

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen –

November 2016



10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen –

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

Saarbrücken, November 2016

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem zehnten Bericht, der dem 15. 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 zehnte Bericht untergliedert sich fünf Teilberichte:

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

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Die Digitalisierung der Arbeitswelt“. 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 10. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen	7
1. Zeitlich befristete Verträge	9
1.1 Zeitlich befristete Verträge (inklusive Leiharbeit).....	9
<i>Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag (inklusive Leiharbeit)</i>	<i>9</i>
<i>Entwicklung der befristeten Beschäftigung (inklusive Leiharbeit) 2004-2015</i>	<i>10</i>
<i>Gründe für befristete Beschäftigung (inklusive Leiharbeit) 2015.....</i>	<i>11</i>
1.2 Der befristete Arbeitsvertrag.....	12
<i>Befristete Beschäftigung</i>	<i>16</i>
1.3 Der Leiharbeitsvertrag	17
<i>Leiharbeit 2007-2015</i>	<i>19</i>
<i>Grenzgänger aus Frankreich, die im Saarland im Leiharbeitssektor beschäftigt sind, 2007-2015</i>	<i>21</i>
<i>Entwicklung der Leiharbeit in Luxemburg 2000-2015.....</i>	<i>22</i>
2. Die Teilzeitarbeit.....	23
2.1 Merkmale der Teilzeitarbeit	23
<i>Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung</i>	<i>24</i>
<i>Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2006-2015</i>	<i>25</i>
<i>Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung 2015</i>	<i>26</i>
<i>Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %</i>	<i>27</i>
2.2 Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit.....	28
<i>Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit 2015</i>	<i>28</i>
2.3 Minijobs in Deutschland.....	29
<i>Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2015 (zum 31.12.)</i>	<i>30</i>
<i>Minijobber 2015 (zum 31.12.)</i>	<i>31</i>
<i>Entwicklung der Minijobber 2005-2015.....</i>	<i>32</i>
<i>Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) im Saarland mit französischer Nationalität und Wohnort außerhalb des Saarlandes 2005-2015 (jeweils zum 30.06.)</i>	<i>32</i>
3. Mindestlöhne	33
<i>Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen</i>	<i>34</i>
<i>Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen.....</i>	<i>35</i>
<i>Gesetzliche Mindestlöhne 2016.....</i>	<i>37</i>
<i>Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion</i>	<i>38</i>
4. Die neue Arbeitsgesetzgebung in Frankreich (Loi El Khomri).....	41
4.1 Veränderungen bei der Festsetzung der Arbeitszeit	41
4.2 Änderungen im Personalmanagement	43
4.3 Weitere Regelungen	43

Anhang	45
<i>Hinweise zu Datenquellen</i>	<i>47</i>
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	<i>51</i>
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute</i>	<i>53</i>
<i>Literaturverzeichnis.....</i>	<i>55</i>

Hauptindikatoren des 10. Berichts der IBA

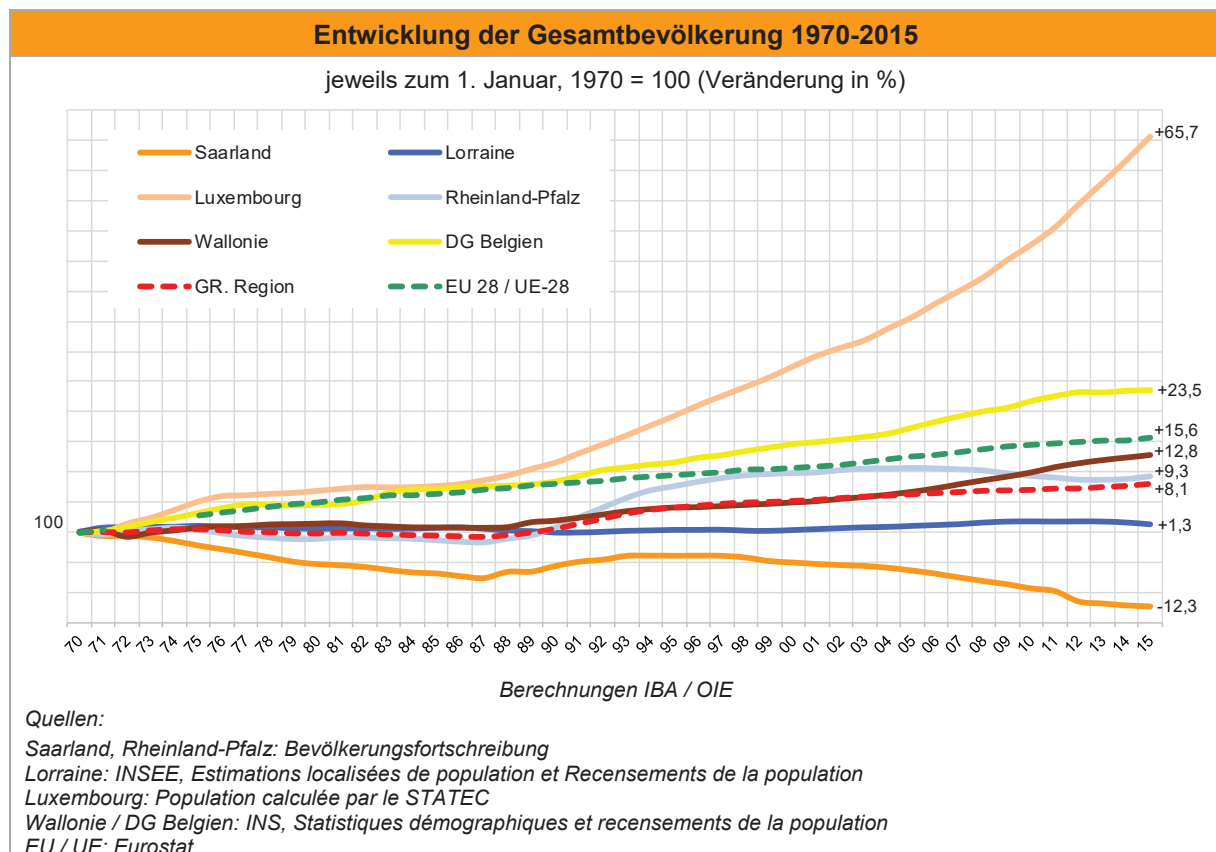
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geographisch 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:

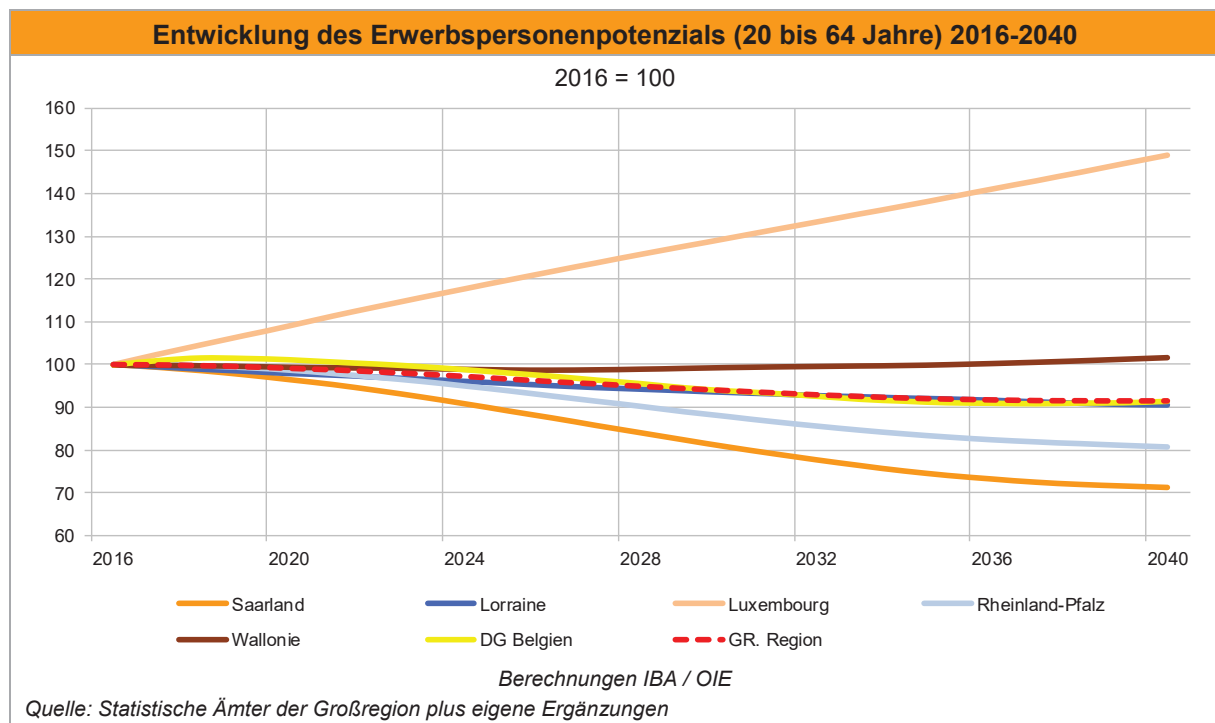
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2015 lebten in der Großregion fast 11,5 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. DG) mit knapp 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2015 rund 2,34 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils rund eine Million bzw. 560.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 76.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 862.204 Einwohner (+8,1%) auf über 11,49 Millionen Menschen im Jahr 2015 angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie (hier auch 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 15,6% 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 2015 nur noch auf +2,8% (EU-28: +4,8%).

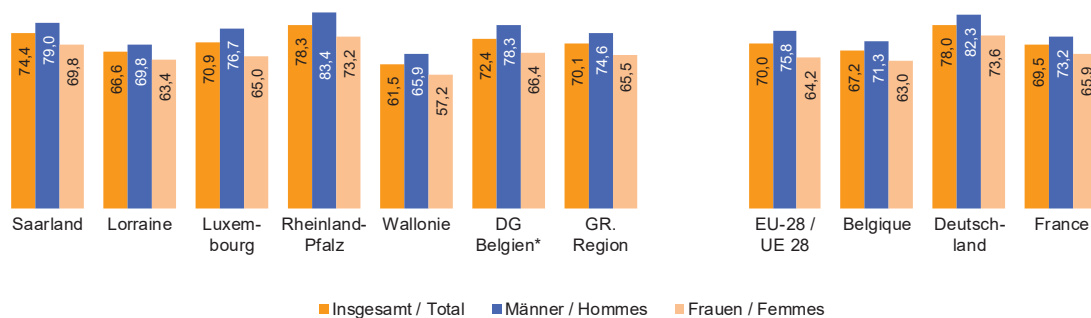


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2040 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2016 entspricht dies einer Verminderung um 570.000 Personen bzw. -8,5%. Bis zum Jahr 2020 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit 0,9% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 50er Jahre bis Anfang der 70er 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 2020 und 2040 trotzdem noch einmal um 7,7% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Teilbericht „Demografische Entwicklung“.

Arbeitsmarktsituation 2015

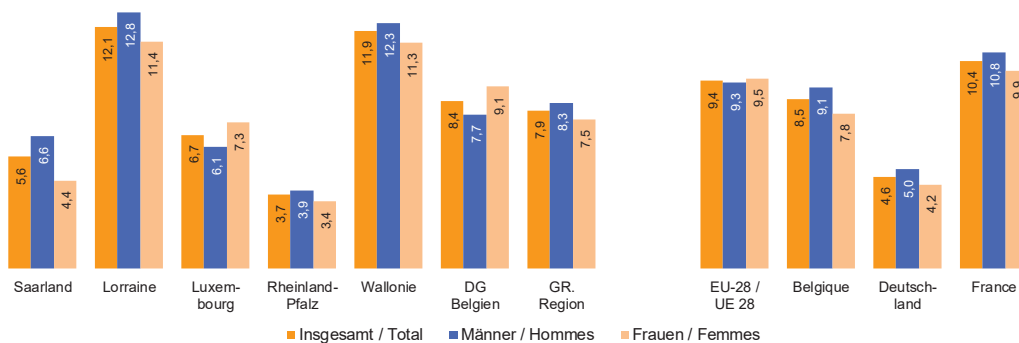
Beschäftigungsquote

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



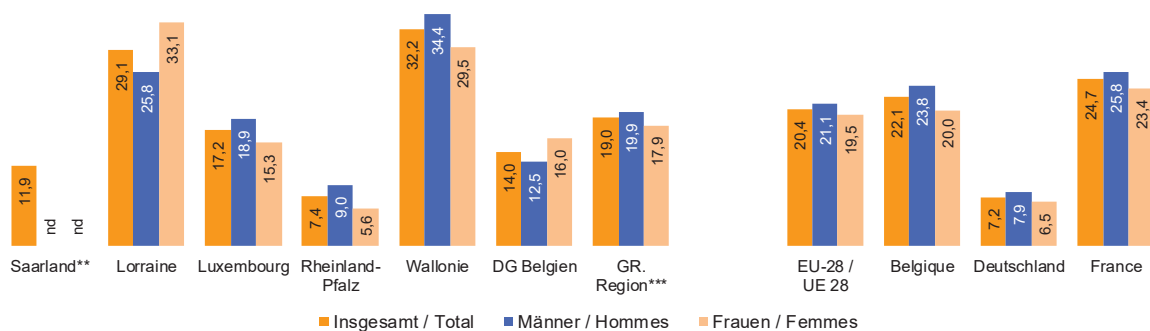
Arbeitslosenquote

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: 2014

** SL: 2013

*** GR: ohne SL

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGS 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 2015 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,1%. Damit entsprach der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung dem der EU-28. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen.

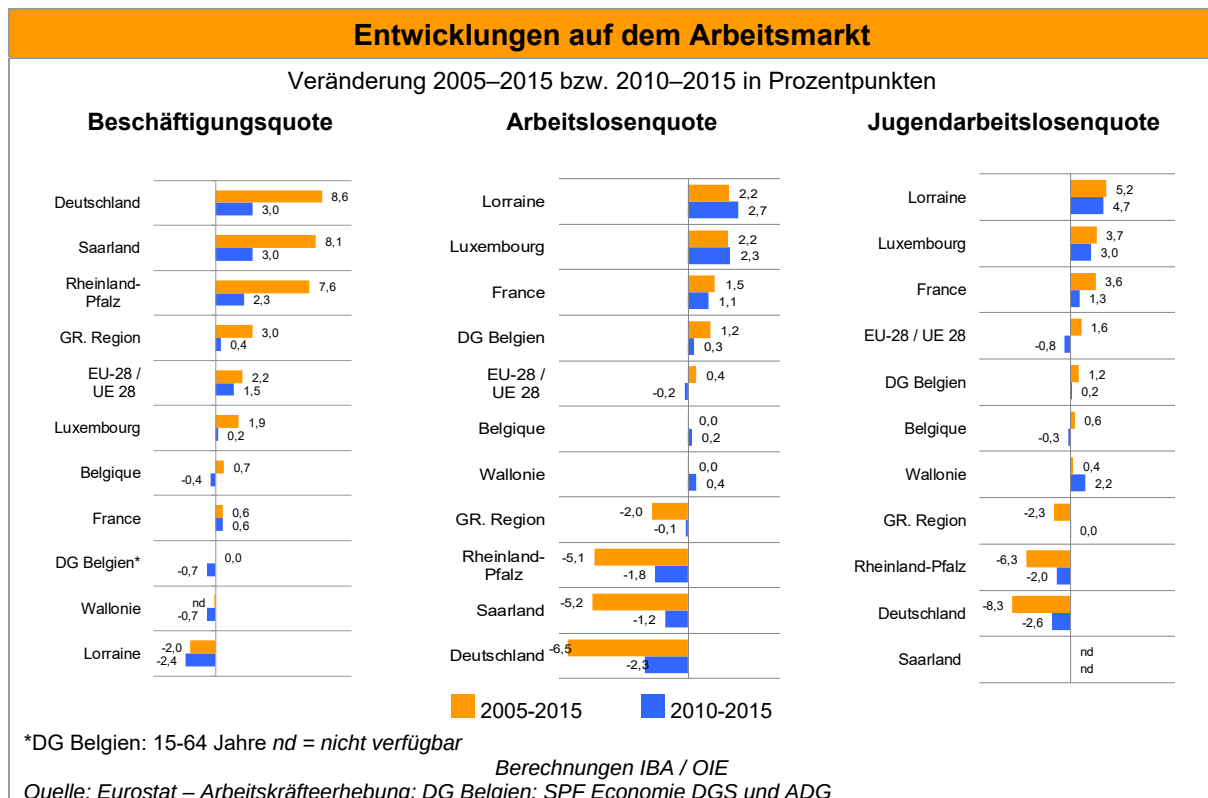
Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2005 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 3 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+6,1 Pp; Männer: -0,2 Pp). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2015 noch immer bei 9,0 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

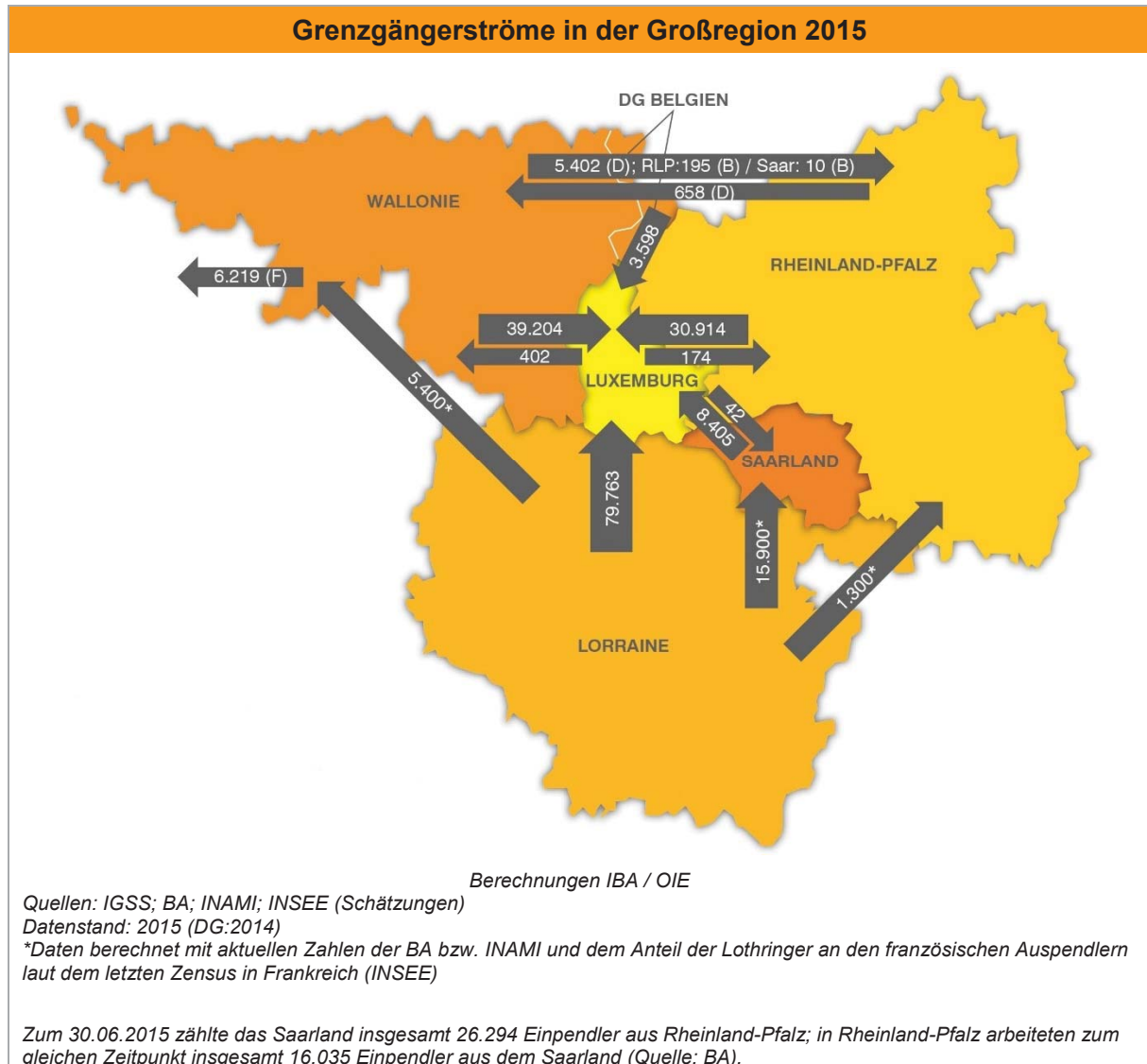
Die Arbeitslosenquote betrug 2015 in der Großregion 7,9% und lag damit 1,5 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (9,4%). Sowohl in der Großregion als auch in der EU ist die Arbeitslosigkeit seit 2010 ganz leicht zurückgegangen (GR: -0,1 Pp; Eu: -0,2 Pp). Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 12,1% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,7% die niedrigste. Seit 2010 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Problematisch gestaltete sich insbesondere die Situation der Jugendlichen: 2015 waren 19,0% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen ohne Arbeit. Das waren nur unwesentlich weniger als in der EU-28 (20,4%), und innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (32,2%) und Lothringen (29,1%) Werte deutlich über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 17,2% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merkwürdig unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 11,9%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hatte vor allem Lothringen unter einer Verschärfung der Situation zu leiden, aber auch in Luxemburg und in der Wallonie hat die Jugendarbeitslosigkeit weiter zugenommen.



Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Teilbericht „Situation des Arbeitsmarktes“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im vorliegenden IBA-Teilbericht „Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Teilbericht „Situation junger Menschen“.



Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2015 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%). Zwischen 2014 und 2015 beträgt der Anstieg 2,1% (bzw. +4.409 Personen). Insgesamt verzeichnete die Großregion 2015 rund 219.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Lediglich in der Schweiz sind mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt. Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und fast drei Viertel 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 2005 um rund ein

Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der zum Großteil aus Frankreich kommenden Arbeitnehmer, und obwohl in der langfristigen Betrachtung noch ein deutliches Plus zu verzeichnen ist, sind auch in der Wallonie in den letzten zwei Jahren die Einpendlerzahlen gesunken.

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich in dem IBA-Teilbericht „Grenzgängermobilität“.

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“ verwendete Datengrundlage basiert für die Kapitel 1.1 „Zeitlich befristete Verträge (inklusive Leiharbeit)“, 2.1 „Merkmale der Teilzeitarbeit“ sowie 2.2 „Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit“ im Wesentlichen auf Informationen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Dabei gilt, dass für einige Indikatoren keine Daten auf regionaler Ebene zur Verfügung standen, so dass auf Informationen zu den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, zurückgegriffen wurde. Die für die in Kapitel 1.2 „Der befristete Arbeitsvertrag“ und 1.3 „Der Leiharbeitsvertrag“ sowie 2.3 „Minijobs in Deutschland“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion¹ 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 2015 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Oktober 2016.

Definitionen und methodische Hinweise²

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

¹ 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.

² Detaillierte Hinweise zu den Datenquellen sowie zu deren Möglichkeiten und Grenzen finden sich im Anhang des Berichts.

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.

Für die Zahlen zu Lothringen und Frankreich gilt: Die Quote der Leiharbeiter wurde als Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft (INSEE: Daten 2014 provisorisch) berechnet – nicht, wie in Frankreich üblich, nur als Anteil der Industrie und marktbezogenen Dienstleistungen.

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.

Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit (AKE):

Der Indikator für Beschäftigte mit einer zweiten Erwerbstätigkeit bezieht sich auf Personen mit mehr als einer Tätigkeit gleichzeitig. Personen, die während der Bezugswoche ihre Tätigkeit gewechselt haben, werden nicht als Personen mit zwei Tätigkeiten betrachtet.

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 450 Euro seit dem 01.01.2013.

1. Zeitlich befristete Verträge

1.1 Zeitlich befristete Verträge (inklusive Leiharbeit)

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.

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.

Der Einsatz zeitlich befristeter Verträge

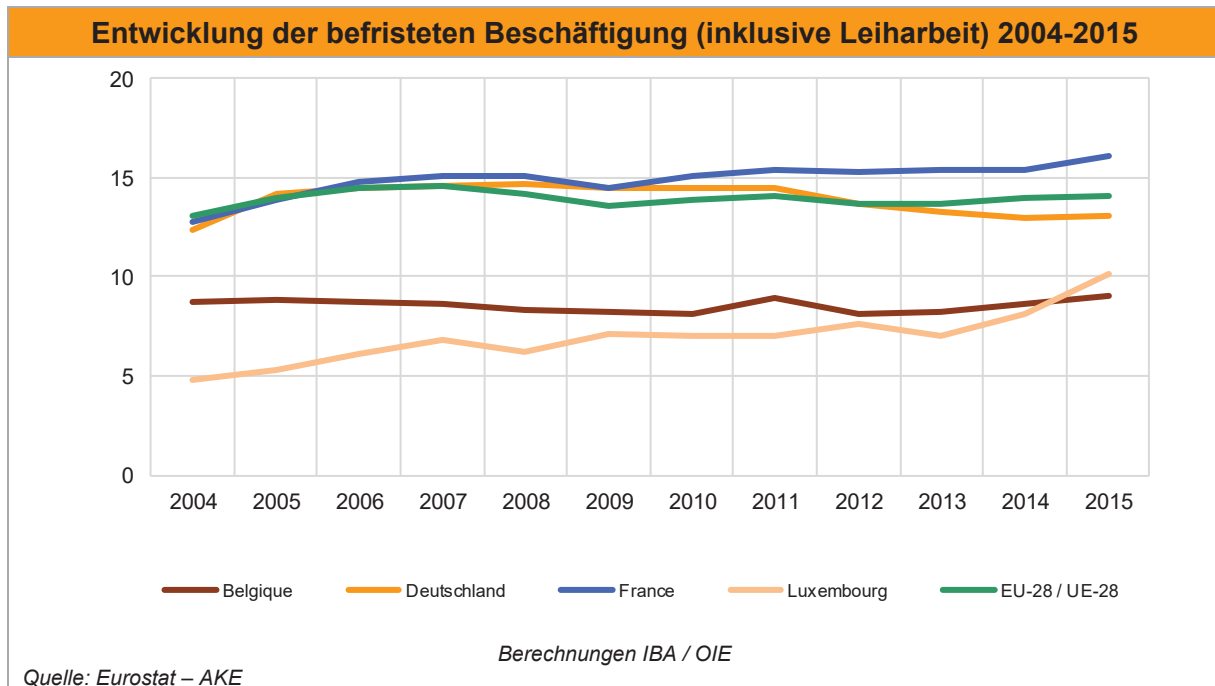
Die Zahlen von Eurostat zeigen, dass in **Belgien** und **Luxemburg** ungefähr 90% der Arbeitnehmer im Rahmen eines unbefristeten Vertrages beschäftigt sind; dieses Niveau liegt deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Die Länder, in denen der Anteil der unbefristeten Verträge am höchsten ist, machen folglich am seltensten Gebrauch von zeitlich befristeten Verträgen. In Luxemburg ist der Anteil der befristeten Beschäftigung jedoch seit 2013 deutlich gestiegen (+3,1 Prozentpunkte) und hat 2015 die Schwelle von 10% überschritten, während er in Belgien nur 9% beträgt. **Frankreich** hat mit 16,1% den höchsten Anteil, auch hier lässt sich ein weiterer Anstieg gegenüber 2013 feststellen (+0,7 Prozentpunkte). In **Deutschland** hat die Leiharbeit seit ca. zehn Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen und bewegt sich auf einem relativ stabilen Niveau. Die Entwicklungen im ökonomischen Umfeld (Wirtschaftskrise, Globalisierung, zunehmende Bedeutung der Finanzmärkte) zwingt die Unternehmen dazu, Kosten zu reduzieren und ihre Produktionsorganisation den Entwicklungen der Nachfrage anzupassen.

Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag (inklusive Leiharbeit) (in%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgique	8,7	8,9	8,7	8,7	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1	8,2	8,7	9,0
Deutschland	12,4	14,2	14,5	14,6	14,7	14,5	14,5	14,5	13,7	13,3	13,0	13,1
France	12,8	13,9	14,8	15,1	15,0	14,5	15,1	15,4	15,3	15,4	15,4	16,1
Luxembourg	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6	7,0	8,1	10,1
EU-28 / UE 28	13,1	14,0	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,0	13,7	13,6	13,9	14,1

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE



Vor allem junge Menschen sind von der befristeten Beschäftigung betroffen

In allen Teilregionen betreffen die befristete Beschäftigung und die Leiharbeit vor allem junge Menschen. Laut der Daten des INSEE für 2014³ sind unbefristete Beschäftigungen in **Frankreich** weiterhin die Norm (85% der Franzosen haben einen unbefristeten Vertrag). Allerdings steigt der Anteil der befristeten Beschäftigungen bei Neueinstellungen und erreicht 87% in 2015, was dazu führt, dass mehr als jeder zweite Arbeitnehmer unter 25 Jahren befristet beschäftigt ist. Zu beachten ist allerdings, dass junge Menschen in Ausbildung und Studentenjobs hier ebenfalls mitgerechnet werden. Der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeter Beschäftigung sinkt jenseits des 30. Lebensjahrs stark ab. Auch in **Luxemburg** ist die relativ starke Ausweitung der befristeten Beschäftigung seit 2005 (pro Jahr durchschnittlich +6,8%) hauptsächlich auf junge Menschen (15-24 Jahre)⁴ zurückzuführen. Diese Altersgruppe (15-24 Jahre) ist von befristeter Beschäftigung besonders betroffen: in den ersten drei Quartalen 2015 waren 45,5% von ihnen befristet beschäftigt. Dieser Anteil hat in den letzten zehn Jahren um über 55% zugenommen.

Zumindest in **Frankreich** fällt auf, dass die Befristungslaufzeiten immer kürzer werden. In Frankreich ist die sehr starke Zunahme der gemeldeten befristeten Einstellungen auf Befristungen von unter einem Monat zurückzuführen. In **Belgien** lässt sich die gleiche Tendenz beobachten.⁵ Die Zahl der sehr kurzen Arbeitsverträge (weniger als ein Monat) hat sich zwischen 1990 und 2013 mehr als verdoppelt. Meistens greifen die Arbeitgeber auf Verträge von einem Jahr oder weniger (oft 7 bis 12 Monate) zurück.

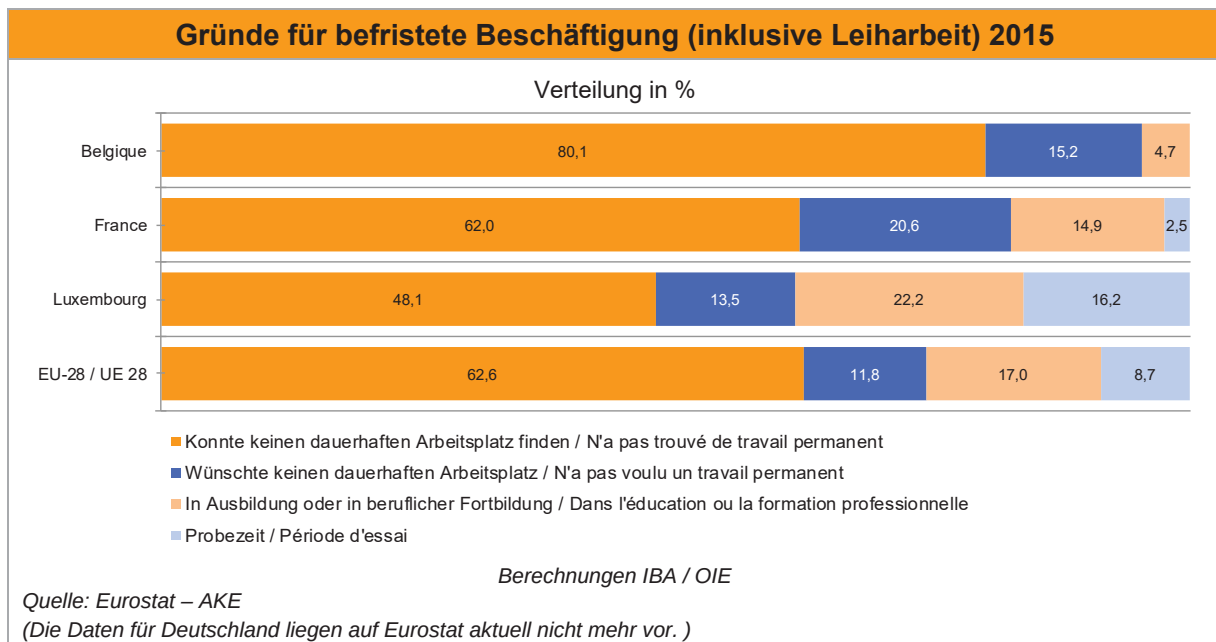
³ Insee Références, Tableaux de l'Economie française, 2016

⁴ Chambre des salariés du Luxembourg, Panorama social 2016, mars 2016

⁵ Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2015, septembre 2015

Gründe für befristete Beschäftigung

Laut der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat liegt auf europäischer Ebene (62,6%) sowie in Frankreich (62%) und insbesondere in Belgien (80,1%) der Hauptgrund für die Annahme einer befristeten Beschäftigung darin, dass der Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitsplatz finden konnte. In Deutschland (Daten von 2013) trifft dies auf nur ca. ein Viertel der befristet Beschäftigten zu. Dort wird die Befristung in erster Linie gewählt, da sich der Arbeitnehmer in Aus- oder Fortbildung (46,2%) bzw. in einer Probezeit (22,4%) befindet.⁶ Dieser Unterschied spiegelt die verschiedenen Ausbildungssysteme in der Großregion wider: Die jungen Deutschen entscheiden sich wesentlich häufiger für eine betriebliche Berufsausbildung im dualen System als ihre französischen, belgischen und luxemburgischen Nachbarn. Das belgische und französische Bildungssystem ist durch eine Berufsausbildung gekennzeichnet, die mehr im schulischen Umfeld als im dualen System stattfindet. Entsprechend werden diese als Schüler betrachtet und nicht als Erwerbstätige – sie fallen also aus der Gruppe der Erwerbspersonen und damit auch aus der Betrachtung der Beschäftigten heraus. In Deutschland werden die Jugendlichen, welche sich im dualen Ausbildungssystem befinden, als erwerbstätig betrachtet und als Beschäftigte gezählt.



Befristete Beschäftigung in bestimmten Branchen stark vertreten

Die Tertiarisierung der Wirtschaft führt zu einer starken Zunahme der befristeten Beschäftigungen. In **Frankreich** sind es vor allem die Dienstleistungssektoren „Gesundheitswesen“, „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“, die stark auf diese Arbeitsverhältnisse zurückgreifen. Der Gesetzgeber hat für bestimmte Wirtschaftszweige den Begriff „CDD d’usage“ (=regelmäßige Befristung von Arbeitsverträgen) geschaffen, der einen flexibleren Rückgriff auf befristete Beschäftigung ermöglicht.⁷ Von dieser gesetzlichen Sonderregelung profitieren eine ganze Reihe von Wirtschaftszweigen, wie z. B.

⁶ Daten für Deutschland für 2013, da aktuell kein Datenstand auf Eurostat verfügbar ist.

⁷ Conseil d'orientation pour l'emploi: L'évolution des formes d'emploi, 2014

kreative und unterhaltende Tätigkeiten, Verlagswesen und Medien, Beherbergung, Erhebungen und Umfragen, Lagertätigkeiten, verkaufsunterstützende Tätigkeiten. In **Belgien** sind befristete Beschäftigungen im Dienstleistungssektor ebenfalls weit verbreitet, vor allem in Branchen, in denen der Arbeitsanfall stark schwankt.⁸ Dies betrifft z. B. das Gastgewerbe (abhängig von der Tourismussaison), Erziehung und Unterricht (Vertretungen) oder den Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (bei nur zeitweise stattfindenden Vorstellungen). Dagegen sind im Bausektor oder in der Industrie die meisten Arbeitnehmer unbefristet beschäftigt. In **Deutschland** sind Befristungen häufig in den Bereichen „Gesundheit und Sozialwesen“ sowie „Erziehung und Unterricht“, aber im Gegensatz zu Belgien auch in der verarbeitenden Industrie. Auch wenn die unfreiwillige befristete Beschäftigung hier niedriger ist als in den anderen Teilregionen, ist jeder dritte befristete Arbeitsplatz mit einem Beschäftigten besetzt, der gerne unbefristet arbeiten würde.⁹

Frauen häufiger von Befristung betroffen als Männer

In **Belgien** und **Frankreich** ist die befristete Beschäftigung bei Frauen häufiger als bei Männern (Belgien 2015: 9,7% bei den Frauen gegenüber 8,4% bei den Männern; Frankreich: 16,7% bei den Frauen gegenüber 15,5% bei den Männern). Der Abstand verringert sich aber. In Deutschland ist der Unterschied sehr gering (13,1% bei den Frauen gegenüber 13% bei den Männern), in Luxemburg ist der Anteil bei den Männern etwas höher. In der Wallonie stellen die Dienstleistungsschecks ein wesentliches Instrument der regionalen Arbeitsmarktpolitik dar (fast 40.000 wallonische Arbeitnehmer). Diese Arbeitnehmer sind fast ausschließlich Frauen (98%). Ca. 30% der Dienstleistungsscheck-Arbeitnehmer arbeiten im Jahr weniger als sechs Monate.¹⁰

1.2 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 begrenzt bleibt. Sie können nicht dazu genutzt werden, dauerhaft eine Stelle im Rahmen der normalen Tätigkeit des Unternehmens zu besetzen, und müssen eine genaue und zeitlich begrenzte Aufgabe betreffen.

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

⁸ Conseil d'orientation pour l'emploi: L'évolution des formes d'emploi, 2014

⁹ Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick, Deutschland und Europa 2016

¹⁰ Daten von 2012

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.

Frankreich: Eine große Vielzahl an Typen befristeter Arbeitsverträge

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*).¹¹ Der Vertrag mit festgelegtem Enddatum dient der Bewältigung erhöhten Arbeitsanfalls und es gelten strenge gesetzliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers. Diese Vertragsform ist auf 18 Monate einschließlich Verlängerung beschränkt. Ein neues Gesetz von August 2015 (*loi Rebsamen*) hat die Flexibilität dieses Instruments etwas erhöht: der Vertrag kann jetzt zweimal und nicht nur einmal verlängert werden.

Der Vertrag ohne festes 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 mit bestimmtem Enddatum umfasst verschiedene Vertragstypen: Saisonarbeit, der *Contrat d'usage* (regelmäßige Befristung von Arbeitsverträgen) sowie bestimmte Sonderverträge (*contrat unique d'insertion* (Eingliederungsvertrag), *emploi d'avenir* (Arbeit für die Zukunft)). Die Dauer kann sich auf eine Saison oder bis zum Ende des Arbeitgeberbedürfnisses beschränken.

Das Gesetz zur Sicherung der Arbeit, das am 1. Juli 2013 in Kraft trat,¹² hat sich zum Ziel gesetzt, den Einsatz kurzer befristeter Verträge einzudämmen: Bei befristeten Verträgen mit einer Dauer von unter drei Monaten werden erhöhte Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung erhoben.

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes wurde versuchshalber der befristete Vertrag mit definiertem Ziel (*CDD à objet défini*) eingeführt. Dieses Instrument wurde mit dem Gesetz vom 20. Dezember 2014 zur Erleichterung für Unternehmen eingeführt. Es handelt sich um einen Vertrag, der ausschließlich Führungskräften und Ingenieuren vorbehalten ist, um einen bestimmten Auftrag in einer Zeitspanne von 18 bis 36 Monaten zu erledigen. Diese Regelung erfordert einen Branchentarifvertrag und wird im Bankensektor, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Wissenschaftsbereich eingesetzt.

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

¹¹ Vgl. Webseite des französischen Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und Sozialen Dialog, <http://travail-emploi.gouv.fr>

¹² Das Gesetz zur Sicherung der Arbeit vom 14. Juni 2013 räumt den Arbeitnehmern neue Rechte ein und schreibt den Arbeitgebern neue Pflichten vor.

10% der während der Vertragsdauer bezogenen Bruttogesamtvergütung des Arbeitnehmers vorgesehen.

Belgien: Rahmenbedingungen für aufeinanderfolgende Verträge, um eine Mindestdauer vorzuschreiben

In Belgien wird ebenfalls zwischen einem befristeten Vertrag mit Enddatum unterschieden und einem Vertrag für eine klar bezeichnete Tätigkeit, der nach Erfüllung der vereinbarten Aufgabe endet. Im Gegensatz zu Frankreich gibt es in der belgischen Gesetzgebung keine zeitliche Begrenzung für befristete Arbeitsverträge.¹³ Allerdings dürfen sie nur in bestimmten Situationen (Art der Arbeit, sonstige berechnete Gründe) und für eine bestimmte Dauer verlängert werden (Verlängerung für eine Dauer von zwei Jahren bei Verträgen mit einem Minimum von drei Monaten und um drei Jahre bei Verträgen von mindestens sechs Monaten).

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.¹⁴ Die Gesamtdauer einer befristeten Beschäftigung darf einschließlich Verlängerung 24 Monate nicht übersteigen.

Es gibt allerdings eine Anzahl an Branchen, wo der Einsatz befristeter Verträge üblich ist (Medien, Banken, Bau und Tiefbau, Berufssport, Ausbildung). Bei befristeten Verträgen zwischen einer öffentlichen Forschungseinrichtung und einem Wissenschaftler beträgt die maximale Vertragsdauer 60 Monate einschließlich Verlängerung. Befristete Arbeitsverträge bei kurzfristigen Engagements in Kunst und Bühne können mehr als zweimal verlängert werden, selbst über eine Gesamtdauer von 24 Monaten hinaus.

Der Europäische Gerichtshof hat das Großherzogtum Luxemburg mit einem Urteilsspruch vom 26. Februar 2015 kritisiert: das Gericht ist der Meinung, dass das luxemburgische Recht keine ausreichenden Sachgründe vorsieht, die eine missbräuchliche Aneinanderreihung von Befristungen bei Schauspielern verhindern.

Deutschland: relativ lockere Gesetzgebung für befristete Verträge

In Deutschland wird zwischen sachgrundlos befristeten Beschäftigungen und Befristungen mit Sachgrund unterschieden. Die Dauer des sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisses ist auf 24 Monate beschränkt, wobei innerhalb dieses Zeitraums eine bis zu dreimalige Verlängerung möglich ist.¹⁵ Tarifverträge können allerdings eine höhere Zahl von Verlängerungen (bis zu vier) vorsehen und die Maximaldauer kann auf 42 Monate verlängert werden. 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.

¹³ Vgl. Service public fédéral Emploi: Travail et Concertation Sociale: www.emploi.belgique.be

¹⁴ Vgl. die Verwaltungshomepage des luxemburgischen Staates, www.guichet.public.lu

¹⁵ Vgl. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Ein Arbeitsvertrag mit Sachgrundbefristung kann geschlossen werden, wenn die Befristung durch die Art der Tätigkeit bedingt ist (Vertretung eines Beschäftigten, punktuelle Tätigkeit). In diesem Fall ist weder die Dauer noch die Anzahl der Verlängerungen beschränkt.

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. Dieser Grundsatz mündet in die europäische Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999¹⁶, mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und eine Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes angestrebt wird.

Der Einsatz befristeter Verträge

In der Großregion haben 7,2%¹⁷ der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag. Luxemburg verzeichnete 2015 den höchsten Anteil an Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag (10,1% aller Beschäftigten), dicht gefolgt vom Saarland (9,6%). In der Wallonie liegt der Anteil am niedrigsten (5,9%). Die stärkste Steigerung bei der Zahl der befristeten Verträge zwischen 2010 und 2015 wird in Luxemburg registriert. Im Saarland ist der Zuwachs geringer (0,1 Prozentpunkt) und in Rheinland-Pfalz sogar negativ.

Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?

In der Großregion sind junge Menschen überdurchschnittlich betroffen: Von allen befristeten Verträgen wurden mehr als ein Viertel mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 6,8% der gesamten Arbeitnehmerschaft ausmachen. Vor allem für Luxemburg, aber auch für Lothringen kann festgestellt werden, dass der Anteil der Jugendlichen (15-24 Jahre) an den befristet Beschäftigten am höchsten ist. In Luxemburg machen sie ein Drittel der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag aus. Auch in der Wallonie, wo die befristete Beschäftigung weniger verbreitet ist, sind die Jugendlichen prozentual stärker vertreten (23,9%). In den deutschen Teilgebieten der Großregion, wo der Einsatz befristeter Verträge üblicher ist, ist der Anteil der Jugendlichen (ohne Auszubildende) geringer.

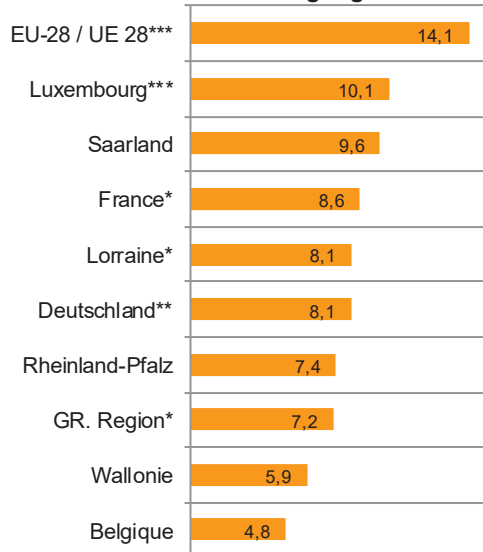
¹⁶ Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse (in Frankreich: Artikel L1242-14 und folgende des Code du travail; in Luxemburg: Art. L112-10 des Code du travail; in Deutschland: § 4 Abs. 2 TzBfG; in Belgien: das Gesetz vom 5. Juni 2002 zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag)

¹⁷ Für Frankreich und Lothringen: Zahlen von 2013

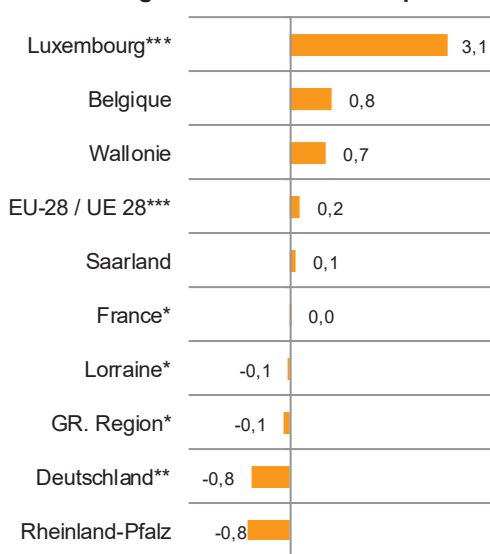
Befristete Beschäftigung

jeweils in % der Arbeitnehmerbeschäftigung (Wohnortkonzept)

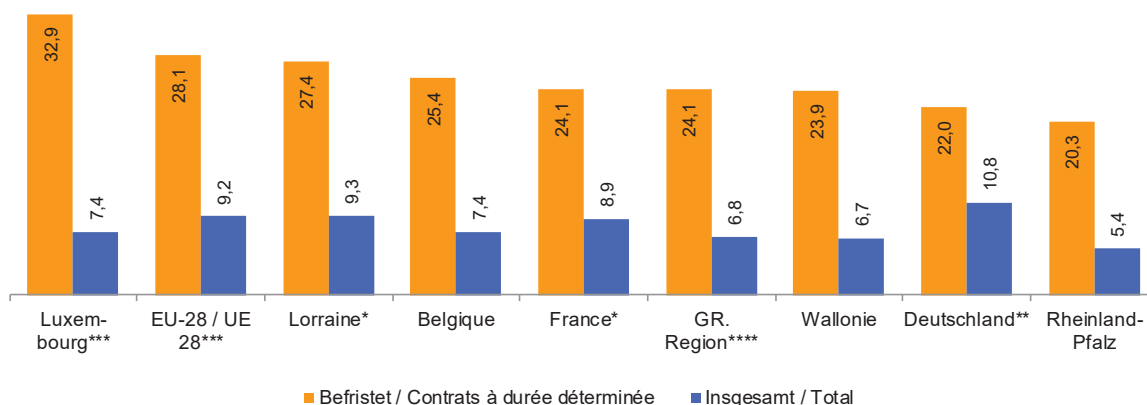
Befristete Beschäftigung 2015



Veränderung 2010–2015 in Prozentpunkten



Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an der befristeten Beschäftigung und an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt 2015 (in %)



■ Befristet / Contrats à durée déterminée ■ Insgesamt / Total

* GR. Region, Lorraine, France: 2013; Veränderung 2008-2013

** Deutschland: 2014; Veränderung 2008-2013; Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) ohne Saarland

*** Luxembourg und EU-28: Befristung nach Eurostat

**** GR. Région: Ohne Saarland und mit den Daten von Lothringen von 2013

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 2008 et 2013

EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE

1.3 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: die Gesetzgebung zu befristeten Leiharbeitsverträgen

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. 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.

Der unbefristete Leiharbeitsvertrag im Rahmen der loi Rebsamen zum sozialen Dialog

Das Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 1. Juli 2013 hat das Prinzip des unbefristeten Leiharbeitsvertrages¹⁸ eingeführt. Seit Januar 2014 können Leiharbeiter, welche sehr häufige oder sehr lange Missionen durchführen, einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, der mit einem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen wird. In dieser Situation bekommen sie zwar keine Ausgleichszahlung von 10%, erhalten dafür aber zwischen ihren Einsätzen einen Mindestlohn (entsprechend dem SMIC für die niedrigsten Berufskategorien).

Ein am 23.07.2015 definitiv angenommenes Gesetz (*loi Rebsamen*) erlaubt weiterhin den unbefristeten Leiharbeitsvertrag, betont aber seinen zeitlich begrenzten Charakter. Das Gesetz sieht vor, dass diese Regelung nur auf Verträge angewandt wird, die bis zum 31.12.2018 geschlossen werden. Außerdem wurde die Maximaldauer der einzelnen Leiharbeitseinsätze eines unbefristet beschäftigten Leiharbeiters von 18 Monaten auf 36 Monate verlängert.

Belgien: eine strenge Gesetzgebung, die prekäre Verhältnisse nicht ausschließt

Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. Die zulässigen Situationen sind genau aufgeführt¹⁹ und betreffen vor allem die Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters, eine kurzzeitige Mehrarbeit oder die Ausübung außergewöhnlicher Tätigkeiten. Die Dauer jedes Vertrages hängt vom Befristungsgrund ab, darf aber im

¹⁸ Vgl. <http://travail-emploi.gouv.fr>, Website des französischen Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und sozialen Dialog

¹⁹ 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

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 8,27% des Bruttolohns im Bezugszeitraum.

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.²⁰ 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: Geplante Neuregelung der Vertragsdauer und Gleichbehandlungsgesetz

In Deutschland ist die Leiharbeit über das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ geregelt. Die Hartz-Gesetze aus dem Jahr 2003 gewährten große Freiheiten. 2011 wurde das Gesetz entsprechend der europäischen Leiharbeitsrichtlinie angepasst und präzisiert jetzt „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“²¹ Ein neues Gesetz zur Leiharbeit vom 21. Oktober 2016 schreibt eine Maximaldauer von 18 Monaten vor. Danach muss ein Leiharbeiter von dem Einsatzunternehmen dauerhaft eingestellt werden. Allerdings können Branchen- oder Unternehmenstarifverträge Ausnahmen von dieser Beschränkung auf 18 Monate ermöglichen.

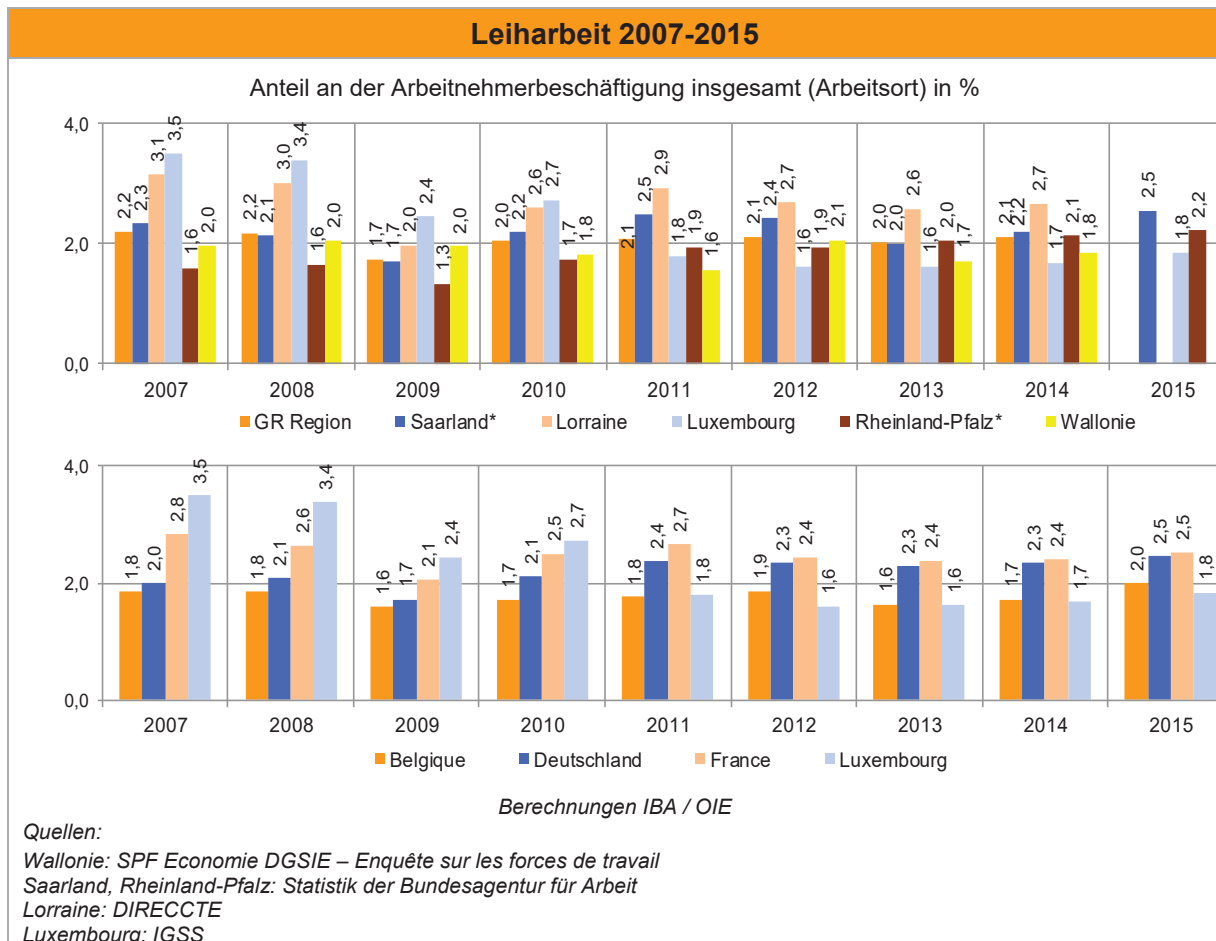
Um eine wirkliche Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitnehmern und Beschäftigten des Entleihers zu erreichen, hat der deutsche Gesetzgeber den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ eingeführt. Gemäß diesem Grundsatz wurde im Januar 2012 eine Lohnuntergrenze eingeführt. Das Gesetz zur Verhinderung des Missbrauchs bei Leiharbeit von Oktober 2016 sieht vor, Leiharbeiter nach einer Einsatzdauer von neun Monaten das gleiche Entgelt zu zahlen wie den Arbeitnehmern des entleihenden Unternehmens. Auch hier könnten Branchentarifverträge eine langsamere Anpassung der Entgelte vorsehen.

²⁰ Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, www.legilux.public.lu

²¹ Cf. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz §1, <https://dejure.org>

Der Einsatz von Leiharbeitsverträge

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.



Nach der Krise von 2008 war in **Luxemburg** die Leiharbeit – bei Gebietsansässigen, aber vor allem bei Grenzgängern – gesunken, doch ist sie im Jahr 2014 und vor allem 2015 wieder deutlich gestiegen. In nur einem Jahr ist die durchschnittliche Zahl der Leiharbeiter um 14% gestiegen (6191 auf 7008). Trotzdem ist der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung in Luxemburg niedriger als in den anderen Ländern, während er 2010 noch höher als bei allen anderen war. 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“²².

Seit 2011 ist **Lothringen** die Region mit dem höchsten Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung. Laut eines Berichts von Prism'Emploi²³ haben 2015 in Lothringen vor allem das Baugewerbe, die Herstellung von Transportmitteln und die Metallerzeugung und -bearbeitung Leiharbeiter beschäftigt. Für Gesamtfrankreich sieht die Verteilung anders aus: dort sind die

²² IGSS, Tableau de bord sur la situation de l'emploi au Luxembourg

²³ Organisation professionnelle regroupant les entreprises intérimaires. Rapport économique et social 2015

meisten Leiharbeiter in der Industrie beschäftigt, vor allem in der Nahrungsmittelproduktion, dahinter folgt aber der Dienstleistungssektor, vor allem mit dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, und erst weit dahinter das Baugewerbe. Wie in Luxemburg ist auch hier die Leiharbeit eher männlich geprägt, 73% der Leiharbeiter sind Männer. Der Prozentsatz der Leiharbeiter sinkt mit dem Alter: am häufigsten vertreten sind die 20-24-jährigen, danach die 25-29-jährigen.

Im **Saarland** lässt sich Ende 2015 eine starke Steigerung der Leiharbeit feststellen (+30% in zwei Jahren). Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der Leiharbeiter genauso stark gestiegen wie die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein. Hier lässt sich die gleiche Tendenz beobachten wie in Frankreich: in der verarbeitenden Industrie, die ursprünglich der größte Arbeitgeber für Leiharbeiter war, sinkt deren Anteil zugunsten des Dienstleistungssektors. Deutschlandweit zeichnet sich bezüglich der Leiharbeit ebenfalls eine Tendenz vom weg vom sekundären und hin zum tertiären Sektor ab.²⁴ Dabei ist der wichtigste Arbeitgeber der Dienstleistungssektor (Transport, Lagerei, Sicherheit, Reinigung) mit 30%, gefolgt vom Metall- und Elektrobranche.

In der **Wallonie** liegt der Anteil der Leiharbeitsverträge deutlich niedriger als im Saarland und in Lothringen und mit einem Wert von 1,8% im Jahr 2014 leicht höher als 2013. Laut eines Berichts des belgischen Conseil supérieur de l'emploi (CSE) ist auch dort die Leiharbeit eher männlich geprägt (60% Männer) und betrifft zur Hälfte Personen unter 30 Jahren. Die Leiharbeiter scheinen im Vergleich zur belgischen Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter weniger qualifiziert zu sein. Leiharbeit ist hier vor allem im Dienstleistungssektor (Handel, Gastgewerbe, Logistik und Vertrieb) verbreitet, danach folgt das Verarbeitende Gewerbe.

Anzahl Grenzgänger mit einem Leiharbeitsvertrag im Saarland

Von den etwa 12.000 Leiharbeitern im Saarland²⁵ waren 2.135, also fast 18%, Grenzgänger aus Frankreich. 96% dieser Grenzgänger sind Franzosen. Der Anteil atypischer Grenzgänger, d. h. Deutscher, die nach Frankreich gezogen sind, aber in ihrem Heimatland arbeiten, ist sehr klein. Im Vergleich zu 2015 verzeichnet dieser Wirtschaftszweig bei den Grenzgängern einen Anstieg von 25%. Das Gesetz von Oktober 2016 zur Bekämpfung von Missbrauch bei der Leiharbeit könnte die Arbeitsbedingungen vieler Grenzgänger verändern. Dieser Text sieht eine Lohngleichbehandlung zwischen Leiharbeitern und Stammarbeitnehmern nach neun Monaten Tätigkeit im Unternehmen und eine maximale Einsatzdauer von 18 Monaten vor.²⁶

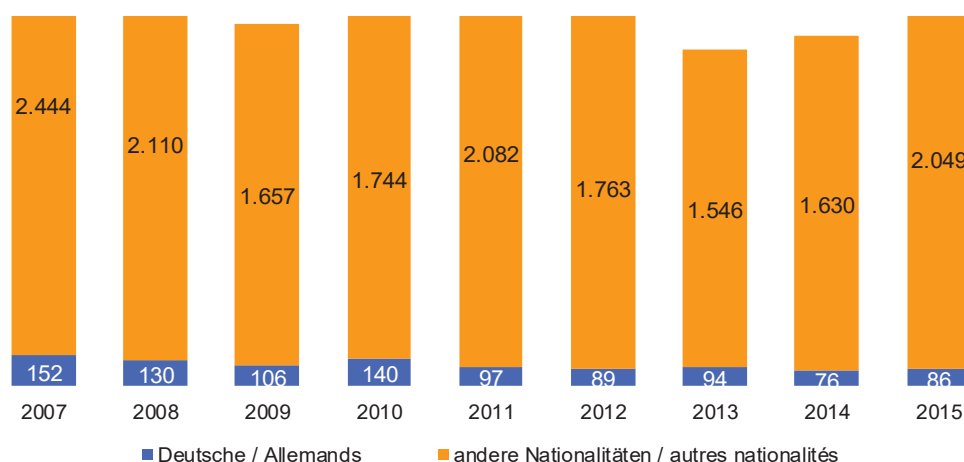
²⁴ Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung, Juli 2016

²⁵ Daten der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2015

²⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung vom 1. Juni 2016: „Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge“

Grenzgänger aus Frankreich, die im Saarland im Leiharbeitssektor beschäftigt sind, 2007-2015

nach NACE Rev.2 – Wirtschaftszweig 782 „Befristete Überlassung von Arbeitskräften“ (zum 30.06.)



Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

Zahl der Grenzgänger mit einem Leiharbeitsvertrag in Luxemburg

Im Durchschnitt sind fast 70% der Leiharbeiter in Luxemburg Grenzgänger. Am Jahresende sind die Zahlen höher, so etwa 79,7% im Dezember 2014 und 81,2% im Dezember 2015. Ebenso wie die Leiharbeit insgesamt ist auch die Leiharbeit der Grenzgänger von der wirtschaftlichen Konjunkturentwicklung abhängig. Zwischen 2013 und 2015 ist die Anzahl der Leiharbeiter insgesamt um 19% und die der Leiharbeiter mit Grenzgängerstatus um 25% gestiegen. Die Zahlen waren seit 2000 noch nie so hoch und übersteigen die Werte vor der Wirtschafts- und Finanzkrise Ende 2008.

Den größten Anteil an den Leiharbeitern bei den Grenzgängern haben die französischen Grenzgänger (54% am 31.03.2015), die Belgier und Deutschen stellen nur einen kleinen Anteil dar (9,2 bzw. 4,17%). Die gebietsansässigen Leiharbeiter in Luxemburg haben fast alle nicht die luxemburgische Staatsbürgerschaft. Ähnliche Zahlenverhältnisse finden sich in den wichtigsten Wirtschaftszweigen, in denen Grenzgänger als Leiharbeiter eingesetzt werden (Bau und Verarbeitendes Gewerbe). Im Baugewerbe ist die Zahl der französischen Grenzgänger in der Leiharbeit genauso groß wie die der Gebietsansässigen ohne luxemburgische Staatsbürgerschaft.²⁷

Die folgenden Daten, die von Statec und IGSS vorgelegt wurden, bieten einen Gesamtüberblick der Entwicklung im Leiharbeitssektor seit dem Jahr 2000.

²⁷ IGSS, Tableau de bord sur la situation de l'emploi au Luxembourg

Entwicklung der Leiharbeit in Luxemburg 2000-2015

	2000	2005	2010	2013	2014	2015
Geleistete Arbeitsstunden (in Tausend, arbeitstäglich bereinigt)	624	858	981	888	952	1 104
Gesamtzahl Leiharbeiternehmer	4 479	6 100	6 898	6 229	6 562	7 473
Anzahl Grenzgänger mit Leiharbeitsvertrag	3 545	4 875	5 222	4 278	4 681	5 348
Anteil an der Arbeitnehmerbeschäftigung im Inland	1,8	2,1	2,0	1,7	1,8	2,0
Anteil an der Grenzgängerbeschäftigung	4,0	4,1	3,5	2,7	2,9	3,2

Quelle: IGSS, Statec

Berechnungen IBA / OIE

Die Leiharbeit spürt die Auswirkungen der Wirtschaftskonjunktur im Allgemeinen frühzeitig.²⁸ 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. Der Barometer-Effekt eines positiven Trends, der im ersten Halbjahr 2014 zu beobachten war, hat sich im weiteren Jahresverlauf und auch im Jahr 2015 bestätigt.

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 Luxemburg und Belgien wesentlich geringer als in Frankreich und Deutschland. 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. Oft akzeptieren Arbeitnehmer befristete Verträge, da sie keinen permanenten Arbeitsplatz finden können.

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 gelten relativ strenge gesetzliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers. Dennoch 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 unterscheiden sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur befristeten Beschäftigung je nach Wirtschaftssektor aufgrund zahlreicher Ausnahmeregelungen. Dies gilt ebenso für die Vorschriften zur Leiharbeit, auch wenn die Einsätze von kürzerer Dauer sind als andere befristete Verträge. 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 von Oktober 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.

²⁸ 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.²⁹ Mitte der 1990er Jahre beschlossen die Sozialpartner³⁰, 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 Teilzeitmöglichkeiten 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 war³¹, 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 Teilzeitbeschäftigten 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.³² Das am 21. Juli 2016 verabschiedete neue Arbeitsgesetz sieht als zentrale Maßnahme vor, Betriebsvereinbarungen gegenüber Branchenvereinbarungen den Vorrang zu geben. Beim Thema Teilzeit kommt dem Tarifvertrag oder der für allgemeingültig erklärten Branchenvereinbarung allerdings weiterhin das Monopol bezüglich der Bestimmung der minimalen Wochenarbeitszeit zu. Nur eine Branchenvereinbarung kann eine Minstdauer von unter 24 Wochenstunden festlegen, immer mit der Garantie einer Einrichtung regelmäßiger Arbeitszeiten oder solcher Arbeitszeiten, die es dem Arbeitnehmer erlauben, mehrere Beschäftigungen nebeneinander auszuüben.

²⁹ 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 Entschlüsse ausgearbeitet, die jedoch letztlich folgenlos blieben. Auch die erneuten Versuche Ende der 1980er Jahre blieben allesamt ergebnislos.

³⁰ Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft als Anhang beigelegt 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).

³¹ Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

³² Vgl. die Webseite des französischen Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und Sozialen Dialog, <http://travail-emploi.gouv.fr>

In **Belgien** darf die wöchentliche Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten 1/3 der Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in derselben Berufskategorie im Betrieb nicht unterschreiten. Es gibt allerdings in Kollektivverträgen festgelegte Ausnahmen für einige Berufsgruppen. Für sehr geringfügige Arbeitseinsätze darf eine Minimaldauer von drei Stunden pro Einsatz nicht unterschritten werden (Existenz von tarifvertraglich vereinbarten Ausnahmen).³³

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 frei werdende 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.

Die **luxemburgische** Gesetzgebung kennt ebenfalls keine Mindestarbeitszeit für Teilzeitverträge. 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.

Der Einsatz von Teilzeitarbeit in der Großregion

Im Jahr 2015 arbeiten 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 (28,4% der Beschäftigungsverhältnisse im Saarland und 29,3% in Rheinland-Pfalz). Luxemburg und Lothringen weisen mit 18,8 und 20,2% den geringsten Anteil aus.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saarland	28,0	28,8	27,4	26,7	27,7	28,3	28,1	27,5	26,8	28,4
Lorraine	18,6	17,2	17,0	17,7	17,4	18,4	19,7	20,9	21,2	20,2
Luxembourg*	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8
Rheinland-Pfalz	27,0	28,1	27,5	27,8	28,2	28,7	28,3	28,5	28,7	29,3
Wallonie	21,2	21,5	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0	24,0	24,5
GR. Region	23,5	23,8	23,6	24,0	24,4	25,0	25,3	25,6	25,4	25,7
Belgique	22,2	22,1	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7	24,1	24,7
Deutschland	25,8	26,1	25,9	26,1	26,3	26,8	26,8	27,7	27,6	28,0
France	17,2	17,4	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5	19,0	18,8
Luxembourg*	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8
EU-28 / UE 28	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4	20,4

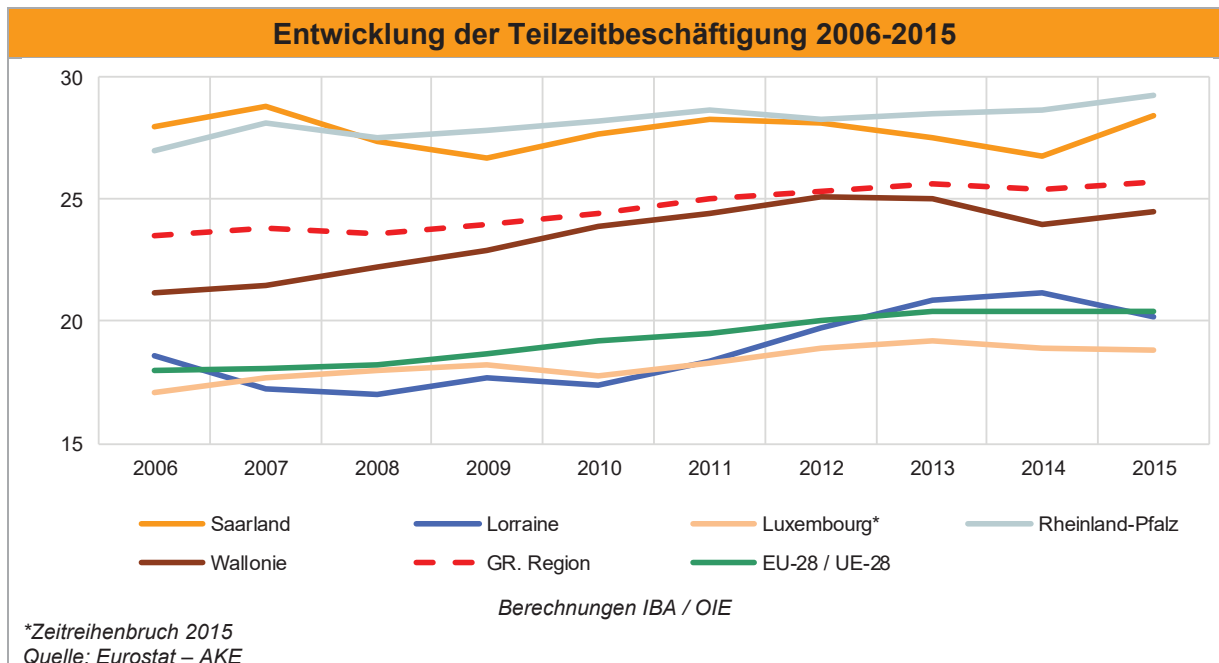
* Zeitreihenbruch 2015

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

³³ Vgl. Webseite des Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be

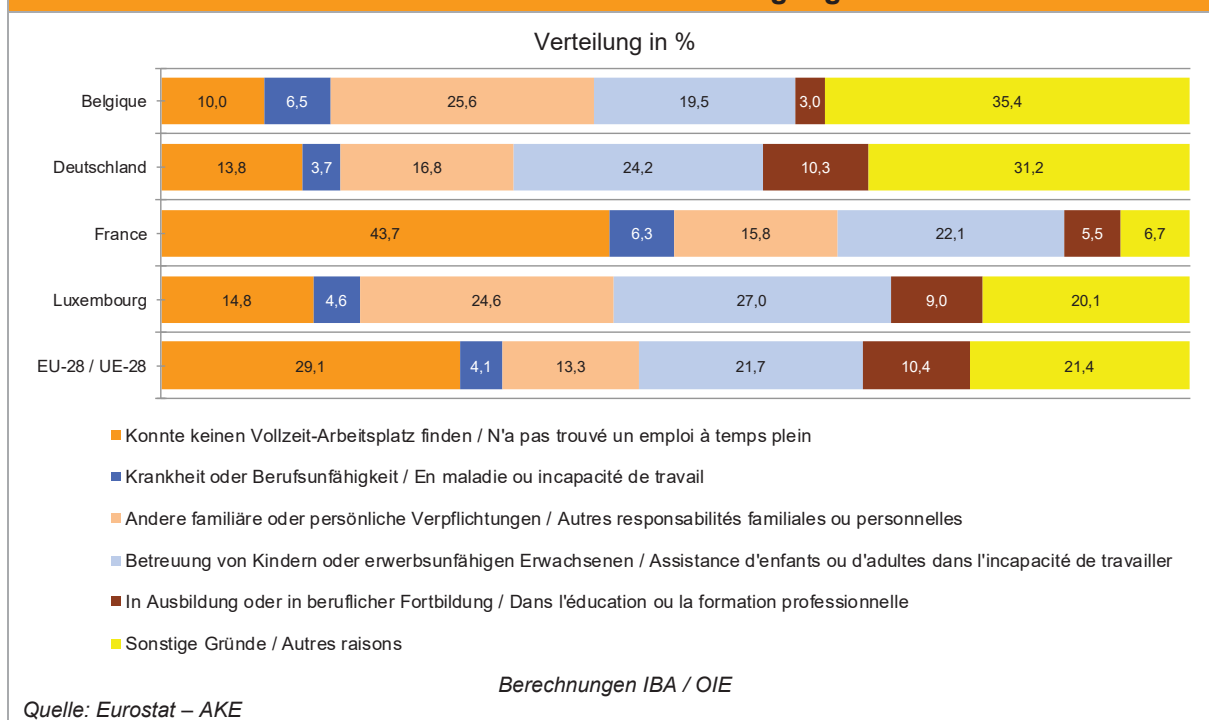
Im Zeitraum 2006 bis 2015 hat Teilzeitbeschäftigung in der Großregion an Bedeutung gewonnen. Allerdings fällt der Anstieg im Kooperationsraum genauso wie auf europäischer Ebene eher mäßig aus (+2,2 bzw. +2,4 Prozentpunkte). Innerhalb der Großregion verzeichnet das Saarland den geringsten Anstieg (+0,4 Prozentpunkte) und die Wallonie den stärksten (+3,3 Prozentpunkte).



Teilzeitarbeit bei Geringqualifizierten oft unfreiwillig

Im Rahmen eines geltenden Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber keinen seiner Beschäftigten dazu zwingen, in die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung einzuwilligen oder einer einseitigen Verringerung seiner geleisteten Arbeitsstunden zuzustimmen. Allerdings sehen sich viele Menschen dazu veranlasst, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. In diesem Fall spricht man von unfreiwilliger Teilzeit.

Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung 2015



In **Frankreich** ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit am stärksten ausgeprägt. 2015 haben 43,7% der Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung akzeptiert, da sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Dieses Phänomen hat sich deutlich verschärft, denn 2013 traf dies nur auf 39,2% der Teilzeitbeschäftigten zu. Laut INSEE sind vor allem niedrigqualifizierte Arbeiter und Angestellte, junge Menschen und Frauen in prekären Lagen von Unterbeschäftigung betroffen.³⁴ In Belgien ist die unfreiwillige Teilzeitarbeit seltener als in den anderen Teilregionen, aber auch hier betrifft sie wesentlich häufiger niedrigqualifizierte Personen.³⁵ Sie üben vor allem einfache Berufe in der Industrie, im Gastgewerbe und am Bau aus, die zu Beginn relativ wenig Fähigkeiten erfordern. Hochqualifizierte Personen reduzieren ihre Arbeitszeit häufig mit anderen Modellen wie dem Zeitzredit (*crédit-temps*).³⁶

In **Deutschland** ist der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit niedriger als in den meisten Teilregionen und sinkt seit 2013. Die gute Wirtschaftsentwicklung in Deutschland ermöglicht es den Beschäftigten, über den Umweg der Teilzeitarbeit Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, und denjenigen, die es wünschen, auf eine Vollzeittätigkeit zu wechseln. Einer Studie des IAB zufolge möchten viele Teilzeitbeschäftigte (vor allem Frauen) nicht unbedingt in Vollzeit wechseln, aber ihre Arbeitszeit erhöhen.³⁷ In Frankreich ist die Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten oft relativ hoch, denn der größte Teil von ihnen arbeitet zwischen 15 und 29 Wochenstunden.

³⁴ Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2015, Juni 2016

³⁵ Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2015, September 2015

³⁶ In Belgien haben die Beschäftigten des privaten Sektors einen Anspruch auf einen sogenannten Zeitzredit, der es ihnen ermöglicht, ihre Berufstätigkeit vorübergehend zu unterbrechen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

³⁷ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet.

Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen

In der Großregion ist weiterhin der Großteil der Beschäftigten mit Teilzeitvertrag weiblich. Im Jahr 2015 betrug der Anteil 80,7% und lag damit 4,6 Prozentpunkte niedriger als 2004. Der rückläufige Trend ist in allen Teilregionen zu beobachten. In Lothringen ist der Frauenanteil mit 82,2% am höchsten, in der Wallonie am niedrigsten (78,8%).

Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saarland	91,0	84,2	80,2	81,6	82,4	82,7	84,6	83,4	81,6	82,0	80,6	80,9
Lorraine	82,5	85,6	91,3	86,4	86,1	84,3	84,9	82,0	85,8	83,6	78,8	81,3
Luxembourg	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2
Rheinland-Pfalz	86,8	84,5	82,8	81,6	82,8	81,4	81,7	80,3	80,8	81,3	81,3	81,3
Wallonie	82,0	81,4	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7	81,0	78,8
GR. Region	85,3	84,1	83,9	82,4	82,8	81,7	82,1	80,6	81,3	81,3	80,8	80,7
Belgique	82,1	80,5	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4	79,7	78,2
Deutschland	83,9	82,2	80,3	80,3	80,3	80,0	80,5	79,6	79,3	79,5	79,2	79,0
France	82,4	81,8	82,0	82,0	81,6	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3	78,2	77,9
Luxembourg	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2
EU-28 / UE 28	76,9	76,7	76,3	76,3	76,1	75,8	75,3	74,9	74,4	74,0	73,7	73,5

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 sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, in der Beherbergung, in Gastronomie, Verkauf und Handel verbreitet, in denen ebenfalls viele Frauen beschäftigt sind.

Luxemburg sticht aufgrund der Tatsache heraus, dass es seit Jahren den höchsten Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung aufweist. 2015 machte die weibliche Teilzeitbeschäftigung 82,2% der gesamten Teilzeitbeschäftigung aus, fast 9 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 2004 tendenziell rückläufig, gleichzeitig ist eine starke Zunahme des Männeranteils zu verzeichnen.

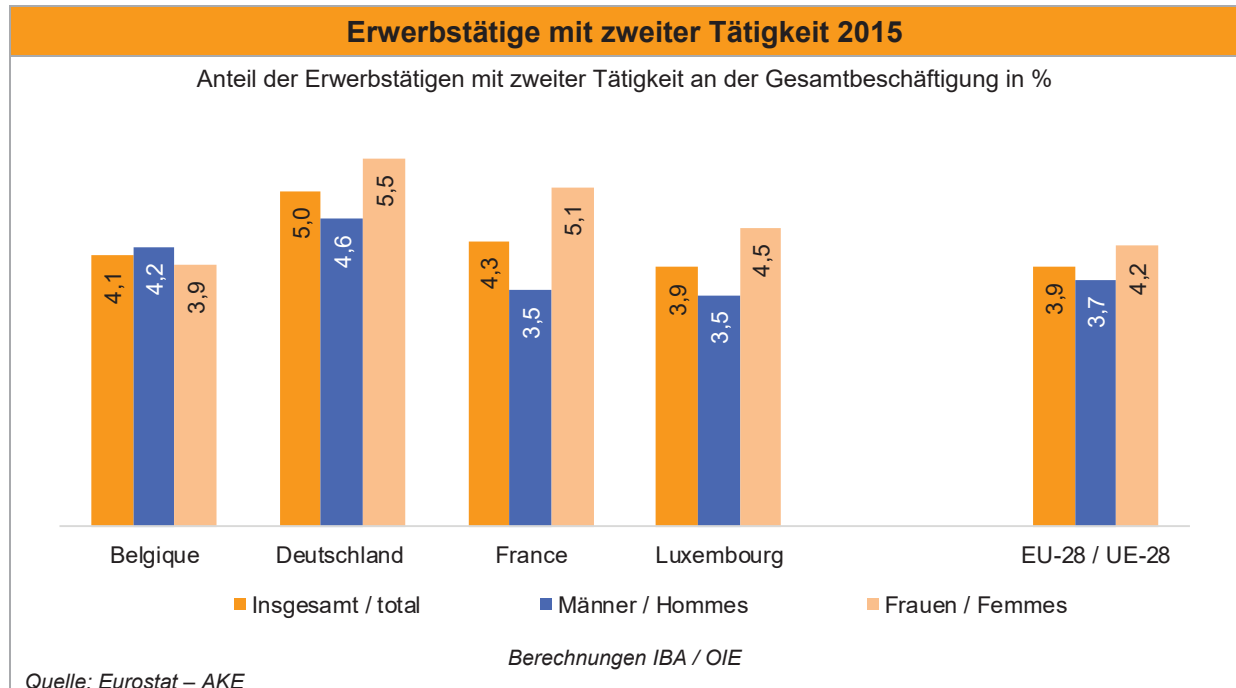
In **Deutschland** spiegelt die Teilzeitarbeit laut einer Studie des IAB immer noch traditionelle Rollenverteilungen wider.³⁸ Diesem Bericht zufolge zeigt sich bei einer Betrachtung der Altersverteilung, dass Männer vor allem zu Beginn ihres Berufslebens – neben Ausbildung oder Studium – und am Ende 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. Daher greifen sie auch eher im Alter der Familiengründung auf Teilzeit zurück. Teilzeitbeschäftigung ist in bestimmten Wirtschaftszweigen verbreitet – öffentlicher Dienst, Gesundheit, Handel, Hotelgewerbe –, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

³⁸ Vgl. Wanger Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt - Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet.

2.2 Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit

Merkmale und Entwicklung

Teilzeitarbeit kann dazu führen, dass Erwerbstätige freiwillig oder aus finanziellen Gründen eine zweite Tätigkeit ausüben. Der Anteil der Personen mit einem zweiten Beschäftigungsverhältnis schwankt in allen vier Ländern zwischen 4 und 5%. In allen Regionen außer Belgien ist der Wert zwischen 2013 und 2015 gestiegen, in Deutschland erreichte er 2015 5%. Deutliche Steigerungen sind bei Frauen in Frankreich zu beobachten, auch die Frauen in Luxemburg kommen auf hohe Werte.



Bei Personen mit einer zweiten Tätigkeit kann es sich um Teilzeitbeschäftigte handeln, aber auch um Arbeitnehmer mit einer Vollzeitbeschäftigung, die sich eine zusätzliche Einnahmequelle schaffen wollen. Personen, die unfreiwillig eine Teilzeitbeschäftigung ausüben – in Frankreich sind dies 44% der Teilzeitbeschäftigten – haben ein bevorzugtes Interesse an dieser Beschäftigungsform. Es gibt verschiedene Formen einer zusätzlichen Tätigkeit, entweder in Form einer abhängigen Beschäftigung oder in einer Selbständigkeit.

In **Frankreich** zielt das Gesetz darauf ab, die Ausübung einer zweiten Tätigkeit zu erleichtern. Mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom Juli 2013 ist der Arbeitgeber im Fall des Abschlusses eines Teilzeitvertrages mit weniger als 24 Stunden aufgefordert, die Arbeitszeit so einzurichten, dass der Arbeitnehmer eine andere Beschäftigung annehmen kann.

In **Deutschland** betrifft die Zweittätigkeit einen erheblichen Anteil der Bevölkerung (mehr als drei Millionen Personen). Sie hat sich mit der Einführung der Minijobs im Jahr 2003 entwickelt. Sie wird von Personen mit unzureichendem Haupteinkommen gewählt, aber auch von Personen, die ihren Lebensstandard verbessern möchten, um sich Konsumgüter leisten zu können. In allen Fällen darf die Grenze von 48 Wochenstunden nicht überschritten werden.

In **Belgien** ist die Ausübung einer zweiten Tätigkeit nicht unbedingt gleichbedeutend mit Unterbeschäftigung oder Prekarität. Männer sind häufiger zusätzlich selbständig tätig, während die betroffenen Frauen meistens eine zweite Erwerbstätigkeit als abhängig Beschäftigte ausüben, vor allem diejenigen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Dabei geht es nicht immer um ökonomische Notwendigkeiten, denn die zweite Tätigkeit kann als Ergänzung zu einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund eines Zeitkredits (*crédit-temps*) ausgeübt werden. Zusätzliche Beschäftigungen sind bei hochqualifizierten Personen häufiger als bei mittel- und geringqualifizierten.³⁹

Luxemburg ist die Teilregion mit dem geringsten Anteil an Personen, die einer zweiten Beschäftigung nachgehen. Nach einer Studie der Arbeitnehmerkammer Luxemburg allerdings ist Luxemburg der Staat mit den höchsten Steigerungsraten im Bereich des Europa der 15.⁴⁰

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 2015 ca. 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 für Teilzeitverträge vorgeschrieben. Die luxemburgische Gesetzgebung sieht hingegen keine Mindestdauer vor. Dies gilt auch für Deutschland, wo die Teilzeitbeschäftigung im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt ist.

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.

2.3 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.⁴¹ 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

³⁹ Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2015, September 2015

⁴⁰ Chambre des salariés du Luxembourg, Panorama Social 2016, März 2016

⁴¹ Arbeitskammer des Saarlandes: Minijobs und Gleitzonejobs, Arbeits- und Sozialrechtsinfo. Stand: 1/2016
https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/.../Minijobs_Gleitzonejobs_2016.pdf

Sozialabgaben gezahlt werden. Der Mindestlohn (im Jahr 2016 8,50 €/Stunde) gilt auch für die Mini-Jobs. Daher beträgt die mögliche Wochenarbeitszeit maximal 12 bis 13 Stunden. Die Arbeitgeberbeiträge belaufen sich für die Minijobs auf 31,42%.⁴² Im Bereich der haushaltsnahen Tätigkeiten sind sie geringer (14,90%). Seit Januar 2013 sind alle neu eingestellten Arbeitnehmer verpflichtet, Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen (Satz von 3,7%). Auf Antrag ist jedoch eine Befreiung möglich.

Der Rückgriff auf Minijobs

Seit ihrer Einführung haben die Minijobs als atypische geringfügige Beschäftigungsverhältnisse stetig an Bedeutung gewonnen. Zwischen 2003 und 2013 ist die Zahl der Minijobs in Deutschland um mehr als ein Viertel gestiegen. Im Saarland beträgt der Anstieg 16,5%, in Rheinland-Pfalz fast 30%. Zwischen 2013 und 2015 ist eine Trendwende zu beobachten, denn auf Bundesebene ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen (-0,75%), im Saarland ein noch stärkerer (-2,41%). Dagegen ist die Zahl der Mini-Jobs in Rheinland-Pfalz weiter leicht gestiegen (+1,23%).

Im Jahr 2015 hatten in Deutschland rund 7,4 Millionen Personen einen Minijob, das sind weniger als 2013. 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 (60%), und für einen großen Teil 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 mehr als 60% der Minijobber, und 70% üben den Minijob als Haupttätigkeit aus. Im Gegensatz zu Personen, für die der Minijob eine Zusatztätigkeit (Nebenjob) darstellt, unterliegen sie in einer solchen Situation nicht der Sozialversicherungspflicht.

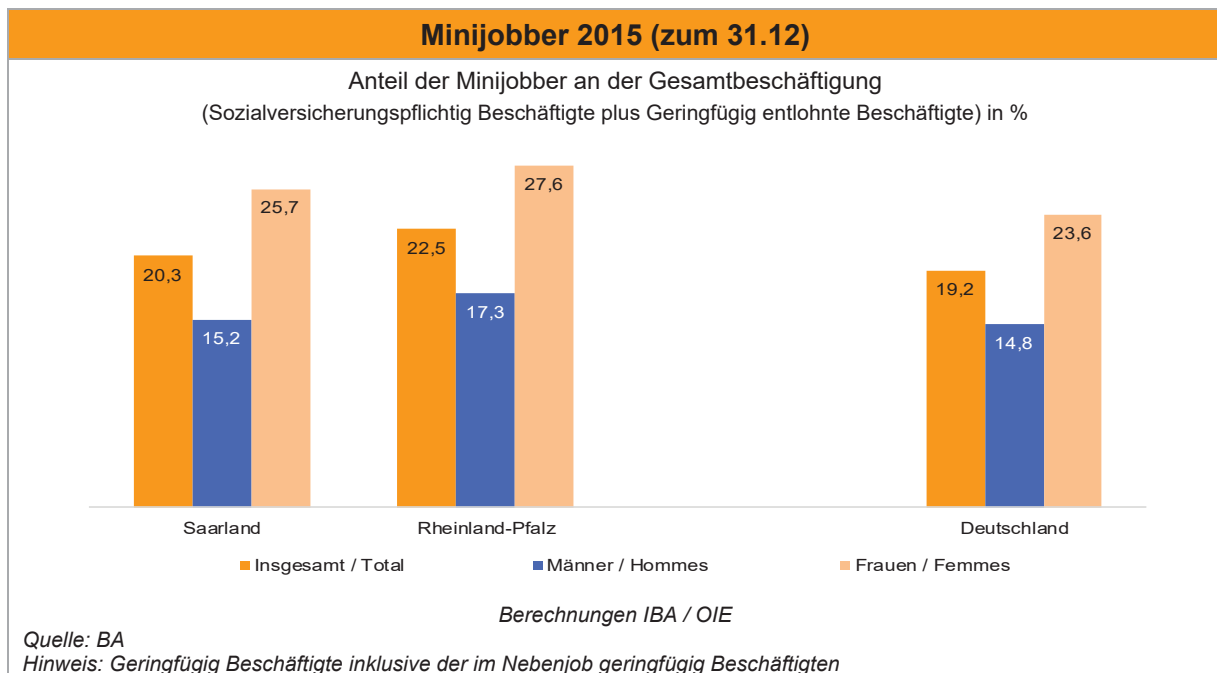
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2015 (zum 31.12.)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob
Saarland	96.574	28.111	36.982	12.250	59.592	15.861
Rheinland-Pfalz	392.243	130.583	150.018	57.413	242.225	73.170
Deutschland	7.383.251	2.540.365	2.892.838	1.113.647	4.490.413	1.426.718

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

⁴² 13% Krankenversicherung, 15% Rentenversicherung, 2% Steuern, 1,42% sonstige Abgaben.



Die Minijobs, die zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen, können gleichbedeutend mit prekären Verhältnissen und Armut sein, da sie es nicht 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.⁴³

2015 übte ein nicht geringer Anteil von Personen (34%) den Minijob als zweite Beschäftigung aus. 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.⁴⁴

⁴³ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2016, Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2016

⁴⁴ Vgl. Webseite des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.de

Entwicklung der Minijobber 2005-2015 (jeweils zum 31.12), Anzahl absolut

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saarland	90.074	92.479	94.365	94.196	95.728	95.924	96.746	97.265	98.194	98.956	96.753
Rheinland-Pfalz	329.399	343.227	349.597	355.456	363.774	367.090	375.275	378.263	387.028	394.818	392.781

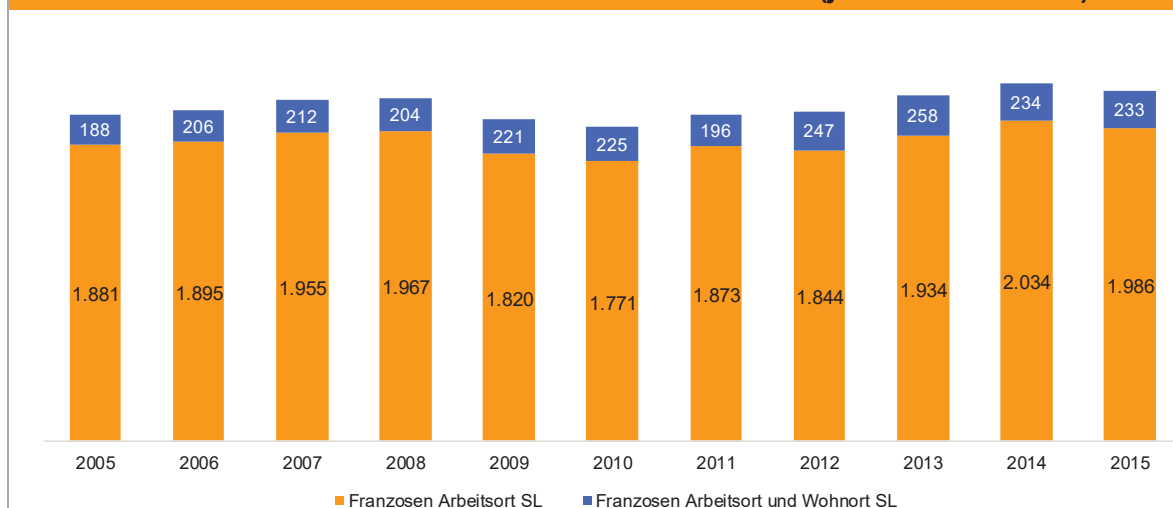
Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

Französische Einpendler, die im Saarland einen Minijob ausüben

Im Jahr 2015 waren 17.945 Grenzgänger aus Frankreich im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Demgegenüber stehen 1.986 Franzosen, die zum Arbeiten ins Saarland pendeln und lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) im Saarland mit französischer Nationalität und Wohnort außerhalb des Saarlandes 2005-2015 (jeweils zum 30.06.)

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: BA

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

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.

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 WSI⁴⁵ zufolge verfügen 37 Staaten weltweit über einen Mindestlohn. Im Januar 2015 wurde erstmals auch in Deutschland ein Mindestlohn eingeführt. 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.⁴⁶ 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.⁴⁷ 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.⁴⁸ 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).

⁴⁵ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hans-Böckler-Stiftung: Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa, 2016

⁴⁶ Vgl. CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode – Deutschlands Zukunft gestalten, 16. Dezember 2013, S.48f.

⁴⁷ Vgl. Organisation Internationale du Travail: Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013

⁴⁸ 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
Geltungsbe- reich	Arbeitnehmer im privaten Sektor ab 21 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 Familienmitglieder in Familienunternehmen - für Arbeitnehmer mit einer Beschäftigung von unter einem Monat	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	Reduzierung des Mindestlohns um 6% für jedes Jahr unter 21 Jahren	- 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,⁴⁹ Experte für Arbeitsrecht und Tarifverträge im WSI, arbeitet drei generelle Modelle dazu heraus:

⁴⁹ 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 Konsultationsmodell:
Institutionalisierte Konsultationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften
- ▶ das Verhandlungsmodell:
Nationale Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften
- ▶ das Indexierungsmodell:
„Automatische“ Anpassung an die Preis- und Lohnentwicklung

Orientiert man sich an dieser Darstellung, so kommt man für die vier Länder der Großregionen 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 01. 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)	Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen (Modell 1)
Entwicklung	Keine Anpassung seit 2013, da sehr geringe Preissteigerungsrate	Erhöhung Januar 2016: +0,6%	Erhöhung im Januar 2015 Erhöhung für Januar 2017 vorgesehen (+1,39%)	Erhöhung vorgesehen für Januar 2017 (+ 4%)

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. Die Höhe des Mindestlohns wird automatisch mindestens einmal jährlich (jeweils im Januar) angepasst. Allerdings kann die Regierung einen „zusätzlichen Anschub“ geben, d. h. den Mindestlohn zu jedem beliebigen Zeitpunkt zusätzlich erhöhen. In den letzten Jahren war dies allerdings nicht der Fall. Im Januar 2016 betrug die Erhöhung des Mindestlohns nur +0,6% (entsprechend der oben dargestellten

Berechnungsformel), also lediglich eine Erhöhung um einige Euros pro Monat im Vergleich zu 2015. Über die Bindung des Mindestlohns an die Inflation ist der Realloohnerhalt allerdings gesichert.

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 n° 43, festgelegt. Dieser Entgelttarifvertrag hat dieselbe Bindungswirkung wie ein gesetzlicher Mindestlohn. Es handelt sich um das Mittlere Monatliche Garantie-Mindesteinkommen (RMMM), das die absolute Lohnuntergrenze für alle Wirtschaftszweige darstellt, die keinen Mindestlohn festgelegt haben. Das RMMM 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. Belgien gehört zu den Ländern, die seit einigen Jahren (in diesem Fall 2013) keine Anpassung mehr vorgenommen haben.

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 im Januar 2015 angepasst und wird im Januar 2017 erneut erhöht werden (+1,4%).

In **Deutschland** erhält der im Januar 2015 eingeführte Mindestlohn einen deutlichen Schub; er wird zum 1. Januar 2017 um 4% angehoben. Die Mindestlohnkommission, die sich alle zwei Jahre äußern muss, stützte sich bei der Entscheidung über diese Erhöhung auf die steigenden Durchschnittsverdienste sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor.

Mindestlohniveau: drei Gruppen lassen sich unterscheiden

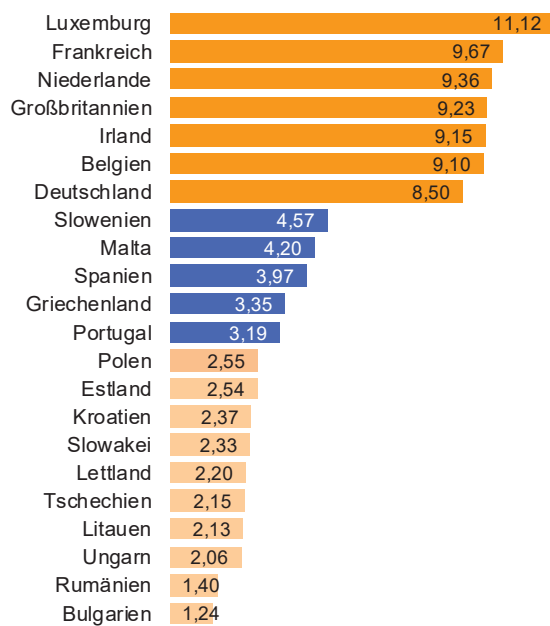
Betrachtet man die vorhandenen Mindestlöhne innerhalb der EU, so ist eine starke Streuung der Mindestlohnhöhe zwischen den Ländern zu erkennen, die sich zwischen 11,12 Euro (Luxemburg) und 1,24 Euro (Bulgarien) bewegt. Auf Grundlage der WSI-Mindestlohn Datenbank⁵⁰ lassen sich 2016 drei Ländergruppen 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 9 €, außer in Deutschland (8,50 € im Jahr 2016), das sich weit unterhalb der führenden Länder bewegt, die von Luxemburg (11,12 €) angeführt werden.

Die zweite Gruppe mit deutlich geringeren Mindestlohnsätzen zwischen 4,57 und 3,19 € umfasst die südeuropäischen EU-Länder sowie Slowenien. Die dritte Gruppe mit sehr niedrigen Mindestlöhnen zwischen 2,55 Euro und 1,24 € pro Stunde besteht ausschließlich aus Staaten in Mittel- und Osteuropa.

⁵⁰ Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung): WSI-Mindestlohn Datenbank, Januar 2016

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 von 1:9 auf etwa 1:4. Unter Berücksichtigung der Kaufkraft zieht Deutschland mit Belgien gleichauf (8,50 € bzw. 8,48 € pro Stunde). Trotzdem bleibt der deutsche Mindestlohn kaufkraftbereinigt unter dem Niveau von Frankreich und Luxemburg (9,40 € bzw. 9,11 € pro Stunde).

Gesetzliche Mindestlöhne 2016 - in Euro -



Quelle: Schulten 2016, S. 130

Unterschiede beim relativen Wert von Mindestlöhnen

Eine Vergleichbarkeit der ökonomischen Bedeutung von Mindestlohnregelungen in Bezug auf deren relative Höhe ermöglicht der „Kaitz-Index“⁵¹. Dieser Indikator gibt an, in welcher Relation der gesetzliche Mindestlohn zum nationalen Medianlohn⁵² liegt, und macht deutliche Kaufkraftunterschiede von Land zu Land sichtbar.

Bei der Auswertung ist eine große Schwankungsbreite des relativen Wertes des Mindestlohns innerhalb Europas zu erkennen, die sich zwischen 37% und 68% des Medianlohns bewegt. Der höchste Wert aller vier Länder der Großregion entfällt hier auf Frankreich (62%). Luxemburg verzeichnet ein relativ hohes Niveau, während Deutschland nur 48% 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 (50% des medianen Äquivalenzeinkommens)⁵³. Die Übersichtstabelle zeigt unter anderem die Mindestlohnhöhe und die verschiedenen Kriterien der vier Länder der Großregion mit einem gesetzlichen Mindestlohn.

⁵¹ Benannt nach dem amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Hyman Kaitz.

⁵² Der Medianlohn ist der Lohn, bei dem die Hälfte der Beschäftigten unter diesem Lohn liegt, die andere Hälfte darüber.

⁵³ Vgl. Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2016

Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Amtliche Bezeichnung	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
Jahr der Einführung	1975	1970	1973	2015
Höhe (pro Stunde)	in Euro: 9,10 in KKS: 8,48 Kaitz: 51%	in Euro: 9,67 in KKS: 9,11 Kaitz: 61%	in Euro: 11,12 in KKS: 9,40 Kaitz: 57%	in Euro: 8,50 in KKS: 8,50 Kaitz: 48%
Art des Lohns	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn
Bindung	Keine Angabe (bzw. 1996: 4% nach Dolado 1996)	10,8% (INSEE 2014)	15,7% (IGSS 2012)	4% in Westdeutschland, 11% in Ostdeutschland (jeweils DESTATIS)

Quelle: eigene Zusammenstellung nach ILO (2012), Schulten 2016: WSI-Mindestlohnbericht 2016, S. 130ff.

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. Der Anteil der Bezieher des SMIC in **Frankreich** liegt bei 10,8% aller Beschäftigten (2014).⁵⁴ Zwischen 2005 und 2010 ist der Anteil der Bezieher stetig zurückgegangen. Seither steigt er kontinuierlich an.

In **Luxemburg** bezogen im Jahr 2012 rund 15,7% der abhängig Beschäftigten⁵⁵ den gesetzlichen Mindestlohn (*salaire social minimum*/SSM). Trotz der Änderung der Methode im Jahr 2009 ist festzustellen, dass der Anteil der Beschäftigten, die den SSM beziehen, steigt⁵⁶. Nach Angaben der Arbeitnehmerkammer Luxemburgs liegt dieser Anteil der Bezieher sehr hoch. Es ist jedoch die Tatsache zu berücksichtigen, dass in diesen Zahlen auch die Beschäftigten enthalten sind, die den SSM für Arbeitnehmer mit anerkannten Berufsqualifikationen erhalten, der 20% über dem SSM liegt. Im Gegensatz zu den anderen Ländern existieren somit in Luxemburg zwei Mindestlohnniveaus. Betrachtet man nur die unqualifizierten Arbeitnehmer mit einer Vollzeitbeschäftigung, so wie dies in den meisten Ländern geschieht, liegt der Anteil der Bezieher bei nur 8,6%. Trotz dieser Argumentation ist der qualifizierte SSM ein Niedriglohn in Luxemburg, denn er liegt um 2/3 unter dem Medianlohn, der 2010 bei 3.539 Euro lag.

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% die einen Mindestlohn erhielten.⁵⁷ 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

⁵⁴ Zahlen INSEE.

⁵⁵ Zahlen IGSS – Erwerbstätige ohne Beamte.

⁵⁶ Vgl. Chambre des Salariés du Luxembourg: Panorama social au Luxembourg 2012

Die Veränderungen bei der Sozialversicherung im Rahmen der Einführung des einheitlichen Status machten 2009 eine Änderung der Berechnungsmethode erforderlich. Der grundlegende Unterschied zur alten Methode besteht darin, dass für den Vergleich mit dem gesetzlichen Mindestlohn nunmehr das Gehalt ohne Überstundenzuschläge und ohne monatlich variable Barentgelte (Kostenersatz, Zuschüsse, Prämien usw.) zugrunde gelegt wird.

⁵⁷ Vgl. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996.

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.⁵⁸

Mindestlohn in Deutschland im Jahr 2015: Auswirkungen für die Arbeitnehmer?

In **Deutschland** wurde am 1. Januar 2015 im Rahmen des Mindestlohngesetzes ein allgemeiner Mindestlohn von 8,50 € brutto/Stunde eingeführt. Der Verdienststrukturhebung VSE zufolge bezogen 2014 4 Millionen Beschäftigte⁵⁹ einen niedrigeren Stundenlohn und waren somit von der Umsetzung des Mindestlohns betroffen, das sind 9,3% der Beschäftigten in Westdeutschland und 20,7% in Ostdeutschland. Die Sektoren, die von dieser Lohnerhöhung profitiert haben, sind Niedriglohnsektoren oft ohne Tarifvertrag. Es handelt sich vor allem um Restauration/Gastronomie, Einzelhandel, Nahrungsmittel, Transport und Lagerei. Die Wirtschaftszweige, in denen die Löhne im Allgemeinen höher liegen (Bau, Maschinenbau, Finanzwesen, öffentlicher Dienst), waren weniger davon betroffen. Überdies gab es in 18 Branchen bereits vor 2015 Mindestlöhne, die allerdings keine Gesetzeskraft hatten und deshalb nicht immer angewendet wurden. Alle diese Wirtschaftszweige mussten den Branchenmindestlohn einhalten, der seit Januar 2015 mindestens auf der Höhe des allgemeinen Mindestlohns liegen muss.

Einige Niedriglohnsektoren konnten eine Übergangsphase nutzen, die es ihnen erlaubte, noch zwei Jahre lang Löhne unterhalb des Mindestlohns zu zahlen. Es handelt sich dabei vor allem um die Fleischindustrie, das Friseurgewerbe und die Land- und Forstwirtschaft.⁶⁰ Diese Wirtschaftszweige müssen also erst am dem 1. Januar 2017 den branchenübergreifenden Mindestlohn zahlen.

Der Bericht der Mindestlohnkommission⁶¹ bezüglich der Umsetzung des Mindestlohns und der tatsächlichen Lohnsteigerungen stützt sich auf die Ergebnisse einer Gehaltserhebung. Der durchschnittliche Stundenlohn in Deutschland hat 2015 um 1,5% zugenommen. Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich allerdings große Unterschiede, denn in den Wirtschaftszweigen, in denen die ostdeutschen Löhne vorher besonders niedrig waren, sowie bei den geringqualifizierten Beschäftigten sind die Stundenlöhne im Durchschnitt um 7,5% gestiegen. In den anderen Berufsfeldern schwankt die Erhöhung zwischen 2 und 3 % je nach Niveau und Unternehmensgröße im Westen und zwischen 3 und 5% im Osten. Einige Wirtschaftszweige konnten zwischen 2014 und 2015 bedeutende Zuwächse beim Bruttostundenlohn verzeichnen, insbesondere im Osten, wie etwa im Bereich Post und Zustellung, Hotel- und Restaurantgewerbe in Sachsen. Im Westen sind die Löhne im Bereich Gesundheits- und Sozialdienstleistungen im Saarland und in Rheinland-Pfalz gestiegen.

⁵⁸ Vgl. Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003.

⁵⁹ Diese Zahl beinhaltet nicht Auszubildende, Praktikanten und Personen unter 18 Jahren, die nicht vom Mindestlohn betroffen sind.

⁶⁰ In Ostdeutschland galt die Übergangsfrist noch für weitere Wirtschaftszweige: Leiharbeit, Textil- und Bekleidungsindustrie, Textilreinigung.

⁶¹ Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs.4 Mindestlohngesetz, Juni 2016

Viele Studien sehen bei der Einführung eines Mindestlohns das Risiko von Arbeitsplatzverlusten aufgrund der Verteuerung der Arbeitskraft. Allerdings hängt die Beschäftigungsentwicklung von verschiedenen Faktoren ab. 2014 und 2015 profitierte Deutschland von einer guten wirtschaftlichen Konjunktur. Die Einführung des Mindestlohns fand daher in einem günstigen Kontext statt. Zwischen Januar und April 2015 setzte sich die Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fort. In den Sektoren, in denen der Mindestlohn zum Tragen kam (Hotellerie und Gastronomie, Transport und Logistik, „andere Dienstleistungen“ wie z.B. Call Center und Sicherheitsdienstleistungen), nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2014 und 2015 ebenfalls zu. Der Rückgang der allgemeinen Arbeitslosigkeit hat sich zwischen 2014 und 2015 ebenfalls fortgesetzt. Der Bericht der Mindestlohnkommission stellt allerdings Preiserhöhungen in denjenigen Wirtschaftszweigen fest, die besonders vom Mindestlohn betroffen sind und in denen die Personalkostenanteile besonders hoch sind, etwa im Personenbeförderungsgewerbe (Taxis, Flussschifffahrt), in Cafés, Restaurants, Schnellrestaurants, Post und Briefbeförderung.

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).⁶²

⁶² Niedriglohnschwelle: Lohn von weniger als 2/3 des Medianlohns.

4. Die neue Arbeitsgesetzgebung in Frankreich (*Loi El Khomri*)⁶³

Das neue Arbeitsgesetz, das am 21. Juli 2016 endgültig vom französischen Parlament verabschiedet wurde, sieht erhebliche Änderungen im Arbeitsrecht vor und beinhaltet insbesondere zahlreiche Flexibilisierungsinstrumente. Sein wichtigstes Merkmal ist die Förderung von **Verhandlungen und Absprachen auf der Ebene der Unternehmen**. So erhalten etwa Betriebsvereinbarungen in einigen Bereichen arbeitsrechtlichen Vorrang gegenüber Branchenvereinbarungen, insbesondere was die Themen Arbeitszeit und Urlaub angeht. Die Regierung zielt damit darauf ab, den Unternehmen mehr Autonomie in der Organisation der Arbeitszeit zu geben, um damit Fluktuationen etwa der Auftragslage abzufangen. Auch das Personalmanagement wird flexibilisiert. Betriebsbedingte Kündigungen werden vereinfacht und Firmen, die neue Geschäftsfelder erschließen oder sich in Schwierigkeiten befinden, können Arbeit flexibler organisieren. Für die Beschäftigten wird die Absicherung der Werdegänge gefördert und die verschiedenen Tätigkeiten im Laufe des Lebens werden erfasst: so erhält jeder Bürger im erwerbsfähigen Alter ein persönliches Erwerbskonto, das aus einem persönlichen Bildungskonto, einem Konto für Schwerarbeiter und einem Konto für bürgerschaftliches Engagement besteht.⁶⁴

4.1 Veränderungen bei der Festsetzung der Arbeitszeit

Artikel 2 des neuen Arbeitsgesetzes wurde von den Gegnern des Gesetzentwurfs besonders heftig kritisiert, denn er sieht eine Umkehr der Normenhierarchie vor. Bezüglich der Arbeitszeit gilt ab sofort, dass Betriebsvereinbarungen (*accords collectifs*) über den Regelungen einer Branchenvereinbarung stehen, selbst wenn letztere für den Beschäftigten günstiger wären. Im Gegensatz zur CFDT⁶⁵ verlangte die Gewerkschaft CGT⁶⁶ daher die Streichung von Artikel 2.

Die Festlegung der maximalen Arbeitszeit: ab sofort können Betriebsvereinbarungen Ausnahmen vorsehen

In Frankreich beträgt die maximale Wochenarbeitszeit 48 Stunden bezogen auf eine Woche oder 44 Stunden bezogen auf einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen. Die vorherige gesetzliche Regelung sah eine Möglichkeit für Ausnahmeregelungen bezüglich der 44-Stunden-Regel vor: Eine von der Regierung per Verordnung bestätigte Branchenvereinbarung konnte dann ausnahmsweise 46 Stunden pro Woche bezogen auf 12 Wochen erlauben.

Das neue Gesetz stellt die zeitlichen Begrenzungen nicht in Frage, allerdings kann die Ausnahmeregelung ab sofort auch durch Betriebsvereinbarungen in Anspruch genommen werden oder, falls es solche nicht gibt, durch Branchenvereinbarungen, die nicht durch Verordnung bestätigt werden müssen.

⁶³ Dieses Kapitel wurde mit freundlicher Unterstützung von Dr. Rachid Belkacem (Universität Lothringen) verfasst.

⁶⁴ Liaisons sociales Quotidien, 25 et 26 juillet 2016, Liaisons sociales Quotidien 5 septembre 2016

⁶⁵ Die Gewerkschaft Confédération Française Démocratique du Travail

⁶⁶ Die Gewerkschaft Confédération Générale du Travail

Überstundenzuschläge werden in Zukunft durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

Im französischen Arbeitsrecht stehen dem Beschäftigten für die ersten 8 Überstunden Zuschläge in Höhe von 25% des Stundenlohns zu. Wenn es einen Tarifvertrag gibt, muss der branchenweit geregelte Zuschlagssatz eingehalten werden.

Das neue Arbeitsgesetz sieht vor, dass der Prozentsatz für Überstundenzuschläge ab sofort durch Betriebsvereinbarungen oder, wenn eine solche nicht vorliegt, durch Branchenvereinbarung oder Branchentarifvertrag festgelegt wird. Er darf jedoch 10% nicht unterschreiten.

Andere Aspekte der Arbeitszeit können ebenfalls durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden, so z. B. die Festlegung von Jahresarbeitszeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeit über einen Zeitraum von drei Jahren und der Gegenwert von Umkleidezeiten.

Auch bestimmte Aspekte der Urlaubsregelung können ausgehandelt werden: Bezugszeitraum, Urlaubszeitraum, Erhöhung der Urlaubszeit je nach Alter oder Betriebszugehörigkeit, Umsetzung von besonderen Urlaubsarten.

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 ⁶⁷ 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 vereinbaren konnten.
Um die Dialog- und Verhandlungskultur zu fördern, führt das Arbeitsgesetz neue Regeln im Bereich der kollektiven Verhandlung ein. Das Prinzip der mehrheitlichen Einigung wird ausgeweitet, auch wenn es die Möglichkeit gibt, Minderheitsvereinbarungen per Urabstimmung zu validieren. Gewerkschaften in der Minderheit können mit diesem Gesetz eine Urabstimmung beantragen, auch wenn die Gewerkschaften, die die Mehrheit innehaben, dagegen sind.	

⁶⁷ Organisme Paritaire Collecteur Agréé, ein paritätisch geführter Verein, der die Beiträge der Arbeitgeber zur Finanzierung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen verwaltet.

4.2 Änderungen im Personalmanagement

Neubestimmung und Erleichterung von betriebsbedingten Kündigungen

Der neue Text bestimmt präziser als vorher die zulässigen Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten, in denen sich das Unternehmen befindet, können etwa in Auftrags- oder Umsatzrückgängen während mehrerer aufeinanderfolgender Quartale liegen. Die Zahl der dazu heranzuziehenden Quartale bemisst sich nach der Größe des Unternehmens.

In Zukunft muss das Unternehmen lediglich diese gesetzlich geforderten Bedingungen erfüllen, damit betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden können. Es wird somit für den Beschäftigten schwierig, die betriebsbedingte Kündigung zurückzuweisen, wenn diese Kriterien erfüllt sind. Die klarere Definition mit der Einführung neuer Kriterien wird auch den Interpretationsspielraum der Gerichte bezüglich der vom Unternehmen vorgebrachten Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung verkleinern.

Anpassung bei positiver Unternehmensentwicklung: offensive Beschäftigungsvereinbarungen

Zurzeit sieht das Gesetz für ein Unternehmen, das sich in Schwierigkeiten befindet, die Möglichkeit einer „Vereinbarung zum Arbeitsplatzerthalt“ vor (auch „defensive Vereinbarung“ genannt), in der unter anderem Lohn- oder Arbeitszeitänderungen festgelegt werden können.

Um Beschäftigungsaufbau zu fördern, eröffnet das Gesetz auch die Möglichkeit von „offensiven“ Vereinbarungen bei positiver Unternehmensentwicklung, insbesondere wenn das Unternehmen neue Märkte gewinnen will und neue Verträge abschließt. In diesem Fall kann das Unternehmen die Arbeitszeit seiner Beschäftigten erhöhen, um mit dem gesteigerten Bedarf Schritt zu halten. Diese „Vereinbarung zum Beschäftigungsaufbau“ kann zwei Jahre lang zur Anwendung kommen.

Der Gesetzestext sieht zudem vor, dass ein Arbeitnehmer, der die Anwendung der Vereinbarung verweigert, vom Arbeitgeber im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung entlassen werden kann. Eine persönliche Betreuung des Arbeitnehmers, die vom Unternehmen mitfinanziert wird, ist ebenfalls vorgesehen.

4.3 Weitere Regelungen

Einrichtung des Compte personnel d'activité/CPA (Persönlichen Erwerbskontos) und Anpassung des persönlichen Bildungskontos (CPF)

Jede Person, die ihre Berufslaufbahn beginnt, erhält ein CPA-Konto, das sie bis zur Rente behält. Es betrifft alle Erwerbstätigen, unabhängig von ihrem Status (Beschäftigte des privaten Sektors, Beamte, Selbständige, Arbeitsuchende). Die damit verbundenen Rechte sind an die jeweilige Person gebunden: egal wie sich ihre Beschäftigung oder ihr Status verändert, das CPA und die darin verzeichneten Rechte können überall hin mitgenommen werden.

Das CPA umfasst in Zukunft auch das Persönliche Bildungskonto, das Persönliche Konto für Schwerarbeiter und ein neues Konto für bürgerschaftliches Engagement.

Jeder Beschäftigte, der der Meinung ist, ungerechtfertigt entlassen worden zu sein, konnte das französische paritätische Arbeitsgericht (Prud'hommes) anrufen, um eine Entschädigung zu erhalten. Die Höhe der Entschädigung war nicht beschränkt, sondern konnte von den Richtern von Fall zu Fall frei festgelegt werden. Dies stellte für die Arbeitgeber einen erheblichen Unsicherheitsfaktor dar, da die Kosten von Entlassungen unkalkulierbar waren. Ursprünglich war vorgesehen, die Entschädigungen zu deckeln, wobei die Bemessungsgrundlage von der Länge der Betriebszugehörigkeit abhing (z. B. konnte ein Beschäftigter mit zwei bis fünf Jahren Betriebszugehörigkeit nicht mehr als 6 Monatsgehälter Entschädigung erhalten). Nach dem neuen Gesetz ist die erwähnte Bemessungsgrundlage für die Arbeitsgerichte nicht verbindlich, außer wenn der Beschäftigte und der Arbeitgeber bei Gericht gemeinsam ihre Anwendung beantragen.

Einstellungsuntersuchung

Dieses Gesetz schafft auch die systematische Einstellungsuntersuchung ab und konzentriert sie auf diejenigen Beschäftigten, die besonderen beruflichen Risiken ausgesetzt sind (für die anderen gibt es lediglich noch einen Informations- und Präventionsbesuch, der von einem Gesundheitsdienstleister durchgeführt wird). Hinzu kommt, dass die regelmäßigen medizinischen Untersuchungen in Zukunft seltener durchgeführt werden sollen (momentan alle zwei Jahre).

Die Jugendgarantie wird durch das neue Gesetz auf ganz Frankreich ausgeweitet

Mit diesem Instrument können junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren, die Gefahr laufen, den Anschluss zu verlieren, von einem lokalen Jugendsozialzentrum bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt werden und in dieser Zeit eine monatliche Unterstützung erhalten.

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 Großregion⁶⁸ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁶⁹ 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. Dies betrifft beispielsweise die Zuordnung einzelner Betriebe zu den Wirtschaftszweigen oder die Erfassung jugendlicher Arbeitsloser unter 25 Jahren in der Wallonie / Belgien.⁷⁰
- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁷¹ In Folge 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.

⁶⁸ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

⁶⁹ 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).

⁷⁰ In Belgien haben Jugendliche unter 18 Jahren, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und keine Beschäftigung finden, die Möglichkeit nach einer Wartezeit von 310 Tagen finanzielle Unterstützungsleistungen zu erhalten. Die Wartezeit bis zum Beginn der ersten Auszahlung beginnt mit dem Tag der Anzeige der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt, unabhängig davon, ob zwischenzeitlich eine Beschäftigung aufgenommen wurde. Aus diesem Grund dürften sich belgische Jugendliche häufiger arbeitslos melden, als dies in den anderen Regionen der Fall ist.

⁷¹ 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.

- ▶ 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.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen zur Erwerbslosigkeit nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁷² 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 Bestimmungen 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 Co-dierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien des Internationalen Arbeitsamtes zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatursystematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

⁷² 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.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemographischen 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.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,⁷³ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁷⁴ 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 (statistischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Im Allgemeinen ist der Begriff **Arbeitnehmer** definiert als Personen, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeiten und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhalten. 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.

⁷³ 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.

⁷⁴ Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

Für die Zahlen zu Lothringen Frankreich gilt: Die Quote der Leiharbeiter wurde als Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft (INSEE – 2014: vorläufiger Wert) berechnet – nicht, wie in Frankreich üblich, nur als Anteil der Industrie und marktbezogene Dienstleistungen.

Die Abnahme bei der luxemburgischen Zeitarbeit 2011 ist auch zurückzuführen auf eine Änderung in der europäischen Gesetzgebung zur Beschäftigung von Leiharbeitern. Am 1. Mai 2010 ist die Verordnung (EG) Nr.883/2004 in Kraft getreten, welche Änderungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit beinhaltet. Nach dieser Neuregelung wird ein Arbeitnehmer, der bei einer luxemburgischen Zeitarbeitsfirma angestellt ist, aber zu mehr als 25% in sein Wohnortland entsandt wird (zum Beispiel ein Grenzgänger aus Frankreich nach Frankreich) von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen (auch rückwirkend) und in der seines Wohnortlandes angenommen. Außerdem muss ein Leiharbeiter mindestens einen Monat der Sozialversicherung des Sendelandes angehören, bevor er ins Ausland entsandt wird (und bleibt in der Sozialversicherung des Sendelandes, wenn die 25%-Grenze respektiert wird).

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.

Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit (AKE):

Der Indikator für Beschäftigte mit einer zweiten Erwerbstätigkeit bezieht sich auf Personen mit mehr als einer Tätigkeit gleichzeitig. Personen, die während der Bezugswoche ihre Tätigkeit gewechselt haben, werden nicht als Personen mit zwei Tätigkeiten betrachtet.

Geringfügig 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 450 Euro seit dem 01.01.2013.

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



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

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

Weitere Informationen

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun, 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 des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)

www.frontalierslorraine.eu

Lorraine Parcours Métiers (Lorraine)

www.lorpm.eu

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)

www.iweps.be

DGStat (DG Belgien)

www.dgstat.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. LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem 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.

GIP Lorraine Parcours Métiers

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2014 ist der ehemalige IBA-Partner OREFQ Teil von Lorraine Parcours Métiers. Ziel ist die Bündelung der Kompetenzen von OREFQ im Bereich Beschäftigungs- und Ausbildungsstrukturen mit denen von INFFOLOR (CARIF), deren Expertise im Gebiet der Aus- und Weiterbildung sowie des lebenslangen Lernens liegt. Lorraine Parcours Métiers wird vom französischen Staat sowie vom Regionalrat Lothringens finanziert und ist Teil der öffentlichen Dienstleistung in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, berufliche Eingliederung, Beschäftigung und Arbeitsmarktbeobachtung.

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum der EURES Grenzregionen in Lothringen, das vom Regionalrat Lothringen und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES Lothringen bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen Quellen- und Dokumentenpool, der der Öffentlichkeit zur Verfügung steht und über die Webseite Zugang zu den Informationen ermöglicht.

DGStat Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Die Arbeitsgemeinschaft DGStat tritt die Nachfolge der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO) an. Im Rahmen des durch den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekts „DGStat“ wurden bis Ende 2010 die Grundlagen für die Arbeitsgemeinschaft DGStat geschaffen, die in der Folge über ein Abkommen zwischen verschiedenen Organisationen der DG, u.a. dem Ministerium, dem Wirtschafts- und Sozialrat und dem Arbeitsamt, institutionalisiert wurde. Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft sind die Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und -erhebung, die Interpretation der Daten, die Veröffentlichung von Statistiken und Studien und die Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

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

- Arbeitskammer des Saarlandes: Information sur le droit du travail, Mini-jobs et Gleitzonenjobs, 2016 .
- Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktberichterstattung, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, 2016.
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktberichterstattung, Zeitarbeit, Aktuelle Entwicklungen, 2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Pressemitteilung: Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge, 2016
- CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode – Deutschlands Zukunft gestalten, 16.Dezember 2013.
- Chambre des Salariés du Luxembourg: Panorama social 2016, mars 2016.
- Chambre des Salariés du Luxembourg: Econews, 2013.
- Conseil d'orientation pour l'emploi: L'évolution des formes d'emploi, 2014.
- 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.
- Conseil Economique et Social de Wallonie: Les politiques d'emploi en Wallonie après la Sixième Réforme de l'Etat, décembre 2015
- Conseil supérieur de l'Emploi: Rapport 2015, septembre 2015.
- Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In: Economic Policy, S. 319-370, 1996.
- Federgon (Fédération des prestataires de services RH): Qui sont les travailleurs intérimaires?, 2015.
- France Stratégie: La note d'analyse: Le temps partiel, une réserve d'emplois?, 2016
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Traditionnelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, April 2015.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2015, 2016.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques): Insee Références, Tableaux de l'Economie française, 2016.
- Ioakimoglou, E./Soumeli, E.: Niedriglohnpfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In: Eurofound: EIROnline.
- Liaisons sociales Quotidien, 25 et 26 juillet 2016
- Liaisons sociales Quotidien: Le dossier juridique, Loi Travail: réforme de la durée du travail, 5 septembre 2016

Mindestlohnkommission: Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2016.

Prism'Emploi: Rapport économique et social, 2015.

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.

Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2016 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, 2016.

Statistisches Bundesamt: Arbeitsmarkt auf einen Blick, Deutschland und Europa, 2016.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung): WSI-Mindestlohndatenbank, Januar 2014.

Während der Recherche wurde auf folgende **Websites** zurückgegriffen:

Deutschland:

www.arbeitsagentur.de

<http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/>

www.gesetze-im-internet.de

www.haufe.de

Belgique:

www.droitbelge.be

www.emploi.belgique.be

www.economie.fgov.be

France:

www.travail-emploi.gouv.fr

<http://vosdroits.service-public.fr>

www.service-public.fr

Luxembourg:

www.dejure.org

www.quichet.public.lu

www.juritravail.com

