

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

- Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen -

November 2014



9. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 14. Gipfel der Exekutive der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

9. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 14. Gipfel der Exekutive der Großregion

- Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen -

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

Saarbrücken, November 2014

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem neunten Bericht, der dem 14. 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 neunte Bericht untergliedert sich fünf Teilberichte:

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

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „Der Pflegearbeitsmarkt in der Großregion“. 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 9. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen	6
1. Zeitlich befristete Verträge	8
1.1 Zeitlich befristete Verträge (inklusive Leiharbeit)	8
<i>Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag (inklusive Leiharbeit)</i>	<i>8</i>
<i>Entwicklung der befristeten Beschäftigung (inklusive Leiharbeit) 2002-2013</i>	<i>9</i>
<i>Gründe für befristete Beschäftigung (inklusive Leiharbeit) 2013.....</i>	<i>10</i>
1.2 Der befristete Arbeitsvertrag	11
<i>Befristete Beschäftigung</i>	<i>14</i>
1.3 Der Leiharbeitsvertrag.....	15
<i>Leiharbeit 2007-2013.....</i>	<i>17</i>
<i>Grenzgänger aus Frankreich, die im Saarland im Leiharbeitssektor beschäftigt sind</i>	<i>19</i>
<i>Entwicklung der Leiharbeit in Luxemburg 2000-2013.....</i>	<i>20</i>
2. Die Teilzeitarbeit.....	22
2.1 Merkmale der Teilzeitarbeit	22
<i>Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung</i>	<i>23</i>
<i>Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2002-2013</i>	<i>24</i>
<i>Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung 2013</i>	<i>24</i>
<i>Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %</i>	<i>25</i>
2.2 Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit.....	26
<i>Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit 2013.....</i>	<i>26</i>
2.3 Minijobs in Deutschland	27
<i>Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) 2013 (zum 31.12.)</i>	<i>28</i>
<i>Entwicklung der Minijobber 2003-2013.....</i>	<i>29</i>
<i>Minijobber im Saarland mit französischer Nationalität und Wohnort außerhalb des Saarlandes 2003-2013 (jeweils zum 30.06.)</i>	<i>30</i>
3. Das Trägermodell „Portage salarial“	31
<i>Die Vorteile des Trägermodells.....</i>	<i>31</i>
<i>Vereinbarungen zum französischen Trägermodell.....</i>	<i>32</i>
4. Arbeitszeit und Überstunden.....	34
<i>Gesetzliche bzw. tariflich geregelte Arbeitszeit</i>	<i>34</i>
<i>Bezahlung von Überstunden.....</i>	<i>35</i>
<i>Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche (Vollzeitbeschäftigung)</i>	<i>36</i>
5. Mindestlöhne	37
<i>Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen</i>	<i>38</i>
<i>Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen.....</i>	<i>39</i>
<i>Gesetzliche Mindestlöhne 2014.....</i>	<i>41</i>
<i>Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion</i>	<i>42</i>

Anhang	44
<i>Hinweise zu Datenquellen</i>	45
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	49
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute</i>	50
<i>Literaturverzeichnis</i>	52

Hauptindikatoren des 9. Berichts der IBA

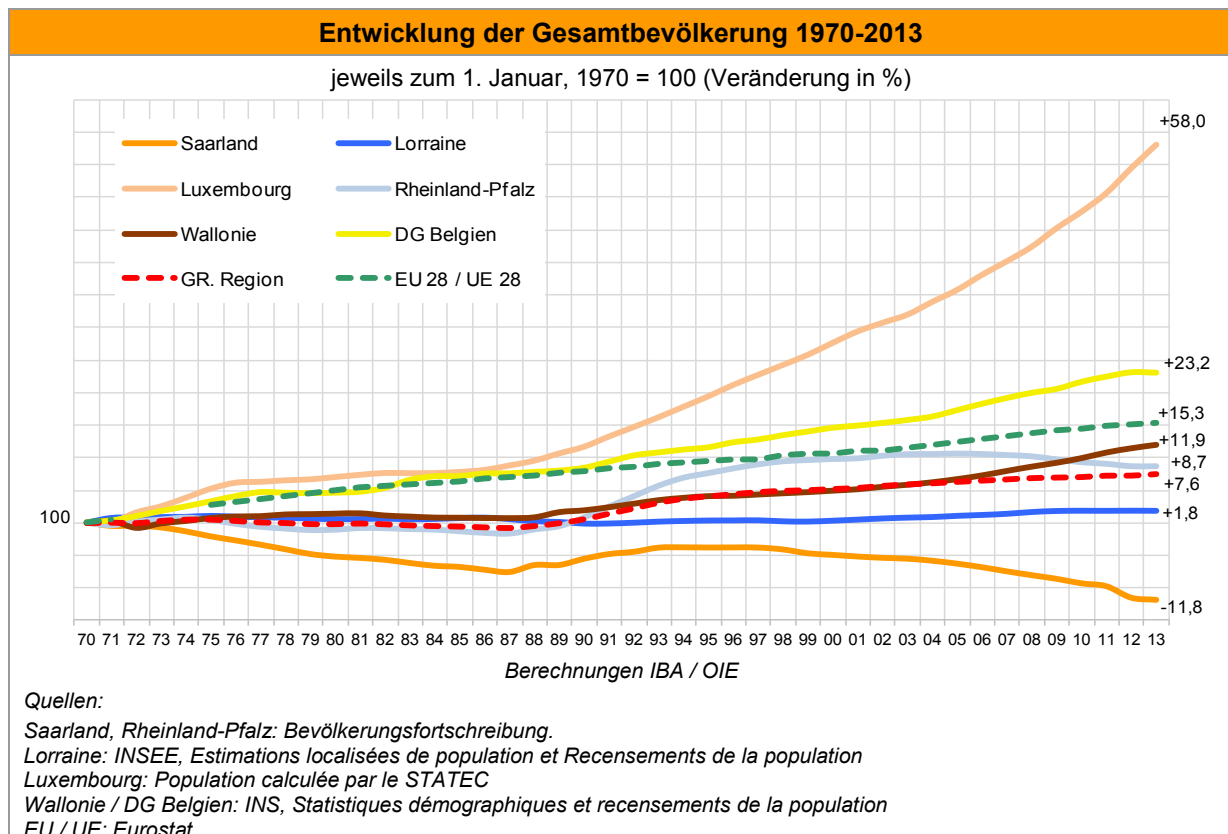
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

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:

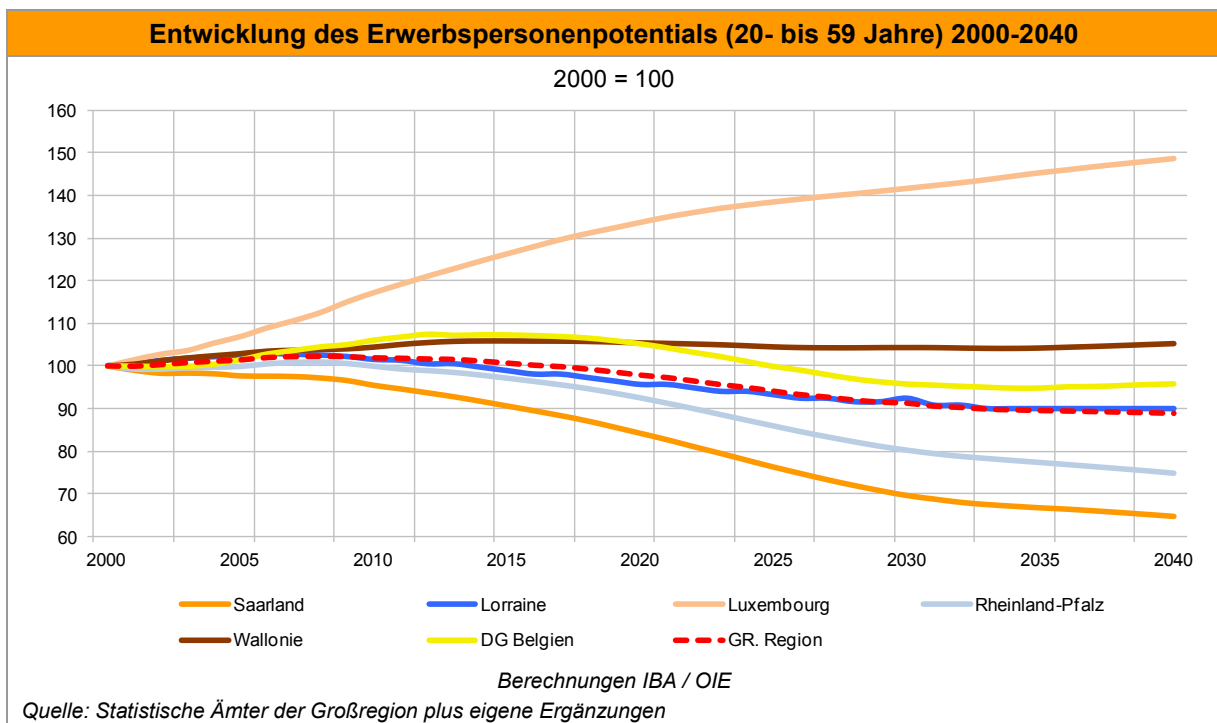
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen,
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg,
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

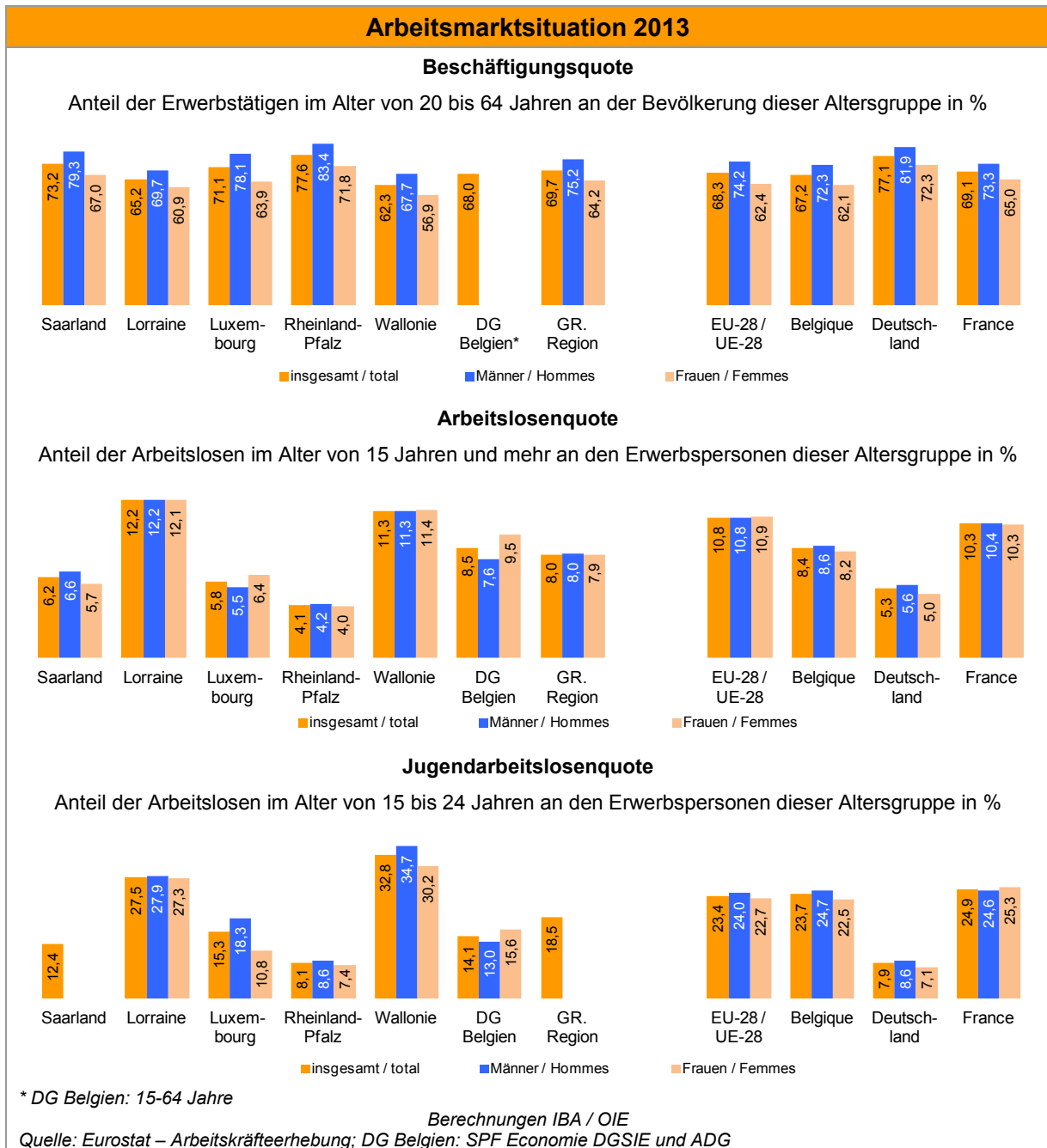
Am ersten Januar 2013 lebten in der Großregion über 11,4 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. DG) mit knapp 3,5 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2013 rund 2,35 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils rund eine Millionen bzw. etwas über eine halbe Millionen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 76.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 805.187 Einwohner (+7,6%) auf über 11,4 Millionen Menschen im Jahr 2013 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 15,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2013 nur noch auf +2,2% (EU-28: +5,1%).



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 60-Jährigen. Für das Jahr 2030 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von 5,54 Millionen Personen in der Großregion. Dies entspricht einer Verminderung um beinahe 616.000 Personen bzw. -10%. Bis zum Jahr 2020 nimmt das Erwerbspersonenpotential mit knapp 3,6% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotential 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 Erwerbspersonenpotential bei den gegebenen Annahmen zwischen 2020 und 2040 trotzdem noch einmal um gut 9% ab, so dass – ausgehend von 2013 – insgesamt ein Rückgang um über 750.000 Personen denkbar ist. Allerdings gibt es dabei regionale enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Teilbericht „Demografische Entwicklung“.



Beschäftigungsquote (am Wohnort)

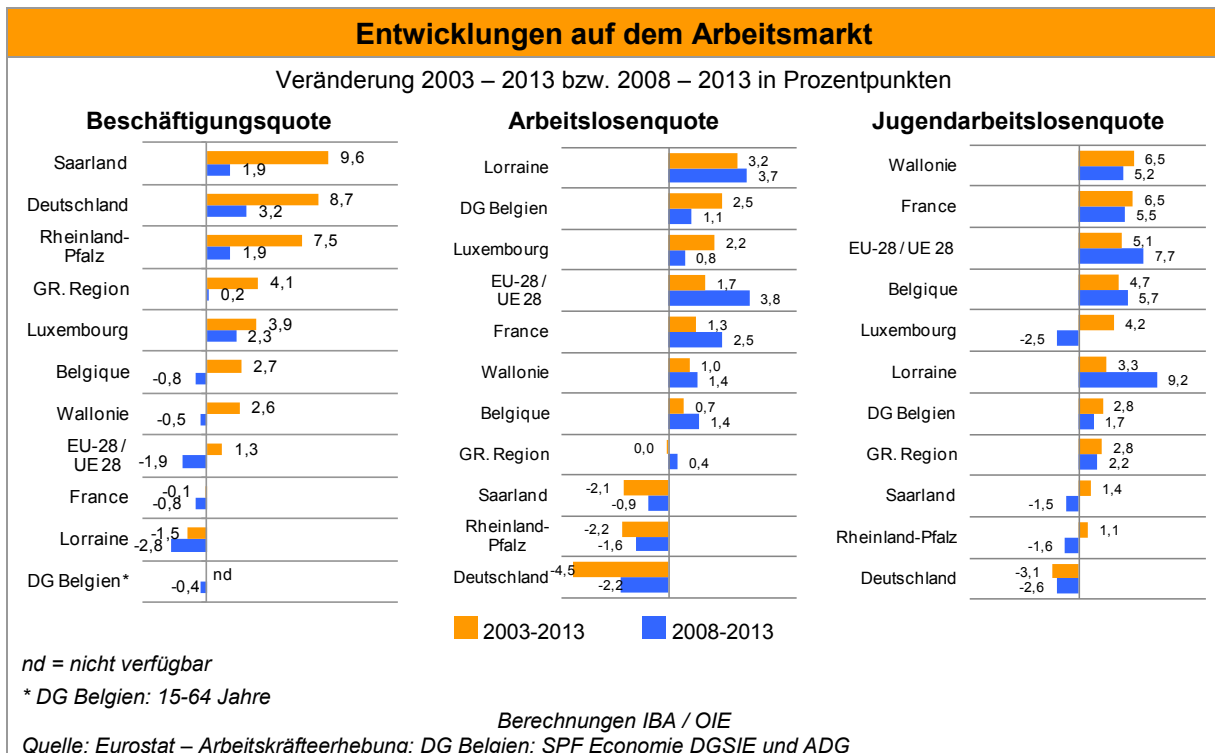
Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2013 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 69,7%. Damit lag der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung 1,4 Prozentpunkte höher als in der EU-28. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind aber noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2003 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 4,1 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist in erster Linie auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+7,1 Pp; Männer: +1,0 Pp). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2013 noch immer bei 11%.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

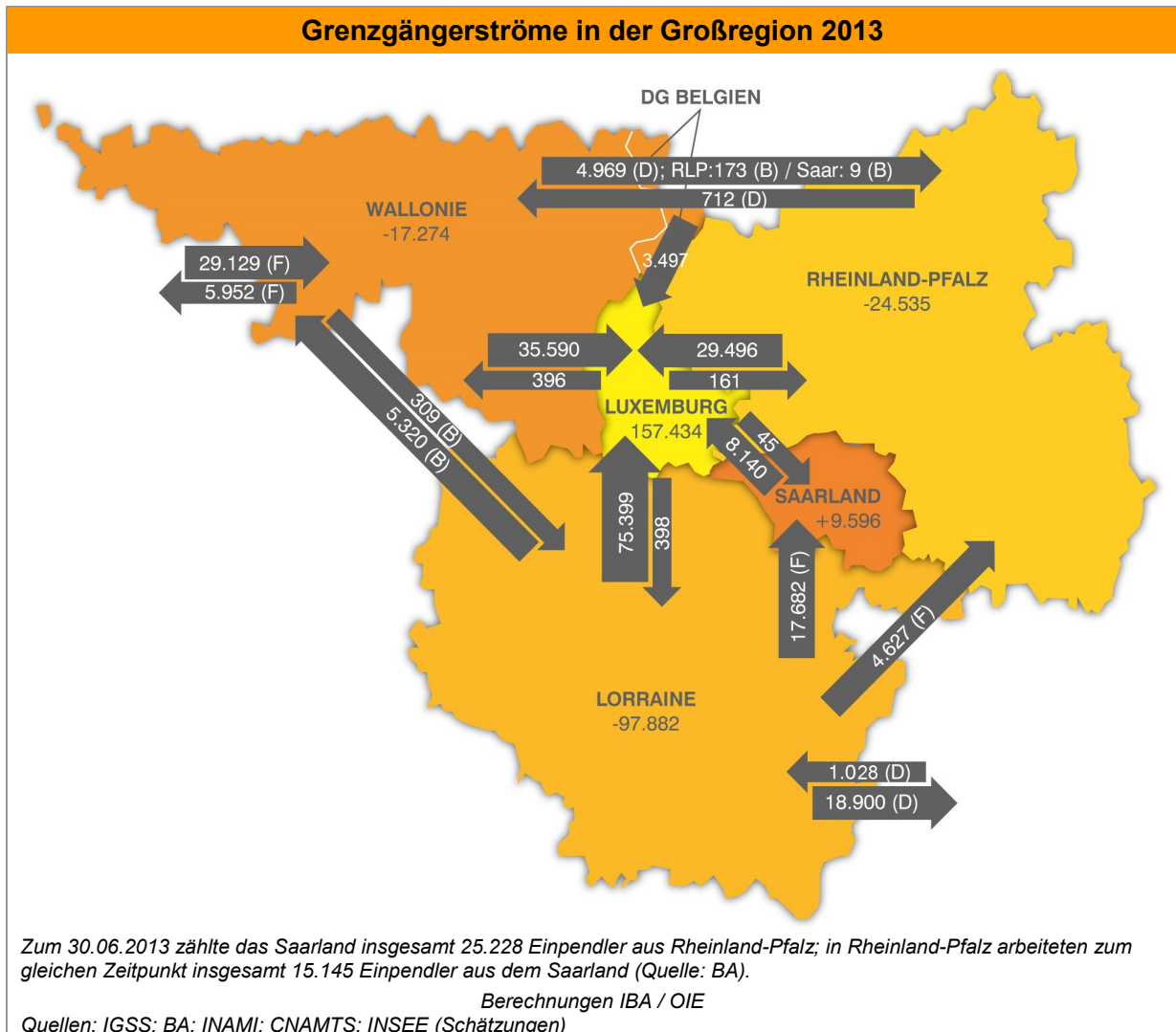
Die Arbeitslosenquote betrug 2013 in der Großregion 8,0% und lag damit fast drei Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (10,8%). Dieser Unterschied lässt sich vor allem mit der Entwicklung der vergangenen fünf Jahre erklären: Seit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 ist die Arbeitslosenquote in der EU-28 um 3,8 Prozentpunkte gestiegen, in der Großregion nur um 0,4%. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 12,2% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 4,1% die niedrigste. Seit 2008 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen am stärksten ausfiel.

Jugendarbeitslosigkeit

Problematisch gestaltete sich insbesondere die Situation der Jugendlichen: 2013 waren 18,5% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen ohne Arbeit. Das waren zwar deutlich weniger als in der EU-28 (23,4%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (32,8%) und Lothringen (27,5%) Werte über dem europäischen Niveau. Auch in Luxemburg waren 15,3% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merkwürdig unter diesen Ergebnissen – aber über dem gesamtdeutschen Durchschnitt – blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 12,4%, Rheinland-Pfalz 8,1%). In den vergangenen fünf Jahren hatte vor allem Lothringen unter einer Verschärfung der Situation zu leiden, aber auch in der Wallonie hat die Jugendarbeitslosigkeit weiter stark zugenommen.



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



Grenzgängermobilität

Auch im Jahr 2013 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 Veränderungsdaten mit rund 5% bis 7% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,3%). Auch im vergangenen Jahr 2013 fiel der Wachstumsschub mit einem Anstieg um lediglich 0,6% eher gering aus. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2013 rund 213.400 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 2013 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 2004 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg und der Wallonie zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der zum Großteil aus Frankreich kommenden Arbeitnehmer.

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 „Teilzeitquoten“, 2.2 „Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit“ sowie 4. „Arbeitszeit und Überstunden“ 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 „Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit“ und 1.3 „Leiharbeit“ 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 die Jahre 2012 / 2013 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Juli 2014.

Definitionen und methodische Hinweise²

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

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

Befristete Beschäftigung (AKE):

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

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.

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 Arbeitsnehmerschaft (INSEE – 2013: Schätzwert) berechnet – nicht, wie in Frankreich üblich, nur als Anteil der Industrie und marktbezogene 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.

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 bis einschließlich zum 31.12.2012 400 Euro und ab dem 01.01.2013 450 Euro.

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 Luxemburg und Belgien mehr als 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 demnach relativ gering (7%) und nicht einmal halb so hoch wie in Frankreich (16,4%). In beiden Ländern ist seit 2002 ein Anstieg festzustellen (Luxemburg: +2,7 Prozentpunkte; Frankreich: +2,3 Pp). In Belgien hat der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen in diesem Zeitraum deutlich weniger stark zugenommen (+0,5 Pp). Deutschland verzeichnet einen Anstieg von 1,5 Prozentpunkten, der Anteil betrug 2013 dann 13,5%.

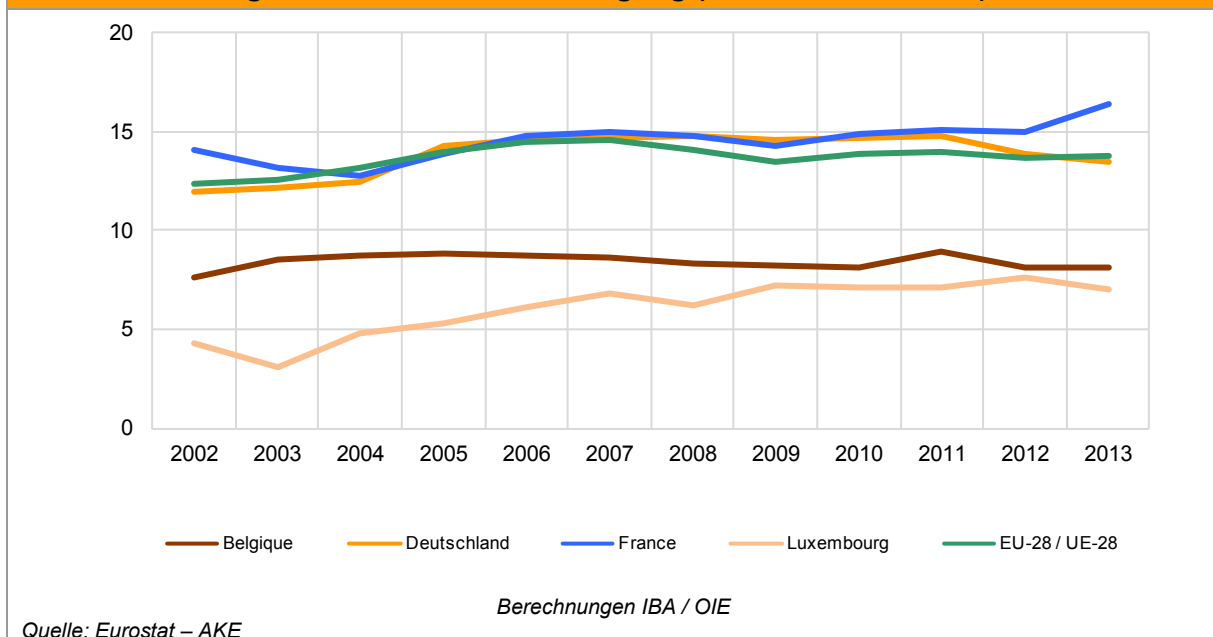
Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag (inklusive Leiharbeit) (in%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	7,6	8,5	8,7	8,8	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1	8,1
Deutschland	12,0	12,2	12,5	14,3	14,6	14,7	14,8	14,6	14,7	14,8	13,9	13,5
France	14,1	13,2	12,8	13,9	14,8	15,0	14,8	14,3	14,9	15,1	15,0	16,4
Luxembourg	4,3	3,1	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6	7,0
EU-28 / UE 28	12,4	12,6	13,2	14,0	14,5	14,6	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7	13,8

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

Entwicklung der befristeten Beschäftigung (inklusive Leiharbeit) 2002-2013

**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 einer Studie des INSEE³ kommen befristete Verträge in **Lothringen** viermal häufiger bei den unter 30-Jährigen als bei den über 30-Jährigen vor. 27% der Arbeitnehmer unter 30 Jahren sind betroffen. In der **Wallonie** liegt dieser Anteil (Zahlen 2009) bei den jungen Männern bei 24% und bei den jungen Frauen bei 30% – das ist fast dreimal so hoch wie im Durchschnitt aller Alterskategorien⁴. In **Luxemburg**⁵ machen befristete Arbeitsverhältnisse bei den 21-Jährigen 23,9% aus, während ihr Anteil bei den 29-Jährigen nur noch bei 9,9% liegt. Auch in **Deutschland** betrifft die befristete Beschäftigung (ohne Ausbildungsverträge) laut Mikrozensus 2012⁶ hauptsächlich junge Menschen. Ihr Anteil bei den 15- bis unter 20-Jährigen liegt überdurchschnittlich hoch (32,9 %). Bei Berücksichtigung der Ausbildungsverträge steigt der Wert in der Bundesrepublik sogar auf 75,2%. In der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre sind 26,3% der Arbeitnehmer betroffen (45,8% mit Auszubildenden), bei den 25- bis unter 30-Jährigen 18,2% (22,7% mit Auszubildenden).

In **Lothringen** entscheiden sich relativ viele junge Menschen bewusst für einen befristeten Vertrag, vor allem Studenten mit Nebenjob. Bei den über 30-Jährigen sind hingegen ca. 80% der befristeten Verträge keine freiwillige Entscheidung des Arbeitnehmers.⁷ In der **Wallonie** besteht die Kategorie der befristeten Beschäftigung ungefähr zur Hälfte aus den klassischen befristeten Arbeitsverträgen und zu 16% aus Leiharbeit, aber auch aus Praktikumsverträgen,

³ Vgl. Economie Lorraine : Discriminations sur le marché du travail : la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire, décembre 2012.

⁴ Vgl. Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, mars 2012.

⁵ Vgl. STATEC : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi, Novembre 2013.

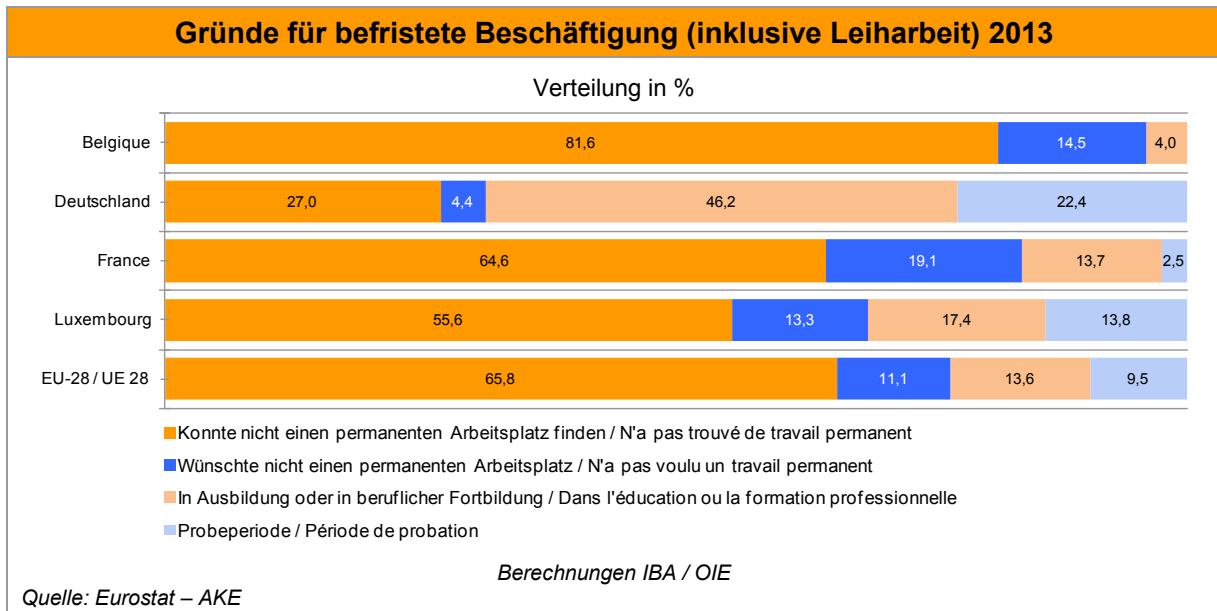
⁶ Vgl. Mikrozensus 2012 (hors travail intérimaire).

⁷ Vgl. Economie Lorraine : Discriminations sur le marché du travail : la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire, décembre 2012.

Ausbildungs- oder Lehrverträgen oder Studenten-Verträgen.⁸ In **Luxemburg** haben die unter 19-Jährigen Erwerbstätigen überwiegend Arbeitsverträge, die weder in die Kategorie der unbefristeten noch in die Kategorie der befristeten Verträge fallen. Es handelt sich dabei um Praktika oder Ausbildungsverträge.⁹

Gründe für befristete Beschäftigung

Laut der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat liegt auf europäischer Ebene (65,8%) sowie in Frankreich (64,6%), Luxemburg (55,6%) und insbesondere in Belgien (81,6%) der Hauptgrund für die Annahme einer befristeten Stelle darin, dass der Arbeitnehmer keinen permanenten Arbeitsplatz finden konnte. In Deutschland 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 Probeperiode (22,4%) befindet. Dieser Unterschied spiegelt die verschiedenen Ausbildungssysteme in der Großregion und die damit unterschiedlichen Erfassungen der Auszubildenden wider: Es gilt bei den Ausbildungssystemen im Allgemeinen, dass im Vergleich zu den drei übrigen Ländern das System der betrieblichen Berufsausbildung im dualen System in Deutschland wesentlich häufiger zum Zuge kommt. 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 befristet Beschäftigten raus. In Deutschland werden die Jugendlichen, welche sich im dualen Ausbildungssystem befinden als erwerbstätig betrachtet und als befristet Beschäftigte gezählt.



Frauen häufiger von Befristung betroffen als Männer

In allen vier betrachteten Ländern ist die befristete Beschäftigung bei Frauen weiter verbreitet als bei Männern (Belgien: 9,1% bei den Frauen gegenüber 7,2% bei den Männern; Frank-

⁸ Vgl. Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, mars 2012.
⁹ Vgl. STATEC : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi, novembre 2013.

reich: 17,3% bei den Frauen gegenüber 15,5% bei den Männern). In Deutschland ist der Unterschied sehr gering (13,6% bei den Frauen gegenüber 13,4% bei den Männern).

Befristete Beschäftigung in bestimmten Branchen stark vertreten

Es ist anzunehmen, dass befristete Beschäftigung vor allem in den Branchen vorkommt, die geringqualifiziertes Personal suchen. Aus den Eurostat-Daten geht hervor, dass z.B. der Dienstleistungssektor (z.B. Reinigung, Sicherheit) stark betroffen ist. Auch die Saisonarbeit (z.B. Landwirtschaft, Ernte) setzt überdurchschnittlich häufig befristete Verträge ein, ebenso das Gastgewerbe und der Handel.

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.

Anforderungen an Form und Fristen

In allen vier Ländern ist gesetzlich vorgeschrieben, dass der befristete Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf und dass die Vertragsbedingungen (Gegenstand, Dauer) angegeben werden. Für die Aushändigung des Vertrags gelten zeitliche Vorgaben: Die Aushändigung der befristeten Verträge muss vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers erfolgen, in einigen Fällen bis zum Tage des Arbeitsantritts oder einige Tage danach. Werden diese formalen Anforderungen nicht erfüllt, kann dies die Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag zur Folge haben. Eine Ausnahme gibt es in Belgien: In Branchen, in denen befristete Verträge die Regel sind (Aushilfskräfte im Bereich Horeca, Hafenarbeiter, ...), ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht unbedingt notwendig. Eine königliche Verordnung erfordert jedoch, dass diese Vertragsform im Tarifvertrag vereinbart wird.

Frankreich: Gesetz zur Beschäftigungssicherung aus dem Jahr 2013 stimuliert Verlängerung befristeter Verträge

In Frankreich gelten relativ strenge gesetzliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers: Die Verträge dürfen hier in den meisten Fällen eine Dauer von maximal 18 Monaten haben (einschließlich einer Verlängerung). Um trotzdem noch mehr Flexibilität zu ermöglichen, unterscheidet die Gesetzgebung zwischen befristeten Verträgen mit einem festgelegten Enddatum zur Bewältigung zwischenzeitlicher Aktivitätssteigerungen (*CDD à terme précis*, z.B. endgültiger Weggang eines Arbeitnehmers, präzise Aufgabenstellung) und befristeten Verträgen ohne festgelegtes Enddatum (*CDD sans terme précis*)¹⁰.

¹⁰ Vgl. Ministère du travail, de l'Emploi et du Dialogue Social : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/contrats.109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

Letzterer kann für die Vertretung eines ausgefallenen Arbeitnehmers genutzt werden (keine maximale Dauer). In diesem Fall ist die Dauer des befristeten Vertrages nicht festgelegt. Der Vertrag wird für eine Mindestdauer geschlossen und endet mit der Rückkehr des ausgefallenen Arbeitnehmers. Außerdem bestehen noch andere Fälle, die den Einsatz von befristeten Verträgen erlauben: 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, welches am 1. Juli 2013 in Kraft trat,¹¹ hat sich zum Ziel gesetzt, den Einsatz kurzer befristeter Verträge einzudämmen: So wurden die Arbeitgeberbeiträge für befristete Verträge mit einer Dauer von unter drei Monaten heraufgesetzt.¹²

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 wurde der befristete Vertrag mit definiertem Ziel (CDD à objet défini) 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. Da diese (mit der *portage salarial* konkurrierende) Regelung eine Einigung auf Branchenebene benötigt, wird sie nur im Bankensektor sowie im Gesundheits- und Sozialwesen eingesetzt. Die Testperiode, die erst auf 5 Jahre beschränkt war, wurde um ein Jahr verlängert.

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

Belgien: Rahmenbedingungen für aufeinanderfolgende Verträge, um eine Mindestdauer vorzuschreiben

In der belgischen Gesetzgebung gibt es 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). Außerdem besteht wie in Frankreich der Begriff des Arbeitsvertrages für eine klar definierte Tätigkeit, mit deren Beendigung auch der Vertrag endet.

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 Es gibt allerdings eine Anzahl an Branchen, wo

¹¹ Das Gesetz zur Sicherung der Arbeit vom 14. Juni 2013 räumt den Arbeitnehmern neue Rechte ein und schreibt den Arbeitgebern neue Pflichten vor.

¹² Anstieg der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung: Der Beitragssatz steigt von 4% auf 7% für einen befristeten Vertrag von bis zu einem Monat und auf 5,5% für Verträge von 1 bis 3 Monaten.

¹³ Vgl. Service public fédéral Emploi : Travail et Concertation Sociale.

¹⁴ Vgl. Guide administratif de l'Etat Luxembourgeois, www.guichet.public.lu.

der Einsatz befristeter Verträge üblich ist (Medien, Banken, Bau und öffentliche Arbeiten, Berufssport, Ausbildung).

Die Gesamtdauer einer befristeten Beschäftigung darf 24 Monate nicht übersteigen, es bestehen jedoch Ausnahmen für einzelne Branchen. Die Verträge dürfen mehr als zweimal verlängert werden und für bestimmte Berufskategorien (wissenschaftliches Personal der Universität Luxemburg, Gastspieler am Theater) 24 Monate überschreiten.

Deutschland: relativ lockere Gesetzgebung für befristete Verträge

In Deutschland ist die Dauer des sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisses auf 24 Monate beschränkt, wobei innerhalb dieses Zeitraums eine bis zu dreimalige Verlängerung möglich ist.¹⁵ Ausnahmen von dieser Maximaldauer bestehen in folgenden Fällen:

- ▶ In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ist eine befristete Beschäftigung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes mit mehrmaligen Verlängerungen bis zur Dauer von vier Jahren zulässig.
- ▶ Seit 2007 kann eine Person, die das 52. Lebensjahr vollendet hat und seit höchstens vier Monaten beschäftigungslos ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme¹⁶ teilgenommen hat, bis zu einer Dauer von fünf Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sein.

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 1999¹⁷, mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und eine Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes angestrebt wird.

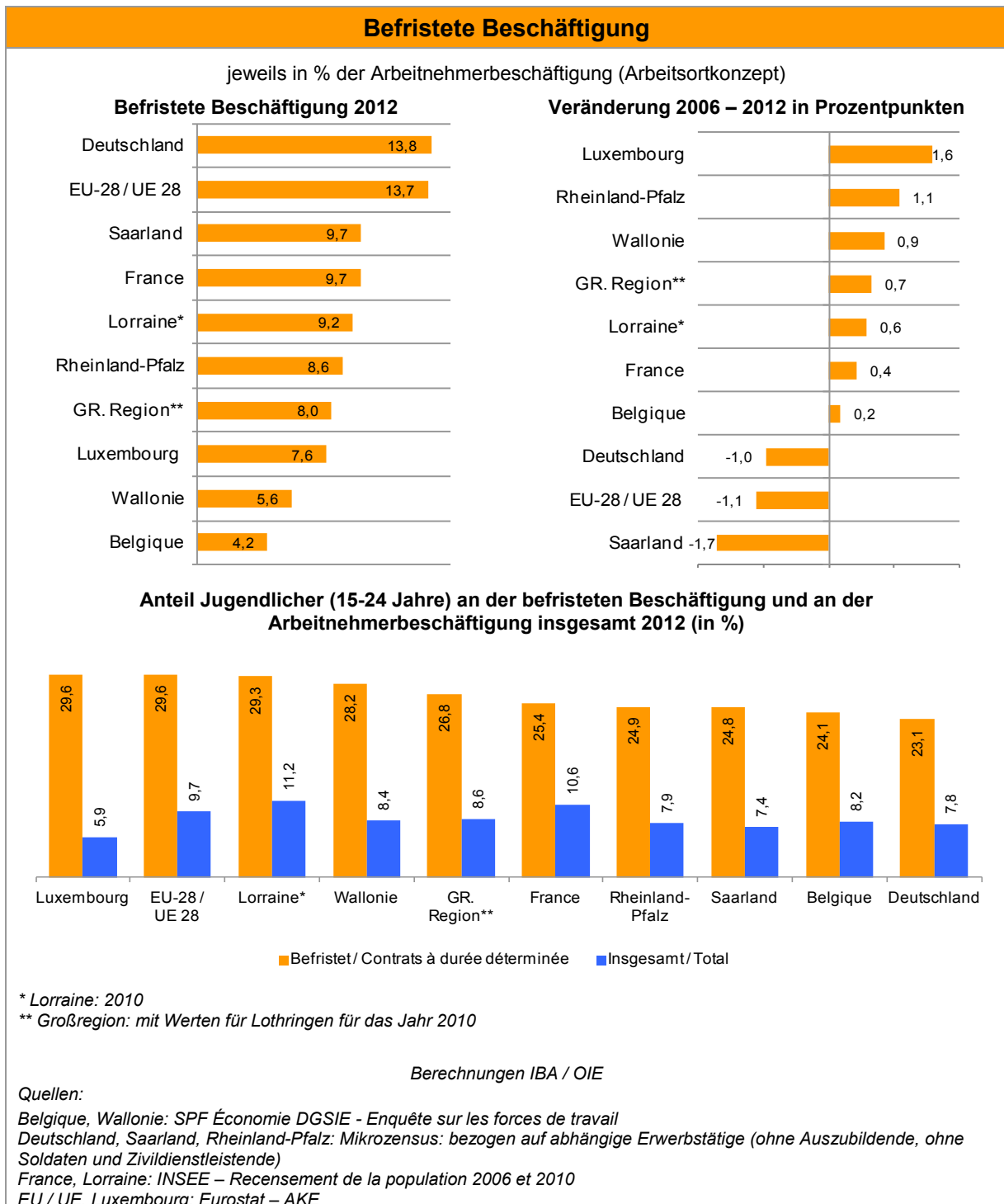
¹⁵ Vgl. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

¹⁶ Deutscher Begriff: „Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch“

¹⁷ Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse (in Frankreich: Artikel L1242-14 und folgende des Code du travail; in Luxemburg: Art. L112-10 des Code du travail; in Deutschland: § 4 Abs. 2 TzBfG; in Belgien: das Gesetz vom 5. Juni 2002 zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag).

Der Einsatz befristeter Verträge

In der Großregion hatten 2012 ca. 8% der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag. Das Saarland verzeichnete 2012 den höchsten Anteil an Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag (9,7%), dicht gefolgt von Lothringen (9,2%). In der Wallonie liegt der Anteil am niedrigsten (5,6%). Luxemburg registriert zwischen 2006 und 2012 die stärkste Steigerung bei der Zahl der befristeten Verträge und erreichte 2012 somit einen relativ hohen Anteil von 7,6%. Im Saarland, wo der Anteil am höchsten liegt, ist in diesem Zeitraum hingegen der geringste Anstieg zu beobachten.



Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?

In allen Regionen sind junge Menschen überdurchschnittlich betroffen: Von allen befristeten Verträgen wurden mehr als ein Viertel mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 8,6% 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. Sie machen hier fast ein Drittel der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag aus. Auch in der Wallonie, wo die befristete Beschäftigung weniger verbreitet ist, sind die Jugendlichen prozentual stärker vertreten. In den deutschen Teilgebieten der Großregion, wo der Einsatz befristeter Verträge üblicher ist, ist der Anteil der Jugendlichen (ohne Auszubildende) geringer.

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 Leiharbeiter 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.

Frankreich: neue Gesetzgebung zu Gunsten der Beschäftigungssicherheit von Leiharbeitern

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 festgelegtem Enddatum existiert ebenfalls. Auch die praktische Berufsausbildung in Form einer Lehre oder im Rahmen einer beruflichen Zertifizierung kann über den Umweg eines Leiharbeitsvertrags erfolgen.

Das Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 1. Juli 2013 hat das Prinzip des **unbefristeten Leiharbeitsvertrages**¹⁸ 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).

Belgien: eine strenge Gesetzgebung, die prekäre Verhältnisse nicht ausschließt

Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. Die Dauer jedes Vertrages darf sechs Monate nicht übersteigen, wobei eine Verlängerung um sechs weitere Monate möglich ist. Die zulässigen Situationen sind genau aufgeführt¹⁹ und betreffen vor allem die Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters, eine kurzzeitige

¹⁸ Vgl. www.juritravail.com, site d'information juridique édité par le Centre de Ressources Interactif.

¹⁹ Kollektive Arbeitsvereinbarung zur befristeten Beschäftigung und zur Leiharbeit vom 16. Juli 2013.

Mehrarbeit oder die Ausübung außergewöhnlicher Tätigkeiten. Das Gesetz vom 26. Juni 2013 zur Änderung des Gesetzes über Leiharbeit hat die zulässigen Situationen erweitert. Seit diesem Zeitpunkt gibt es die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer im Rahmen eines Leiharbeitsvertrages probeweise zu beschäftigen und bei einer positiven Beurteilung fest einzustellen (*recours d'insertion*). Trotzdem kann Leiharbeit zu einem prekären Beschäftigungsverhältnis führen, da das Gesetz die Möglichkeit von sukzessiven Leiharbeitsverträgen mit der Dauer von einem Tag vorsieht. Diese Möglichkeit besteht für Arbeitgeber, welche 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: Leiharbeitseinsätze von langer Dauer bremsen

In Deutschland ist die Leiharbeit über das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ geregelt. Die Hartz-Gesetze aus dem Jahr 2003, mit welchen die Bestimmungen über die Befristung (Überlassungsdauer von zwei Jahren) und das Wiedereinstellungsverbot aufgehoben wurden, haben eine große Flexibilität bei den Leiharbeitsverträgen eingeführt. Die Folge waren lange Einsätze bei den Entleihern, die reguläre Beschäftigungsverhältnisse gefährdeten. Um diese Entwicklung zu bremsen, wurde das Gesetz 2011 entsprechend der europäischen Leiharbeitsrichtlinie angepasst, mit der folgenden Präzisierung: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“²¹ Im Juli 2013 hat das Bundesarbeitsgericht den Begriff „vorübergehend“ dahingehend näher definiert, dass die Einsätze beim Entleiher nicht unbefristet sein dürfen. Es hat jedoch keine Maximaldauer der Einsätze festgelegt.²²

Um eine wirkliche Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitnehmern und Beschäftigten des Entleihers zu erreichen, hat der deutsche Gesetzgeber den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ eingeführt.²³ Gemäß diesem Grundsatz wurde im Januar 2012 eine Lohnuntergrenze eingeführt.²³ In verschiedenen Branchen haben die Tarifpartner zudem Regelungen vereinbart, nach denen Leiharbeitnehmer Zuschläge auf ihren Tariflohn erhalten, wenn sie für einen gewissen Mindestzeitraum beim gleichen Entleiher tätig sind (sog. Branchenzuschläge).

²⁰ Vgl. Artikel L.131-8 (2) des Arbeitsgesetzes.

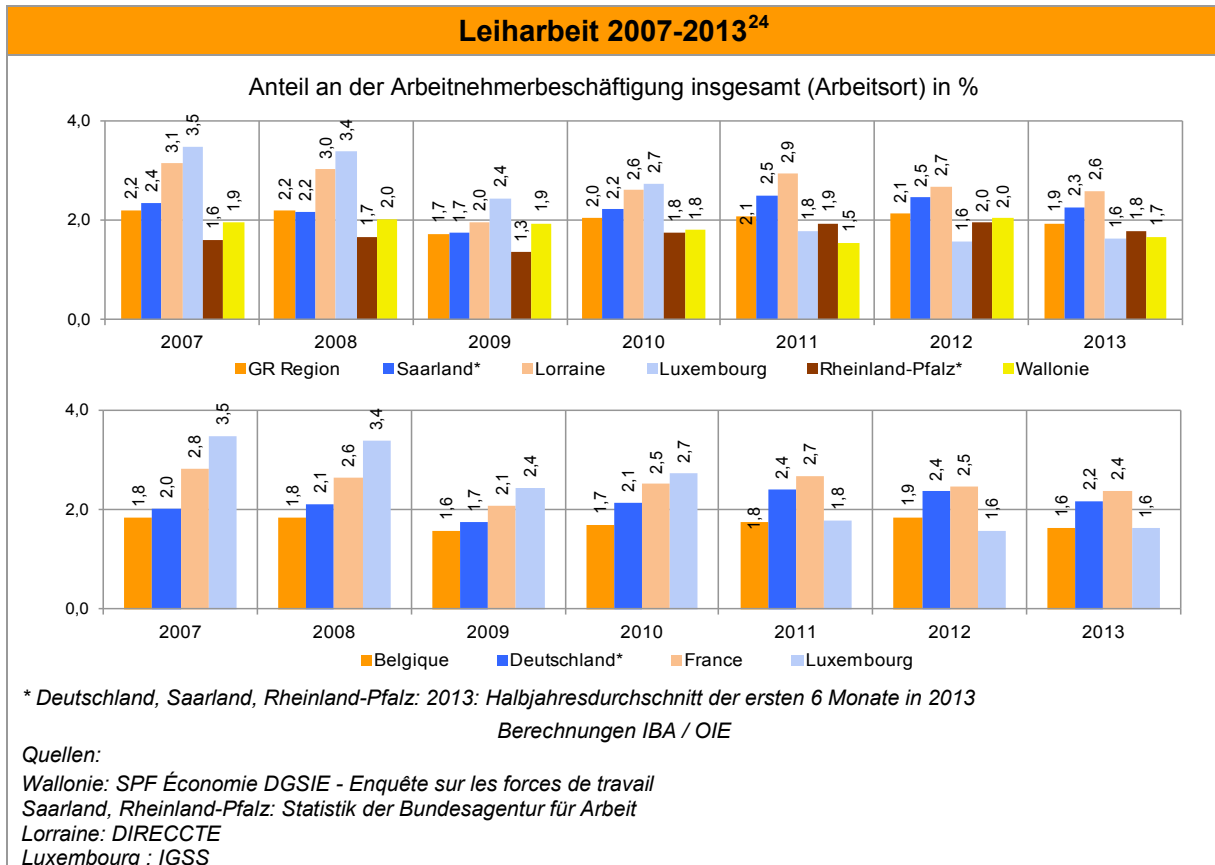
²¹ Vgl. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz §1 (1).

²² Im Koalitionsvertrag wurde eine Mindestdauer von 18 Monaten angedacht.

²³ Ab dem 01.04.2014 beträgt die Lohnuntergrenze 8,50 € brutto im Westen und 7,86 € brutto im Osten.

Der Einsatz von Leiharbeitsverträgen in der Großregion

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.



Zwischen 2007 und 2010 ist der Anteil von Leiharbeitern in **Luxemburg** am höchsten. 2008/2009 wurden diese Beschäftigten von der Krise jedoch am härtesten getroffen, und die Leiharbeit hat seitdem ihren vorherigen Anteil an der Beschäftigung nicht mehr erreicht, und das Großherzogtum verzeichnet seit 2011 die niedrigsten Werte in der Großregion. Laut einer Studie des CEPS/INSTEAD betrifft die Leiharbeit vor allem den Bausektor, das Verarbeitende Gewerbe und den Bereich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden sowie den Dienstleistungsbereich. Die durchschnittliche Dauer eines Einsatzes in diesen drei Sektoren war 2010 deutlich über dem nationalen Mittelwert (17 Tage): 27 Tage im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, 37 Tage im Bausektor und 29 Tage bei den Dienstleistungen. In den Monaten Juli, September und Oktober spielt die Saisonarbeit eine große Rolle. Während für Geringqualifizierte Leiharbeit oft mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen ist, kann sie für Fachkräfte, vor allem im Bank- und Versicherungswesen oft ein Sprungbrett in eine stabile Beschäftigung sein.²⁵ Außerdem ist

²⁴ Für die Zahlen zu Lothringen, Frankreich gilt: Die Quote der Leiharbeiter wurde als Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft (INSEE) berechnet – nicht, wie in Frankreich üblich, nur als Anteil der Industrie und marktbezogenen Dienstleistungen.

²⁵ Vgl. CEPS/INSTEAD, Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché, Octobre 2013.

der Anteil der Einwohner portugiesischer Herkunft sowie der Grenzgänger an der Luxemburger Leiharbeit sehr groß.²⁶

Auch in **Lothringen** war der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung vor der Krise auf dem Höchststand (3,1%). In 2009 ist er stark zurückgegangen und hat trotz anschließendem Anstieg das Vorkrisenniveau nicht wieder erreicht. Laut DIRECCTE Lorraine²⁷ wurden in der Industrie in den Jahren 2012 und 2013 die meisten Verträge geschlossen, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen und weit vor dem Bausektor. 2013 betrug eine Entleiherung in der Industrie durchschnittlich 13 Tage, im Dienstleistungssektor 9 Tage und im Baugewerbe 17 Tage.

2013 betrug der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung im **Saarland** 2,3%, in **Rheinland-Pfalz** liegt der Wert bei 1,8%. Im exportorientierten Saarland betrifft die Leiharbeit hauptsächlich das Verarbeitende Gewerbe. Im Jahr 2010 war ein großer Anteil der Leiharbeiter Männer (75,5%), circa 1/3 der Leiharbeiter zwischen 25 und 34 Jahren alt und rund die Hälfte arbeitet als „Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe“.²⁸ Ob die Leiharbeit eine Brücke in die Beschäftigung darstellt, ist laut der Studie der IAB aus dem Jahr 2010 umstritten. Die Autoren sprechen von einem „schmalen Steg aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung außerhalb der [Leiharbeits-] Branche“.²⁹

In der **Wallonie** liegt der Anteil der Leiharbeitsverträge mit einem Wert von 1,7% in 2013 deutlich niedriger als im Saarland und in Lothringen.

Laut einer Studie von FOREM sind in der Wallonie das Verarbeitende Gewerbe, der Großhandel und der Transportsektor am stärksten betroffen. Außerdem ist auch hier der Großteil der Beschäftigten männlich (63%) und betrifft zur Hälfte Personen unter 30 Jahren. Im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung sind Leiharbeiter zudem geringer qualifiziert.³⁰ Aus der Studie von FOREM geht hervor, dass die Leiharbeit vor allem für junge, studierte Frauen eine Brücke in die reguläre Beschäftigung sein kann.³¹

Anzahl Grenzgänger mit einem Leiharbeitsvertrag im Saarland

Täglich pendeln 17.682 Grenzgänger in das Saarland ein. Davon sind 5.885 sogenannte atypische Grenzgänger, d.h. Deutsche, die in Frankreich wohnen, zum Arbeiten aber in ihr eigenes Land zurückkehren. Die Zahl an Grenzgängern, die in saarländischen Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind, hat zwischen 2007 und 2013 um gut 40% abgenommen. Laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu den Arbeitnehmerüberlassungen, hat die Gesamtzahl an Leiharbeitern an der Saar im gleichen Zeitraum um 3,3% zugelegt – die Pendlerbewegung verläuft also gegen den allgemeinen Trend. Diese Entwicklung ist überwiegend

²⁶ Vgl. STATEC, Regard sur le travail intérimaire, janvier 2012, S. 4.

²⁷ Vgl. DIRECCTE : Portrait socio-économique Lorraine, 8 février 2014.

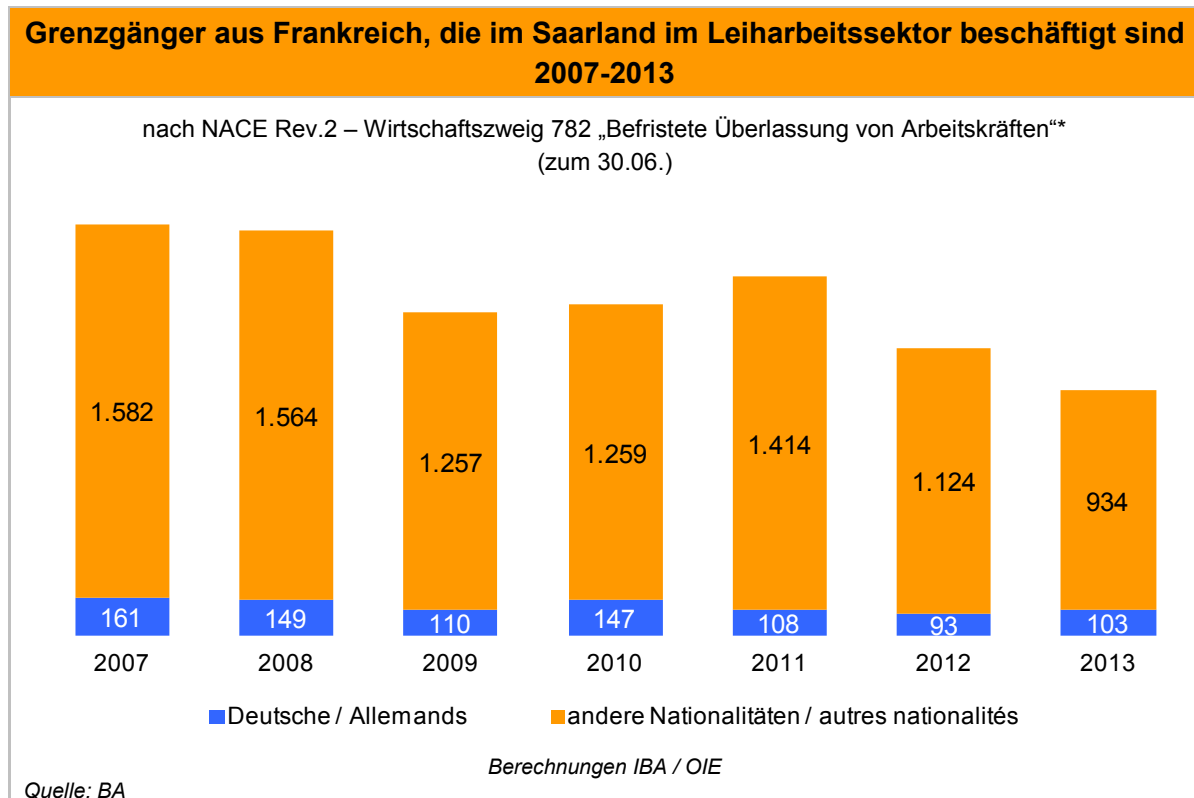
²⁸ Vgl. Hell, Stefan / Otto, Anne: Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland, IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland 2012.

²⁹ Vgl. Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin : Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010.

³⁰ Daten 2010. Laut der Studie sind die Daten aufgrund der Vielzahl von Unsicherheiten mit Vorsicht zu betrachten,

³¹ Vgl. Le Forem, Intérim : du travail vers l'emploi?, septembre 2013.

durch das typische Grenzgängerwesen geprägt, die 90% aller einpendelnden Leiharbeiter bilden.



Zahl der Grenzgänger mit einem Leiharbeitsvertrag in Luxemburg

Zwischen Ende 2010 bis zum Jahr 2013 ist die Leiharbeit in Luxemburg kontinuierlich zurückgegangen. Im Laufe des Jahres 2013 hat sich dieser Trend jedoch wieder umgekehrt. Nach den von der Fedil Employment Services (FES) vorgelegten Daten wurde im letzten Quartal 2013 sogar ein jährlicher Anstieg von 8,8% verzeichnet. Die Zunahme der geleisteten Arbeitsstunden hat sich im 1. Halbjahr 2014 im Übrigen fortgesetzt. Trotz dieses Anstiegs konnte die Leiharbeit jedoch nicht wieder das Niveau erreichen, das sie vor der Wirtschafts- und Finanzkrise Ende 2008 hatte.

Seit dem Ausbruch der Krise ist der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung rückläufig. Im Jahr 2013 lag er bei 1,7%, während er 2011 noch 2% und 2007 sogar 2,5% erreicht hatte. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen, wie aus den von Statec vorgelegten Daten hervorgeht. 2013 entfielen im Bausektor 5,7% der Beschäftigung (Arbeitsvolumen, geleistete Arbeitsstunden) auf Leiharbeit, in der Industrie 3,8% und in den Bereichen Landwirtschaft, Handel und Horeca schließlich noch 1,2%. Die anderen Wirtschaftszweige greifen seltener auf Leiharbeit zurück (im Allgemeinen macht die Leiharbeit weniger als 1% der Gesamtbeschäftigung aus).

Im 4. Quartal 2013 waren das Bauwesen (38,7% des geleisteten Arbeitsvolumens) und die Industrie (20,4%) weiterhin die wichtigsten Sektoren, die Leiharbeiter einsetzen, gefolgt vom Handel mit 8,2%, den Bereichen Finanzdienstleistungen (3,9%) sowie Verkehr und Lagerei (3,8%). Wie in den vorangegangenen Quartalen des Jahres 2013 ist die Leiharbeit im letzten

Quartal 2013 in allen Branchen gestiegen: im Jahresvergleich +19,7% im Bauwesen, +5,2% in der Industrie, +4,1% im Handel, +18,2% in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und +45,6% im Bereich Transport und Lagerei. Die folgenden Daten, die von Statec und IGSS vorgelegt wurden, bieten einen Gesamtüberblick der Entwicklung im Leiharbeitssektor seit dem Jahr 2000.

Entwicklung der Leiharbeit in Luxemburg 2000-2013

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Geleistete Arbeitsstunden (in Tausend, arbeitstäglich bereinigt)	624	858	960	939	858	874
Gesamtzahl Leiharbeiternehmer	4 479	6 100	6 898	6 596	6 151	6 228
<i>Anzahl Grenzgänger mit Leiharbeitsvertrag</i>	<i>3 545</i>	<i>4 875</i>	<i>5 207</i>	<i>4 701</i>	<i>4 241</i>	<i>4 263</i>
Anteil an der Arbeitnehmerbeschäftigung im Inland	1.8	2.1	2.0	1.9	1.7	1.7
<i>Anteil an der Grenzgängerbeschäftigung</i>	<i>4.0</i>	<i>4.2</i>	<i>3.5</i>	<i>3.1</i>	<i>2.7</i>	<i>2.7</i>

Quelle: IGSS, Statec

Berechnungen IBA / OIE

Interessant ist insbesondere die Feststellung, dass die Grenzgänger zwar bei weitem die größte Zahl der in Luxemburg beschäftigten Leiharbeiter ausmachen, dass ihr Anteil aber von 79,1% im Jahr 2000 auf 68,4% in 2013 und damit um 10,7 Prozentpunkte gesunken ist.

Die Leiharbeit spürt die Auswirkungen der Wirtschaftskonjunktur im Allgemeinen frühzeitig.³² Aufgrund ihres sogenannten barometrischen Effektes ist sie ein Indikator des allgemeinen Wirtschaftstrends und damit auch ein gutes Element der 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 „barometrische“ Effekt eines positiven Trends, der im ersten Halbjahr 2014 zu beobachten war, muss sich jedoch im Folgezeitraum erst noch bestätigen.

³² Vgl. Clément, Franz : La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012, S. 1.

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 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 Branchen, die geringqualifiziertes Personal suchen, 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 gesetzlichen Regelungen 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. Am 1. Juli 2013 trat zudem das Gesetz zur Sicherung der Arbeit in Kraft mit dem Ziel, den Einsatz sehr kurzer befristeter Verträge einzudämmen. 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. Nach Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie in deutsches Recht hat das Bundesarbeitsgericht im Juli 2013 entschieden, dass Einsätze bei Entleihern vorübergehend sein sollen.

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.³³ Mitte der 1990er Jahre beschlossen die Sozialpartner³⁴, ein Rahmenabkommen über die Teilzeitarbeit abzuschließen, um auf zwei Probleme zu reagieren: Zum einen ging es darum, die Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen, und zum anderen sollte ein Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf freiwilliger Basis geleistet werden. Nachdem diese am 6. Juni 1997 unterzeichnete Vereinbarung durch eine Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 in europäisches Recht überführt worden war³⁵, 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 eingeführt³⁶. In Branchenverträgen können auch geringere Zeiten ausgehandelt werden, mit der Garantie für regelmäßige Arbeitszeiten oder der Möglichkeit für den Arbeitnehmer, mehrere berufliche Aktivitäten zu kombinieren.

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.

³³ 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.

³⁴ Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft als Anhang beigefügt ist: Dieses Verfahren ist heute in den Artikeln 138 und 139 des EG-Vertrages geregelt (Artikel 154 und 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

³⁵ Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

³⁶ Vgl. site officiel de l'administration française vosdroits : www.service-public.fr

Für sehr geringfügige Arbeitseinsätze darf eine Minimaldauer von drei Stunden pro Einsatz nicht unterschritten werden (Existenz von tarifvertraglich vereinbarten Ausnahmen).³⁷

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. 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 genau so 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 2013 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% der Beschäftigungsverhältnisse im Saarland und 28,6% in Rheinland-Pfalz). Luxemburg weist mit 19,2% den geringsten Anteil aus.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	22,5	21,7	23,0	25,7	28,0	28,8	27,4	26,7	27,6	28,1	27,9	28,0
Lorraine	17,3	16,4	21,0	19,7	18,6	17,2	16,9	17,5	17,5	18,4	19,6	20,9
Luxembourg	11,6	13,4	16,3	17,4	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2
Rheinland-Pfalz	22,3	23,4	23,4	25,2	27,0	28,1	27,5	27,8	28,1	28,5	28,1	28,6
Wallonie	18,6	19,7	21,2	21,5	21,2	21,5	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0
GR. Region	19,8	20,5	22,0	22,8	23,5	23,8	23,5	23,9	24,3	24,9	25,2	25,7
Belgique	19,4	20,6	21,6	22,0	22,2	22,1	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7
Deutschland	20,8	21,7	22,3	24,0	25,8	26,1	25,9	26,1	26,2	26,6	26,7	27,3
France	16,2	16,8	17,0	17,2	17,2	17,4	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5
Luxembourg	11,6	13,4	16,3	17,4	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2
EU-28 / UE 28*	16,1	16,5	17,2	17,6	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9	20,3

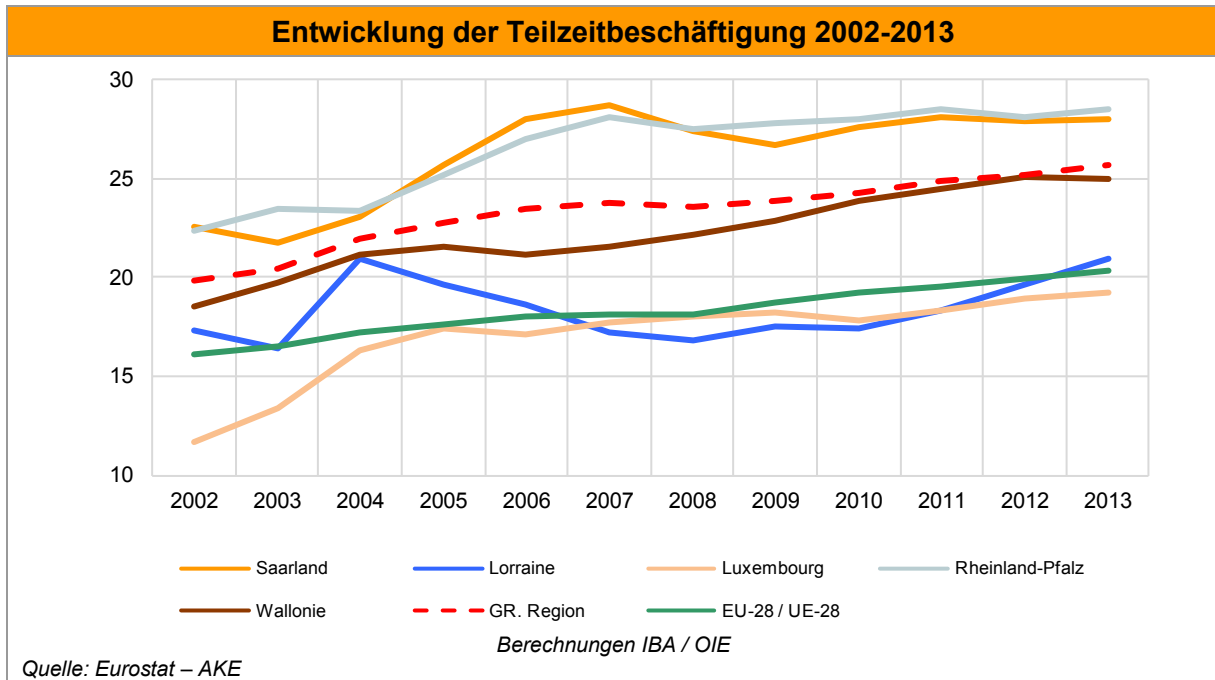
* EU-28 / UE 28: 2006 Schätzung

Quelle : Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

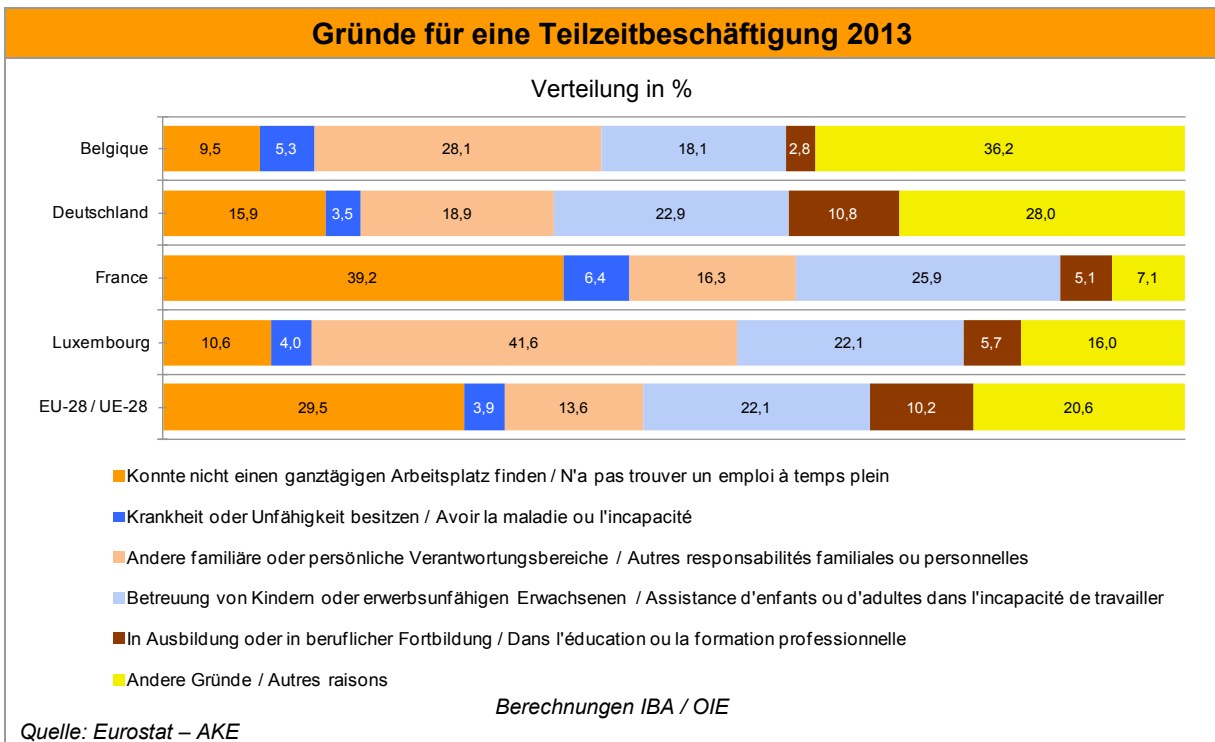
Im Zeitraum 2002 bis 2013 hat Teilzeitbeschäftigung in der Großregion an Bedeutung gewonnen (+5,9 Prozentpunkte). Im Kooperationsraum fällt der Anstieg zudem höher aus als auf europäischer Ebene (+4,2 Pp). Innerhalb der Großregion verzeichnet Lothringen den geringsten Anstieg (+3,6 Pp) und Luxemburg den stärksten (+7,6 Pp).

³⁷ Vgl. Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010.



Die Teilzeitarbeit: Freiwillig oder gezwungenermaßen?

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.



In Frankreich ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit am stärksten ausgeprägt. 2013 haben 39,2% der Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung akzeptiert, da sie keine Vollzeitstelle

finden konnten. Dieses Phänomen hat sich innerhalb eines Jahres deutlich verschärft, denn 2012 traf dies nur auf 31,5% der Teilzeitbeschäftigten zu. Nach einem Bericht der Dares³⁸ kommt die unfreiwillige Teilzeit vor allem bei jungen und älteren sowie geringqualifizierten Arbeitnehmern im tertiären Sektor vor (Angestellte bei Privatpersonen, Reinigungstätigkeiten). In Deutschland ist der Prozentsatz der unfreiwilligen Teilzeit viel geringer (15,9% und im Vergleich zum Vorjahr sogar leicht rückläufig: -0,4 Prozentpunkte), aber höher als in Luxemburg (10,6%) und in Belgien (9,5%).

Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen

In der Großregion ist weiterhin der Großteil der Beschäftigten mit Teilzeitvertrag weiblich. Im Jahr 2013 betrug der Anteil 80,7% und lag damit 4,9 Prozentpunkte niedriger als 2002. Der rückläufige Trend ist in allen Teilregionen zu beobachten. In Lothringen ist der Frauenanteil mit 83,6% am höchsten, in der Wallonie am niedrigsten (79,7%).

Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	85,1	89,7	91,0	84,2	80,2	81,6	82,4	82,7	84,4	83,3	81,3	81,0
Lorraine	85,7	84,4	82,5	85,7	91,3	86,4	86,1	84,7	85,2	82,3	85,9	83,6
Luxembourg	90,9	92,8	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5
Rheinland-Pfalz	87,1	88,2	86,8	84,5	82,8	81,6	82,8	81,4	81,5	80,0	80,4	80,2
Wallonie	82,4	84,2	82,0	81,4	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7
GR. Region	85,6	86,8	85,3	84,1	83,9	82,4	82,8	81,7	82,1	80,4	81,2	80,7
Belgique	82,5	82,7	82,1	80,5	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4
Deutschland	84,6	84,6	83,9	82,2	80,3	80,3	80,3	80,0	80,1	79,2	78,8	78,3
France	82,7	81,6	82,4	81,8	82,0	82,1	81,7	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3
Luxembourg	90,9	92,8	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5
EU-28 / UE 28	77,0	77,0	76,9	76,7	-	76,3	76,1	75,8	75,1	74,7	74,2	73,7

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

Laut einer **belgischen** Studie ist in den Branchen, in denen viele Frauen in Teilzeit arbeiten, auch das Lohnniveau sehr niedrig. Es handelt sich um ungelernete Tätigkeiten im Handel und in den Dienstleistungen sowie um Berufe mit direktem Kundenkontakt.³⁹ In diesen Berufen gibt es auch die Verträge mit den geringsten Stundenzahlen.

In **Luxemburg** liegt der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung ebenfalls hoch (82,5% in 2013), und die „frei gewählte“ Teilzeitarbeit (Betreuung von Kindern oder Erwachsenen, sonstige familiäre Verpflichtungen) ist stärker vertreten als in den anderen Regionen. Der am häufigsten genannte Grund liegt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.⁴⁰ Dieser Anteil ist seit 2009 tendenziell rückläufig, gleichzeitig ist eine starke Zunahme des Männeranteils zu verzeichnen.

³⁸ Vgl. Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) : Le travail à temps partiel, Synthèse. Stat', juin 2013.

³⁹ Vgl. Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Fondation Travail-Université (FTU) pour les femmes CSC, mars 2012.

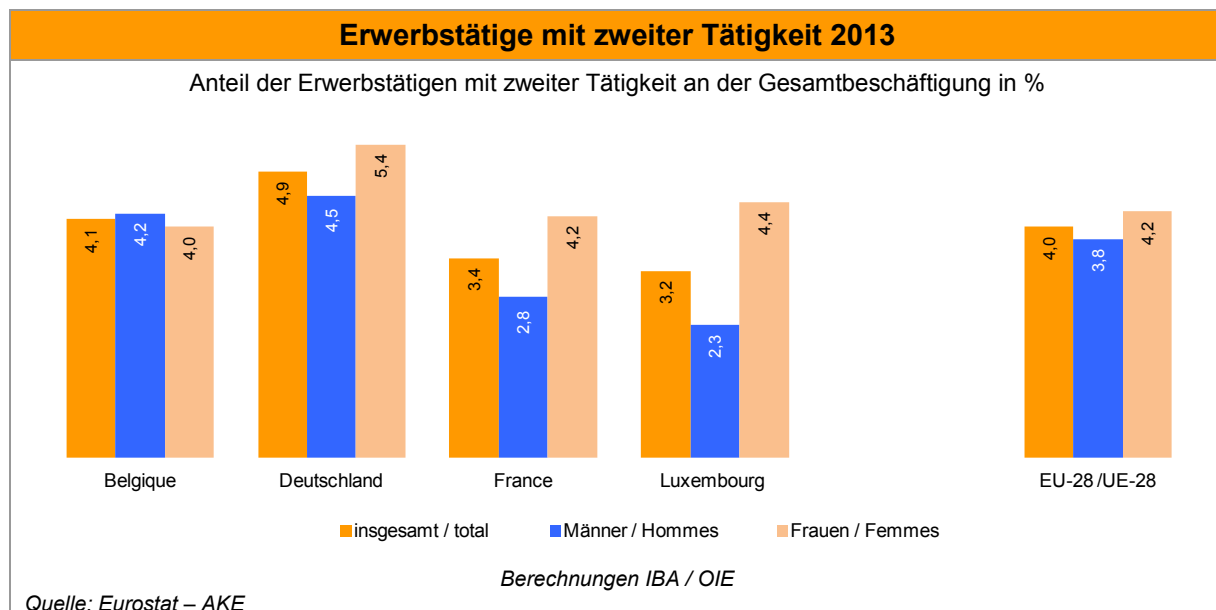
⁴⁰ Vgl. STATEC : Regards sur l'emploi à temps partiel, octobre 2013.

In **Deutschland** steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, vor allem bei Neueinstellungen. Der Anteil der Frauen liegt niedriger als in den anderen Ländern und ist zwischen 2007 und 2012 gesunken. Laut einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁴¹ sind viele Frauen im Alter von ca. 40 Jahren in Teilzeit beschäftigt, die nach einer Erziehungspause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Außerdem betrifft auch diese Beschäftigungsform bestimmte Branchen: öffentlicher Sektor, Gesundheitswesen, Handel, Transport und Hotel- und Gaststättengewerbe.

2.2 Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit

Merkmale und Entwicklung

Teilzeitarbeit kann dazu führen, dass Erwerbstätige freiwillig oder aus finanziellen Gründen eine zweite Tätigkeit aufnehmen. Der Anteil der Personen mit einem zweiten Beschäftigungsverhältnis liegt in allen vier Ländern bei unter 5%. In Deutschland ist der Anteil zwischen 2010 und 2011 stark angestiegen und lag 2013 bei 4,6%. In Belgien verlief die Entwicklung stetiger, 2013 betrug der Wert 4,1%. Während die französischen Werte relativ stabil bei rund 3,3% blieben, waren in Luxemburg Schwankungen bis hin zu 3,2% in 2013 zu verzeichnen.



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 40% der Teilzeitbeschäftigten – haben ein bevorzugtes Interesse an dieser Beschäftigungsform. Die Zahlen von Eurostat belegen darüber hinaus, dass der Anteil der erwerbstätigen Männer mit einer Zweittätigkeit in Deutschland etwa dem Anteil der Frauen entspricht und diesen in Belgien sogar übersteigt.

⁴¹ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB): Qualität der Beschäftigung 2001-2011, Atypische Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Westdeutschland, Dezember 2012.

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 wird die zweite Tätigkeit häufig als selbständige Tätigkeit, als Zusatztätigkeit ausgeübt. Den Studien⁴² zufolge handelt es sich bei dem Standardprofil einer Person mit mehreren Tätigkeiten um einen Mann zwischen 25 und 49 Jahren mit einem qualifizierten Berufsabschluss, der eine zweite Tätigkeit ausübt, um seine Kaufkraft zu erhöhen.

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 2013 ca. ein Viertel aller Beschäftigten in Teilzeit. Insbesondere die beiden deutschen Teilregionen weisen hohe Teilzeitquoten auf, während der Anteil in Luxemburg und Lothringen relativ niedrig liegt. 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 5.600 € pro Jahr. Auch wenn die Vergütung von einem Monat zum anderen variiert (die Grenze von 15 Wochenstunden wurde vollständig aufgehoben), darf der jährliche Gesamtbetrag die erwähnte Obergrenze nicht übersteigen. Im Fall der Überschreitung dieser

⁴² Vgl. SPF Economie : PME, Classes moyennes et Energie : <http://economie.fgov.be/>

Summe – auch wenn dies durch einen anderen Minijob geschieht – müssen Sozialabgaben gezahlt werden.

Die Arbeitgeberbeiträge belaufen sich für die Minijobs auf 30,99%.⁴³ Im Bereich der hausnahen Tätigkeiten sind sie geringer (14,44%). Seit Januar 2013 sind alle neu eingestellten Arbeitnehmer verpflichtet, Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen (Satz von 3,9%). 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 rund 30%.

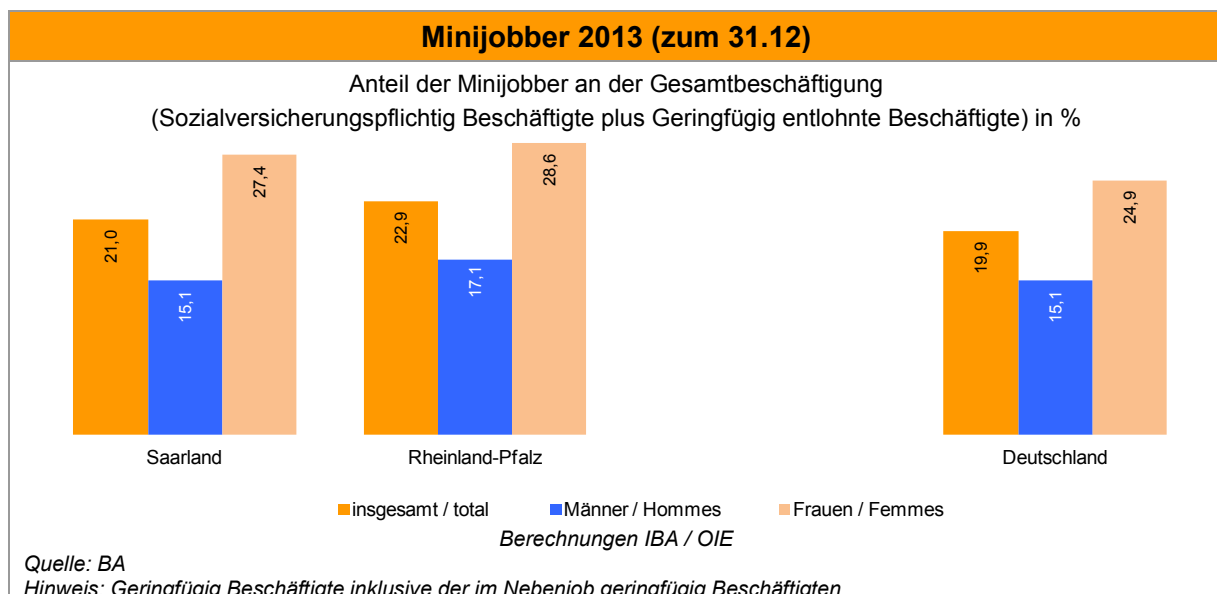
Im Jahr 2013 hatten in Deutschland rund 7,5 Millionen Personen einen Minijob. Überwiegend sind Frauen von dieser Beschäftigungsform betroffen (61%), und für einen großen Teil stellt der Minijob die Haupttätigkeit dar. Dieser Trend ist auch in den beiden der Großregion zugehörigen deutschen Regionen zu 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) 2013 (zum 31.12.)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob	insgesamt	davon im Nebenjob
Saarland	98.947	27.534	36.657	12.412	62.290	15.122
Rheinland-Pfalz	387.469	122.926	144.447	55.147	243.022	67.779
Deutschland	7.439.689	2.392.003	2.853.295	1.061.092	4.586.394	1.330.911

Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE



⁴³ 13% Krankenversicherung, 15% Rentenversicherung, 2% Steuern, 0,99% sonstige Abgaben.

Die Minijobs, die zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen, können gleichbedeutend mit prekären Verhältnissen und Armut sein, wenn sie es nicht erlauben, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Als Nebentätigkeit können Minijobs ein Zusatzeinkommen den Haushalt des Beschäftigten darstellen oder sie sind eine zusätzliche Einnahmequelle für einen Arbeitssuchenden, 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, genießen sie kaum sozialen Schutz, insbesondere durch die Arbeitslosenversicherung.

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

Die geringfügigen Beschäftigungen sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt, da die monatliche Arbeitszeit bei den Minijobs sehr kurz ist. Obwohl im Teilzeitgesetz der Gleichbehandlungsgrundsatz verankert ist, ist dies in der Praxis oftmals nicht der Fall. Für Minijobs gelten keine Mindestlöhne. Ein Monatsgehalt von 450 Euro entspricht 50 Arbeitsstunden pro Monat, wenn ein Stundenlohn von 9 Euro gezahlt wird bzw. 56 Stunden bei 8 Euro und 69 Stunden bei 6,50 Euro. Wie aus dem Jahresbericht der Arbeitskammer des Saarlandes hervorgeht⁴⁴, sind Minijobs in der Regel im Niedriglohnssektor zu finden, also in Bereichen, für die keine Tarifverträge existieren. Im Jahr 2010 verdienten 84,3% der Erwerbstätigen, die ausschließlich im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung arbeiteten, in Deutschland weniger als 9,54 € pro Stunde.

Entwicklung der Minijobber 2003-2013 (jeweils zum 31.12), Anzahl absolut

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	85.302	94.175	95.786	96.529	97.937	98.229	98.813	99.490	100.239	99.979	99.375
Rheinland-Pfalz	303.165	342.036	346.256	354.713	367.008	368.270	373.951	379.890	386.403	386.734	388.140

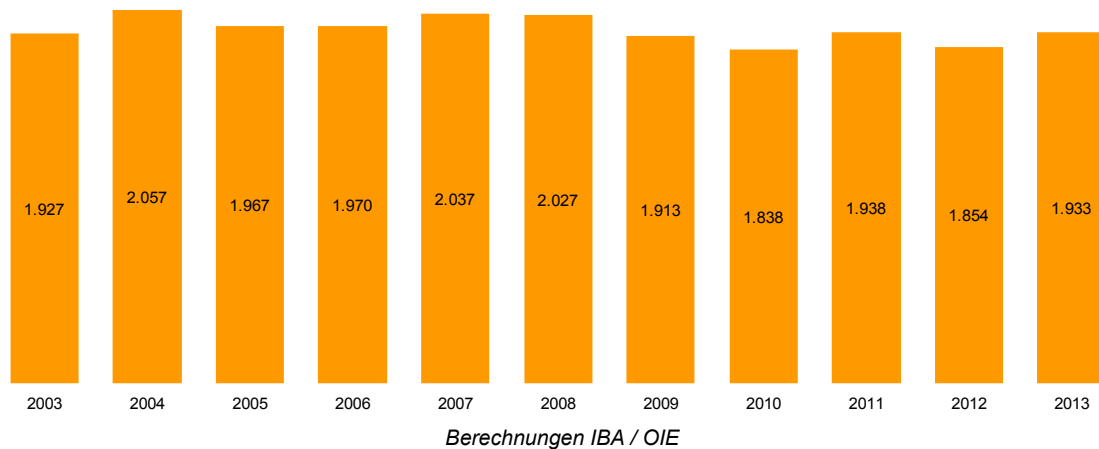
Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten
Quelle: BA

Berechnungen IBA / OIE

Französische Einpendler, die im Saarland einen Minijob ausüben

Im Jahr 2013 waren 17.682 Grenzgänger aus Frankreich im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Demgegenüber stehen 1.933 Franzosen, die zum Arbeiten ins Saarland pendeln und lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen. In Rheinland-Pfalz ist die Anzahl an französischen Einpendlern mit einem Minijob mit 175 Personen verschwindend gering (sozialversicherungspflichtige Grenzgänger: 4.627 Personen).

⁴⁴ Vgl.: Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013 „Für ein lebenswertes und leistungsfähiges Saarland, 2013.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) im Saarland mit französischer Nationalität und Wohnort außerhalb des Saarlandes 2003-2013 (jeweils zum 30.06.)

Quelle: BA

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte inklusive der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten

Die Betrachtung der zeitlichen Entwicklung zeigt zwischen 2002 und 2011 zwar einen Anstieg der französischen Minijobber um 10,7% bzw. 188 Personen. Im Vergleich der Jahre 2003 und 2013 ist die Zahl der Minijobber aus Frankreich sogar leicht rückläufig. Generell stellt sich die Frage, ob es für Grenzgänger lohnend ist, ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis von weniger als 15 Stunden in der Woche einzugehen, wenn relativ weite Anfahrtswege in Kauf genommen werden müssen.

3. Das Trägermodell „Portage salarial“

Ein flexibles Arbeitsverhältnis für spezielle Aufgaben

Das Konzept des Trägermodells „Portage salarial“ fällt in den Bereich der atypischen Formen für flexible abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Das entsprechende Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von der klassischen Beziehung Arbeitnehmer/Arbeitgeber, da dieses Modell ebenso wie die Leiharbeit auf einem Dreiecksverhältnis beruht. Involviert sind ein Trägerunternehmen, ein Erwerbstätiger, der mit diesem Trägerunternehmen vertraglich verbunden ist, und ein Kundenunternehmen.

Diese Organisationsform unterscheidet sich in mehreren Punkten von der Leiharbeit: Während im Fall der Leiharbeit der jeweilige Auftrag dem Arbeitnehmer von der Leiharbeitsfirma angeboten wird, kümmert sich im Rahmen des Trägermodells der Erwerbstätige ganz allein um das Akquirieren der Kundenunternehmen, die Aushandlung des Preises für seine Dienstleistung und die Herstellung des Kontakts zwischen den Kundenunternehmen und dem Trägerunternehmen. Es werden zwei Verträge abgeschlossen: ein Dienstleistungsvertrag zwischen dem Trägerunternehmen und dem Kundenunternehmen und ein Arbeitsvertrag zwischen dem Trägerunternehmen und dem Erwerbstätigen.

Der Zweck der in dieser Konstellation geleisteten Arbeit besteht in der Ausführung bestimmter Aufträge in speziellen Bereichen (EDV, Logistik, Übersetzungen, Verkauf, technische Gutachten), während bei der Leiharbeit die jeweiligen Aufgaben ausgeführt werden, um auf eine vorübergehend angespannte Situation in einem Unternehmen zu reagieren (verbesserte Auftragslage, Krankheit, Fehlzeiten, Mangel an Arbeitskräften usw.).

Die Vorteile des Trägermodells

Für das Kundenunternehmen	Für den Erwerbstätigen
Externe Vergabe von Aufträgen an Spezialisten, flexiblere Fakturierung mittels Honoraren, weniger verbindlich als Löhne/Gehälter	Aufbau einer eigenständigen Beratertätigkeit: Suche nach Kunden, Preisverhandlung, Auftrag Arbeitnehmerstatus (Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung, zur Renten- und Arbeitslosenversicherung)

Das Trägermodell bietet eine größere Flexibilität gegenüber klassischen Arbeitsverhältnissen: Dem Kundenunternehmen ermöglicht es, auf qualifizierte Fachkräfte zurückzugreifen, ohne sie einzustellen, und dem Arbeitnehmer bietet es die Chance, eine Tätigkeit absolut eigenständig auszuüben, ohne ein Unternehmen zu gründen.

Die gesetzlichen Regelungen für das Trägermodell

Das Trägermodell leidet unter den unklaren rechtlichen Rahmenbedingungen. In Deutschland und Luxemburg gibt es für dieses Dreiecksverhältnis keine gesetzlichen Regelungen; für etwaige Konstellationen dieser Art wird auf die Rechtsvorschriften für die Leiharbeit zurückgegriffen.

Im belgischen Recht ist Leiharbeit im Rahmen eines Trägermodells nicht erlaubt. Das Gesetz vom 24. Juli 1987 verbietet das Entleihen bzw. Überlassen von Arbeitskräften unter

Einbeziehung eines Dritten, wenn hierdurch das Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frage gestellt wird.⁴⁵ Nur die ordnungsgemäß zugelassenen Leiharbeitsfirmen sind berechtigt, entleihenden Unternehmen, die als Arbeitgeber mit Weisungsbefugnis fungieren, Arbeitnehmer zu überlassen. Dennoch bahnen sich in Belgien innovative Ideen ihren Weg, die unter Bezeichnungen wie „coopérative d'activité“ (selbständige Tätigkeit in genossenschaftlichem Rahmen) oder „entrepreneur salarié“ (abhängig beschäftigter Unternehmer) firmieren.

In Frankreich unterzeichneten am 24. Juni 2010, also einige Zeit nach der Verabschiedung des Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsmarktes von 2008, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eine Vereinbarung zum Trägermodell „Portage salarial“.⁴⁶ Ziel war es, diese Beschäftigungsform abzusichern und genauer zu definieren. Mit dem Erlass vom 24. Mai 2013 wurde diese Vereinbarung auf alle Unternehmen des Trägermodells ausgeweitet. Außerdem sieht das Rundschreiben der mit der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung beauftragten Unédic vom 7. November 2011 vor, dass ein Arbeitnehmer dieser Beschäftigungsform in die Arbeitslosenversicherung aufgenommen werden kann, sofern der Arbeitgeber bestimmte Auflagen erfüllt (das Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Trägerunternehmen in seiner Funktion als Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss deutlich sein).

Vereinbarungen zum französischen Trägermodell

Vereinbarung zum Trägermodell vom 24. Juni 2010
<ul style="list-style-type: none"> - Nur für gelegentliche Aufgaben, die nicht von den normalen und dauerhaften Tätigkeiten des Unternehmens abgedeckt werden - Für eine begrenzte Aufgabe, die ein intern nicht vorhandenes Fachwissen erfordert - Mindestvergütung von 2.900 € brutto monatlich für eine Vollzeitstelle
Erweiterung der Vereinbarung vom 24. Mai 2013
<ul style="list-style-type: none"> - Ausweitung der Vereinbarung vom 24. Juni 2010 auf alle Unternehmen des Trägermodells - Definition der Situationen, in denen der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Vertrages einen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hat - Ausschließlich für Führungskräfte⁴⁷

Der Einsatz des Trägermodells

Es war nicht möglich, Informationen über die Verwendung des Trägermodells in Deutschland, Belgien und Luxemburg zu finden. Auch wenn in Luxemburg keine gesetzlichen Vorgaben zu diesem Modell existieren, gibt es dennoch Unternehmen dieser Beschäftigungsform.

In Frankreich hat ABC Portage, eine Firma für das Trägermodell mit Sitz in Paris⁴⁸, 2013 eine Umfrage bei ihren 1.500 Mitarbeitern mit dem Ziel durchgeführt⁴⁹, die Gründe für deren Entscheidung für das Trägermodell, ihr Alter sowie ihre Branche zu erfassen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass rund die Hälfte (46%) der Beschäftigten zwischen 46 und 65 Jahre

⁴⁵ Vgl. www.businessandlaw.be/article899.html.

⁴⁶ Vereinbarung über das Trägermodell „Portage salarial“, unterzeichnet vom Prisme (Arbeitgeberverband für den Bereich Leiharbeit), von der CFDT, der CFTC und der CFE-CGC.

⁴⁷ Vgl. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social : www.travail-emploi.gouv.fr

⁴⁸ 2004 gegründetes Unternehmen mit Niederlassungen in Paris, Lyon, Lille, Nantes und Toulouse

⁴⁹ Vgl. ABC Portage : Enquête : le profil des personnes ayant recours au portage salarial, 2013 : www.leportagesalarial.fr/enquete-le-profil-des-personnes-ayant-recours-au-portage-salarial/.

und ein weiteres Drittel zwischen 36 und 45 Jahre alt ist. Der relativ hohe Anteil älterer Beschäftigter ist mit der besonders hohen Arbeitslosenquote in dieser Altersklasse und der Schwierigkeit, wieder einen festen Arbeitsplatz zu finden, zu erklären. Der Studie zufolge ist das Trägermodell außerdem eine Möglichkeit für erfahrene Führungskräfte, in großer Eigenständigkeit zu arbeiten und ihre Arbeitszeit frei einzuteilen. Aus der Umfrage wird ersichtlich, dass die Beschäftigten hauptsächlich in den folgenden drei Bereichen beschäftigt sind: Übersetzen / Dolmetschen, Aus- und Weiterbildung sowie Informatik.

Das Trägermodell kommt nicht nur den Vorstellungen älterer Beschäftigter entgegen, sondern ist laut der Studie auch eine Option für Jüngere. Es ermöglicht Hochschulabsolventen, ihren beruflichen Lebenslauf aufzuwerten und Berufserfahrung in Unternehmen zu sammeln. Außerdem können junge Führungskräfte ihr Bedürfnis nach Autonomie und Unternehmensgeist ausleben.

Das französische Trägermodell „Portage salarial“ beruht – ähnlich wie die Leiharbeit – auf einem Dreiecksverhältnis zwischen Trägerunternehmen, Erwerbstätigen und Kundenunternehmen. Im Unterschied zur Leiharbeit kümmert sich der Erwerbstätige hier allerdings selbständig um die Kundenakquise. Der Zweck der in dieser Konstellation geleisteten Arbeit besteht in der Ausführung bestimmter Aufträge in speziellen Bereichen, während bei der Leiharbeit auf eine vorübergehend angespannte Situation in einem Unternehmen reagiert wird.

Das Trägermodell bietet eine größere Flexibilität gegenüber klassischen Arbeitsverhältnissen: Dem Kundenunternehmen ermöglicht es, auf qualifizierte Fachkräfte zurückzugreifen, ohne sie einzustellen, und dem Arbeitnehmer bietet es die Chance, eine Tätigkeit absolut eigenständig auszuüben, ohne ein Unternehmen zu gründen.

Im Jahr 2010 haben in Frankreich Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Vereinbarung über das Trägermodell unterzeichnet, um diese Beschäftigungsform abzusichern und genauer zu definieren. Diese Vereinbarung wurde 2013 auf alle Unternehmen des Trägermodells ausgeweitet. Im belgischen Recht ist Leiharbeit im Rahmen eines Trägermodells nicht erlaubt. In Deutschland und Luxemburg gibt es für das Trägermodell keine gesetzlichen Regelungen; für etwaige Konstellationen dieser Art wird auf die Rechtsvorschriften für die Leiharbeit zurückgegriffen.

4. Arbeitszeit und Überstunden

Das Arbeitsrecht legt die Art der Arbeitsverträge, aber auch die Arbeitsbedingungen fest. Die Arbeitszeitgestaltung ist ein Element der internen Flexicurity, denn sie bietet dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber mehr Flexibilität.

Die grundlegende Organisation der Arbeitszeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, die Arbeitszeit von einem Tag zum anderen zu ändern. Außerdem existieren Arbeitszeitregelungen für längere Zeiträume bzw. für ein ganzes Jahr. Im Folgenden wird nur auf die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie die Flexibilität, die durch die Überstunden geboten wird, eingegangen. Andere Aspekte der internen Flexibilität (Sonntagsarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Arbeitszeitkonten) bleiben unberücksichtigt.

Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit

Unter Arbeitszeit ist die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum zu verstehen. Die Arbeitszeit ist die Zeitdauer, die normalerweise nicht überschritten werden darf. Jedoch können bis zu einer bestimmten Grenze Überstunden geleistet werden. Für diese Überstunden wird eine Ausgleichsruhezeit gewährt oder ein Zuschlag gezahlt. Jedes der Länder, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, hat Grenzen für die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit festgelegt.

Gesetzliche bzw. tariflich geregelte Arbeitszeit⁵⁰

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique
Normale Stundenzahl	35 Stunden / Woche	Keine gesetzliche Regelung. Durch Tarifvertrag (i.d.R. zwischen 38 und 40 Stunden) oder Arbeitsvertrag geregelt oder betriebsüblich	8 Stunden / Tag, 40 Stunden / Woche	8 Stunden / Tag, 38 Stunden / Woche
Maximale Stundenzahl	10 Stunden / Tag, 48 Stunden / Woche, 44 Stunden / Woche über einen Zeitraum von 12 Wochen	10 Stunden / Tag, 48 Stunden / Woche	10 Stunden / Tag, 48 Stunden / Woche	11 Stunden / Tag, 12 Stunden/Tag bei Arbeiten die nicht unterbrochen werden dürfen. Kein Maximum in Fällen höherer Gewalt. 50 Stunden / Woche (in Ausnahmefällen)

Frankreich ist das Land mit der kürzesten Regelarbeitszeit, hat aber die größte Abweichung zwischen Regelarbeitszeit und maximaler Arbeitszeit (13 Stunden). Diese Regelung ermöglicht es den Unternehmen, die Arbeitszeit mittels Überstunden zu erhöhen, ohne auf externes Personal zurückgreifen zu müssen – zum Beispiel durch die Einstellung befristet Be-

⁵⁰ Vgl. France: www.vosdroits.service-public.fr; Belgique: www.droitbelge.be; Luxembourg: www.quichet.public.lu, Allemagne: www.haufe.de

schäftigter. Das Gesetz „TEPA“⁵¹ aus dem Jahr 2007 hat eine Lohnsteuerbefreiung und eine Reduzierung der Sozialbeiträge für Überstunden eingeführt. Diese Erleichterungen bestehen seit dem 1. August 2012 nicht mehr. Überstunden unterliegen seitdem in voller Höhe der Lohn-/Einkommensteuer.

Deutschland weist die Besonderheit auf, dass die Arbeitszeit (mit und ohne Überstunden) nicht auf nationaler Ebene, sondern durch Betriebsvereinbarungen/Tarifverträge geregelt wird. Die Tatsache, dass keine landesweite Regelung existiert, kann zu Ungleichheiten zwischen den Unternehmen führen. Andererseits bietet eine Vereinbarung zur Arbeitszeit mehr Flexibilität, denn bei einer verbesserten Auftragslage können interne Verhandlungen aufgenommen werden.

In **Belgien** dürfen Überstunden bis zu drei Stunden pro Tag geleistet werden. Sie eröffnen Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit und einen Überstundenzuschlag. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Anspruch auf den Überstundenzuschlag für jede Arbeit, die 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche übersteigt.

In **Luxemburg** – wie in Frankreich bis 2012 – müssen auf den Überstundenzuschlag von 40% keine Einkommensteuern bezahlt werden. Auch Sozialabgaben fallen für diesen Teil nicht an.

Bezahlung von Überstunden	
Deutschland	Überstundenzuschlag oder Freizeitausgleich in Abhängigkeit von den Bestimmungen des Tarifvertrages.
Belgique	Ausgleichsruhezeit und Zuschlag in Höhe von 50% für während der Woche geleistete Arbeitsstunden und von 100% für Arbeitsstunden an Sonntagen oder Feiertagen.
France	Ausgleichsruhezeit, deren Dauer der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden entspricht, oder Überstundenzuschlag: 25% für die ersten 8 Stunden, darüber hinaus 50%. ⁵²
Luxembourg	Ausgleichsruhezeit von 1,5 Stunden für jede geleistete Überstunde oder ein Überstundenzuschlag von 40%

Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden

Es wird hier nur auf die durchschnittliche Stundenzahl bei Vollzeitbeschäftigung eingegangen. Im vorherigen Abschnitt wurde festgestellt, dass die gesetzlichen Regelungen zur gesetzlichen Arbeitszeit in den verschiedenen Ländern, mit Ausnahme von Frankreich, einander gleichen. Dennoch existieren zwischen den Ländern Unterschiede bei der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden.

⁵¹ Gesetz Nr. 2007-1223 vom 21. August 2007 zur Förderung von Arbeit, Beschäftigung und Kaufkraft, veröffentlicht im Amtsblatt (JO) vom 22. August 2007.

⁵² Jahreskontingent an Überstunden: 220 Std./Jahr. Die Überstunden werden bezahlt, außer wenn eine Vereinbarung vorliegt, dass die Vergütung teilweise oder vollständig durch eine Ausgleichsruhezeit ersetzt wird.

Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche (Vollzeitbeschäftigung)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	41,4	41,3	41,0	41,1	40,9	41,2	40,9	41,0	41,2	41,4	41,4	41,7
Deutschland	41,4	41,0	41,3	41,5	41,8	41,7	41,7	41,9	41,8	41,9	41,9	41,7
France	38,9	40,7	40,8	41,0	41,1	41,1	41,0	41,1	41,2	41,2	41,1	40,7
Luxembourg	40,2	40,8	40,9	40,9	40,4	39,9	40,0	40,9	40,6	40,5	40,8	40,8
EU-28 / UE 28	41,6	41,7	41,9	41,9	41,9	41,8	41,8	41,7	41,6	41,6	41,6	41,5

Quelle: Eurostat – AKE

Berechnungen IBA / OIE

Obwohl die gesetzliche Wochenarbeitszeit in Luxemburg am höchsten ist, ist die Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden im Jahr 2013 hier niedriger als auf europäischer Ebene (durchschnittlich 40,8 Stunden). Belgien und Deutschland verzeichnen hingegen Werte (jeweils 41,7 Stunden pro Woche) oberhalb des EU-Mittels. Im Vergleich der vier Länder liegt der Wert in Frankreich mit 40,7 Stunden pro Woche am niedrigsten. Da die gesetzliche Regelarbeitszeit in Frankreich bei 35 Stunden liegt, bedeutet dies, dass jede Woche etwas mehr als fünf Stunden im Rahmen der Überstundenregelung geleistet werden. Zwischen 2012 und 2013 ist in Frankreich ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit zu verzeichnen. Der Steuervorteil bei Überstunden besteht seit dem 01. August 2012 nicht mehr.

Die Änderung der Arbeitszeit und der Rückgriff auf Überstunden sind ein Instrument der internen quantitativen Flexibilität. Bei einem Anstieg der Geschäftstätigkeit im Unternehmen sind Überstunden ein effizientes Mittel der Flexibilität. Sie können schnell umgesetzt werden und ermöglichen es, Einstellungskosten zu vermeiden. Seit August 2012 hat nur noch Luxemburg eine Steuer- und Sozialgesetzgebung, die den Einsatz von Überstunden fördert.

5. 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. Nach Angaben der Mindestlohndatenbank der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) weisen über 100 Staaten eine oder mehrere, wenn auch in unterschiedlicher Weise ausgearbeitete gesetzliche Lohnuntergrenze aus (ILO 2012).⁵³ Innerhalb der EU besitzen 21 der 28 Mitgliedstaaten einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, darunter auch Belgien, Frankreich und Luxemburg. In Deutschland soll zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner nationaler Mindestlohn eingeführt werden.⁵⁴ Die Situation war bisher gekennzeichnet durch verschiedene Formen branchenbezogener tariflicher Mindestlöhne. So war das wichtigste Instrument zur Durchsetzung dieser Mindestlöhne bislang das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Dieses Gesetz bietet die Möglichkeit, tarifliche Mindestlöhne für allgemeinverbindlich zu erklären, sodass sie für alle Unternehmen und Beschäftigten einer Branche gelten, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind. 2014 waren mehr als drei Millionen Erwerbstätige betroffen.⁵⁵ Es gibt außerdem Bereiche, in denen die Tarifverträge einen Mindestlohn empfehlen, sie sind jedoch nicht rechtsverbindlich.⁵⁶

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.⁵⁷ 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.⁵⁸ Auch bezüglich der Rolle dieses Instrumentes in Zeiten einer Wirtschafts-

⁵³ Eine elektronische Version der ILO Mindestlohndatenbank mit aktuellen Updates findet sich unter: <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

⁵⁴ Vgl. CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode - Deutschlands Zukunft gestalten, 16. Dezember 2013, S.48f.

⁵⁵ Definition: Das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) bietet seit 1996 einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer in einer Branche für allgemeinverbindlich zu erklären, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. Zu den wichtigsten betroffenen Sektoren gehören das Baugewerbe, das Reinigungsgewerbe, das Malerhandwerk, aber auch das Metzgerhandwerk, das Gesundheitswesen sowie Ausbildung und Erziehung im Jahr 2014.

⁵⁶ Betroffen sind Sektoren wie Gastgewerbe, Handel, Lebensmittel, Kleidung. Die Tarifpartner einer Branche können den Mindestlohn beantragen, und diesem Antrag kann durch Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlichkeitserklärung für diese Branche gefolgt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Tarifbindung in der betreffenden Branche mindestens 50% beträgt, was nur selten der Fall ist.

⁵⁷ Vgl. Organisation Internationale du Travail : Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 - Salaires et croissance équitable, 2013.

⁵⁸ Vgl. Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, 7.Auflage, Berlin 2009, S.338ff.

krise 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).

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 drei Länder der Großregion hervor, die einen allgemeinen branchenübergreifenden Mindestlohn besitzen.

Geltungsbereiche und Ausnahmeregelungen von Mindestlöhnen

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland (ab 01.01.2015)
Geltungsbereich	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 <ul style="list-style-type: none"> - für subventionierte Arbeitnehmer (Auszubildende) - für Familienmitglieder in Familienunternehmen - für Arbeitnehmer mit einer Beschäftigung von unter einem Monat 	Sonderregeln für: <ul style="list-style-type: none"> - Handelsvertreter (VRP) - Beschäftigte im Gastgewerbe, Heimarbeiter, Tagesmütter - Bestimmte behinderte Arbeitnehmer - Praktikanten, Auszubildende 	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierter Mindestlohn für Schwerbehinderte 	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht für Auszubildende, Praktikanten (Praktika von weniger als drei Monaten) sowie für Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung - Nicht für zuvor Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der neuen Beschäftigung - Übergangsregelungen für einige Branchen bis 2018 (z.B. Zeitungszusteller, Saisonarbeiter, Beschäftigte mit Branchenmindestlöhnen unterhalb des ML)
Besonderheit für Jugendliche	Reduzierung des Mindestlohns um 6% für jedes Jahr unter 21 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> - 90% des normalen ML für 17-18-Jährige - 80% des normalen ML für 16-17-Jährige Gilt nur für ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - 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,⁵⁹ Experte für Arbeitsrecht und Tarifverträge im WSI, arbeitet drei generelle Modelle dazu heraus:

- ▶ das Konsultationsmodell:
Institutionalisierte Konsultationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften
- ▶ das Verhandlungsmodell:
Nationale Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften
- ▶ 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 (ab 01.01.2015)
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 (ständigen 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 2013	Keine Anpassung, da sehr geringe Preissteigerungsrate	Beschränkung auf Erhöhung nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestmaß: 1,1%	Erhöhung um 2,5%	-

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

⁵⁹ 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.

In den vier Ländern sind jeweils zwei Typen von Lohnuntergrenzen vorhanden – neben den gesetzlichen Mindestlöhnen existieren allgemeinverbindliche Tarifverträge.⁶⁰ Wenn in **Frankreich** beispielsweise der Tariflohn unterhalb der Mindestlohngrenze liegt, wird der gesetzliche Mindestlohn wirksam. In den betroffenen Branchen waren die Unternehmen in Frankreich nicht zur Anhebung dieser Tariflöhne bereit, da sie Grundlage für die Berechnung von Zuschüssen zur Sozialversicherung für Arbeitgeber sind. Durch ein Gesetz aus dem Jahr 2009 orientiert sich die Höhe der Zuschläge für niedrige Löhne nicht mehr am Mindestlohn, sondern am niedrigsten Tariflohn. Dadurch entstehen Anreize für die Unternehmen, in Tarifverhandlungen die unteren Tariflöhne auf das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns anzuheben.⁶¹ Der Mindestlohn für den privaten Sektor in **Belgien** wird durch ein branchenübergreifendes Tarifabkommen festgelegt, das vom Nationalen Arbeitsrat (Conseil National du Travail) ausgehandelt wird. Dieser sektorenübergreifende, allgemeinverbindliche Tarifvertrag bekommt damit die Wirkung eines verbindlichen gesetzlichen Mindestlohns.⁶² In den drei oben genannten Ländern, die bereits einen Mindestlohn eingeführt haben, existiert außerdem eine automatische Indexierung der Mindestlöhne. In Belgien wird die Höhe des Mindestlohns an die Preissteigerungsrate angepasst. In Frankreich und Luxemburg wird er zusätzlich an das durchschnittliche Lohnniveau angepasst.⁶³ 2013 hat sich der Trend zur geringfügigen Anhebung der Mindestlöhne, der sich nach 2008 abgezeichnet hatte, bestätigt⁶⁴. Belgien zählt zu den Ländern, in denen keine Anpassung stattgefunden hat. Dadurch kam es zu einem Rückgang des relativen Wertes der Mindestlöhne, und die Mindestlohnbezieher mussten Reallohnverluste hinnehmen. In Frankreich stieg der Mindestlohn nur geringfügig (+1,1%). Aufgrund der Indexierung des Mindestlohns an die Inflation wird das Niveau des Reallohns jedoch weiterhin beibehalten. In Luxemburg stieg der Mindestlohn 2013 um 2,5%. Die Anpassung wurde jedoch auf den 01. Oktober 2013 verschoben. Für 2014 werden eventuelle Anpassungen frühestens 12 Monate nach der vorherigen Anpassung vorgenommen.

⁶⁰ Beschäftigte einer Branche, die unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag fallen, haben Anspruch auf einen Tariflohn.

⁶¹ Vgl. Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009, S.23.

⁶² Cf. www.emploi.belgique.be

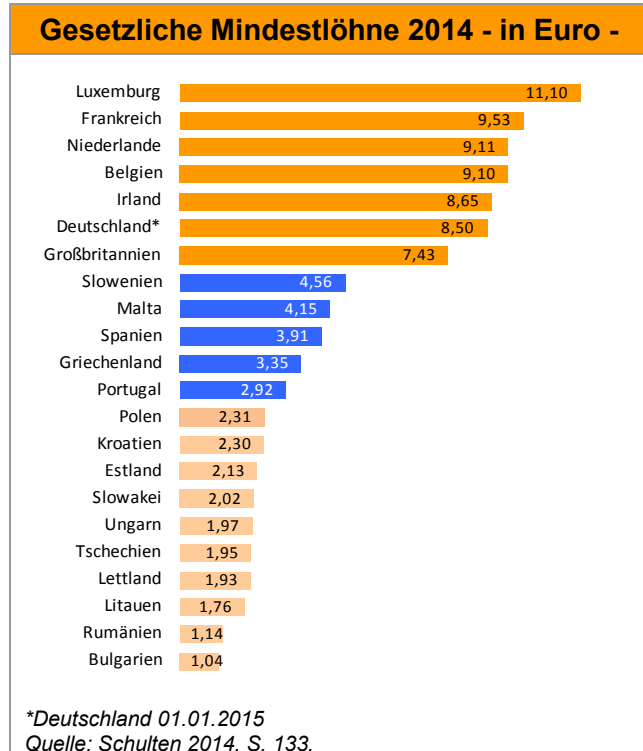
⁶³ Seit dem 01. Januar 2013 wird das durchschnittliche Lohnniveau der Arbeiter und Angestellten zugrunde gelegt und nicht mehr nur das Lohnniveau der Arbeiter.

⁶⁴ Cf. Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2014 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, Nr. 2, S.132-139, 2014.

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 11,10 Euro (Luxemburg) und 1,04 Euro (Bulgarien) bewegt. Auf Grundlage der WSI-Mindestlohndatenbank⁶⁵ lassen sich 2014 drei Ländergruppen unterscheiden.

In der ersten Gruppe mit Mindestlöhnen zwischen 11,10 Euro und 7,43 Euro befinden sich die BeNeLux-Staaten sowie Großbritannien, Irland und Frankreich. Mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro würde Deutschland in dieser Gruppe liegen. Die zweite Gruppe mit deutlich geringeren Mindestlohnsätzen zwischen 4,56 Euro und 2,92 Euro umfasst die südeuropäischen EU-Länder sowie Slowenien. Die dritte Gruppe mit sehr niedrigen Mindestlöhnen zwischen 2,31 Euro und 1,04 Euro besteht ausschließlich aus Staaten in Mittel- und Osteuropa. Die großen Niveauunterschiede zwischen den nationalen Mindestlöhnen werden deutlich geringer, wenn man Kaufkraftstandards (KKS) zugrunde legt. Bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten reduziert sich das Verhältnis zwischen den niedrigsten und höchsten Mindestlöhnen von 1:11 auf etwa 1:6.



Unterschiede beim relativen Wert von Mindestlöhnen

Eine Vergleichbarkeit der ökonomischen Bedeutung von Mindestlohnregelungen in Bezug auf deren relative Höhe ermöglicht der „Kaitz-Index“. Dieser Indikator gibt an, in welcher Relation der gesetzliche Mindestlohn zum nationalen Durchschnittslohn liegt, und weist darauf hin, dass durch die Regulierungen sehr unterschiedlich großzügige soziale Sicherungsniveaus hergestellt werden.

Bei der Auswertung ist eine große Schwankungsbreite des relativen Wertes des Mindestlohns innerhalb Europas zu erkennen, die sich zwischen 36% bis 62% des Durchschnittslohns bewegt. Der höchste Wert entfällt hier auf Frankreich (62%). Belgien erreicht mit 51% noch ein relativ hohes Niveau, während der Wert in Luxemburg nur bei 42% liegt. Mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro würde Deutschland einen Kaitz-Index von 51% erreichen. 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 so-

⁶⁵ Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung): WSI-Mindestlohndatenbank, Januar 2014.

gar unter der Armutsschwelle (50% des medianen Äquivalenzeinkommens)⁶⁶. Die Übersichtstabelle zeigt unter anderem die Mindestlohnhöhe und die verschiedenen Kriterien der vier Länder der Großregion mit einem gesetzlichen Mindestlohn.

Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland (ab 01.01.2015)
Amtliche Bezeichnung	RMMMMG (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	01.01.2015
Höhe (pro Stunde)	in Euro: 9,10 in KKS: 8,22 Kaitz: 51%	in Euro: 9,53 in KKS: 8,71 Kaitz: 62%	in Euro: 11,10 in KKS: 9,02 Kaitz: 42%	in Euro: 8,50 in KKS: 7,06 Kaitz: 51%
Art des Lohns	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn
Bindung	Keine Angabe (bzw. 1996: 4% nach Dolado 1196)	12,3% (INSEE 2013)	16,6% (IGSS 2011)	-

Quelle: eigene Zusammenstellung nach ILO (2012), Schulten 2014, S.132ff.

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 12,3% aller Beschäftigten (2013).⁶⁷ Zwischen 2005 und 2010 ist der Anteil der Bezieher stetig zurückgegangen. Seither steigt er kontinuierlich an.

In **Luxemburg** bezogen im Jahr 2011 rund 16,6% der abhängig Beschäftigten⁶⁸ 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, steigt⁶⁹. 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 Mindestlohniveaus. 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

⁶⁶ Vgl. Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2014 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, Nr. 2, 2014, S.134ff.

⁶⁷ Zahlen INSEE.

⁶⁸ Zahlen IGSS – Erwerbstätige ohne Beamte.

⁶⁹ Vgl. Chambre des Salariés du Luxembourg : Panorama social au Luxembourg 2012.

Les modifications apportées aux fichiers de la sécurité sociale, suite à l'introduction du statut unique, ont rendu nécessaire un changement de méthodologie en 2009. La différence fondamentale avec l'ancienne méthodologie réside dans le fait que le salaire à partir duquel on vérifie si le salarié est rémunéré au SSM exclut désormais les rémunérations pour heures supplémentaires ainsi que les éléments de rémunération en espèces qui sont payables mensuellement mais dont le montant est susceptible de variation d'un mois à l'autre (indemnités, allocations, primes, etc.).

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.⁷⁰ Es lässt sich daher vermuten, dass der Anteil der Mindestlohnbezieher in Belgien auch heute eher gering geblieben ist, obwohl der Mindestlohn ein ähnlich hohes Niveau wie der französische erreicht. Dies kann damit zusammenhängen, dass die in Belgien durch sektorale Tarifverhandlungen festgelegten Mindestsätze den nationalen Mindestlohn um etwa 15% bis 30% übersteigen. In Frankreich hingegen ist der nationale Mindestlohn in den meisten Fällen höher als die tarifvertraglich vereinbarten Mindestsätze. In Ländern mit einem nationalen Mindestlohn und einer hohen Abdeckung durch sektorale Tarifverträge hängen die Auswirkungen eines Mindestlohns also stark von der Höhe der Mindestentgeltsätze ab.⁷¹

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

In **Deutschland** wenden zahlreiche Branchen Tarifverträge an, die Mindestlöhne vorschreiben. Je nach Wirtschaftszweig sind jedoch große Lohnunterschiede festzustellen. Die Lohnuntergrenzen schwanken zwischen 7,50 € im Friseurhandwerk (Ostdeutschland) und 13,95 € im Baugewerbe (Westdeutschland).⁷² Die im Entsende-Gesetz geregelten Wirtschaftszweige (14 Branchen) zahlen in der Regel Löhne über 8,50 € und planen Erhöhungen für 2015. Die Einführung des Mindestlohns (8,50 € pro Stunde) wird daher für die Beschäftigten in diesen Branchen keine Änderung mit sich bringen. Für einen nicht unbeträchtlichen Teil der Bevölkerung dürfte sie aber dennoch eine Kaufkraftsteigerung bedeuten. Im Jahr 2012 verdienten nach einem Bericht des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) 19,2% der Beschäftigten weniger als 8,50 € pro Stunde (29,3% im Osten, 16,9% im Westen)⁷³; somit dürfte für 6,6 Millionen Beschäftigte der Lohn 2015 steigen. Das Gesetz sieht allerdings Ausnahmen oder Übergangsregelungen für bestimmte Zielgruppen vor: Saisonarbeiter, Zeitungszusteller, Beschäftigte mit Branchenmindestlöhnen unterhalb des Mindestlohns, Auszubildende, Praktikanten, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Langzeitarbeitslose.⁷⁴

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).⁷⁵

⁷⁰ Vgl. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996.

⁷¹ Vgl. Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003.

⁷² Statistisches Bundesamt, Zahlen 2014.

⁷³ Vgl. Cf. Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia : Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. In: IAQ-Report 02-2014.

⁷⁴ Saisonarbeiter: die Kosten für Unterkunft und Verpflegung können im Lohn berücksichtigt werden; Zeitungszusteller: kein Mindestlohn vor 2017; Praktikanten: Mindestlohn erst ab einer Betriebszugehörigkeit von 3 Monaten; Jugendliche unter 18 Jahren: kein Mindestlohn; Langzeitarbeitslose: kein Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

⁷⁵ Niedriglohnschwelle: Lohn von weniger als 2/3 des Medianlohns.

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 Großregion⁷⁶ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁷⁷ 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.⁷⁸

- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁷⁹ 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. Durch die Anpassung an den kontinuierlichen Erhebungsrhythmus weisen etwa die Daten für Lothringen und Luxemburg im Jahr 2003 einen solchen Bruch auf.

⁷⁶ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

⁷⁷ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um 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).

⁷⁸ 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 155 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. Am 01. November 2012 ist eine Arbeitslosenversicherungsreform in Belgien in Kraft getreten. Diese wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren auch auf den oben beschriebenen Sachverhalt auswirken.

⁷⁹ 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.

- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.
- ▶ Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der folgende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.⁸⁰

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen zur Erwerbslosigkeit nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁸¹ 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 Arbeitsmarkteteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden.

⁸⁰ Bei den ausgewiesenen Zahlen ist allerdings Folgendes zu berücksichtigen: Die Daten zur Aktivitätsstruktur der DG wurden für die Jahre 2000 bis 2002 durch das IWEPS und ab 2003 durch den Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) nach einer mit dem IWEPS abgestimmten Methode berechnet und geliefert. Unabhängig von der AKE muss mit Blick auf die Grenzgängerzahlen der DG Belgien angemerkt werden, dass anders als in den vorangehenden Jahren, in denen auch noch alternative Quellen ausgewertet wurden, seit dem Jahr 2007 das INAMI-RIZIV der einzige Lieferant für Grenzgängerstatistiken des Steunpunt WSE ist (detaillierte Angaben zur Methodologie des WSE und den im März 2009 vorgenommenen Korrekturen unter <http://www.steunpuntwse.be> → Cijfers → Vlaamse Arbeidsrekening → Definities & logboek).

⁸¹ 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.

Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Codierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien 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.

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,⁸² die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁸³ 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.

⁸² Von mindestens 16 Jahren in Spanien, dem Vereinigten Königreich und Schweden (1995 bis 2001); von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen (ab 2001) und von 16 bis 74 Jahren in Island.

⁸³ 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.

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.

Für die Zahlen zu Lothringen Frankreich gilt: Die Quote der Leiharbeiter wurde als Anteil der gesamten Arbeitsnehmerschaft (INSEE – 2013: Schätzwert) 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 Koordination 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 detachiert 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 detachiert 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 bis einschließlich zum 31.12.2012 400 Euro und ab dem 01.01.2013 450 Euro.

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



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

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den 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

Hilke van den Elsen (Kordinatorin)

Jonas Boos

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'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)

www.iweeps.be

DGStat (DG Belgien)

www.dgstat.be

ADEM EURES – CEPS/INSTEAD

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.eureslux.org

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 EURES – CEPS / INSTEAD

Luxemburg



EURES Luxemburg entstand aus einer Partnerschaft zwischen ADEM (der luxemburgischen Arbeitsverwaltung) und dem öffentlichen luxemburgischen Forschungszentrum CEPS/INSTEAD. Seine wesentlichen Aufgaben bestehen in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie, in Zusammenarbeit mit der IBA, der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion.

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'Évaluation, 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

- ABC Portage : le profil des personnes ayant recours au portage salarial, 2013 : www.leportagesalarial.fr/enquete-le-profil-des-personnes-ayant-recours-au-portage-salarial/ (Site fréquenté le 09 juillet 2014).
- Arbeitskammer des Saarlandes : Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013 - Für ein lebenswertes und leistungsfähiges Saarland, 2013.
- Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.
- CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode - Deutschlands Zukunft gestalten, 16.Dezember 2013.
- CEPS/INSTEAD : Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché, 2013.
- Chambre des Salariés du Luxembourg : Panorama social au Luxembourg, mars 2012.
- Clément, Franz : La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012.
- Conseil Européen : Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, 1997.
- Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) : Le travail à temps partiel, Synthèse. Stat', juin 2013.
- DG Relations individuelles du travail, DG Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, 2010.
- DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) : Portrait socio-économique Lorraine, Février 2014.
- Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010.
- Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In: Economic Policy, S.319 – 370, 1996.
- Hell, Stefan / Otto, Anne: Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland, IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland 2012.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung): Qualität der Beschäftigung 2001-2011, Atypische Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Westdeutschland, décembre 2012.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) : Economie Lorraine, Discriminations sur le marché du travail: la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire, 2012.
- Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In: Eurofound: EIROnline,
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia : Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. In: IAQ-Report 02-2014.

- Lagasse, François / Rysselinck, Vinciane: Le concept juridique français du portage salarial est-il transposable en Belgique , 2005.
- Le Forem : Aperçu statistique du travail intérimaire en Wallonie, février 2014.
- Le Forem : Intérim: du travail vers l'emploi?, septembre 2013.
- Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin : Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010.
- OIE / IBA : Coopération et Concurrence - L'optimisation des Processus de Compatibilité de l'offre et de la Demande sur le Marché de l'emploi (Optimatch), 2010.
- Organisation Internationale du Travail : Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013.
- 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 2014 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, Nr. 2, S.132-139, 2014.
- STATEC : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi, novembre 2013.
- STATEC : Regards sur l'emploi à temps partiel, octobre 2013.
- STATEC : Regard sur le travail intérimaire, 2012.
- Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, Mars 2012.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung): WSI-Mindestlohn datenbank, 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

