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

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen –

Januar 2019

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Groß / Grande REGION
RheinlandPfalz MINISTERIUM FÜR SOZIALES, ARBEIT, GESUNDHEIT UND DEMOGRAFIE
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr SAARLAND
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
GrandEst ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE
Wallonie lweps

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

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen –

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

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem elften Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- Situation des Arbeitsmarktes
- Grenzgängermobilität
- Demografische Entwicklung
- Situation junger Menschen
- **Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA 1

Methodische Vorbemerkungen 2

1. Zeitlich befristete Verträge 9

1.1 Der befristete Arbeitsvertrag 9

Befristete Beschäftigung 12

1.2 Der Leiharbeitsvertrag 13

Leiharbeit 2009-2017 16

2. Die Teilzeitarbeit 18

2.1 Merkmale der Teilzeitarbeit 18

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung 19
Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2008-2017 20
Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in % 20

2.2 Minijobs in Deutschland 22

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2017 (zum 31.12.) 22
Minijobber 2017 (zum 31.12.) 23
Entwicklung der Minijobber 2007-2017 24
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) im Saarland 25
mit französischer Nationalität 2007-2017 (jeweils zum 30.06.) 25

3. Mindestlöhne 26

Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen 27
Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen 28
Gesetzliche Mindestlöhne 2018 ..... 30*
Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion 31

4. Die neue Arbeitsgesetzgebung in Frankreich (*Loi Travail 2*) 34

Betriebsvereinbarungen 34
Der soziale Dialog 35
Modalitäten der Beendigung von Arbeitsverträgen 35
Atypische Beschäftigungsverhältnisse 36
Förderung der Telearbeit 37
Aus dem Persönlichen Konto für Schwerarbeiter wird das Persönliche Präventionskonto 37

Anhang 39

Hinweise zu Datenquellen 40
Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 44
Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute 45
Literaturverzeichnis 47

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

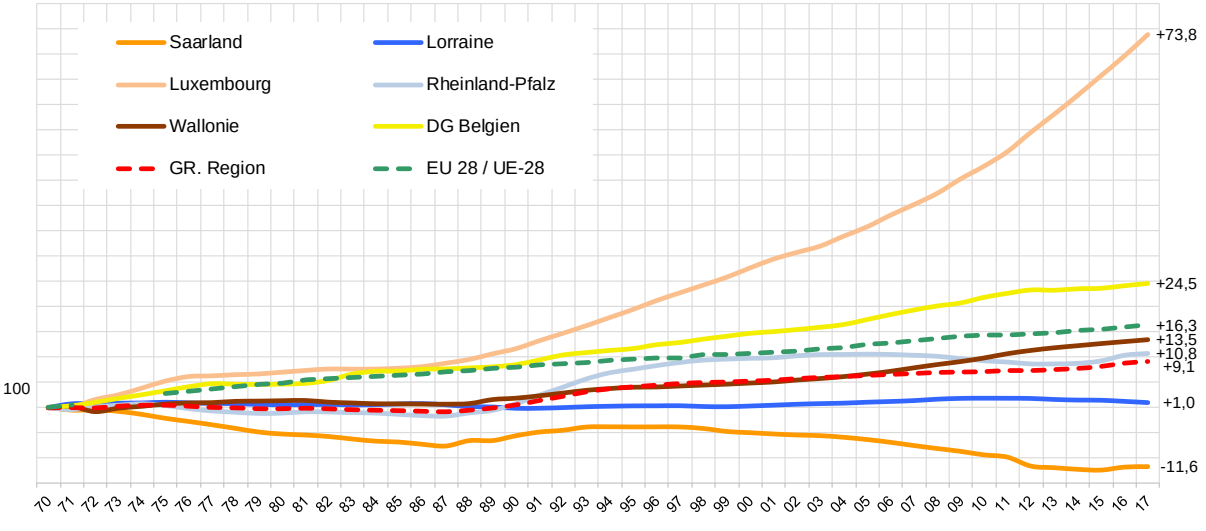
- die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- das Großherzogtum Luxemburg
- die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.

Entwicklung der Gesamtbevölkerung 1970-2017

jeweils zum 1. Januar, 1970 = 100 (Veränderung in %)

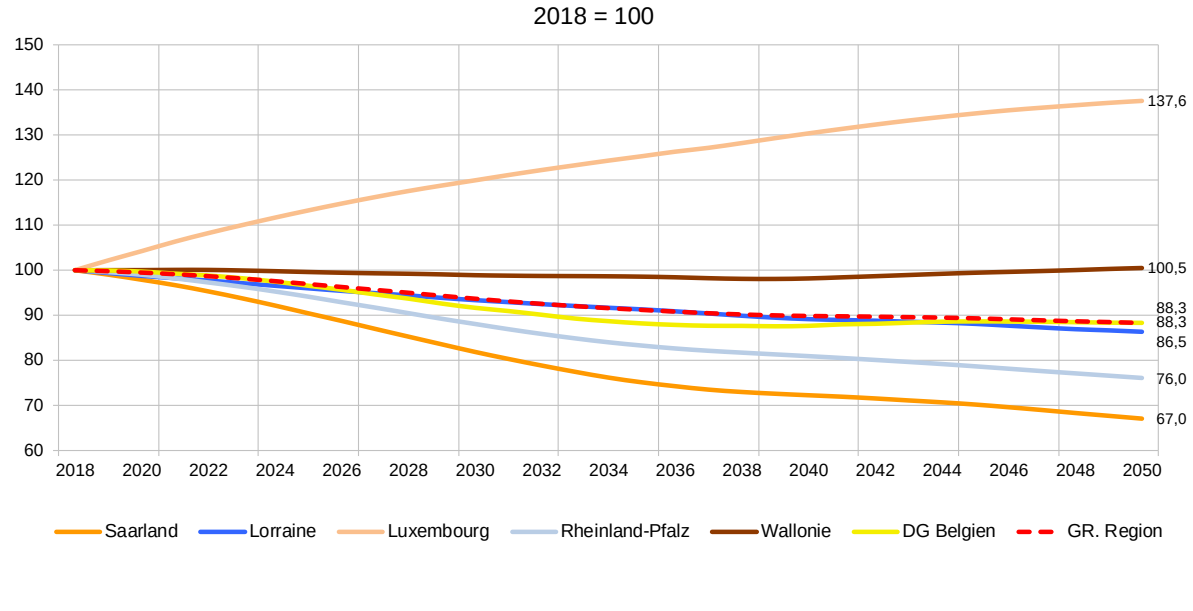


Berechnungen IBA / OIE

Quellen:
Saarland, Rheinland-Pfalz: Bevölkerungsfortschreibung
Lorraine: INSEE, Estimations localisées de population et Recensements de la population
Luxembourg: Population calculée par le STATEC
Wallonie / DG Belgien: INS, Statistiques démographiques et recensements de la population
EU / UE: Eurostat

Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 64 Jahre) 2018-2050



Berechnungen IBA / OIE

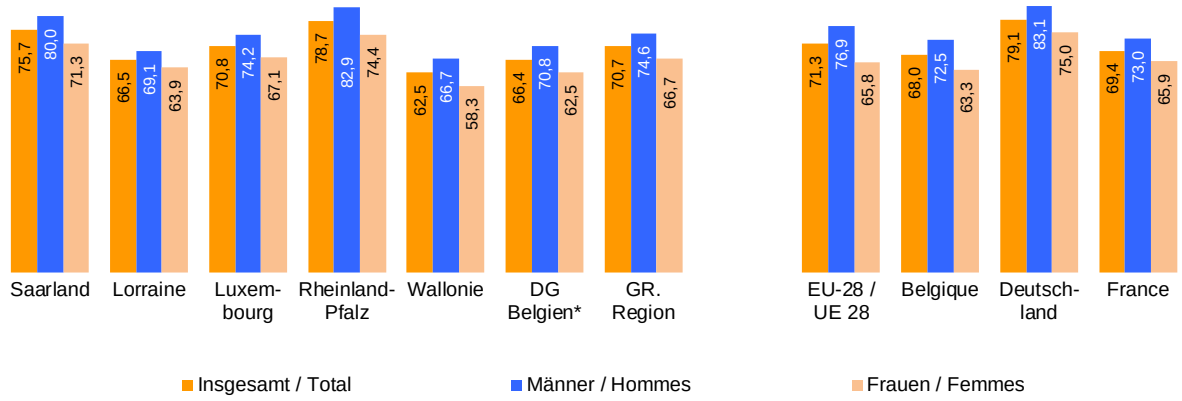
Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen

Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft **„Demografische Entwicklung“.**

Arbeitsmarktsituation 2017

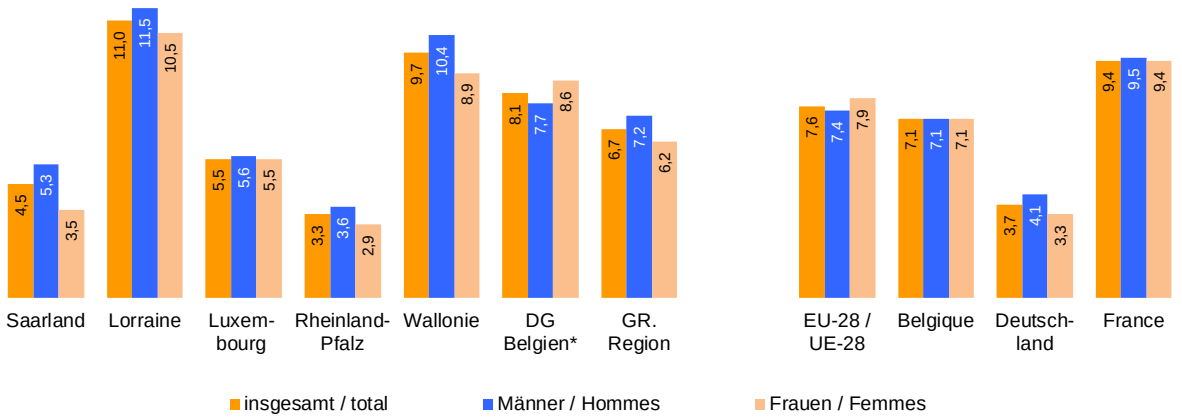
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



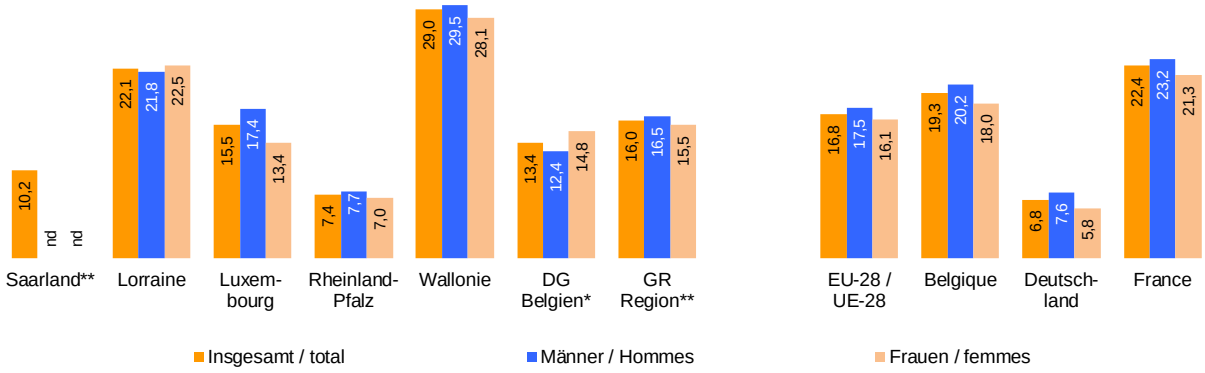
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



** DG Belgien: 2016*
*** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland*

Berechnungen IBA / OIE
Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG

Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

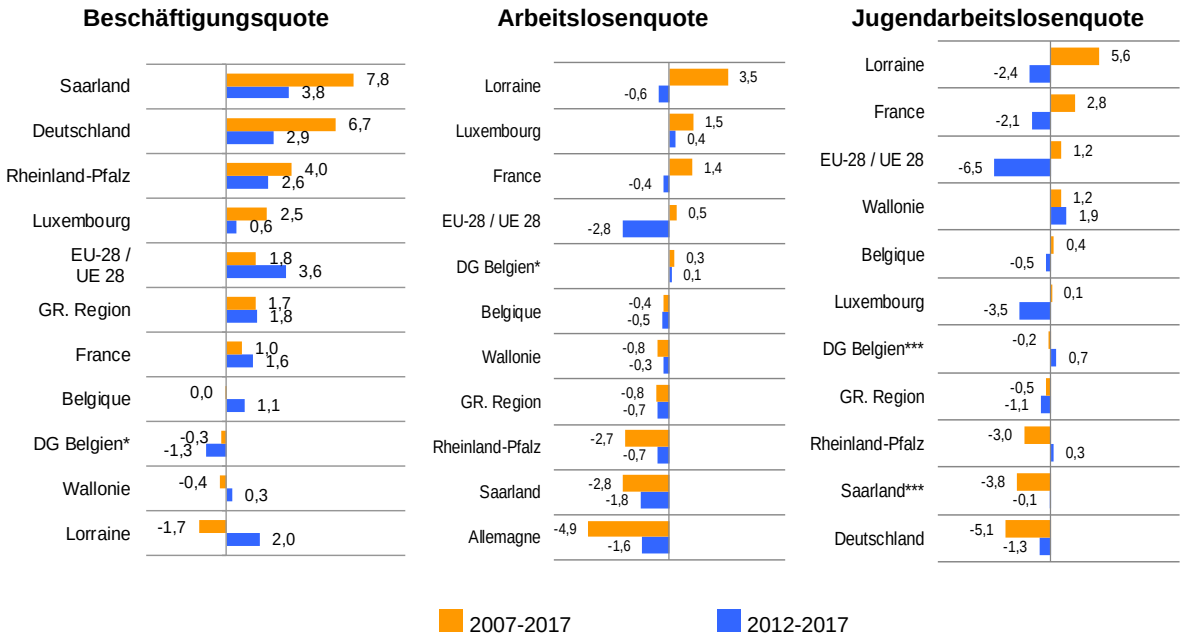
Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merklich unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Veränderung 2007–2017 bzw. 2012–2017 in Prozentpunkten



*DG Belgien: Daten 2016

*** SL und DG Belgien: 2011-2016 und 2006-2016

nd = nicht verfügbar

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG

Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft **„Situation des Arbeitsmarktes“** sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft **„Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“** und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft **„Situation junger Menschen“**. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft **„Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“.**

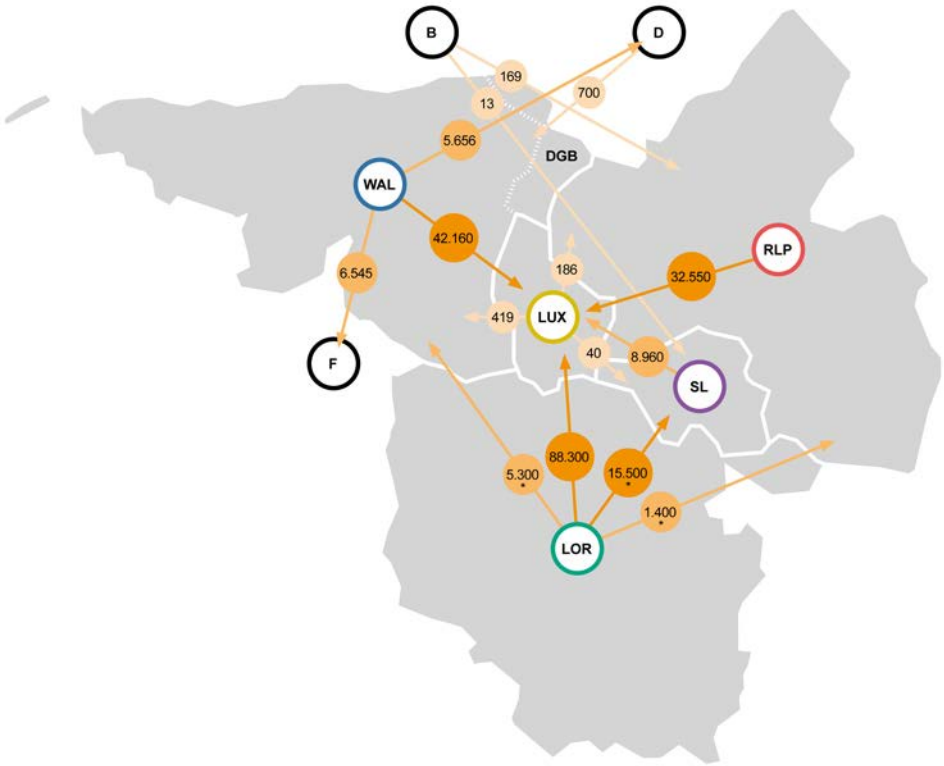
Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsraten mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind. [1]

[1] Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312 325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Grenzgängerströme in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

** Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2017) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2015)*

Quellen: IGSS; BA; INAMI; INSEE (Schätzungen)
Hinweise:
Zum 30.06.2017 zählte das Saarland insgesamt 27.289 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 17.224 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA).

Das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes reicht über das Gebiet der Großregion hinaus. Das Grenzgängervolumen in der Großregion ist damit höher als die Gesamtzahl der Grenzgänger, die von einer Teilregion in eine andere pendeln.

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Bericht **„Grenzgängermobilität“**.

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“ verwendete Datengrundlage basiert für das Kapitel 2.1 „Merkmale der Teilzeitarbeit“ im Wesentlichen auf Informationen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Die für die in Kapitel 1.1 „Der befristete Arbeitsvertrag“ und 1.2 „Der Leiharbeitsvertrag“ sowie 2.2 „Minijobs in Deutschland“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion[2] sowie Statistiken der Arbeitsagenturen. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf das Jahr 2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Oktober 2018.

Definitionen und methodische Hinweise[3]

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte darstellt. Grundlage der als Stichprobenerhebung konzipierten AKE sind EU-weit harmonisierte Normen und Definitionen zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt werden, das internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche ermöglicht.

Befristete Beschäftigung (AKE):

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

---

2 Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

3 Detaillierte Hinweise zu den Datenquellen sowie zu deren Möglichkeiten und Grenzen finden sich im Anhang des Berichts.

Leiharbeit:
Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):
Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, da die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – Minijobs (Bundesagentur für Arbeit):
Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Beide werden auch als „Minijob“ bezeichnet. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt seit dem 01.01.2013 450 Euro.

1. Zeitlich befristete Verträge

Obwohl die unbefristeten Verträge der Normalfall sind und in den einzelnen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, relativ umfangreich verwendet werden, ist der Anteil der befristeten Verträge auf dem Arbeitsmarkt nicht zu vernachlässigen. Diese Verträge stellen für die Unternehmen ein Mittel der externen Flexibilität dar.

Die Flexibilität der Arbeit bietet einem Unternehmen die Möglichkeit, sich an eine veränderte Nachfrage oder an Veränderungen des Unternehmensumfelds anzupassen. Diese Flexibilität ermöglicht den Unternehmen eine schnelle Reaktionsfähigkeit. Sie betrifft alle Ressourcen des Unternehmens, insbesondere das Personal im Rahmen des Personalmanagements. In diesem Zusammenhang wird von der externen quantitativen Flexibilität gesprochen, wodurch ein Unternehmen die Zahl seiner Arbeitskräfte an seine jeweilige Auftragslage anpassen kann. Im Zuge dessen kann für die Einstellung von Personal auf **befristete Arbeitsverträge** und **Leiharbeitsverträge** zurückgegriffen werden. Je nach Land können die zeitlich begrenzten Verträge auch noch andere Vertragsarten umfassen (Praktika, Ausbildungsverträge, Studierendenverträge). In diesem Bericht werden befristete Verträge und Zeitarbeitsverträge untersucht.

Beim zeitbefristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. In der Leiharbeitskonstruktion handelt es sich um zwei Verträge. Ein Vertrag wird zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer abgeschlossen und ein zweiter zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem entleihenden Unternehmen.

1.1 Der befristete Arbeitsvertrag

Unterschiedliche gesetzliche Regelungen in der Großregion

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gibt es jeweils eigene gesetzliche Regelungen für die befristeten Arbeitsverträge. Allerdings legen alle gesetzlichen Regelungen gleichermaßen eng begrenzte Voraussetzungen für die befristeten Arbeitsverträge fest, damit sie nur in einer besonderen Situation eingesetzt werden und der Rückgriff auf diese Vertragsart beschränkt bleibt. Sie können insbesondere nicht dazu genutzt werden, dauerhaft eine Stelle im Rahmen der normalen Tätigkeit des Unternehmens zu besetzen. In Frankreich wurde durch die *Loi Travail 2* (Arbeitsgesetz 2) allerdings diesbezüglich ein gewisses Maß an Flexibilität ermöglicht.

Anforderungen an Form und Fristen

In allen vier Ländern ist gesetzlich vorgeschrieben, dass der befristete Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf und der Befristungsgrund und die Vertragsbedingungen (Dauer) genau angegeben werden. Für die Aushändigung des Vertrags gelten zeitliche Vorgaben: Die Aushändigung der befristeten Verträge muss je nach Land vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers erfolgen, in einigen Fällen bis zum Tage des Arbeitsantritts oder einige Tage danach. Werden diese formalen Anforderungen nicht erfüllt, kann dies die Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag zur Folge haben. Eine Ausnahme gibt es in **Belgien**: In Branchen, in denen befristete Verträge die Regel sind (Aushilfskräfte im Bereich Gastgewerbe, Hafenarbeiter…), ist ein

schriftlicher Arbeitsvertrag nicht unbedingt notwendig. Eine königliche Verordnung erfordert jedoch, dass diese Vertragsform im Tarifvertrag vereinbart wird. Auch in Frankreich wurde mit den Verordnungen von 2017 (*Loi Travail 2*) der Grundsatz eingeführt, dass das Fehlen einer rechtzeitigen Übermittlung des Vertrags innerhalb von zwei Werktagen allein keinen ausreichenden Grund für die Umwidmung in einen unbefristeten Vertrag darstellt.

Frankreich: Vorrang der Branchenvereinbarungen seit der Verordnung von September 2017

In Frankreich unterscheidet man zwischen befristeten Verträgen mit einem festgelegten Enddatum (*CDD à terme précis*) und befristeten Verträgen ohne festgelegtes Enddatum (*CDD sans terme précis*). Der Vertrag mit festgelegtem Enddatum dient der Bewältigung erhöhten Arbeitsanfalls. Früher galt eine Maximaldauer von 18 Monaten einschließlich Verlängerung. Inzwischen kann die Gesamtdauer des befristeten Vertrags diese Maximaldauer überschreiten, wenn eine Branchenvereinbarung dies vorsieht. Gibt es keine solche Branchenvereinbarung, wird weiterhin die im Arbeitsgesetzbuch festgelegte Beschränkung von 18 Monaten angewandt. Das gleiche gilt für die Anzahl der Vertragsverlängerungen, auch diese kann durch die Sozialpartner festgelegt werden.

Der Vertrag ohne festgelegtes Enddatum kann für die Vertretung eines ausgefallenen Arbeitnehmers genutzt werden und unterliegt keiner Beschränkung der Dauer. Der Vertrag wird für eine Mindestdauer geschlossen und endet mit der Rückkehr des ausgefallenen Arbeitnehmers. Der befristete Vertrag ohne festgelegtes Enddatum umfasst verschiedene Vertragstypen: Saisonarbeit, den *contrat d'usage* (regelmäßige Befristung von Arbeitsverträgen) sowie bestimmte Sonderverträge wie den *contrat unique d'insertion* (Eingliederungsvertrag). Die Dauer kann sich auf eine Saison oder bis zum Ende des Arbeitgeberbedürfnisses beschränken.

Der Projektvertrag (*CDD de mission*), der durch das Gesetz vom 20. Dezember 2014 (Gesetz zur Erleichterung für Unternehmen) zur Dauereinrichtung gemacht wurde, ist auf Führungskräfte und Ingenieure beschränkt. Er dient der Umsetzung zeitlich begrenzter Aufträge in einer Zeitspanne von 18 bis 36 Monaten. Dieser Zeitrahmen kann auch nicht durch Branchenvereinbarung abgeändert werden.

Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag befinden sich in unsicheren Verhältnissen und werden durch diesen Status häufig benachteiligt. Um einen Ausgleich für die mit diesen Verträgen einhergehenden Unsicherheiten zu schaffen, ist in Frankreich bei einer normalen Beendigung eines befristeten Vertrags eine Ausgleichszahlung (*prime de précarité*) in Höhe von 10% der während der Vertragsdauer bezogenen Bruttogesamtvergütung des Arbeitnehmers vorgesehen.

Belgien: Rahmenbedingungen für aufeinanderfolgende Verträge, um eine Mindestdauer vorzuschreiben

In Belgien wird ebenfalls unterschieden zwischen einem befristeten Vertrag mit Enddatum, in dem eine Vertragsdauer festgelegt ist, und einem Vertrag für eine klar bezeichnete Tätigkeit, der die zu erledigende Aufgabe bezeichnet und nach Erfüllung der vereinbarten Aufgabe en-

det. Die belgische Gesetzgebung sieht keine zeitliche Begrenzung für befristete Arbeitsverträge vor.[4] Der Arbeitgeber kann mehrere Arbeitsverträge hintereinander schließen, bis zu vier bezogen auf eine Gesamtdauer von zwei Jahren (jeweils mit drei Monaten Mindestdauer) oder bezogen auf eine Gesamtdauer von drei Jahren (Verträge von mindestens sechs Monaten Dauer). Der Arbeitgeber muss jedoch nachweisen, dass für diese Vertragsart berechtigte Gründe vorliegen (z. B. geförderte wissenschaftliche Forschungsverträge oder Bühnenwerke).

Luxemburg: je nach Wirtschaftssektor verschiedene Rahmenbedingungen

In Luxemburg muss sich ein befristeter Vertrag auf eine klar definierte, nicht dauerhafte Tätigkeit beziehen, wie zum Beispiel die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers oder eine temporär verbesserte Auftragslage.[5] Die Gesamtdauer einer befristeten Beschäftigung darf einschließlich Verlängerung 24 Monate nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Saisonverträge, wo die Vertragsdauer 10 Monate nicht überschreiten darf, bezogen auf einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten.

Es gibt allerdings eine Anzahl an Branchen, wo der Einsatz befristeter Verträge üblich ist (Medien, Banken, Bau und Tiefbau, Berufssport, Ausbildung). Eine mehr als zweimalige Verlängerung, selbst über einen Zeitraum von 24 Monaten hinaus, ist möglich bei bestimmten Arten von Verträgen zwischen der Stadt Luxemburg und bestimmten Einrichtungen (Verwaltungsstellen in Bildungszentren, Musikschulen) und in bestimmten Branchen (Sport, Bühne).

Deutschland: relativ lockere Gesetzgebung für befristete Verträge

In Deutschland wird zwischen sachgrundlos befristeten Beschäftigungen und Befristungen mit Sachgrund unterschieden. Ein Arbeitsvertrag mit Sachgrundbefristung kann geschlossen werden, wenn eine zeitlich begrenzte außergewöhnliche Situation vorliegt (erhöhter Arbeitsanfall, Vertretung eines abwesenden Beschäftigten) oder wenn die Art der Beschäftigung dies verlangt. In diesem Fall ist weder die Dauer noch die Anzahl der Verlängerungen beschränkt.

Die Dauer des sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisses (d. h. wenn der Arbeitgeber keinen Sachgrund angibt) ist auf 24 Monate beschränkt, wobei innerhalb dieses Zeitraums eine bis zu dreimalige Verlängerung möglich ist.[6] Tarifverträge können allerdings eine höhere Zahl von Verlängerungen und eine höhere Maximaldauer vorsehen. Darüber hinaus ist in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens eine befristete Beschäftigung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes mit mehrmaligen Verlängerungen bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Ein Arbeitnehmer im Alter von mindestens 52 Jahren, der seit mindestens vier Monaten arbeitslos ist, kann im Übrigen mit einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag bis zu fünf Jahre lang beschäftigt werden.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit befristeten und unbefristeten Verträgen

In allen Rechtssystemen der vier Länder gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag und der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag.

---

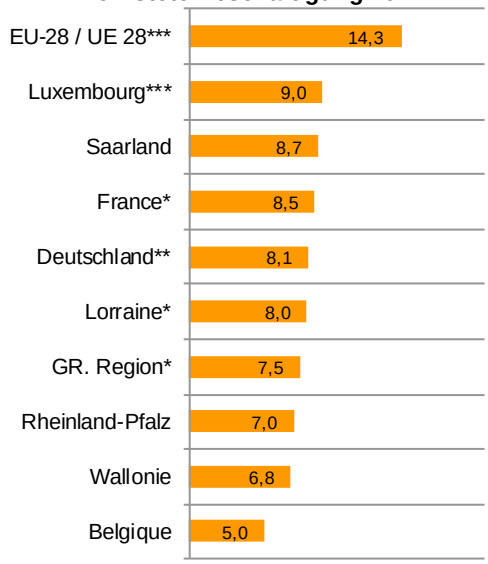
4 Vgl. Service public fédéral Emploi: Travail et Concertation Sociale, www.emploi.belgique.be
5 Vgl. die Verwaltungshomepage des luxemburgischen Staates, www.guichet.public.lu
6 Vgl. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Dieser Grundsatz mündet in die europäische Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999[7], mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und eine Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes angestrebt wird.

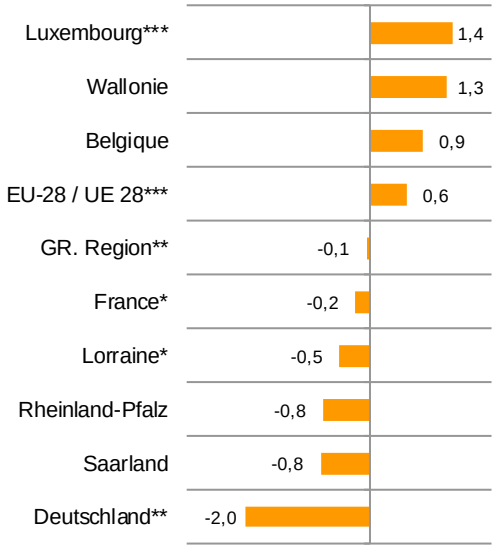
Befristete Beschäftigung

jeweils in % der Arbeitnehmerbeschäftigung (Wohnortkonzept)

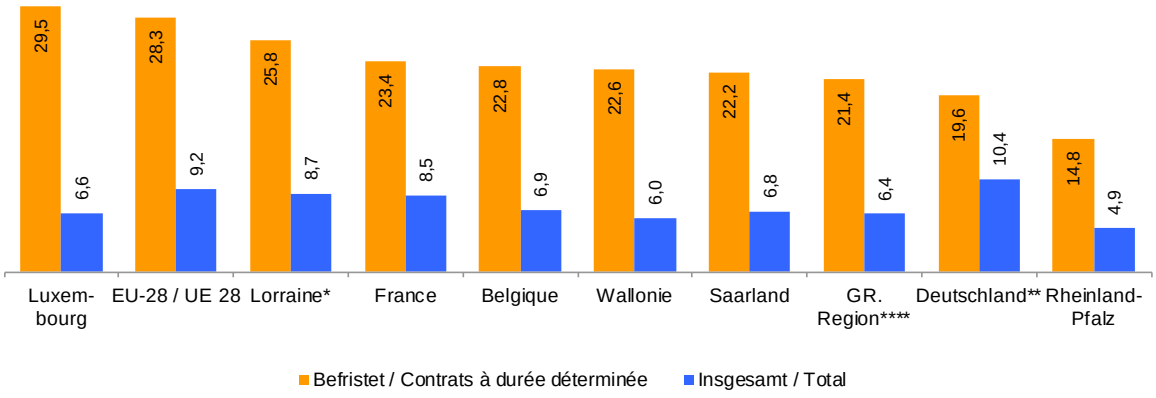
Befristete Beschäftigung 2017



Veränderung 2012–2017 in Prozentpunkten



Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an der befristeten Beschäftigung und an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt 2017 (in %)



** GR. Region, Lorraine, France: 2015; Veränderung 2010-2015*
*** Deutschland: 2016; Veränderung 2010-2015*
**** Luxembourg und EU-28: Befristung nach Eurostat*
***** GR. Region: Mit den Daten von Lothringen von 2015*

Berechnungen IBA / OIE

Quellen:
Belgique, Wallonie: SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus: bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)
France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2010 et 2015
EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE

[7] Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse (in Frankreich: Artikel L1242-14 und folgende des Code du travail; in Luxemburg: Art. L112-10 des Code du travail; in Deutschland: § 4 Abs. 2 TzBfG; in Belgien: das Gesetz vom 5. Juni 2002 zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag)

Der Einsatz befristeter Verträge

In der Großregion haben 7,5%[8] der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag. Luxemburg verzeichnete 2017 den höchsten Anteil an Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag (9% aller Beschäftigten), dicht gefolgt vom Saarland (8,7%). In der Wallonie liegt der Anteil am niedrigsten (6,8%). Die stärkste Steigerung bei der Zahl der befristeten Verträge zwischen 2012 und 2017 wird in Luxemburg registriert. In den deutschen Teilregionen ist ein Rückgang zu verzeichnen (jeweils -0,8% im Saarland und in Rheinland-Pfalz).

Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?

In der Großregion sind junge Menschen (15-24 Jahre) überdurchschnittlich von befristeten Beschäftigungen betroffen. 2017 ist der Anteil der Jugend an allen befristeten Beschäftigungen leicht zurückgegangen (21,4% im Vergleich zu 24,1% im Jahr 2015). Der Anteil der jungen Menschen an der Arbeitnehmerschaft insgesamt ist ebenfalls leicht zurückgegangen (auf 6,4% aller Beschäftigten). Vor allem in Luxemburg, aber auch in Lothringen ist der Anteil der jungen Menschen an den befristeten Beschäftigten am höchsten. In Luxemburg machen sie fast ein Drittel der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag aus. Auch in der Wallonie, wo die befristete Beschäftigung weniger verbreitet ist, sind die Jugendlichen prozentual stark vertreten. In den deutschen Teilgebieten der Großregion, wo der Einsatz befristeter Verträge üblicher ist, ist der Anteil der Jugendlichen (ohne Auszubildende) geringer.

1.2 Der Leiharbeitsvertrag

Leiharbeit ist eine Form der Beschäftigung von befristeter Dauer. Sie fällt unter eine spezielle Gesetzgebung und betrifft sowohl bestimmte Zielgruppen als auch bestimmte Branchen. In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gilt, dass ein Leiharbeitnehmer bei einem Leiharbeitsunternehmen (Verleiher) angestellt ist und von diesem bezahlt wird. Dieses bietet die Arbeit ihrer Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen (Entleiher) für eine bestimmte Zeit an, und zwar nur in gesetzlich erlaubten Fällen. Leiharbeitsverträge ermöglichen den Unternehmen eine hohe Flexibilität, da sie einen Handelsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen eingehen und keine Vertragsbeziehung zum Arbeitnehmer unterhalten.

Frankreich: Festlegung der Dauer des Leiharbeitseinsatzes durch Tarifvertrag oder Branchenvereinbarung

In Frankreich darf ein Leiharbeitseinsatz („Mission“) weder zum Ziel noch als Effekt eine dauerhafte, in den normalen Betriebsablauf integrierte Beschäftigung bei der entleihenden Firma haben. Die Voraussetzungen ähneln denen der befristeten Verträge (Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers, zeitlich beschränkte Produktionssteigerung…), genau wie die Bedingungen hinsichtlich der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Seit 2017 kann das entleihende Unternehmen die Dauer des Einsatzes aufgrund eines Tarifvertrags oder einer für allgemeingültig erklärten Branchenvereinbarung festlegen. Ansonsten bleibt die Dauer des Einsatzes auf 18 Monate beschränkt. Der Unterschied zwischen Verträgen mit und ohne festgelegtes Enddatum existiert ebenfalls. Auch die praktische Berufsausbildung in Form einer Lehre oder im Rahmen einer beruflichen Zertifizierung kann über den Umweg eines Leiharbeitsvertrags erfolgen.

[8] Für Lothringen: Zahlen von 2015

Der unbefristete Leiharbeitsvertrag im Rahmen der „Loi Rebsamen“ *zum sozialen Dialog*

Im Sinne einer Sicherung der Berufswege von Leiharbeitern kann zwischen dem Leiharbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, der Leiharbeitsfirma, ein unbefristeter Vertrag geschlossen werden, um mehrere Leiharbeitseinsätze hintereinander zu ermöglichen. Ein solcher unbefristeter Arbeitsvertrag umfasst Zeiträume der Ausführung von Leiharbeitseinsätzen und kann ebenso Zeiträume ohne Einsatz umfassen, die „Zwischeneinsatzperioden“ genannt werden. Während solcher Zeiträume erhalten sie einen Mindestlohn (entsprechend dem SMIC für die niedrigsten Berufskategorien). Die Dauer eines einzelnen Einsatzes des Arbeitnehmers darf dabei 36 Monate nicht überschreiten.

Aufgrund seines Erfolgs wurde der unbefristete Leiharbeitsvertrag, der zunächst nur befristet eingeführt worden war, im Rahmen des Gesetzentwurfs „Berufliche Zukunft“ zur Dauereinrichtung. Er wird nun definitiv anerkannt und ist Teil des Arbeitsgesetzbuchs.

Belgien: eine strenge Gesetzgebung, die prekäre Verhältnisse nicht ausschließt

Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. Die zulässigen Situationen sind genau aufgeführt[9] und betreffen vor allem die Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters, eine kurzzeitige Mehrarbeit oder die Ausübung außergewöhnlicher Tätigkeiten. Die Eingliederung eines Arbeitnehmers im Hinblick auf eine dauerhafte Einstellung ist ebenfalls ein anerkannter Grund. Die Dauer jedes Vertrages hängt vom Befristungsgrund ab, darf aber im Allgemeinen sechs Monate nicht übersteigen, wobei eine Verlängerung um sechs weitere Monate möglich ist.

Trotzdem kann Leiharbeit zu einem prekären Beschäftigungsverhältnis führen, da das Gesetz die Möglichkeit von sukzessiven Leiharbeitsverträgen mit der Dauer von einem Tag vorsieht. Es handelt sich um Arbeitsverträge, die für eine Dauer von maximal 24 Stunden jeweils beim selben Arbeitgeber abgeschlossen werden und unmittelbar aufeinanderfolgen. Diese Möglichkeit besteht für Arbeitgeber, die nachweisen können, dass sie der Flexibilität dieser Verträge bedürfen.

Im Gegensatz zur Gesetzgebung für befristete Verträge sieht das Gesetz für die Leiharbeit eine spezielle Jahresendprämie vor. Sie steht jedem Leiharbeiter zu, der mindestens 65 Arbeitstage pro Jahr (bei einer 5-Tage-Woche) bzw. 78 Tage (bei einer 6-Tage-Woche) im Jahr gearbeitet hat. Sie wird vom Sozialfonds für Leiharbeiter gezahlt und beträgt 8,33% des Bruttolohns im Bezugszeitraum.

Inzwischen wurde ein Gesetzentwurf zur Schaffung unbefristeter Leiharbeitsverträge vorgelegt. Er soll es dem Leiharbeitnehmer ermöglichen, verschiedene Leiharbeitseinsätze hintereinander bei einem oder mehreren entleihenden Unternehmen zu absolvieren.[10]

---

9 Convention collective de travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf

10 Diese neue Möglichkeit kann noch nicht sofort genutzt werden. Zuvor muss im paritätischen Ausschuss für Leiharbeit ein verpflichtender Tarifvertrag abgeschlossen werden.

Luxemburg: von kürzerer Dauer als andere befristete Verträge

Mit Ausnahme von Saisonarbeitsverträgen darf ein Einsatz (Verlängerungen inbegriffen) eines bestimmten Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz 12 Monate nicht überschreiten.[11] In einigen Fällen (für Tätigkeiten, die bestimmte Fachkenntnisse erfordern) kann diese Dauer verlängert werden. Wie in den anderen Ländern ist nach Ablauf des Vertrages eine Karenzzeit vorgeschrieben, bevor man denselben oder einen anderen Arbeitnehmer für dieselbe Stelle einstellt. Auch für diese Vorschrift gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen.

Deutschland: gesetzliche Regelung der Vertragsdauer und Gleichbehandlungsgesetz

In Deutschland ist die Leiharbeit über das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ geregelt. Eine Überarbeitung des Gesetzes erfolgte 2016 und trat 2017 in Kraft. Ein Leiharbeitseinsatz kann maximal 18 Monate am Stück betragen, außer wenn eine Unterbrechung von mindestens drei Monaten und einem Tag vorliegt. Bei Überschreitung der 18 Monate muss ein Leiharbeiter von dem Einsatzunternehmen dauerhaft eingestellt werden. Allerdings können Branchen- oder Unternehmenstarifverträge Ausnahmen von dieser Beschränkung ermöglichen.

Um eine wirkliche Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitnehmern und Beschäftigten des Entleihers zu erreichen, hat der deutsche Gesetzgeber den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ eingeführt. Nach einer Einsatzdauer von neun Monaten müssen Leiharbeiter das gleiche Entgelt erhalten wie die Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. Auch hier könnten Branchentarifverträge eine langsamere Anpassung der Entgelte vorsehen.

Der Einsatz von Leiharbeitsverträgen

Verglichen mit der befristeten Beschäftigung ist die Leiharbeit in der Wirtschaft nur von geringer Bedeutung. Sie ist für die Unternehmen jedoch ein Mittel, schnell auf kurzfristige Arbeitskräftebedürfnisse einzugehen und somit Flexibilität zu erlangen. In allen Teilregionen erkennt man eine große Abhängigkeit der Leiharbeit von der Wirtschaftskonjunktur.

2017 zählte man in **Luxemburg** 8.820 Leiharbeiter, das entsprich einer Zunahme von 14% in einem Jahr.[12] Dennoch ist der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung mit 2,2% hier niedriger als in den anderen Ländern. Die Leiharbeiter sind hauptsächlich Männer (ca. 80%). Viele von ihnen sind in traditionell männlich dominierten Wirtschaftszweigen beschäftigt, wie etwa im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe. Als nächstes folgt weit dahinter der Wirtschaftszweig „Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ“[13].

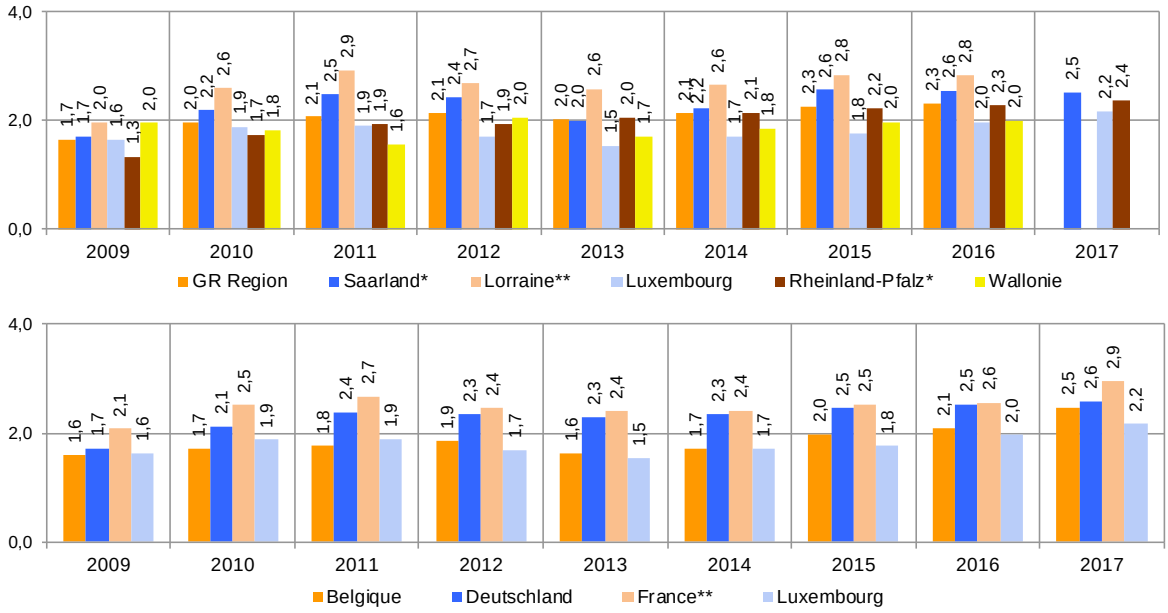
Seit 2010 ist **Lothringen** die Region mit dem bei weitem höchsten Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung. In der Region Grand Est betreffen die fünf wichtigsten Wirtschaftszweige für die Beschäftigung von Grenzgängern ebenfalls traditionell männliche Bereiche (Bauwirtschaft, Verkehr und Lagerei, Metallindustrie), aber auch Verwaltungsdienstleistungen. Leiharbeit betrifft überwiegend Männer unter 35 Jahren.

---

11 Vgl. Artikel L.131-8 (2) des Arbeitsgesetzbuchs (code du travail)
12 Daten März 2016 und März 2017, IGSS.
13 IGSS, Tableau de bord sur la situation de l’emploi au Luxembourg

Leiharbeit 2009-2017

Anteil an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt (Arbeitsort) in %



** Saarland, Rheinland-Pfalz: 2012-2013*
*** Lorraine, France: Zeitreihenbruch 2015-2016*

Berechnungen IBA / OIE

Quellen:
Wallonie: SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail
Saarland, Rheinland-Pfalz: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Lorraine: DIRECCTE
Luxembourg: IGSS

Zwei Entwicklungen in der Leiharbeit sind besonders auffällig: die Leiharbeit der Führungskräfte nimmt zu, da die Unternehmen immer häufiger im Projektmodus arbeiten. 2017 arbeiteten in Frankreich 40 000 Führungskräfte in Leiharbeitsverhältnissen. Darüber hinaus nehmen unbefristete Leiharbeitsverhältnisse exponentiell zu (2017 wurden etwas mehr als 13.000 unbefristete Leiharbeitsverträge unterschrieben).

Direkt hinter Lothringen verzeichnet auch das **Saarland** einen relativ hohen Anteil an Leiharbeitskräften (2,5% aller Arbeitnehmer). Viele Leiharbeiter sind in der Produktion sowie in den Dienstleistungen (Sicherheit, Reinigung, Gastronomie, Gesundheit) beschäftigt. Diese Vertragsart betrifft überwiegend Männer und junge Menschen, und der Anteil der nichtqualifizierten Personen ist höher als in der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse einschließlich Leiharbeit.

In der **Wallonie** liegt der Anteil der Leiharbeitsverträge bei 2% der Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch ist der Anteil bei den jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren (5,3% der abhängigen Beschäftigung)[14]. Die Mehrheit stellen jedoch die Männer im Alter von 25 bis 45 Jahren. Die wichtigsten Wirtschaftszweige sind Dienstleistungen (Handel, Gastgewerbe, Logistik) und die Verarbeitende Industrie (Nahrungsmittel, Metallindustrie, Textil).

[14] Quelle: Statbel – Enquête sur les Forces de travail, Jahresdurchschnitt 2017

Genau wie in Frankreich entwickelt sich auch hier zunehmend die Leiharbeit bei Führungskräften („Interim-Management“). Viele Manager werden für zeitlich befristete Projekte eingestellt, zur Umsetzung neuer Strategien oder betrieblicher Umstrukturierungen. Diese Form der Zeitarbeit ist in Belgien besonders in den Wirtschaftszweigen Finanzwirtschaft, Personalwesen, Logistik und Produktion üblich.

Die Leiharbeit spürt die Auswirkungen der Wirtschaftskonjunktur im Allgemeinen frühzeitig.[15] Aufgrund ihres sogenannten Barometer-Effektes ist sie ein Indikator des allgemeinen Wirtschaftstrends und damit auch ein gutes Instrument zur Vorhersage von Wirtschaftskrisen. Ein Anstieg der Leiharbeit ist in den meisten Fällen ein Anzeichen für eine konjunkturelle Erholung, und eine Verlangsamung der Leiharbeit gibt einen Hinweis auf einen gewissen wirtschaftlichen Abschwung. Die Steigerungstendenzen aus dem Jahr 2016 scheinen sich auch in 2017 zu bestätigen.

Befristete Verträge bzw. Leiharbeit sind für Unternehmen gebräuchliche Instrumente zur sogenannten externen Flexibilität. Beim befristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. Beim Leiharbeitsvertrag handelt es sich um eine spezielle Art von Vertrag, mit dem ein Arbeitnehmer an eine Leiharbeitsfirma gebunden wird und mit dem dieser Arbeitnehmer für eine begrenzte Zeit einem entleihenden Unternehmen überlassen wird.

Zwischen den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, bestehen erhebliche Unterschiede, was die Bedeutung der befristeten Beschäftigung angeht. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Belgien wesentlich geringer als in Frankreich, Deutschland und Luxemburg. Im Vergleich mit der befristeten Beschäftigung ist Leiharbeit nur von geringer Bedeutung in der Wirtschaft. Gemeinsam ist allen vier Ländern, dass die befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor allem junge Menschen und Wirtschaftszweige mit schwankendem Arbeitsanfall betreffen.

In der Großregion unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen über befristete Arbeitsverträge zwischen den vier Ländern. Allerdings legen alle Länder gleichermaßen einen genauen Rahmen für diese Verträge fest, damit sie einer bestimmten Situation entsprechen und der Rückgriff auf diese Beschäftigungsformen begrenzt bleibt. In Frankreich hat der sogenannte *CDD d’usage*, der eine große Flexibilität ermöglicht, zur starken Entwicklung dieser Beschäftigungsform beigetragen, trotz des am 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Gesetzes zur Sicherung der Arbeit, das den Einsatz sehr kurzer befristeter Verträge eindämmen sollte. Auch umfasst diese neue Gesetzgebung Regelungen zum Schutz von Leiharbeitern. In Luxemburg sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen durch eine Reihe von Ausnahmeregelungen gekennzeichnet und variieren je nach Wirtschaftszweig. In der belgischen Gesetzgebung gibt es für befristete Arbeitsverträge zwar keine zeitliche Begrenzung, allerdings dürfen sie nur in bestimmten Situationen und für eine bestimmte Dauer verlängert werden. Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. In Deutschland sind die gesetzlichen Vorschriften für befristete Verträge relativ schwach. Im Jahr 2003 haben zudem die Hartz-Reformen eine große Flexibilität für die Leiharbeit eingeführt, welche letztlich reguläre Beschäftigungsverhältnisse gefährdete. Seit den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2016 ist eine Maximaldauer von 18 Monaten vorgeschrieben, danach muss der Leiharbeiter beim entleihenden Unternehmen unbefristet eingestellt werden. Das Gesetz regelt ebenfalls, dass Leiharbeiter nach neun Monaten Einsatz in einem Unternehmen genauso entlohnt werden müssen wie Stammarbeiter.

[15] Vgl. Clément, Franz: La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d’EURES Luxembourg, n°1/2012, S. 1

2. Die Teilzeitarbeit

2.1 Merkmale der Teilzeitarbeit

Europäische Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten und Entwicklung der freiwilligen Teilzeitarbeit

In den 1980er Jahren befasste sich die Europäische Kommission erstmals mit den Schwierigkeiten, die mit der steigenden Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, einer atypischen Beschäftigungsform, einhergingen. Eine konsequente Auseinandersetzung mit diesem Thema erfolgte jedoch erst Ende der 1990er Jahre.[16] Mitte der 1990er Jahre beschlossen die Sozialpartner[17], ein Rahmenabkommen über die Teilzeitarbeit abzuschließen, um auf zwei Probleme zu reagieren: Zum einen ging es darum, die Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen, und zum anderen sollte ein Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf freiwilliger Basis geleistet werden. Nachdem diese am 6. Juni 1997 unterzeichnete Vereinbarung durch eine Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 in europäisches Recht überführt worden war,[18] wurde diese Richtlinie in der Folgezeit wiederum in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg in innerstaatliches Recht umgesetzt, wobei jeweils derselbe allgemeine Rahmen übernommen wurde.

Unterschiedliche gesetzliche Regelungen in der Großregion

In allen vier Ländern wurde die Teilzeitarbeit in den gesetzlichen Regelungen als eine Arbeit definiert, die regelmäßig und freiwillig geleistet wird und bei der die Arbeitszeit die Normalarbeitszeit des jeweiligen Unternehmens oder der jeweiligen Branche unterschreitet.

In **Frankreich** war bis zum 31. Dezember 2013 (bis auf Ausnahmefälle) keine Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigungen vorgeschrieben. Um gegen die geringfügige Beschäftigung anzukämpfen, wurde jedoch mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 1. Juli 2013 eine Mindestarbeitszeit von 24 Wochenstunden für alle Teilzeitverträge ab dem 1. Juli 2014 eingeführt.[19] Das am 21. Juli 2016 verabschiedete neue Arbeitsgesetz erlaubt es jedoch dem Unternehmen, eine Arbeitszeit unter 24 Stunden festzulegen, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorliegt (verpflichtend in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten). Dabei müssen auch regelmäßige Arbeitszeiten gewährleistet sein oder solche Arbeitszeiten, die es dem Arbeitnehmer erlauben, mehrere Beschäftigungen nebeneinander auszuüben.

In **Belgien** darf die wöchentliche Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten ein Drittel der Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in derselben Berufskategorie im Betrieb nicht unterschreiten.[20] Es gibt allerdings in Kollektivverträgen festgelegte Ausnahmen für einige Berufsgruppen.

---

16 Die Annahme der Richtlinie 97/81/EG, mit der Regelungen für diesen Bereich geschaffen wurden, war das Ergebnis eines langen Prozesses, der in den 1970er Jahren eingeleitet worden war. Anfang der 1980er Jahre wurden Vorschläge und Entschließungen ausgearbeitet, die jedoch letztlich folgenlos blieben. Auch die erneuten Versuche Ende der 1980er Jahre blieben allesamt ergebnislos.

17 Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft als Anhang beigefügt ist: Dieses Verfahren ist heute in den Artikeln 138 und 139 des EG-Vertrages geregelt (Artikel 154 und 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

18 Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit

19 Cf. offizielle Seite der französischen Verwaltung vosdroits: www.service-public.fr

20 Regel der „Drittelzeit“ (*tiers temps*): Wenn der Beschäftigte weniger als ein Drittel der normalen Arbeitszeit arbeitet (13 Stunden pro Woche), werden die betroffenen Zeiten nicht für die Rente angerechnet.

Für sehr geringfügige Arbeitseinsätze darf eine Minimaldauer von drei Stunden pro Einsatz nicht unterschritten werden (Existenz von tarifvertraglich vereinbarten Ausnahmen).[21]

Das **deutsche** Recht, das sich auf das „Teilzeit- und Befristungsgesetz" stützt, sieht keine Mindeststundenzahl vor. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, wenn er mehr als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt war und wenn das Unternehmen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Arbeitgeber kann eine Reduzierung der Arbeitszeit jedoch ablehnen, wenn sie den reibungslosen Betriebsablauf im Unternehmen stört. Wenn der Arbeitnehmer dagegen mehr arbeiten möchte, muss der Arbeitgeber eine im Unternehmen freiwerdende Stelle, die für ihn geeignet ist, bevorzugt diesem Arbeitnehmer anbieten. Jede Diskriminierung ist verboten: Ein Teilzeitbeschäftigter muss anteilig zu seiner Anwesenheitszeit genauso bezahlt werden wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Ein im April 2018 vorgelegtes und im November 2018 verabschiedetes Gesetz soll die bessere soziale Absicherung der Teilzeitarbeit ermöglichen. Bislang war für die wöchentliche Arbeitszeit ein Minimum von 10 Wochenstunden vorgeschrieben, falls die wöchentliche Arbeitszeit nicht zwischen den Vertragsparteien vereinbart war. Diese Mindestarbeitszeit steigt auf 20 Wochenstunden. Zudem wird der Begriff der „Brückenteilzeit" eingeführt: bislang hatten Beschäftigte, die eine Teilzeit beantragt hatte, kein automatisches Recht zur Rückkehr auf eine Vollzeitstelle. Das neue Gesetz sieht für alle ab Januar 2019 geschlossenen neuen Arbeitsverträge das Recht zur Rückkehr auf Vollzeit vor. Dieses Recht gilt allerdings nur für Betriebe mit mindestens 45 Mitarbeitern.

Die **luxemburgische** Gesetzgebung zur Teilzeitarbeit betrifft Arbeitszeiten unter 40 Stunden wöchentlich. Sie kennt keine Mindestarbeitszeit. Es wird aber ausdrücklich vorgeschrieben, dass auch Teilzeitbeschäftigten die Rechte eingeräumt werden müssen, auf die Vollzeitbeschäftigte nach dem Gesetz oder dem anwendbaren Tarifvertrag Anspruch haben.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland*	27,4	26,7	27,7	28,3	28,1	27,5	26,8	28,4	28,4	29,3
Lorraine	17,0	17,7	17,4	18,4	19,7	20,9	21,2	20,2	21,6	20,8
Luxembourg**	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8	19,3	19,8
Rheinland-Pfalz	27,5	27,8	28,2	28,7	28,3	28,5	28,7	29,3	30,3	30,3
Wallonie***	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0	24,0	24,5	24,8	24,7
GR. Region	**23,6**	**24,0**	**24,4**	**25,0**	**25,3**	**25,6**	**25,4**	**25,7**	**26,5**	**26,4**
Belgique	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7	24,1	24,7	25,1	24,9
Deutschland	25,9	26,1	26,3	26,8	26,8	27,7	27,6	28,0	27,9	28,2
France	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5	19,0	18,8	18,8	18,8
Luxembourg**	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8	19,3	19,8
EU-28 / UE 28	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4	20,5	20,4

** Zeitreihenbruch 2010, 2011 ** Zeitreihenbruch 2009, 2015 *** Zeitreihenbruch 2011, 2017*
Berechnungen IBA / OIE

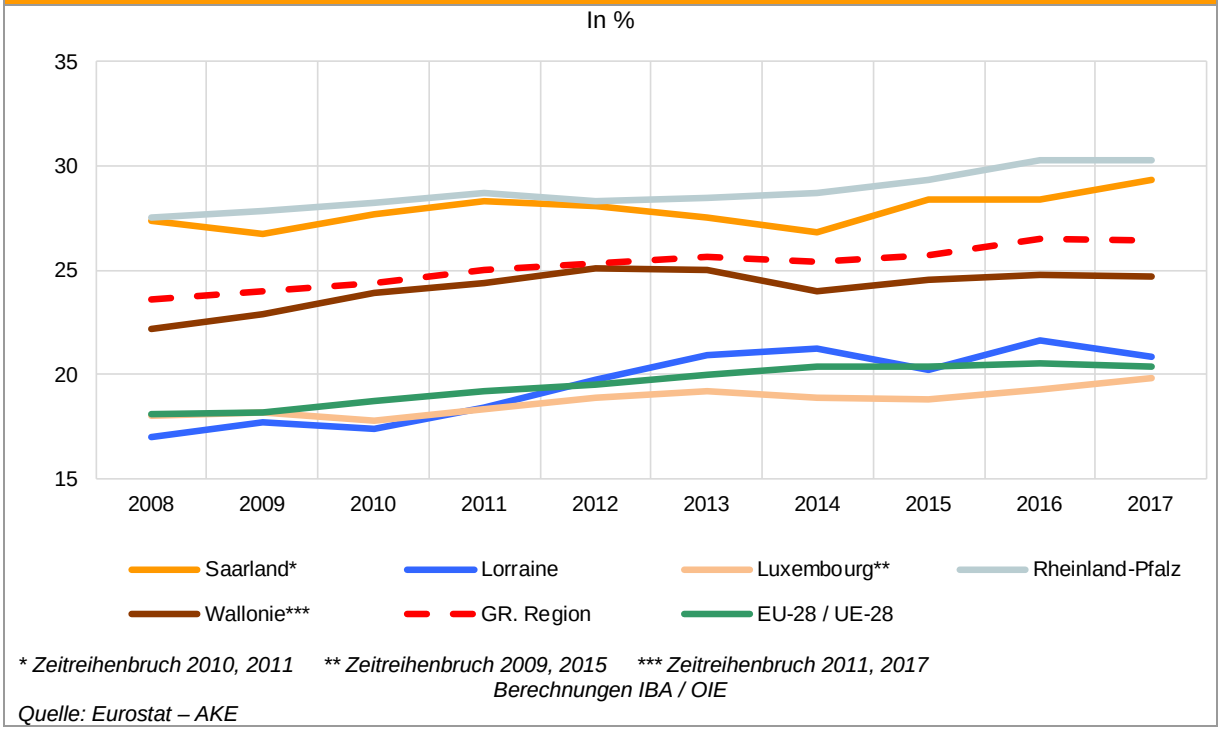
Quelle: Eurostat – AKE

[21] Vgl. Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail: Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010

Der Einsatz von Teilzeitarbeit in der Großregion

Im Jahr 2017 arbeiten mehr als ein Viertel aller Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit – deutlich mehr als im Durchschnitt der Europäischen Union. In den deutschen Regionen kommen diese Verträge am häufigsten vor (29,3% der Beschäftigungsverhältnisse im Saarland und 30,3% in Rheinland-Pfalz). Luxemburg und Lothringen weisen mit 19,8% und 20,8% den geringsten Anteil aus.

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2008-2017



** Zeitreihenbruch 2010, 2011 ** Zeitreihenbruch 2009, 2015 *** Zeitreihenbruch 2011, 2017*

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – AKE

Im Zeitraum 2008 bis 2017 hat Teilzeitbeschäftigung in der Großregion an Bedeutung gewonnen. Der Anstieg im Kooperationsraum fällt höher aus als auf europäischer Ebene (+2,8 bzw. +2,3 Prozentpunkte). Innerhalb der Großregion verzeichnet Luxemburg den geringsten Anstieg (+1,8 Prozentpunkte) und Lothringen den stärksten (+3,7 Prozentpunkte).

Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen

In der Großregion ist weiterhin ein Großteil der Beschäftigten mit Teilzeitvertrag weiblich. Im Jahr 2017 betrug der Anteil 79,1% und lag damit 4,8 Prozentpunkte niedriger als 2006. Der rückläufige Trend ist in allen Teilregionen zu beobachten. In Luxemburg ist der Frauenanteil mit 82 Prozent am höchsten, in der Wallonie mit 77,6% am niedrigsten.

Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	80,2	81,6	82,4	82,7	84,6	83,4	81,6	82,0	80,6	80,9	82,4	81,0
Lorraine	91,3	86,4	86,1	84,3	84,9	82,0	85,8	83,6	78,8	81,3	81,7	80,0
Luxembourg	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2	81,5	82,0
Rheinland-Pfalz	82,8	81,6	82,8	81,4	81,7	80,3	80,8	81,3	81,3	81,3	80,0	79,0
Wallonie	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7	81,0	78,8	78,7	77,6
GR. Region	**83,9**	**82,4**	**82,8**	**81,7**	**82,1**	**80,6**	**81,3**	**81,3**	**80,8**	**80,7**	**80,2**	**79,1**
Belgique	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4	79,7	78,2	78,1	76,7
Deutschland	80,3	80,3	80,3	80,0	80,5	79,6	79,3	79,5	79,2	79,0	78,7	78,1
France	82,0	82,0	81,6	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3	78,2	77,9	77,3	76,9
Luxembourg	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2	81,5	82,0
EU-28 / UE 28	76,3	76,3	76,1	75,8	75,3	74,9	74,4	74,0	73,7	73,5	73,4	73,3

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

In **Belgien** ist die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten im Sektor der nicht-marktbezogenen Dienstleistungen beschäftigt, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch in Erziehung und Unterricht, also in traditionell weiblich geprägten Wirtschaftszweigen. Bei den marktbezogenen Dienstleistungen ist Teilzeitarbeit vor allem in der Erbringung von Unternehmensdienstleistungen (Zeitarbeit, Reinigung, Callcenter), in der Beherbergung und Gastronomie sowie im Handel verbreitet, in denen ebenfalls viele Frauen beschäftigt sind.

Luxemburg sticht aufgrund der Tatsache heraus, dass es seit Jahren einen hohen Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung aufweist. 2017 machte die weibliche Teilzeitbeschäftigung 82% der gesamten Teilzeitbeschäftigung aus, 8,7 Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt. Luxemburg ist somit die Teilregion mit der größten Differenz zwischen den Geschlechtern. Es handelt sich oft um frei gewählte Teilzeitarbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, andere familiäre Pflichten). Dieser Anteil ist seit 2006 tendenziell rückläufig, gleichzeitig ist eine starke Zunahme der Männer in Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen, was eine Besonderheit in der Großregion darstellt.

In **Deutschland** spiegelt die Teilzeitarbeit laut einer Studie des IAB immer noch traditionelle Rollenverteilungen wider.[22] Diesem Bericht zufolge zeigt sich bei einer Betrachtung der Altersverteilung, dass Männer vor allem zu Beginn ihres Berufslebens – neben Ausbildung oder Studium – und am Ende ihres Berufswegs, vor und während der Rente, in Teilzeit arbeiten. Bei ihnen ist die Entscheidung für Teilzeitarbeit oft durch eine in Teilzeit verfolgte Berufsausbildung, ein Studium oder Weiterbildung motiviert. Frauen führen häufiger familiäre Gründe an. Häufig zwingt sie die Anpassung an die Öffnungszeiten von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen praktisch dazu, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

In allen vier Ländern wird Teilzeitarbeit in den gesetzlichen Regelungen als eine Arbeit definiert, die regelmäßig und freiwillig unterhalb der Normalarbeitszeit des jeweiligen Unternehmens geleistet wird.

In der Großregion arbeiten 2017 mehr ein Viertel aller Beschäftigten in Teilzeit. Insbesondere die beiden deutschen Teilregionen weisen relativ hohe Teilzeitquoten auf, die höher als die Anteile in Luxemburg und Lothringen sind. In Frankreich und Belgien ist eine gesetzliche Mindestarbeitszeit

[22] Vgl. IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, April 2015.

für Teilzeitverträge vorgeschrieben. In Deutschland wird das Teilzeit- und Befristungsgesetz geändert, um die Teilzeitarbeit stärker zu regeln. Die luxemburgische Gesetzgebung sieht hingegen keine Mindestdauer vor.

Aus Unternehmenssicht ist die Teilzeitarbeit ein Instrument der Flexibilität, das unter Umständen eine Kostensenkung ermöglicht. Aus Arbeitnehmersicht bietet diese Beschäftigungsform eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Teilzeitarbeit kann in diesem Sinne wünschenswert sein, sofern die Entscheidung dafür vom Arbeitnehmer freiwillig getroffen wird und nicht auf Unterbeschäftigung zurückzuführen ist. Allerdings sehen sich viele Menschen veranlasst, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Überwiegend betrifft die Teilzeit in der Großregion nach wie vor Frauen, was häufig mit familiären Verpflichtungen begründet wird.

2.2 Minijobs in Deutschland

Gesetzliche Regelungen

Die deutsche Gesetzgebung ist stark geprägt durch die Änderungen im Recht der geringfügigen Beschäftigungen bzw. die Einführung der Minijobs im Jahr 2003. Die Besonderheit besteht darin, dass Minijobber von den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung befreit sind. Minijobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit einer Vergütung von höchstens 450 € pro Monat oder 5.400 € pro Jahr.[23] Auch wenn die Vergütung von einem Monat zum anderen variiert, darf der jährliche Gesamtbetrag die erwähnte Obergrenze nicht übersteigen. Im Fall der Überschreitung dieser Summe – auch wenn dies durch einen anderen Minijob geschieht – müssen Sozialabgaben gezahlt werden. Der Mindestlohn (8,84 €/Stunde im Jahr 2018) gilt auch für die Mini-Jobs. Daher beträgt die mögliche maximale Monatsarbeitszeit genau 50 Stunden und 54 Minuten (11,8 Stunden pro Woche).[24] Die Arbeitgeberbeiträge belaufen sich für die Minijobs auf 31,2%.[25] Im Bereich der haushaltsnahen Tätigkeiten sind sie geringer (14,8%). Seit Januar 2013 sind alle neu eingestellten Arbeitnehmer verpflichtet, Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen (Satz von 3,6%). Auf Antrag ist jedoch eine Befreiung möglich.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2017 (zum 31.12.)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob
Saarland	95.983	29.522	38.103	12.836	57.880	16.686
Rheinland-Pfalz	397.127	141.822	156.325	62.172	240.802	79.650
Deutschland	7.490.605	2.768.446	3.018.019	1.222.714	4.472.586	1.545.732

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

[23] Arbeitskammer des Saarlandes: Minijobs und Gleitzonenjobs, Arbeits- und Sozialrechtsinfo. Stand: 1/2016 https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/.../Minijobs_Gleitzonenjobs_2016.pdf

[24] Ab dem 1. Januar 2019 wird der Mindestlohn auf 9,19 €/h erhöht.

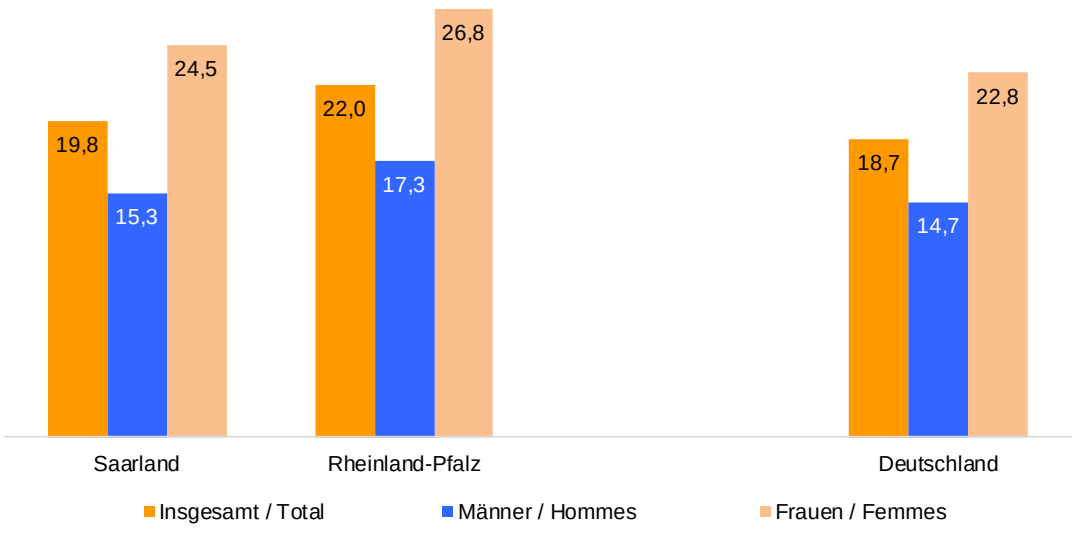
[25] 13% Krankenversicherung, 15% Rentenversicherung, 2% Steuern, 1,2% sonstige Abgaben

Der Rückgriff auf Minijobs

Seit ihrer Einführung haben die Minijobs als atypische geringfügige Beschäftigungsverhältnisse stetig an Bedeutung gewonnen. Zwischen 2007 und 2014 ist die Zahl der Minijobs in Deutschland um 4,8% im Saarland und um 12,9% in Rheinland-Pfalz gestiegen. Nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2015 ist ihre Zahl 2016 wieder im Steigen begriffen. Im Jahr 2017 hatten in Deutschland knapp 7,5 Millionen Personen einen Minijob, das sind mehr als 2015. 4,7 Mio. Personen sind ausschließlich als Minijobber beschäftigt, bei 2,7 Mio. stellt der Minijob eine zweite Beschäftigung dar. Gemäß einer Studie des IAB hat die Einführung des Mindestlohns zu einer Abnahme der Personen geführt, die ausschließlich als Minijobber beschäftigt sind, viele betroffenen Personen wurden als regulär Sozialversicherungspflichtige weiterbeschäftigt. Überwiegend sind Frauen von dieser Beschäftigungsform betroffen (59%), und für einen großen Teil von ihnen stellt der Minijob die Haupttätigkeit dar. Dieser Trend ist auch in den beiden der Großregion zugehörigen deutschen Regionen zu beobachten. Im Saarland wie auch in Rheinland-Pfalz stellen die Frauen jeweils 60% der Minijobber, und 70% (Rheinland-Pfalz) bzw. 66% (Saarland) üben den Minijob als Haupttätigkeit aus. In einer solchen Situation unterliegen sie nicht der Sozialversicherungspflicht.

Minijobber 2017 (zum 31.12.)

Anteil der Minijobber an der Gesamtbeschäftigung
(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus Geringfügig entlohnte Beschäftigte) in %



Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: BA

Die Minijobs, die zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen, können gleichbedeutend mit prekären Verhältnissen und Armut sein, da sie es kaum erlauben, den Lebensunterhalt einer Person zu bestreiten. Als Nebentätigkeit können Minijobs ein Zusatzeinkommen für den Haushalt des Beschäftigten darstellen oder sie sind eine zusätzliche Einnahmequelle für einen Arbeitsuchenden, der Arbeitslosengeld II bezieht. Für zahlreiche Frauen, die dann zum Teil geringqualifiziert sind, sind die Einnahmen aus dem Minijob jedoch das Haupteinkommen.

Diese Frauen befinden sich in einer unsicheren Lage, denn da sie keine Abgaben zahlen (außer Rentenversicherung), genießen sie kaum sozialen Schutz, insbesondere durch die Arbeitslosenversicherung.

Anwendung findet die Beschäftigungsform der Minijobs häufig im privaten Dienstleistungssektor, wie z.B. im Handel und im Gastgewerbe, aber auch im Bereich Erziehung. Insbesondere typischen Frauenberufe wie z.B. der Beruf der Kosmetikerin oder Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen sind relativ häufig betroffen.[26]

2017 übte ein nicht geringer Anteil von Personen (36%) den Minijob als zweite Beschäftigung aus. Dieser Anteil ist ständig im Steigen begriffen. Für Erwerbspersonen, die bereits eine Beschäftigung haben, bietet die deutsche Gesetzgebung interessante Anreize. Jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, der zusätzlich zu seiner Hauptbeschäftigung einen Nebenjob ausübt, muss auf dieses zusätzliche Einkommen keine Abgaben zahlen (außer Rentenversicherung), wenn das zusätzliche Einkommen 450 € nicht überschreitet. Wenn diese Summe überschritten oder ein zusätzlicher Minijob ausgeübt wird, ist das daraus bezogene Einkommen allerdings sozialversicherungspflichtig.[27] Diese Gesetzgebung hat unerwünschte Nebeneffekte: ein Arbeitgeber kann einen Teil der Arbeitsstunden eines Beschäftigten auf einen Minijob verschieben, was eine Verringerung der Abgaben für beide Teile, aber eben auch eine geringere soziale Absicherung bedeutet.

Entwicklung der Minijobber 2007-2017 (jeweils zum 30.06., Anzahl absolut)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	94.478	94.314	95.812	95.984	96.804	97.332	98.293	99.055	96.829	96.842	96.805
Rheinland-Pfalz	349.984	355.933	364.078	367.400	375.526	378.519	387.353	395.169	393.102	397.208	400.835

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: BA

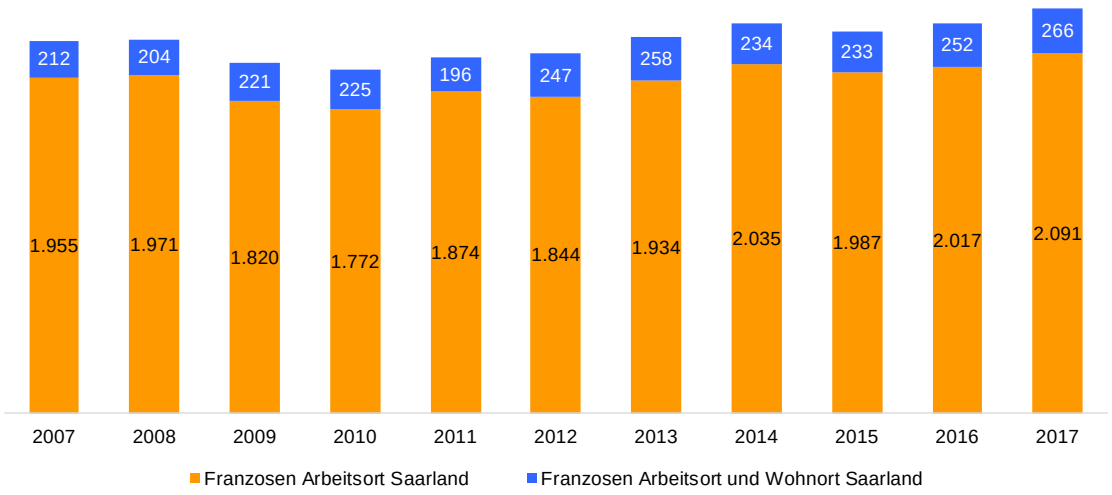
Französische Einpendler, die im Saarland einen Minijob ausüben

Im Jahr 2017 waren 17.063 Grenzgänger aus Frankreich im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Demgegenüber stehen 2.091 Franzosen, die zum Arbeiten ins Saarland pendelten und lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen. In Rheinland-Pfalz ist der Anteil der französischen Grenzgänger, die einen Minijob ausüben, sehr gering, da diese Teilzeitverträge, die meist nur mit dem Mindestlohn vergütet werden, weite Anfahrtswege nicht rechtfertigen.

[26] Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2016, Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2016

[27] Vgl. Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, www.bmas.de

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) im Saarland mit französischer Nationalität 2007-2017 (jeweils zum 30.06.)



Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: BA

3. Mindestlöhne

Mindestlöhne als Instrument zur Regulierung des Arbeitsmarktes

Allgemeine gesetzliche Mindestlöhne sind in den meisten europäischen Ländern ein Werkzeug der Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Regulierung des Arbeitsmarktes. Dies gilt auch außerhalb der europäischen Industriestaaten, wie beispielsweise in den USA, Kanada und Japan. Einem Bericht des WSI[28] zufolge verfügen 37 Staaten weltweit über einen Mindestlohn. Innerhalb der EU verfügen 22 der 28 Mitgliedstaaten über einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, darunter Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg. Lediglich sechs Länder – Dänemark, Finnland, Schweden, Österreich, Italien und Zypern – kennen keinen branchenübergreifenden Mindestlohn, sondern nach Branchen unterschiedene Tariflöhne.

In diesem Kapitel soll es in erster Linie um branchenübergreifende Mindestlöhne gehen, die für alle Berufszweige gültig sind. In einigen Staaten existieren darüber hinaus Mindestlöhne für bestimmte Wirtschaftszweige (tarifgebundene Mindestlöhne). Sie werden angewandt, soweit sie höher sind als der branchenübergreifende gesetzliche Mindestlohn. Andernfalls wird der allgemeine Mindestlohn angewandt.

Die verschiedenen Mindestlohnkonzepte

Im Allgemeinen lässt sich der Begriff Mindestlohn definieren als ein Schwellenwert für nominale Arbeitsentgelte, der vom Arbeitgeber nicht unterschritten werden darf. Im Rahmen ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit ermutigt die ILO die Mitgliedstaaten, einen Mindestlohn einzuführen, um Armut trotz Arbeit zu reduzieren und benachteiligten Arbeitnehmern sozialen Schutz zu gewähren. Weltweit stehen sich verschiedene Konzepte gegenüber, die beim Thema der Risiken, die Mindestlöhne für gering entlohnte Beschäftigte darstellen, auseinandergehen.[29] Die Befürworter verfolgen mit einem gesetzlichen Mindestlohn die sozialpolitisch motivierten Ideen, die Lohnspreizung im Bereich gering qualifizierter Arbeit zu begrenzen und Armut trotz Beschäftigung zu verhindern. Außerdem soll einer möglichen Ausbeutung der Arbeitnehmer durch Arbeitgeber mit monopsonistischer Marktmacht begegnet werden.

Die Mindestlohngegner hingegen verweisen darauf, dass bei einer Erreichung der obengenannten Ziele ein Konflikt mit dem Ziel eines möglichst hohen Beschäftigungsniveaus entstehen könnte.[30] Auch bezüglich der Rolle dieses Instrumentes in Zeiten einer Wirtschaftskrise gehen die Meinungen auseinander. In der Krise 2008 war er in verschiedenen Ländern weiterhin ein Instrument des sozialen Schutzes für die am stärksten benachteiligten Arbeitnehmer. In anderen Ländern wurde er gemäß einer Forderung des IWF eingefroren (Portugal) oder deutlich gesenkt (Griechenland).

---

28 Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018), p. 2

29 Vgl. Organisation Internationale du Travail: Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013

30 Vgl. Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, 7. Auflage, Berlin 2009, S. 338ff

Variationen bei der Gestaltung von Mindestlöhnen durch unterschiedliche Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen…

Prinzipiell gilt die für den Mindestlohn festgelegte Lohnuntergrenze für alle Arbeitnehmer gleichermaßen. Für einzelne Branchen oder Berufe oder für bestimmte Zielgruppen (Jugendliche, Praktikanten, Auszubildende) finden jedoch Ausnahmen Anwendung. Aus der folgenden Tabelle gehen die Geltungsbereiche und die Ausnahmeregelungen für die vier Länder der Großregion hervor.

Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Geltungsbereich	Arbeitnehmer im privaten Sektor ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren (bzw. auch für unter 18-Jährige mit abgeschlossener Berufsausbildung)
Ausnahmen	Gilt nicht ▶ für junge Menschen in einer dualen Ausbildung (Auszubildende) ▶ für Studierendenverträge	Sonderregeln für: ▶ Handelsvertreter (VRP) ▶ Praktikanten, Auszubildende	Reduzierter Mindestlohn für Schwerbehinderte	Gilt nicht: ▶ für Auszubildende, Praktikanten (Praktika von weniger als drei Monaten) sowie für Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung ▶ für zuvor Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der neuen Beschäftigung
Besonderheit für junge Menschen	Studierendenverträge: 82% des Mindestlohns für 18-jährige, 88% für 19-jährige, 94% für 20-jährige	▶ 90% des normalen ML für 17-18-Jährige ▶ 80% des normalen ML für 16-17-Jährige Gilt nur für die ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit	▶ 80% des normalen ML für 17-18-Jährige ▶ 75% des normalen ML für 15-17-Jährige ▶ 80% des reduzierten ML für Schüler	

Quellen: Belgien: www.emploi.belgique.be, Frankreich: http://travail-emploi.gouv.fr, Luxemburg: www.guichet.public.lu, Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

…sowie durch unterschiedliche Festlegung und Anpassung der Mindestlohnsätze

Auch bei der Festlegung und der Anpassung des Mindestlohns sind Unterschiede in den Ländern auszumachen. Thorsten Schulten,[31] Experte für Arbeitsrecht und Tarifverträge im WSI, arbeitet drei generelle Modelle dazu heraus:

- das Konsultationsmodell:
  Institutionalisierte Konsultationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften
- das Verhandlungsmodell:
  Nationale Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften

[31] Vgl. Schulten, Thorsten: Die Entwicklung in Europa – Geht der Trend in Richtung gesetzliche Mindestlöhne? Vortrag WSI – Hans Böckler Stiftung im Rahmen der UNIA Fachtagung „Gute Arbeit zu fairen Löhnen“, Zürich 2008, S. 4

- das Indexierungsmodell:
  „Automatische“ Anpassung an die Preis- und Lohnentwicklung

Orientiert man sich an dieser Darstellung, so kommt man für die vier Länder der Großregion zu folgendem Ergebnis in der nachfolgenden Tabelle:

Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Methode der Festsetzung	Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Aushandlung durch die Sozialpartner (Modell 2)	Staatlich per Gesetz (Modell 1)	Staatlich per Gesetz auf Empfehlung zuständiger Institutionen (Modell 1)	Staatlich per Gesetz über eine Mindestlohnkommission (ständige Kommission der Tarifpartner – Modell 1)
Aktualisierung	Indexierung an die Preissteigerungsrate Zusätzliche gesetzliche Anpassung durch Entscheidungen im nationalem Arbeitsrat (Modell 3)	1. Indexierung an die Inflation, ermittelt für die 20% Haushalte mit den niedrigsten Einkommen plus die Hälfte des durchschnittlichen Lohnanstiegs der Arbeiter und Angestellten (Modell 3) 2. Jährlich zum 1. Januar durch Erlass des Ministerrates nach Vorgabe der Nationalen Tarifkommission (Modell 1)	Indexierung an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten Alle zwei Jahre Anpassung entsprechend der Entwicklung des durchschnittlichen Lohnniveaus (Modell 3)	Anpassung alle zwei Jahre auf Beschluss der Mindestlohnkommission, angelehnt an die Steigerung der Tariflöhne (Modell 1)
Entwicklung	Steigerung um 2% zwischen 2016 und 2017	Erhöhung Januar 2018: +1,22%	Erhöhung von 2,5% zum 1. August 2018	Erhöhung vorgesehen für Januar 2019 (+ 4%) und für Januar 2020 (16 Cent)

Quellen: Belgien: www.emploi.belgique.be, Frankreich: http://travail-emploi.gouv.fr, Luxemburg: www.guichet.public.lu, Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

In **Frankreich** wird seit 2014 die Anpassungsrate für den Mindestlohn SMIC anhand von zwei Kriterien berechnet: einerseits die Inflation bezogen auf die 20% Haushalte mit dem niedrigsten Einkommen, andererseits auf Basis der Hälfte des Kaufkraftzuwachses bezüglich des Durchschnittsverdienstes der Arbeiter und Angestellten. Frankreich gehört zu den Ländern, bei denen die Erhöhung des Mindestlohns automatisch erfolgt.[32] Die Höhe des Mindestlohns wird automatisch mindestens einmal jährlich (jeweils im Januar) angepasst. Die Berücksichtigung der Inflation kann auch während des Jahres geschehen, wenn der monatliche Verbraucherpreisindex eine Erhöhung von mindestens 2% aufweist. Zudem kann die Regierung einen „zusätzlichen Anschub“ geben, d. h. den Mindestlohn zusätzlich erhöhen.

In den letzten Jahren war die Erhöhung des Mindestlohns allerdings sehr begrenzt. Im Januar 2018 betrug die Erhöhung des Mindestlohns nur +1,22%, also lediglich eine Erhöhung um

[32] In 23 von 27 Ländern gibt es keine automatische Anpassung des Mindestlohns.

einige Eurocent pro Stunde im Vergleich zu 2017. Im europäischen Vergleich ist der Mindestlohn in Frankreich relativ hoch. Mögliche Nachteile eines hohen Mindestlohns auf die Beschäftigung, insbesondere auf die Beschäftigung Geringqualifizierter, werden immer wieder hervorgehoben. Sehr kostenträchtige politische Maßnahmen werden ergriffen, um die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu senken und damit die Arbeitskosten auszugleichen. Eine andere Folge sind niedrige Arbeitszeiten.

In **Belgien** ist der Mindestlohn für den Privatsektor nicht gesetzlich geregelt, sondern wird vom Conseil National du Travail in einem Entgelttarifvertrag, der Convention collective de travail nº 43, festgelegt. Dieser Entgelttarifvertrag hat dieselbe Bindungswirkung wie ein gesetzlicher Mindestlohn. Es handelt sich um das Mittlere Monatliche Garantie-Mindesteinkommen (RMMMG), das die absolute Lohnuntergrenze für alle Wirtschaftszweige darstellt, die keinen Mindestlohn festgelegt haben. Das RMMMG ist nicht exakt gleichbedeutend mit einem monatlichen Mindestlohn. Es beinhaltet auch bestimmte Summen, die gesondert zu festgelegten Zeiten gezahlt werden, wie z. B. eine Jahressonderzahlung oder ein dreizehntes Monatsgehalt. Das Niveau des Mindesteinkommens ist an den Konsumpreisindex gebunden. Es variiert also im Rahmen dieses Index. Der berufsübergreifende Mindestlohn hat sich viele Jahre hindurch kaum entwickelt, er folgt im Wesentlichen der Inflation. Inflationsbereinigt hat er seit 1999 im Durchschnitt jährlich nur 0,18% zugenommen. Diese Stagnation führt zu einer zunehmenden Abkopplung des Mindestlohns von der Entwicklung des Medianlohns. Zwischen 2000 und 2016 ist sein Niveau von 53,1% auf 49% des Medianlohns gesunken.

In **Luxemburg** kann der Soziale Mindestlohn alle zwei Jahre an die Entwicklung der Durchschnittsentgelte angepasst werden. Wenn das Durchschnittsentgeltniveau im Verhältnis zum sozialen Mindestlohn gestiegen ist, kann der soziale Mindestlohn angehoben werden, um diese Differenz teilweise oder vollständig auszugleichen.

Außerdem ist der soziale Mindestlohn an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten gebunden. Er wurde zum 1. August 2018 automatisch angepasst (+2,5%). Das hohe Niveau des sozialen Mindestlohns, der zwischen 2000 und 2015 um 58% gestiegen ist, könnte nach der Ansicht einiger zur Überteuerung der Löhne und einer Schwächung der luxemburgischen Wettbewerbsfähigkeit führen. Das hohe Mindestlohnniveau schließt möglicherweise auch die Menschen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit aus, da die Arbeitgeber eher dazu neigen, immer qualifiziertere Grenzgänger einzustellen, die von immer weiter herkommen.

In **Deutschland** trifft sich alle zwei Jahre eine Kommission zur Entscheidung über die Entwicklung des Mindestlohns auf Basis der durchschnittlichen Tarifentwicklung der letzten zwei Jahre. Diese betrug 4,8%. Im Januar 2019 wird der Mindestlohn, der seit 2017 bei 8,84 € liegt, um 4% auf 9,19 € erhöht. Aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage wird 2020 eine weitere Erhöhung um 16 Cent vorgenommen, die dann zu einem Mindestlohn von 9,35 € pro Stunde führt.

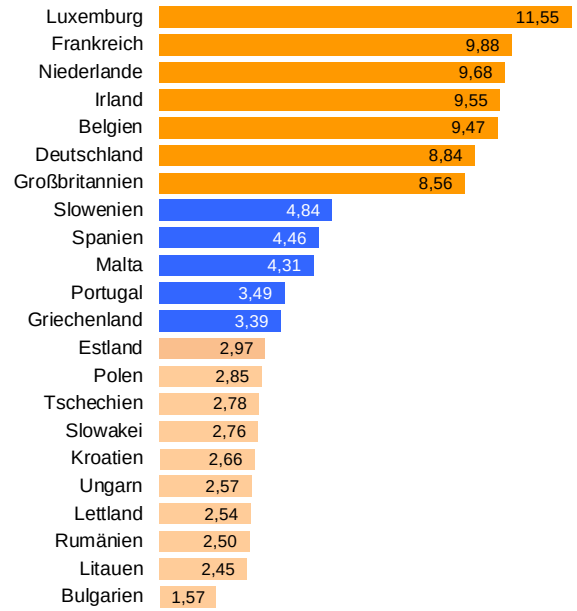
Mindestlohnniveau: drei Gruppen lassen sich unterscheiden

Betrachtet man die vorhandenen Mindestlöhne innerhalb der EU, so ist eine starke Streuung der Mindestlohnhöhe zwischen den Ländern zu erkennen, die sich zwischen 11,55 Euro (Luxemburg) und 1,57 Euro (Bulgarien) bewegt. Auf Grundlage der WSI-Mindestlohndatenbank[33] lassen sich 2018 drei Ländergruppen unterscheiden.

In der ersten Gruppe mit relativ hohen Mindestlöhnen befinden sich sieben Staaten, zu denen auch die vier Staaten der Großregion gehören. Bei allen diesen Staaten liegt der Mindestlohn über 8 €. Luxemburg nimmt dabei mit 11,55 € eine deutliche Vorreiterstellung ein, während Deutschland und Großbritannien mit 8,84 € bzw. 8,56 € Mindestlöhne unter 9 € aufweisen.

Die zweite Gruppe mit deutlich geringeren Mindestlohnsätzen zwischen 4,84 und 3,39 € umfasst die südeuropäischen EU-Länder sowie Slowenien. Die dritte Gruppe mit sehr niedrigen Mindestlöhnen zwischen 2,97 € und 1,57 € pro Stunde besteht ausschließlich aus Staaten in Mittel- und Osteuropa.

Gesetzliche Mindestlöhne 2018*
- in Euro -



** Stand: Januar 2018; Umrechnung in Euro zum durchschnittlichen Jahreskurs von 2017*
Quelle: WSI-Mindestlohnbericht 2018

Die großen Niveauunterschiede zwischen den nationalen Mindestlöhnen werden geringer, wenn man Kaufkraftstandards (KKS) zugrunde legt. Bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten reduziert sich das Verhältnis zwischen den niedrigsten und höchsten Mindestlöhnen. Luxemburg, Frankreich und Belgien bleiben in der Spitzengruppe, mit Werten zwischen 9,37 € und 8,57 €. Irland und Großbritannien zeichnen sich durch deutlich geringere Werte aus (7,69 € bzw. 7,62 €).

Unterschiede beim relativen Wert von Mindestlöhnen

Eine Vergleichbarkeit der ökonomischen Bedeutung von Mindestlohnregelungen in Bezug auf deren relative Höhe ermöglicht der „Kaitz-Index“[34]. Dieser Indikator gibt an, in welcher Relation der gesetzliche Mindestlohn zum nationalen Medianlohn[35] liegt, und macht deutliche Kaufkraftunterschiede von Land zu Land sichtbar.

Bei den 26 Ländern in der Welt, für die Daten vorliegen, schwankt der Kaitz-Index zwischen 34,9% (USA) und 75,8% (Türkei) Der höchste Wert aller vier Länder der Großregion entfällt hier auf Frankreich (60,5%). Luxemburg verzeichnet ein relativ hohes Niveau, während

---

33 Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018)

34 Benannt nach dem amerikanischen Wirtschaftswissenschafter Hyman Kaitz

35 Der Medianlohn ist der Lohn, bei dem die Hälfte der Beschäftigten unter diesem Lohn liegt, die andere Hälfte darüber.

Deutschland nur 46,7% erreicht. Die Mehrzahl der Länder weist ein eher bescheidenes Niveau des relativen Wertes des gesetzlichen Mindestlohns auf. In keinem europäischen Land liegt der Mindestlohn über der Niedriglohnschwelle (nach OECD-Definition: zwei Drittel des Medianlohns), in einigen Ländern sogar unter der Armutsschwelle (z. B. 46,7% in Deutschland).[36] Die Übersichtstabelle zeigt unter anderem die Mindestlohnhöhe und die verschiedenen Kriterien der vier Länder der Großregion mit einem gesetzlichen Mindestlohn.

Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion (2018)

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Amtliche Bezeichnung	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
Jahr der Einführung	1975	1970	1973	2015
Höhe (pro Stunde)	in Euro: 9,47 in KKS: 8,71 Kaitz: 49,5%	in Euro: 9,88 in KKS: 9,18 Kaitz: 60,5%	in Euro: 11,55 in KKS: 9,37 Kaitz: 54,7%	in Euro: 8,84[37] in KKS: 8,57 Kaitz: 46,7%
Art des Lohns	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn
Anteil der Bezieher	Keine Angabe (bzw. 1996: 4% nach Dolado 1996)	10,6% (Dares)	12,4% (IGSS 2016)	4% in Westdeutschland, 11% in Ostdeutschland (jeweils DESTATIS)

Quelle: eigene Zusammenstellung nach ILO (2012), Lübker/Schulten 2018: WSI-Mindestlohnbericht 2018, S. 3

Starke Streuung auch beim Anteil der Mindestlohnbezieher

Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, die Mindestlöhne beziehen, so ist eine starke Schwankung zu erkennen. Länder mit einem relativ hohen Anteil an Betroffenen sind unter anderem Frankreich und Luxemburg. In **Frankreich** profitierten am 1. Januar 2017 1,65 Mio. Beschäftigte in Unternehmen des privatwirtschaftlichen Sektors[38] (außer Auszubildende, Praktikanten und Zeitarbeiter), das sind 10,6% dieses Sektors. Im Januar 2016 waren es 10,5%, was auf eine gewisse Stabilität hindeutet.[39]

In **Luxemburg** bezogen im März 2016 12,4% der abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) den gesetzlichen Mindestlohn (*salaire social minimum*/SSM). Eine luxemburgische Besonderheit ist die Existenz von zwei Ebenen des sozialen Mindestlohns, einerseits für unqualifizierte, andererseits für qualifizierte Arbeitnehmer. Für letztere ist der Mindestlohn 20% höher. Bei den unqualifizierten Arbeitnehmern beziehen 7,4% den Mindestlohn, bei den qualifizierten Arbeitnehmern sind es 5%. Nach den Angaben des Wirtschafts- und Sozialausschusses verdecken diese Zahlen große Unterschiede: in den Wirtschaftszweigen „Beherbergung und Bewirtung“ (38%), Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (36%) und Handel (23%) sind die Prozentsätze wesentlich höher. Trotz des vergleichsweisen hohen Niveaus von 2.458,25 € (August

36 Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2018
37 Erhöhung auf 9,19 € zum 1. Januar 2019 und auf 9,35 € zum 1. Januar 2020
38 Alle Wirtschaftszweige außer Landwirtschaft, Verwaltung, Wohnungseigentümergemeinschaften, sozial tätige gemeinnützige Vereine, private Haushalte, extraterritoriale Organisationen. Die Zahlen beziehen sich auf das metropolitane Frankreich.
39 Salaire minimum interprofessionnel de croissance, 1er décembre 2017, Rapport du goupe d’experts, Dares, Enquête Acemo

2018) beträgt der soziale Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer nur 51,62% des Medianeinkommens in Höhe von 3.968 € (2017).

Für **Belgien** ist leider keine aktuelle Zahl vorhanden, es lässt sich lediglich auf das Jahr 1996 verweisen: Hier zeigt Belgien eine relativ niedrige Betroffenheit von ca. 4%, während es in Frankreich und Luxemburg ca. 11% waren, die einen Mindestlohn erhielten.[40] Es lässt sich daher vermuten, dass der Anteil der Mindestlohnbezieher in Belgien auch heute eher gering geblieben ist, obwohl der Mindestlohn ein ähnlich hohes Niveau wie der französische erreicht. Dies kann damit zusammenhängen, dass die in Belgien durch sektorale Tarifverhandlungen festgelegten Mindestsätze den nationalen Mindestlohn um etwa 15% bis 30% übersteigen. In Frankreich hingegen ist der nationale Mindestlohn in den meisten Fällen höher als die tarifvertraglich vereinbarten Mindestsätze. In Ländern mit einem nationalen Mindestlohn und einer hohen Abdeckung durch sektorale Tarifverträge hängen die Auswirkungen eines Mindestlohns also stark von der Höhe der Mindestentgeltsätze ab.[41]

Mindestlohn in Deutschland: Lohnentwicklung 2017

Seit dem 1. Januar 2017 gilt der branchenübergreifende Mindestlohn (8,84€ / Stunde)[42] in allen Wirtschaftszweigen.[43] Einige Niedriglohnsektoren (Friseurgewerbe, Landwirtschaft, Fleischwirtschaft) konnten eine Übergangsphase zwischen Januar 2015 und Dezember 2016 in Anspruch nehmen, bevor der Mindestlohn für alle Branchen verpflichtend wurde. 2017 wurden etwa 1,4 Mio. Beschäftigungen nach dem Mindestlohn entlohnt, was eine Verminderung von 400.000 gegenüber dem Vorjahr darstellt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Verringerung auf Lohnerhöhungen zurückzuführen ist, die es den Beschäftigten ermöglicht haben, das Mindestlohnniveau zu überschreiten. Dem Bericht der Mindestlohnkommission zufolge[44] gab es 2017 mehr Verträge mit Stundenlöhnen zwischen 9 und 10 € und weniger Minijobs (gut die Hälfte der Mindestlohnverträge sind Minijobs).

Dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) zufolge hat der Mindestlohn keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktdynamik in Deutschland gehabt. Die Zahl der Beschäftigten hat sogar um 2,2 Mio. zugenommen und erreichte einen Rekordwert von 32,7 Mio. Seit 2015 stellt sich die Wirtschaftslage in Deutschland vorteilhaft dar und weist ein gutes Wachstumsniveau auf. 2018 sind in Deutschland im allgemeinen Erhöhungen der tarifvertraglich vereinbarten Mindestlöhne zu beobachten. In den meisten Wirtschaftszweigen haben die Löhne, die über dem Mindestlohnniveau liegen, im Januar 2018 zugenommen.

Der branchenübergreifende Mindestlohn findet Befürworter und Gegner. Positiver Aspekt eines allgemeinen Mindestlohns ist der Kampf gegen das Phänomen der „Working Poor“. Der Arbeitnehmer kann seiner Arbeit nachgehen, ohne daneben Sozialleistungen beziehen zu müssen, außerdem kann der Konsum angekurbelt werden. Es besteht allerdings das Risiko

---

40 Vgl. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996

41 Vgl. Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003

42 Zum 1. Januar 2019 wird der Mindestlohn auf 9,19 €/h angehoben.

43 Außer für bestimmte Zielgruppen, wie für Auszubildende und für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung

44 Vgl. VSE (Verdienststrukturerhebung) 2017, in: Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, Juni 2018

einer Verringerung der Arbeitsplätze, insbesondere im Minijobbereich. Zudem lässt sich ein Wiederaufflammen der Inflation mit Preissteigerungen etwa im Dienstleistungsbereich (z. B. Friseurhandwerk) beobachten, ebenso das Risiko eines Verlusts an Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen. Hinzu kommt die in Deutschland ausgeprägte Tradition der „Tarifautonomie", die es den einzelnen Branchen ermöglicht, Löhne unabhängig festzulegen.

Auch wenn er für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe einen Lohnanstieg bedeutet, liegt der Mindestlohn in Deutschland – wie in allen anderen europäischen Ländern – unterhalb der Niedriglohnschwelle (Deutschland: 9,54 Euro in 2010).[45]

[45] Niedriglohnschwelle: Lohn von weniger als 2/3 des Medianlohns.

4. Die neue Arbeitsgesetzgebung in Frankreich (*Loi Travail 2*)

Das neue Arbeitsgesetz (*Loi Travail*), das am 21. Juli 2016 vom französischen Parlament verabschiedet wurde, sah bereits erhebliche Änderungen im Arbeitsrecht vor. Sein wichtigstes Merkmal war die deutliche Förderung von **Verhandlungen und Absprachen auf der Ebene der Unternehmen**, um den Unternehmen mehr Autonomie in der Gestaltung ihrer Geschäftstätigkeit zu verleihen. Das Gesetz sah ebenfalls Erleichterungen bei der Auflösung von Verträgen und beim Personalmanagement vor, während gleichzeitig die Absicherung der beruflichen Entwicklungswege der Beschäftigten durch die Einführung eines Persönlichen Erwerbskontos aufrechterhalten wurde.[46]

Staatspräsident Emmanuel Macron wollte die Entwicklung des Arbeitsgesetzes weiter vorantreiben und die gesamte Arbeitsgesetzgebung reformieren. Das **Arbeitsgesetz 2 (*Loi Travail 2*)** wurde am 21. September im nationalen Gesetzblatt veröffentlicht. Die Reform wurde in Gestalt von fünf Verordnungen verwirklicht, die 36 große Maßnahmen umfassen. Damit soll eine spezifisch französische Form der Flexicurity geschaffen und die Massenarbeitslosigkeit eingedämmt werden. Die Rolle der Betriebsvereinbarungen wird gestärkt. Die Veränderungen beim Thema Vertragsbeendigung werden fortgeführt, ebenso die Regelung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Weiterhin steht der soziale Dialog im Mittelpunkt, dessen Vertretungsinstanzen vereinfacht werden.

Betriebsvereinbarungen

Das ursprüngliche Arbeitsgesetz von 2016 räumte Betriebsvereinbarungen einen breiten Raum beim Thema **Arbeitszeit** und **Überstunden** ein. Im Rahmen des Arbeitsgesetzes 2 wird der Vorrang der Betriebsvereinbarungen schrittweise auf die anderen Bereiche der Arbeitsgesetzgebung ausgeweitet. Kollektivvereinbarungen können, mit Einverständnis des Arbeitnehmers, Arbeitsverträge ersetzen, wenn sie zum Ziel haben, Beschäftigung zu sichern oder zu schaffen. Die Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie von gewerkschaftlichen Vereinigungen unterschrieben werden, die mehr als 50% der Stimmen auf sich vereinen.

Die **Rolle der Branchenverbände** wird aufrechterhalten; sie sollen den Wettbewerb zwischen den Unternehmen regulieren und Sozialdumping bekämpfen. Sie werden auch weiterhin eine auf alle Beschäftigten anwendbare „soziale Säule“ festlegen (Gehälter, Qualifikationen, zusätzliche Gesundheitsleistungen, Mindestarbeitszeit der Teilzeitverträge etc.), von denen nicht durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden kann. Ihre Zahl soll allerdings drastisch reduziert werden (von zurzeit 750 auf 200 in drei Jahren), um sie stärker und dynamischer zu machen.

[46] Das Persönliche Erwerbskonto (Compte personnel d’activité) fasste das Persönliche Bildungskonto, das Persönliche Präventionskonto für Schwerarbeiter und das Konto für bürgerschaftliches Engagement zusammen.

Definition Branchenvereinbarung:	**Definition Betriebsvereinbarung:**
Ein **Branchenverband** ist eine Organisation, die alle Unternehmen eines bestimmten Wirtschaftszweigs umfasst. Sein Geltungsbereich wird durch Tarifvertrag festgelegt. Eine **Branchenvereinbarung** (oder Tarifvertrag) ist ein **zwischen den Gewerkschaften der Arbeitnehmer und den Arbeitgeberorganisationen ausgehandelter Text**, **der verschiedene Aspekte des Arbeitslebens regelt**. Sie erlaubt es den Sozialpartnern, einen arbeitsrechtlichen Rahmen auszuhandeln, der an die jeweilige Branche angepasst ist. Innerhalb einer Branche kann ein OPCA[47] eingerichtet werden, um die Gelder für die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung der Unternehmen zu verwalten.	Eine **Betriebsvereinbarung** ist eine Vereinbarung zwischen einem **Arbeitgeber** oder einer Gruppe von Arbeitgebern und einer oder mehreren **Gewerkschaften** (Gewerkschaftsvertretern im jeweiligen Unternehmen), die die Regelung der Arbeitsbedingungen, der Beschäftigung oder der Sozialleistungen für die Beschäftigten zum Inhalt hat. Eine Betriebsvereinbarung kann nur in Kraft treten, wenn sie von einem oder mehreren Gewerkschaften unterschrieben werden, die beim ersten Wahlgang der vorhergehenden Betriebsratswahl zumindest die Hälfte aller abgegebenen Stimmen auf sich vereinen konnten.

Der soziale Dialog

- **Verhandlungen in KMU ohne Gewerkschaft**: 96% der Kleinstunternehmen haben keine Gewerkschaftsdelegierten. Ab sofort können in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten Verhandlungen mit einem Beschäftigten geführt werden, der nicht von einer Gewerkschaft beauftragt ist. Bei Unternehmen zwischen 20 und 50 Mitarbeitern können die Verhandlungen mit einem Betriebsrat ohne Auftrag geführt werden.

- **Zusammenlegung der Instanzen der Personalvertretung:** Zurzeit gibt es drei Instanzen der Personalvertretung: die Personaldelegierten, die ab 11 Beschäftigten pro Unternehmen vorgeschrieben sind, den Betriebsrat, der ab 50 Beschäftigten vorgeschrieben ist, und den Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, der ebenfalls ab 50 Beschäftigten einberufen werden muss. In Betrieben mit über 50 Beschäftigten werden alle drei Instanzen der Personalvertretung zu einem Wirtschafts- und Sozialausschuss[48] zusammengelegt, um den sozialen Dialog in den Unternehmen zu vereinfachen.

Modalitäten der Beendigung von Arbeitsverträgen

- **Deckelung der arbeitsgerichtlichen Entschädigungen:** Das Arbeitsgesetz 2 übernimmt die Grundsätze eines Mindestsatzes und einer Deckelung der arbeitsgerichtlichen Entschädigungen. Bei ungerechtfertigter Entlassung aus einem Unternehmen mit mindestens elf Mitarbeitern bewegen sich die arbeitsgerichtlichen Entschädigungen zwischen einem

[47] Organisme Paritaire Collecteur Agréé, ein paritätisch geführter Verein, der die Beiträge der Arbeitgeber zur Finanzierung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen verwaltet. Im Rahmen des Gesetzes zur beruflichen Zukunft (*loi Avenir professionnel*) werden die OPCA zu OPCO (*opérateurs de compétences*, Kompetenzdienstleistern) umgewandelt. Die Beiträge für Weiterbildungsfonds dagegen werden zukünftig nicht mehr von ihnen, sondern von den Sozialversicherungskassen Urssaf (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) eingezogen.

[48] Ein Ausschuss für Hygiene, Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen wird dagegen weiterhin für Unternehmen mit mindestens 300 Mitarbeitern verpflichtend sein.

Monatsgehalt (weniger als ein Jahr Betriebszugehörigkeit) bis zu 20 Monatsgehältern für Personen mit mindestens 30 Jahren Betriebszugehörigkeit. Es handelt sich hierbei um Obergrenzen. Die Untergrenze liegt bei einem Monatsgehalt für entlassene Beschäftigte mit zwei Jahren Betriebszugehörigkeit und bei drei Monatsgehältern für Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit. In Unternehmen mit weniger als 11 Beschäftigten wurde die Mindestentschädigung auf 0,5 Monatsgehälter ab 1 Jahr bis auf 2,5 Monatsgehälter ab 10 Jahren festgelegt.

- **Erhöhung der gesetzlichen Entlassungsentschädigung:** Die gesetzlichen Entlassungsentschädigungen werden für Beschäftigte, die innerhalb der ersten zehn Jahre im Unternehmen entlassen werden, um 25% erhöht. Sie steigt für die ersten zehn Jahre Betriebszugehörigkeit von einem Fünftel auf ein Viertel des Bruttojahresgehalts. Ab elf Jahren Betriebszugehörigkeit bleibt sie bei einem Drittel des Bruttojahresgehalts pro Jahr Betriebszugehörigkeit wie bisher.

- **Tarifvertraglich geregelte kollektive Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:** Die Reform erlaubt es den Arbeitgebern, das Instrument der tarifvertraglich geregelten kollektiven Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einzuführen. Diese wird mit den Gewerkschaften ausgehandelt und basiert auf dem zurzeit gültigen Modell der individuellen tarifvertraglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses: sie bezieht sich also lediglich auf Beschäftigte, die das Unternehmen freiwillig verlassen, und untersteht der Kontrolle der DIRECCTE (französische Arbeits- und Wettbewerbsinspektion). Die Entschädigung, die den freiwillig Ausscheidenden im Rahmen eines freiwilligen Ausscheidensplans gezahlt wird, kann nicht unterhalb der gesetzlichen Entlassungsentschädigung liegen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

- **Gesetzesänderung bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen:** Die Reform erlaubt Erleichterungen bei Befristungen und Leiharbeit auf der Grundlage von **Branchenvereinbarungen**. Beschränkungen der Dauer dieser Verträge, der Zahl der möglichen Vertragsverlängerungen oder auch Regelungen bezüglich Karenzzeiten können in Zukunft auf Branchenebene geregelt werden. Falls keine Vereinbarung und kein Branchentarifvertrag Regelungen für diese Fragen vorsehen, treten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen in Kraft. Die Gegner dieser Verordnungen sehen darin das Risiko einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverträgen.

- **Unbefristete Projektverträge:** Die französische Regierung hat das Recht bestimmter Unternehmen, sogenannte „unbefristete Projektverträge“ abzuschließen, ausgeweitet. Dieser Vertragstyp existierte bereits in der Bauwirtschaft in der Form eines „unbefristeten Baustellenvertrags“, den die Regierung zum Vorbild für die neue Regelung nimmt. Dieser erlaubt es einem Arbeitgeber, die Dauer des Arbeitsvertrags an den Fortgang einer Baustelle anzupassen. Der Projektvertrag übernimmt die Regeln des klassischen unbefristeten Vertrages, beinhaltet aber eine „Baustellenklausel“, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entlassen kann, sobald das Projekt, für das er eingestellt wurde, beendet wird. Der Vertrag enthält somit kein festgelegtes Enddatum.

Im Gegensatz zum befristeten Vertrag erhält der Arbeitnehmer beim Projektvertrag keine Prekaritätsprämie. Diese Art von Vertrag soll nicht allgemeingültig werden, sondern auf bestimmte Wirtschaftszweige beschränkt bleiben. Die Unternehmen können sich dieses Vertragstyps nur bedienen, wenn er von der jeweiligen Branchenorganisation erlaubt wird. Außerdem wird bei der Einstellung auf Basis eines unbefristeten Vertrags eine Priorität für die Wiedereinstellung von Personen eingeführt, die aufgrund eines unbefristeten Baustellenvertrags entlassen wurden.

Förderung der Telearbeit

Telearbeit war in der Arbeitsgesetzgebung bislang nicht genau geregelt. Die Reform **klärt** die Bedingungen dieser Praxis und **sieht sie ausdrücklich gesetzlich vor**, um **Sicherheit** sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber zu schaffen, die auf diese Form der Arbeit zurückgreifen.

Die wichtigste Änderung betrifft die Übernahme von Arbeitsunfällen, deren Modalitäten denjenigen gleichgestellt werden, die sich in den Räumen des Unternehmens ereignen. Darüber hinaus musste vorher die Telearbeit im Arbeitsvertrag des Beschäftigten oder in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag erwähnt werden. Mit der Neuregelung kann eine Unternehmensvereinbarung die Regelungen zur Telearbeit im Unternehmen festlegen. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, einen Antrag auf Telearbeit zu stellen. Die Ablehnung eines solchen Antrags muss der Arbeitgeber schriftlich begründen.

Aus dem Persönlichen Konto für Schwerarbeiter wird das Persönliche Präventionskonto

Das Arbeitsgesetz von 2016 sah die Einrichtung eines Persönlichen Kontos für Schwerarbeiter vor, das es Beschäftigten mit besonders schwierigen Arbeitsbedingungen ermöglichte, zusätzliche Rechte im Bereich Altersrente und Weiterbildung anzusammeln. Die Regierung will dieses Instrument vereinfachen, da seine Umsetzung in den Unternehmen von den Arbeitgebern als zu komplex angesehen wird.

Im neuen „Beruflichen Präventionskonto“ wurden von den ursprünglich zehn Kriterien für Schwerarbeit nur noch sechs aufrechterhalten (Nachtarbeit, Fließbandarbeit, Schichtarbeit, Arbeit unter Wasser oder unter der Erde, Lärm, extreme Temperaturen), die den Erwerb von Punkten für das Konto ermöglichen. Die anderen vier Kriterien (Bewegen schwerer Lasten, mechanische Vibrationen, beschwerliche Körperhaltungen, Exposition gegenüber gefährlichen chemischen Substanzen) ermöglichen einen vorgezogenen Renteneintritt, wenn der Beschäftigte an einer Berufskrankheit leidet, die zu einer dauerhaften Erwerbsminderung von mindestens 10% geführt hat.

Anhang

Hinweise zu Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat

Bei Eurostat sind harmonisierte Daten verfügbar in den Bereichen Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit den entsprechenden europaweit vergleichbaren Quoten. In der Regel sind diese Angaben in der Differenzierung nach Alter und Geschlecht erhältlich. Daten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Die AKE-Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion[49] in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.[50] Grundsätzlich sind auch weitere Aufschlüsselungen über Sonderauswertungen möglich, auf regionaler Ebene stoßen die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund geringer Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Daher sind bei der Interpretation der vorliegenden Daten folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Trotz gleicher Definitionen und Nomenklaturen ist die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit des statistischen Datenmaterials zwischen den Teilräumen der Großregion nicht ohne weiteres gegeben. Nach wie vor sind Abweichungen in Folge national nicht verbindlicher Regelungen möglich.

- Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.[51] Infolge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.

- Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.

- Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.

- Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der folgende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

---

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

50 Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung).

51 Die historische Zeitreihe beruht auf der vor 2003 genutzten Berechnungsgrundlage, bei der auf Basis der Ergebnisse des zweiten Quartals Länderergebnisse hochgerechnet wurden. Die aktuelle Zeitreihe wird auf Grundlage von Jahresdurchschnittswerten berechnet – sofern Quartalsdaten vorliegen.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)[52] ist auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte. Sie ist somit die einzige derzeit verfügbare Quelle für grenzüberschreitende Vergleiche der Arbeitsmärkte in der Großregion. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich jedoch von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, die in einer grenzüberschreitenden Perspektive nicht direkt vergleichbar sind. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik können so Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als solche gezählt werden. Möglich ist ebenso der umgekehrte Fall, dass in der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitslosenstatistik auch Personen als arbeitslos gelten, die nach ILO-Kriterien nicht erwerbslos sind. Dementsprechend kommt es zu Abweichungen der Arbeitslosenquoten auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Be-stimmungen ausgewiesen werden.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der AKE nicht wie bei den jeweils national oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers stammen. Stattdessen wird die AKE als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarktbeteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Codierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien der ILO zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatursystematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemografischen Merkmalen. Der Europäischen Kommission dient die AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

[52] Die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen auch im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Mit dem Labour-Force-Konzept kann jeder Person ein eindeutiger Erwerbsstatus zugeschrieben werden. Dabei wird nach der ILO-Definition unterschieden zwischen Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,[53] die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.[54] Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, im Berichtszeitraum aber vorübergehend aufgrund von z.B. Krankheit, Urlaub, Arbeitskonflikten oder Fortbildung vom Arbeitsplatz abwesend war, gilt als erwerbstätig.

Die **Beschäftigungsquote** misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

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

Die **Erwerbsquote** gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Der sogenannte **Gender Gap** bezeichnet ein geschlechtsspezifisches Gefälle (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Im Allgemeinen ist der Begriff **Arbeitnehmer** definiert als Person, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeitet und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhält. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

Befristete Beschäftigung (AKE):
Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

Leiharbeit:
Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):
Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

---

53 Von mindestens 16 Jahren in Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen und von 16 bis 74 Jahren in Island.

54 Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltsbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – Minijobs (Bundesagentur für Arbeit):
Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Beide werden auch als „Minijob“ bezeichnet. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt seit dem 01.01.2013 450 Euro.

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:
Dr. Jeanne Ruffing (Koordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut
(Saarland und Rheinland-Pfalz)
www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est
(Lorraine)
www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est *(Lorraine)*
www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique *(Wallonie)*
www.iweps.be

Ostbelgien Statistik
(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)
www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER
Agence pour le développement de l'emploi *(Luxembourg)*
www.adem.public.lu
Luxembourg Institute of Socio-Economic Research *(Luxembourg)*
www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute

INFO-Institut
Saarland und Rheinland-Pfalz

Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER
Luxemburg

Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.

Das LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf den Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est
Lothringen

Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est
Lothringen

Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik
Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l’Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
Wallonie

Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.

Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit – 2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Referentenentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit, 2018.

Conseil Economique et Social du Luxembourg: Le salaire social minimum – Avis – Juillet 2017.

Conseil Européen: Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, 1997.

Dares Analyses: L'essor du temps partiel au fil des générations: quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes?, Mai 2017.

Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In: Economic Policy, p. 319-370, 1996.

Federgon: Les prestataires de services RH renforcent le cœur de notre économie, Rapport annuel 2017.

Groupe d'experts SMIC: Le salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts indépendants, 2017.

Hans Böckler Stiftung und DGB: Atlas der Arbeit – Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung, Mai 2018.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, April 2015.

IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale): Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Novembre 2017.

INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2017, 2018.

Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In: Eurofound : EIROnline

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Februar 2018).

Mindestlohnkommission: Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2018.

Prism'Emploi: Rapport économique et social, 2017.

STATEC: Salaires, emploi et conditions de travail, 2017.

Webseiten:

Deutschland
www.gesetze-im-internet.de
www.bmas.de
www.mindest-lohn.org
www.arbeitsagentur.de

Belgien
www.belgium.be
www.emploi.belgique.be
www.iweps.be
https://statbel.fgov.be

Frankreich
http://travail-emploi.gouv.fr
http://dares.travail-emploi.gouv.fr
www.service-public.fr

Luxemburg
www.itm.lu
http://adem.public.lu
www.guichet.public.lu

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE
INFO
INSTITUT
IBA
OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi
FRONTALIERS
GRAND EST
adem
Ostbelgien
Wallonie
Iweps

Januar 2019