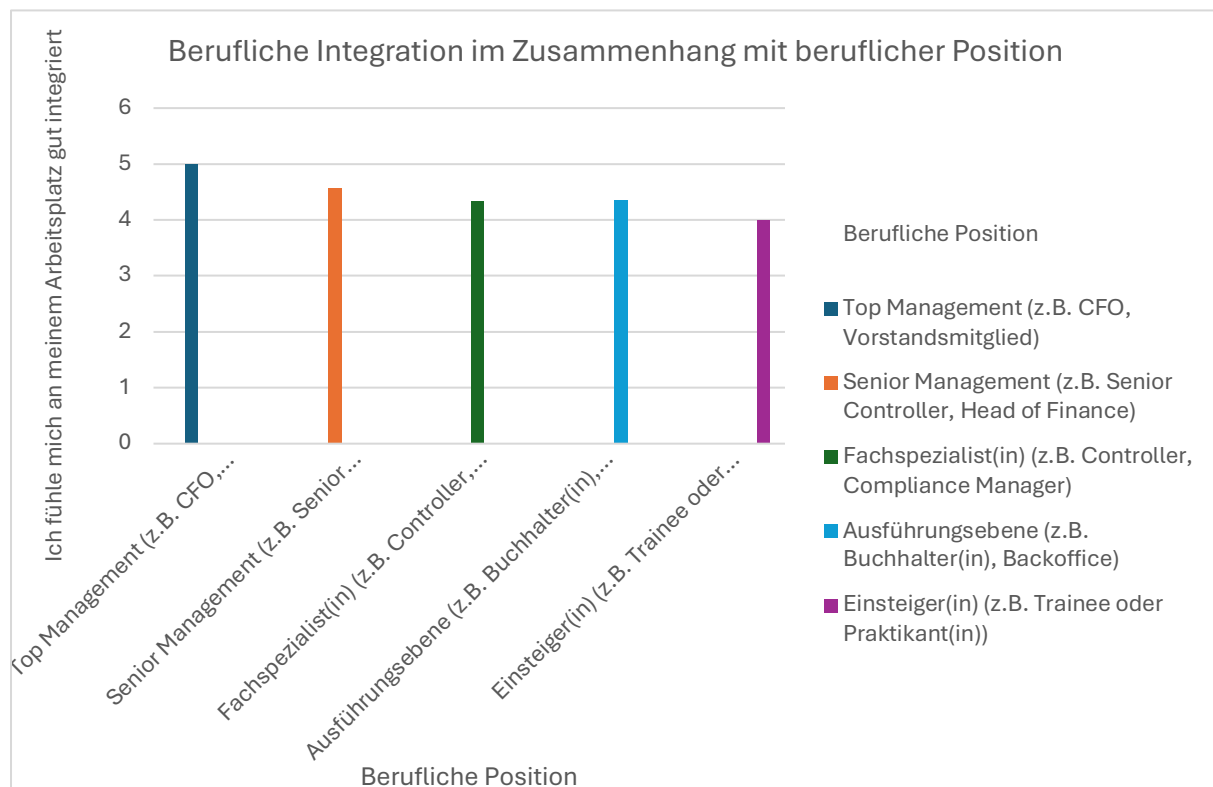


Abbildung 10: Berufliche Integration im Zusammenhang mit beruflicher Position

Quelle: SPSS

Anhand dieses Diagrammes ist zu erkennen, dass das persönliche Empfinden der beruflichen Integration allgemein als sehr positiv eingeschätzt wird, da keiner, der sich auf die einzelnen beruflichen Positionen beziehenden Balken unter einem Wert von 4 liegt. Allerdings steigen die Balken von der niedrigsten beruflichen Position (Einsteiger: in) hin zu der höchsten (Top Management) leicht an. Je höher die berufliche Position ist, umso positiver wird auch die berufliche Integration empfunden.

Bezüglich der zweiten Hypothese, welche sich auf die Beherrschung von mindestens zwei Sprachen (als eher sicher) und die dadurch einhergehende höhere Einschätzung der sozialen Integration bezieht, war die genauere Betrachtung der am häufigsten gesprochenen Sprachen am Arbeitsplatz von besonderer Bedeutung. In der Tabelle 4 befindet sich die genaue Auflistung mit den prozentualen Angaben hinsichtlich der am häufigsten gesprochenen Sprachen.

Tabelle 4: Meistgesprochene Sprachen am Arbeitsplatz

Meistgesprochene Sprachen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Luxemburgisch	14	10.6	10.6	10.6
	Französisch	75	56.8	56.8	67.4
	Deutsch	26	19.7	19.7	87.1
	Englisch	17	12.9	12.9	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Hier ist ganz klar abzulesen, dass Französisch in dieser Studie, die mit Abstand am meistgesprochene Sprache am Arbeitsplatz ist, was die besondere Relevanz der französischen Sprache in der luxemburgischen Finanzindustrie hervorhebt. Deutlich über die Hälfte der Grenzgänger: innen (56,8%) haben angegeben vorwiegend Französisch am Arbeitsplatz zu sprechen. Jedoch ist bezüglich dieser Tabelle auch zu erwähnen, dass die Teilnehmer: innen nur eine, also die Sprache, welche sie am häufigsten sprechen, angeben konnten.

Tabelle 5: Herkunftsland

Herkunftsland					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Deutschland	55	41.7	41.7	41.7
	Frankreich	49	37.1	37.1	78.8
	Belgien	28	21.2	21.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Diese 56,8% der vorigen Tabelle gehen mit den prozentualen Resultaten bezüglich der Herkunftsländer (Tabelle 5) Hand in Hand. Addiert man hier die Franzosen mit den Belgiern, welche beide Französisch sprechen, kommt man auf ein Resultat von 58,3%, was wiederum fast mit dem vorigen Wert von 56,8% übereinstimmt.

Die dritte Hypothese, welche davon ausgeht, dass die Erwartungshaltung Luxemburgisch sprechen zu können, unter einem Drittel liegen wird, kann anhand einer Häufigkeitstabelle näher beleuchtet werden. (Tabelle 6)

Tabelle 6: Erwartungshaltung Luxemburgisch zu sprechen

B3: Es wird von mir erwartet, dass ich Luxemburgisch spreche.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	trifft gar nicht zu [0]	46	34.8	34.8	34.8
	[1]	36	27.3	27.3	62.1
	[2]	29	22.0	22.0	84.1
	[3]	12	9.1	9.1	93.2
	trifft voll zu [4]	9	6.8	6.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Man sieht, dass die absolute Mehrheit der Grenzgänger: innen unter dem Mittelbereich der 5-Punkte Likert-Skala liegen, da 34,8% angegeben haben diese Aussage würde gar nicht zutreffen und 27,3% behauptet haben, dass es ihrer Meinung nach nicht zutrifft. Allerdings muss man auch erwähnen, dass 9,1% angegeben haben, es treffe zu und 6,8%, es treffe voll zu.

Außerdem hat sich bezüglich der dritten Hypothese die Kreuztabelle (Tabelle 7) zwischen den Herkunftsländern der Grenzgänger: innen und der Erwartung Luxemburgisch sprechen zu können als besonders aufschlussreich erwiesen.

Tabelle 7: Erwartungshaltung Luxemburgisch zu sprechen in Verbindung mit Herkunftsland

B3: Es wird von mir erwartet, dass ich Luxemburgisch spreche. * Herkunftsland (Crosstabulation)

StatisticsCount

		Herkunftsland			Total
		Deutschland	Frankreich	Belgien	
B3: Es wird von mir erwartet, dass ich Luxemburgisch spreche.	trifft gar nicht zu [0]	27	15	4	46
	[1]	14	15	7	36
	[2]	12	10	7	29
	[3]	1	6	5	12
	trifft voll zu [4]	1	3	5	9
Total		55	49	28	132

Quelle: SPSS

Anhand dieser Kreuztabelle ist ganz klar abzulesen, dass von den deutschen Grenzgänger: innen am wenigsten erwartet wird Luxemburgisch zu sprechen, da hier 27 von insgesamt 55 deutschen Teilnehmer: innen angegeben haben, dass diese Erwartungshaltung gar nicht zutrifft. Dies entspricht somit ziemlich genau der Hälfte (49,09%) der deutschen Grenzgänger: innen. In Bezug auf die Franzosen ist bereits ein Unterschied zu erkennen, da hier nur 15 von 49 Befragten (30,61%) angegeben haben, dass sie der Aussage gar nicht zustimmen würden. Die Belgier haben noch deutlicher geantwortet als die Franzosen und die Deutschen, wodurch man bei dieser Nation eine eher ausgeglichene Verteilung der Antwortmöglichkeiten erkennen kann. 14,29% der Belgier haben angegeben, dass diese Behauptung gar nicht zutreffen würde, wobei der Anteil der Belgier, welche angegeben haben es würde voll zutreffen bei 17,86% liegt.

Die vierte Hypothese, welche sich auf die Sprachkurse bezieht und davon ausgeht, dass die Sprachkurse die am häufigsten gewählte Integrationsmaßnahme sein wird, lässt sich mit einer einfachen Häufigkeitstabelle (Tabelle 8) genauer verbildlichen.

Tabelle 8: Sprachkurse oder Sprachförderung

Sprachkurse oder Sprachförderung.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nicht ausgewählt	37	28.0	28.0	28.0
	gewählt	95	72.0	72.0	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Von den insgesamt 132 Teilnehmer: innen, haben insgesamt 72% angegeben Zugang zu Sprachkursen zu haben. Inwieweit dies mit der eben genannten Hypothese einhergeht, wird sich folglich in der Hypothesenprüfung zeigen.

Die letzte Hypothese, welche die Pendelstrecke als größtes alltagsbezogene Problem darstellt, lässt sich ebenfalls durch eine Häufigkeitstabelle (Tabelle 9) besser begutachten.

Tabelle 9: Pendelstrecke

Ich habe keine Probleme mit der täglichen Pendelstrecke und dem damit verbundenen Zeitaufwand.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	trifft gar nicht zu [0]	36	27.3	27.3	27.3
	[1]	40	30.3	30.3	57.6
	[2]	23	17.4	17.4	75.0
	[3]	17	12.9	12.9	87.9
	trifft voll zu [4]	16	12.1	12.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Hier ist bereits eindeutig zu erkennen, dass 27,3% mit „trifft gar nicht zu“ und 30,3% mit „trifft nicht zu“, geantwortet haben. Dies macht deutlich, dass gut über die Hälfte aller Teilnehmer: innen ein Problem mit der Pendelstrecke und dem damit verbundenen Zeitaufwand haben.

Als direkten Vergleich kann man nun die kulturellen Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag nehmen.

Tabelle 10: Kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag

Ich empfinde kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	trifft gar nicht zu [0]	17	12.9	12.9	12.9
	[1]	34	25.8	25.8	38.6
	[2]	42	31.8	31.8	70.5
	[3]	30	22.7	22.7	93.2
	trifft voll zu [4]	9	6.8	6.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Wie man in der Tabelle erkennen kann empfinden diese Aussage 6,8% als voll zutreffend und 22,7% als zutreffend. Somit sehen nur knapp 30% der Teilnehmer: innen die kulturellen Unterschiede als größere Herausforderung im Arbeitsalltag. Bei der Pendelstrecke sind es gut 57%, die die tägliche Pendelstrecke und den damit verbundenen Zeitaufwand als größeres Problem ansehen.

Tabelle 11: Bürokratie/Verwaltung als Hindernis

Ich empfinde die Bürokratie und/oder die Verwaltung in Luxemburg als Hindernis für meine Integration.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	trifft gar nicht zu [0]	41	31.1	31.1	31.1
	[1]	46	34.8	34.8	65.9
	[2]	29	22.0	22.0	87.9
	[3]	12	9.1	9.1	97.0
	trifft voll zu [4]	4	3.0	3.0	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Quelle: SPSS

Auch die Häufigkeitstabelle in Bezug auf die luxemburgische Bürokratie und die Verwaltung lässt darauf schließen, dass auch dieses alltagsbezogene Problem die Grenzgänger: innen nicht so stark belastet wie die Pendelstrecke und der damit verbundene Zeitaufwand. In der Tabelle 11 haben nur 3% angegeben die Aussage würde vollkommen zutreffen und 9,1% sie würde zutreffen.

Inwieweit diese Ergebnisse mit der Hypothesenprüfung übereinstimmen, wird sich im folgenden Kapitel „Hypothesenprüfung“ zeigen.

b. Hypothesenprüfung

Bei der ersten sowie der zweiten Hypothese wurde der Mann Whitney U-Test zum Einsatz gebracht. Dieser Test eignet sich für die Anwendung einer Software (hier SPSS), und ist somit ideal für die Analyse, der in dieser Arbeit gewonnenen Umfrageergebnisse geeignet. In Hypothese 1 und Hypothese 2 wurden jeweils zwei verschiedene Bedingungen geprüft. Bei der ersten Hypothese war es eine Beschäftigungsdauer von unter oder über 4 Jahren. Bei der zweiten Hypothese war es eine, als eher sicher empfundene Beherrschung von weniger als 2 respektiv 2 oder mehreren Sprachen. Hier eignet sich der Mann Whitney U-Test laut Nadim Nachar (2008) besonders gut.

Für die dritte Hypothese boten sich zur Prüfung Konfidenzintervalle für einen Stichprobenanteil an. Da diese Hypothese als Ziel hatte, herauszufinden, inwieweit es zutrifft, ob tatsächlich unter oder über ein Drittel der luxemburgischen Arbeitgeber: innen und Mitarbeiter: innen von Grenzgänger: innen erwartet, Luxemburgisch zu sprechen, war diese Art der Intervalle von entscheidendem Vorteil. Dies liegt daran, dass hier der wahre Anteil in seiner Grundgesamtheit anhand dieses Tests genauer bestimmt werden kann. Jedoch eignet sich diese Art der statistischen Prüfung auch besonders gut für binäre Daten, welche im Fall der dritten Hypothese durch die zwei unterschiedlichen Erwartungshaltungen dargestellt werden. (Alan Agresti & Brent A. Coull, 2012)

Sowohl der Mann Whitney U-Test als auch die Konfidenzintervalle eignen sich perfekt für kleinere Stichprobengrößen, was durch die, vergleichsweise geringe Zahl an Teilnehmer: innen (n=132) an der Umfrage von entscheidendem Vorteil ist.

Die vierte Hypothese, welche die Häufigkeit der erfassten Integrationsmaßnahmen in Bezug auf die Sprachkurse dargestellt hat, ließ sich am besten mit einem Cronbach Q-Test prüfen. Da die Hauptcharakteristiken des Cronbach Q-Tests der Vergleich von dichotomen Variablen, hier ja/nein bezüglich der einzelnen Integrationsmaßnahmen, sowie die Tauglichkeit für die wiederholte Messungen von binären Antworten (ja/nein) ist, erweist sich die Verwendung dieses Tests als besonders hilfreich für die vierte Hypothese. (NCSS Statistical Software, o.D.)

Bezüglich der fünften Hypothese wurde der Friedman Test angewendet. Dieser Test bietet für diese Hypothese den maßgeblichen Vorteil, dass diese Testmethode mehrere Stichproben miteinander vergleichen kann. In dem konkreten Fall der fünften Hypothese stellen die drei unterschiedlichen Aussagen der kulturellen und organisatorischen Hürden die verschiedenen Stichproben dar. Außerdem kann der Friedman-Test hier genutzt werden, da man sich bei der fünften Hypothese nicht etwa für den Abstand zwischen den Werten, sondern für ihre Reihenfolge interessiert. (Milton Friedman, 1937)

Hypothese 1a

Die erste Hypothese lautet, ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Jahren zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit der beruflichen Integration.

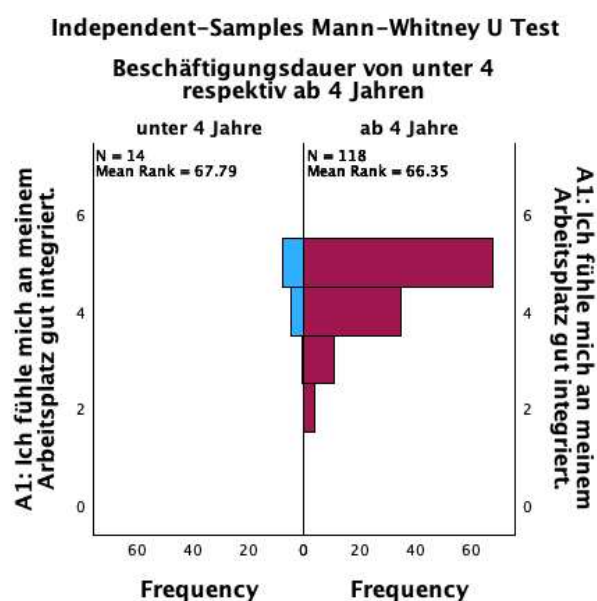


Abbildung 11: Beschäftigungsdauer von unter respektiv über 4 Jahren in Verbindung mit beruflicher Integration

Quelle: SPSS

Der sich aus dem ersten Teil der Hypothese 1 erschließende P-Wert liegt mit 0,880 deutlich über dem Signifikanzniveau von 0,05. Anhand dieses Ergebnisses, lässt sich ableiten, dass die Nullhypothese nicht abgelehnt werden kann, da der P-Wert eindeutig höher ist, als Alpha. Der Alpha-Wert wird in der Regel auf 5% (0.05) festgelegt. Der Z-Wert „Standardized Test

Statistic“ liegt für diese Hypothese bei -0,151. Somit lässt sich feststellen, dass der beobachtete Wert unter der Erwartungshaltung der ersten Hypothese liegt. Anhand dieser zwei Werte lässt sich also erkennen, dass kein signifikanter Unterschied zwischen Grenzgänger: innen, welche unter respektiv über 4 Jahren im Finanzsektor arbeiten, in Bezug auf die berufliche Integration festgestellt werden kann.

$$z=-0,151, n=132, p=0,880$$

Hypothese 1b

Der zweite Teil der ersten Hypothese lautet, ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Jahren zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit der sozialen Integration.

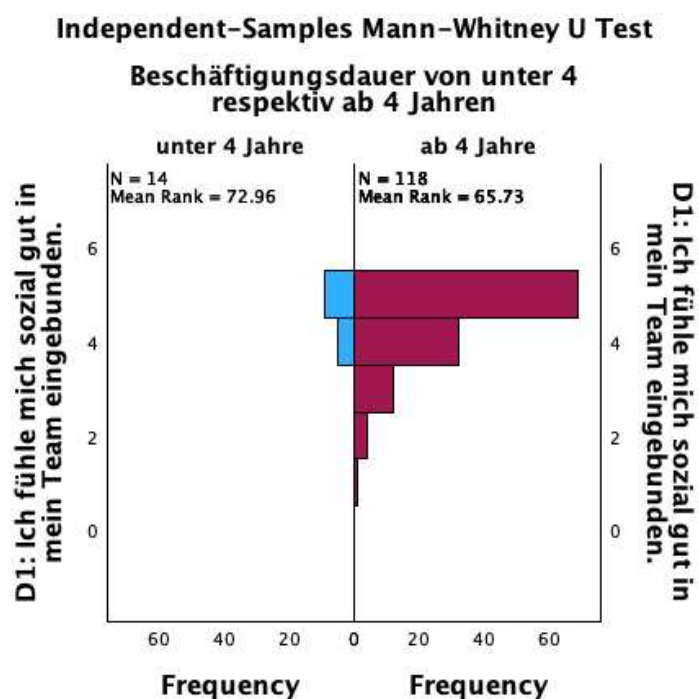


Abbildung 12: Beschäftigungsdauer von unter respektiv über 4 Jahren in Verbindung mit sozialer Integration

Quelle: SPSS

Genauso wie im ersten Teil der ersten Hypothese liegt der P-Wert liegt 0,446 deutlich über dem Signifikanzniveau von 0,05. Anhand dieses Ergebnisses, lässt sich ableiten, dass die

Nullhypothese nicht abgelehnt werden kann, da der P-Wert eindeutig höher ist als Alpha. Zwar ist der P-Wert nur etwa halb so groß wie bei dem ersten Teil der Hypothese 1. Der Z-Wert „Standardized Test Statistic“ liegt für diesen zweiten Teil der Hypothese bei -0,762. Somit lässt sich feststellen, dass der beobachtete Wert weit unter der Erwartungshaltung der ersten Hypothese liegt. Anhand dieser zwei Werte lässt sich also deutlich erkennen, dass kein signifikanter Unterschied zwischen Grenzgänger: innen, welche unter respektiv über 4 Jahren im Finanzsektor arbeiten, in Bezug auf die soziale Integration festgestellt werden kann.

$z=-0,762$, $n=132$, $p=0,446$

Hypothese 2

Die zweite Hypothese bezieht sich darauf, dass ab einer als „eher sicher“ eingeschätzten Beherrschung von mindestens zwei Sprachen durch die Grenzgänger: innen, sich ein bedeutender Unterschied in Bezug auf die soziale Integration zeigt.

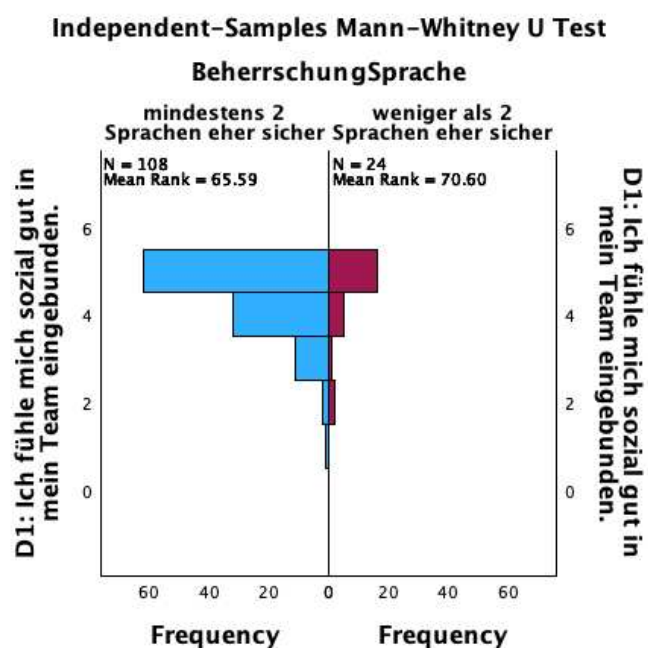


Abbildung 13: Beherrschung von mehr oder weniger als zwei Sprachen in Verbindung mit sozialer Integration

Quelle: SPSS

Hinsichtlich der zweiten Hypothese liegt der P-Wert mit 0,508 deutlich über dem vorgegebenen Signifikanzniveau von 0,05. Dadurch kann die Nullhypothese nicht abgelehnt werden. Hinzu kommt, dass kein signifikanter Unterschied zwischen Teilnehmer: innen die mindestens 2 oder weniger als 2 Sprachen sicher sprechen können, hinsichtlich der sozialen Integration festgestellt werden konnte.

$z=-0,662$, $n=132$, $p=0,508$

Hypothese 3

Die dritte Hypothese geht davon aus, dass weniger als ein Drittel der luxemburgischen Arbeitgeber: innen und Mitarbeiter: innen erwartet, dass die Grenzgänger: innen Luxemburgisch sprechen.

Tabelle 12: Erwartung Luxemburgisch zu sprechen

One-Sample Proportions Confidence Intervals							
	Interval Type	Successes	Observed		Asymptotic Standard Error	95% Confidence Interval	
			Trials	Proportion		Lower	Upper
Die Erwartung Luxemburgisch sprechen zu können = mindestens 2 Sprachen eher sicher	Agresti-Coull	21	132	.159	.032	.106	.232
	Jeffreys	21	132	.159	.032	.104	.229
	Wilson Score	21	132	.159	.032	.106	.231

Quelle: SPSS

Der konkrete Anteil in der Stichprobe, der Teilnehmer: innen von welchen erwartet wird Luxemburgisch zu sprechen beträgt 15,9%. Der Anteilstest weist ein signifikantes Ergebnis auf, da der P-Wert unter dem vorgegebenen Signifikanzniveau lag. Die Nullhypothese konnte somit abgelehnt werden und es wird somit von signifikant weniger als einem Drittel der Arbeitgeber: innen und Mitarbeiter: innen erwartet, Luxemburgisch am Arbeitsplatz zu sprechen.

$z=-7,833$, $n=132$, $p<0,001$

Hypothese 4

Die vierte Hypothese bezieht sich darauf, dass Sprachkurse, die am häufigsten gewählte Integrationsmaßnahme unter den, im Fragebogen angegebenen Optionen darstellen wird.

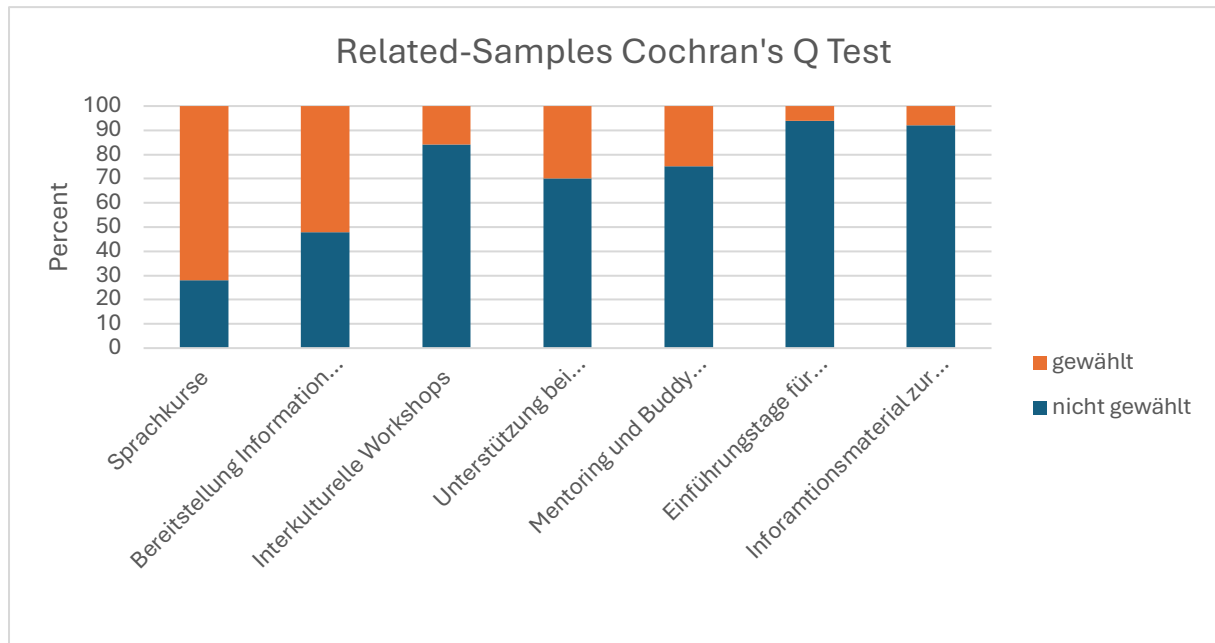


Abbildung 14: Cochran Q Test der verschiedenen Integrationsmaßnahmen

Quelle: SPSS

Tabelle 13: Paarweise Vergleiche der Integrationsmaßnahmen

Pairwise Comparisons

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Test Sig.	Adj. Sig. ^a
Sprachkurse-Bereitstellung Information mehrere Sprachen	-.205	.055	-3.741	<.001	.004
Sprachkurse-Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten	-.424	.055	-7.759	<.001	.000
Sprachkurse-Mentoring und Buddy Programme	-.477	.055	-8.729	<.001	.000
Sprachkurse-Interkulturelle Workshops	-.568	.055	-10.391	<.001	.000

Sprachkurse- Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur	-.644	.055	-11.777	<.001	.000
Sprachkurse- Einführungstage für Grenzgänger: innen	-.667	.055	-12.192	<.001	.000
Bereitstellung Information mehrere Sprachen-Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten	-.220	.055	-4.018	<.001	.001
Bereitstellung Information mehrere Sprachen-Mentoring und Buddy Programme	-.273	.055	-4.988	<.001	.000
Bereitstellung Information mehrere Sprachen-Interkulturelle Workshops	-.364	.055	-6.650	<.001	.000
Bereitstellung Information mehrere Sprachen- Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur	-.439	.055	-8.036	<.001	.000
Bereitstellung Information mehrere Sprachen- Einführungstage für Grenzgänger: innen	-.462	.055	-8.451	<.001	.000
Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten- Mentoring und Buddy Programme	-.053	.055	-.970	.332	1.000
Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten- Interkulturelle Workshops	.144	.055	2.632	.008	.178

Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten- Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur	-.220	.055	-4.018	<.001	.001
Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten- Einführungstage für Grenzgänger: innen	-.242	.055	-4.434	<.001	.000
Mentoring und Buddy Programme- Interkulturelle Workshops	.091	.055	1.663	.096	1.000
Mentoring und Buddy Programme- Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur	-.167	.055	-3.048	.002	.048
Mentoring und Buddy Programme- Einführungstage für Grenzgänger: innen	-.189	.055	-3.464	<.001	.011
Interkulturelle Workshops- Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur	-.076	.055	-1.385	.166	1.000
Interkulturelle Workshops- Einführungstage für Grenzgänger: innen	-.098	.055	-1.801	.072	1.000
Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur- Einführungstage für Grenzgänger: innen	.023	.055	.416	.678	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Quelle: SPSS

In dem Fall der vierten Hypothese ist der Cronbach Q-Test signifikant, was konkret bedeutet, dass sich mindestens eine der angegebenen Maßnahmen in ihrer Häufigkeit von den anderen unterscheidet.

$n=132$, $\alpha=240$, $p<0,001$

Jedoch zeigen die paarweisen Vergleiche in der zweiten Tabelle, dass Sprachkurse signifikant häufiger angeboten als alle anderen Maßnahmen ($p<0,01$). Hierdurch kann die Nullhypothese somit abgelehnt werden.

Hypothese 5

Die fünfte und letzte Hypothese bezieht sich auf die Pendelstrecke und den damit verbundenen Zeitaufwand und behauptet, dass dies das größte alltagsbezogene Problem für die Grenzgänger:innen darstellen wird.

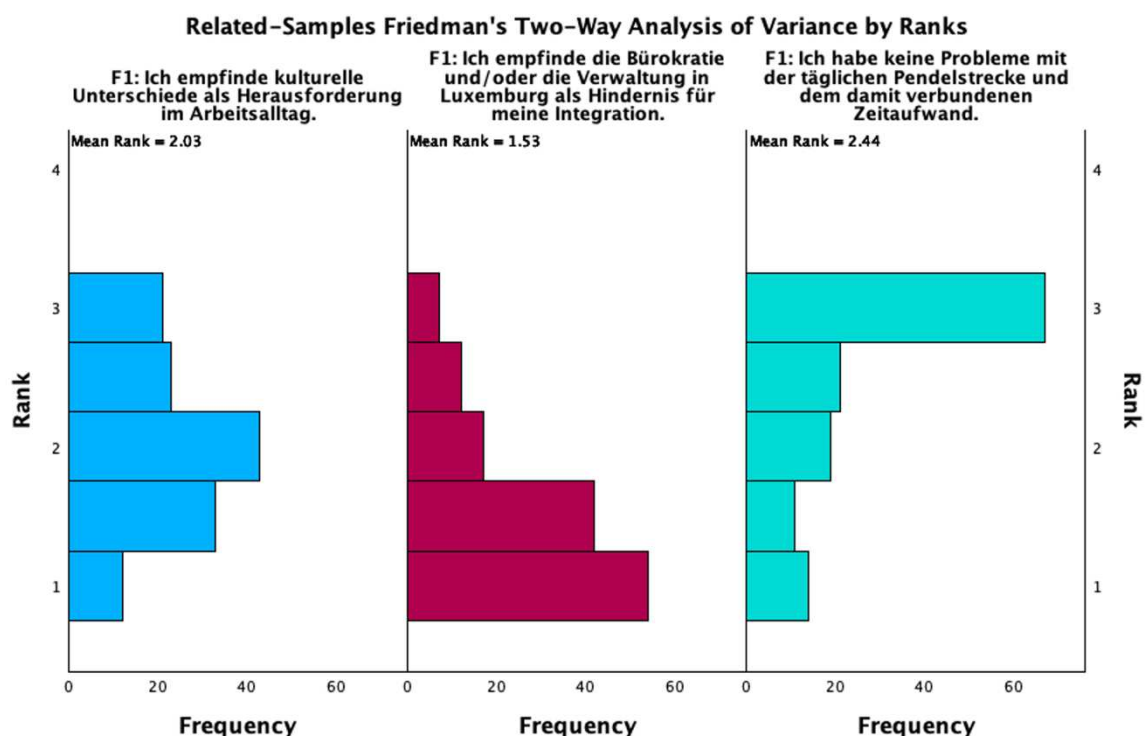


Abbildung 15: Friedman Test der alltagsbezogenen Probleme

Quelle: SPSS

Tabelle 14: Paarweise Vergleiche der alltagsbezogenen Probleme

Pairwise Comparisons					
Sample 1–Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
F1: Ich empfinde die Bürokratie und/oder die Verwaltung in Luxemburg als Hindernis für meine Integration.–F1: Ich empfinde kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag.	.500	.123	4.062	<.001	.000
F1: Ich empfinde die Bürokratie und/oder die Verwaltung in Luxemburg als Hindernis für meine Integration.–F1: Ich habe keine Probleme mit der täglichen Pendelstrecke und dem damit verbundenen Zeitaufwand.	–.909	.123	–7.385	<.001	.000
F1: Ich empfinde kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag.–F1: Ich habe keine Probleme mit der täglichen Pendelstrecke und dem damit verbundenen Zeitaufwand.	–.409	.123	–3.323	<.001	.003

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2–sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Quelle: SPSS

Der Friedman Test zeigt für die fünfte Hypothese eindeutig die Signifikanz auf, was bedeutet, dass sich mindestens eine Variable von einer anderen bezüglich ihrer Verteilung unterscheidet.

$N=132$, $\alpha=68,637$, $p<0,001$

Die kulturellen Unterschiede sowie die Pendelstrecke weisen signifikant höhere Herausforderungen auf als die Bürokratie (beide mit einem Wert von: $p<0,001$). Die Pendelstrecke erweist sich jedoch als noch signifikantere Herausforderung als die kulturellen Unterschiede, $p=0,003$.

14. Zusammenfassung und Fazit

In diesem letzten Kapitel werden die gesamten Ergebnisse der Studie zusammengefasst und anschließend wird auf die wichtigsten Implikationen hingewiesen. Danach wird final kurz auf die bestehenden Limitationen eingegangen, um dieses letzte Kapitel zu vervollständigen.

a. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Um die zugrunde liegende Forschungsfrage zu beantworten, wurde eine quantitative Messung anhand eines Online-Fragebogens, welcher über *SosciSurvey* erstellt wurde, durchgeführt. Hierbei wurden vor allem Likert-Skalen zur konkreten Bemessung der Antworten genutzt. Die Studie wurde von 132 in Luxemburg arbeitenden Grenzgänger: innen durchgeführt, welche die konkrete Zielgruppe dieser Studie repräsentiert haben.

Die erste Hypothese ging davon aus, dass ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Jahren sich ein positiver Zusammenhang mit der beruflichen sowie der sozialen Integration feststellen lässt. Hierfür gibt es keine signifikanten Belege, da der P-Wert sowohl bei der beruflichen Integration ($p=0,880$) wie auch bei der sozialen Integration ($p=0,446$) deutlich über dem Signifikanzniveau von 0,05 liegt. Die Erkenntnisse von Rother (2008), aus welchen sich ableiten ließ, dass eine längere Beschäftigungsdauer in Zusammenhang mit einer positiven beruflichen/sozialen Integration steht, befindet sich in einem direkten Widerspruch mit den gewonnenen Forschungsergebnissen. Ebenso widersprechen diese, denen im OECD Bericht zum Stand der Integration von Eingewanderten (2024), in welchem die Dauer des Aufenthalts in einem Land in eine positiv Korrelation mit der Integration am Arbeitsplatz gesetzt wurde.

Gründe, die erklären könnten, warum die Forschungsergebnisse den in der Literatur gefundenen Informationen widersprechen, gibt es mehrere. Einerseits muss man betonen, dass beide eben angegebenen Quellen sich nicht konkret auf Grenzgänger: innen beziehen sondern eher auf Flüchtlinge. Obwohl diese beiden Gruppen einige Gemeinsamkeiten besitzen, unterscheiden sie sich doch in vielem grundlegenden Eigenschaften sehr stark voneinander. Ein anderer Grund, welcher eventuell Einfluss auf die Forschungsergebnisse hatte, war die Anzahl der Teilnehmer: innen, bei welcher von den 132 Personen lediglich 10,6% eine Beschäftigungsdauer von unter 4 Jahren hatten. Somit war diese Gruppe eher gering vertreten und dadurch fehlte in gewisser Weise die gewünschte Repräsentativität. Allerdings muss man

auch erwähnen, dass die meisten Befragten sich sowohl sozial (59,1% trifft voll zu/ 28% trifft zu) als auch beruflich (57,6% trifft voll zu/ 30,3% trifft zu) sehr gut integriert fühlten, was ebenfalls ein ausschlaggebender Grund für die Forschungsergebnisse sein könnte.

Die zweite Hypothese, welche davon ausging, dass sich, ab einer als „eher sicher“ empfundenen Beherrschung von mindestens zwei Sprachen ein positiver Zusammenhang hinsichtlich der sozialen Integration erkennen ließe, wies ebenfalls keine signifikanten Belege auf. Die durch DeVoretz (2002) gewonnenen Erkenntnisse, dass die Sprache einen entscheidenden Einfluss auf die Integration hätte, stehen ebenso wie Essers (2006) Aussagen in Bezug auf Integration in Verbindung mit der Sprache, im Widerspruch zu den gewonnenen Forschungsergebnissen.

Dies kann daran liegen, dass von den insgesamt 132 Teilnehmer:innen nur 24 angegeben haben, weniger als zwei Sprachen zu sprechen, was für eine eher geringe Repräsentativität dieser marginalisierten Gruppe spricht. Ein anderer möglicher Grund kann die nicht bestehende Notwendigkeit des Sprechens von mehr als zwei Sprachen sein. Da die meisten der Grenzgänger:innen Englisch sowie ihre eigene Muttersprache sprechen können, ist es möglich, dass eine Sprache mehr nicht unbedingt gefordert wird und somit nicht wirklich notwendig ist. Jedoch muss man hier davon ausgehen, dass sich dies von einem Finanzunternehmen zu anderen Finanzunternehmen unterscheiden kann. Wenn man nun zum Beispiel davon ausgeht, dass ein französischsprachige/r Grenzgänger:in für ein deutsches Finanzinstitut arbeitet, wird es sich mit großer Wahrscheinlichkeit als Vorteil herausstellen eine dritte Sprache (hier: Deutsch) sprechen zu können. Dieser Ansatz könnte somit die Diskrepanz zwischen den literarischen Ergebnissen und den Forschungsergebnissen erklären.

Die dritte Hypothese, welche sich ebenfalls auf die Sprache bezieht und davon ausgeht, dass weniger als ein Drittel der Arbeitsgeber:innen und der Mitarbeiter:innen von den Grenzgänger:innen erwarten wird, dass sie Luxemburgisch sprechen, stimmt mit den Erkenntnissen, welche das luxemburgische Statistikamt veröffentlicht hat überein. Die gewonnenen Ergebnisse stimmen zwar nicht eins zu eins mit den Zahlen des Statistikamts überein, wie man anhand dieser eigens erstellten Tabelle erkennen kann.

Tabelle 15: Vergleich des Sprachgebrauchs am Arbeitsplatz

	Umfrageergebnisse (eine Antwortmöglichkeit)	STATEC (mehrere Antwortmöglichkeiten)
Luxemburgisch	10,6% (4)	31,9% (3)
Französisch	56,8% (1)	65,8% (2)
Deutsch	19,7% (2)	23,3% (4)
Englisch	12,9% (3)	73,9% (1)

Quelle: Eigene Darstellung

Dies liegt aber vor allem daran, dass es bei der Umfrage nur eine Antwortmöglichkeit gab, wo man die Sprache angeben sollte, in welcher man am häufigsten am Arbeitsplatz kommuniziert und bei der vom STATEC veröffentlichten Zahlen, mehrere Sprachen gewählt werden konnten. Allerdings ist auch an den vom STATEC veröffentlichten Werten zu erkennen, dass Luxemburgisch nicht der höchste Wert beigemessen wird, was die Umfrageergebnisse der Studie noch einmal deutlich unterstreicht. (STATEC, 2024)

Die vierte Hypothese, welche behauptet, dass Sprachkurse die am häufigsten angebotene Maßnahme unter den im Fragebogen angegebenen Optionen darstellen, konnte gestützt werden und geht somit mit den Behauptungen von Berry (2017) einher, welcher die besonders hohe Relevanz des Spracherwerbs dargelegt haben. Durch die Forschungsergebnisse wurde deutlich, dass der Spracherwerb und die damit einhergehenden angebotenen Sprachkurse bis zum jetzigen Zeitpunkt, eins der wichtigsten Hilfsmittel hinsichtlich der Integration von Grenzgänger: innen darstellen. Dieser Ansatz stimmt auch mit den zahlreichen Bezügen auf die Sprache, hinsichtlich der Integration von Nicht-Einheimischen überein, auf welche vor allem in den ersten theoretischen Teilen dieser Arbeit eingegangen wurde. Somit bleibt die Sprache nach wie vor eines der wichtigsten Instrumente um sich sowohl in eine Gesellschaft, als auch in ein berufliches Feld, einzubringen.

Die fünfte Hypothese, welche davon ausgeht, dass die Pendelstrecke das größte alltagsbezogene Problem für Grenzgänger: innen darstellt, konnte ebenfalls gestützt werden. Die Erkenntnisse stimmen somit mit den Behauptungen der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer überein, welche betont hat, dass längere Pendelzeiten sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Auch die Behauptungen von Hoessle (2020) stimmen mit der fünften Hypothese überein. Dieser ging nämlich davon aus, dass der Zeitdruck in Verbindung mit den unzureichenden Verbindungen sich ebenfalls negativ auf die Zufriedenheit der Grenzgänger:

innen auswirken würde. Somit konnten die beiden literarischen Aussagen durch die fünfte Hypothese eindeutig gestützt werden.

b. Schlussfolgerungen

Luxemburgische Finanzunternehmen sind schon seit vielen Jahren auf die zahlreichen Grenzgänger: innen, welche täglich in das Großherzogtum pendeln angewiesen. Um diesen Grenzgänger-Strom jedoch aufrecht halten zu können, sind angepasste Integrationsmaßnahmen von sehr großer Bedeutung. Obwohl diese Arbeit sich vor allem auf die betrieblichen Integrationsmaßnahmen bezogen hat, ist das Zusammenspiel von staatlichen und betrieblichen Maßnahmen unumgänglich.

Bevor man die passenden Implikationen bestimmen kann, sollte vorerst der Integrationsstand der befragten Grenzgänger: innen bestimmt werden. Dies wurde im Fragebogen mit einigen Fragen anhand von Likert-Skalen bemessen. Ohne eine genauere Kenntnis über den Integrationsstand lässt sich nicht bestimmen, inwieweit Integrationsmaßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen erforderlich sind.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Grenzgänger: innen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, sich zum größten Teil sehr gut integriert fühlen. Aus sozialer Sicht gaben 59,1% an, sich sehr gut integriert zu fühlen und 28% fühlten sich noch gut integriert. Was die betriebliche Integration angeht, sahen die Zahlen fast identisch aus, mit 57,6% der Teilnehmer: innen welche sich sehr gut integriert fühlen und 30,3% die sich gut integriert fühlen. Somit ist klar zu erkennen, dass die Mehrheit sich sowohl sozial als auch auf beruflicher Ebene weitestgehend gut integriert fühlt.

Es kommt hinzu, dass es den meisten Grenzgänger: innen sehr wichtig ist, sich in dem Land, in welches sie zur Arbeit pendeln gut integriert zu fühlen. Dies unterstreicht wiederum, die Bedeutsamkeit der Verwendung der richtigen Maßnahmen, um die Grenzgänger: innen langfristig an den Finanzstandort Luxemburg zu binden.

Wie hilfreich die Teilnehmer: innen die von ihren Unternehmen zur Verfügung gestellten Maßnahmen fanden, wurde ebenfalls im Fragebogen analysiert. Dabei wurde ersichtlich, dass die Aufteilung der Antworten sich eher in der Mitte der Likert-Skala angesiedelt hat. Dies lässt

darauf schließen, dass ein gewisser Handlungsbedarf besteht und nicht jede/r Teilnehmer: in mit den von ihrem Unternehmen zur Verfügung gestellten Maßnahmen zufrieden ist.

Dies geht mit den Ergebnissen einher bezüglich des Wunsches mehr/andere Unterstützungsmaßnahmen von dem/der Arbeitgeber: in zu erhalten. Hier hat sich die Verteilung der Ergebnisse auch eher im Mittelfeld angesiedelt, was dafürspricht, dass der Wunsch bezüglich mehr oder anderer Maßnahmen besteht.

Ein weiterer wichtiger Punkt, bevor Bezug zu den Hypothesen genommen wird, ist die bemessene Teilnahme an freiwilligen Maßnahmen in Verbindung mit der Möglichkeit Einfluss auf die Integrationsmaßnahmen zu nehmen durch Feedback oder Vorschläge. Die Möglichkeit zur Teilnahme an der Gestaltung von Integrationsmaßnahmen ist grundlegend eher schlecht ausgefallen. 42,6% haben angegeben gar keinen Einfluss zu haben und 22,5% keinen Einfluss zu haben. Diese Werte könnten im Zusammenhang mit denen der Teilnahme an freiwilligen Maßnahmen stehen, welche auch eher dürftig ausgefallen sind. Da die Grenzgänger: innen keinen bedeutenden Einfluss auch die Gestaltung der Maßnahmen haben, könnte es sein, dass diese dadurch auch nicht unbedingt an freiwilligen Maßnahmen teilnehmen möchten, da diese möglicherweise nicht ihren persönlichen Erwartungen entsprechen.

Eine mögliche Verbesserungsmaßnahme für dieses konkrete Problem könnte es sein, als Betrieb mindestens einmal jährlich das konkrete Feedback der Grenzgänger: innen zu den betrieblich angebotenen Maßnahmen in Form einer kurzen Online-Umfrage abzufragen. Das erhaltene Feedback der Teilnehmer: innen sollte dann bestmöglich umgesetzt werden, indem man als Betrieb versuchen sollte, die wichtigsten, von den Grenzgänger: innen geäußerten Bedürfnisse, bestmöglich umzusetzen.

Im Hinblick auf die Hypothesen ist festzustellen, dass mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit der größte Handlungsbedarf bei der Pendelstrecke und dem damit verbundenen Zeitaufwand liegt. Dieses für die Pendler: innen alltägliche Problem ist aber nur durch eine gezielte Zusammenarbeit des luxemburgischen Staates und den jeweiligen Finanzinstituten zu beheben. Die Betriebe sollten versuchen ihren Mitarbeiter: innen bestmöglich flexible Arbeitszeiten anzubieten, wenn dies möglich ist, damit diese weniger Zeit im Verkehr verbringen und somit mehr Zeit für Freizeit und Familie haben. Eine andere Möglichkeit wäre es in den Berufsfelder, wo es nicht unbedingt notwendig ist, physisch präsent zu sein, die Homeofficemöglichkeiten

weiter auszubauen. Somit könnte man die Arbeitsverhältnisse der Grenzgänger: innen weiter verbessern und ausbauen, was wiederum zu mehr Arbeitszufriedenheit und einer besseren Arbeitsmarktintegration führen könnte.

Ein weiterer wichtiger Punkt, welchen es zu erwähnen gilt, ist der der Sprache. Es hat sich herausgestellt, dass die Erwartung, Luxemburgisch im Finanzsektor zu sprechen insgesamt eher gering ausgefallen ist. Jedoch wurden in Bezug auf die angebotenen Maßnahmen der Betriebe, die Sprachkurse am häufigsten gewählt. Dies spricht dafür, dass diese Kurse trotzdem sehr wichtig sind, und sich über die Jahre im luxemburgischen Finanzsektor als sehr hilfreich erwiesen haben. Allerdings sind der luxemburgische Finanzsektor sowie das gesamte Großherzogtum durch ihre Mehrsprachigkeit geprägt. Hierdurch wird ersichtlich, dass es ganz individuell auf den jeweiligen Betrieb und den/die jeweilige/n Arbeitnehmer: in ankommt, welche konkrete Sprachkenntnis sich als Mehrwert herausstellen kann. Daher muss es nicht unbedingt die luxemburgische Sprache sein, welche sich als Vorteil am Arbeitsplatz erweist, sondern vielleicht die deutsche Sprache, wenn man in einem Betrieb arbeitet, welcher viel Kontakt zu deutschen Kund: innen pflegt.

Schlussfolgernd kann man behaupten, dass das Anbieten der Sprachkurse weiterhin eine der wichtigsten und wirksamsten Integrationsmaßnahmen bleiben wird.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Finanzunternehmen versuchen sollten, anhand von eigenen, gezielt an die Unternehmen angepassten Integrationsmaßnahmen, die Grenzgänger: innen so gut wie möglich an sich zu binden. Da sich jedes Unternehmen in seiner Betriebsphilosophie von den anderen unterscheidet, ist es fast unmöglich eine vorgegebene Strategie als Leitfaden zu nutzen. Allgemein muss man anmerken, dass es immer schwieriger wird, qualifiziertes Personal zu finden. Da die gesamte Arbeitnehmerschaft sowohl heute als auch in Zukunft bei weitem nicht integral durch die luxemburgischen Arbeitnehmer: innen gedeckt werden kann, sollten sowohl die Unternehmen wie auch der luxemburgische Staat selbst, versuchen den Arbeitsstandort Luxemburg so attraktiv wie möglich zu gestalten, um die zukünftige wirtschaftliche Situation des Landes weiterhin in dem Maße wie bisher aufrecht erhalten zu können.

c. Limitationen und Ausblick

Im Hinblick auf die gewonnenen Forschungsergebnisse ist es besonders wichtig die Limitationen dieser Studie aufzuzeigen und etwas näher auf diese einzugehen. Aufgrund einer Stichprobe von (n=132) kann man nicht unbedingt von einer besonders hohen Repräsentativität sprechen. Es könnte somit sein, dass die Forschungsergebnisse nicht den genauen Durchschnitt der Meinungen der Grenzgänger: innen widerspiegeln, beziehungsweise ordnungsgemäß repräsentieren.

Hinzu kommen die soziodemografischen Verteilungen der Teilnehmer: innen, welche an dieser Studie teilgenommen haben. In Bezug auf die gesprochene Sprache, und die sich daraus ergebenden Ergebnisse, ist zu beachten, dass insgesamt 62,9% der teilnehmenden Grenzgänger: innen französischsprachig waren. Auf den ersten Blick erscheint dies nicht bedeutend über der Hälfte, könnte aber trotzdem einen Einfluss auf die Ergebnisse haben. Vielleicht würde es sich lohnen, eine, in puncto Herkunftsländer der befragten Grenzgänger: innen ausgeglichene Studie durchzuführen.

Ein weiterer Punkt, der bei der Betrachtung der Forschungsergebnisse ersichtlich wird ist die Beschäftigungsdauer. Sie ist zu 89,4% durch Grenzgänger: innen geprägt, welche mehr als 4 Jahre im luxemburgischen Finanzsektor arbeiten. Hier würde sich ebenso wie in dem Punkt davor, eine ausgeglichene und vom Umfang her, größere Stichprobe mit Sicherheit als förderlich herausstellen. Ziel müsste es sein, mehr Teilnehmer: innen, welche unter 4 Jahren gearbeitet haben zu erreichen.

In der gesamten Stichprobe wurde ausschließlich Beschäftigte von Unternehmen der Finanzindustrie befragt. Ein Großteil der Arbeitnehmer: innen (68,9%) kam jedoch aus dem Bankwesen. Versicherungs-, Fond-, Compliance-, und Consultingsektor waren folglich weniger repräsentiert. Dies könnte eventuell Anlass sein, weitere Studien durchzuführen, bei welchen die verschiedenen Sektoren des Finanzwesens ausgeglichener repräsentiert wären. Mögliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Sektoren könnten dann sichtbar werden. Als letztes soziodemografisches Element, kann man das doch eher hohe Durchschnittsalter der Teilnehmer: innen nennen, was mit einer eher langen durchschnittlichen Beschäftigungsdauer der Befragten einhergeht.

Da sich die Generation Z, also die Arbeitnehmer: innen, welche vor kurzem ihren Abschluss bekommen haben, in vielerlei Hinsichten im arbeitsbezogenen Denken von den Babyboomern und anderen vorigen Generationen unterscheidet (Sachse et al., 2025, S.47), würde es auch in diesem Fall sicherlich Sinn ergeben, eine Umfrage mit einer, die verschiedenen Altersgruppen besser repräsentierenden Teilnehmerschaft durchzuführen.

Ein weiterer Aspekt, welcher in dieser Studie nicht konkret berücksichtigt wurde, ist die Distanz des Wohnortes der Grenzgänger: innen zu ihrem Arbeitsplatz. Obwohl die meisten Grenzgänger: innen die Pendelstrecke als das größte alltagsbezogene Problem empfunden haben, würde sich mit Sicherheit eine nähere Betrachtung der genauen Distanz zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz lohnen. Anhand dieser zusätzlichen Information, wäre es potentiell möglich, genauer zu definieren, ab welcher Distanz beziehungsweise ab welcher Pendelzeit die Grenzgänger: innen sich in ihrem Arbeitsalltag negativ beeinflusst fühlen.

Ein Ausblick hin zu anderen Sektoren und anderen Ländern, würde mit Sicherheit einen großen Mehrwert für die Integration von Grenzgänger: innen darstellen. Da jeder Sektor sich von dem anderen in bestimmten Punkten unterscheidet, wären Studien in Bezug auf andere Sektoren als den Finanzsektor mit Sicherheit sehr interessant, und man könnte somit anschließend die Ergebnisse der unterschiedlichen Studien miteinander vergleichen, um eine noch allgemeinere Handlungsempfehlung für Betriebe entwickeln zu können.

Zusätzlich könnte anhand von Kooperationen mit großen internationalen Unternehmen mehr Studienteilnehmer: innen erreicht werden. So würden mehr Informationen gewonnen werden, was wiederum die Repräsentativität erhöhen und verbessern würde. Darüber hinaus muss man betonen, dass die Teilnahme an dieser Umfrage auf Freiwilligkeit basierte. Bei künftigen Forschungen zu diesem Themenfeld könnte, durch gezielte (eventuell finanzielle) Anreize die Zahl der Umfrageteilnehmer: innen gesteigert werden, um so die Studien aussagekräftiger zu gestalten.

Vor allem luxemburgische Finanzunternehmen können durch Begutachtung der Forschungsergebnisse sowie der verschiedenen Empfehlungen, ihr eigenes Integrationskonzept eventuell optimieren, da die Ergebnisse ihnen ermöglichen sollten, eine bessere Kenntnis über den Integrationsstand der Grenzgänger: innen zu erlangen, sowie die Bedürfnisse der Pendler besser einschätzen zu können. Jedes einzelne Unternehmen kann für sich gezielt auf Basis dieser Studie versuchen, die passenden Strategien zu entwickeln, welche den größten Mehrwert

für das Unternehmen bieten. Optimalerweise sollten diese eigens entworfenen Strategien dazu verhelfen, den Betrieb für die Grenzgänger: innen attraktiver zu gestalten, um einerseits neue Grenzgänger: innen für das Unternehmen zu gewinnen und andererseits bereits im Betrieb arbeitende Grenzgänger: innen noch besser an den Betrieb zu binden und sie so auch zukünftig als motivierte Mitarbeiter: innen zu erhalten.

15. Literaturverzeichnis

- ADEM – Agence pour le développement de l’emploi. (2025, 11. Juni). Der Arbeitsmarkt in Luxemburg. Abgerufen unter: <https://adem.public.lu/de/marche-emploi-luxembourg.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- ADEM. (2024, 5. März). Grenzgänger – Arbeitslosengeld beantragen. Abgerufen unter: <https://adem.public.lu/de/demandeurs-demploi/demander-indemnites-chomage/frontaliers/frontaliers-salaries.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- AFP & jsp. (2023). Internationale Arbeitsorganisation: Flexible Arbeitszeiten erhöhen Studie zufolge die Produktivität. In *ZEIT Online*, 6. Januar 2023. Abgerufen unter: <https://www.zeit.de/politik/2023-01/internationale-arbeitsorganisation-arbeitszeit-flexibilitaet-produktivitaet-corona-pandemie> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Agence pour le développement de l’emploi (ADEM). (2024, 7. März). Einstellung eines Drittstaatsangehörigen. Abgerufen unter: <https://adem.public.lu/de/employeurs/recruter/recruter-international/Embauche-ressortissant-pays-tiers.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Agence pour le développement de l’emploi (ADEM). (2023, 8 September). Nouvelle loi pour remédier à la pénurie de main-d’œuvre qualifiée. Abgerufen unter : <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2023/09/metiers-penurie.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Agresti, A., & Coull, B. A. (1998). Approximate is better than “exact” for interval estimation of binomial proportions. *The American Statistician*, 52(2), 119–126. <https://doi.org/10.1080/00031305.1998.10480550>
- Akin S., Dälken M., Monz L. Hans-Böckler-Stiftung. (2004). Integration ausländischer Beschäftigter. Analyse und Handlungsempfehlungen (Bund-Verlag).
- ALEBA. (2023, 1. Juli). Neue Regelungen zur Sozialversicherung zwischen Deutschland und Luxemburg. Abgerufen unter: https://aleba.lu/de/neuigkeiten_78/neue-regelungen-zur-sozialversicherung-zwischen-deutschland-und-luxemburg_221 (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Aslam, M. (2023). Cochran’s Q test for analyzing categorical data under uncertainty. *Journal of Big Data*, 10(1), 147. <https://doi.org/10.1186/s40537-023-00823-3>

- Automobile Club du Luxembourg (ACL). (2025, 21. März). Die A3 wird dreispurig. Abgerufen unter: <https://www.acl.lu/de/zeitschrift/nachrichten/a3-dreispurig/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Bender, S., & Seifert, W. (2000). Zur beruflichen und sozialen Integration der in Deutschland lebenden Ausländer. In R. Alba, P. Schmidt, & M. Wasmer (Hrsg.), Deutsche und Ausländer: Freunde, Fremde oder Feinde? (S. 55–85). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berry, D. (2017). Spracherwerb im Prozess der Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen (Zusammenfassung). Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST).
- Bertrand Verheyden, Vincent Dautel (LISER), Isabelle Pigeron-Piroth, Kerry Schiel, Yann Ferro, Fernand Fehlen (Université du Luxembourg). STATEC (2024). RP2021 N°12 – Les résidents actifs : un emploi dynamique et segmenté.
- Bingenheimer V. (2024). Luxemburg muss den Nachbarn entgegenkommen. In Luxemburger Wort, 25. März 2024. Abgerufen unter: <https://www.wort.lu/luxemburg/luxemburg-muss-den-nachbarn-entgegenkommen/9583994.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Blommaert, L./Coenders, M./van Tubergen, F. (2013): Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures, in: Social Forces 92 (3), S. 957 – 982
- Botschaft von Luxemburg in Berlin. (2025, 28. Februar). Fünf Jahre kostenloser öffentlicher Nahverkehr: eine positive Bilanz für die Mobilität in Luxemburg. Abgerufen unter: <https://berlin.mae.lu/de/actualites/2025/februar-28-funf-jahre-kostenloser-offentlicher-nahverkehr.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI). (o.D.). Bedeutung von Integration. Abgerufen unter <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/integration-bedeutung/integration-bedeutung-node.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2021, 1. März) Abgerufen unter: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/327895/berufliche-weiterbildung/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Chambre de Commerce Luxembourg. (2025). Die Luxemburger Wirtschaft. Abgerufen unter: <https://www.cc.lu/de/die-luxemburger-wirtschaft> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- Chambre des salariés (CSL). (2024). Quality of Work Index 2023 : Qualité de travail et work-life balance. Abgerufen unter : https://www.csl.lu/app/uploads/2024/02/qow_2023_20240226.pdf (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Chambre des salariés Luxembourg (CSL). (2022, Juni). Better Work Nr. 4 – Aspekte der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern in Luxemburg. Abgerufen unter: https://www.csl.lu/app/uploads/2022/06/betterwork_04-2022-de.pdf (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Charte de la Diversité Lëtzebuerg. (2014, 1. September). LALUX Kids – La crèche pour les enfants des employés.e.s. Abgerufen unter : <https://chartediversite.lu/fr/practices/lalux-kids-la-creche-pour-les-enfants-des-employees> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Chesné, E., & Mouzon, M. (2023). Gehalts-Check 2023: In diesen Jobs in Luxemburg verdient man am meisten. In: Luxemburger Wort, 15. November 2023. Abgerufen unter: <https://www.wort.lu/wirtschaft/gehalts-check-2023-in-diesen-jobs-in-luxemburg-verdient-man-am-meisten/4714075.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- DeVoretz, D. J., Hinte, H., & Werner, C. (2002). Keine Integration ohne Sprachkenntnisse? Zuwanderung und Spracherwerb in Kanada und Deutschland (IZA Discussion Paper No. 555). Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Dickson, R. K., & Isaiah, O.S. (2024). An exploration of effective onboarding employee engagement and retention in work organizations. Researchjournali's Journal of Human Resource, 9(1), 1-20.
- Diegrenzgaenger.lu. (2024). Der Finanzsektor reicht von der Verwaltung bis zur Kantine. Abgerufen unter: <https://www.diegrenzgaenger.lu/arbeit/der-finanzsektor-reicht-von-der-verwaltung-bis-zur-kantine/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Diegrenzgaenger.lu (2024, 15. März). So denken Grenzgänger über Luxemburger. Abgerufen unter: <https://www.diegrenzgaenger.lu/gesellschaft/so-denken-grenzgaenger-ueber-luxemburger/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Diegrenzgaenger.lu. (2008). Verkehrsmittel der Grenzgänger. Abgerufen unter: <https://www.diegrenzgaenger.lu/arbeit/verkehrsmittel-der-grenzgaenger/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- Djalali-Moghadam, M. (1998). Iranische Immigranten in der Bundesrepublik Deutschland: Eine soziologische Untersuchung ihrer Situation und Integration. Dissertation. Philipps-Universität Marburg
- Drevon, G., Gerber, P., Klein, O., & Enaux, C. (2014). Intégration spatiale des frontaliers à travers les activités quotidiennes. Le cas de la région métropolitaine luxembourgeoise. URBIA. Les Cahiers du développement urbain durable, pp. 147–164.
- Dudenredaktion. (o. D.). Finanzindustrie. In Duden online. Abgerufen unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Finanzindustrie> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Edle von Hoessle, S. (2020). Analyse der protektiven und stressfördernden Faktoren des täglichen Pendelns mit der Bahn für Arbeitnehmer in Luxemburg: Eine qualitative sowie quantitative Analyse. Dissertation. Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Fakultät für Medizin.
- Elamir, E. A. H. (2022). A graphical approach for Friedman test: Moments approach. University of Bahrain, Faculty of Management & Marketing <https://doi.org/10.48550/arXiv.2202.09131>
- Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. (2023, 4. September). Luxemburg/Deutschland: Erleichterungen für Grenzpendler ab 2024. Abgerufen unter: https://www.ey.com/de_de/technical/news-zum-internationalen-mitarbeitereinsatz/luxemburg-deutschland-erleichterungen-fuer-grenzpendler-ab-2024 (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapier Nr. 40 Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Universität Mannheim
- Esser, H. (2006). *Migration, Sprache und Integration* (AKI-Forschungsbilanz 4). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- European Migration Network. (o.D.). Labour market integration. In EMN Asylum and Migration Glossary. Directorate-General for Migration and Home Affairs, European Commission. Abgerufen unter: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/labour-market-integration_en (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- Europäische Arbeitsbehörde, & Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration. (2024, 24. Juli). EURES und grenzüberschreitende Beschäftigung: eine Partnerschaft, von der beide Seiten profitieren. EURES. Abgerufen unter: https://eures.europa.eu/eures-and-cross-border-employment-win-win-partnership-2024-07-24_de (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Europäische Kommission. (2020). Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU auf einen Blick: Wichtigste Ergebnisse des Jahresberichts über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU – 2020 (KE-CB-20-001-DE-N). Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2767/53658>
- Europäische Kommission. (o.D.). Arbeitserlaubnis – Your Europe. Abgerufen unter: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/work-permits/index_de.htm (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Europäisches Parlament. (1997). Zusammenfassung: Die Auswirkungen der Migration auf die sozialen Dienste in der Europäischen Union (Working Paper SOCI Nr. W16). https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_en.htm
- Eurostat. (2024, 10. Juni). 4,9 Millionen Beschäftigte im Finanz- und Versicherungssektor. Abgerufen unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240610-2> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2013). *Sparse inverse covariance estimation with the graphical lasso*. University Uppsala, Departement of Mathematics. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1303.1288>
- Fritsche, C., Pallmann, I., & Pfeffer-Hoffmann, C. (2021). Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen: Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Mensch und Buch Verlag.
- Gantenbein, M. (2023, 29. April). Luxemburgs Zukunft planen, um ein Blackout zu verhindern. Luxemburger Wort. Abgerufen unter: <https://www.wort.lu/politik/luxemburgs-zukunft-planen-um-ein-blackout-zu-verhindern/1408424.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Gestring, N. (2014) Was ist Integration? In P. Gans (Hrsg.), Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration (S. 78–91). Hannover: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL).

- Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues. In : Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Abgerufen unter :
<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1984/02/24/n1/jo> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. (2023, 20. Juli). Parlament verabschiedet Gesetz zum interkulturellen Zusammenleben und zur Änderung des geänderten Gesetzes vom 8. März 2017 über die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Abgerufen unter:
https://gouvernement.lu/de/gouvernement/max-hahn/actualites.gouvernement2024%2Bde%2Bactualites%2Btoutes_actualites%2Bcommuniques%2B2023%2B07-juillet%2B20-vivre-ensemble.html (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. (2024, 17. Oktober). Strategie zur Förderung der luxemburgischen Sprache. Abgerufen unter:
<https://gouvernement.lu/de/dossiers/2018/langue-luxembourgeoise.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Gremshi, A. (2024, Januar). L’impact des frontaliers dans la balance des paiements en 2022 (Regards 03/24). STATEC.
- Griebel, C. (2020). Grenzgänger in der trinationalen Region Basel: Grenzüberschreitende Mobilität und transnationaler sozialer Raum. Dissertation, Universität Basel, Philosophisch-Historischen Fakultät.
- Harrell, E. (2025). Karriere: Führungsfähigkeiten und Ambition im Vergleich. In: Manager Magazin, 17. April 2025. Abgerufen unter:
<https://www.manager-magazin.de/hbm/karriere-fuehrungsfaeigkeiten-und-ambition-im-vergleich-a-00ccc59e-103c-4f4b-bc9f-1321788deff9> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Heckmann, F. (2015). Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06980-3>
- Höhne, J., & Schulze Buschoff, K. (2015). *Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen*. WSI-Mitteilungen, 68(5), 345–354.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-5-345>
- IBA·OIE. (2023). Tabelle GG WZ Lux DE 2023. Abgerufen unter :
<https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/luxemburg/grenzgaenger-nach-wirtschaftssektoren> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- IHK Schwaben. (o.D.). Integration ausländischer Fachkräfte. Abgerufen unter: <https://www.ihk.de/schwaben/produktmarken/fachkraefte-fuer-schwaben/mitarbeiter-finden/internationale-fachkraefte/integration-auslaendischer-fachkraefte-4142300> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (2025). Express entry: Check your score. Government of Canada. Abgerufen unter: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/check-score.html> (letzter zugriff: 02.09.2025).
- Integrationsbeauftragte der Bundesregierung. (2025). Sprachförderung und Spracherwerb sind unerlässlich. Abgerufen unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit-in-den-bereichen/bildung-und-arbeit/sprachfoerderung-und-spracherwerb-sind-unerlaesslich-1865386> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE). (2024). Grenzgängerbeschäftigung und Entwicklung in Luxemburg. Abgerufen unter: <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/luxemburg/grenzgaengerbeschaeftigung-und-entwicklung> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- jobs.lu. (2023). Language situation in Luxembourg. Abgerufen unter: <https://de.jobs.lu/news/language-situation/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Joye, D., Lemel, Y., & Wolf, C. (2023). Das Ansehen von Berufen in der Schweiz. Social Change in Switzerland, N°33. <https://doi.org/10.22019/SC-2023-00002>
- Karakayali, S., & zur Nieden, B. (2015). Institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarktintegration. Sozialer Fortschritt, 64(5), 345–353. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-5-345>
- Kaas, L./Manger, C. (2010): Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment, in: German Economic Review 13 (1), S. 1 – 20. Discussion Paper No. 4741. University of Konstanz.
- Kosyakova, Y., & Brücker, H. (2024). Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine: Eine Simulationsstudie (IAB-Forschungsbericht Nr. 9/2024). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2409>

- L'essentiel. (2023, 22. November). Luxemburgisch ist keine ausschließlich gesprochene Sprache mehr. Abgerufen unter:
<https://www.lessentiel.lu/de/story/luxemburgisch-ist-keine-ausschliesslich-gesprochene-sprache-mehr-572122956334> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- LEADER Miselerland. (2025, 20. März). LinGoLux Moselle: Plattform zur Förderung der französischen Sprache und interkulturellen Begegnungen in der Moselregion. Abgerufen unter:
<https://leader.lu/projet/lingolux-moselle/> (letzter Zugriff: 19.08.2025)
- Luxembourg for Finance. (2023). The State of the Financial Sector in Luxembourg.
- Luxembourg for Finance. (o. D.). Der Finanzplatz Luxemburg – Wo sich internationales Geschäft und Finanzwesen zu Hause fühlen. Abgerufen unter:
<https://www.luxembourgforfinance.com/de/der-finanzplatz/der-finanzplatz-luxemburg/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxembourg for Finance. (o. D.). Investmentfonds – Der Finanzplatz. Abgerufen unter
<https://www.luxembourgforfinance.com/de/der-finanzplatz/investmentfonds/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxembourg for Finance. (o. D.). Kapitalmärkte – Der Finanzplatz. Abgerufen unter:
<https://www.luxembourgforfinance.com/de/der-finanzplatz/kapitalmaerkte/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxembourg for Finance. (o. D.). Kennzahlen – Der Finanzplatz. Abgerufen unter:
<https://www.luxembourgforfinance.com/de/der-finanzplatz/kennzahlen/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxembourg for Finance. (o. D.). Versicherungen – Der Finanzplatz. Abgerufen unter:
<https://www.luxembourgforfinance.com/de/der-finanzplatz/versicherungen/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxembourg for Finance. (o. D.). Zugang zu Talenten. Abgerufen unter:
<https://www.luxembourgforfinance.com/de/warum-luxembourg/zugang-zu-talenten/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxembourg for Tourism. (2023, 31. Mai). Welche Sprachen spricht man in Luxemburg? Abgerufen unter:
<https://luxembourg.public.lu/de/gesellschaft-und-kultur/sprachen/welche-sprachen-luxemburg.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- Luxembourg.lu. (2025, März). 5 wichtige Infos für Grenzgänger in Luxemburg. Abgerufen unter: <https://luxembourg.public.lu/de/arbeit-und-studium/beschaeftigung-in-luxembourg/arbeitnehmer-ausland-luxembourg.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxtoday. (2024, 18. September). Finanz- und Bankwesen Jobs in Luxemburg. Abgerufen unter: <https://luxtoday.lu/de/blog/finanzen-jobs-in-luxembourg> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Luxtram. (2024, 27. September). Pressekonferenz: die Zukunft der Straßenbahn – Ausbau des Netzes wie beim nationalen Mobilitätsplan 2035 vorgesehen. Abgerufen unter: <https://luxtram.lu/de/pressekonferenz-die-zukunft-der-strassenbahn-ausbau-des-netzes-gemaess-dem-nationalen-mobilitaetsplan-2035/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Martin, S. (2024, 18. April). Kostenlose Kleinbusse für französische Pendler bis zur Grenze. Luxemburger Wort. Abgerufen unter: <https://www.wort.lu/wirtschaft/kostenlose-kleinbusse-fuer-franzoesische-pendler-bis-zur-grenze/11947023.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- MeM. (2024, 22. November). Die Diskriminierung der Grenzgänger muss enden. *Luxemburger Wort*. Abgerufen unter: <https://www.wort.lu/wirtschaft/die-diskriminierung-der-grenzgaenger-muss-enden/27377095.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- MigraNet. (2024, Januar). Betriebliches Integrationsmanagement: Erfolgsfaktor für Unternehmen. Abgerufen unter: <https://www.migranet.org/aktuelles/1120-betriebliches-integrationsmanagement-erfolgsfaktor-fuer-unternehmen> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Ministerium für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen. (2024, 19. Juni). Projekte im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Integration. Abgerufen unter: <https://mfsva.gouvernement.lu/de/le-ministere/attributions/integration/integrationsprojekte/projets.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Ministry of the Economy. (2024, August). Luxembourg Talent Attraction Promotional Strategy.

- Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur. (2024, 17. September). Hochschulabschlüsse des BENELUX-Raums und der baltischen Staaten. Die Luxemburger Regierung. Abgerufen unter:
<https://mesr.gouvernement.lu/de/demarches/reconnaissance-academique/diplomes-benelux.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Mosquera P., & Soares, M. E. (2025). Onboarding : A key to employee retention and workplace well-being. Review of Managerial Science. Abgerufen unter:
<https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3>
- Mouvement Écologique. (2024, 12. Februar). Earth Overshoot Day 2024: Die finanzielle Abhängigkeit des Pensionssystems vom steten Wachstumszwang hinterfragen. Abgerufen unter:
<https://www.meco.lu/de/blog/documentcenter/earth-overshoot-day-2024-die-finanzielle-abhaengigkeit-des-pensionssystems-vom-steten-wachstumszwang-hinterfragen/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Mouvement écologique. (o. D.). Über uns. Abgerufen unter
<https://www.meco.lu/de/uber-uns/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Muggeridge, P. (2015, 28. August). Which countries have the most high-skilled workers? World Economic Forum. Abgerufen unter:
<https://www.weforum.org/stories/2015/08/which-countries-have-most-high-skilled-workers/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Nachar, N. (2008). The Mann–Whitney U: A test for assessing whether two independent samples come from the same distribution. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 4(1), 13–20. <https://doi.org/10.20982/tqmp.04.1.p013>
- NCSS, LLC. (o.D.). *Cochran's Q test* (Chapter 521). NCSS Statistical Software.
- OECD. (2024). Stand der Integration von Eingewanderten – Deutschland. OECD Publishing.
- Office national de l'accueil. (2022, 30. März). PIA & cours de langues. Abgerufen unter:
<https://ona.gouvernement.lu/fr/coordination-et-cooperation/communes/tout-savoir-accueil-DPI-BPI-communes/pia-cours-de-langues.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Paperjam. (2023, Mai 3). Les fonds luxembourgeois en léger recul de 15 milliards en mars. Abgerufen unter :
<https://paperjam.lu/article/fonds-au-luxembourg-enregistre> (letzter Zugriff: 31.08.2025).

- Paperjam. (2025, Mai 2). Frontaliers : cinq problématiques à étudier d'urgence. Abgerufen unter : <https://paperjam.lu/article/frontaliers-cinq-problematique> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Pütz, R., et al. (2019). *Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland: Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte* (Study Nr. 416). Hans-Böckler-Stiftung.
- Presse- und Informationsamt der Luxemburger Regierung. (2024). Apropos ... Medien in Luxemburg.
- PricewaterhouseCoopers. (2022). Global Fund Distribution Poster- 2022 edition. PwC Luxembourg, Global Fund Distribution & Market Research Centre.
- PricewaterhouseCoopers Luxembourg. (o. D.). Insurance. Abgerufen unter: <https://www.pwc.lu/en/insurance.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Ptok, M. (2025, 26. Februar). Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden auf niedrigstem Niveau seit der Pandemie. Luxemburger Wort. Abgerufen unter: <https://www.wort.lu/wirtschaft/arbeitszufriedenheit-und-wohlbefinden-auf-niedrigstem-niveau-seit-der-pandemie/44948148.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Putnam, Robert D. 2000: Bowling alone (The collapse and revival of American community). New York: Simon and Schuster. Chapter 2-3, 29-66.
- Reitz, J.G. Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research. *Int. Migration & Integration* 2, 347–378 (2001). <https://doi.org/10.1007/s12134-001-1004-1>
- Richmond, A. H. (1988). Socio-cultural adaptation and conflict in immigrant-receiving countries. In *Immigration and ethnic conflict* (pp. 49–66). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-1-349-19017-1_3
- Rother, N. (2008). Das Integrationspanel: Ergebnisse zur Integration von Teilnehmern zu Beginn ihres Integrationskurses (Working Paper Nr. 19). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl.
- Réseau de la Grande Région. (2024, 12. März). Grand Est: Weniger Arbeitskräfte in der Region Grand Est und in den meisten Nachbarregionen bis 2050. Abgerufen unter: <https://www.grande-region.lu/portal/de/aktuell/263-grand-est-weniger-arbeitskraefte-in-der-region-grand-est-und-in-den-meisten-nachbarregionen-bis-2050> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- Sachse, K., Heinrich, CP., Heiss, S.F., Sülzenbrück, S. (2025). Generationen in der Arbeitswelt. In: Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generationen. essentials. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-71811-7_3
- Scheller, F. (2015). Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration: Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt (Dissertation). <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07298-8>
- Schütz, H., & Thiele, N. (2020). Quality of Work Luxembourg 2020: Bericht zur Arbeitsqualität in Luxemburg. Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften.
- Schröder, C., & Weber, U. (2017). Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt als Chance für Diversity Management: Einführung und ausgewählte Beispiele im Kreis Steinfurt (ISM Working Paper No. 10) Münster: readbox unipress.
- Service information et presse (SIP). (2023). À propos... Les langues [Broschüre]. Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg.
- Sheldon, G., & Cueni, D. (2011). Arbeitsmarktintegration von EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürgern in der Schweiz (WWZ Forschungsbericht Nr. 2011/04). Universität Basel, Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum (WWZ). Abgerufen am 29. April 2025, von (S. 38/102)
- STATEC. (2024). Luxemburg in Zahlen: Ausgabe 2024. Luxembourg: Nationales Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien. Abgerufen unter: <https://statistiques.public.lu/en/publications/series/luxembourg-en-chiffres/2024/luxembourg-en-chiffres-2024.html> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Triandafyllidou, A., Isaakyan, I., Baglioni, S. (2023). Labour Market Integration as an Interactive Process. In: Isaakyan, I., Triandafyllidou, A., Baglioni, S. (eds) Immigrant and Asylum Seekers Labour Market Integration upon Arrival: NowHereLand. IMISCOE Research Series. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-14009-9_1
- University of Luxembourg. (2015, 20. Juli). *Der Tätigkeitsbereich beeinflusst die gesprochene Sprache*. science.lu. Abgerufen unter: <https://science.lu/de/arbeitsprachen/der-taetigkeitsbereich-beeinflusst-die-gesprochene-sprache> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

- Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union Text von Bedeutung für den EWR. Abgerufen unter:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM:l23013a> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Vowe, G. (2021). Massenmedien. In U. Andersen & W. Woyke (Hrsg.), Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland (8., aktualisierte Aufl.). Abgerufen unter:
<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202067/massenmedien/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).
- Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburg (CES). (2020, 14. Februar). Luxemburg braucht Arbeitskräfte aus der Großregion – das wird aber schwieriger und verursacht Probleme, die gelöst werden müssen, so der Wirtschafts- und Sozialrat in einer Studie.
- Z/Yen Group. (2025, 20. März). *GFCI 37 Rank*. Long Finance. Abgerufen unter:
<https://www.longfinance.net/programmes/financial-centre-futures/global-financial-centres-index/gfci-37-explore-the-data/gfci-37-rank/> (letzter Zugriff: 19.08.2025).

16. Anhänge

a. Abstrakt

Abstrakt (Deutsch)

Die Masterarbeit beschäftigt sich mit dem Ziel, den Integrationsstand der im luxemburgischen Finanzwesen arbeitenden Grenzgänger: innen zu beleuchten und die verschiedenen bestehenden Integrationsmaßnahmen kritisch zu analysieren, um Handlungsempfehlungen für luxemburgische Finanzinstitute aufstellen zu können. Die zugrundeliegenden Daten für diese quantitative Studie wurde mittels eines Online-Fragebogens gezielt an Grenzgänger: innen, welche in unterschiedlichen Sektoren des Finanzwesens arbeiten, mittels eines über *SosciSurvey* erstellten Links, versendet.

Insgesamt konnten 132 gültige Datensätze für die spätere Analyse genutzt werden. Die Messung wurde überwiegend anhand von Likert-Skalen dargestellt, wobei es auch eine Frage mit Mehrfachauswahl gab.

Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit verweisen darauf, dass ein Großteil der Grenzgänger: innen sich sowohl auf sozialer wie auch auf beruflicher Ebene sehr gut integriert fühlen. Trotzdem gibt es Handlungsbedarf, vor allem in Bezug auf die Pendelstrecke und den damit verbundenen hohen Zeitaufwand, welcher durch gezielte Maßnahmen wie den Ausbau des Home-Offices oder der Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten, eingedämmt und verbessert werden könnte.

Es wurde ersichtlich, dass der Gebrauch der luxemburgischen Sprache durch Luxemburgs Mehrsprachigkeit nicht zwingend notwendig ist, jedoch in einzelnen Unternehmen Vorteile mit sich bringen kann.

Es zeigt sich bei dieser Arbeit auch, dass die Unternehmen anhand von Feedbackfragebögen zu ihren betrieblichen Integrationsmaßnahmen diese hinterfragen und gegebenenfalls gezielt anpassen müssen um so den Bedürfnissen ihrer nicht-einheimischen Arbeitnehmer: innen, besser zu entsprechen. So können langwierige Arbeitsverhältnisse mit diesen Arbeitnehmer: innen begünstigt werden.

Sowohl den luxemburgischen Unternehmen wie auch dem Staat selbst muss bewusst werden, dass die Integration von Grenzgänger: innen, welche auf den ersten Blick als eher überflüssig erscheint, in den kommenden Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Schlüsselwörter: *Integration, Integrationsmaßnahmen, Grenzgänger: innen, Finanzsektor, Luxemburg*

Abstract (English)

The objective of this master thesis is to determine the degree of integration of cross-border commuters in the Luxembourg finance industry and to conduct a critical assessment of the integration measures currently in place in order to set up actionable recommendations for financial institutions in Luxembourg. The underlying data for this quantitative study has been collected via online surveys sent to commuters that are working in the different financial sectors using the links generated by the *SosciSurvey* tool.

In total, 132 valid datasets have been collected for further analysis. The measurements have been predominantly achieved via Likert-scale answers, with the exception of one multiple choice question.

The results of this scientific work show that most of the commuters feel very well integrated on a social and professional level. Nevertheless, action is required concerning the distance of their daily commute and the correlated high time expenditure. These negative factors could be limited and improved through targeted actions such as the expansion of home office and more flexible working hours for example.

Added to this, it became apparent that the ability to communicate in the Luxembourgish language is not a strict requirement due to the multilingualism in Luxembourg, but it can prove to be an advantage in individual institutions.

This thesis also shows that companies should collect feedback via internal surveys about their current integration measures to question and improve them. This assures that these measures are better suited for the needs of non-resident workers and lead to a valuable long-term employer-employee relationship in Luxembourg.

In the end, both Luxembourgish companies and the state of Luxembourg must realize that the integration of cross-border workers will become increasingly important in the coming years, even if this may not seem obvious at the first glance.

Keywords: *Integration, integration measures, cross-border commuters, financial sector, Luxembourg*

b. Anhang: Online-Umfrage



Mein Name ist Gilles Bour, und ich befinde mich derzeit in der Endphase meines betriebswirtschaftlichen Masterstudiums an der Universität Wien. Im Rahmen meiner Masterarbeit untersuche ich, welche Maßnahmen sich besonders gut zur Integration von Grenzgängerinnen und Grenzgängern in luxemburgischen Finanzunternehmen eignen – mit dem Ziel, Handlungsempfehlungen für eine noch effektivere Integration zu erarbeiten.

Die Teilnahme an der Umfrage ist völlig freiwillig und dauert etwa 5 Minuten. Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt und zum Schutz der Privatsphäre anonymisiert. Die Daten werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken gespeichert und können nicht zu den Teilnehmern zurückverfolgt werden.

Ich danke Ihnen im Voraus für Ihre Teilnahme an der Umfrage. Sie wird einen wichtigen Beitrag zu meiner Masterarbeit leisten.

Gilles Bour

☐ Ich habe die obigen Informationen gelesen und akzeptiere mit meiner Teilnahme die Teilnahmebedingungen.



Datenschutzinformationen

Ich nehme den Schutz Ihrer persönlichen Daten im Rahmen dieser Umfrage sehr ernst. Daher werden Ihre Daten nur auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (§ 2f, Abs. 5 Forschungsorganisationsgesetz, FOG) erhoben und verarbeitet.

Diese Umfrage dient als Grundlage für eine Masterarbeit an der Universität Wien. Die Daten können vom Vortragenden oder dem Betreuer (der akademischen Arbeit) zum Zwecke der Leistungsbeurteilung eingesehen werden. Die Speicherung der erhobenen Daten ist gemäß Art. 89, para. 1 DSGVO grundsätzlich zeitlich unbegrenzt zulässig.

Sie haben das Recht, von dem für diese Studie Verantwortlichen über die erhobenen personenbezogenen Daten informiert zu werden, das Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung von Daten und das Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit.

Wenn Sie Fragen zu dieser Umfrage haben, wenden Sie sich bitte an den Verantwortlichen für diese Studie: Bour Gilles

(a12239769@unet.univie.ac.at), Student im Studiengang

Master of Business Administration an der Universität Wien, Oskar-Morgenstern-Platz 1, 1090

Wien, Österreich.

Bei allgemeinen rechtlichen Fragen zu GDPR/FOG und von Studierenden durchgeführten Forschungsarbeiten wenden Sie sich bitte an den Datenschutzbeauftragten der Universität Wien, Daniel Stanonik (verarbeitungsverzeichnis@univie.ac.at). Sie haben auch das Recht, eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einzureichen (z.B. über dsb@dsb.gv.at).



Inwiefern treffen folgende Aussagen zu?

	trifft gar nicht zu					trifft voll zu				
Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz gut integriert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe das Gefühl, im Betrieb genauso geschätzt zu werden wie Kolleg:innen mit Wohnsitz in Luxemburg.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe beruflich dieselben Karriereperspektiven wie Kolleg:innen mit Wohnsitz in Luxemburg.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich sehe meine berufliche Zukunft langfristig im luxemburgischen Finanzwesen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wie lange arbeiten Sie bereits im luxemburgischen Finanzwesen?

- ☐ Weniger als 1 Jahr
- ☐ 1-3 Jahre
- ☐ 4-6 Jahre
- ☐ 7-10 Jahre
- ☐ Mehr als 10 Jahre

In welcher Sprache kommunizieren Sie am häufigsten am Arbeitsplatz?

- ☐ Luxemburgisch
- ☐ Französisch
- ☐ Deutsch
- ☐ Englisch
- ☐ Andere Sprache

Wie sicher fühlen Sie sich im beruflichen Kontext in den folgenden Sprachen?

	unsicher						sehr sicher
	0	1	2	3	4		
Luxemburgisch	☐	☐	☐	☐	☐		
Französisch	☐	☐	☐	☐	☐		
Deutsch	☐	☐	☐	☐	☐		
Englisch	☐	☐	☐	☐	☐		

Inwiefern treffen folgende Aussagen zu?

	trifft gar nicht zu						trifft voll zu
Über meinen Arbeitgeber habe/hatte ich Zugang zu Sprachkursen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Von mir wird erwartet, dass ich Luxemburgisch verstehe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Es wird von mir erwartet, dass ich Luxemburgisch spreche.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Inwiefern treffen folgende Aussagen zu?

	trifft gar nicht zu						trifft voll zu
	0	1	2	3	4		
Meiner Meinung nach bin ich gut in das luxemburgische Finanzwesen integriert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Mir persönlich ist es wichtig, mich in das gesellschaftliche Leben des Landes, in das ich zur Arbeit pendle, integriert zu fühlen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich sehe in meinem Unternehmen positive Entwicklungen in der Integrationskultur während der letzten Jahre.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Inwiefern treffen folgende Aussagen zu?

	trifft gar nicht zu						trifft voll zu
	0	1	2	3	4		
Ich fühle mich sozial gut in mein Team eingebunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich habe regelmäßigen sozialen Kontakt zu Kolleg:innen außerhalb der Arbeitszeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich nehme regelmäßig an Betriebsausflügen, Feiern oder Teamevents teil.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich werde aktiv in soziale/betriebliche Netzwerke eingebunden (z. B. durch Mentoring oder Onboarding-Programme).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Welche der folgenden Maßnahmen zur Integration von Grenzgänger:innen bietet Ihr Unternehmen an?

Sie können eine oder mehrere Antwortoptionen wählen.

- ☐ Sprachkurse oder Sprachförderung
- ☐ Bereitstellung von Informationen in mehreren Sprachen
- ☐ Interkulturelle Workshops
- ☐ Unterstützung bei administrativen/behördlichen Fragen
- ☐ Mentoring- oder Buddy-Programme
- ☐ Einführungstage speziell für Grenzgänger:innen
- ☐ Informationsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur
- ☐ Keine der hier genannten Maßnahmen

Inwiefern treffen folgende Aussage zu?

	trifft gar nicht zu						trifft voll zu
	0	1	2	3	4		
Ich empfinde die, von meinem Unternehmen zur Verfügung gestellten Maßnahmen zur Integration insgesamt als hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐		
Ich wünsche mir seitens meines Arbeitgebers mehr/andere Unterstützungsmaßnahmen bei der Integration.	☐	☐	☐	☐	☐		
Ich habe aktiv an freiwilligen Maßnahmen zur Integration teilgenommen.	☐	☐	☐	☐	☐		
Ich hatte Einfluss auf die Gestaltung von Integrationsmaßnahmen (z. B. durch Feedback oder Vorschläge).	☐	☐	☐	☐	☐		

Inwiefern treffen folgende Aussage zu?

	trifft gar nicht zu						trifft voll zu
	0	1	2	3	4		
Ich empfinde kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag.	☐	☐	☐	☐	☐		
Ich empfinde die Bürokratie und/oder die Verwaltung in Luxemburg als Hindernis für meine Integration.	☐	☐	☐	☐	☐		
Ich habe keine Probleme mit der täglichen Pendelstrecke und dem damit verbundenen Zeitaufwand.	☐	☐	☐	☐	☐		

Wie alt sind Sie?

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-60
- ☐ 60+

Was ist ihr Geschlecht?

- ☐ Weiblich
- ☐ Männlich
- ☐ Divers
- ☐ Keine Angabe

In welchem Land wohnen Sie?

- ☐ Deutschland
- ☐ Frankreich
- ☐ Belgien

Welche berufliche Position bekleiden Sie?

- ☐ Top Management (z.B. CFO, Vorstandsmitglied)
- ☐ Senior Management (z.B. Senior Controller, Head of Finance)
- ☐ Fachspezialist(in) (z.B. Controller, Compliance Manager)
- ☐ Ausführungsebene (z.B. Buchhalter(in), Backoffice)
- ☐ Einsteiger(in) (z.B. Trainee oder Praktikant(in))

In welcher Branche arbeiten Sie?

- ☐ Bankwesen
- ☐ Versicherungswesen
- ☐ Fonds
- ☐ Compliance
- ☐ Consulting

Welchen Abschluss besitzen Sie?

- ☐ spezifische Berufsausbildung
- ☐ Abitur
- ☐ Bachelor
- ☐ Master
- ☐ PhD
- ☐ anderen Abschluss

Quelle: SosciSurvey

c. Anhang: Hypothesenprüfung

i. Hypothese 1

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of A1: Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz gut integriert. is the same across categories of Beschäftigungsdauer von unter 4 respektiv ab 4 Jahren.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.880	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of D1: Ich fühle mich sozial gut in mein Team eingebunden. is the same across categories of Beschäftigungsdauer von unter 4 respektiv ab 4 Jahren.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.446	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	132
Mann-Whitney U	808.000
Wilcoxon W	7829.000
Test Statistic	808.000
Standard Error	119.550
Standardized Test Statistic	-.151
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.880

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	132
Mann-Whitney U	735.500
Wilcoxon W	7756.500
Test Statistic	735.500
Standard Error	118.807
Standardized Test Statistic	-.762
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.446

ii. Hypothese 2

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of D1: Ich fühle mich sozial gut in mein Team eingebunden. is the same across categories of BeherrschungSprache.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.508	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	132
Mann-Whitney U	1197.500
Wilcoxon W	7083.500
Test Statistic	1197.500
Standard Error	148.818
Standardized Test Statistic	-.662
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.508

iii. Hypothese 3

One-Sample Proportions Tests

	Test Type	Successes	Observed		Observed – Test Value ^a	Asymptotic Standard Error	Z	Significance	
			Trials	Proportion				One-Sided p	Two-Sided p
Die Erwartung Luxemburgisch sprechen zu können = mindestens 2 Sprachen eher sicher	Mid-p Adjusted Binomial	21	132	.159	-.341	.032		<.001	<.001
	Score	21	132	.159	-.341	.032	-7.833	<.001	<.001

a. Test Value = .5

iv. Hypothese 4

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distributions of Sprachkurse, Bereitstellung Information mehrere Sprachen, Interkulturelle Workshops, Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten, Mentoring und Buddy Programme, Einführungstage für Grenzgänger: innen and Inforamtionsmaterial zur luxemburgischen Arbeitskultur are the same.	Related-Samples Cochran's Q Test	<.001	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Related-Samples Cochran's Q Test Summary

Total N	132
Test Statistic	240.000
Degree Of Freedom	6
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

v. Hypothese 5

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distributions of F1: Ich empfinde kulturelle Unterschiede als Herausforderung im Arbeitsalltag., F1: Ich empfinde die Bürokratie und/oder die Verwaltung in Luxemburg als Hindernis für meine Integration. and H001_03rec are the same.	Related-Samples Friedman's Two-Way Analysis of Variance by Ranks	<.001	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Related-Samples Friedman's Two-Way Analysis of Variance by Ranks Summary

Total N	132
Test Statistic	68.637
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Quelle Hypothesenprüfung: SPSS