

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Situation des Arbeitsmarktes

12. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 17. Gipfel der Exekutiven der Großregion



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

12. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 17. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Situation des Arbeitsmarktes –

Saarbrücken, Januar 2021

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem 12. Bericht, der dem 17. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes 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 12. Bericht untergliedert sich in drei Teilberichte:

- Situation des Arbeitsmarktes
- Grenzängermobilität
- Demografische Entwicklung

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema **Grenzüberschreitende Arbeitsmärkte im Herzen Europas - Arbeitsmarktbeobachtung als Grundlage politischen Handelns**.

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

1	Erwerbstätigkeit in der Großregion	4
1.1	Erwerbsquote	4
	<i>Erwerbsquote insgesamt und nach Geschlecht 2019</i>	<i>4</i>
	<i>Entwicklung der Erwerbsquote (15-64 Jahre) insgesamt 2009-2019.....</i>	<i>5</i>
	<i>Erwerbsquote insgesamt nach Altersgruppe 2019</i>	<i>7</i>
1.2	Beschäftigungsquote	7
	<i>Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht 2019</i>	<i>9</i>
	<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote insgesamt 2009-2019</i>	<i>10</i>
	<i>Gesamtbeschäftigungsquote 2009-2019 und Lücke zum EU-2020-Ziel</i>	<i>11</i>
	<i>Beschäftigungsquote der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019</i>	<i>11</i>
1.3	Die Beschäftigungssituation Älterer in der Großregion.....	13
	<i>Beschäftigungsquote Älterer insgesamt und nach Geschlecht 2019</i>	<i>14</i>
	<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer 2009-2019.....</i>	<i>15</i>
	<i>Beschäftigungsquote Älterer in der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019.....</i>	<i>16</i>
1.4	Die Beschäftigungssituation der Jugend in der Großregion	16
	<i>Jugend-Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht 2019</i>	<i>17</i>
	<i>Entwicklung der Jugend-Beschäftigungsquote insgesamt 2009-2019</i>	<i>18</i>
	<i>Jugend-Beschäftigungsquote in der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019.....</i>	<i>19</i>
1.5	Die Bildungssituation in der Großregion	20
	<i>Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erreichten Bildungsgrad 2019</i>	<i>21</i>
	<i>Bevölkerung im Alter von 30-34 Jahren mit Tertiärabschluss 2019</i>	<i>22</i>
	<i>Bevölkerung nach Altersgruppen mit Tertiärabschluss 2019</i>	<i>23</i>
	<i>Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger 2019</i>	<i>25</i>
1.6	Arbeitnehmerbeschäftigung am Arbeitsort.....	28
	<i>Arbeitnehmerbeschäftigung der Großregion 2018.....</i>	<i>28</i>
	<i>Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2000-2019</i>	<i>29</i>
	<i>Vorjahresentwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2011-2018/19</i>	<i>30</i>
	<i>Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion nach Wirtschaftsbereichen 2018</i>	<i>32</i>
	<i>Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen 2008 bzw. 2016-2018.....</i>	<i>35</i>
1.7	Atypische Beschäftigung.....	36
	<i>Befristete Beschäftigung in der Großregion 2019</i>	<i>36</i>
	<i>Befristete Beschäftigung Jugendlicher in der Großregion 2019.....</i>	<i>37</i>
	<i>Leiharbeit in der Großregion 2011-2019</i>	<i>38</i>
	<i>Teilzeitbeschäftigung in der Großregion 2019</i>	<i>40</i>
2	Arbeitslosigkeit	42
2.1	Arbeitslosenquote nach Eurostat.....	42
	<i>Arbeitslosenquote insgesamt und nach Geschlecht 2019.....</i>	<i>42</i>

<i>Entwicklung der Arbeitslosenquote von 2009 bis 2019</i>	43
<i>Arbeitslosenquote in der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019</i>	45
<i>Langzeitarbeitslosenquote in 2009 und 2019</i>	46
<i>Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Großregion 2009 und 2019</i>	47
2.2 <i>Arbeitslosigkeit nach der Statistik der regionalen Arbeitsagenturen</i>	48
<i>Entwicklung der Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt 2000 - 2020*</i>	48
<i>Anzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2000 - 2020*</i>	49
2.3 <i>Jugendarbeitslosigkeit und NEET Rate</i>	53
<i>Jugendarbeitslosenquote 2019</i>	54
<i>Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote 2009-2019</i>	56
<i>Jugendarbeitslosenanteil 2019</i>	57
<i>Unterschiede zwischen Jugendarbeitslosenquote und NEET-Rate</i>	59
<i>NEET-Rate 2019</i>	60
<i>Entwicklung der NEET-Rate 2009-2019</i>	60
3 <i>Die Situation in der Großregion während der Gesundheitskrise 2020</i>	63
3.1 <i>Die Telearbeit</i>	64
<i>Beschäftigte in Telearbeit 1999 und 2019</i>	68
<i>Entwicklung der Häufigkeit der Anwesenheit am Arbeitsplatz in der Großregion</i>	76
3.2 <i>Die Kurzarbeit</i>	78
<i>Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Belgien</i>	78
<i>Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Luxemburg</i>	79
<i>Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Deutschland</i>	79
<i>Verhinderung wegen Kinderbetreuung in Deutschland</i>	81
<i>Elternurlaub Coronavirus in Belgien</i>	81
<i>Urlaub aus familiären Gründen in Luxemburg</i>	81
4 <i>Methodische Anmerkungen</i>	83
5 <i>Literaturverzeichnis</i>	91
6 <i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	95

1 Erwerbstätigkeit in der Großregion

1.1 Erwerbsquote

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung umfasste im Jahr 2019 die Erwerbsbevölkerung in der Großregion über 5,3 Millionen Personen. Der größte Anteil entfiel dabei mit 38,9% auf Rheinland-Pfalz, gefolgt von der Wallonie mit 27,8%, Lothringen mit 18,6% und dem Saarland mit 9,0%. In Luxemburg wohnten 5,7% aller Erwerbspersonen im Kooperationsraum.

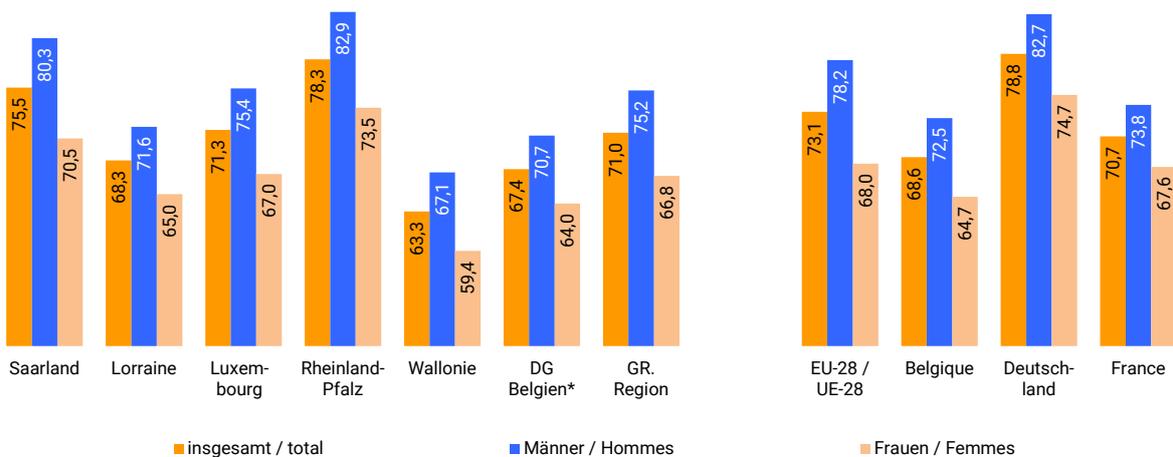
DEFINITION ERWERBSQUOTE

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) an.

Große Spannweite der Erwerbsquoten innerhalb der Großregion

Für die Großregion insgesamt lag die Erwerbsquote im Jahr 2019 bei 71,0% und damit noch 2,1 Prozentpunkte unter dem Wert der EU-28 (73,1%). Einen wesentlichen Einfluss auf die Erwerbsquote in der Großregion hat Rheinland-Pfalz. Dort überstieg die Erwerbsquote von 78,3% im Jahr 2019 deutlich die großregionalen und europäischen Mittel. Im interregionalen Vergleich konnte lediglich das Saarland mit 75,5% annähernd gut abschneiden. Bis auf Luxemburg (71,3%) blieben die übrigen Teilgebiete Raten unterhalb der Durchschnittswerte der Großregion sowie der EU auf und kamen nicht über die 70%-Marke. Innerhalb der Großregion ist demnach eine große Spannweite auszumachen: Die Differenz zwischen der Region mit der geringsten Erwerbsquote (Wallonie: 63,3%) und der Region mit der höchsten Rate (Rheinland-Pfalz) betrug im Jahr 2019 genau 15 Prozentpunkte.

Erwerbsquote insgesamt und nach Geschlecht 2019



*DG Belgien: 2018

Anteil der Erwerbspersonen (15-64 Jahre) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) in %

Berechnungen: IBA-OIE

Quellen: Eurostat – LFS; DG Belgien: Steunpunt Werk

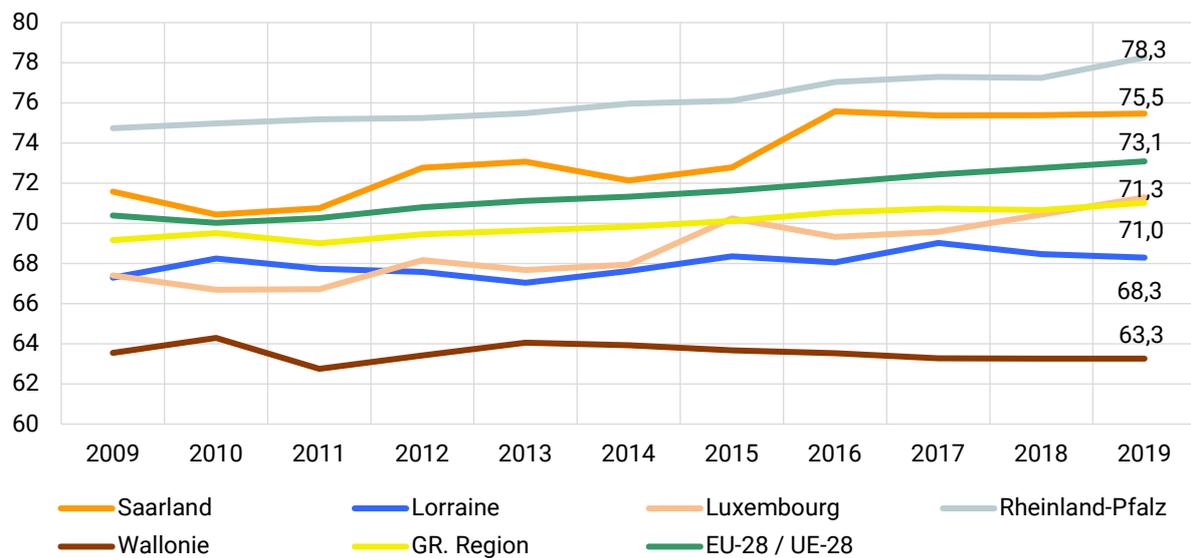
Noch immer enorme Unterschiede zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen

Auch im Jahr 2019 blieb in der Großregion die weibliche Erwerbsquote noch immer deutlich hinter der männlichen zurück. Die Differenz lag bei 8,4 Prozentpunkten und damit unterhalb des auf der Ebene der EU-28 festgestellten Abstands (10,2 Prozentpunkte). Innerhalb des Kooperationsraums bestehen ebenfalls Unterschiede hinsichtlich der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsquoten: Mit 9,9 Prozentpunkten Unterschied liegt das Saarland mit dem EU-Durchschnitt fast gleichauf. In Rheinland-Pfalz (9,4 Pp) liegt der Unterschied in der Erwerbsquote der Frauen und Männer zwar unterhalb des EU-Wertes, jedoch merklich über dem großregionalen Mittel. Eine Differenz unterhalb des Durchschnitts der Großregion verzeichnen hingegen Luxemburg (8,4 Pp) und die Wallonie (7,7 Pp). In Lothringen war der geschlechtsspezifische Unterschied in 2019 mit 6,6 Prozentpunkten am geringsten.

Seit dem Jahr 2009 überdurchschnittliche Anstiege der Erwerbsquoten in den deutschen Teilregionen und Luxemburg

Der Zuwachs der Erwerbsquote seit 2009 ist in der Großregion mit 1,9 Prozentpunkten schwächer ausgefallen als in der EU (+2,7 Pp). Getragen wurde die Entwicklung seit 2009 vor allem durch die überdurchschnittlichen Zuwächse im Saarland und in Luxemburg (jeweils +3,9 Pp). Auch Rheinland-Pfalz verzeichnet in diesem Zeitraum einen Anstieg über dem großregionalen Durchschnitt (+3,5 Pp). Die Erwerbsquote in der Wallonie ist minimal abfallend (-0,3 Pp) und in Lothringen ist sie leicht ansteigend (+1,0 Pp).

Entwicklung der Erwerbsquote (15-64 Jahre) insgesamt 2009-2019



Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) in %

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

ENTWICKLUNG DER ERWERBSQUOTE

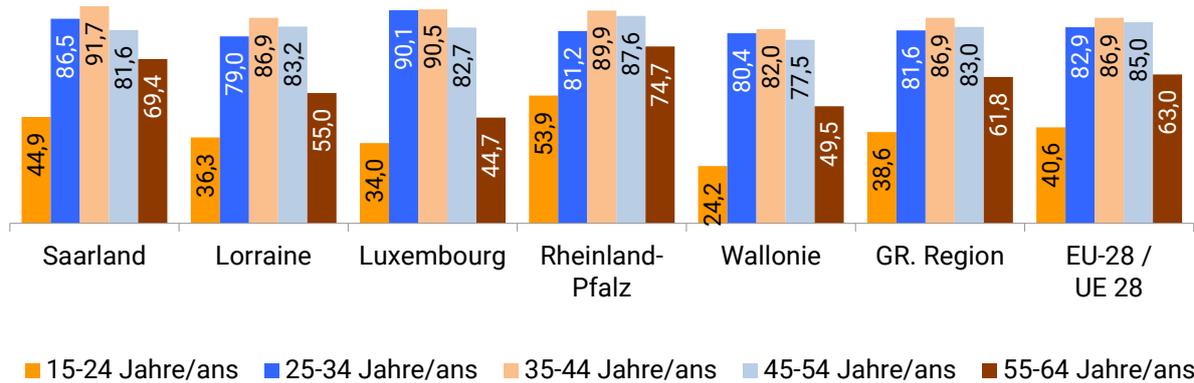
Bei der Betrachtung der Entwicklung der Erwerbsquote im Zeitverlauf ist zu berücksichtigen, dass in der Erwerbsquote sowohl die Arbeitslosen als auch die Beschäftigten abgebildet werden. Übertritte von der Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit und andersherum lassen sich in dieser Darstellung also nicht erkennen. Folglich spiegelt sich auch die wirtschaftliche Konjunktur nicht deutlich in den Daten wider. Ausschließlich Neu-Einsteiger auf den Arbeitsmarkt (zum Beispiel Schul- und Hochschulabsolventen, die erstmals einer Beschäftigung nachgehen, oder Eltern, die nach einer Erziehungspause wieder zu arbeiten beginnen) oder Abgänge vom Arbeitsmarkt (zum Beispiel Rentner, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, oder Abwanderung aus der Region) beeinflussen die Entwicklung der Erwerbsquote.

Differenzierung der Erwerbsquoten nach Alter

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung lag 2019 die Erwerbsquote für Jugendliche unter 25 Jahren in der Großregion bei 38,6%. Damit blieb die Großregion weiterhin hinter den Durchschnittswerten der europäischen Mitgliedstaaten (EU-28: 40,6%) zurück. Innerhalb der Großregion lag wiederum das Niveau in den beiden deutschen Bundesländern (Rheinland-Pfalz: 53,9%; Saarland: 44,9%) deutlich über dem großregionalen Durchschnitt. Am Ende des Spektrums befinden sich die Wallonie (24,2%) und Luxemburg mit 30,3%. Die Erwerbsquote der Jugendlichen in Lothringen nähert sich bei der Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen mit 36,39% im Jahr 2019 stark dem großregionalen Durchschnitt an. Die relativ hohen Erwerbsquoten in den deutschen Teilgebieten bei den Jüngeren können auf das in Deutschland weit verbreitete duale System der Berufsausbildung zurückgeführt werden: die Auszubildenden sind in einem Betrieb angestellt und fallen somit in die Kategorie Erwerbstätige. Das System der betrieblichen Berufsausbildung im dualen System ist in Frankreich, Belgien und Luxemburg weniger gebräuchlich; die Berufsausbildung findet hier mehr im schulischen Umfeld statt. Entsprechend werden die Auszubildenden dort als Schüler gezählt und nicht als Erwerbstätige – sie fallen also aus der Erwerbsbevölkerung heraus.

Aufgrund der demografischen Veränderungen rückt die Arbeitsmarktsituation Älterer zunehmend in den Blickpunkt. In der Großregion lag die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen 2019 mit 61,8% deutlich höher als die der Jugendlichen. Im Vergleich mit der EU-28 lag die Erwerbsquote Älterer der Großregion nahe an dem europäischen Durchschnittswert (63,0%). In dieser Altersgruppe spiegeln sich im interregionalen Vergleich die gleichen Trends wider, welche sich auch für die Jüngeren ergaben: die deutschen Teilregionen erzielen hohe Quoten, Luxemburg und die Wallonie recht niedrige, und Lothringen landet im unteren Mittelfeld.

Erwerbsquote insgesamt nach Altersgruppe 2019



Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) in %

Berechnungen IBA·OIE

Quelle: Eurostat – LFS

Die positiven Ergebnisse der deutschen Teilgebiete in Zusammenhang mit der Gesamterwerbsquote sowie der Erwerbsquoten bei den Jugendlichen und bei den Älteren wurden bereits herausgestellt. Eine Betrachtung der mittleren Altersgruppen zeigt jedoch veränderte Rangfolgen. So lag 2019 nur Lothringen mit 79,0% in der Altersgruppe der **25- bis 34-Jährigen** unter dem Durchschnitt der Großregion (81,6%) während Luxemburg hier mit 90,1% die Spitzenposition einnahm. Bei den **35- bis 44-Jährigen** verzeichneten ebenfalls das Großherzogtum (90,5%) sowie die deutschen Teilregionen (Saarland 91,7% und Rheinland-Pfalz 89,9%) hohe Erwerbsquoten oberhalb des großregionalen Durchschnitts von 86,9%, mit dem Lothringen gleichauf liegt. Darunter liegt lediglich die Wallonie mit 81,0%.

1.2 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator für arbeitsmarktbezogene Analysen und die Darstellung wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Zusammenhänge auf europäischer Ebene. Sie entspricht dem Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätigen) an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren. Als erwerbstätig gilt dabei, wer in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet hat.¹ In solcher Allgemeinheit bietet der Indikator keine Hinweise über das Arbeitsvolumen, das sich regional sehr unterschiedlich darstellen kann.²

¹ Zusätzlich werden alle Personen mitgezählt, die in der betreffenden Woche von der Arbeit freigestellt waren (z. B. wegen Sabbatical oder Erziehungszeit).

² Die Arbeitszeitstrukturen werden von mehreren Faktoren beeinflusst, wie unterschiedliche historische und kulturelle Rahmenbedingungen, Beschäftigungsquote der Frauen in den regionalen Arbeitsmärkten, Spezialisierung in einer bestimmten Branche und Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

Wenn die Beschäftigungsquote einen realistischen Aufschluss über die beschäftigungspolitische Lage der Großregion wiedergeben soll, muss beispielsweise der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse entsprechend berücksichtigt werden.³

BESCHÄFTIGUNGSQUOTE UND ZIELE DER EU

Am 17. Juni 2010 hat der Europäische Rat die neue Strategie „Europa 2020“ formell verabschiedet. Sie verfolgt mit drei sich gegenseitig verstärkenden Prioritäten den Aufbau einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaft in einer EU, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist. Eine der sieben Leitinitiativen zur inhaltlichen Umsetzung der Europa-2020-Strategie ist die im Themenfeld „integratives Wachstum“ angesiedelte „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“. Ihr Ziel ist es, die Arbeitsmärkte zu modernisieren, den Menschen durch den lebenslangen Erwerb von Qualifikationen neue Möglichkeiten zu eröffnen und so die Erwerbsquote zu erhöhen sowie Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt u.a. durch Arbeitsmobilität besser aufeinander abzustimmen.

Die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen ist ein Grundpfeiler der europäischen Beschäftigungspolitik. Arbeitsplätze sind gleichzeitig eine wichtige Voraussetzung für den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft. Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet daher, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer auf 75% bis zum Jahr 2020 zu erhöhen. Insbesondere junge Menschen, ältere Arbeitnehmer und gering qualifizierte Arbeitskräfte sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt und Migranten besser integriert werden.

Die zur Großregion zugehörigen Länder setzen in ihren nationalen Reformprogrammen dabei jeweils unterschiedliche Akzente:

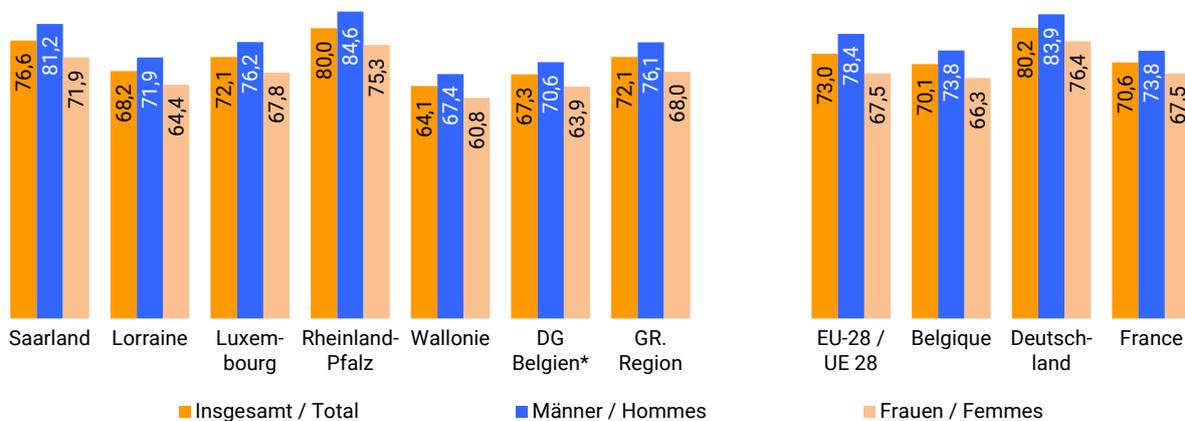
- **Belgien** will bis 2020 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 73,2% erzielen; die Beschäftigungsquote der Frauen soll auf 69% und die der älteren Arbeitnehmer auf 50% angehoben werden.
- **Deutschland** strebt eine Erhöhung der Beschäftigungsquote auf insgesamt 77% an, wobei für die Frauen 73% und für die Älteren 60% anvisiert werden.
- **Frankreich** orientiert sich in seiner nationalen Zielsetzung an der EU-Vorgabe von 75% für die Gesamtbeschäftigungsquote und will zusätzlich bei den Frauen einen Anteil von 70% erreichen.
- **Luxemburg** hat sich das Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote bis 2020 auf insgesamt 73% zu erhöhen.

³ Gerade der Anteil der Teilzeitbeschäftigten verringert in erheblichem Maße die durchschnittliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. Leider ist auf regionaler Ebene keine Aufgliederung der durchschnittlichen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte verfügbar.

Enorme Unterschiede bei der Gesamtbeschäftigungsquote innerhalb der Großregion

Nach den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung lag die Gesamtbeschäftigungsquote in der Großregion im Jahr 2019 bei 72,1% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 73,0%. Die Ergebnisse fielen innerhalb des Kooperationsraums deutlich unterschiedlich aus: Zwischen der höchsten und der niedrigsten Beschäftigungsquote bestand eine Spanne von 15,9 Prozentpunkten. In den beiden deutschen Regionen sowie in Luxemburg bewegten sich die Beschäftigungsraten über dem großregionalen Durchschnitt. Klarer Spitzenreiter ist Rheinland-Pfalz mit einer Beschäftigungsquote von 80,0%. Das Saarland und Luxemburg nehmen mit jeweils 76,6% und 72,1% eine gute mittlere Position ein. Mit Anteilen von 68,2%, 67,3% bzw. 64,1% bewegen sich hingegen die Beschäftigungsquoten in Lothringen sowie in der DG Belgien und Wallonie deutlich unter dem europäischen wie großregionalen Durchschnitt.

Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht 2019



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

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

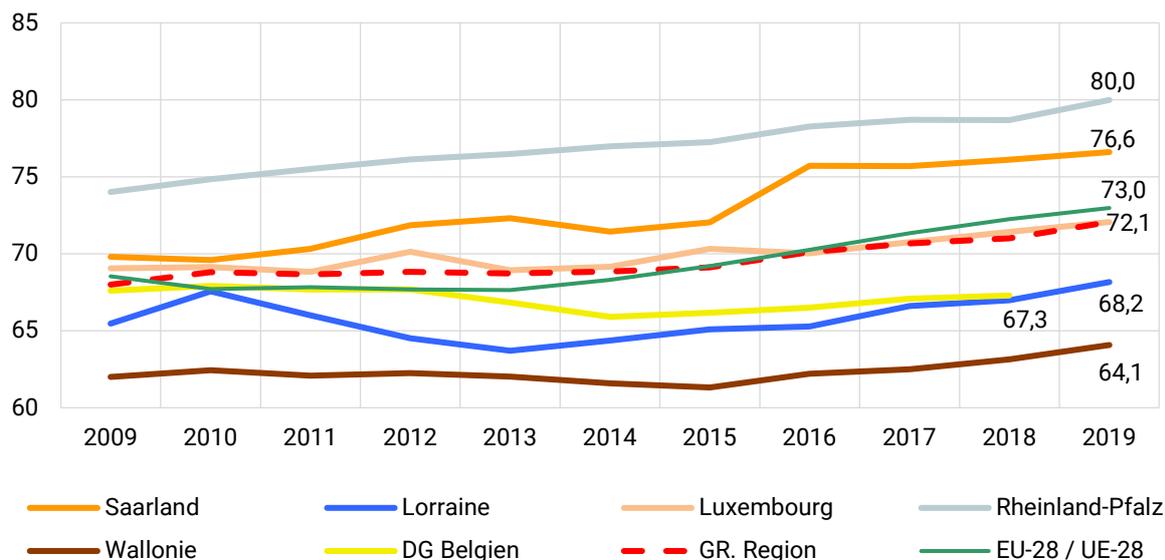
Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

Erhöhung der Beschäftigungsquote der Großregion seit 2009

Die Beschäftigungsquote in der Großregion hat sich im Zeitraum 2009-2019 um 4,1 Prozentpunkte erhöht und liegt seit 2015 leicht unter dem EU-28-Durchschnittswert, der in der Langzeitbetrachtung eine ähnliche Entwicklung erlebte (+4,4 Prozentpunkte). Zurückzuführen ist dieses positive Ergebnis der Großregion auf die Entwicklung in den deutschen Regionen (Saarland: +6,8 Pp; Rheinland-Pfalz +6,0 Pp). Es folgt die Veränderungsrate von Luxemburg, mit +3,0 Prozentpunkten. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigungsquote anhand der Erwerbstätigen am Wohnort berechnet und sich insbesondere der luxemburgische Arbeitsmarkt durch eine starke Dynamik bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auszeichnet, die in vielen Fällen von Grenzgängern besetzt werden. Dies gilt weniger für die Wallonie, wo sich die Beschäftigungsquote seit 2009 auf einem niedrigeren Niveau bewegt (+2,1 Prozentpunkte). Lothringen verzeichnet im Vergleich zum Jahr 2009 eine ähnliche Entwicklung der Beschäftigungsquote (+2,7 Prozentpunkte), die nach einem leichten Anstieg im Jahr 2010 nun

wieder die Quote vor der Wirtschaftskrise erreicht hat. Nach den Auswirkungen der Wirtschaftskrise konnte sich die Beschäftigungsquote in den deutschen Regionen anfänglich nur langsam verbessern, in der Großregion stagnierte die Quote und in der Wallonie und in Lothringen war sie tendenziell rückläufig. Im europäischen Mittel verzeichnete die Beschäftigungsquote ab 2008 einen negativen Trend bis zur Stagnation, steigt seit 2015 jedoch kontinuierlich an. Diese positive Entwicklung ist in den anderen Teilregionen ebenfalls zu beobachten.

Entwicklung der Beschäftigungsquote insgesamt 2009-2019



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

Berechnungen: IBA·OIE

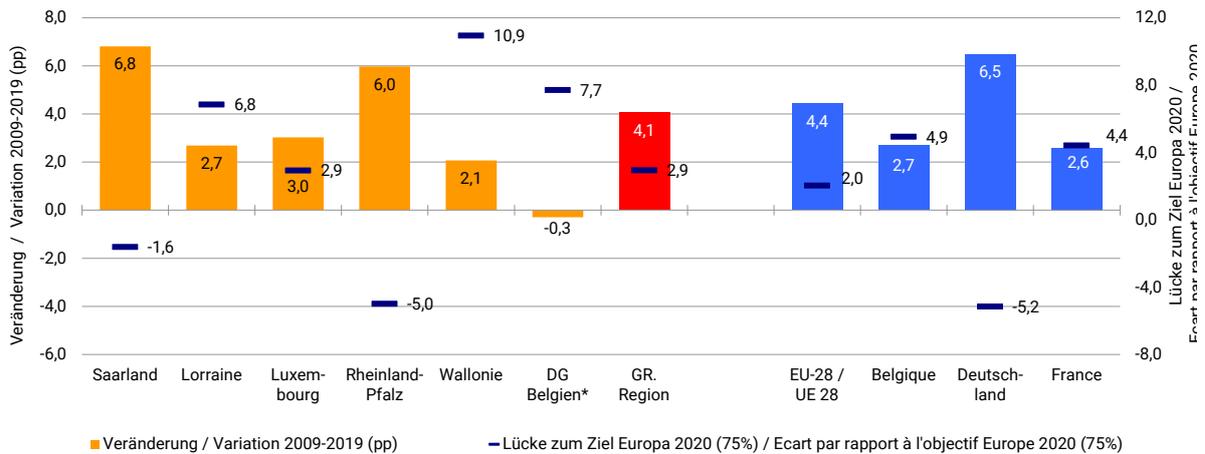
Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

Großregion im Jahr 2019 noch 2,9 Prozentpunkte vom Europa-2020-Ziel entfernt

Durch die Erhöhung der Beschäftigungsquote seit dem Jahr 2002 hat sich im Jahr 2019 die Lücke zum Europa-2020-Ziel – eine Beschäftigungsquote von 75% – auf 2,9 Prozentpunkte verringert. Für die EU-28 lag die Differenz bei 2,0 Prozentpunkten. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke für 2020 zu erreichen. Innerhalb der Großregion übertraf Rheinland-Pfalz die EU-Zielmarke im Jahr 2019 bereits um 5 Prozentpunkte; das Saarland um 1,6 Prozentpunkte. Lothringen und die Wallonie sind demgegenüber noch weit abgeschlagen (-6,8 Pp und -10,9 Pp) und haben wohl kaum Chancen, die Zielvorgaben zu erreichen. Mit Blick auf die nationalen Ziele übertrifft Rheinland-Pfalz sogar bereits die höhere deutsche Benchmark von 77% um 3 Prozentpunkte, während das Saarland kurz davorsteht (-0,4 Pp). Obwohl die Ziele in Luxemburg (73%) und Belgien (73,2%) niedriger liegen, sind sowohl das Großherzogtum (-0,9 Pp) als auch insbesondere die Wallonie (-9,1 Pp) noch von ihren nationalen Zielmarken entfernt. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien lag 2018 mit Abständen von -5,9 Pp zum nationalen Wert und -7,7 Pp zur EU-2020 Marke etwas näher als die Wallonie an den gesetzten Zielen.

Gesamtbeschäftigungsquote 2009-2019 und Lücke zum EU-2020-Ziel



*DG Belgien: 2009-2018

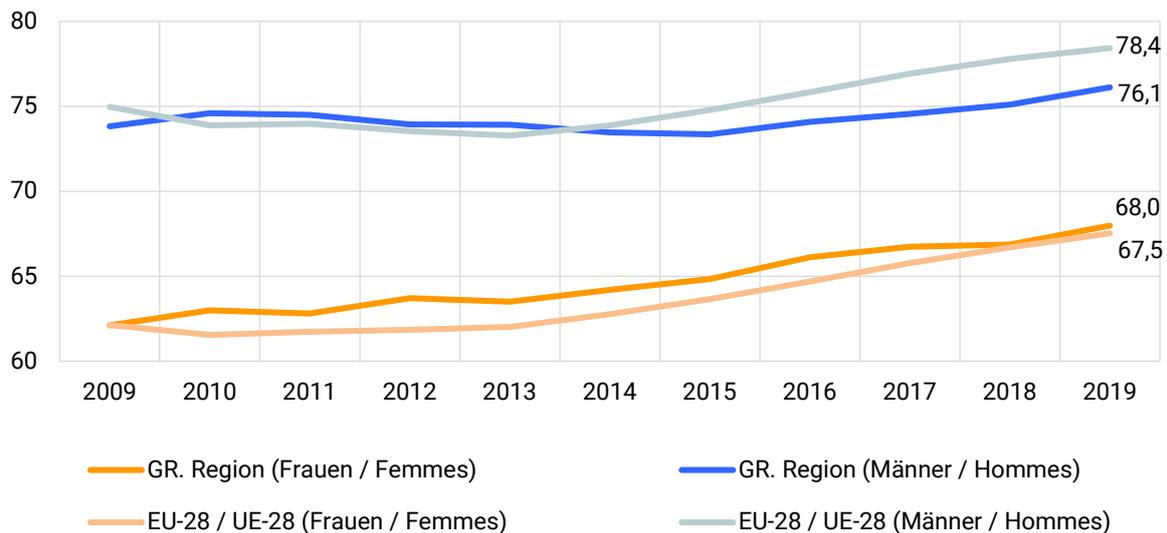
Entwicklung der Beschäftigungsquote (20 bis 64 Jahren), Veränderung 2009-2019 in Prozentpunkten und Lücke zum Europa-2020-Ziel

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

Beschäftigungsquote der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019



Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe (in %, nach Geschlecht)

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk, DGSIE/Statbel

Beschäftigungsquote der Frauen unterhalb der der Männer

Zwar hat die europäische Kommission kein spezielles Ziel für die Beschäftigungssituation von Frauen festgelegt, aber auf nationaler Ebene setzten sich Belgien (69%), Deutschland (73%) und Frankreich (70%) Zielquoten für das Jahr 2020. In der Großregion lag die Beschäftigungsquote von Frauen im Jahr 2019 bei 68,0% und damit 8,1 Prozentpunkte unter derjenigen der Männer (76,1%). Auf europäischer Ebene, wo lediglich 67,5% der Frauen erwerbstätig sind, liegt die Differenz zu den Männern noch einmal höher (10,9 Pp). Innerhalb der Großregion ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in allen Teilgebieten erheblich: der „Gender Gap“ bewegt sich zwischen 9,2 Prozentpunkten im Saarland und in Rheinland-Pfalz und 6,6 Prozentpunkten in der Wallonie. In Rheinland-Pfalz liegt die Beschäftigungsquote der Frauen mit 75,3% am höchsten und über dem nationalen Zielwert von 73%. Für das Saarland ist die Lücke zu dieser Benchmark mit 1,1 Prozentpunkten noch etwas größer. In Lothringen liegt die weibliche Beschäftigungsquote bei 64,4% und damit 5,6 Prozentpunkte unter der für Frankreich festgelegten Vorgabe (70%). In der Wallonie ist der Anteil der Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, mit 60,8% im großregionalen Vergleich am geringsten, entsprechend fällt die Lücke von 9,2 Prozentpunkten zum belgischen Ziel (69%), welche bis 2020 zu schließen ist, am größten aus.

Verringerung des Gender Gaps in der Großregion

Die Betrachtung der Entwicklung des geschlechtsspezifischen Gefälles seit 2009 zeigt für die Großregion einen Rückgang der Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigungsquoten von 3,6 Prozentpunkten, der stärker ausgefallen ist als in Europa (EU-28: -1,9 Prozentpunkte). Die großregionale Beschäftigungsquote der Frauen konnte im betrachteten Zeitraum um 5,9 Prozentpunkte zulegen, während die der Männer nur um 2,3 Prozentpunkte abgenommen hat. Der im Vergleich zu den Männern starke Anstieg der Beschäftigungsquote bei den Frauen spiegelt die wachsende aktive Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben wider. Auch auf europäischer Ebene zeigen sich diese Entwicklungstrends, allerdings fiel der Anstieg bei den Frauen dort geringer (+5,4 Pp) und der Trend bei den Männern ähnlich (+3,4 Pp) aus wie auf großregionaler Ebene. Zurückzuführen ist die relativ starke positive Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in der Großregion in erster Linie auf die deutschen Teilgebiete und Luxemburg, wo die weiblichen Beschäftigungsquoten zwischen 2009 und 2019 stark angestiegen sind (Saarland +8,6 Pp; Rheinland-Pfalz und Luxemburg jeweils +7,5 Pp). Dagegen bleiben die Wallonie (+5,3 Pp) und vor allem Lothringen (+2,2 Pp) hinter dem großregionalen Durchschnitt. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens verzeichnet zwischen 2010 und 2018 einen moderaten Anstieg der Beschäftigungsquote der Frauen von 4,0 Prozentpunkten. Die regional uneinheitlichen Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Beschäftigungssituation von Frauen einerseits mit dem sozioökonomischen Umfeld und andererseits mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen sowie den Organisationsstrukturen im Umfeld des Arbeitsplatzes der Frauen zusammenhängt (hier geht es beispielsweise um Betreuungsstrukturen für Kleinkinder).

1.3 Die Beschäftigungssituation Älterer in der Großregion

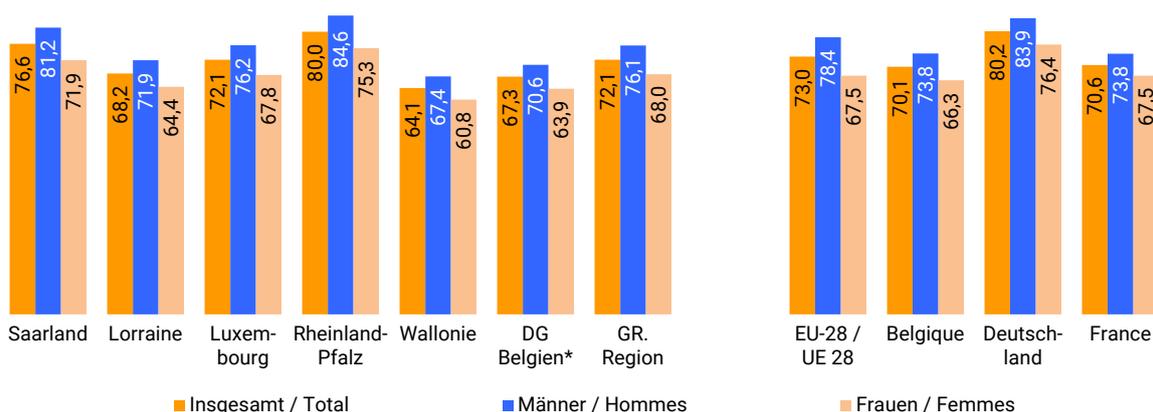
Beschäftigungsquote Älterer in der Großregion oberhalb des europäischen Mittels

Die Europa-2020-Strategie hat keine neue Benchmark für die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) festgelegt. Sie erinnert jedoch daran, dass eine Verbesserung der beruflichen Integration älterer Erwerbstätiger und die Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Menschen als wesentlich für die Erreichung des Ziels einer Beschäftigungsquote von 75% in der EU bis 2020 angesehen werden. Im Rahmen der Lissabon-Strategie wurde als Ziel für 2010 eine Beschäftigungsquote für ältere Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) von 50% festgelegt. Der Arbeit der Älteren kommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels⁴ und eines möglichen Fachkräftemangels infolge eines schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials eine höhere strategische Bedeutung zu. Die (Re-)Integration 55- bis 64-Jähriger in das Beschäftigungssystem stellt eine der wesentlichen Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik dar. Ältere Arbeitskräfte können zudem für die Weitergabe von Wissen, Kompetenzen und Fachkenntnissen an die jüngeren Generationen sorgen. Nach dem Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010 des Europäischen Rates sollte das Kompetenzniveau älterer Arbeitskräfte gestärkt werden, um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, und es sollten sinnvolle Anreize zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im Rahmen der Rentensysteme und Steuer-/Leistungsstrukturen vorgesehen werden.

Mit einer Beschäftigungsquote für ältere Erwerbstätige von 59,5% lag die Großregion 2019 noch minimal unter dem Mittel der EU-28 (59,9%) und oberhalb des Lissabon-Ziels. Das großregionale Ergebnis wurde insbesondere auch von den hohen Beschäftigungsquoten Älterer in den beiden deutschen Bundesländern getragen. In Deutschland wurde trotz einer fehlenden Europa-2020-Vorgabe für die Beschäftigungsquote Älterer eine nationale Zielsetzung festgelegt: im Jahr 2020 sollen 60% der Erwerbspersonen in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren einer Beschäftigung nachgehen. Rheinland-Pfalz (73,0%) sowie das Saarland (67,0%) haben dieses Ziel bereits erreicht. Auch Belgien setzte sich ein nationales Ziel einer Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte von 50%. Die Wallonie blieb 2019 allerdings noch 2,3 Prozentpunkte hinter dieser Benchmark zurück. Lothringen (51,4%) liegt ebenfalls noch unterhalb des großregionalen Durchschnittswertes, mit 42,8% ist Luxemburg allerdings das Schlusslicht im interregionalen Vergleich.

⁴ Vgl. IBA-OIE (2020): Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion: Demografie, Kapitel 4: Demographischer Wandel

Beschäftigungsquote Älterer insgesamt und nach Geschlecht 2019



*DG Belgien: 2018

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %

Berechnungen: IBA·OIE

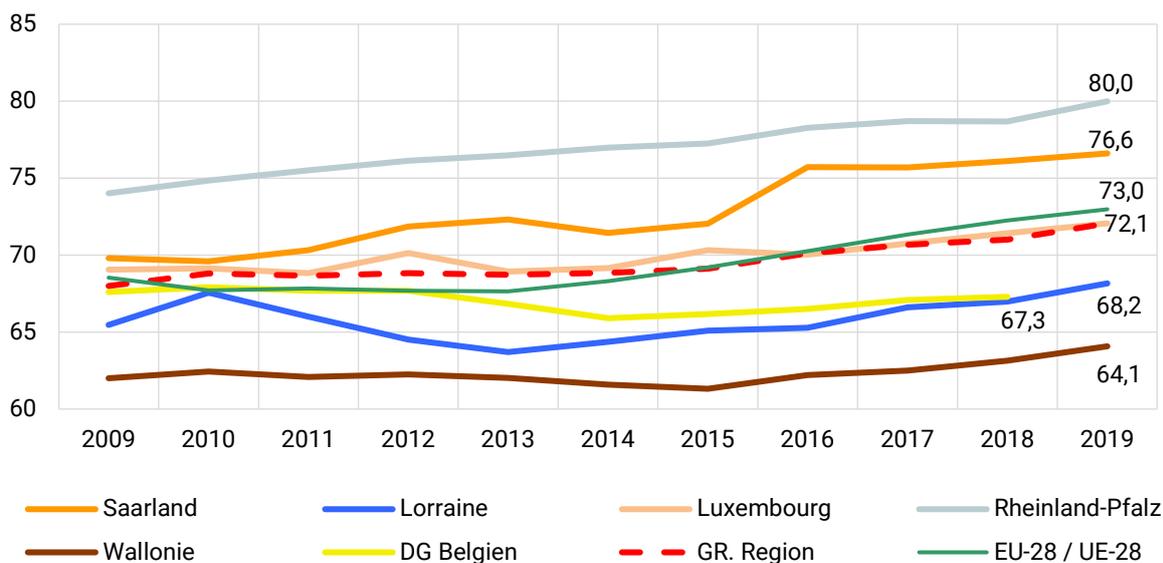
Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

Enormer Anstieg der Beschäftigungsquote Älterer zwischen 2009 und 2019

Der Anstieg der großregionalen Beschäftigungsquote insgesamt seit 2009, ist neben den Zuwächsen der Erwerbstätigkeit von Frauen auf die zunehmende Beschäftigung Älterer zurückzuführen. Im Zeitraum 2009 bis 2019 hat sich die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre in der Großregion um 16,3 Prozentpunkte gesteigert – eine Entwicklung, die zudem stärker ausfällt als auf europäischer Ebene (EU-28: +14,2 Pp). Auch war die Personengruppe der älteren Arbeitskräfte am wenigsten durch den Abschwung auf dem Arbeitsmarkt in der Krise betroffen; so konnte die Beschäftigungsquote Älterer sowohl 2008 als auch 2009 noch leicht zulegen. Die Zuwächse seit 2009 fielen besonders hoch aus in Lothringen und in Rheinland-Pfalz aus (jeweils +16,9 Pp). Das Saarland verzeichnete +14,5 Pp und die Wallonie (+14,1 Pp). Im Gegensatz dazu verlief die Entwicklung in Luxemburg (+5,8 Pp) weniger dynamisch. Die positiven Ergebnisse der deutschen Bundesländer dürfen allerdings nicht überinterpretiert werden, da in Deutschland die Zunahme der Beschäftigung Älterer zum Teil auch auf Entwicklungen in der Altersstruktur der Bevölkerung zurückzuführen ist – der demografische Wandel in Deutschland bringt relativ wenige nachrückende Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt, so dass die Älteren in Beschäftigung gehalten werden müssen. Aufgrund der sehr uneinheitlichen regionalen Entwicklungen hat sich die Spannweite zwischen der niedrigsten und der höchsten Beschäftigungsquote im Zeitraum 2009 bis 2019 um das 1,3-fache auf über 30 Prozentpunkte erhöht.

Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer 2009-2019



Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

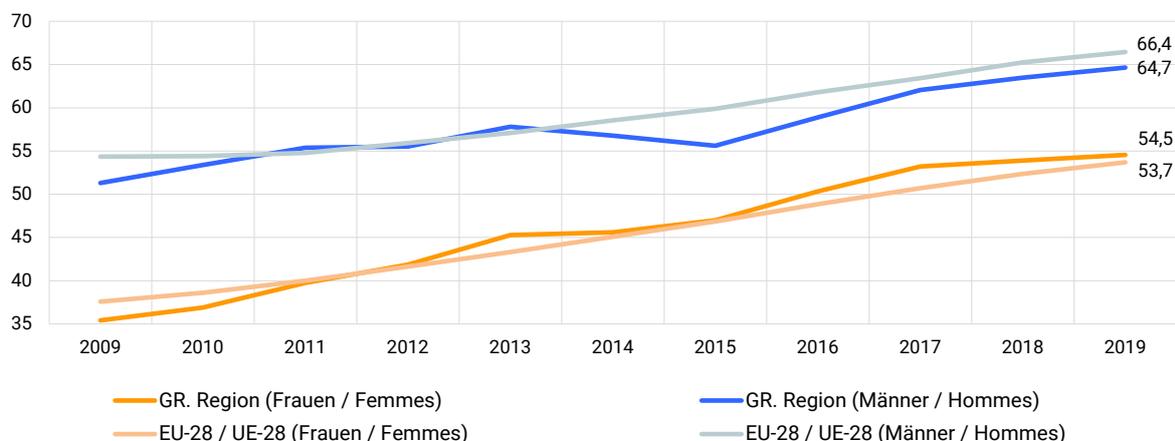
Ältere Männer arbeiten häufiger als ältere Frauen...

Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten für ältere Erwerbstätige bestehen nicht nur zwischen den Regionen, sondern auch zwischen den Geschlechtern: Ältere Männer arbeiteten in der Großregion häufiger als Frauen. Die Differenz lag 2019 bei 10,1 Prozentpunkten und damit unterhalb des EU-Niveaus (12,7 Pp). Innerhalb der Großregion weist Rheinland-Pfalz, dessen Beschäftigungsquoten am höchsten sind, die größte Differenz aus (13,3 Pp), so auch der Wert der DG Belgien (13 Pp). Es folgen das Saarland und Luxemburg (jeweils 11,6 Pp) und die Wallonie (9,3 Pp). In Lothringen ist die Annäherung zwischen der Beschäftigungsquote älterer Frauen und Männer deutlich am stärksten ausgeprägt (Differenz von 3,3 Pp).

...trotz eines stärkeren Anstiegs der weiblichen Beschäftigungsquote von Älteren

Im Jahr 2009 lag die geschlechtsspezifische Differenz in der Großregion noch bei knapp 16 Prozentpunkten. Die Beschäftigungsquoten älterer Frauen und Männer haben sich im Zeitraum 2009-2019 also deutlich angenähert (um 5,8 Prozentpunkte). Zurückzuführen ist dies auf die stärkere Zunahme der Beschäftigung älterer Frauen in der Großregion (Frauen: +19,1 Pp, Männer: +13,4 Pp). Auf europäischer Ebene hat sich der Geschlechterunterschied auch deutlich reduziert (-4 Prozentpunkte). Die Beschäftigungsquoten sowohl der älteren Frauen (+16,1 Pp) als auch der älteren Männer (+12,1 Pp) sind weniger stark angestiegen wie auf großregionaler Ebene.

Beschäftigungsquote Älterer in der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019



Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe (in %, nach Geschlecht)

Berechnungen: IBA·OIE

Quelle: Eurostat – LFS

1.4 Die Beschäftigungssituation der Jugend in der Großregion

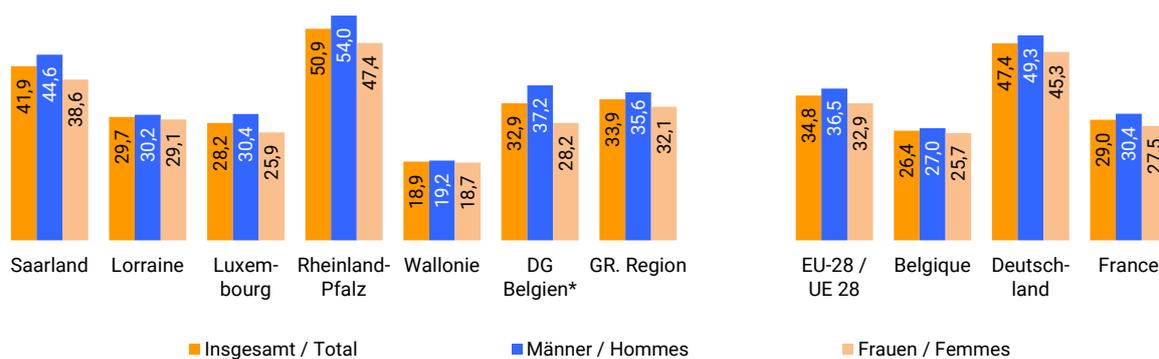
Weite Spanne in der Beschäftigungsquote Jugendlicher innerhalb der Großregion

Obwohl – insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise – auf europäischer Ebene immer wieder die Wichtigkeit betont wird, junge Menschen in Beschäftigung zu bringen, wurde im Rahmen der Europa-2020-Strategie keine Zielvorgabe für die Beschäftigungsquote von jungen Menschen formuliert. Diese lag in der Großregion im Jahr 2019 bei 33,9% und damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Mittel (34,8%). Im interregionalen Vergleich sind große Unterschiede zwischen der niedrigsten und der höchsten Beschäftigungsquote festzustellen: Die Rate war in Rheinland-Pfalz (50,9%) und im Saarland (41,9%) mehr als doppelt so hoch wie in der Wallonie (18,9%). Luxemburg und Lothringen bewegten sich mit 28,2% bzw. 29,7% im Mittelfeld. Die Beschäftigungsquote für die DG Belgien liegt in 2018 mit 32,9% etwas unter der großregionalen Quote.

Für die zwischen den Teilregionen bestehenden Unterschiede bei der Beschäftigungsquote Jugendlicher lassen sich verschiedene Gründe anführen: Die insgesamt überdurchschnittlichen Quoten der beiden deutschen Regionen dürften strukturell bedingt sein und vor allem mit der traditionell hohen Bedeutung des Systems der dualen Berufsausbildung zusammenhängen. Auch in der DG Belgien erfreut sich die betriebliche Ausbildung einer großen Beliebtheit, was den enormen Unterschied in der Beschäftigungsquote junger Menschen zur Wallonie erklärt. Die niedrigen Werte in den französischsprachigen Teilgebieten der Großregion können auf Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, zurückzuführen oder durch die Verlängerung des Studiums bedingt sein. In der Altersgruppe 15-24 Jahre sind viele junge Leute nicht in Beschäftigung, da sie sich für einen schulischen oder hochschulischen Bildungsweg entschieden haben. Nach ihrem Abschluss werden sie dem Arbeitsmarkt dann (größtenteils)

zur Verfügung stehen. Eine niedrige Beschäftigungsquote ist darum nicht unbedingt problematisch. Für eine Problemanalyse sind die Indikatoren der Jugendarbeitslosigkeit und vor allem die der NEET-Rate (Jugendliche, die sich nicht in Beschäftigung, Aus- oder Weiterbildung befinden) aussagekräftiger.

Jugend-Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht 2019



*DG Belgien: 2018

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe (in %, nach Geschlecht)

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

Junge Männer öfter in Beschäftigung als junge Frauen

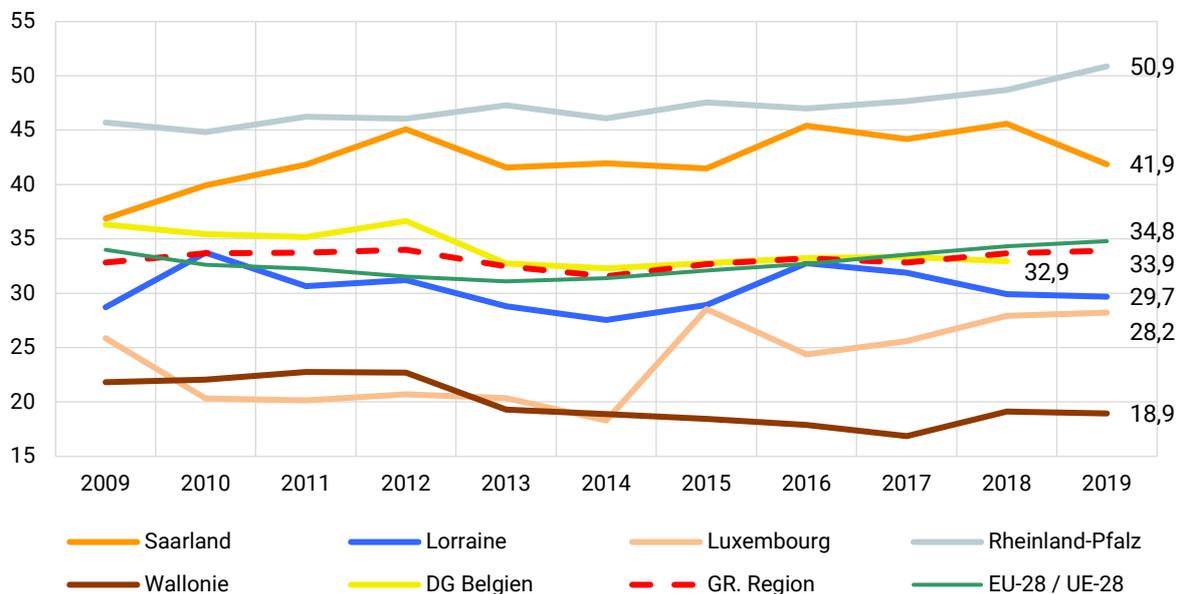
Die geschlechterspezifische Betrachtung der Beschäftigungssituation zeigt, dass junge Männer öfter einer Beschäftigung nachgehen als junge Frauen – sowohl in der Großregion als auch in der EU. Im Jahr 2019 fiel die Differenz zugunsten der Männer mit 3,5 Prozentpunkten für die Großregion (35,6% für die Männer und 32,1% für die Frauen) nur minimal niedriger aus als auf europäischer Ebene (3,6 Prozentpunkte). Die Gründe liegen unter anderem auch an den verschiedenen Bildungswegen: die Quote der Studierenden im Tertiärbereich (Hochschulen und Universitäten) liegt im Jahr 2012⁵ bei den Frauen in der Großregion um fast 10 Prozentpunkte höher als bei den Männern (57,9% gegenüber 48,1%). Wenn diese Studentinnen keiner Nebentätigkeit nachgehen, fallen sie auch nicht in die Kategorie der Beschäftigten. Männer entscheiden sich dagegen häufiger für eine Berufsausbildung und stehen dem Arbeitsmarkt somit früher zur Verfügung.

Der sogenannte Gender Gap für Jugendliche ist innerhalb der Großregion in der DG Belgien (für 2018) am größten (9 Prozentpunkte), gefolgt von Rheinland-Pfalz und dem Saarland mit 6,6 bzw. 6 Prozentpunkten. Luxemburg schließt sich mit einer Abweichung der Beschäftigungsquote von jungen Frauen und Männern mit 4,4 Prozentpunkten an. In Lothringen und in

⁵ Die Daten wurden auf Eurostat seither nicht mehr aktualisiert.

der Wallonie, wo die Beschäftigungsquote der Jugendlichen allerdings im unteren Bereich liegt, fällt die Differenz zwischen Männern und Frauen am niedrigsten aus (-1,1 Pp bzw. 0,5 Pp).

Entwicklung der Jugend-Beschäftigungsquote insgesamt 2009-2019



Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe (in %)

Berechnungen: IBA·OIE

Quellen:

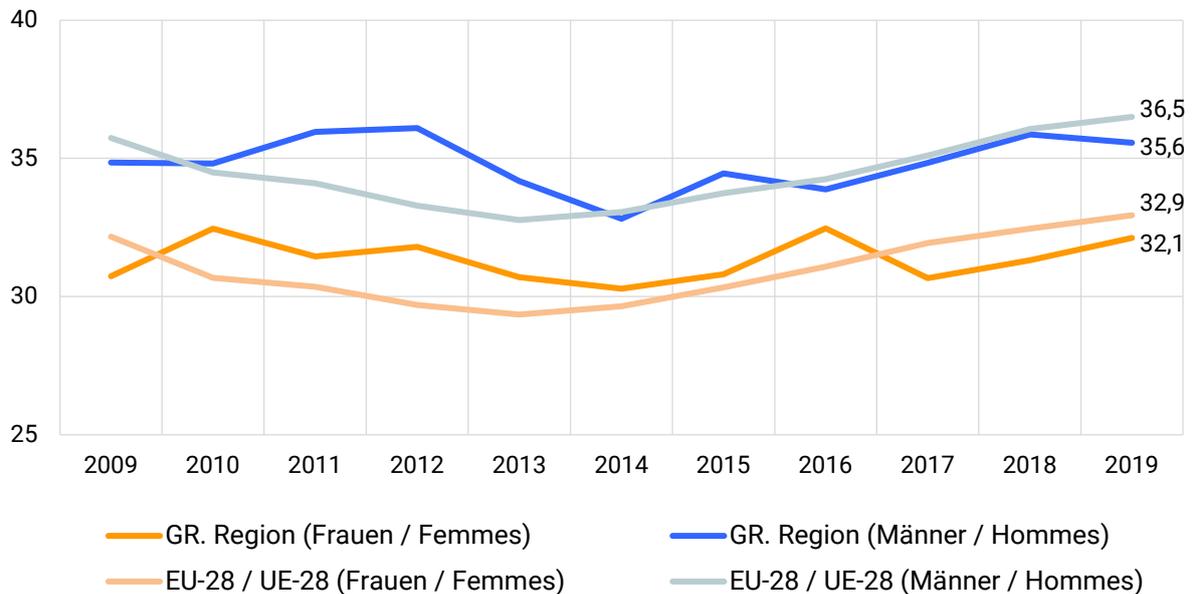
Eurostat – LFS, DG Belgien: Steunpunt Werk

Leichte Zunahme der Beschäftigung Jugendlicher in der Großregion seit 2009

Die Betrachtung der Beschäftigungsquoten Jugendlicher im Zeitverlauf seit 2009 zeigt sowohl auf großregionaler (+1,1 Prozentpunkte) als auch auf europäischer Ebene (+0,8 Pp) eine positive Entwicklung auf. Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise waren auf EU-Ebene lange spürbar: seit 2009 ist die EU-Rate konstant zurückgegangen, von 2010 bis 2016 lagen die Beschäftigungsquoten junger Menschen in der EU erstmals unter dem Niveau der Großregion, erst danach lagen sie wieder darüber. Vor allem die Krisensituationen in den südeuropäischen Ländern, welche die Jugend besonders stark treffen, sind für diese Entwicklung verantwortlich. Die großregionale Quote bleibt bis 2012 mit Werten um die 34% relativ stabil, abfallend seit 2013 erreichte sie im Jahr 2019 nun wieder 33,9%.

Im interregionalen Vergleich stellt sich die Entwicklung der letzten zehn Jahre sehr unterschiedlich dar. Rheinland-Pfalz und das Saarland verzeichnen seit 2009 einen markanten Anstieg von jeweils über 5 Prozentpunkten. Dagegen mussten die Wallonie sowie die DG Belgien (2009-2018) einen deutlichen Rückgang um 2,9 bzw. um 3,4 Pp verzeichnen. Die Entwicklung in Lothringen und Luxemburg war mit +1 Pp und + 2,3 Pp jedoch positiv.

Jugend-Beschäftigungsquote in der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019



Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe (in %, nach Geschlecht)

Berechnungen: IBA·OIE

Quelle: Eurostat – LFS

Beschäftigungsquote junger Frauen in der Großregion fällt 2019 unter das Niveau der EU-28 Staaten

Im Vergleich zu 2009 ist bei der Beschäftigungsquote sowohl bei den jungen Männern in der Großregion wie in Europa eine positive Entwicklung in den vergangenen 10 Jahren zu vermelden: +0,7 bzw. 0,8 Pp. Die Beschäftigungssituation junger Frauen verzeichnet im Betrachtungszeitraum auf großregionaler Ebene sogar eine deutlichere Steigerung um 1,4 Prozentpunkte, auf europäischer Ebenen liegen sie gleichauf mit der Quote der Männer (0,8 Pp). Die Beschäftigungsquoten der jungen Männer und der jungen Frauen auf EU-Ebene entwickelten sich relativ parallel: der krisenbedingte Einbruch setzte sich bis 2013 gebremst fort. Seither geht die Entwicklung kontinuierlich nach oben. Die großregionalen Kurven verlaufen weniger einheitlich. Nach der Wirtschafts- und Finanzkrise vollzog sich der Aufschwung sich bei den Frauen bereits in den Jahren 2009 auf 2010, fiel danach allerdings wieder etwas ab. Bei den Männern stieg die Quote erst 2011 und 2012 an, und fiel bis 2014 wieder ab, ähnlich auch die der jungen Frauen. Seit 2015 haben sich beide Quoten wieder erholt, wenn sich die Trends zwischen den Geschlechtern seit 2016 auch gegenläufig entwickelt haben. 2019 liegt die Beschäftigungsquote junger Frauen in der Großregion bei 32,1% und die der Männer im Alter von 15 bis 24 Jahren bei 35,6%, beide Quoten liegen allerdings weiterhin unterhalb der europäischen.

1.5 Die Bildungssituation in der Großregion

Immer wieder wird in arbeitsmarktbezogenen Analysen auf den Zusammenhang zwischen Bildungsstand und Erwerbstätigkeit hingewiesen. Experten sind sich einig, dass mit dem Bildungsstand auch die Beschäftigungsquote steigt.⁶ Aus diesem Grund hat die Europäische Union in der Europa-2020-Strategie auch zwei Ziele zur Förderung der Weiterbildung gesetzt: die Quote der Schulabbrecher auf unter 10% zu senken und den Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit Hochschulabschluss auf mindestens 40% zu erhöhen. Beide Indikatoren werden im Folgenden abgebildet.

Tertiäre Bildung umfasst neben den weiterführenden Forschungsqualifikationen (ISCED 8) sowohl weitgehend theoretisch orientierte Bildungsgänge (ISCED 5-7), die den Eintritt in Berufe mit hohem Qualifikationsniveau und den Zugang zu höheren forschungsorientierten Bildungsgängen ermöglichen sollen, als auch praxisnähere und stärker berufsbezogene Bildungsgänge, die auf das Erwerbsleben vorbereiten. Zulassungsvoraussetzung ist üblicherweise der erfolgreiche Abschluss des höheren Sekundarbereichs, d.h. der ISCED 3 und/oder 4.

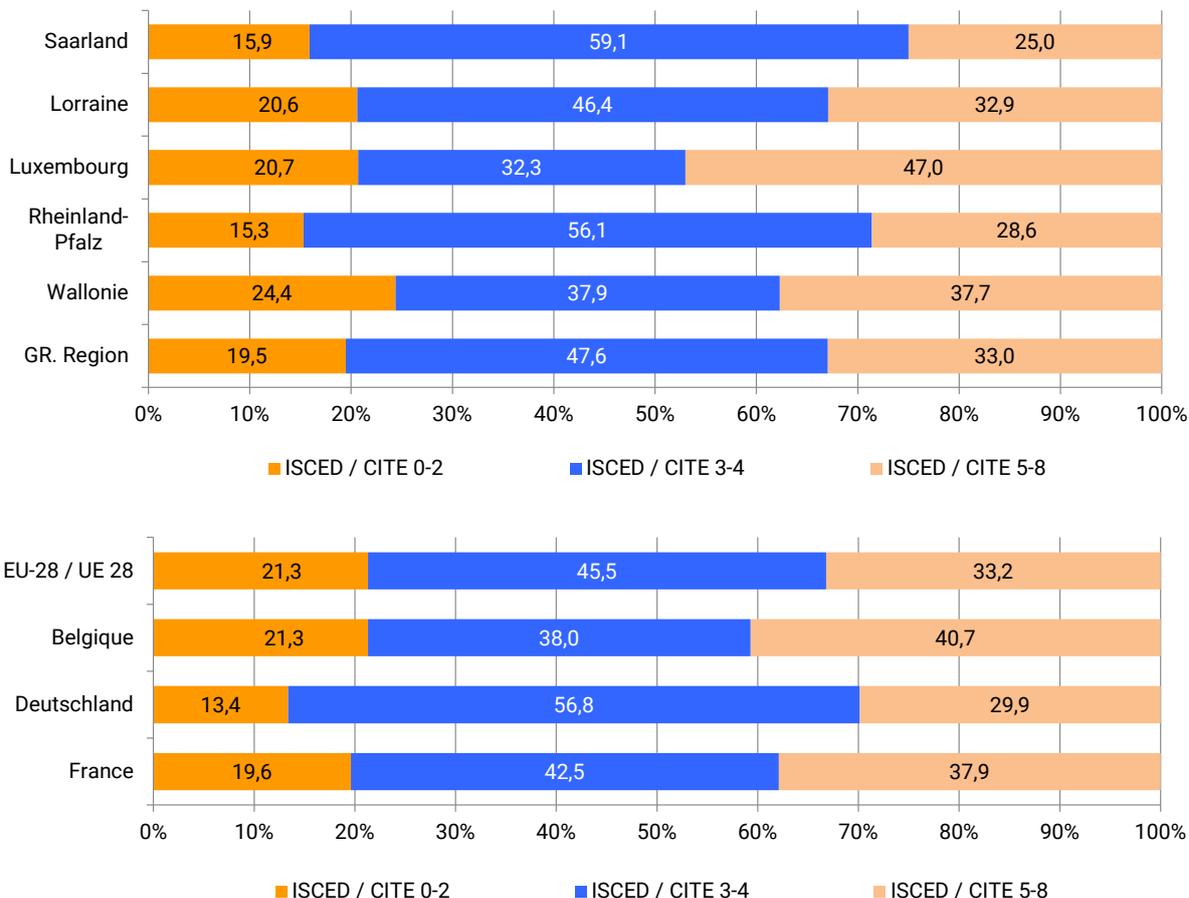
Unterschiedliches Bildungsniveau der Beschäftigten in der Großregion

In der Großregion verfügten im Jahr 2019 über 80% der Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II (ab ISCED 3), was auf internationaler Ebene als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft angesehen wird. In dieser Abgrenzung liegt der Bildungsgrad der Bevölkerung im Kooperationsraum über dem europäischen Durchschnitt von 78,7%, wobei besonders die deutschen Teilregionen zu diesem Ergebnis beigetragen haben.

Der Anteil der Beschäftigten, der nur die Vollzeit-Schulpflicht erfüllt hat und keinen beruflichen Abschluss aufweisen kann (max. ISCED 2) lag in der Großregion 1,8 Prozentpunkte unter dem europäischen Durchschnittswert. Im interregionalen Vergleich fallen dabei die Wallonie, Luxemburg und Lothringen mit überdurchschnittlichen und die beiden deutschen Bundesländer mit unterdurchschnittlichen Anteilen formal Geringqualifizierter auf. Der Blick auf die jeweils nationalen Werte zeigt, dass in der Verteilung der verschiedenen ISCED-Stufen nicht zuletzt auch Unterschiede der einzelnen Bildungssysteme zum Ausdruck kommen. In den deutschen Regionen besitzt ein großer Teil der Beschäftigten ein ISCED-Ausbildungsniveau von ISCED-Niveau 3-4 (59,1% im Saarland, 56,1% in Rheinland-Pfalz), was mit der vorherrschenden Stellung der Berufsschulen in Deutschland zu erklären ist: Das ISCED-Ausbildungsniveau 0-2 ist deshalb weniger stark als in den anderen Regionen vertreten.

⁶ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, S. 24.

Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erreichtem Bildungsgrad 2019



Beschäftigung (am Wohnort) im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erreichtem Bildungsgrad 2019, Verteilung nach Ausbildungsniveau (ISCED) in %

Berechnungen: IBA·OIE

Quelle: Eurostat – LFS

Nach Luxemburg erreicht auch die Wallonie den EU-Benchmark von 40% (Tertiärabschluss der Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren)

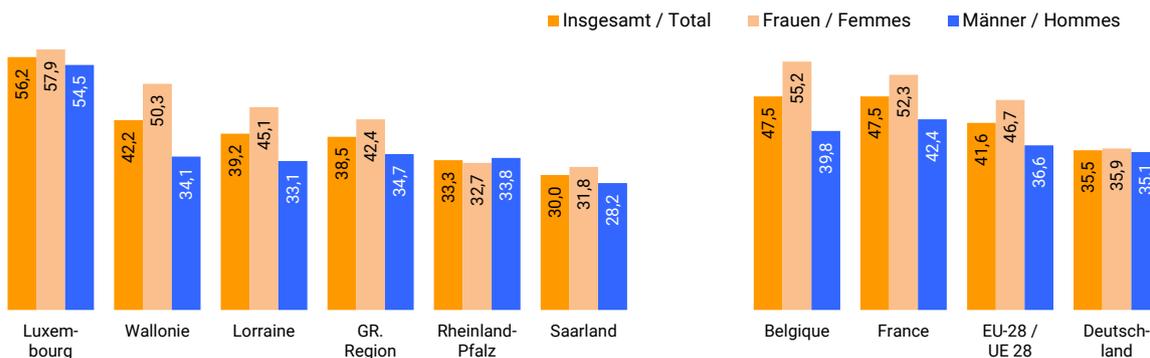
Die Europäische Union hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 mindestens 40% ihrer Bevölkerung zwischen 30 und 35 Jahren auf Hochschulniveau (ISCED 5-8) zu qualifizieren. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung bezeichnet aus volkswirtschaftlicher Perspektive einen hohen Bildungsstand der Bevölkerung als einen wichtigen Wettbewerbsfaktor sowie als Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Es konnten über diese ökonomischen Vorteile von Bildung hinaus positive Effekte von Bildung bezüglich Gesundheit sowie gesellschaftlichem Engagement festgestellt werden.⁷ Auch gibt es nationale Zielvorgaben: Von den Ländern der Großregion orientiert sich Luxemburg an der Vorgabe für den EU-Durchschnitt, Frankreich will 50% in der Altersklasse 17 bis 33 Jahre erreichen, Belgien strebt 47% bei den 30- bis

⁷ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld, S. 44

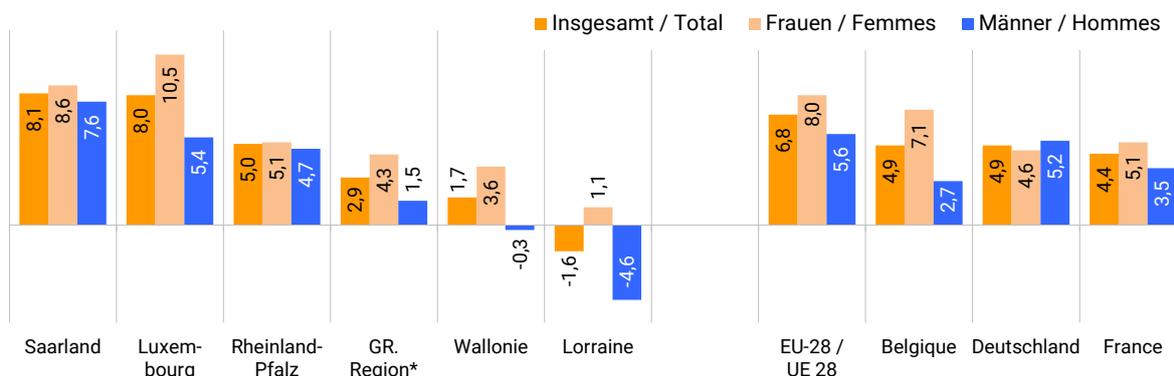
34-Jährigen an und Deutschland hat sich hier 42% als Ziel gesetzt. Mit Blick auf die Bundesrepublik ist anzumerken, dass der nationale Zielwert zusätzlich postsekundäre nicht-tertiäre Abschlüsse (ISCED 4) berücksichtigt, um der besonderen Bedeutung des dualen Berufsbildungssystems zu entsprechen.⁸

Bevölkerung im Alter von 30-34 Jahren mit Tertiärabschluss 2019

Anteil in % der Bevölkerung im selben Alter



Veränderung 2011-2019 in Prozentpunkten



EU-Benchmark: mindestens 40% in 2020

Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren mit Hochschulabschluss (ISCED 5-8), Anteil an der Bevölkerung im selben Alter nach Geschlecht, in %, Veränderung in Prozentpunkten

Berechnungen: IBA·OIE

Quelle: Eurostat

Im Jahr 2019 lag der Wert in der Großregion mit 38,5% noch fast 1,5 Prozentpunkte hinter der Zielvorgabe zurück und auch 3,1 Prozentpunkte hinter der EU-28-Quote von 41,6%. Innerhalb der Großregion lag Luxemburg mit einer Quote von 56,2% klar an der Spitze. Zusammen mit der Wallonie (42,2%) haben diese beiden Teilregionen als einzige im Kooperationsraum das europäische Ziel schon erfüllt. Lothringen liegt in diesem Jahr immer noch ganz knapp unter

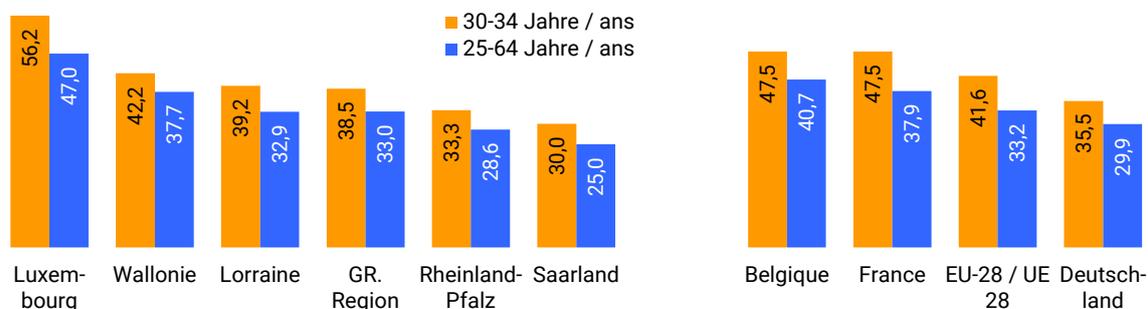
⁸ Vgl. Europäische Kommission: Europa-2020-Ziele, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf (07.12.2020)

dem europäischen Ziel (39,2%), auf nationaler Ebene ist das Ziel allerdings mehr als erreicht (Frankreich 47,5%). Die beiden deutschen Regionen wiesen mit 33,3% (Rheinland-Pfalz) und 30,0% (Saarland) die niedrigsten Werte aus. Sie liegen damit auch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt Deutschlands (35,5%) und sind von dem nationalen Zielwert noch weit entfernt. Der vergleichsweise geringe Akademikeranteil in beiden deutschen Bundesländern ist vor dem Hintergrund der dort besonderen Bedeutung des Berufsbildungssystems mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule zu sehen.⁹ Dieses stellt einen weiteren attraktiven Bildungsweg unterhalb der Hochschulebene zur Verfügung (ISCED 4). Vergleichbare Abschlüsse werden in anderen Ländern häufig an Fachhochschulen oder Hochschulen erworben.¹⁰ Dementsprechend hoch ist in den deutschen Regionen der Anteil der Bevölkerung mit einem Abschluss im mittleren Qualifikationssegment.

Die jüngeren Generationen haben immer häufiger Hochschulabschlüsse

Vergleicht man nun die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen mit der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen, wird deutlich, dass die erstere Altersgruppe durchschnittlich höher qualifiziert sind. Generell lässt sich daraus schließen, dass das allgemeine Bildungsniveau der Bevölkerung steigt. Im Großherzogtum und in Lothringen ist der Unterschied zwischen den zwei Altersgruppen am größten (9,2 bzw. 6,3 Prozentpunkte). In den deutschen Regionen spielt – wie schon zuvor beschrieben – die duale Berufsausbildung eine große Rolle, so dass die Unterschiede zwischen den Altersgruppen geringer ausfallen (5 Prozentpunkte im Saarland und 4,7 Punkte in Rheinland-Pfalz).

Bevölkerung nach Altersgruppen mit Tertiärabschluss 2019



Anteil der Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren und 25 bis 64 Jahren mit Hochschulabschluss (ISCED 5-8) an der Bevölkerung im selben Alter, in %

Berechnungen: IBA-OIE
Quelle: Eurostat

⁹ Das deutsche Berufsausbildungssystem unterhalb der Hochschulebene differenziert sich in drei große Sektoren: das duale Ausbildungssystem aus betrieblicher und schulischer Unterweisung als quantitativ bedeutsamster Sektor, das Schulberufssystem mit seinem Schwerpunkt auf Ausbildung zu Dienstleistungsberufen und das Übergangssystem, das keine vollqualifizierende Ausbildung, sondern berufsvorbereitende Kompetenzen unterschiedlicher Art vermittelt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland 2012, Bielefeld, S. 102).

¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Anhang zur Pressemitteilung OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2012“, 2012, Berlin, S. 5

Viele Schul- und Ausbildungsabbrecher entscheiden sich im zweiten Bildungsgang für eine berufliche Bildung

Einer Studie des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) zufolge entschieden sich Lernende, die zuvor ihre (allgemeine oder berufliche) Ausbildung abgebrochen oder einen anderen Lernweg eingeschlagen haben und infolgedessen zum zweiten Mal einen Bildungsgang beginnen, oft für die berufliche Bildung. Dieser Qualifizierungsweg bietet Programme für weniger erfolgreiche Studierende, aber auch für diejenigen, die einen nicht-akademischen Weg bevorzugen; vielen jungen Menschen wird eine (zweite) Chance auf einen Abschluss, der zu einem Arbeitsplatz führt, geboten.¹¹ Der Studie zufolge wählt ein Drittel der Personen, die im Sekundarbereich II aus dem Bildungssystem ausscheiden, anschließend einen beruflichen Bildungsgang und erwirbt letztlich eine Qualifikation des Sekundarbereichs II oder eine postsekundäre Qualifikation.

Eines der Kernziele von Europa 2020 lautet, die durchschnittliche Schulabbrecherquote in der EU auf unter 10% zu senken. Deutschland und Luxemburg orientieren sich in ihren nationalen Zielen an der EU-Vorgabe; Belgien und Frankreich wollen diese mit Zielwerten von 9,5% nochmals unterschreiten.

DEFINITION SCHULABBRECHER

Die Europäische Union definiert Schulabbrecher als Personen zwischen 18 und 24 Jahren, die das Ausbildungssystem bestenfalls während der Sekundarstufe II verlassen haben, d.h. ohne ein Abschlusszeugnis erhalten zu haben sowie Jugendliche, die weder ein Studium noch eine Ausbildung absolvieren.

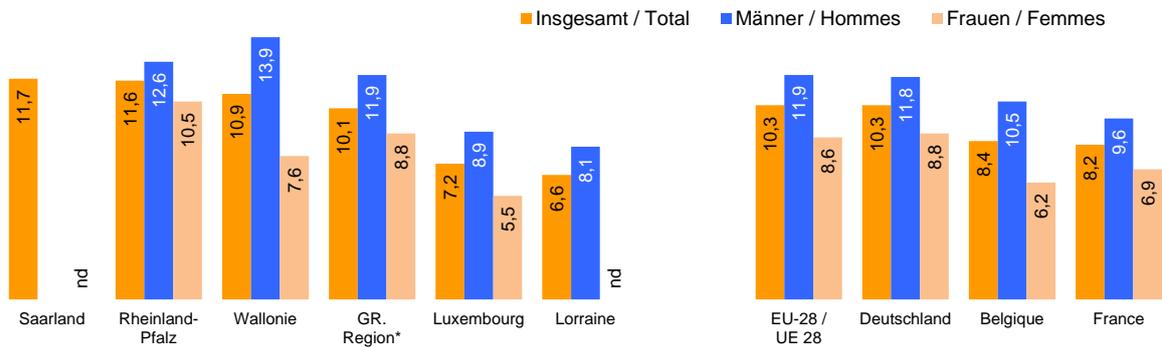
Im Jahr 2019 zählten 10,1% der 18- bis 24-Jährigen in der Großregion zu der Gruppe der frühen Schul- und Ausbildungsabgänger. Dieser Wert liegt unter dem europäischen Durchschnitt von 10,3% und hat das europäische 10%-Ziel quasi erreicht. Dies ist zwar ermutigend, bedeutet aber, dass jeder zehnte junge Mensch heute noch Schwierigkeiten hat, seine Ausbildung fortzusetzen oder sich nachhaltig und qualitativ in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Im interregionalen Vergleich nehmen Rheinland-Pfalz (11,6%) und das Saarland (11,7%) die negativen Spitzenpositionen ein. Diese hohen Zahlen könnten z. T. auch mit den Besonderheiten des deutschen Ausbildungssystems zusammenhängen, in dem für eine qualifizierte Berufsausbildung nicht unbedingt ein Abschluss der Sekundarstufe II erforderlich ist. In Lothringen und Luxemburg ist die Schulabbrecherquote mit 6,6% bzw. 7,2% besonders niedrig. Somit erfüllen diese beiden Teilregionen nicht nur das europäische Ziel für 2020, sondern auch ihre nationalen Ziele.

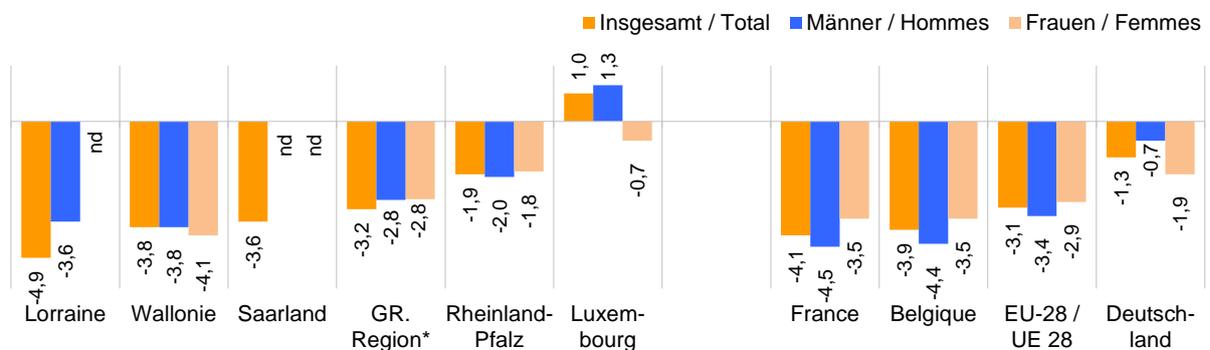
¹¹ Vgl. CEDEFOP: Die berufliche Bildung beugt dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Bildungssystem vor und hilft bei der Wiedereingliederung in dieses. Kurzbericht, September 2015

Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger 2019

Anteil in % der Bevölkerung im selben Alter



Veränderung 2011-2019 in Prozentpunkten



EU-Benchmark: weniger als 10% in 2020

Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen

Berechnungen: IBA·OIE

Quelle: Eurostat

An vorderster Stelle bei der Veränderungsrate seit 2011 liegt Lothringen mit -4,9 Prozentpunkten, gefolgt von der Wallonie mit -3,8 Prozentpunkten und dem Saarland (-3,6 Pp). Rheinland-Pfalz (-1,9 Pp) und Luxemburg liegen über dem großregionalen Durchschnitt, wobei Luxemburg sogar eine Zunahme (+1 Pp) der frühen Schulabgänger seit 2011 vermelden musste. Allerdings hat in Luxemburg die Abbrecherquote bei den jungen Frauen um 0,7 Prozentpunkte abgenommen, im Gegensatz zu der Zunahme bei den jungen Männern (+1,3 Prozentpunkte).

Die verfügbaren Daten lassen nicht erkennen, ob es sich um einen einfachen konjunkturellen Effekt oder einen sich abzeichnenden Trend handelt. In allen anderen Teilregionen sind die Gewinne im Zeitraum von 2011 bis 2019 immer geringer (unter 5 Prozentpunkten oder sogar weit darunter), was darauf hindeutet, dass die Anstrengungen der einzelnen Länder zur Bekämpfung der Schulabbrüche Früchte getragen haben. Es ist davon auszugehen, dass weitere Erfolge in diesem Bereich im Vergleich zu früheren Zeiträumen immer schwerer zu erzielen sind, da die noch verbleibenden Schulabbrecher sich in Problemlagen befinden, die zumindest zum Teil durch das soziale und politische, das Bildungs- und Wirtschaftssystem der einzelnen Länder bedingt und nur schwer zu beeinflussen sind.

Die Thematik der frühen Schulabgänger ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das alle Länder in der Großregion gleichermaßen beschäftigt. Wie die Europäische Kommission in der Tat feststellt, sind häufige Konsequenzen Arbeitslosigkeit, soziale Ausgrenzung sowie gesundheitliche Probleme. Die Gründe, warum junge Menschen ihre allgemeine oder berufliche Bildung abbrechen, sind vielfältig: persönliche oder familiäre Probleme, Lernschwierigkeiten oder eine unsichere sozioökonomische Lage. Allerdings spielt auch die Struktur des Bildungssystems, das Schulumfeld und das Verhältnis von Lehrern und Schülern eine wichtige Rolle.¹² Nach der Verabschiedung einer Empfehlung für politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote von 2011 zog der Rat Bildung, Jugend, Kultur und Sport vier Jahre später Bilanz zu den bisherigen Fortschritten. Im Folgenden sind die „Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs“¹³ auszugsweise dargestellt:

- Neben der Ausgestaltung und Qualität der Bildungssysteme haben u.a. Faktoren wie ein ungünstiges Schulklima, Gewalt und Mobbing, ungeeignete Unterrichtsmethoden und Lehrpläne, fehlende Unterstützung der Lernenden sowie mangelnde Berufsorientierung und -beratung einen maßgeblichen Einfluss auf die Beteiligung und Leistungen der Lernenden oder sind sogar ein Anlass, das Bildungssystem vorzeitig zu verlassen.
- Es besteht in den zunehmend heterogenen Gesellschaften ein dringender Bedarf an inklusiven und koordinierten Antworten von Seiten der Bildungs- und anderer Akteure, die darauf ausgerichtet sind, gemeinsamen Werten, wie Toleranz, gegenseitigem Respekt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Geltung zu verschaffen und die soziale Integration, die interkulturelle Verständigung und das Zugehörigkeitsgefühl zu fördern.
- Jeder junge Mensch sollte gleichermaßen Zugang zu einer hochwertigen, inklusiven Bildung¹⁴ haben, damit er sein Potenzial unabhängig von individuellen, familiären oder geschlechtsspezifischen Faktoren, seinem sozioökonomischen Status und seiner Lebenserfahrung voll entfalten kann. Dies trägt entscheidend dazu bei, Marginalisierung und soziale Ausgrenzung zu verhindern und die Gefahr des Extremismus und der Radikalisierung zu verringern.
- Ein Abschluss der Sekundarstufe II oder eine abgeschlossene Berufsausbildung wird in der Regel als Mindestvoraussetzung für einen erfolgreichen Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben oder für die Zulassung zu den nächsthöheren Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung betrachtet. Da Personen, die die Schule oder die Ausbildung vorzeitig beendet haben, stärker von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, können Investitionen zur Förderung des Bildungserfolgs junger

¹² Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie auf der Seite der Europäischen Kommission: http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_de (07.12.2020)

¹³ Vgl. Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Kommission Nr. 2015/C 417/07 vom 15.12.2015: Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=DE](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=DE) (07.12.2020)

¹⁴ Für die Zwecke dieser Schlussfolgerungen bezeichnet der Begriff „inklusive Bildung“ das Recht aller Menschen auf eine hochwertige Bildung, die ihre grundlegenden Lernbedürfnisse befriedigt und ihr Leben bereichert.

Menschen dazu beitragen, den Teufelskreis der Bedürftigkeit zu durchbrechen und die Vererbung der Armut und Benachteiligung von einer Generation auf die nächste zu verhindern.

Mit der Umsetzung ihrer neuen Strategie zur Modernisierung der Schul- und Hochschulbildung, die am 30. Mai 2017 vorgestellt wurde, setzt die Europäische Kommission ihre Bemühungen fort, allen jungen Menschen integrative und qualitativ hochwertige Bildungsmöglichkeiten zu bieten, damit sie die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um im vollen Umfang an der Gesellschaft teilzuhaben und den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Wirtschaft gewachsen zu sein. Die Kommission hat daher eine Reihe von Initiativen zur Modernisierung der Schul- und Hochschulbildung vorgeschlagen.

Im Oktober 2017 weist die Europäische Kommission in ihrem Themenblatt „Frühe Schulabgänger“ des Europäischen Semesters darauf hin, dass „die Mehrheit der Mitgliedstaaten die Ratsempfehlung umgesetzt und entweder gezielte umfassende Strategien¹⁵ oder andere nationale Maßnahmen¹⁶ angenommen hat“¹⁷. Die Europäische Kommission veröffentlichte in ihrem letzten Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung detaillierte Informationen über staatliche Maßnahmen zur Verringerung des vorzeitigen Schulabgangs, die in den einzelnen Ländern oder auch auf regionaler Ebene durchgeführt werden.¹⁸

¹⁵ Darunter Belgien und Frankreich

¹⁶ Darunter Deutschland und Luxemburg

¹⁷ Europäische Kommission: Europäisches Semester – Themenblatt „Frühe Schulabgänger“ 02.10.2017, S. 6-7, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_de.pdf (07.12.2020)

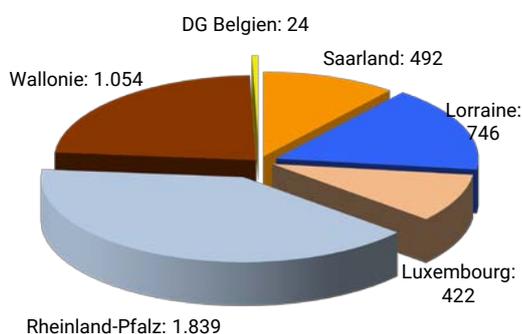
¹⁸ Europäische Kommission: Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung 2018, Teil 2 (FR und EN), http://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2018_fr (07.12.2020)

1.6 Arbeitnehmerbeschäftigung am Arbeitsort

In der Großregion lag im Jahr 2018 – dem letzten für alle Teilgebiete gemeinsam verfügbaren Datenstand – die Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsort bei über 4,55 Millionen Menschen; das sind 2,2% aller Erwerbstätigen der EU-28. Innerhalb des Kooperationsraums wies Rheinland-Pfalz als bevölkerungsreichstes Teilgebiet der Großregion mit einem Anteil von 40,4% aller Arbeitnehmer auch das größte Beschäftigungsgewicht auf, gefolgt von der Wallonie (23,1%), Lothringen (16,4%), dem Saarland (10,8%) und Luxemburg (9,3%).

Arbeitnehmerbeschäftigung der Großregion 2018

**4,5 Mio.
Arbeitnehmer
in der Großregion 2018**



Anteil der Teilregionen an der gesamten Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2018 (Anteile in %, Zahl der Arbeitnehmer in 1.000)

Berechnungen IBA-OIE

Quellen:

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine: INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

Luxembourg: Eurostat

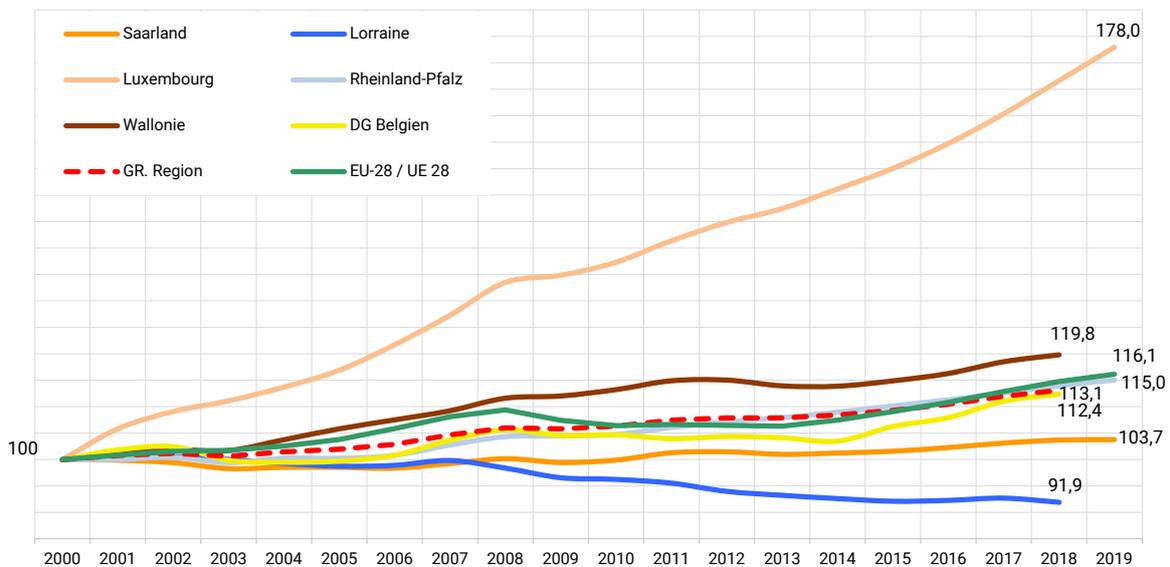
Anstieg der Arbeitnehmer in der Großregion seit 2000

Zwischen 2000 und 2018 entwickelte sich das Beschäftigungswachstum in der Großregion bei den Arbeitnehmern (+13,1%) ähnlich wie auf der Ebene der EU-28 (+14,7%). Die Entwicklung verlief dabei nicht einheitlich, sondern spiegelt die jeweiligen Konjunkturzyklen wider: Nachdem zu Beginn des Betrachtungszeitraums infolge des konjunkturellen Aufschwungs um die Jahrtausendwende noch recht hohe Zuwächse erzielt wurden, kam es mit der einsetzenden wirtschaftlichen Eintrübung im Jahr 2001 zu einer merklichen Abschwächung und im Jahr 2003 per Saldo sogar zu Arbeitsplatzverlusten. Seit 2004, das auch weltweit eine Phase der Konjunkturerholung einleitete, hat sich die Beschäftigungslage der Arbeitnehmer in der Großregion stabilisiert und es wurden wieder Zuwächse verzeichnet. Die gute Konjunktur wirkte sich insbesondere 2007 und 2008 positiv auf die Beschäftigungssituation aus und führte zu deutlichen Arbeitsplatzgewinnen. Im Jahr 2009 schlug die weltweite Rezession auch auf die

großregionale Beschäftigungssituation durch. Mit einem Minus von 0,4% bei den Arbeitnehmern zwischen 2008 und 2009 (-14.650 Personen) fielen die Beschäftigungsverluste jedoch deutlich geringer aus, als zunächst allgemein erwartet wurde.

Auf europäischer Ebene stellte sich die Situation etwas anders dar: Im Durchschnitt der EU-28 sank die Zahl der Arbeitnehmer um 1,9%. Auch im Jahr 2010 verlief die Beschäftigungsentwicklung in der EU noch negativ. Im Kooperationsraum zeigte der Trend dagegen wieder nach oben und es konnte ein Zuwachs von 0,5% erzielt werden. Ein Jahr nach dem Höhepunkt der Krise waren somit rein rechnerisch die Verluste wettgemacht und das Niveau von 2008 sogar wieder überschritten. Diese positive Entwicklung setzt sich auch im Jahr 2011 fort (+1,1%), schwächte sich 2012 aber wieder deutlich ab: zwar war der Beschäftigungssaldo 2012 im Jahresdurchschnitt noch im positiven Bereich (+0,4%); der Anstieg gegenüber dem Vorjahr hat sich aber merklich verlangsamt.

Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2000-2019



Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) pro Teilregion 2000-2018 bzw. 2019 (2000=100)

Berechnungen IBA·OIE

Quellen:

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine: INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

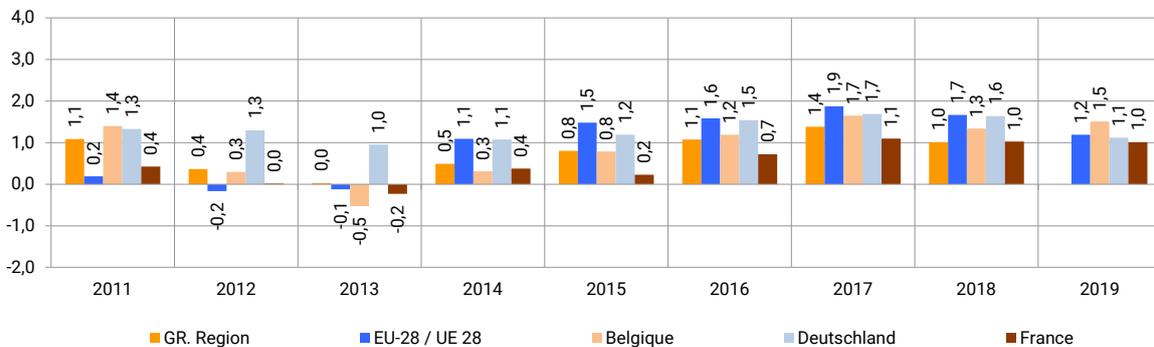
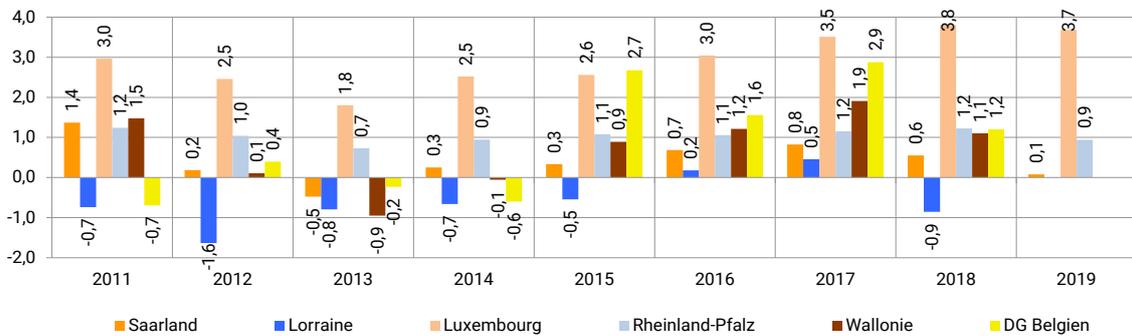
Luxembourg: Eurostat

Wachstum in Luxemburg nach langer Phase mit hoher Dynamik merklich gebremst

Innerhalb der Großregion verzeichnete im Zeitraum von 2000 bis 2019 insbesondere das wirtschaftsstarke Luxemburg, mit einem Plus von 78,0% bei den Arbeitnehmern, Beschäftigungsgewinne, die im interregionalen Vergleich beispiellos sind und auch weit über den durchschnittlichen Zuwächsen auf europäischer Ebene lagen. Ebenso konnte sich das Großherzog-

tum während der Rezession mit Abstand am besten behaupten: Als einzige Region des Kooperationsraums verbuchte Luxemburg im Krisenjahr 2009 sogar noch nennenswerte Arbeitsplatzzuwächse (+1%). Auch in den Folgejahren stieg das Beschäftigungswachstum weiter an. 2012 entwickelte sich die Arbeitnehmerbeschäftigung wieder etwas weniger dynamisch (+2,5%) als 2011 (+3,0%), was mit einer erneut schwächelnden Konjunktur in Luxemburg begründet werden kann. Obwohl die Wirtschaftsentwicklung im Großherzogtum 2013 wieder anzog, nahm die Arbeitnehmerschaft weiter weniger stark zu als im Vorjahr (+1,8%). Die Entwicklungsdynamik verläuft in Luxemburg – insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 – also leicht gebremst. Seit 2013 zeigt sich die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in Luxemburg wieder sehr positiv und ist zwischen 2018 und 2019 um 3,7% gestiegen. Dieser Wert liegt über dem Durchschnittswachstum von 3,1%, das im Zeitraum 2000-2019 festzustellen war.

Vorjahresentwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion 2011-2018/19



Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) pro Teilregion 2011-2018 bzw. 2019 (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %)

Berechnungen IBA-OIE

Quellen:

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine: INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

EU/UE, Belgien, Deutschland, France, Luxembourg: Eurostat

Zweistelliger Beschäftigungszuwachs auch in der Wallonie

Eine im interregionalen und europäischen Vergleich überdurchschnittliche Wachstumsrate bei der Arbeitnehmerbeschäftigung weist neben Luxemburg auch die Wallonie auf: Im Jahr 2018 waren in der belgischen Region 19,8% mehr Arbeitnehmer beschäftigt als noch im Jahr 2000. Die Wallonie hat damit nicht nur besser abgeschnitten als die meisten anderen Regionen des Kooperationsraums, sondern lag auch leicht über der Entwicklung in Belgien insgesamt (+19,6%). Darunter blieb dagegen die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien, die zwischen 2000 und 2018 nur ein Plus von 12,4% bei den abhängigen Beschäftigten erzielen konnte. In der DG Belgien führten sowohl der konjunkturelle Abschwung im Jahr 2003 als auch die Wirtschaftskrise 2009 zu höheren Beschäftigungsverlusten als in der Wallonie, die sich hier deutlich besser behaupten konnte.

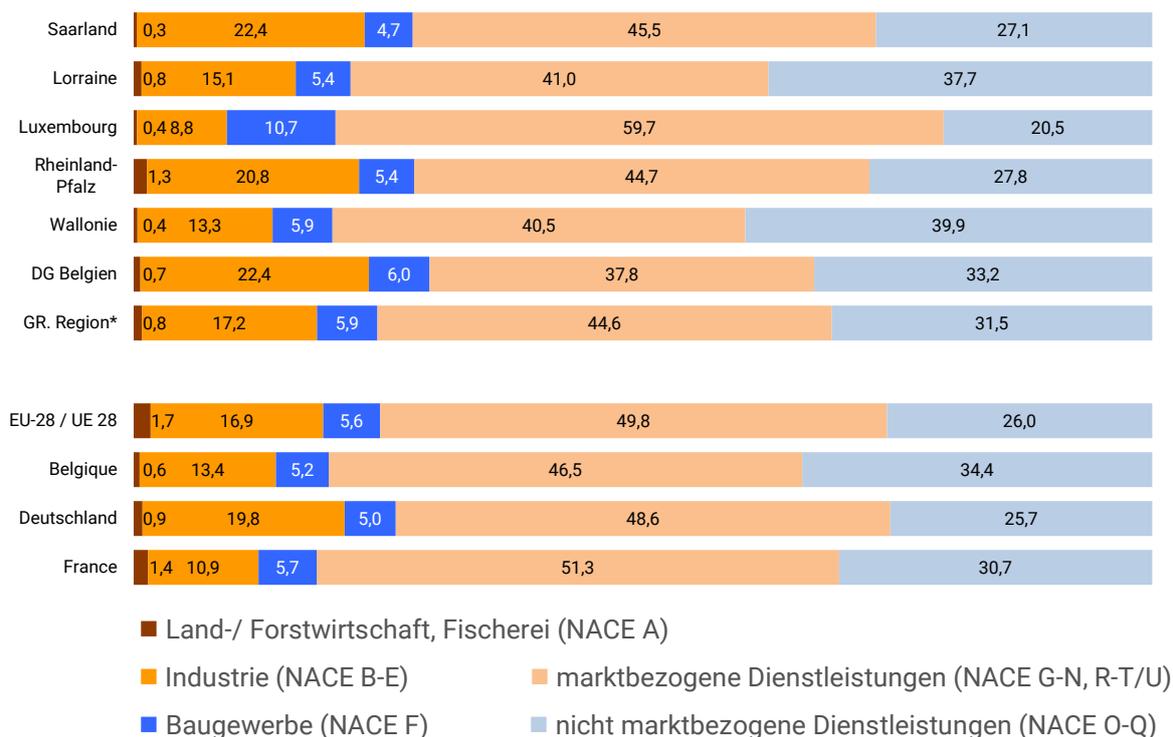
Leichtes Plus in den deutschen Teilregionen

Ohne Arbeitsplatzeinbußen kam ebenso Rheinland-Pfalz durch die Rezession 2009: Mit einem leichten Plus von 0,2% bei den Arbeitnehmern blieb der Beschäftigungsstand in dem deutschen Bundesland weitgehend stabil. In den Jahren 2010 und 2011 zeigte die Entwicklung dann wieder deutlich nach oben und stieg jedes Jahr seit 2012 um rund 1%. In der Gesamtbeurteilung 2000 bis 2019 stieg die Zahl der Arbeitnehmer um 15,0%. Damit lag Rheinland-Pfalz über dem großregionalen Durchschnitt bis 2018. Auf einem deutlich niedrigeren Niveau verlief dagegen der Beschäftigungsanstieg im Saarland. Nach den kräftigen Arbeitsplatzgewinnen zur Jahrtausendwende folgte eine eher schwache Dekade, in denen Zuwächse immer wieder von Rückgängen abgelöst wurden. In der Gesamtbilanz 2000-2019 konnte die deutsche Region noch mit einem Plus abschließen (+3,7%). Insbesondere die in 2010 und 2011 wieder anziehende Konjunktur wirkte sich auch auf die Arbeitnehmerbeschäftigung positiv aus, so dass rein rechnerisch die krisenbedingten Verluste aus 2009 bereits wieder ausgeglichen werden konnten. Nach einem weiteren Rückgang der Beschäftigung im Jahr 2013 (-0,5%), konnten seit 2014 in der Region wieder leichte Anstiege verzeichnet werden.

Beschäftigungsverluste auch in Lothringen

Gegen den großregionalen wie auch nationalen Trend bewegte sich die Entwicklung in Lothringen, wo bei den Arbeitnehmern deutliche Verluste zwischen 2000 und 2018 zu verzeichnen waren (-8,1%). Dieser Rückgang ist nicht nur krisenbedingt, sondern machte sich schon zuvor bemerkbar: Ähnlich wie in allen anderen Regionen der Großregion schwächte sich nach der Jahrtausendwende das Beschäftigungswachstum im Zuge der allgemeinen Konjunkturertrübung ab und fiel nach 2003 ins Minus. In der Folgezeit hatte Lothringen jedoch deutlich größere Schwierigkeiten, wieder Fuß zu fassen – in wirtschaftlicher wie beschäftigungspolitischer Hinsicht. Durch die weltweite Rezession wurden diese (wohl auch strukturell bedingten) Probleme zusätzlich verschärft. Im Krisenjahr 2009 verzeichneten Lothringen und die DG Belgien bei den Arbeitnehmern die höchsten Rückgänge aller Teilgebiete des Kooperationsraums (jeweils um -1,9%). Anders als in den anderen Teilgebieten des Kooperationsraums verlief die Entwicklung der Arbeitnehmerzahl auch in den Folgejahren weiter negativ. Im Jahr 2012 brach die Zahl sogar wieder um 1,6% ein, so dass bis dahin per Saldo weder das Vorkrisenniveau noch der Beschäftigungsstand zur Jahrtausendwende wieder erreicht werden konnte. Schließlich konnte nun von 2016 auf 2017 wieder ein leichter Anstieg von 0,5 Prozent verzeichnet werden, der 2018 allerdings ausblieb.

Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion nach Wirtschaftsbereichen 2018



Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) pro Teilregion nach Wirtschaftsbereichen 2018 (Verteilung in %)

Berechnungen IBA·OIE

Quellen:

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine: INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

EU/UE, Belgien, Deutschland, France, Luxembourg: Eurostat

Drei Viertel aller Arbeitnehmer der Großregion im Dienstleistungssektor beschäftigt

Die Betrachtung der Verteilung der Arbeitnehmerbeschäftigung in der Großregion nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass sich die Anteile der Arbeitnehmer weiter in Richtung der Dienstleistungsbranche verschoben haben. Im Jahr 2018 waren über drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im tertiären Sektor tätig, während auf den sekundären Sektor nur noch knapp ein Viertel (23,1%) entfielen. Der primäre Sektor stellte rund 0,8% aller abhängig Beschäftigten. Damit bewegte sich die Großregion weitgehend im europäischen Durchschnitt (tertiärer Sektor: 75,8%; sekundärer Sektor: 22,5%, primärer Sektor: 1,7%). Auf europäischer Ebene sind innerhalb des tertiären Sektors die marktbezogenen Dienstleistungen bedeutsamer als in der Großregion (EU-28: 49,8%; Großregion: 44,6%). Innerhalb des Kooperationsraums erreichten die Dienstleistungen in der Wallonie und in Luxemburg mit Anteilen von über 80% ein überproportional hohes Gewicht für die Beschäftigung – bei einer allerdings unterschiedlichen strukturellen Ausrichtung: Während im Großherzogtum den marktbezogenen Dienstleistungen mit einem Anteil von 59,7% die größte – und im interregionalen wie europäischen Vergleich

weit überdurchschnittliche – Bedeutung zukam, galt dies in der belgischen Region für den Bereich „öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“, der mit 39,9% auch einen höheren Beschäftigtenanteil umfasste als in den anderen Regionen.

Stark vertreten ist der tertiäre Sektor auch in Lothringen, wo mehr als drei von vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Dienstleistungstätigkeit ausübten (78,7%). Ähnlich wie in der Wallonie sind in der französischen Region die nicht marktbezogenen Dienstleistungen (öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit) überdurchschnittlich ausgeprägt. Niedrigere Anteile erzielte demgegenüber der Dienstleistungssektor in Rheinland-Pfalz, dem Saarland sowie in der DG Belgien, wobei die beiden deutschen Teilgebiete des Kooperationsraums leicht über 72% liegen und die DG Belgien die 70%-Schwelle gerade überschritten hat. In allen drei Regionen hat stattdessen der sekundäre Sektor, also das Produzierende Gewerbe, ein im großregionalen wie europäischen Vergleich höheres Gewicht. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz kam dabei mit Werten von 22,4 bzw. 20,8% der Industrie eine große Bedeutung zu – bei gleichzeitig unterdurchschnittlichen Anteilen des Baugewerbes. Dieses hat insbesondere in Luxemburg ein hohes Beschäftigungsgewicht (10,7%), während die Industrie (B-E) nur unterdurchschnittlich vertreten ist (8,8%).

Von 2008 bis 2018 Zuwächse in den Dienstleistungssektoren bei gleichzeitigem Arbeitsplatzabbau in der Industrie

In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass in der Großregion die Beschäftigungsgewinne in der Arbeitnehmerschaft seit 2008 hauptsächlich auf das Konto des Dienstleistungssektors gingen (+10,3%). Auch im Baugewerbe erhöhte sich die Zahl der Arbeitsplätze leicht (+2,7%), während die Industrie Personal abgebaut hat (-6,4%). Die Wirtschaftskrise, die besonders das exportorientierte Verarbeitende Gewerbe stark getroffen hatte, verstärkte diesen generellen Trend. Zwischen 2016 und 2018 verzeichneten das Verarbeitende Gewerbe sowie das Baugewerbe wieder einen Anstieg von 0,5% bzw. 0,6%.

Die Zahl der Arbeitnehmer im tertiären Sektor insgesamt legte seit 2016 um 2,8% zu. Im Zeitraum 2008 bis 2018 konnte hier durchgängig ein Plus von 10,3 % erzielt werden. Die Jahre 2009 und 2012 bis 2014 sind gekennzeichnet von einer positiven Entwicklung unterhalb des Durchschnitts (zwischen 0,3 und 0,8%). In den vergangenen zehn Jahren erzielten Rheinland-Pfalz, die Wallonie und insbesondere Luxemburg im tertiären Sektor einen überdurchschnittlichen Anstieg im Vergleich zu den anderen Regionen des Kooperationsraums, und zwar sowohl in den Dienstleistungsbereichen insgesamt (+11,2%, +11,5% bzw. +34,7%) als auch in den marktorientierten Dienstleistungen (+9,6%, 10,2% bzw. +31,4%). In Luxemburg ist die enorme Steigerung im Wesentlichen auf die dynamische Entwicklung im Bereich der Finanz- und Unternehmensdienstleistungen zurückzuführen. Dahingegen entwickelte sich die Arbeitnehmerbeschäftigung im tertiären Sektor in Lothringen leicht negativ (-1,7%).

Zwischen 2008 und 2018 ist die Beschäftigung im Baugewerbe vor allem in Lothringen stark zurückgegangen (-21,7%). Das großregionale Wachstum dieses Wirtschaftssektors ist auf Luxemburg (+18%) und Rheinland-Pfalz (+10,8%) zurückzuführen, wo die Zuwächse zwischen 15- und 25-mal so hoch sind wie im Durchschnitt. Dagegen muss die DG Belgien einen starken

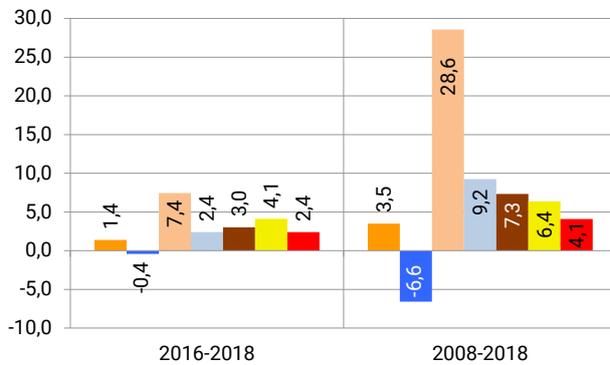
Rückgang seit 2016 verzeichnen (-9,2%), in der Langzeitbetrachtung hat den auch die Wallonie zu vermelden (-5,6%), seit 2016 pendelt sich die Beschäftigung im Baugewerbe allerdings ein.

Im industriellen Bereich mussten seit 2008 alle Teilgebiete der Großregion, bis auf Rheinland-Pfalz, Beschäftigungsverluste hinnehmen (+1,3%). Am stärksten betroffen ist Lothringen mit einem Verlust von 24,2%. In der Betrachtung seit 2016 schlossen (bis auf das Saarland und Lothringen) alle Teilregionen positiv ab. Den größten Anteil hatte die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens mit +5 Prozent.

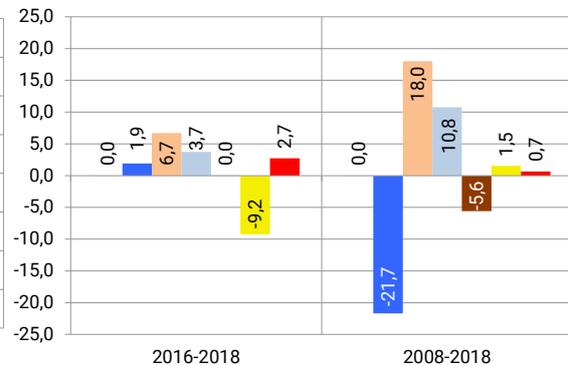
Trotz der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors bleibt anzumerken, dass der Beitrag der Industrie für Beschäftigung und gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung unverzichtbar bleibt. Die Industrie birgt ein hohes Innovationspotenzial, dessen Nutzung beständig für technologischen Fortschritt sorgt. So stellen gerade die technologieintensiven Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes qualifizierte Arbeitsplätze bereit und dürften auch zukünftig hohe Produktivitätszuwächse erwirtschaften. Zudem kann die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft nicht abgekoppelt, sondern nur in engem Bezug zu der in der Industrie betrachtet werden. Viele Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich hängen direkt mit der Fertigung zusammen. Die Spannweite reicht von Forschung und Entwicklung, Finanzierung, Beratung und Planung über Beschaffung, IT-Services und Logistik bis hin zu Inbetriebnahme und Wartung. Alle diese qualitativ hochwertigen und wissensintensiven Dienstleistungen wären ohne eine leistungsstarke Industrie nicht möglich.

Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen 2008 bzw. 2016-2018

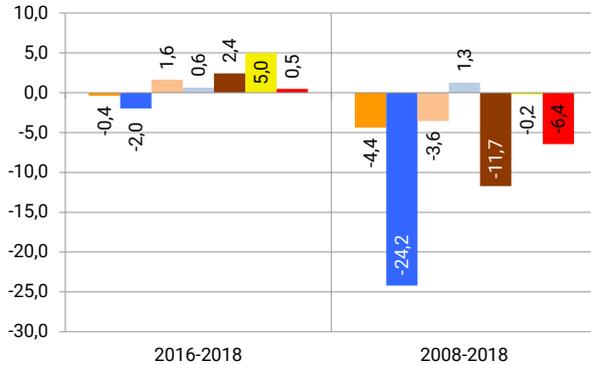
Arbeitnehmer insgesamt



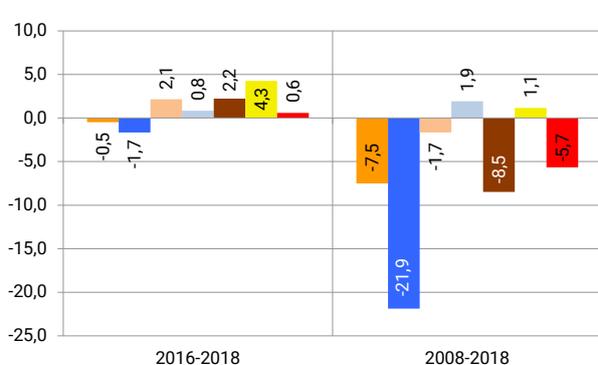
Baugewerbe (NACE F)



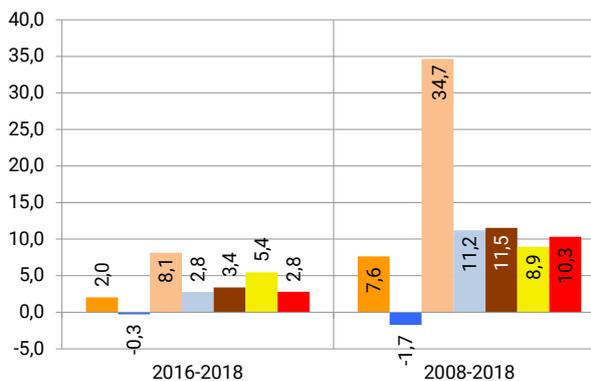
Verarbeitendes Gewerbe (NACE C)



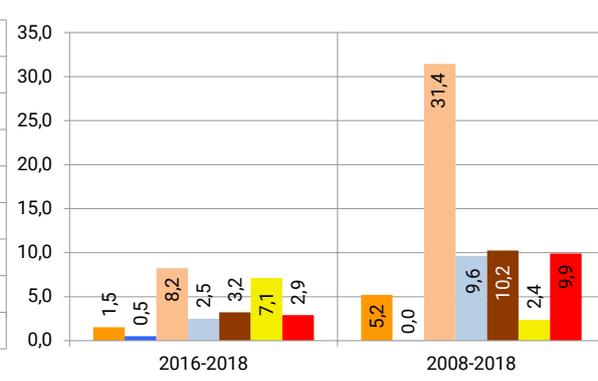
Produzierendes Gewerbe ohne Bau (NACE B-E)



Dienstleistungen insgesamt (NACE G-T/U)



Marktbezogene Dienstleistungen (NACE G-N,R-T/U)



- Saarland
 ■ Lorraine
 ■ Luxembourg
 ■ GR. Region
- Rheinland-Pfalz
 ■ Wallonie
 ■ DG Belgien

Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen 2016-2018 bzw. 2008-2018 (Veränderung in %)

Berechnungen IBA·OIE

Quellen:

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine: INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

EU/UE, Belgien, Deutschland, France, Luxembourg: Eurostat

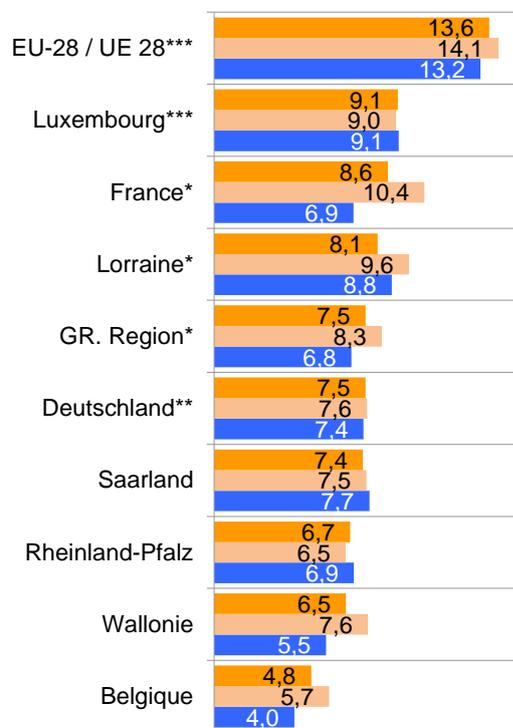
1.7 Atypische Beschäftigung

Der Einsatz befristeter Arbeitsverträge in der Großregion

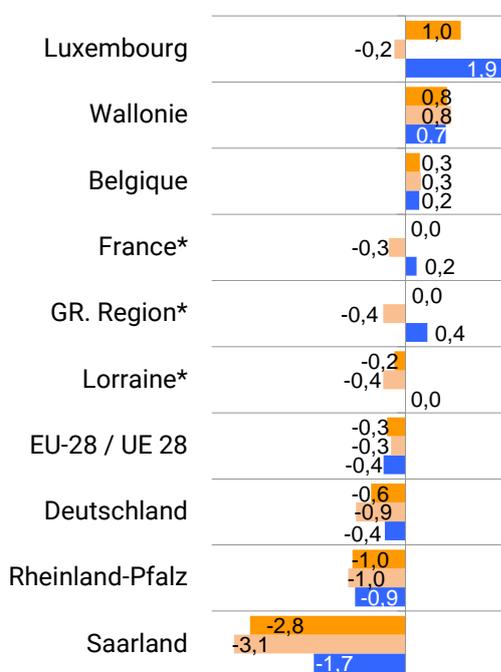
In der Großregion haben 7,5% der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag. Luxemburg verzeichnete 2019 den höchsten Anteil an Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag (9,1% aller Beschäftigten), gefolgt vom Saarland (7,4%). In der Wallonie liegt der Anteil am niedrigsten (6,5%). Die stärkste Steigerung bei der Zahl der befristeten Verträge zwischen 2014 und 2019 wird in Luxemburg registriert (+1Pp), es folgt die Wallonie mit +0,8 Pp. In den deutschen Teilregionen ist ein Rückgang zu verzeichnen (-2,8% im Saarland, -1% in Rheinland-Pfalz) sowie in Lothringen leichte -0,2% in den letzten fünf Jahren.

Befristete Beschäftigung in der Großregion 2019

Befristete Beschäftigung 2019 (%)



Veränderung 2014-2019 (Pp)



■ Insgesamt/Total ■ Männer/Hommes ■ Frauen/Femmes

* GR. Region, Lorraine, France: 2017; Veränderung 2012-2017 ** Deutschland: 2018; Veränderung 2012-2018
 *** Luxembourg und EU-28: Befristung nach Eurostat **** GR. Region: Mit Werten für Lothringen von 2017

Befristete Beschäftigung jeweils in % an der Arbeitnehmerbeschäftigung (Wohnortkonzept)

Berechnungen IBA·OIE

Quellen :

Luxembourg, Wallonie : SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus: bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)

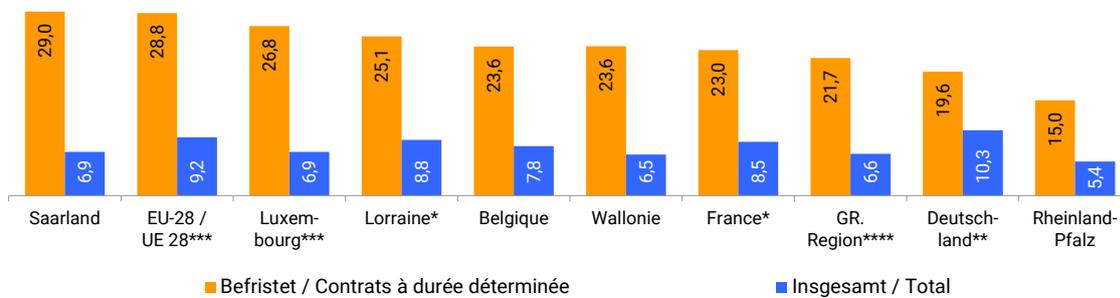
Luxembourg, Lorraine : INSEE, Recensement de la population 2017, exploitation complémentaire

EU / UE, Luxembourg : Eurostat – LFS

Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?

In der Großregion sind junge Menschen (15-24 Jahre) überdurchschnittlich von befristeten Beschäftigungen betroffen. 2019 ist der Anteil der Jugend an allen befristeten Beschäftigungen leicht gestiegen (21,7% im Vergleich zu 24,4% im Jahr 2017). Der Anteil der jungen Menschen an der Arbeitnehmerschaft insgesamt ist ebenfalls leicht angestiegen (von 6,4% auf 6,6% aller Beschäftigten). Vor allem im Saarland, aber auch in Luxemburg und in Lothringen ist der Anteil der jungen Menschen an den befristeten Beschäftigten am höchsten. Im Saarland machen sie fast ein Drittel der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag aus. Auch in der Wallonie, wo die befristete Beschäftigung weniger verbreitet ist, sind die Jugendlichen prozentual stark vertreten (23,6%). Nur in Rheinland-Pfalz ist der Anteil der Jugendlichen (ohne Auszubildende) etwas geringer (15%).

Befristete Beschäftigung Jugendlicher in der Großregion 2019



* GR. Region, Lorraine, France: 2017

** Deutschland: 2018

*** Luxemburg und EU-28: Befristung nach Eurostat
2017

**** GR. Region: Mit Werten für Lothringen von

Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an der befristeten Beschäftigung und an der Arbeitnehmerbeschäftigung (Wohnortkonzept) 2019 in %

Berechnungen IBA·OIE

Quellen:

Belgique, Wallonie: SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus: bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)

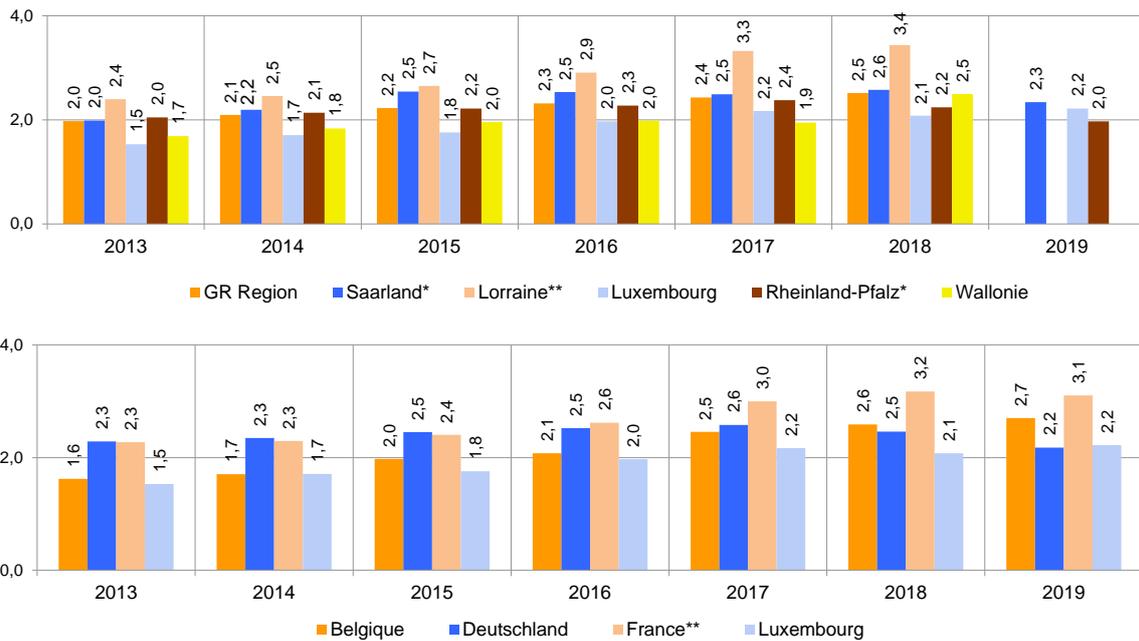
France, Lorraine: INSEE, Recensement de la population 2017, exploitation complémentaire

EU / UE, Luxemburg: Eurostat – LFS

Der Einsatz von Leiharbeitsverträgen

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

Leiharbeit in der Großregion 2011-2019



* Saarland, Rheinland-Pfalz: Zeitreihenbruch 2012-2013

** Lorraine, France: Zeitreihenbruch 2015-2016

Anteil der Leiharbeiter an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt (Arbeitsort) in %

Berechnungen IBA·OIE

Quellen:

Belgien, Wallonie: Direction générale Statistique - Statistics Belgium

Saarland, Rheinland-Pfalz: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

France, Lorraine: DIRECCTE ; depuis 2018: Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

Luxembourg: IGSS

2019 zählte man in Luxemburg 9.710 Leiharbeiter, das entspricht einer Zunahme von 10,7% in einem Jahr.¹⁹ Dennoch ist der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung mit 2,2% hier vergleichsweise niedrig. Besonders im Saarland ist der Anteil an Leiharbeitskräften im Vorjahresvergleich stark zurückgegangen, um -9,1%. 2019 arbeiten hier 11.530 Menschen in der Leiharbeitsbranche, das entspricht einem Anteil von 2,3%. In Rheinland-Pfalz war der Rückgang der Anzahl an Leiharbeitern in 2019 noch deutlicher: -11,4% im Vergleich zu 2018. Mit 36.600 Leiharbeitern entspricht der Anteil auch nur 2% aller Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz. Seit 2013 ist Lothringen die Region mit dem höchsten Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung, für 2018 liegt dieser bei 3,4%. Insgesamt sind 2018 in Lothringen 25.640 Leiharbeiter beschäftigt, was allerdings im Vergleich zum Vorjahr einem Rückgang von 2,6% entspricht. In der Wallonie liegt der Anteil der Leiharbeitsverträge bei 2,5% der Gesamtbeschäftigung in 2018, etwas unterhalb des nationalen Wertes von 2,6%.

¹⁹ Daten März 2018 und März 2019, IGSS.

Die Leiharbeit spürt die Auswirkungen der Wirtschaftskonjunktur im Allgemeinen frühzeitig.²⁰ Aufgrund ihres sogenannten Barometer-Effektes ist sie ein Indikator des allgemeinen Wirtschaftstrends und damit auch ein gutes Instrument zur Vorhersage von Wirtschaftskrisen. Ein Anstieg der Leiharbeit ist in den meisten Fällen ein Anzeichen für eine konjunkturelle Erholung, und eine Verlangsamung der Leiharbeit gibt einen Hinweis auf einen gewissen wirtschaftlichen Abschwung. Die Steigerungstendenzen aus dem Jahr 2016 scheinen sich auch in 2019 zu bestätigen.

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND LEIHARBEIT

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

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

In der Großregion unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen über befristete Arbeitsverträge zwischen den vier Ländern. Allerdings legen alle Länder gleichermaßen einen genauen Rahmen für diese Verträge fest, damit sie einer bestimmten Situation entsprechen und der Rückgriff auf diese Beschäftigungsformen begrenzt bleibt. In Frankreich hat der sogenannte CDD d'usage, der eine große Flexibilität ermöglicht, zur starken Entwicklung dieser Beschäftigungsform beigetragen, trotz des am 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Gesetzes zur Sicherung der Arbeit, das den Einsatz sehr kurzer befristeter Verträge eindämmen sollte. Auch umfasst diese neue Gesetzgebung Regelungen zum Schutz von Leiharbeitern. In Luxemburg sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen durch eine Reihe von Ausnahmeregelungen gekennzeichnet und variieren je nach Wirtschaftszweig. In der belgischen Gesetzgebung gibt es für befristete Arbeitsverträge zwar keine zeitliche Begrenzung, allerdings dürfen sie nur in bestimmten Situationen und für eine bestimmte Dauer verlängert werden. Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, um ihren Gebrauch einzuschränken. In Deutschland sind die gesetzlichen Vorschriften für befristete Verträge relativ schwach. Im Jahr 2003 haben zudem die Hartz-Reformen eine große Flexibilität für die Leiharbeit eingeführt, welche letztlich reguläre Beschäftigungsverhältnisse gefährdete. Seit den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2016 ist eine Maximaldauer von 18 Monaten vorgeschrieben, danach muss der Leiharbeiter beim entleihenden Unternehmen unbefristet eingestellt werden. Das Gesetz regelt ebenfalls, dass Leiharbeiter nach neun Monaten Einsatz in einem Unternehmen genauso entlohnt werden müssen wie Stammarbeiter.²¹

²⁰ Vgl. Clément, Franz: La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012, S. 1

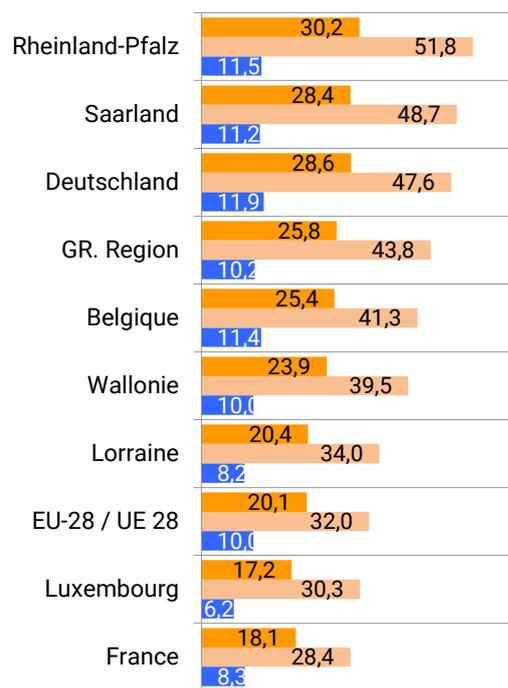
²¹ Impulse (2017): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Diese Änderungen bei der Leiharbeit sollten Arbeitgeber kennen. <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/arbeitnehmerueberlassungsgesetz/3554076.html?conversion=ads> (20.11.2020)

Der Einsatz von Teilzeitarbeit in der Großregion

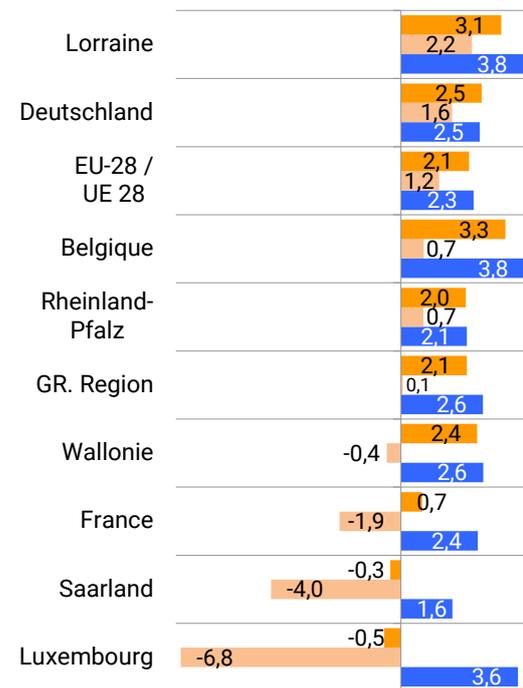
Im Jahr 2019 arbeiten mehr als ein Viertel aller Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit – deutlich mehr als im Durchschnitt der Europäischen Union. In den deutschen Regionen kommen diese Verträge am häufigsten vor (28,4% der Beschäftigungsverhältnisse im Saarland und 30,2% in Rheinland-Pfalz). Die Wallonie und Lothringen weisen mit 23,9% bzw. 20,4% wesentlich geringere Werte aus, Luxemburg kann mit 17,2% den geringsten Anteil verzeichnen.

Teilzeitbeschäftigung in der Großregion 2019

Teilzeitquoten 2019 (%)

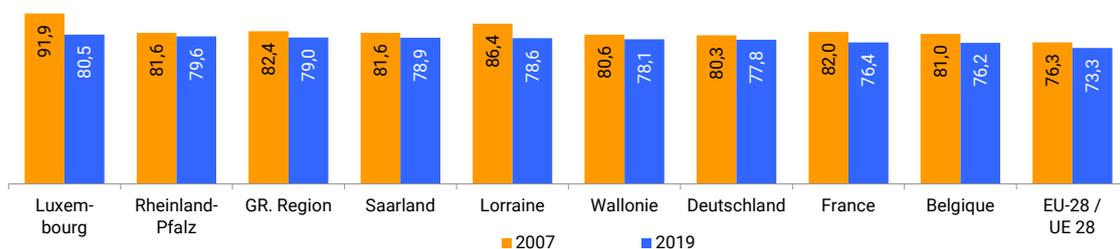


Veränderung 2007-2019 (Pp)



■ Insgesamt/Total ■ Männer/Hommes ■ Frauen/Femme

Frauenanteil 2007 und 2019 (%)



Teilzeitbeschäftigung jeweils in % an der Arbeitnehmerbeschäftigung (Wohnortkonzept)

Berechnungen IBA·OIE

Quellen: Eurostat – LFS

Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen

In der Großregion ist weiterhin ein Großteil der Beschäftigten mit Teilzeitvertrag weiblich. Im Jahr 2019 betrug der Anteil 79,0% und lag nur unwesentlich unter dem Anteil von 2007. Ein rückläufiger Trend ist in allen Teilregionen zu beobachten. In Luxemburg ist der Frauenanteil mit 80,5 Prozent am höchsten, in der Wallonie mit 78,1% am niedrigsten.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

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 2019 mehr ein Viertel aller Beschäftigten in Teilzeit. Insbesondere die beiden deutschen Teilregionen weisen relativ hohe Teilzeitquoten auf, die höher als die Anteile in Luxemburg und Lothringen sind. In Frankreich und Belgien ist eine gesetzliche Mindestarbeitszeit für Teilzeitverträge vorgeschrieben. In Deutschland wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz aktuell geändert, um die Ansprüche stärker zu regeln.²² Die luxemburgische Gesetzgebung sieht hingegen keine Mindestdauer vor.

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

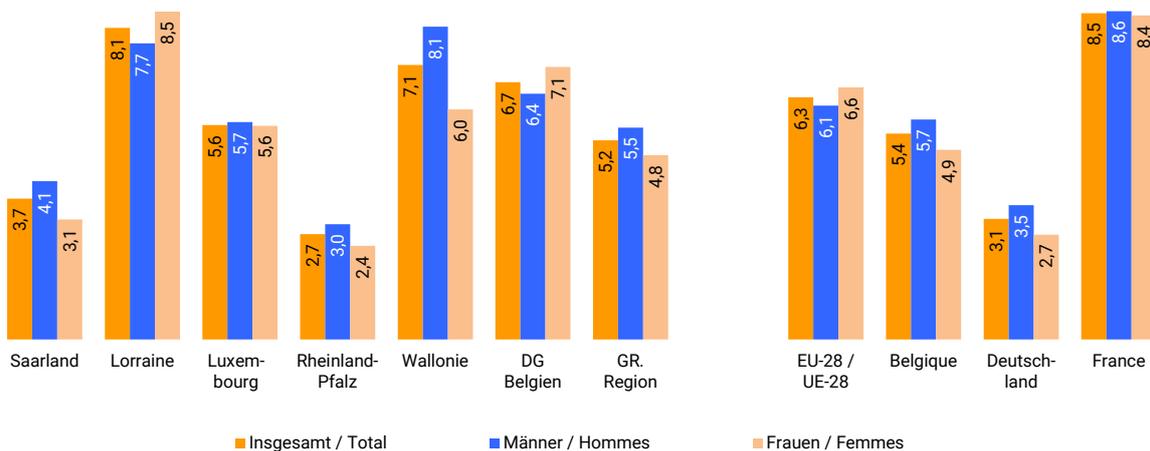
²² Vgl. Haufe (2019): Teilzeitarbeit: Neue gesetzliche Regelungen zu Teilzeit, Brückenteilzeit und Arbeit auf Abruf https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/teilzeitarbeit-neue-gesetzliche-regelungen-zu-teilzeit-brueckenteilzeit-und-arbeit-auf-abruf_idesk_PL13994_HI12472541.html (20.11.2020)

2 Arbeitslosigkeit

2.1 Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erfasste und nach dem ILO-Konzept harmonisierte Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2019 in der Großregion 5,2% und lag damit 1,1 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (6,3%). Hinter dem großregionalen Wert verbergen sich aber große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen: Das Saarland (3,7%) und vor allem Rheinland-Pfalz (2,7%) verzeichneten 2019 eine deutlich geringere Arbeitslosenquote als der Durchschnitt der Großregion, während der Arbeitsmarkt in der Wallonie und in Lothringen schlechter dastand (7,1% bzw. 8,1%). Die Arbeitslosenquote der DG Belgien (6,7%) konnte sich zwar positiv von der Wallonie abheben, bewegte sich aber dennoch weit oberhalb des großregionalen Mittels.

Arbeitslosenquote insgesamt und nach Geschlecht 2019



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

Berechnungen IBA-OIE

Quellen: Eurostat – LFS, DG Belgien: ADG

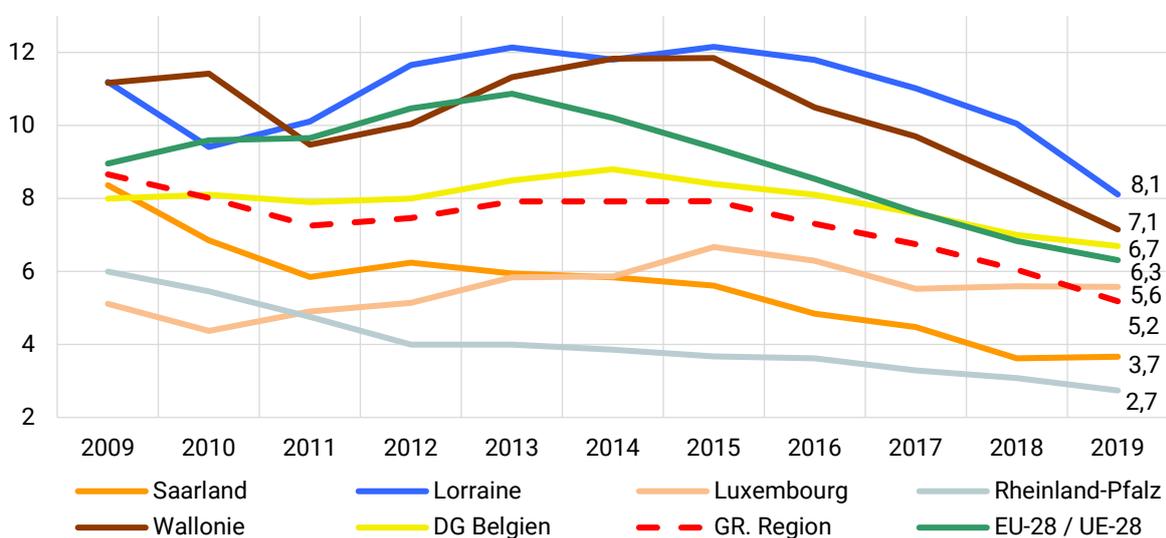
Frauenarbeitslosigkeit in der Großregion niedriger als die der Männer

Im Jahr 2019 lag die Frauenarbeitslosigkeit in der Großregion mit einer Quote von 4,8% noch leicht unterhalb derjenigen der Männer (5,5%). Auf EU-Ebene fällt die geschlechtsspezifische Differenz von 0,5 Prozentpunkten hingegen zugunsten der Männer aus. Innerhalb der Großregion sind zum einen, wie schon bei der Gesamtarbeitslosigkeit, deutliche Unterschiede in der Höhe der Arbeitslosenquoten nach Geschlecht auszumachen. Zum anderen fallen auch die geschlechtsspezifischen Gefälle in den Teilgebieten unterschiedlich aus. In Luxemburg ist für das Jahr 2019 kaum ein Unterschied zwischen den männlichen und weiblichen Quoten auszumachen (0,1 Pp). Nur in der DG Belgien und in Lothringen lag die Frauenarbeitslosenquote höher als die der Männer (+0,7 bzw. 0,8 Pp), während es sich im Saarland (-1 Pp), in Rheinland-Pfalz (-0,6 Pp) und in der Wallonie (-2,1 Pp) genau umgekehrt verhielt.

Rückgang der großregionalen Arbeitslosigkeit seit 2009

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Zeitraum 2009 bis 2019 zeigt einen Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Großregion um 3,5 Prozentpunkte. Nur in Luxemburg (+0,5 Pp) ist die Quote sich im Betrachtungszeitraum angestiegen. Seit dem Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 ist in der Großregion ein Rückgang der Arbeitslosenquote zu beobachten. In der EU dagegen wuchs die Arbeitslosenquote noch bis 2013 krisenbedingt an (+1,9 Pp von 2009-2013), ist seither allerdings rückläufig und lag 2019 bei 6,3%. Zwischen 2009 und 2011 erholte sich der großregionale Arbeitsmarkt zunächst (-1,4 Pp), verzeichnete aber bis 2015 wieder leichte Zuwächse bei der Arbeitslosigkeit (2011-2015: +0,6 Pp), so dass die Quote bis 2015 oberhalb des Vorkrisenniveaus lag (+0,4 Pp). 2013 bis 2015 stagnierte die großregionale Arbeitslosenquote bei 7,9%, ist seither rückläufig und schloss 2019 bei 5,2%.

Entwicklung der Arbeitslosenquote von 2009 bis 2019



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

Berechnungen IBA·OIE

Quellen: Eurostat – LFS, DG Belgien: ADG

Unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitslosenquoten innerhalb der Großregion

Innerhalb des Kooperationsraums entwickelten sich die Arbeitslosenzahlen seit 2009 weitestgehend positiv: das Saarland (-4,7 Pp) und die Wallonie (-4,0 Pp) konnten im Betrachtungszeitraum den größten Rückgang verzeichnen. Im Vergleich dazu lag diese in der Großregion bei -3,5 Pp. In Rheinland-Pfalz nahm die Arbeitslosigkeit um 3,3 Prozentpunkte ab und in Lothringen um 3,1 Pp. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien konnte noch einen Rückgang um 1,3 Pp verzeichnen, im Gegensatz zu Luxemburg, wo die Arbeitslosigkeit seit 2009 um 0,5 Prozentpunkte zunahm.

Die lothringische Arbeitslosenquote ist nach der Wirtschafts- und Finanzkrise, bis auf einen leichten Einbruch in 2010 (9,4%), auf 12,2% in 2015 angestiegen. Seither ist sie rückläufig und lag im Jahr 2019 mit 8,1% wieder auf dem Niveau von 2008.

Ähnlich verlief die Entwicklung in Luxemburg, der krisenbedingte Anstieg der Arbeitslosenquote stieg 2009 auf ein Niveau von 5,1%, was 2010 aufgrund der Konjunkturerholung wieder leicht abfiel (-0,7 Pp). Diese Erholung war aber ähnlich wie in Lothringen nicht von langer Dauer: von 2011 bis 2015 verzeichnet die luxemburgische Arbeitslosenquote einen Zuwachs um 1,8 Prozentpunkte, so dass im Großherzogtum die Quote im Jahr 2019 immer noch höher lag als im Krisenjahr 2009 (+0,5 Pp).

In der DG Belgien lag die Arbeitslosenquote 2019 mit 6,7% noch höher als zum Höhepunkt der Krise 2009 (+1,3 Pp). Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die Zunahme zwischen 2011 und 2014 (+0,9 Pp), der ein Rückgang von lediglich 0,2 Prozentpunkten zwischen 2010 und 2011 gegenübersteht.

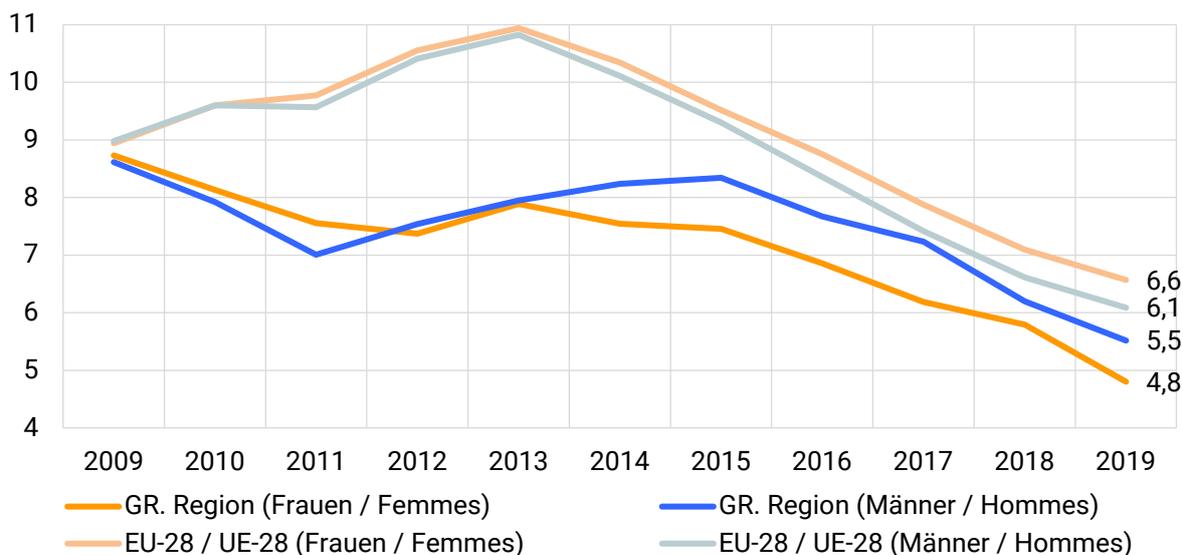
Größere Schwankungen als die DG Belgien erlebte die belgische Region Wallonie: Auf den krisenbedingten Anstieg bis 2010 auf 11,4% , folgte mit -1,9 Prozentpunkten im Jahr 2011 ein relativ starker Rückgang. Im Zeitraum 2011-2015 hat die wallonische Arbeitslosenquote wieder um 2,4 Prozentpunkte zugelegt und befindet sich seit 2016 wieder im Abschwung und schloss 2019 mit 7,1%.

Auch die beiden deutschen Teilgebiete mussten der Finanz- und Wirtschaftskrise Tribut zollen: Im Saarland stieg die Arbeitslosenquote in 2009 auf 8,4%, in Rheinland-Pfalz auf 6%, danach setzte allerdings ein Rückgang der Quote ein (bis auf einen leichten Anstieg in 2012), der im Jahr 2019 im Vergleich zu 2009 eine Differenz von -4,7 Prozentpunkten ausmacht. In Rheinland-Pfalz kam es zu keinem Anstieg in 2012, so dass dort die Arbeitslosenrate ab 2009 konsequent zurückgegangen ist (-3,3 Pp 2009-2019) und verzeichnete 2019 mit einer Quote von 2,7% den niedrigsten Wert der Großregion. Bezogen auf die Fünfjahresbetrachtung ist der Rückgang im Saarland allerdings stärker ausgefallen (-2,2 Pp gegenüber -1,1 Pp in Rheinland-Pfalz).

Kontinuierlicher Rückgang des geschlechtsspezifischen Gefälles seit 2009

Die geringen Unterschiede in den Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen sind sowohl in der Großregion als auch in der EU erst seit kurzem zu beobachten. In den vorangegangenen Jahren war die weibliche Erwerbsbevölkerung dem Risiko der Arbeitslosigkeit in der Regel stärker ausgesetzt als die männliche. Die Beschäftigung der Frauen scheint den Wechselfällen der Wirtschaftskonjunktur demnach weniger ausgesetzt zu sein als diejenige der Männer. Im Anschluss an die Krise (2009-2019) zeigten die Arbeitslosenquoten der Frauen und Männer auf europäischer Ebene einen ähnlich erfolgreichen Verlauf wie auf der Ebene der Großregion (Männer: -3,1 Pp auf 5,5%; Frauen: -3,9 Pp auf 4,8%). Dort ist der Rückgang der Arbeitslosenquote bei den Frauen stärker als bei den Männern gesunken (Männer: -2,9 Pp auf 6,1%; Frauen: -2,4 Pp auf 6,6%).

Arbeitslosenquote in der Großregion im Vergleich zu Europa 2009-2019



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

Berechnungen IBA-OIE

Quellen: Eurostat – LFS, DG Belgien: ADG

Jeder zweite Arbeitslose in der Großregion ist länger als ein Jahr arbeitslos

Die Langzeitarbeitslosenquote ist ein Indikator für strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes. Mit zunehmender Dauer von Arbeitslosigkeit gehen auch eine Vielzahl individueller Probleme einher: So haben von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Personen häufiger gesundheitliche und psychische Probleme, erfahren mit zunehmender Dauer ihrer Erwerbslosigkeit einen Verlust ihrer erworbenen Qualifikationen, beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen und sind durch materielle Verarmung zunehmend auch von sozialer und kultureller Isolation betroffen. Langzeitarbeitslosigkeit führt zu einer dauerhaften Abkopplung vom Erwerbsleben und wirft die Frage auf, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen aufrechterhalten werden kann, um die spätere berufliche Wiedereingliederung zu fördern. Die Betreuung der Langzeitarbeitslosen und die Berufsausbildung – einschließlich Aufrechterhaltung bzw. Ausweitung der Kompetenzen oder Umschulung – spielen eine wesentliche Rolle, damit die betroffenen Personen aus ihrer Isolierung herausfinden und wieder eine Beschäftigung aufnehmen.

LANGZEITARBEITSLÖSENQUOTE

Die Langzeitarbeitslosenquote entspricht dem Prozentsatz der Menschen innerhalb der erwerbsfähigen Bevölkerung, die seit mehr als zwölf Monaten arbeitslos sind.

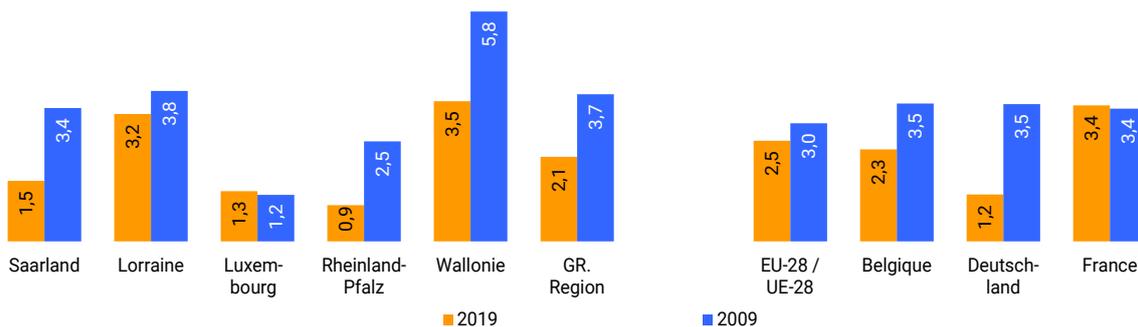
Der Anteil der Langzeitarbeitslosen entspricht ihrem Prozentsatz an der Gesamtheit der Arbeitslosen.

Rückgang des Anteils der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen in den letzten zehn Jahren

Zwischen 2009 und 2019 war der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen in der Großregion sichtbar rückläufig (-1,6 Pp); im Durchschnitt der EU-28 ist die Langzeitarbeitslosenquote in diesem Zeitraum lediglich um 0,5 Prozentpunkte gefallen. Eine minimal negative Entwicklung musste innerhalb der Großregion nur Luxemburg hinnehmen (0,1 Pp). In den übrigen Teilgebieten ging die Langzeitarbeitslosenquote in den vergangenen zehn Jahren zurück. In der Wallonie konnte die recht hohe Rate von 5,8% aus dem Jahr 2009 nun deutlich reduziert werden (-2,3 Pp). Auch in den beiden deutschen Regionen fiel dieser Rückgang mit 1,8 (Saarland) bzw. 1,6 Prozentpunkten (Rheinland-Pfalz) relativ stark aus. Lothringen verzeichnete im Betrachtungszeitraum einen Rückgang der Langzeitarbeitslosenquote um 0,6 Prozentpunkte.

Im Jahre 2019 waren in der Großregion 41,3% der Arbeitslosen seit mehr als einem Jahr ohne Beschäftigung. Ihr Anteil an den Erwerbspersonen betrug 2,1%. Im europäischen Durchschnitt war der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitslosen etwas niedriger (40,4%) und unter den Erwerbspersonen liegt er mit 2,5% auf dem gleichen Niveau wie in der Großregion.

Langzeitarbeitslosenquote in 2009 und 2019



Anteil der Langzeitarbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen derselben Altersgruppe, in %

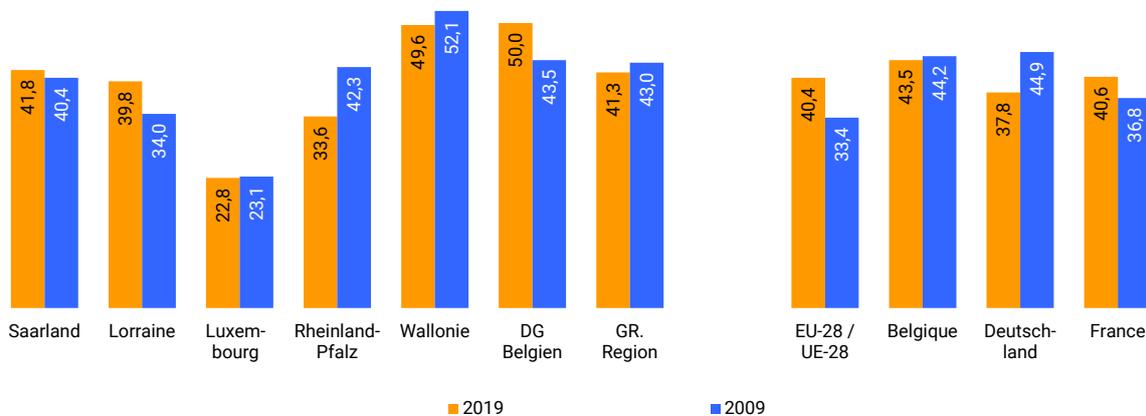
Berechnungen IBA-OIE
Quellen: Eurostat – LFS

Im Kooperationsraum gab es 2019 proportional die meisten Langzeitarbeitslosen in der Wallonie: jeder zweite Arbeitslose (49,6%) und 3,5% der Erwerbspersonen waren davon betroffen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen war auch in der DG Belgien recht hoch (50,0%). Es folgen das Saarland und Lothringen mit Anteilen an allen Arbeitslosen von 41,8% bzw. 39,8%. Allerdings unterscheiden sich die beiden Regionen in der Quote an allen Erwerbspersonen: an der Saar waren 2019 lediglich 1,5%, in Lothringen hingegen 3,2% von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die niedrigste Quote weist Rheinland-Pfalz mit 0,9% aus; der Anteil an der Arbeitslosen lag dort bei 33,6%. Luxemburg verzeichnete eine Zunahme der Arbeitslosen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind, auf 22,8%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen liegt mit 1,3% allerdings unter dem Niveau der Großregion von 2,1%.

Leichter Rückgang der Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitslosen

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen hat in der Großregion im Zeitraum 2009-2019 um 1,7 Prozentpunkte abgenommen. Auf europäischer Ebene ist bei diesem Indikator allerdings ein starker Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten (+7 Pp). Innerhalb der Großregion wiesen Rheinland-Pfalz (-8,6 Pp), die Wallonie (-2,5 Pp) sowie Luxemburg (-0,3 Pp) Rückgänge bei der Langzeitarbeitslosigkeit auf, während im Saarland (+1,4 Pp), in Lothringen (+5,7 Pp) und in der DG Belgien (+6,5 Pp) im Jahr 2019 zum Teil deutlich mehr Arbeitslose von dem Phänomen Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren als noch 2009.

Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Großregion 2009 und 2019



Anteil der Langzeitarbeitslosen (seit mehr als 12 Monaten arbeitslos) unter den Arbeitslosen in %

Berechnungen IBA·OIE

Quellen: Eurostat – LFS, DG Belgien: ADG

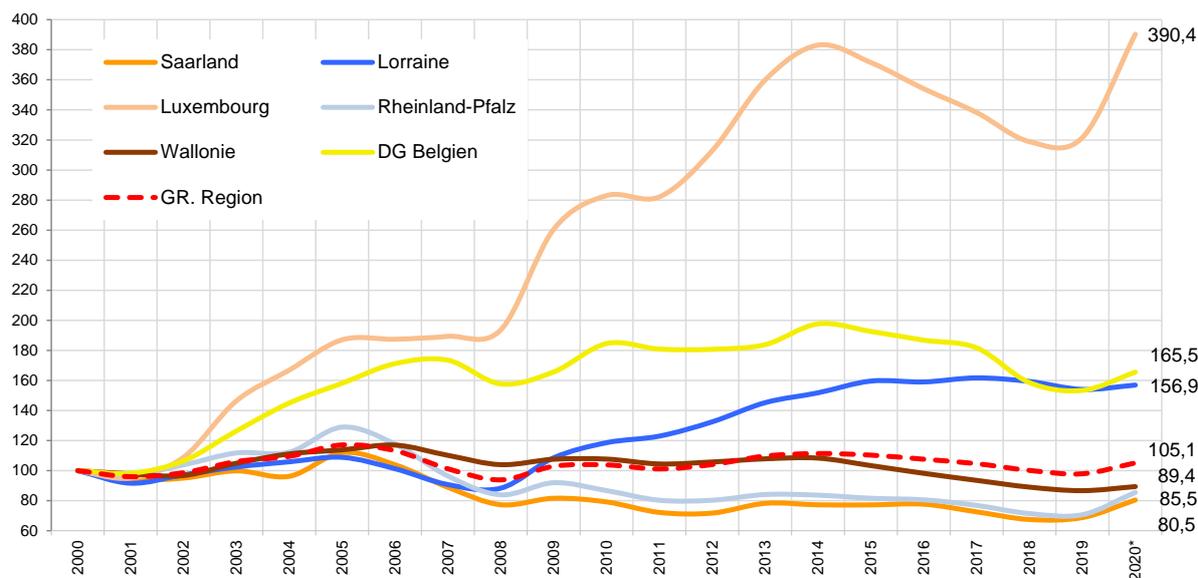
2.2 Arbeitslosigkeit nach der Statistik der regionalen Arbeitsagenturen

534.400 Arbeitslose im Jahr 2019 – niedrigster Stand seit 2011

Laut den Zahlen der Arbeitsagenturen waren 2019 rund 534.400 Arbeitslose in der Großregion gemeldet, womit sich der Rückwärtstrend der vergangenen Jahre fortsetzte. Allerdings sind für 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie andere Tendenzen zu erwarten: der Durchschnitt der ersten neun Monate des Jahres beträgt schon 573.700 Arbeitslose in der Großregion, eine Zunahme, die sich eher der Situation von 2016 nähert und dem positiven Rückgang der Arbeitslosenzahlen der vergangenen Jahre vorerst ein Ende setzt.

Nicht alle Regionen verzeichnen dabei die gleiche Entwicklung bis 2019. Die Wallonie, Rheinland-Pfalz und das Saarland verzeichnen für das Jahr 2019 die geringste Zahl von Arbeitssuchenden seit über 20 Jahren. In Luxemburg und in Lothringen ist erst seit kurzem ein Rückgang der Arbeitssuchenden zu verzeichnen, für Lothringen ist diese Trendwende angesichts der Anzahl der betroffenen Menschen allerdings noch sehr relativ zu bewerten und von eher mäßigem Umfang.

Entwicklung der Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt 2000 - 2020*



*Jahresdurchschnitt der ersten 9 Monate

Anzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt von 2000 bis 2020 (Jahresdurchschnitt der ersten 9 Monate), 2000=100

Berechnungen IBA-OIE

Quellen:

Saarland: Bundesagentur für Arbeit

Lorraine: Pôle emploi – Dares, STMT, traitements Dares; Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie ABC: région Grand Est – données CVS-CJO

Luxembourg: STATEC – Demandeurs d'emploi disponibles inscrits à l'ADEM en fin de mois. La série est recalculée en tenant compte des ruptures de séries.

Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit

Wallonie: Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

DG Belgien: ADG – Arbeitsamt der DG

Anzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2000 - 2020*

Jahr	Saarland	Lorraine	Luxemburg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	Darunter DG Belgien	GR. Region
2000	47.778	120.218	4.782	138.370	234.566	1.489	545.714
2001	44.918	110.185	4.549	134.841	229.374	1.462	523.867
2002	45.431	116.868	5.209	143.708	226.932	1.585	538.148
2003	47.728	123.148	7.003	154.674	246.076	1.881	578.628
2004	45.990	127.290	7.983	155.415	260.658	2.158	597.336
2005	53.533	130.873	8.948	178.511	266.978	2.354	638.843
2006	49.681	121.778	8.965	162.927	274.400	2.548	617.750
2007	42.487	109.083	9.057	133.401	258.391	2.582	552.418
2008	36.943	106.213	9.263	116.094	243.861	2.347	512.373
2009	38.998	130.508	12.462	127.231	252.344	2.466	561.542
2010	37.834	142.575	13.535	119.953	252.560	2.747	566.458
2011	34.491	147.848	13.494	111.074	244.959	2.692	551.865
2012	34.282	159.285	14.966	111.083	248.077	2.690	567.692
2013	37.383	174.603	17.213	116.360	252.972	2.736	598.530
2014	36.911	182.483	18.323	115.741	254.089	2.942	607.547
2015	36.895	191.855	17.767	112.882	242.387	2.867	601.785
2016	37.103	191.165	16.933	111.436	230.294	2.780	586.931
2017	34.672	194.419	16.177	106.299	219.321	2.704	570.888
2018	32.233	191.535	15.250	98.764	208.757	2.360	546.540
2019	32.854	185.200	15.383	97.717	203.247	2.283	534.401
2020*	38.455	188.634	18.670	118.325	209.616	2.464	573.700

*2020: Jahresdurchschnitt der ersten 9 Monate

ROT = Maximum

GRÜN = Minimum

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Jahresdurchschnitt (in %)

2009-2019	-15,8	41,9	23,4	-23,2	-19,5	-7,4	-4,8
2018-2019	1,9	-3,3	0,9	-1,1	-2,6	-3,3	-2,2
2019-2020*	17,0	1,9	21,4	21,1	3,1	7,9	7,4

Anzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt von 2000 bis 2020 (Jahresdurchschnitt der ersten 9 Monate)

Berechnungen IBA·OIE

Quellen:

Saarland: Bundesagentur für Arbeit

Lorraine: Pôle emploi – Dares, STMT, traitements Dares; Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie ABC: région Grand Est – données CVS-CJO

Luxemburg: STATEC – Demandeurs d'emploi disponibles inscrits à l'ADEM en fin de mois. La série est recalculée en tenant compte des ruptures de séries.

Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit

Wallonie: Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

DG Belgien: ADG – Arbeitsamt der DG

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit bis 2018, größtenteils auch bis 2019, lässt sich mit mehreren Faktoren²³ erklären. Unbestritten hat das Wirtschaftswachstum in den vergangenen Jahren dazu beigetragen. Die Beschäftigung hat überall zugenommen, wenn auch in unterschiedlichem Maße, auch wenn viele dieser Stellen befristet oder Teilzeitstellen sind. So erscheint die Arbeitslosigkeit in Deutschland insgesamt schwach, dürfte jedoch mit einer zunehmenden Prekarität einhergehen. Vielerorts gibt es eine Verschmelzung der Grenzen zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Insgesamt betreffen diese Randsituationen zur Arbeitslosigkeit manchmal ähnlich viele Menschen wie die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen. Auch wenn es sich um einen wirklichen Rückgang handelt, kann noch nicht von einem anhaltenden Abbau der Arbeitslosigkeit gesprochen werden.

Die Auswirkungen der Gesundheitskrise im Frühjahr 2020, der wochenlange Lockdown und die Ausweitung der Kurzarbeit²⁴ spiegeln sich in den aktuellen Arbeitslosenzahlen deutlich wider. Allein die Arbeitslosenzahlen der ersten neun Monate des Jahres liegen teilweise mehr als deutlich über denen des Vorjahres. Luxemburg und Rheinland-Pfalz verzeichnen über 21% mehr Arbeitslose als im Vorjahr, das Saarland 17%. Die Wallonie und die DG Belgien verzeichneten in den ersten neun Monaten des Jahres 2020 einen Anstieg von 3,1% bzw. 7,9%, wobei der Anstieg in der Großregion 7,4% betrug. Lothringen hat die geringste Zunahme der Arbeitslosenzahlen im Vergleich zu 2019 von 1,9%.

Unterschiedliche Definitionen der Kategorien Arbeitslose und Arbeitssuchende

Die Definitionen der Arbeitslosenkategorien sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich: Sie sind mehr oder weniger weit gefasst, verwenden stark unterschiedliche Termini und sind abhängig vom System für die Arbeitsvermittlung und die aktuelle Arbeitslosenversicherung. Das Arbeitslosigkeitskonzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat sich auf internationaler Ebene durchgesetzt. Dieses Konzept bemüht sich, vergleichbare Daten zu erheben und die regionalen und nationalen Unterschiede so weit wie möglich zu neutralisieren. Allerdings verwendet jedes Land seine eigene Kategorisierung der Personen, die in den Arbeitsagenturen bzw. Arbeitsverwaltungen gemeldet sind, welche den Begriff der Arbeitslosen auf bestimmte Arbeitnehmer erweitern bzw. einschränken. Dabei werden manchmal Unterschiede gemacht, je nachdem, ob sie einer Teilzeitarbeit nachgehen oder nicht, ob sie eine Beihilfe im Rahmen der Arbeitslosenversicherung erhalten, ob sie dazu angehalten sind, aktiv nach einer Arbeit zu suchen oder ob sie freiwillig gemeldet sind.

Laut Definition der ILO ist ein Arbeitsloser eine Person, die nicht arbeitet, sofort zur Verfügung steht und aktiv nach einer Beschäftigung sucht. Diese restriktive Definition der Arbeitslosigkeit erklärt die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen der Arbeitslosenquote im Sinne der ILO und der verwaltungstechnischen Arbeitslosenquote, die von den Arbeitslosenverwaltungen auf Basis der Gesamtzahl an gemeldeten Arbeitssuchenden veröffentlicht werden. Be-

²³ Auch die Demografie ist eine Erklärungsmöglichkeit für diese Situation, da die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den vergangenen Jahren weniger zugenommen hat und mehr Menschen in den Ruhestand gehen.

²⁴ Weitere Informationen zu den Auswirkungen und Maßnahmen der Pandemie innerhalb der Großregion Kapitel 3 des vorliegenden Heftes.

stimmte Arbeitsuchende werden im Sinne des ILO nicht als Arbeitslose angesehen und bestimmte Arbeitslose werden in den „verwaltungstechnischen“ Statistiken der Arbeitsverwaltungen bzw. anderer Statistikquellen nicht berücksichtigt.

Zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit... Verdeckte Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Die Verwendung dieser Kategorisierungen wirkt sich auf die Art und Weise aus, wie Arbeitslosigkeit verstanden werden kann, denn die Durchlässigkeit zwischen den Kategorien nimmt im Laufe der Jahre zu: Zwar entspricht das Bild des Arbeitslosen ohne Erwerbstätigkeit, der auf der Suche nach einer (Vollzeit-)Beschäftigung, einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und sofort verfügbar ist, immer noch der Norm (dem Volumen nach), doch ist es aufgrund der immer komplexer werdenden Situationen, die auf dem Arbeitsmarkt herrschen, Änderungen unterworfen. Angesichts der explosionsartigen Zunahme der Zeitarbeit und unsicherer Beschäftigungsarten werden immer mehr Arbeitslose speziellen Kategorien zugeordnet. Sie üben zum Beispiel über einen mehr oder weniger langen Zeitraum eine Teilzeitbeschäftigung aus oder werden als Teilnehmer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (Praktika, Schulungen, etc.) nicht berücksichtigt.²⁵ Zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit gibt es heute eine Vielzahl von Zwischensituationen. Unterbeschäftigte sind diejenigen, die erwerbstätig sind, z.B. Teilzeitbeschäftigte, die aber mehr arbeiten möchten und dafür zur Verfügung stehen oder aufgrund von Kurzarbeit oder technischer Arbeitslosigkeit weniger als üblich arbeiten. Die verdeckte Arbeitslosigkeit betrifft Nichterwerbspersonen, die arbeiten wollen, aber nicht als arbeitslos im Sinne der ILO gezählt werden, entweder weil sie keine Arbeit suchen oder weil sie nicht unmittelbar für Arbeit verfügbar sind.

²⁵ Vgl. Studie der nationalen Arbeitsagentur Belgiens ONEM (2018): „Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas selon trois approches“ <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-chomage-en-belgique-en-allemande-en-france-et-aux-pays-bas-selon-trois-approches-0#top> (07.12.2020)

Arbeitsuchend nach den verschiedenen nationalen Systemen

Region	Definition
Rheinland-Pfalz und Saarland	<p>Ausgewiesen sind die registrierten Arbeitslosen. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wird von der Bundesagentur für Arbeit ermittelt. Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten nicht als arbeitslos.</p> <p>Arbeitslose: Zu den Arbeitslosen im Sinne des Sozialgesetzbuches III (SGB III) zählen alle Arbeitssuchenden, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, • eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen und • dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind, • in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, • nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, • sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben. <p>Für Hilfebedürftige nach dem SGB II findet nach § 53 a Abs.1 SGB II die Arbeitslosendefinition des § 16 SGB III sinngemäß Anwendung.</p> <p>Arbeitssuchend ist, wer</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung sucht, • sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet hat, • die angestrebte Tätigkeit ausüben kann und darf. <p>Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben (§ 15 SGB III).</p> <p>Rechtskreis SGB III: Arbeitslose, die bei einer Agentur für Arbeit gemeldet sind. Rechtskreis SGB II: Arbeitslose, die bei einem Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende gemeldet sind.</p>
Lorraine	<p>Arbeitssuchende Kategorie A, B und C: Die Kategorien Arbeitssuchende, die in den Statistiktabelle(n) verwendet werden, sind die Kategorien A, B und C, welche die Arbeitssuchenden umfassen, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und die im Laufe des Monats eine „begrenzte“ Tätigkeit ausgeübt haben können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kategorie A: Arbeitssuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und arbeitslos sind; • Kategorie B: Arbeitssuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und arbeitslos sind und für kurze Zeit eine begrenzte Tätigkeit ausgeübt haben (das heißt höchstens 78 Stunden in einem Monat); • Kategorie C: Arbeitssuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen und arbeitslos sind und für lange Zeit eine begrenzte Tätigkeit ausgeübt haben (das heißt höchstens 78 Stunden in einem Monat); <p>Arbeitssuchende Kategorie D und E: Pôle emploi verwendet außerdem andere Kategorien für Arbeitssuchende, die nicht zu aktiver Arbeitssuche angehalten sind (Kategorien D und E):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kategorie D: Arbeitssuchende, die nicht zur aktiven Arbeitssuche angehalten sind (aufgrund eines Praktikums, einer Schulung, einer Krankheit...) und arbeitslos sind; • Kategorie E: Arbeitssuchende, die nicht zur aktiven Arbeitssuche angehalten sind und einer Beschäftigung nachgehen (zum Beispiel Personen, deren Arbeitsverhältnis staatlich gefördert wird).

Luxembourg

Die Arbeitslosenzahl stellt die Anzahl an nicht vermittelten Arbeitsuchenden dar, die bei der ADEM (Arbeitsverwaltung) registriert sind.

Es handelt sich hierbei um Personen ohne Beschäftigung, die auf nationalem Territorium wohnhaft sind und für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, auf der Suche nach einer geeigneten Stelle sind und nicht an einer Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit oder ohne Unterstützung, und welche die Auflagen der Arbeitsverwaltung ADEM erfüllt haben. Außerdem dürfen sie zum Zeitpunkt der statistischen Erhebung nicht seit mehr als 7 Tagen krankgeschrieben sein oder sich in Mutterschutz befinden (Definitionsänderung von Januar 2012, mit rückwirkenden Datenrevisionen bis Januar 2006).

Die Kategorie der nicht beschäftigten Arbeitsuchenden (DEI) umfasst Personen ohne Beschäftigung, die auf der Suche nach einer Stelle sind, unmittelbar für eine Beschäftigung zur Verfügung stehen und bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung (Wallonie: FOREM oder ADG) gemeldet sind. Sie umfasst:

Wallonie und DG Belgien

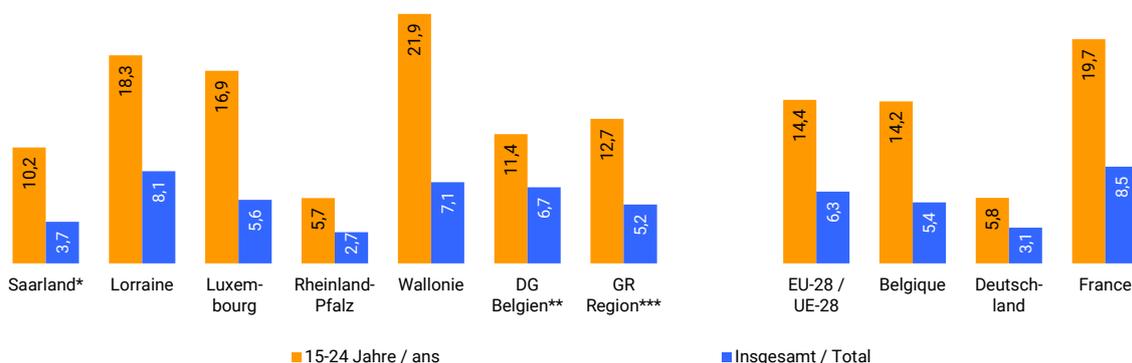
- Die Arbeitsuchenden, die Arbeitslosengeld beantragen („demandeurs d’emploi demandeurs d’allocations (DEDA)“; dies sind Arbeitslose, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und Arbeitslosenhilfe erhalten (in vollem Umfang oder auf Basis einer gewollten Zeitarbeit) oder Unterstützung für die berufliche Wiedereingliederung erhalten und als Arbeitsuchende gemeldet sind;
- Junge Leute, die ein Praktikum für die berufliche Eingliederung am Ende des Studiums machen, die als Arbeitsuchende ohne Unterstützung angesehen werden. Anzumerken ist hier, dass junge Leute, die sich für einen Studentenjob anmelden, seit 2007 nicht mehr als nicht beschäftigte Arbeitsuchende angesehen werden und dass seit dem 1. Januar 2012 das Warte-Praktikum in ein Praktikum für die berufliche Eingliederung umgewandelt wurde;
- Die anderen, die zwangsweise gemeldet und vorübergehend von der Arbeitslosenhilfe ausgeschlossen sind und Arbeit-suchende, die vom Centre Public d’Action Sociale (C.P.A.S) unterstützt werden;
- Frei angemeldete Arbeitsuchende ohne Beschäftigung sind Personen auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben, die jedoch die Dienste der öffentlichen Arbeitsagenturen in Anspruch nehmen können.

2.3 Jugendarbeitslosigkeit und NEET Rate

Die Jugendarbeitslosenquoten sind in allen Teilgebieten der Großregion sowie in der EU höher als die Gesamtarbeitslosenquoten. Zurückzuführen ist dies insbesondere darauf, dass junge Menschen in Europa von der Finanz- und Wirtschaftskrise und ihren Auswirkungen besonders stark betroffen waren. Auch sind bestimmte Gruppen von jungen Menschen aus Gründen, die nicht auf die aktuelle Krise zurückgehen, längerfristig von Ausgrenzung bedroht. Außerhalb des Arbeitsmarkts zu stehen, hat sowohl für die Betroffenen als auch auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene gravierende Folgen. Eine langfristige Abkopplung führt insbesondere zu finanziellen Belastungen und geringerem psychosozialen Wohlbefinden. Diese Probleme können über längere Zeit bestehen bleiben. Die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit ist daher weiterhin eine politische Priorität der Regierungen. Zunehmend wird die Notwendigkeit anerkannt, Initiativen für die soziale Eingliederung, die über den Arbeitsmarkt hinausgehen, zu ergreifen. Junge Menschen sollen dabei unterstützt werden, aktive Mitglieder der Gesellschaft zu werden, und einen einfacheren Einstieg in den Arbeitsmarkt erhalten.²⁶

²⁶ Vgl. Eurofound: Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015

Jugendarbeitslosenquote 2019



*Saarland 15-24 Jahre: 2016

**DG Belgien 15-24 Jahre: 2018

*** GR. Region 15-24 Jahre ohne Saarland

Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbepersonen der jeweiligen Altersgruppe in %

Berechnungen IBA-OIE

Quellen:

Eurostat – LFS

DG Belgien: ADG

Jugendarbeitslosenquote mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote

Die Jugendarbeitslosenquoten sind in allen Teilgebieten der Großregion sowie in der EU wesentlich höher als die Gesamtarbeitslosenquoten. Im Jahr 2019 lag die Jugendarbeitslosenquote in der Großregion bei 12,7% und damit weit mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote (Differenz von 7,5 Prozentpunkten). Auf Ebene der EU-28 fiel die Arbeitslosenquote für Jugendliche (14,4%) höher aus, dennoch ist die Differenz zu der Gesamtarbeitslosigkeit fast identisch (8,1 Pp).

Im großregionalen Vergleich lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Teilregionen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit Jugendlicher feststellen: 2019 waren in der Wallonie 21,9% der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre arbeitslos, in Lothringen fast jeder fünfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Jugendliche (18,3%), in Luxemburg sind es 16,9%. Dagegen verzeichnete Rheinland-Pfalz mit 5,7% den geringsten Wert. Die Lage im benachbarten Saarland ist nicht ganz so gut (10,2% in 2016). Ebenfalls unterhalb des großregionalen Durchschnitts bewegten sich die Quoten für die DG Belgien (11,4%).

Unterschiedliche Bestimmungsgrößen von Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Großregion

Die Kriterien für die Bestimmung der Jugendarbeitslosigkeit müssen in der Großregion jedoch differenziert betrachtet werden. Bei der Berechnung der Arbeitslosenquote auf Basis internationaler Vereinbarungen wird die Zahl der Arbeitslosen in Bezug gesetzt zur Zahl der Erwerbepersonen der jeweiligen Personengruppe. Gerade bei den Jugendlichen zeigt die Erwerbsbeteiligung in den einzelnen Teilregionen jedoch sehr große Unterschiede, was sich dementsprechend auch statistisch in der Berechnung der Arbeitslosenquote niederschlägt. Zum Beispiel

unterscheiden sich die als Bezugsgrundlage herangezogenen Personengruppen der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) zwischen Deutschland und Frankreich, was zum Teil die Differenz in den Quoten erklärt. In Deutschland werden die Jugendlichen, welche sich im dualen Ausbildungssystem²⁷ befinden, als erwerbstätig betrachtet und zu den Erwerbspersonen gezählt. In Frankreich dagegen werden die Auszubildenden nicht als Erwerbspersonen geführt. Dadurch ist die Erwerbsbeteiligung in Frankreich niedriger und die Arbeitslosenquote entsprechend höher. 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 heraus. Liegt die Schulbesuchsquote sehr hoch, was einen Haupteinflussfaktor für die Erwerbsquote von Jugendlichen darstellt, so kann die Arbeitslosenquote sehr hohe Werte erreichen, auch wenn sie nur sehr wenige Jugendliche betrifft. Durch die oben erläuterten Unterschiede in der Zählung der Auszubildenden ist dies beispielsweise in Lothringen und der Wallonie der Fall. Um ein realistisches Bild zu erhalten, kann die Arbeitslosenquote mit der Erwerbsquote gewichtet werden, so dass die Arbeitslosen mit der Gesamtbevölkerung statt mit der sogenannten Erwerbsbevölkerung verglichen werden. Dieser Indikator wird im Folgenden als „Jugendarbeitslosenanteil“²⁸ bezeichnet.

Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit in den vergangenen zehn Jahren

Innerhalb der Großregion ist die Jugendarbeitslosenquote zwischen 2009 und 2019 stark zurückgegangen (-7,5 Pp), die Gesamtarbeitslosenquote in der Großregion nahm im gleichen Zeitraum lediglich um 3,5 Prozentpunkte ab. Am deutlichsten war der Rückgang der arbeitslosen Jugendlichen in Lothringen und in der Wallonie (-9,3 Pp und -8,5 Pp). Die Entwicklung in Luxemburg war in dem Betrachtungszeitraum recht sprunghaft, schließt 2019 allerdings mit dem identischen Wert von 2009 ab (16,9%). Ähnlich ist das Ergebnis in der DG Belgien, wo die Jugendarbeitslosenquote in der 10-Jahresbetrachtung (2008-2018) lediglich um 1 Prozentpunkt abgenommen hat.

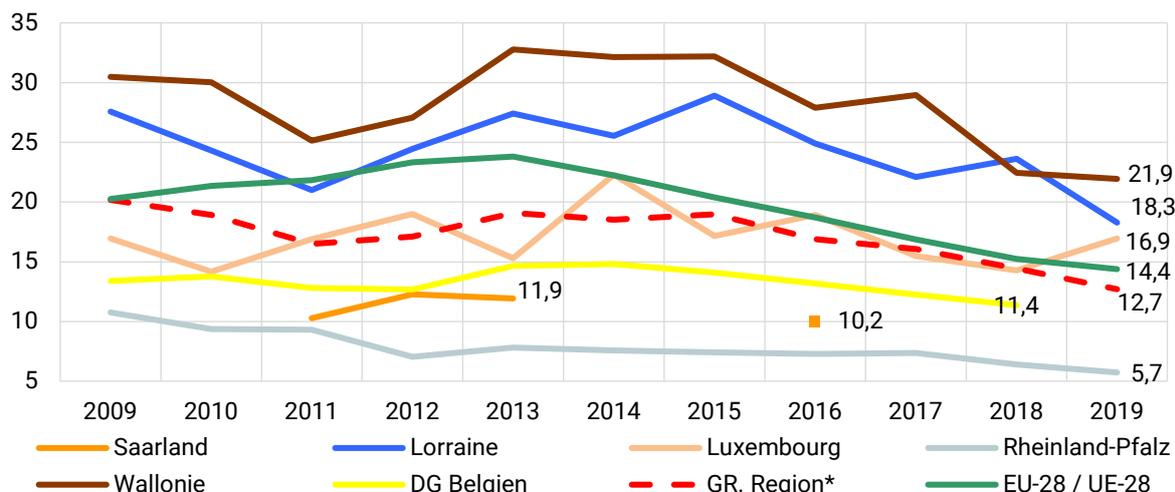
Die Jugendarbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz ist seit 2009 um 5,0 Prozentpunkte zurückgegangen. In Rheinland-Pfalz ist es gelungen, einen beinahe kontinuierlich verlaufenden Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit zu erreichen und 2019 den niedrigsten Wert für die Großregion aufzuweisen (5,7%).

Die Eurostat-Daten für das Saarland sind von 2009 bis 2016 lückenhaft (danach nicht verfügbar), weswegen für diesen Zeitraum keine stichhaltigen Schlüsse gezogen werden können. Daher wurde der Wert für die Großregion ohne saarländische Werte berechnet.

²⁷ Das duale System bezeichnet die Lehre mit abwechselnder Ausbildung im Betrieb und Unterricht in der Berufsschule.

²⁸ Vgl. Eurostat, Pressemitteilung vom 12. Juli 2013: Messung der Jugendarbeitslosigkeit – wichtige Konzepte im Überblick.

Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote 2009-2019



Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe in %

Berechnungen IBA-OIE

Quellen: Eurostat – LFS

Faktoren der Jugendarbeitslosigkeit

Der Unterschied zwischen der Jugendarbeitslosenquote und dem Jugendarbeitslosenanteil ist auf die Zahl der Jugendlichen, die nicht als Erwerbspersonen gelten, zurückzuführen. Beide Indikatoren zeigen aber, dass Jugendliche häufiger arbeitslos sind als Ältere. Das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko Jugendlicher kann darauf zurückgeführt werden, dass der Übergang von Schule bzw. beruflicher Bildung in Beschäftigung in der Regel im Alter zwischen 15 und 24 Jahren erfolgt. Auch der Übergang vom Studium in Beschäftigung setzt in Folge der Bologna-Reform vermehrt im Jugendalter ein. Außerdem sind die ersten Beschäftigungsverhältnisse von Jugendlichen häufiger befristet²⁹, was das Arbeitslosigkeitsrisiko nach Auslaufen der Arbeitsverträge erhöht. Des Weiteren verfügen erwerbstätige Jugendliche über geringere betriebliche bzw. berufliche Erfahrung und betriebliche Senioritätsansprüche, was sich in einem erhöhten Freisetzungsrisko bereits beschäftigter Jugendlicher niederschlägt. Daneben sollten weitere individuelle Faktoren berücksichtigt werden, die jedoch nur schwierig zu messen sind. So scheint insbesondere die seelische Gesundheit jugendlicher Arbeitsloser ein bislang weitgehend vernachlässigtes Risiko zu sein.³⁰

Relativierung der hohen Arbeitslosenquote Jugendlicher sowie der großregionalen Unterschiede

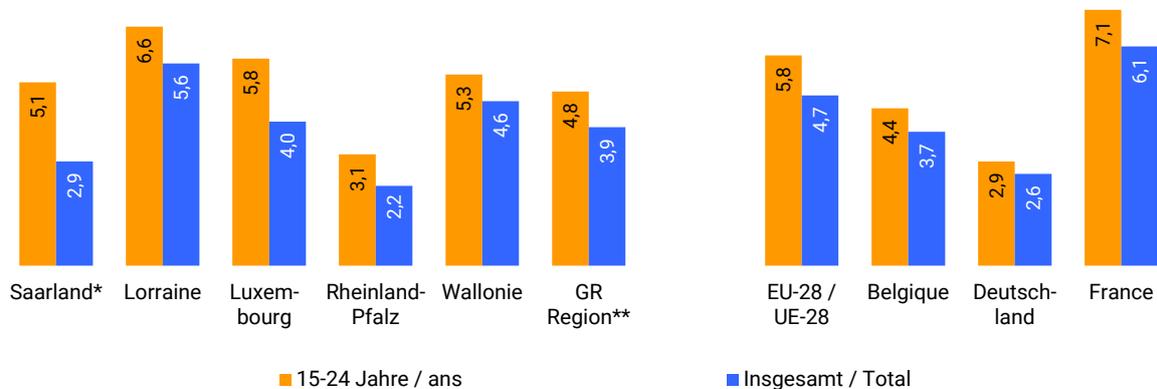
Auf Basis dieser Methode betrug im Jahr 2019 der Jugendarbeitslosenanteil in der Großregion 4,8% und bewegte sich damit auch hier unter dem europäischen Durchschnittswert (EU-28: 5,8%). Für beide Kooperationsräume gilt, dass die Unterschiede zu der Gesamtarbeitslosigkeit

²⁹ Vgl. Kapitel 1.7 des vorliegenden Heftes

³⁰ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 09. August 2013, S. 3ff. http://doku.iab.de/aktuell/2013/aktueller_bericht_1302.pdf (07.12.2020)

wesentlich geringer ausfallen als zuvor (Großregion: 0,9 Pp., EU-28: 1,1 Pp.). Innerhalb der Großregion behält Rheinland-Pfalz mit einem Anteil von 3,1% den geringsten Wert. In allen Teilgebieten der Großregion gilt auch für die Arbeitslosenanteile, dass sich die Situation der Jugendlichen schlechter darstellt als für die Allgemeinheit. Mit 6,6% und 5,8% waren die Jugendlichen in Lothringen und Luxemburg im interregionalen Vergleich zwar nach wie vor am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen, allerdings sind die enormen Unterschiede sowohl zwischen den Teilräumen als auch zu der Gesamtarbeitslosigkeit deutlich relativiert. Der Arbeitslosenanteil der Jugendlichen im Saarland betrug 5,1% in 2019, allerdings ist hier das größte Gefälle zum Gesamtanteil zu verzeichnen (2,2 Pp). In der Wallonie ist der Jungenarbeitslosenanteil ähnlich hoch (5,3%), allerdings beträgt die Differenz zu Gesamtzahl nur 0,7 Prozentpunkte.

Jugendarbeitslosenanteil 2019



Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe in %

Berechnungen IBA·OIE

Quellen: Eurostat – LFS

NEET-Rate

Die Rate der jungen Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine allgemeine oder berufliche Ausbildung absolvieren (**NEET – Not in Employment, Education or Training**), ist ein viel beachteter Indikator, welcher in den letzten Jahren in Europa häufig herangezogen wurde, um die Situation der Jugendlichen zu analysieren. Die EU hat mit der Strategie Europa 2020 das Problem der Ausgrenzung junger Menschen aus Bildung, Ausbildung und Arbeit verstärkt in den Blick genommen. Die Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ und die beschäftigungspolitischen Richtlinien sind der Ansicht, dass es dringend notwendig ist, Maßnahmen für die betroffenen Jugendlichen zu ergreifen, bevor sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und zum Leistungsempfänger werden. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat 2012 und 2016 umfangreiche Berichte zu dem Thema veröffentlicht, auf deren Informationen sich der folgende Abschnitt zu einem großen Teil stützt. Interessant ist es in dieser Thematik die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf junge Menschen, insbesondere ihre wirtschaftliche und soziale Situation zu untersuchen. Mit dem Schwerpunkt auf den Arbeitsmarkt erforscht Eurofound, wie sich die NEET-Bevölkerung - junge Menschen, die nicht

in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung stehen - im letzten Jahrzehnt in Größe und Zusammensetzung verändert hat und wie sich die aktuelle Krise darauf auswirken könnte. Der für März 2021 geplante Bericht soll auch die wichtigsten politischen Initiativen sammeln und untersuchen, die in den EU-Mitgliedstaaten zur Unterstützung junger Menschen während der Krise ergriffen wurden, insbesondere Maßnahmen im Zusammenhang mit Beschäftigung, Bildung und finanzieller Hilfe.³¹

NEET-Rate als Alternativkonzept zur Jugendarbeitslosenquote

Wie im vorherigen Kapitel zur Arbeitslosigkeit beschrieben, gibt es bei dem Konzept der Jugendarbeitslosenquote einiges zu beachten. Die Unterschiede in den beruflichen Bildungssystemen erschweren interregionale und internationale Vergleiche. Darüber hinaus berücksichtigt die Arbeitslosenquote durch die Verwendung der Kategorien der Erwerbstätigen oder Arbeitslosen in der Berechnung nicht die unterschiedlichen Situationen, in denen sich junge Menschen heute befinden: Einige arbeiten parallel zum Studium, andere sind von Sozialleistungen abhängig, auch wenn sie arbeiten, usw. Tatsächlich verlaufen die Lebensläufe heute nicht mehr linear (zuerst Schule, dann das Berufsleben und schließlich der Ruhestand), und die beobachteten Situationen gestalten sich auch wesentlich individueller als in der Vergangenheit (nicht jeder folgt dem gleichen Standardlebensverlauf). Ein gutes Beispiel dafür sind Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens, da sie es ermöglichen, Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten abwechselnd zu gestalten und sich somit an die jeweilige Situation anzupassen. Traditionelle Ansätze nach Bevölkerungsgruppen (Erwerbstätige, Arbeitslose, Inaktive) sind darum zunehmend ungeeignet, die Situation junger Menschen am Arbeitsmarkt abzubilden. Das Konzept der NEET-Rate sieht daher vor, über die üblichen Klassifizierungen hinauszugehen.

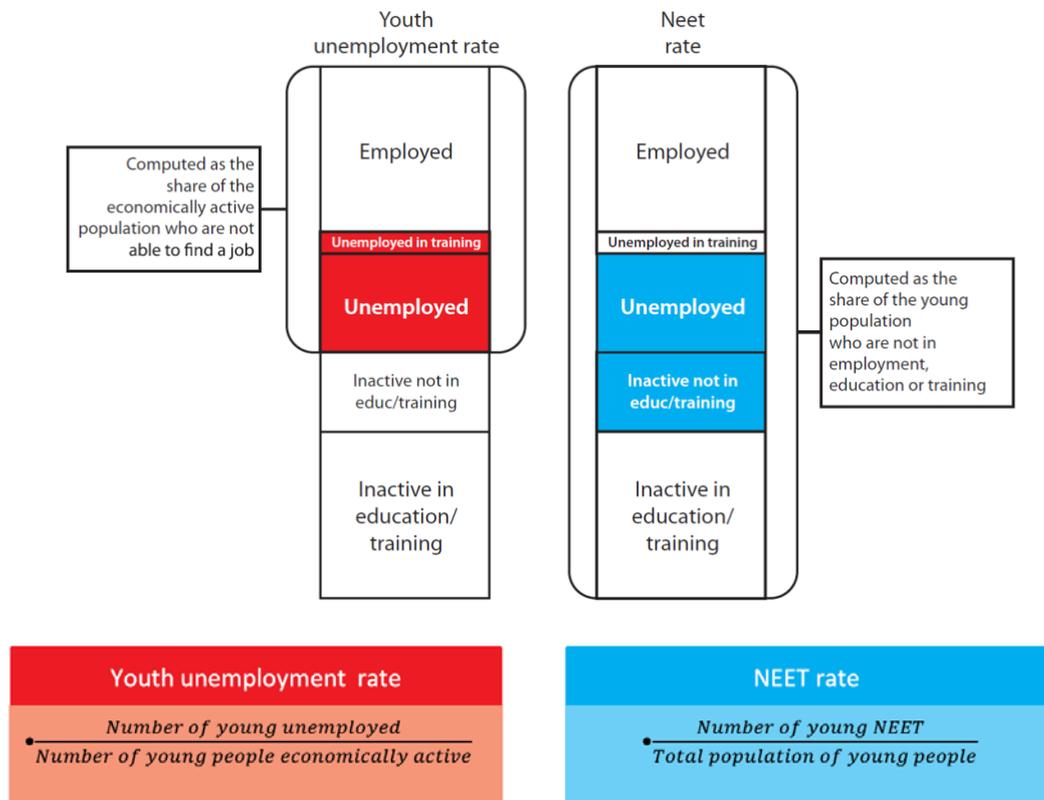
Die folgende Grafik illustriert, inwiefern sich die Indikatoren Jugendarbeitslosenquote und NEET-Rate konzeptuell unterscheiden. Während bei der Arbeitslosenquote alle Arbeitslosen (einschließlich derjenigen in Weiterbildung) in den Zähler aufgenommen werden, ist die entscheidende Zahl bei der NEET-Rate die der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, die sich nicht in Aus- oder Weiterbildung befinden. Auch der Nenner ist anders: Wenn sich die Jugendarbeitslosenquote auf die Erwerbsbevölkerung (erwerbstätig oder nicht erwerbstätig) bezieht, ist der Nenner bei der Berechnung der NEET-Rate die Gesamtbevölkerung einer Altersgruppe (in der Regel 18-24 Jahre), unabhängig davon, ob sie aktiv oder inaktiv ist. Dieser Indikator ermöglicht es auch somit, das Problem der Vergleichbarkeit in der Großregion zu umgehen, im Gegensatz zur Arbeitslosenquote, die die deutschen Gebiete begünstigt, da Auszubildende zur Erwerbsbevölkerung (und damit zum Nenner) gehören und nicht, wie beispielsweise in Frankreich, zu den nichterwerbstätigen Schülern. In Deutschland reduzieren diese Auszubildenden automatisch die Arbeitslosenquote.

³¹ Vgl. Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy> (30.11.2020)

Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets> (30.11.2020)

Eurofound (planned publication date 3-2021): Impact of the COVID-19 crisis on young people (forthcoming) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-young-people> (30.11.2020)

Unterschiede zwischen Jugendarbeitslosenquote und NEET-Rate



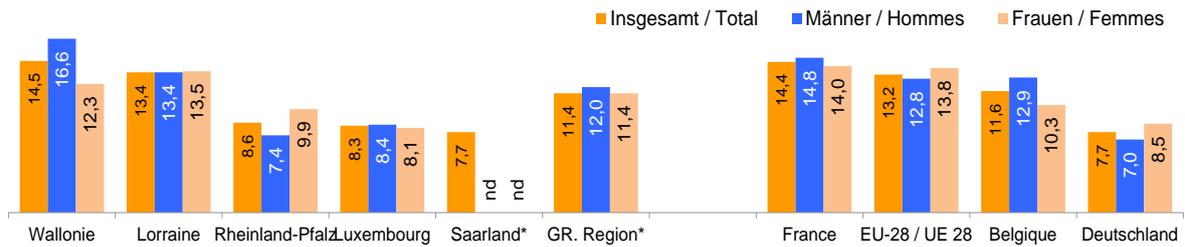
Quelle: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, S. 23

NEET-Raten innerhalb der Großregion variieren von 7,7% bis 14,5%

Die NEET-Rate der Großregion im Jahr 2019 betrug 11,4%; die Großregion schnitt damit besser ab als die EU-28 (13,2%). Im interregionalen Vergleich erzielten das Saarland mit 7,7% und Luxemburg mit 8,3% sowie Rheinland-Pfalz mit 8,8% die niedrigsten Quoten. In den anderen Teilregionen war 2019 immer noch mehr als jeder zehnte junge Mensch von einer NEET-Situation betroffen: 13,4% in Lothringen und 14,5% in der Wallonie. Mit Ausnahme von Lothringen und dem Saarland lagen die NEET-Raten in den anderen Teilgebieten der Großregion über dem jeweiligen nationalen Mittel.

Wie schon im Jahr 2017 fällt bei der geschlechterspezifischen Betrachtung für 2019 auf, dass sich in der Wallonie und in Luxemburg mehr Männer als Frauen in einer NEET-Situation befinden (+4,3 Pp. bzw. +0,1 Pp.). In Rheinland-Pfalz ist die NEET-Rate nach wie vor bei den jungen Frauen höher als bei den jungen Männern (2,5 Prozentpunkte), in Lothringen hält der Wert sich nun die Waage.

NEET-Rate 2019



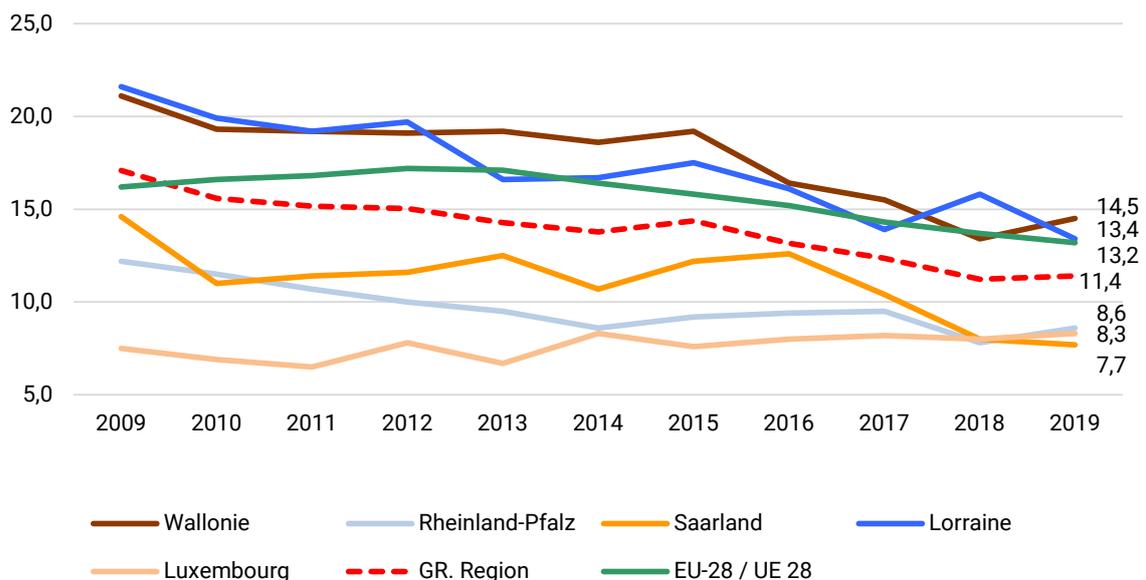
* GR. Region: Nach Geschlecht ohne Saarland

Anteil der nichterwerbstätigen Jugendlichen im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen, an der Bevölkerung im selben Alter, in %

Berechnungen IBA·OIE
Quellen: Eurostat – LFS

Die Entwicklung der großregionalen NEET-Rate zeigt einen konjunkturabhängigen Verlauf: bis zum Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 kam es noch zu einem Anstieg des Anteils der erwerbslosen jungen Menschen, die sich nicht in Aus- oder Weiterbildung befinden, der allerdings bis 2014 stetig zurückgegangen ist (-3,3 Pp.). Bis auf einen kurzen Anstieg zwischen 2014 und 2015 (+0,6 Pp.), nahm die Rate bis 2018 kontinuierlich ab, wobei von 2018 auf 2019 ein leichter Anstieg von 0,2 Prozentpunkten registriert wurde.

Entwicklung der NEET-Rate 2009-2019



Anteil der nichterwerbstätigen Jugendlichen im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen, an der Bevölkerung im selben Alter, in %

Berechnungen IBA·OIE
Quellen: Eurostat – LFS

Seit der Krise im Jahr 2008 sind die NEET-Raten in der Großregion von 17,1% im Jahr 2009 auf 11,4% im Jahr 2019 gesunken (-5,7 Prozentpunkte). Dieser Rückgang ist auf die allgemeine Verbesserung der Situation junger Menschen in allen Teilregionen der Großregion zurückzuführen, mit Ausnahme von Luxemburg, das im Laufe des Betrachtungszeitraums einen leichten Anstieg verzeichnete (+0,8 Punkte). In den anderen Gebieten war der stärkste relative Rückgang in Lothringen mit -8,2 Prozentpunkten auf 13,4% zu verzeichnen, obwohl sich die Situation der jungen Menschen in Lothringen, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung waren, durch die Krise besonders verschlechtert hatte (in einem Jahr, von 2008 bis 2009, war die NEET-Rate um 9 Prozentpunkte gestiegen). Seit 2013 verzeichnet die Wallonie die höchste NEET-Rate, wo sie 2019 noch bei 14,5% liegt. Der Rückgang seit 2015 in dieser Region ist jedoch sehr erfreulich (-4,7 Punkte).

NEETs: eine sehr heterogene Gruppe

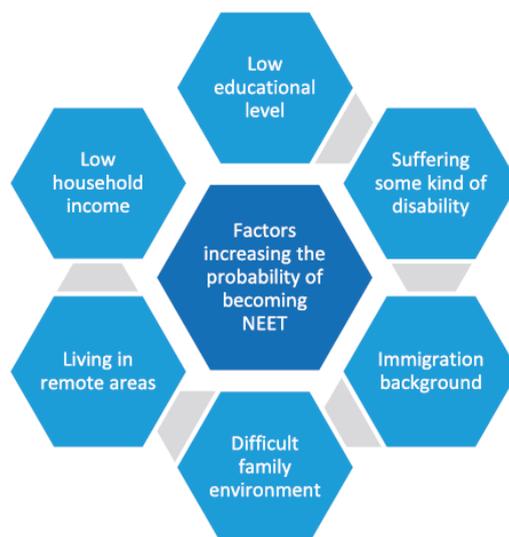
Unabhängig von den Zahlen ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Gruppe der NEETs sehr heterogen ist, auch wenn die oben dargestellten Zahlen mit einiger Vorsicht interpretiert werden sollten. Folgende Untergruppen können unterschieden werden:³²

- „Traditionelle“ Arbeitslose: die zahlenmäßig größte Gruppe, zu unterteilen in Kurzzeit- und Langzeitarbeitslose
- „Nicht-Verfügbare“: junge Menschen mit Familienverantwortung oder kranke und behinderte junge Menschen
- „Anti-Soziale“: junge Menschen, die nicht nach Arbeit oder Bildungsmöglichkeiten suchen, aber auch nicht durch Verpflichtungen oder fehlende Kapazitäten davon abgehalten werden; umfasst sowohl demotivierte Arbeitslose als auch andere junge Menschen am Rande der Gesellschaft
- „Chancen-Sucher“: junge Menschen, die aktiv nach Arbeit oder Ausbildungsmöglichkeiten suchen, aber auf eine Gelegenheit warten, die ihren Fähigkeiten und ihrem Status entspricht
- Freiwillige NEETs: junge Menschen, die eine andere lohnende Tätigkeit ausüben, wie z. B. Reisen, Erlernen einer künstlerischen Tätigkeit, oder sich um Persönlichkeitsentwicklung bemühen.

Es gibt daher deutliche Unterschiede zwischen diesen Kategorien, einerseits die jungen Menschen, die wirklich von der Ausgrenzung vom Arbeits- und Ausbildungsmarkt bedroht sind (1 und 3), und andererseits diejenigen, die sich für den Austritt aktiv entscheiden (4; 5). Sozial- und beschäftigungspolitische Projekte sollten weiterhin speziell auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet sein. Darüber hinaus ist es wichtig, Faktoren zu identifizieren, die dazu beitragen können, ob ein junger Mensch ein erhöhtes Risiko aufweist, in eine NEET-Situation zu geraten, um präventive Maßnahmen ergreifen zu können.

³² Vgl. Eurofound: NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012, S. 24

Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, in eine NEET-Situation zu geraten



Quelle: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, S. 57

Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, in eine NEET-Situation zu geraten

Es besteht großer Konsens über drei große Einflussbereiche, nämlich soziale, persönliche und wirtschaftliche Faktoren.³³ Die Analyse einer Europäischen Wertestudie von 2008 brachte die folgenden Ergebnisse:

- Menschen mit Behinderung sind zu 40% häufiger NEETs.
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind zu 70% häufiger NEETs als inländische Staatsangehörige.
- Menschen mit niedrigem Bildungsniveau sind dreimal häufiger NEETs als Hochschulabsolventen.
- Das Leben in abgelegenen Gebieten erhöht das Risiko, zur NEET-Gruppe zu stoßen, um bis zu 50%.
- Junge Menschen mit einem niedrigen Haushaltseinkommen sind häufiger NEETs als Altersgenossen mit Durchschnittseinkommen.
- Junge Menschen, deren Eltern arbeitslos sind oder waren, sind zu 17% häufiger NEETs als Altersgenossen mit erwerbstätigen Eltern.
- Junge Menschen aus geschiedenen Ehen sind zu 30% häufiger NEETs.

³³ Die Daten hierzu stammen aus der Europäischen Wertestudie 2008, einer länderübergreifenden Längsschnittstudie, siehe <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>. Diese unterscheidet sich leicht von den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung, aus der die vorangegangenen Daten stammen. So wird zum Beispiel die Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen betrachtet.

3 Die Situation in der Großregion während der Gesundheitskrise 2020

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Heftes sehen sich die verschiedenen Teilgebiete der Großregion mit der zweiten Welle der COVID-19-Epidemie konfrontiert. Wie in der ersten Welle haben sich einige für einen erneuten harten Lockdown entschieden (Belgien, Frankreich), während andere, zumindest derzeit, auf Beschränkungen bei der Mobilität und im Bereich Handel und Dienstleistungen setzen (Luxemburg, Deutschland). Die Auswirkungen dieser zweiten Welle auf die wirtschaftliche Situation der Länder und den Einsatz der Telearbeit sind statistisch noch kaum zu erfassen. Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung skizzieren jedoch bereits jetzt mögliche Worst-Case-Szenarios für die einzelnen Länder³⁴ und was insbesondere die Telearbeit betrifft, ziehen einige neuere Artikel erste Bilanzen und zeigen neue Wege, um die Verbreitung der Telearbeit zu fördern.³⁵

Starke Verflechtung der Staaten in der Großregion

Angesichts der Gesundheitskrise im Frühjahr 2020 haben sich zahlreiche Staaten des Schengenraums zu einer Wiedereinführung der Grenzkontrollen entschlossen, um den Personenverkehr einzuschränken und die Epidemie unter Kontrolle zu bringen. Die Großregion, die durch bedeutende Grenzgängerströme und damit eine starke Verflechtung ihrer Arbeitsmärkte gekennzeichnet ist, hat diese Einschränkungen tagtäglich gespürt. Allein nach Luxemburg reisen täglich ca. 200.000 Grenzgänger ein, die hauptsächlich im Handel, im Finanz- und Versicherungswesen, in der verarbeitenden Industrie sowie im Zeitarbeitssektor beschäftigt sind.

Das Großherzogtum Luxemburg hat seine Wirtschaft heruntergefahren und nur die „lebenswichtigen“ Sektoren aufrechterhalten. Im Gegensatz zu den anderen Staaten der Großregion blieben die Grenzen aber offen. Zahlreiche Grenzgänger überquerten weiterhin täglich die Grenze, um wesentliche Bereiche wie die Gesundheitsversorgung, die innere Sicherheit, den öffentlichen Verkehr und den Großvertrieb sicherzustellen.

Während die Grenzgänger sektorenübergreifend fast die Hälfte (46%) der Arbeitnehmer in Luxemburg ausmachen, liegt ihr Anteil im medizinischen Bereich bei 70% (mehrheitlich aus Frankreich). Im März 2020 stellte das stark von Grenzgängern abhängige luxemburgische Gesundheitssystem Hotelzimmer³⁶ für das grenzpendelnde Pflegepersonal bereit.

In anderen Teilregionen wie dem Saarland und der Wallonie sind zahlreiche Grenzgänger in der Industrie beschäftigt. Im Saarland arbeitet der Großteil der lothringischen Grenzgänger in der metallverarbeitenden Industrie, der Automobilindustrie oder im Großhandel. Auch in der Wallonie sind viele Grenzgänger in der verarbeitenden Industrie tätig. Von der Pandemie betroffen waren alle Industriebereiche. Wurden die Aktivitäten aufrechterhalten, war der Grenzübertritt

³⁴ Des perspectives économiques mondiales plus encourageantes, mais encore beaucoup de risques et d'incertitude, OCDE, septembre 2020. <http://www.oecd.org/perspectives-economiques#gdp-projections> Lutte contre le coronavirus (COVID 19). Pour un effort mondial, OCDE, novembre 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/fr/> (20.11.2020)

³⁵ Déconfiner le travail à distance, Terra Nova, 19 novembre 2020. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

³⁶ 2.000 Hotelzimmer wurden mit staatlicher Finanzierung bereitgestellt.

mit Ausnahmegenehmigungen oder speziellen Bescheinigungen möglich. Bei einem Herunterfahren der Aktivitäten, was häufig der Fall war, wurden entsprechende Instrumente zur Anwendung gebracht.

Zur Stützung der großregionalen Wirtschaft eingesetzte Instrumente

Angesichts der allgemeinen Aufforderung „zu Hause zu bleiben“, um die Ausbreitung der Epidemie zu stoppen, haben die Staaten verschiedene Instrumente für die Arbeitnehmer zur Anwendung gebracht.

- **Telearbeit:** Wenn die berufliche Tätigkeit mit Telearbeit vereinbart war, wurde diese eingerichtet. Dank entsprechender Vereinbarungen zwischen den Staaten war dies auch für Grenzgänger möglich. Insbesondere im Dienstleistungssektor (Finanzwesen, Unternehmensdienstleistungen, Handel, Bildungswesen) wurde die Telearbeit intensiv genutzt.
- **Kurzarbeit:** Wenn der Einsatz von Telearbeit nicht möglich war und Unternehmen einen starken Rückgang ihrer Aktivität verzeichneten, wurde in den verschiedenen Teilregionen das Instrument der Kurzarbeit angewandt. Zudem wurde Personen, deren Kinder nicht zur Schule gehen konnten, Sonderurlaub gewährt.

3.1 Die Telearbeit

Die Entstehung der Telearbeit ging einher mit der Entwicklung der IKT

Nach einem Bericht der Europäischen Union und der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 2017 verrichteten 17% der europäischen Arbeitnehmer im Jahr 2015 Telearbeit in mehr oder weniger starkem Umfang³⁷: fast 3% in Vollzeit, 5% in großem Umfang und 10% gelegentlich.

Das Thema Telearbeit ist nicht neu. Die Entstehung dieser Beschäftigungsform ging einher mit dem Aufkommen und der Weiterentwicklung der Informationstechnologien. Erste Erfahrungen damit gab es in England bereits ab 1962, im Jahr 1973 kam dann der Begriff „Telecommuting“ auf. Sehr schnell wurde die Telearbeit als strategisch bedeutend angesehen: So sagte das führende amerikanische Telekommunikationsunternehmen (AT&T) 1970 voraus, dass 1990 die Mehrheit der Amerikaner von zuhause aus arbeiten wird. Ein weiteres Beispiel: Bereits im Jahr 1980 ließ der amtierende französische Premierminister einen Bericht über die Auswirkungen der Telematik auf die Heimarbeit erstellen. Mehr als 40 Jahre später schreitet die Digitalisierung unserer Volkswirtschaften unaufhaltsam voran und hat zu einer tiefgreifenden Veränderung der Berufe und zu einer Diversifizierung der Beschäftigungsformen geführt.³⁸ Veranschaulicht wird diese Entwicklung sehr gut durch das Aufkommen des Begriffs der Digital No-

³⁷ Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <http://eurofound.link/ef1658/> (20.11.2020)

³⁸ Weitere Informationen zu atypischen Beschäftigungsformen finden Sie im Themenheft „Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“ der IBA, 11. Bericht, Januar 2019. <https://www.iba-oie.eu/Rapports-sur-la-situation-du-m.24.0.html?&L=1> (20.11.2020)

mads (digitale Nomaden), der eng mit der Telearbeit verbunden ist und eine Lebensform umschreibt, die dank der digitalen Technologien völlig ortsunabhängig ist (sowohl in Bezug auf den Wohn- als auch den Arbeitsort).

Die Telearbeit hat in die berufliche Praxis Einzug gehalten noch ehe sie durch Gesetze oder Vorschriften geregelt wurde. Auf europäischer Ebene wurde erst 1997 eine Charta für Telearbeit unterzeichnet, und erst 2002 legte eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit die Bedingungen und praktischen Bestimmungen für den Einsatz dieser Arbeitsform in der Europäischen Union fest. In Deutschland veröffentlichte das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2001 erstmals einen Leitfaden zu diesem Thema, in der Überzeugung, dass die Telearbeit einen wichtigen Faktor für die Modernisierung des Arbeitsmarktes darstellt. In Belgien und Frankreich dauerte es bis 2005, ehe die Sozialpartner entsprechende Vereinbarungen zur Telearbeit trafen und in Luxemburg legte erst 2006 eine Vereinbarung den rechtlichen Rahmen für die Telearbeit fest. Es sei darauf hingewiesen, dass zum Zeitpunkt der Entstehung dieses Berichts im deutschen Bundestag ein neuer Gesetzentwurf zur Telearbeit diskutiert werden soll und dass auch Frankreich Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern aufgenommen hat, um der Telearbeit einen konkreteren rechtlichen Rahmen zu verleihen. Diese Vorhaben werden kontrovers diskutiert, ein Zeichen der tiefgreifenden Veränderungen, die sie mit sich bringen.³⁹

Das Wesen der Telearbeit

Die o. g. europäische Rahmenvereinbarung von 2002, als nicht verbindlicher Text, ermöglichte jedoch jedem Mitgliedstaat, über seine eigene Gesetzgebung zur Telearbeit zu verfügen. Dies führte zu einem Nebeneinander unterschiedlicher Definitionen und ihrer Auswirkungen, insbesondere auf rechtlicher Ebene. Solange der Arbeitnehmer die Grenze nicht überschreitet, geht alles gut, könnte man sagen. Sobald er aber zum Grenzgänger wird, ergibt sich eine sehr komplexe rechtliche Situation.

So groß die Vielfalt an Definitionen von Telearbeit auch ist, zwei Punkte haben alle gemeinsam und diese machen das grundlegende Wesen der Telearbeit aus: Die Tätigkeit wird außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers und unter Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien verrichtet (Internet, Smartphones, Laptops, Tablets etc.).

Da es sich bei der Telearbeit um die Art der Ausübung der Tätigkeit handelt, kann sie auf verschiedene Formen der Beschäftigung angewandt werden, sowohl was die Formalisierung der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft (informelle Telearbeit⁴⁰, Be-

³⁹ Für Deutschland: Courrier International 01/10/2020: L'Allemagne, premier pays européen à légiférer sur le télétravail, <https://www.courrierinternational.com/article/covid-19-lallemagne-premier-pays-europeen-legiferer-sur-le-teletravail> ; Süddeutsche Zeitung, 04/10/2020: Widerstand gegen Heils Home-Office-Plan. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283> (20.11.2020)

Für Frankreich: Le Monde, 03/11/2020 : Télétravail : les négociations entre partenaires sociaux s'annoncent tendues. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues_6058307_823448.html (20.11.2020)

⁴⁰ Dieser Ausdruck bezeichnet eine in beiderseitigem Einvernehmen getroffene Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ohne vertragliche Festlegung.

triebsvereinbarung, etc.) als auch den Arbeitsrahmen (Arbeitszeiten, Modalitäten der Arbeitskontrolle, etc.), den Ausführungsort (zuhause, in einem anderen Unternehmen des Konzerns, in einem Coworking Space), den Beschäftigungsstatus (Arbeitnehmer, Beamter oder Selbständiger), die Arbeitszeit (Teilzeit oder Vollzeit) oder auch die Häufigkeit der Telearbeit (gelegentlich, regelmäßig oder dauerhaft).

Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zur Telearbeit verpflichten kann, ebenso wenig kann diese ohne Vereinbarung zwischen den beiden Parteien eingestellt werden. Bestimmte außergewöhnliche Umstände können jedoch rechtfertigen, dass sie verpflichtend eingeführt wird, insbesondere im Fall einer Epidemie.

Jedes Land hat also seine Definition der Telearbeit festgelegt, abhängig von seiner Kultur, seinen Normen und den bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern festgestellten Praktiken. In ihrer jüngsten Veröffentlichung zu diesem Thema verwies die Task Force Grenzgänger der Großregion auf diese unterschiedlichen Situationen: „In Deutschland und in Luxemburg muss der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in Telearbeit regelmäßig ausüben. Im Gegensatz dazu kann die Tätigkeit in Telearbeit durch den Arbeitnehmer in Frankreich auch gelegentlich erfolgen. Belgien wiederum unterscheidet zwischen der regelmäßig-strukturellen und der gelegentlichen Telearbeit von Arbeitnehmern. In beiden Fällen kann die Telearbeit nur von zu Hause aus und nicht in einem Telezentrum durchgeführt werden“⁴¹.

Im konkreten Fall der grenzüberschreitenden Beschäftigung führt das Fehlen einer standardisierten Definition der Telearbeit auf europäischer Ebene dazu, dass diese Beschäftigungsform mehr oder weniger gut vereinbar ist mit den Anforderungen an den Grenzgängerstatus, der ebenfalls nicht einheitlich definiert ist und sich je nach Land und nach Rechtsbereich, auf den man sich bezieht, unterscheidet. Auch wenn Grenzgänger grundsätzlich ebenfalls zur Telearbeit berechtigt sind, ist festzuhalten, dass sie dabei „ihren Grenzgängerstatus und die damit einhergehenden Besonderheiten im arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Bereich auch verlieren können“⁴². Im Zuge der COVID-19-Krise und der vielen Grenzgängern auferlegten Vollzeit-Telearbeit mussten die Staaten der Großregion daher vereinbaren, die Bestimmungen der geltenden Vereinbarungen zur grenzüberschreitenden Arbeit ausnahmsweise außer Kraft zu setzen. Früher oder später muss jedoch auch für diese Ausnahmesituation eine einheitliche Regelung getroffen werden. Wir werden gefordert sein, die Gesetzgebung im Bereich der Telearbeit von Grenzgängern in unserem Kooperationsraum zu vereinheitlichen.

Messung der Telearbeit

Nach den jüngsten Schätzungen von Eurostat⁴³ – für die Länder der Großregion – liegt der Anteil der regelmäßigen oder gelegentlichen Telearbeiter im Jahr 2019 in Deutschland bei 12,6%, in Frankreich bei 22,7%, in Belgien bei 24,6% und in Luxemburg bei 33,1% (siehe nachfolgende Tabelle).

⁴¹ Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzganger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletavail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

⁴² Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzganger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletavail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

⁴³ Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Schätzungen oftmals weit von den statistischen Zahlen entfernt sind, die von den nationalen Statistikämtern geliefert werden und die im öffentlichen Diskurs oder in der nationalen Presse genannt werden. Das Fehlen einer einheitlichen Definition von Telearbeit für alle EU-Mitgliedsstaaten macht es schwierig, entsprechende Zahlen zu erheben und internationale Vergleiche anzustellen. Zudem, je nach Definition und Anwendungsbereich der Telearbeit (mehr oder weniger eng gefasst) und der Art der Datensammlung (Erhebung, Stichprobenerhebung, Auswertung von Verwaltungsdaten) ergeben sich bei der Messung der Häufigkeit von Telearbeit zuweilen deutliche Unterschiede.

Um diese Unterschiede bei der Messung zu verdeutlichen, hier einige Beispiele: In seiner im Oktober 2019 veröffentlichten Statistik gab STATEC den Anteil der Telearbeiter unter den luxemburgischen Einwohnern mit 20% im Jahr 2018 an⁴⁴, also 13 Prozentpunkte weniger als in der vorgenannten Statistik von Eurostat. Auf französischer Seite erklärte der statistische Dienst des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung und berufliche Eingliederung (DARES) in einer 2019 veröffentlichten Studie, dass im Jahr 2017 3% der Arbeitnehmer mindestens einmal pro Woche Telearbeit praktiziert hätten. Wendet man die neuere, flexiblere Definition von Telearbeit an, so wie sie im September 2017 in das französische Arbeitsgesetzbuch aufgenommen wurde, kommt man auf 7% an Arbeitnehmern in Telearbeit (gegenüber den 22,7% von Eurostat berechneten). Was die Stichprobenerhebungen betrifft, so gab das IFOP-Institut an, dass im Januar 2018 25% der Arbeitnehmer in Frankreich Telearbeit in Anspruch nahmen. Und ein letztes Beispiel: Die jüngste Stichprobenerhebung des Malakoff-Médéric-Humanis-Instituts kommt zu dem Ergebnis, dass 2018 29% der Arbeitnehmer Telearbeit praktizierten, davon 11% regelmäßig (1 Tag oder mehr pro Woche) sowie 4% in Vollzeit.⁴⁵

In Bezug auf die Grenzgänger gibt es nur wenig aussagekräftig Quellen zur Telearbeit. Eine vom LISER im Jahr 2019 durchgeführte Studie auf der Grundlage von Daten aus dem Jahr 2013 zeigt, dass der Anteil der Grenzgänger, die über die Möglichkeit zur Telearbeit berichten, wenn ihre Tätigkeit dies erlaubt, mit dem der Ansässigen vergleichbar ist (12%). Jedoch nutzen sie diese vom Arbeitgeber eröffnete Möglichkeit etwas weniger häufig als die Ansässigen (78% gegenüber 81%). Als mögliche Ursache verweist die Autorin auf regulatorische Hemmnisse sowohl auf steuer- als auch sozialrechtlicher Ebene, und auf mögliche Auswirkungen auf das Einkommen.⁴⁶

⁴⁴ STATEC : Statnews n°31, 15/10/2019 : Rapport travail et cohésion sociale 2019

⁴⁵ Malakoff Humanis (2020) : Etude Télétravail 2020, Regards croisés Salariés / Entreprises, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html> (20.11.2020)

⁴⁶ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

Beschäftigte in Telearbeit 1999 und 2019

Telearbeit	1999	2019			
		Total	Gelegentlich	Regelmäßig (mindestens 1 Tag pro Woche)	Nie
EU-28 / UE 28 (2013- 2020)	Nicht verfügbar	16,1	10,8	5,3	83,9
Belgien	14,0	24,6	17,7	6,9	75,3
Deutschland	11,6	12,6	7,4	5,2	87,4
Frankreich	6,8	22,7	15,7	7,0	77,2
Luxemburg	17,3	33,1	21,5	11,6	66,9

Anteil der Beschäftigten, die in Telearbeit tätig sind, an der Gesamtbeschäftigung (in %)

Berechnungen: IBA·OIE

Quelle: Eurostat

Hemmnisse für die Ausbreitung der Telearbeit

Ist Telearbeit in allen Berufen möglich? Die COVID-19-Gesundheitskrise hat uns gezeigt, dass dies nicht der Fall ist, gerade in bestimmten Berufen, die für unsere Gesundheitsversorgung und die Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhalts von wesentlicher Bedeutung sind.

Auch wenn relativ klar zu sein scheint, dass die Telearbeit nicht in allen Berufen eine Option ist, die Schätzung des tatsächlichen Volumens stellt eine komplexe Aufgabe dar. Hier gibt es mehrere Methoden, z. B. über die Aufgabenbeschreibung der verschiedenen Berufe, um den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien zu identifizieren, oder auch durch Befragung der Arbeitnehmer, ob ihre Tätigkeit ihrer Meinung nach telearbeitsfähig ist.

Nach Angaben des WSR von Luxemburg, der hierfür aus einer im Juni 2020 durch das Becker Friedman Institute for Economics durchgeführten Studie zitiert, sind 53% aller Stellen in Luxemburg telearbeitsfähig⁴⁷. Dies entspricht in etwa dem Wert einer STATEC-Studie aus dem Jahr 2019, wonach für 48% der luxemburgischen Stellen Telearbeit in Frage käme⁴⁸. Ebenfalls nach der vom WSR zitierten Studie schwankt der Anteil der telearbeitsfähigen Arbeitsplätze in Deutschland, Frankreich und Belgien zwischen 35 und 45%. Diese Größenordnungen stimmen mit den in anderen Quellen genannten überein. Was den französischen Arbeitsmarkt betrifft, kommt eine durch das französische Institut für Wirtschaftsforschung OFCE 2018 durchgeführte Bewertung zu dem Ergebnis, dass bei fast einem Drittel der Stellen Telearbeit möglich

⁴⁷ WSR (Stellungnahme vom 11. September 2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf> (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

⁴⁸ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

ist.⁴⁹ In Belgien schätzt eine im März 2018 veröffentlichte Studie des Service Public Fédéral Mobilité et Transports den Anteil der telearbeitsfähigen Stellen auf 42%.⁵⁰

Dennoch, auch wenn ein Drittel bis 50% der Stellen telearbeitsfähig sind, der Anteil derer, auf die dies tatsächlich zutrifft, ist geringer, wie sich jüngst gezeigt hat. Denn auch wenn sie rechtlich und regulatorisch möglich ist, hat die Telearbeit gewisse Grenzen.

Technische Gründe scheinen nach Ansicht der Beobachter kein wirkliches Hindernis darzustellen: Die digitale Ausstattung der Arbeitnehmer, ihre digitalen Kompetenzen und die bereitgestellte Infrastruktur sind nach einhelliger Meinung ausreichend, um den Sprung zu wagen. Die breite Nutzung der Telearbeit während der COVID-19-Gesundheitskrise hat diese Feststellung im Übrigen bestätigt. Die Gründe sind andernorts zu suchen und in der wissenschaftlichen Literatur und der Fachpresse finden sich zahlreiche Erklärungsansätze für die gebremste Ausbreitung der Telearbeit.

Der typische Telearbeiter

Vereinfacht ausgedrückt und für alle Teilgebiete der Großregion in gleicher Weise zutreffend ist das Profil des typischen Telearbeiters klar definiert: Er ist eher bei den intermediären Berufen, den leitenden Angestellten und den gehobenen intellektuellen Berufen zu finden, verteilt sich relativ gleichmäßig auf die Geschlechter, der Anteil der Telearbeiter steigt mit zunehmender Größe des Unternehmens, zumeist handelt es sich um Personen in der zweiten Hälfte ihrer beruflichen Laufbahn, die über sichere Arbeitsplätze verfügen (unbefristete Arbeitsverträge, Beamte) und in den großen Stadtregionen leben, mit einer guten Telekommunikationsinfrastruktur und weiten Wegen zur Arbeit, wo aber auch die Dienstleistungsaktivitäten überwiegen.

In der Tat ist zu beobachten, dass einige Branchen beim Einsatz der Telearbeit dominieren: An vorderster Stelle stehen die Bereiche Informatik und Kommunikation, das Banken- und Versicherungswesen, der Bereich der Telekommunikation, die Rechtsberatung sowie Dienstleistungen für Unternehmen (Datenverarbeitung, Buchführung etc.), die öffentliche Verwaltung aber auch das Bildungswesen, der Handel (Kundendienst und Einkauf/Verkauf) oder auch der Bau-sektor und die Industrie (bestimmte Bereiche der Entwicklung).

Angesichts der o.g. Kriterien wird klar, dass, was die Großregion betrifft, die städtisch geprägten und dienstleistungsorientierten Gebiete, die gut qualifizierte Arbeitskräfte anziehen, über ein höheres Telearbeitspotenzial verfügen. Ganz konkret erklärt dies u. a. auch den deutlich höheren Anteil an telearbeitsfähigen Arbeitsplätzen in Luxemburg als in den anderen Mitgliedsstaaten.

Eine Ausweitung der Telearbeit auf alle Berufe scheint somit schwer vorstellbar, was nach Ansicht einiger Fachleute eine neue Form der Segmentierung des Arbeitsmarktes darstellt und zu Konflikten führen könnte, nämlich zwischen jenen, die Zugang zu dieser Beschäftigungsform haben, und jenen, die diese Möglichkeit nicht haben. Die COVID-19-Gesundheitskrise ist

⁴⁹ Evaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France, Policy Brief n°65, Département analyse et prévision, OFCE, 30 mars 2020. Lien: <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief65.pdf> (20.11.2020)

⁵⁰ Service public fédéral Mobilité et Transports (2018): Chiffres clés du télétravail en Belgique. https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf (20.11.2020)

ein gutes Beispiel hierfür: Während sich Erstere dem Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz entziehen konnten, sind Zweitere diesem weiterhin ausgesetzt.

Der Einsatz der Telearbeit wird somit Ungleichheiten verstärken: Tatsächlich sind die nicht telearbeitsfähigen Beschäftigten häufiger gering- oder unqualifiziert und weisen einen höheren Grad der Beschwerlichkeit auf (Aussetzung gegenüber chemischen oder gesundheitlichen Gefahren, problematische Arbeitszeiten, prekäre Arbeitsverhältnisse, Tragen schwerer Lasten etc.)⁵¹. Zu diesen Berufen zählen Kassierer/Innen, Beschäftigte im Gesundheitswesen, Reinigungskräfte, Sicherheitsmitarbeiter, Polizisten und Feuerwehrleute, Apothekenhelfer/Innen, Fernlastfahrer, Müllwerker, Arbeiter in der Nahrungsmittelindustrie oder auch Landwirte und Viehzüchter. Diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denn in der Mehrheit handelt es sich um Frauen, waren gezwungen, ihre Tätigkeit weiterhin auszuüben, zuweilen unter Gefährdung ihrer Gesundheit und der ihrer Familie. Manchmal wurden sie sogar Opfer von Zurückweisungen durch andere Bürger, aufgrund des angeblich von ihnen ausgehenden „Gesundheitsrisikos“.

Bedingungen der Telearbeit

Auch wenn Arbeitnehmer außerhalb des Unternehmens arbeiten, verfügen sie über dieselben Rechte und unterliegen denselben Pflichten wie die Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in den Räumlichkeiten des Unternehmens ausüben. Zudem unterliegt der Arbeitgeber weiterhin den innerstaatlichen Rechtsvorschriften im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz des Telearbeiters. Die Einrichtung eines entsprechenden Telearbeitsplatzes und die damit verbundenen Kosten hat in Deutschland, Belgien und Luxemburg in der Regel der Arbeitgeber zu tragen, nur in Frankreich besteht keine Pflicht zur Kostenübernahme⁵².

Trotz dieser Verpflichtungen verfügt der Arbeitgeber über keine vollständige Kontrolle, was den Rahmen und die Bedingungen der Ausübung der Telearbeit durch den Arbeitnehmer betrifft. Arbeitet der Arbeitnehmer zuhause, kann er seinen Arbeitsraum selbst gestalten, seine Arbeitszeit organisieren und sich mit seinen Kollegen und den Nutzern der Dienstleistungen abstimmen. In einem Coworking Space wird die Umgebung durch eine andere Struktur bereitgestellt, die in puncto Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht denselben Anforderungen unterliegt wie der Arbeitgeber.

Angesichts dieser Zwänge und sollte der Arbeitgeber den Eindruck haben, dass die Kosten der Telearbeit deren erwarteten Nutzen übersteigen, kann er den Einsatz der Telearbeit zurückstellen oder einschränken. Die weiter oben zitierte STATEC-Studie, die anhand von Daten aus dem Jahr 2013 erstellt wurde, erklärt in diesem Zusammenhang, dass von den Arbeitnehmern, die ihre Beschäftigung für telearbeitsfähig hielten, 75% erklärten, dass ihr Unternehmen ihnen keine Telearbeit gestatten würde. Unter den diesbezüglich angeführten Gründen nennt die Stu-

⁵¹ STATEC (2020): Statnews n°33, 15/10/2020: Le monde de l'emploi en mutation. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2020/10/20201015/20201015.pdf>. Rapport complet téléchargeable à l'adresse : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/analyses/2020/PDF-Analyses-06-2020.pdf>. (20.11.2020)

⁵² Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletavail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

die die Angst des Unternehmens, die Kontrolle über die Arbeitszeit seiner Angestellten zu verlieren, die Notwendigkeit eines neuen Management-Konzepts oder einer Verbesserung der EDV- und Datensicherheit.

Die Meinungsumfragen zeigen aber auch, dass eine nicht unbedeutende Zahl von Arbeitnehmern erklären, dass sie keine Telearbeit verrichten wollen, auch wenn sie dieser Form der Beschäftigung grundsätzlich positiv gegenüberstehen. Eine 2018 in Frankreich durch den Personaldienstleister Randstad erstellte Studie erklärt hierzu: „(...) obwohl drei von vier Franzosen (76%) die Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit begrüßen, die deren Verbreitung fördern und das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben verbessern soll, erklärt ein nahezu identischer Prozentsatz der Befragten, dass sie nicht die Absicht hätten, Telearbeit zu verrichten“. 72% der Befragten geben demnach an, dass sie nicht vorhätten, innerhalb der nächsten sechs Monate bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Telearbeit zu stellen.⁵³

All dies macht deutlich, dass die Telearbeit im vergangenen Jahrzehnt weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite voll und ganz Eingang in die Arbeitsgewohnheiten gefunden hat. Nach Ansicht der Fachleute erfüllt die Telearbeit zwar nun die technischen und rechtlichen/regulatorischen Anforderungen, der Mentalitätswandel in unserem Verhältnis zur Arbeit ist jedoch noch nicht vollständig vollzogen. Nicht mehr „ins Büro zu gehen“ sei keine Kleinigkeit. Diese Praxis hätte beträchtliche gesellschaftliche Auswirkungen, erklärt der Soziologe Pascal DIBIE. Das Büro und die ortsgebundene Arbeit würden eine zentrale Rolle in der Entwicklung unserer modernen Gesellschaften spielen. Dies sei unsere Art der Gesellschaftsbildung, die direkt in Frage gestellt würde, sollte die Telearbeit allgemeine Verbreitung finden.⁵⁴

Ist ein Paradigmenwechsel im Management erforderlich?

Die durch die Einführung der Telearbeit erforderliche Umgestaltung der Management-, Kontroll- und Validierungsketten wirft mehrere Fragen auf, die in Zusammenhang mit der Diskussion über das Wohlbefinden und die Produktivität der in Telearbeit tätigen Arbeitnehmer stehen.

Es wird immer wieder angeführt, dass die Arbeit von zuhause aus erlauben würde, das Wohlbefinden (im Allgemeinen erfasst über den Grad der Zufriedenheit) und damit die Effektivität der Arbeitnehmer zu steigern⁵⁵. Die Arbeitnehmer würden in einem weniger stressbelasteten Umfeld arbeiten, könnten sich aufgrund geringerer Ablenkungen (durch Kollegen, telefonische

⁵³ Die Randstad-Studie basierte auf einer repräsentativen Stichprobe der französischen Bevölkerung, bestehend aus 6.440 Personen, Erwerbspersonen oder potenzielle Erwerbspersonen, im Alter von 18 bis 65 Jahren.

Randstad (2018): Favorables au télétravail, les trois quarts (72 %) des Français hésitent pourtant à sauter le pas. <https://www.grouperandstad.fr/favorables-au-teletravail-les-trois-quarts-72-des-francais-hesitent-pourtant-a-sauter-le-pas/> (20.11.2020)

⁵⁴ DIBIE Pascal (2020) : Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise.

Cf. L'interview de Pascal DIBIE sur le site de France Culture : Le travail d'après avec Pascal Dibie et Mercedes Erra, émission du 23 septembre 2020. <https://www.franceculture.fr/emissions/linvitee-des-matins/le-travail-dapres> (20.11.2020)

⁵⁵ OCDE (2020) : Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/>

Anfragen etc.) besser konzentrieren, sie hätten mehr Freiheit bei der Erledigung ihrer Aufgaben und könnten sogar bestimmte im Büro schwer zu erledigende Tätigkeiten übernehmen. Auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben würde erleichtert. So seien die Telearbeiter zufriedener und die beruflichen Fehlzeiten, ein sich negativ auf die Produktivität auswirkender Faktor, seien geringer als bei den Kollegen, die ins Büro kommen.

Wie es scheint, können sich jedoch die meisten Aspekte der Telearbeit sowohl als Vorteil als auch als Nachteil erweisen. Die diesbezügliche Wahrnehmung unterscheidet sich daher von einem Unternehmen zum anderen, von einem Team zum anderen, ja sogar von einem Arbeitnehmer zum anderen. Autonomie ist zuweilen gleichbedeutend mit Isolation (vom Team), was zu Demotivation und weniger Innovativkraft des Arbeitnehmers führen kann, aber auch mit einer Verstärkung der Kontrollen durch die Vorgesetzten, was zu mehr Stress und ggf. einer Abnahme der Arbeitseffizienz führt. Zur räumlichen Isolation (Distanz zum Betrieb) kommt somit auch eine soziale und psychologische Isolation. Einige Studien stimmen darin überein, dass Telearbeit mit ausufernden, atypischen (am Abend/Wochenende) und weniger vorhersehbaren Arbeitszeiten korreliert. Für Luxemburg spricht STATEC z. B. von 4 Stunden Mehrarbeit pro Woche bei den Telearbeitern⁵⁶. Ein weiteres Beispiel, diesmal zu Frankreich: Nach einer 2019 von DARES veröffentlichten Studie arbeiten Führungskräfte, die mindestens 2 Tage pro Woche in Telearbeit tätig sind, im Durchschnitt 43,0 Stunden pro Woche, gegenüber 42,4 Stunden bei den nicht in Telearbeit tätigen Führungskräften. Zudem geben diese Führungskräfte in intensiver Telearbeit (also mindestens zwei Tage pro Woche) ebenfalls zweimal häufiger an, dass sie mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten, als nicht in Telearbeit tätige Führungskräfte.⁵⁷

Und hier noch einige weitere Beispiele: Während des Lockdowns berichteten in Telearbeit tätige Arbeitnehmer von einer verstärkten Überwachung und Kontrolle von Seiten des Arbeitgebers: z. B. Einführung von Stechuhren zur Zeiterfassung oder Apps zur Aufzeichnung der Mausbewegungen. Zudem wiesen einige Manager ihre Mitarbeiter speziell darauf hin, dass Telearbeit keine Urlaubszeit sei, andere hinterfragten das Engagement, wenn Mitarbeiter bei Videokonferenzen ihre Mikrofone oder Kameras ausschalteten. Aber die Spannungen beschränken sich nicht allein auf die hierarchischen Beziehungen. Berichtet wird auch von Schwierigkeiten, das Nebeneinander von Telearbeitern und Nicht-Telearbeitern zu managen. In einer vom Institut français de recherche en santé et sécurité au travail durchgeführten Studie zur Bewertung der psychologischen Auswirkungen der Telearbeit berichtet ein befragter Arbeitnehmer, dass es seiner Ansicht nach, einen Zusammenhang zwischen Überstunden und einer Art Schuldgefühl gegenüber den Kollegen gebe: Da er sich privilegiert fühle, würde er mehr arbeiten, um dies auszugleichen. Andere Arbeitnehmer berichten, dass es negative Bemerkungen von Seiten ihrer Kollegen gegeben hätte, hier einige der eindrücklichsten Beispiele:

⁵⁶ STATEC (2020): Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf>

Diese bei luxemburgischen Arbeitnehmern durchgeführte Befragung kam zu dem Ergebnis, dass in Telearbeit tätige Personen im Durchschnitt 4 Stunden mehr arbeiten als die anderen und dies zumeist abends oder am Wochenende. 55% der Telearbeiter arbeiten auch am Abend, während dieser Prozentsatz bei den Arbeitnehmern, die nicht in Telearbeit tätig sind, nur bei 33% liegt.

⁵⁷ Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

„Er ist wieder mal nicht da“, „Schöne Ferien!“, „Er ist nie da“, „Versteckst du dich wieder zuhause?“⁵⁸.

Auch was die Arbeitszufriedenheit betrifft, kommen mehrere Quellen zu dem Ergebnis, dass die Nutzung der Telearbeit in keinem direkten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht und dass, im Allgemeinen, Telearbeiter weder zufriedener noch unzufriedener mit ihrer Arbeit sind als ihre Kollegen im Büro⁵⁹. Wie DARES erklärt, hat es den Anschein, dass alle Vorteile der Telearbeit aufgewogen werden durch eine weniger gute Gesundheit und weniger gute Arbeitsbedingungen (Verlängerung und Desynchronisierung der Arbeitszeiten, Isolation/Entfremdung von den Kollegen, ohne dass sich die Anforderungen und die Arbeitsintensität verringern würden)⁶⁰. Während es laut STATEC zwischen gelegentlichen Telearbeitern und Nicht-Telearbeitern kaum einen Unterschied in punkto Arbeitszufriedenheit gebe, zeige sich eine deutlich geringere Zufriedenheit bei den Telearbeitern, wenn diese mehr als zwei Tage pro Woche zuhause arbeiten.⁶¹

Um diesen möglichen Nachteilen der Telearbeit entgegenzuwirken, weisen mehrere Studien auf die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels⁶² hin, von einem Management, das auf einer Kultur der Präsenz und der Kontrolle basiert, zu einem Management, das sich auf ein unabhängiges Vertrauensverhältnis und die Festlegung neuer Normen gründet: selbstverwaltete Arbeitszeiten, Unterstützung statt Kontrolle, konsequentere Übertragung von Zuständigkeiten, Förderung von Eigeninitiative und Achtung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Digitale Schocktherapie durch den Lockdown oder Telearbeit als vorübergehende Erscheinung?

Der erste Lockdown hat unser Wissen über die Telearbeit und deren großflächigen Einsatz bereichert. Im März 2020 fanden sich mehrere Millionen Menschen ganz plötzlich als Telearbeiter wieder. Nach verschiedenen und für die Großregion übereinstimmenden Quellen ist es

⁵⁸ INRS (2020) : Références en santé au travail, n°161, mars 2020. Evaluation de l'impact psychologique du télétravail. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276>. (20.11.2020).

Es sei darauf hingewiesen, dass die auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz spezialisierten Einrichtungen genau dokumentieren, auf welche Punkte Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten müssen und welche vorbeugenden Maßnahmen sie treffen können. Zu dieser Thematik könnte die folgende Veröffentlichung nützlich sein: INRS (2020) : Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384, avril 2020. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384> (20.11.2020)

⁵⁹ Wir weisen auch darauf hin, dass dieser Ansatz der Arbeitszufriedenheit bzw. des Wohlbefindens des Arbeitnehmers zuweilen die Tatsache vernachlässigt, dass die Telearbeit das Ergebnis einer Verhandlung darstellt und ihr Einsatz auch im Interesse des Arbeitgebers erfolgen kann (muss?) (Reduzierung der Infrastruktur- und Betriebskosten, was wiederum der Investitionstätigkeit des Unternehmens und der Einstellung neuer Beschäftigungsprofile zugutekommt, größere Attraktivität des Unternehmens und Bindung des Personals, insbesondere der jüngeren Generationen etc.).

⁶⁰ Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

⁶¹ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

⁶² Le Grand Continent (2020) : Note de travail n°3, mai 2020. L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, rélocalisation, environnement. <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/05/01/limpact-du-covid-19-sur-le-monde-du-travail-telemigration-relocalisation-environnement/> (20.11.2020)

weniger das Profil des typischen Telearbeiters, das sich in der COVID-19-Krise verändert hat, sondern der Umfang der Telearbeit.

Und genau dies zeigen verschiedene Studien, auch wenn es hier erneut nicht möglich ist, eine klare Vorstellung über das Ausmaß der Telearbeit während der COVID-19-Krise in den verschiedenen Ländern zu erhalten, da die durchführenden Strukturen jeweils unterschiedliche Methoden angewandt haben.

So stieg die Telearbeit in Luxemburg nach Schätzungen auf einen Prozentsatz von 70% der erwerbstätigen Personen an⁶³, gegenüber geschätzten 20% im Jahr 2019. In Bezug auf Frankreich geht man davon aus, dass vor der Krise 3% der Franzosen regelmäßig Telearbeit verrichteten, gegenüber 24% während des Lockdowns und 14% nach dem ersten Lockdown⁶⁴. In Belgien arbeiteten am Anfang des Lockdowns fast 70% der Arbeitnehmer zuhause; dieser Anteil fiel Ende Juni auf 43% der erwerbstätigen Bevölkerung⁶⁵. Für Deutschland, wo vor der COVID-19-Krise etwa 13% der Erwerbstätigen von zuhause aus arbeiteten⁶⁶, kommt eine Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB) für April 2020 auf einen Wert von 23% der erwerbstätigen Bevölkerung im Homeoffice. Dieser Anteil ist viermal höher als vor der COVID-19-Krise (nach Angaben der Studie arbeiteten nur 5,3% der Beschäftigten mindestens die Hälfte der Arbeitstage von zuhause aus)⁶⁷.

Die Schätzungen zum Volumen der Telearbeit nach dem ersten Lockdown zeigen jedoch, dass diese besondere, aber aufgezwungene Situation nicht von Dauer war. Viele Arbeitnehmer oder

⁶³ STATEC (2020): Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020) : Statnews, n°15, 19 mai 2020. Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf> (20.11.2020)

⁶⁴ Franceinfo (08.10.2020) : Coronavirus au travail : Coronavirus au travail : 9 Français sur 10 portent le masque en entreprise, 1 sur 7 est en télétravail, selon un sondage. (Odoxa pour Adviso Partners) https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage_4132389.html (20.11.2020)

⁶⁵ Daten aus einer Befragung, die von der Universität Anvers in Zusammenarbeit mit der Universität Hasselt, der KU Leuven und der freien Universität Brüssel mit fast 27.000 Teilnehmern durchgeführt wurde.

L'écho (14 juillet 2020) : Moins d'un Belge sur deux est encore en télétravail. <https://www.lecho.be/entreprises/general/moins-d-un-belge-sur-deux-est-encore-en-teletravail/10239067.html> (20.11.2020)

⁶⁶ Destatis (2020) : Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (13.11.2020); Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020) : Eltern während der Corona-Krise. P.55 <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

⁶⁷ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020) : Eltern während der Corona-Krise. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

Auch hier unterscheiden sich die Zahlen der einzelnen Institute deutlich: Nach der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) genannten Stichprobenerhebung arbeiteten 2019 fast 35% der Arbeitnehmer in Telearbeit, im Zeitraum April/Mai 2020 stieg dieser Anteil auf 50%: IAB (2020): Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 25.6.2020: Frauen wechselten häufiger ins Homeoffice <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1320.aspx> (13.11.2020); IAB (2020) : Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. P. 5 <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (13.11.2020).

Arbeitgeber haben die Telearbeit wieder reduziert oder sogar eingestellt, wahrscheinlich aufgrund der diversen Grenzen dieser Arbeitsform⁶⁸ (und vermutlich auch weil die mit COVID-19 einhergehenden Risiken als weiter weg empfunden wurden). In Frankreich zeigt eine nach dem Lockdown durchgeführte Erhebung von Odoxa, dass der diesbezügliche Enthusiasmus der Franzosen nachgelassen hat: 75% der Befragten erklärten, dass sie zukünftig keine Telearbeit mehr verrichten möchten, im vergangenen April waren es noch 55%. In Belgien gaben bei einer durch das Institut Vias während des Lockdowns durchgeführten Studie zur Telearbeit 47,5% der Befragten an, dass sie nicht in Telearbeit arbeiten möchten; als Hauptargument führten 29,1% der Arbeitnehmer den Verlust der sozialen Kontakte an. Genannt werden zudem, wenn auch weniger häufig, die Schwierigkeit, Privatleben und Beruf voneinander zu trennen, oder auch die Tatsache, im eigenen Zuhause über keinen speziellen Arbeitsbereich zu verfügen. Dieser letzte Punkt, so die Autoren, ist vor allem bei Personen mit Kindern ein wichtiges Argument⁶⁹.

Auch die Daten digitaler Dienste zu den Bewegungen ihrer Kunden zeichnen ein identisches Bild: Die Fahrten von der Wohnung zur Arbeit haben nach dem Lockdown wieder deutlich zugenommen, ohne jedoch das Niveau vor dem Lockdown zu erreichen (siehe nachfolgendes Diagramm).

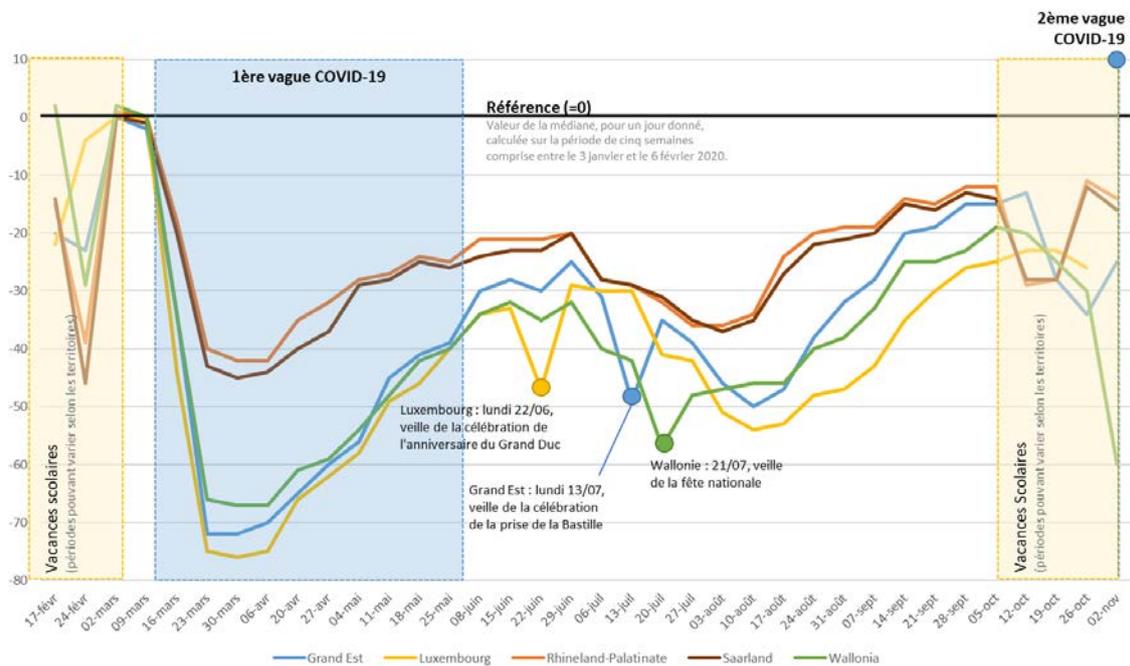
Die Gesundheitskrise hat unbestreitbar dazu beigetragen, die Ausbreitung dieser Beschäftigungsform zu beschleunigen, und viele Unternehmen haben die Telearbeit seither einem großen Teil ihrer Mitarbeiter zugänglich gemacht, indem sie diesen eine gewisse Wahlfreiheit lassen (1 bis 2 Wochentage Home Office oder auch mehr). Der Lockdown bot Gelegenheit, die Nützlichkeit und Machbarkeit dieser Arbeitsform, ihre Vorteile und Grenzen unter realen Bedingungen zu erproben. Auf großregionaler Ebene erwähnen mehrere Quellen auch die positiven Auswirkungen der Telearbeit auf die überlasteten Verkehrswege, ein besonders sensibles Thema, insbesondere was die Ein- und Ausreise nach Luxemburg betrifft⁷⁰.

⁶⁸ Nach Ansicht des Think Tank Terra Nova haben der Staat und die Unternehmen nach dem ersten Lockdown keine ausreichenden Lehren gezogen, um die Voraussetzungen für eine problemlose und effiziente Telearbeit zu schaffen. Terra Nova (19.11.2020) : Déconfiner le travail à distance. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

⁶⁹ Institut Vias et Service Public Fédéral Mobilité et Transports (2020) : Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non? <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf> (20.11.2020)

⁷⁰ Diese Beschäftigungsform entspricht einem schon lange bestehenden Interesse, scheint sie doch ein möglicher Lösungsansatz für die Problematik der Grenzgängermobilität. Vereinfacht dargestellt: Ein Telearbeitstag pro Woche würde die Grenzgängerströme um ein Fünftel verringern (insbesondere Nutzer von PKWs, des ÖPNV, der Eisenbahn).

Entwicklung der Häufigkeit der Anwesenheit am Arbeitsort in der Großregion



Häufigkeit der Anwesenheit am Arbeitsort (jeweils montags), ausgewiesen nach Teilregionen der Großregion (Entwicklung), Unterschied zum Referenzwert (=0), ausgedrückt in %

Quelle: Google Mobility Report: Bericht zur Mobilität der Gesellschaft (COVID-19), Daten zum 09.11.2020. Daten verfügbar unter: <https://www.google.com/covid19/mobility/>

Glossar zum vorstehenden Diagramm:

1ère vague Covid-19 – erste COVID-19-Welle

2ème vague Covid-19 – zweite COVID-19-Welle

Référence (=0) – Referenzwert (=0)

Valeur de la médiane, pour un jour donné, calculée sur la période de cinq semaines comprise entre le 3 janvier et le 6 février 2020 – Medianwert für einen bestimmten Tag, berechnet über einen Zeitraum von 5 Wochen zwischen dem 3. Januar und dem 6. Februar 2020

Luxembourg: lundi 22/06, veille de la célébration de l'anniversaire du Grand Duc – Luxembourg: Montag 22.06., Vortag der Feierlichkeiten zum Geburtstag des Großherzogs

Grand Est: Lundi 13/07, veille de la célébration de la prise de la Bastille – Grand Est: Montag 13.07., Vortag der Feierlichkeiten anlässlich des Sturms auf die Bastille

Wallonie: 21/07, veille de la fête nationale – Wallonie: 21.07., Vortag des Nationalfeiertags

Vacances scolaires (périodes pouvant varier selon les territoires) – Schulferien (Zeiträume können je nach Gebiet variieren)

Und danach?

Nach Meinung der Fachleute könnte ein weitreichender Einsatz der Telearbeit zu Veränderungen in zahlreichen Bereichen der Gesellschaft führen: Beschäftigung (Thema dieses Artikels), Ungleichheit der Geschlechter⁷¹, Architektur und Städteplanung⁷² oder auch Gesundheit und Umwelt⁷³.

Was die Beschäftigung betrifft, stellen sich mehrere Fragen:

- Könnte der vermehrte Einsatz der Telearbeit zu einer Zunahme der Arbeit auf Abruf oder der Akkordarbeit (Arbeit nach geleisteter Arbeitsmenge) führen?

Während die Arbeit, so wie wir sie bisher kannten, auf soziale Beziehungen und die kollektive Intelligenz setzte, damit die Arbeitnehmer innovativ sind oder sich weiterbilden, ist die Telearbeit stärker auf Aufgaben ausgerichtet, die weniger Teamarbeit benötigen, die sich relativ leicht durch einen virtuellen Austausch erledigen lassen (die laufenden Geschäfte, zugewiesene Aufgaben etc.). Es stellt sich also die Frage, ob wir nicht durch die Aufspaltung und Aufsplitterung der Aufgaben eine Neugestaltung der Berufsbilder erleben, um schließlich mit dem zurückzubleiben, was die Telearbeit erlaubt oder nicht. Zudem könnte diese Beschäftigungsform sogar die Existenz unbefristeter Arbeitsverträge zugunsten der Akkordarbeit gefährden.⁷⁴

- Könnte die Telearbeit zu einer Reduzierung der räumlichen Ungleichheiten beitragen, indem sie für einen Teil der Bevölkerung die Trennung von Wohnort und Arbeitsort aufhebt?

In der Tat könnten wir hier eine Scherenbewegung beobachten, die auf der einen Seite Beschäftigten erlauben würde, sich aus den Zentren der Großstädte in mittlere Städte, Stadtrandgebiete oder ländliche Räume zurückzuziehen oder sogar in andere Regionen⁷⁵ oder Länder zu übersiedeln, z. B. in den Grenzgebieten; auf der anderen Seite könnte die Telearbeit erlauben, dass Menschen, die arbeitslos sind – aufgrund des Fehlens einer ausreichend diversifizierten Unternehmenslandschaft in ihrer Heimatregion oder weil ihre Qualifikation nicht dem lokalen Beschäftigungsangebot entspricht – ihren geografischen Radius bei der Arbeitssuche erweitern.

⁷¹ Mehrere Veröffentlichungen weisen auf das Risiko einer Stärkung des Ungleichgewichts der Geschlechter hin, wenn der häusliche Bereich, in dem die häuslichen und familiären Aufgaben noch allzu oft von den Frauen übernommen werden, auch zum Arbeitsort wird.

⁷² Etwa die Einrichtung spezieller Coworking Spaces in Gebäuden oder die Dynamik der Städte, die sich zum einen mit einem Rückgang der Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen (ÖPNV, Parkplätze, Kinderkrippen etc.), zum anderen mit der notwendigen Umwidmung bestimmter Räume konfrontiert sehen könnten, die bisher der Unterbringung der Arbeitnehmer oder dem Management der Arbeitnehmerströme dienen (Verkehrsachsen, Bürogebäude etc.).

⁷³ Der Rückgang der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz führt zu einem Rückgang der Treibhausgas- und Feinstaubemissionen, was vor allem für den Kampf gegen den Klimawandel und gegen Atemwegserkrankungen von großer Bedeutung ist. Hier sei aber darauf hingewiesen, dass die Telearbeit umwelttechnisch nicht neutral ist: Auch die Netzinfrastrukturen, die sie erst ermöglichen, führen zu Verschmutzungen.

⁷⁴ Alternatives économiques (25.09.2020): Le télétravail ou la tentation du tâcheronnage. <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/teletravail-tentation-tacheronnage/00094018>. (20.11.2020)

⁷⁵ Diese Aufhebung der Trennung von Wohnort und Arbeitsort wurde auch von den großen Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleistern erkannt. Im Sommer 2020 warb etwa das Zeitarbeitsunternehmen Randstad mit folgenden Worten für die Telearbeit: „Es kann nicht sein, dass sich ein Unternehmen ein Talent entgehen lässt, allein mit der Begründung, dass dieses am anderen Ende Frankreichs wohnt“.

- Könnte es aber auch zu einer Abwanderung qualifizierter Stellen in andere Länder kommen?

So wie die Globalisierung ab den 1980er-Jahren zu einer Abwanderung der einfachen Arbeiter geführt hat, könnte die Digitalisierung zur Abwanderung der Angestellten führen. Denn wenn die Arbeitnehmer nicht mehr permanent und Seite an Seite in einem Büro sitzen müssen gibt es keine rechtlichen oder nationalitätsbedingten Hindernisse mehr, die die Einstellung von Arbeitnehmern verhindern.⁷⁶ Die vermehrte Telearbeit könnte somit zu einer Chance für all jene Unternehmen werden, die Schwierigkeiten haben, in ihrer Region qualifizierte Arbeitnehmer zu finden. Insbesondere Luxemburg ist von dieser Diskrepanz zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen betroffen. Seine im Januar 2020 veröffentlichte Stellungnahme zur Telearbeit leitete der WSR Luxemburgs mit folgenden Worten ein: „Aus wirtschaftlicher und demografischer Sicht braucht Luxemburg hochqualifiziertes Personal, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Bisher konnte es aus dem „Arbeitskräftereservoir“ der Großregion schöpfen. Jedoch erfordert die Komplexität der angebotenen Leistungen, v. a. im tertiären Sektor, sehr spezielle Profile, die dort nicht mehr verfügbar sind. Angesichts der erwarteten Veränderungen könnte es zu einer Neuzusammensetzung der Grenzgängerströme kommen, mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen für die grenzüberschreitende Mobilität“.⁷⁷

3.2 Die Kurzarbeit

Ab Mitte März wurde die Inanspruchnahme der Kurzarbeit in allen Staaten der Großregion vereinfacht, damit jedes Unternehmen, das diese beantragt, davon profitieren kann. In erster Linie waren davon Unternehmen betroffen, deren Schließung durch die Regierungen angeordnet worden war (Gaststätten, nicht der Grundversorgung dienende Geschäfte), sowie Unternehmen mit einem starken Rückgang ihrer Aktivität, z. B. im Bereich Verkehr, Logistik, Bauwesen, Industrie (mit Einstellung der Arbeit an einigen Produktionsstätten, insbesondere in der luxemburgischen Stahlindustrie). Für die Zeit der Kurzarbeit erhalten die Unternehmen eine staatliche Hilfe, die ihnen erlaubt, die Arbeitnehmer, die gezwungen sind zuhause zu bleiben, zu bezahlen.

Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Belgien

Zugangsvoraussetzungen für Unternehmen	Vom 13.03.2020 bis 31.08.2020: Als „Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt“ eingestufte Kurzarbeit.
--	--

⁷⁶ Courrier International (03.08.2020): Royaume-Uni. Cols blancs, prenez garde: le télétravail causera votre perte. <https://www.courrierinternational.com/article/royaume-uni-cols-blancs-prenez-garde-le-teletravail-causera-votre-perde>. (20.11.2020)

⁷⁷ CES (avis du 11 septembre 2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>. (20.11.2020); L'étude citée en référence est intitulée: How many jobs can be done at home?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

Betroffene Arbeitnehmer	<p>Arbeiter und Angestellte, privater und öffentlicher Sektor, nicht marktbestimmter Sektor.</p> <p>Zeitarbeiter während der Dauer ihres Zeitarbeitsvertrags (auch bei Vertragsverlängerung).</p> <p>Auszubildende in der dualen Ausbildung.</p>
Ausgleichszahlung	<p>Vom 01.02.2020 bis einschließlich 31.12.2020 erhält der Arbeitnehmer 70% seines durchschnittlichen Lohns (65% außerhalb der Gesundheitskrise).</p> <p>Der Tagessatz beträgt mindestens 55,59 € (garantierter Mindestbetrag) und höchstens 74,17 €.</p>

Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Luxemburg

Zugangsvoraussetzungen für Unternehmen	<p>Antrag auf Kurzarbeit wegen höherer Gewalt/Coronavirus (14.03.-30.06.2020).</p> <p>Alle Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten können mittels eines speziellen Formulars und im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens Kurzarbeit beantragen.</p>
Betroffene Arbeitnehmer	<p>Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die gar nicht mehr oder nicht mehr auf Vollzeitbasis beschäftigt werden können.</p> <p>Zeitarbeiter während ihres Einsatzes und deren Einsatz weiterlaufen muss: ausnahmsweise betroffen.</p> <p>Auszubildende: ausnahmsweise betroffen (bis zum 30.06.2020).</p>
Ausgleichszahlung	<p>Der Arbeitnehmer erhält 80% seines normalen Bruttolohns. Dem Unternehmer steht es frei, diesen Betrag auf 100% aufzustocken.</p> <p>Dem Unternehmen werden 80% des Lohns durch die ADEM zurückerstattet.</p>

Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Deutschland

Zugangsvoraussetzungen für Unternehmen	<p>Alle Unternehmen können Kurzarbeit beantragen (unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, ihrer Größe).</p>
Betroffene Arbeitnehmer	<p>Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die gar nicht mehr oder nicht mehr auf Vollzeitbasis beschäftigt werden können.</p> <p>Zeitarbeiter: Die Kurzarbeit wurde auf die Zeitarbeiter ausgeweitet.</p> <p>Auszubildende: ausnahmsweise betroffen.</p>

Ausgleichszahlung	60% des vorherigen Nettolohns, 67% für Arbeitnehmer mit mindestens einem unterhaltsberechtigten Kind (während der ersten sechs Monate). Ab Juni 2020 wurde die Ausgleichszahlung für Arbeitnehmer, die sich seit März in Kurzarbeit befinden, erhöht: auf 70 bis 80 % des Nettolohns, je nach Situation. Die Finanzierung erfolgt über die Bundesagentur für Arbeit.
-------------------	--

Besteuerung des Kurzarbeitergelds	In Frankreich lebende Grenzgänger müssen auf ihr Kurzarbeitergeld in Deutschland Steuern zahlen. Anschließend werden dieselben Ausgleichszahlungen in Frankreich nochmals besteuert und die Grenzgänger müssen sodann eine Rückerstattung beantragen.
-----------------------------------	---

Verständigungsvereinbarung vom 13. Mai 2020, gültig bis zum 31. Dezember 2020: Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, wird das Kurzarbeitergeld ausschließlich im Wohnsitzland besteuert.

Aufgrund der Gesundheitskrise wurde der Zugang zur Kurzarbeit in allen Teilregionen erleichtert, mit vereinfachten Verfahren und einer Erweiterung des Kreises der Berechtigten. Zeitarbeiter, die außerhalb dieses besonderen Falls keinen Zugang zur Kurzarbeit haben, konnten diese nun in Anspruch nehmen, wenn sie sich im Einsatz befanden, ebenso Auszubildende. In Deutschland scheint die Kurzarbeit für Auszubildende aus Toleranzgründen möglich. Das Berufsbildungsgesetz sieht hierzu zwar vor, dass bei Herunterfahren der Produktion eines Betriebs die Auszubildenden dennoch in den Betrieb kommen müssen, damit die Kontinuität ihrer Ausbildung gewahrt bleibt. Die Gesundheitskrise stellt jedoch einen Fall höherer Gewalt dar und die Auszubildenden hatten Anspruch auf eine Fortzahlung ihres Lohns, jedoch nur für die begrenzte Dauer von 6 Monaten.

In allen Teilregionen geht Kurzarbeit mit Lohneinbußen einher, denn für die Zeit in Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer nur einen prozentualen Anteil seines Referenzlohns. Deutschland hat ab Juni 2020 den Betrag der Ausgleichszahlungen für Arbeitnehmer, die sich seit Beginn der Pandemie in Kurzarbeit befinden, erhöht.

Trotz einer im Mai 2020 geschlossenen Vereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich wird das deutsche Kurzarbeitergeld weiterhin in Deutschland besteuert. Grenzgänger, die in Frankreich steuerpflichtig sind, müssen die französische Steuer zahlen, ehe sie beim deutschen Finanzamt eine Rückerstattung beantragen können. Diese Situation führt zu einer zusätzlichen Herabsetzung des Kurzarbeitergelds.

3.2.1 Sonderurlaub für Kinderbetreuung während der Pandemie

Grenzgänger, deren Kinder nicht zur Schule gehen konnten, hatten die Möglichkeit, während des Lockdowns Sonderurlaub zu erhalten. In Deutschland ist dieses Instrument nur für einen kurzen Zeitraum zugänglich, auch unter der Voraussetzung, dass dies im Tarifvertrag des betroffenen Unternehmens nicht verboten ist.

Verhinderung wegen Kinderbetreuung in Deutschland

Betroffene Arbeitnehmer	Eltern, die aufgrund von Schulschließung oder Quarantäne ein Kind unter 12 Jahren betreuen müssen.
Voraussetzungen	Es ist keinerlei längerfristiges Instrument für Grenzgänger vorgesehen. Der Arbeitnehmer hat in Absprache mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit, das Instrument der „Vorübergehenden Verhinderung“ (§ 616 des BGB) in Anspruch zu nehmen und für einen kurzen Zeitraum von der Arbeit freigestellt zu werden, es sei denn dies ist im Arbeits- oder Tarifvertrag abweichend geregelt.
Zuständige Stelle	Zahlung durch das Unternehmen

Elternurlaub Coronavirus in Belgien

Betroffene Arbeitnehmer	Eltern mit einem Kind unter 12 Jahren, die Schwierigkeiten haben, dessen Betreuung sicherzustellen.
Voraussetzungen	Ein Elternteil muss bei der belgischen Sozialversicherung gemeldet sein, auch Nicht-Gebietsansässige; Vorlage einer Bescheinigung zum Nachweis der Situation.
Zuständige Stelle	Antrag an Arbeitgeber 3 Tage im Voraus

Urlaub aus familiären Gründen in Luxemburg

Betroffene Arbeitnehmer	Eltern, die die Betreuung ihres Kindes im Alter von unter 4 Jahren oder im Alter von 4 bis 13 Jahren übernehmen müssen, wenn das Kind nicht in einer Einrichtung betreut werden kann (Schulschließung, Quarantäne).
Voraussetzungen	Ein Elternteil muss bei der luxemburgischen Sozialversicherung gemeldet sein, auch Nicht-Gebietsansässige; Vorlage einer Bescheinigung zum Nachweis der Situation.
Zuständige Stelle	Caisse nationale de santé

3.2.2 Die Auswirkungen der Pandemie auf die wirtschaftliche Situation in der Großregion

Die in den verschiedenen Teilregionen in großem Umfang angewandte Kurzarbeit hat erlaubt, im ersten Quartal 2020 in allen Teilregionen Arbeitsplätze zu sichern. In der Region Grand Est ging die Beschäftigung im Vergleich zum vorhergehenden Quartal um 2,1% zurück⁷⁸. Einige Wirtschaftsbereiche konnten ihre Tätigkeit fortführen und ihre Arbeitsplätze erhalten, so z. B. die Landwirtschaft, die Lebensmittelindustrie, die Bereiche Energie, Information und Kommunikation, Finanzwesen sowie der nicht marktbestimmte Sektor. Wesentlich stärker von der Corona-Krise betroffen waren dagegen das Bauwesen, die Automobilindustrie, das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Transportwesen und sonstige Dienstleistungen.

In Luxemburg ging das Wachstum im ersten Quartal 2020 um 2,9% zurück, nachdem es in den zwei vorhergehenden Quartalen um 3,0% zugelegt hatte. Die grenzüberschreitende Beschäftigung zeigte eine etwas günstigere Entwicklung (+3,3% im Jahresvergleich und +0,2% im Vergleich zum vorhergehenden Quartal). Die Zahl der Grenzgänger aus Frankreich und Belgien blieb unverändert, während die der Grenzgänger aus Deutschland um 0,7% anstieg.

Im Saarland nahm die Beschäftigung um 0,8% ab, die Arbeitslosigkeit blieb im ersten Quartal 2020 jedoch mit 6,4% auf einem niedrigen Niveau. In der Wallonie stieg die Zahl der Erwerbstätigen innerhalb von drei Monaten um 0,1% an, über ein Jahr betrachtet nahm sie jedoch um 1,3% ab. Die Arbeitslosenquote ging weiter zurück, von 7,6% im ersten Quartal 2019 auf 7,1% im ersten Quartal 2020.

Die von den Staaten in Anwendung gebrachten Instrumente haben erlaubt, die Arbeitsplätze während der Gesundheitskrise im Frühjahr 2020 weitgehend zu sichern, was die Ergebnisse des ersten Quartals betrifft. Trotz aller Bemühungen zeigte sich jedoch eine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse. Die Zeitarbeit, die in der Region Grand Est seit einigen Quartalen rückläufig war, macht zwei Drittel der während dieses Zeitraums verlorengegangenen Arbeitsplätze aus.

Auch wenn die Beschäftigung während der Krise relativ verschont blieb, das Aktivitätsvolumen ist in diesem Zeitraum deutlich zurückgegangen. In Luxemburg sank das BIP nach ersten Schätzungen von Statec zwischen dem 1. und 2. Quartal 2020 um 7,2%.⁷⁹ Und in der Region Grand Est ist das BIP nach Einschätzung von Insee zwischen März und September 2020 um 31% gesunken.

Nach der Gesundheitskrise im Frühjahr und dem damit einhergehenden deutlichen Abschwung der Wirtschaft setzte ab Juni eine wirtschaftliche Erholung ein. Seit Oktober 2020 sehen sich zahlreiche Länder jedoch mit einer zweiten Welle der Pandemie konfrontiert, die den Wiederaufschwung in allen Teilregionen bremst. Sie lässt Zweifel am Wachstum der Staaten aufkommen und gefährdet die Beschäftigung in bestimmten Branchen.

⁷⁸ Insee Conjoncture Grand Est, Juillet 2020

⁷⁹ Insee Conjoncture Grand Est, Octobre 2020

4 Methodische Anmerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Situation des Arbeitsmarktes“ verwendete Datengrundlage basiert für die Kapitel „Erwerbsquote“, „Beschäftigungsquote“, „Bildungssituation“ und „Arbeitslosenquote“ im Wesentlichen auf Informationen von Eurostat. Für die Kapitel „Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort)“, „Befristete Beschäftigung“, „Leiharbeit“ und „Arbeitslosigkeit nach der Statistik der Arbeitsagenturen“ auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion⁸⁰. Bestehende Datenlücken wurden 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 2018/2019 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand April bis Oktober 2020.

Definitionen und methodische Hinweise

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über regionale 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.

Zu den Daten der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort):

Die im Bericht ausgewiesenen Daten zu Stand und Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) beruhen auf Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen bzw. Erwerbstätigenrechnung auf Basis der europäischen Wirtschaftszweigsystematik NACE.

⁸⁰ 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.

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

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

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

Erwerbstätige: Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.

Beschäftigungsquote (AKE): Die Erwerbstätigenquote ist definiert als der Anteil der erwerbstätigen Personen in einer Altersklasse an der Gesamtbevölkerung dieser Altersklasse.

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.

Gender Gap: Bezeichnung eines geschlechtsspezifischen Gefälles (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

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

Arbeitslose: Arbeitslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren, die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden.

Arbeitslosenquote (AKE): Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Die Arbeitslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Langzeitarbeitslosigkeit (AKE): Die Langzeitarbeitslosenquote gibt den Anteil derjenigen Personen an der Erwerbsbevölkerung an, die länger als zwölf Monate arbeitslos sind. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen misst den prozentualen Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Summe aller Arbeitslosen.

Jugendarbeitslosenquote: Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 24 an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe.

Jugendarbeitslosenanteil: Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 24 an der Bevölkerung dieser Altersgruppe.

NEET-Rate (AKE): Not in Employment, Education or Training – Nichterwerbstätige Jugendliche im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen.

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger (AKE): Personen im Alter von 18-24 Jahren, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen.

Es müssen folgende Bedingungen erfüllt sein: Der höchste erreichte Grad der allgemeinen oder beruflichen Bildung entspricht ISCED 0, 1, 2 oder 3c, und die Befragten dürfen in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben (Zähler). Ebenfalls nicht als Schulabbrecher gelten junge Menschen, die die Schule zwar vorzeitig verlassen haben, dann aber den Sekundarabschluss II vor ihrem 25. Geburtstag nachholen.⁸¹ Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe.

Die nationalen Definitionen und Konzepte zum vorzeitigen Verlassen des Bildungssystems und Schul- und Ausbildungsabbruch sind jedoch je nach Land unterschiedlich; beispielsweise endet die Schulpflicht nicht in allen Ländern im selben Alter: die Spanne reicht von 15 bis 18 Jahren.⁸²

Ergänzende Hinweise zu den Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitkräfteerhebung (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 Arbeitkräfteerhebung (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 Großregion⁸³ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁸⁴ 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

⁸¹ Vgl. Europäische Kommission: MEMO/11/52 Schulabbruch in Europa – Fragen und Antworten, 31.01.2011

⁸² Vgl. CEDEFOP: Junge Menschen in der (beruflichen) Bildung halten: Funktionierende Konzepte, Kurzbericht Dezember 2013, S. 1

⁸³ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

⁸⁴ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitkräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitkräfteerhebung).

Wirtschaftszweigen oder die Erfassung jugendlicher Arbeitsloser unter 25 Jahren in der Wallonie / Belgien.⁸⁵

- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁸⁶ In Folge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.
- ▶ Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.
- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.
- ▶ 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 vorliegende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁸⁷ 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 kön-

⁸⁵ In Belgien haben Jugendliche über 18 Jahren, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und keine Beschäftigung finden, die Möglichkeit nach einer Wartezeit von 310 Tagen finanzielle Unterstützungsleistungen zu erhalten. Die Wartezeit bis zum Beginn der ersten Auszahlung beginnt mit dem Tag der Anzeige der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt, unabhängig davon, ob zwischenzeitlich eine Beschäftigung aufgenommen wurde. Aus diesem Grund dürften sich belgische Jugendliche häufiger arbeitslos melden, als dies in den anderen Regionen der Fall ist.

⁸⁶ 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.

⁸⁷ 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.

nen 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 nationalen 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. 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 Kodierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatur Systematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

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

Vollständige Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren⁸⁸ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁸⁹ 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.

Erwerbslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren⁹⁰, die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten

⁸⁸ Von mindestens 16 Jahren in Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen und von 16 bis 74 Jahren in Island.

⁸⁹ 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.

⁹⁰ Zwischen 16 und 74 Jahren in Spanien, Schweden und Norwegen (1995 bis 2000), dem Vereinigten Königreich und Island.

vier Wochen aktiv auf Arbeitsuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es nicht an. Auch die Einschaltung einer Behörde oder Institution der offiziellen Arbeitsverwaltung in die Suchbemühungen ist nicht erforderlich. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich daher von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern.⁹¹ Kennzeichnend für die Arbeitskräfteerhebung ist darüber hinaus, dass ausgehend von einem Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen wird. Dieser Schluss ist eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine gewisse Unschärfe ausweist. Deren Umfang ist von vielerlei Faktoren abhängig, insbesondere jedoch vom Stichprobenumfang,⁹² so dass gerade bei kleineren geografischen Einheiten die Fallzahlen oftmals zu gering für einen Ergebnisausweis sind.

Insgesamt kann es daher zu Abweichungen kommen zwischen der Bemessung der Arbeitslosenquote auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen berechnet und publiziert werden. So berücksichtigen letztere zum Beispiel diejenigen Personen nicht, die arbeitsuchend sind, aber nicht als arbeitslos registriert sind, weil sie die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld nicht erfüllen. Vorteilhaft ist demgegenüber, dass sie gerade für kleinere geografische Einheiten sehr viel schneller verfügbar sind und daher dem Bedürfnis nach möglichst aktuellen Informationen entgegenkommen. In einer grenzüberschreitenden Perspektive sind sie jedoch nicht direkt vergleichbar. Hier liefert nur die AKE international vergleichbare Informationen. Deren Methodik hat zudem den Vorteil, dass Auswirkungen von Veränderungen in den Bestimmungen zur Arbeitslosigkeit im Zuge von Reformen zum größten Teil ausgeschaltet werden.

NACE – Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft:

Die NACE ist die Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union. Sie ist eine vierstellige Systematik und bildet den Rahmen für die Sammlung und Darstellung statistischer, nach Wirtschaftszweigen untergliederter Daten aus dem Bereich Wirtschaft (z. B. Produktion, Beschäftigung, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und aus anderen Bereichen innerhalb des Europäischen Statistischen Systems (ESS). Die Klassifikation NACE Rev. 2 hat 21 Abschnitte (sowie 88 Abteilungen und insgesamt 615 Klassen):

⁹¹ Zum einen können in der ILO-Arbeitsmarktstatistik Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als arbeitslos gezählt werden. Um etwa in Deutschland als arbeitslos erfasst zu werden, fordert das Sozialgesetzbuch (SGB) eine Meldung bei einer Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger sowie die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden. Andererseits kann nach dem SGB trotz registrierter Arbeitslosigkeit eine Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 15 Stunden als Hinzuverdienstmöglichkeit ausgeübt werden. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik sind somit Erwerbslose enthalten, die die Bundesagentur für Arbeit nicht als arbeitslos zählt. Zum anderen gelten in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch Personen als arbeitslos, die nach Definition der ILO-Arbeitsmarktstatistik nicht erwerbslos sind (Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: ILO-Arbeitsmarktstatistik).

⁹² Mit Hilfe mathematischer Methoden lässt sich die Höhe des so genannten Standardfehlers berechnen. Er gibt an, in welcher Größenordnung mit einer angebbaren Wahrscheinlichkeit das „tatsächliche“ Ergebnis vom Ergebnis der Stichprobe abweichen kann. Ergebnisse, bei denen aufgrund zu geringer Besetzungszahlen der einfache relative Standardfehler über 15% hinaus geht, werden im Allgemeinen nicht ausgewiesen (unzuverlässiger Wert).

- ▶ A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- ▶ B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- ▶ C - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- ▶ D - Energieversorgung
- ▶ E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- ▶ F - Baugewerbe/Bau
- ▶ G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- ▶ H - Verkehr und Lagerei
- ▶ I - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- ▶ J - Information und Kommunikation
- ▶ K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- ▶ L - Grundstücks- und Wohnungswesen
- ▶ M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- ▶ N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- ▶ O - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- ▶ P - Erziehung und Unterricht
- ▶ Q - Gesundheits- und Sozialwesen
- ▶ R - Kunst, Unterhaltung und Erholung
- ▶ S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- ▶ T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- ▶ U - Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die verwendete Version (ISCED 2011) unterscheidet neun Bereiche:

▶ ISCED 0	Vorschulische Erziehung
▶ ISCED 1	Grundbildung
▶ ISCED 2	Erste Stufe der Sekundarbildung
▶ ISCED 3	Zweite Stufe der Sekundarbildung
▶ ISCED 4	Nichttertiäre Bildung nach der Sekundarbildung
▶ ISCED 5	Kurzstudien (Tertiärbildung)
▶ ISCED 6	Bachelor oder gleichwertiger Abschluss
▶ ISCED 7	Master oder gleichwertiger Abschluss
▶ ISCED 8	Promotion oder gleichwertiger Abschluss

Es ist zu beachten, dass der vorherigen Klassifikation ISCED 97 aktuell folgende Äquivalente entsprechen:

ISCED 2011	ISCED 1997
ISCED 01	-
ISCED 02	ISCED 0
ISCED level 1	ISCED level 1
ISCED level 2	ISCED level 2
ISCED level 3*	ISCED level 3
ISCED level 4*	ISCED level 4
ISCED level 5	ISCED level 5
ISCED level 6	ISCED level 5
ISCED level 7	ISCED level 5
ISCED level 8	ISCED level 6

**Die Inhalte wurden leicht modifiziert*

Quelle:

UNESCO Institute for Statistics: International Standard Classification of Education

<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

5 Literaturverzeichnis

ADEM - Administration de l'Emploi du Grand-Duché de Luxembourg (2017): Bulletin luxembourgeois de l'emploi n°1, novembre 2017.

Alternatives économiques (25.09.2020): Le télétravail ou la tentation du tacheronnage. <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/teletravail-tentation-tacheronnage/00094018> (20.11.2020)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016>

BIB - Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020): Eltern während der Corona-Krise. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): Anhang zur Pressemitteilung OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2012“, Berlin.

CEDEFOP (2015): Kurzbericht, September 2015: Die berufliche Bildung beugt dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Bildungssystem vor und hilft bei der Wiedereingliederung in dieses.

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

Courrier International (01.10.2020): L'Allemagne, premier pays européen à légiférer sur le télétravail. <https://www.courrierinternational.com/article/covid-19-lallemagne-premier-pays-europeen-legiferer-sur-le-teletravail> (20.11.2020)

Courrier International (03.08.2020): Royaume-Uni. Cols blancs, prenez garde : le télétravail causera votre perte. <https://www.courrierinternational.com/article/royaume-uni-cols-blancs-prenez-garde-le-teletravail-causera-votre-perde> (20.11.2020)

DESTATIS (2020): Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (13.11.2020)

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (02.07.2020): Neue Regelungen zur Kurzarbeit – Unterstützung von Betrieben und ihren Beschäftigten in Folge der Corona-Krise. <https://www.dgb.de/themen/++co++881aa716-6869-11ea-93e9-52540088cada> (30.11.2020)

Dibie, Pascal (2020) : Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise.

EURES-T Oberrhein (25.05.2020): Kurzarbeit wegen Covid-19: Informationen für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten. https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/COVID19-KUG_GrenzgaengerInnen_F-D_2020-05-25.pdf (30.11.2020)

Eurofound (planned publication date 3-2021): Impact of the COVID-19 crisis on young people (forthcoming) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-young-people> (30.11.2020)

Eurofound (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <http://eurofound.link/ef1658/> (20.11.2020)

Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets> (30.11.2020)

Eurofound (2015): Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy> (30.11.2020)

Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.

Europäische Kommission: Europa-2020-Ziele. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf (07.12.2020)

Europäische Kommission: Vorzeitiger Schulabgang. http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_de (07.12.2020)

Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Kommission Nr. 2015/C 417/07 vom 15.12.2015: Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=DE](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=DE) (07.12.2020)

Europäische Kommission: Europäisches Semester – Themenblatt „Frühe Schulabgänger“ vom 02.10.2017, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-early-school-leavers_de.pdf (07.12.2020)

Europäische Kommission: Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung 2018, Teil 2, http://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2018_fr (07.12.2020)

European Values Study: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> (30.11.2020)

Eurostat (2013): Messung der Jugendarbeitslosigkeit – wichtige Konzepte im Überblick (PM 12.07.2013).

Franceinfo (08.10.2020): Coronavirus au travail : Coronavirus au travail : 9 Français sur 10 portent le masque en entreprise, 1 sur 7 est en télétravail, selon un sondage. (Odoxa pour Adviso Partners) https://www.franceinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage_4132389.html (20.11.2020)

Frontaliers Grand Est (2020): Site officiel, rubrique COVID. www.frontaliers-grandest.eu (30.11.2020)

Grand-Duché de Luxembourg (2020): Site administratif, rubrique chômage partiel au Luxembourg www.guichet-public.lu (30.11.2020)

Hallépée, Sébastien, Mauroux, Amélie, DARES (2019): Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_inseereferences_teletravail_cadres_2019.pdf (20.11.2020)

Hauret, Laetitia, LISER (2019): Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevier-pure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

Haufe (2019): Teilzeitarbeit: Neue gesetzliche Regelungen zu Teilzeit, Brückenteilzeit und Arbeit auf Abruf https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/teilzeitarbeit-neue-gesetzliche-regelungen-zu-teilzeit-brueckenteilzeit-und-arbeit-auf-abruf_idesk_PI13994_HI12472541.html (20.11.2020)

IAB - Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2020): PM 25.6.2020: Frauen wechselten häufiger ins Home-office <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1320.aspx> (13.11.2020)

IAB - Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (13.11.2020).

IBA OIE - Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2020): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2019/2020, Saarbrücken 2020 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 25/2020).

IBA OIE - Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2018): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion.

Impulse (2017): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Diese Änderungen bei der Leiharbeit sollten Arbeitgeber kennen. <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/arbeitnehmerueberlassungsgesetz/3554076.html?conversion=ads> (20.11.2020)

INRS (2020): Références en santé au travail, n°161, mars 2020. Evaluation de l'impact psychologique du télétravail. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276> (20.11.2020).

INRS (2020): Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384, avril 2020. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384> (20.11.2020)

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (2015): Un taux de chômage qui augmente en 2014, Insee Dossier Lorraine n° 2, novembre 2015.

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (2020): Conjoncture Grand Est, Juillet 2020 et Octobre 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques?debut=0&categorie=2&collection=7+88+61+34&idfacette=5> (30.11.2020)

Institut Vias et Service Public Fédéral Mobilité et Transports (2020) : Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non ? <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf> (20.11.2020)

IWEPS – Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospection et de la Statistique (2020): Tendances économiques n°60, octobre 2020. <https://www.iweps.be/publication/tendances-economiques-n60/> (30.11.2020)

L'écho (14.07.2020): Moins d'un Belge sur deux est encore en télétravail. <https://www.lecho.be/entreprises/general/moins-d-un-belge-sur-deux-est-encore-en-teletravail/10239067.html> (20.11.2020)

Le Grand Continent (2020): Note de travail n°3, mai 2020. L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, rélocalisation, environnement. <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/05/01/limpact-du-covid-19-sur-le-monde-du-travail-telemigration-relocalisation-environnement/> (20.11.2020)

La Meuse (18.03.2020): Tout pour faciliter le travail des frontaliers.

Le Monde (03.11.2020): Télétravail : les négociations entre partenaires sociaux s'annoncent tendues. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues_6058307_823448.html (20.11.2020)

Malakoff Humanis (2020): Etude Télétravail 2020, Regards croisés Salariés / Entreprises, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html> (20.11.2020)

OECD (2020): Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/> (20.11.2020)

OECD (2020): Lutte contre le coronavirus (COVID 19). Pour un effort mondial. <http://www.oecd.org/perspectives-economiques#gdp-projections> <https://www.oecd.org/coronavirus/fr/> (20.11.2020)

OFCE, Département analyse et prévision (2020) : Policy Brief n°65, Evaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief65.pdf> (20.11.2020)

ONEM - Office National de l'Emploi (2020): Site officiel, rubrique Chômage temporaire - Covid 19. www.onem.be

ONEM - Office National de l'Emploi (2017): Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas selon trois approches, Edition 2017, <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-chomage-en-belgique-en-allemande-en-france-et-aux-pays-bas-selon-trois-approches-0#top> (30.11.2020)

Paperjam (24/03/2020) : « ArcelorMittal met trois sites temporairement à l'arrêt »

Randstad (2018): Favorables au télétravail, les trois quarts (72 %) des Français hésitent pourtant à sauter le pas. <https://www.grouperandstad.fr/favorables-au-teletravail-les-trois-quarts-72-des-francais-hesitent-pourtant-a-sauter-le-pas/> (20.11.2020)

Rötzer, Florian (2010): Comment l'Allemagne cache son chômage, Revue Marianne, Avril 2010.

Service public fédéral Mobilité et Transports (2018): Chiffres clés du télétravail en Belgique. https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf (20.11.2020)

STATEC (2020): Rapport travail et cohésion sociale - Le monde de l'emploi en mutation. <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/analyses/2020/PDF-Analyses-06-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020): Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020): Statnews, n°15, 19 mai 2020. Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2019): Statnews n°31, 15/10/2019. Rapport travail et cohésion sociale 2019. Les dépenses incompressibles représentent 36% d'un budget mensuel et augmentent le risque de pauvreté des ménages. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2019/10/20191015/20191015.pdf> (30.11.2020)

STATEC (2018): Note de conjoncture 1/2018. <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/note-conjoncture/2018/note-conjoncture-01-18/index.html> (30.11.2020)

Süddeutsche Zeitung (04.10.2020): Widerstand gegen Heils Home-Office-Plan. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283> (20.11.2020)

Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

Terra Nova (2020): Déconfiner le travail à distance. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

Thiébaud Vincent (Site Officiel du député de la 9ème Circonscription du Bas-Rhin) : Accord amiable entre l'Allemagne et la France en vue d'éviter les doubles impositions des travailleurs frontaliers français. https://vincentthiebaut.fr/wp-content/uploads/2020/05/20-05-20-accord_amiable_france-allemande-double-imposition-13-05-2020.pdf (30.11.2020)

Van den Berg, Gerard J. u. a.: Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg. Aktionspläne zeigen wenig Wirkung (IAB-Kurzbericht 17/2018), <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1718.pdf> (30.11.2020)

White Paper Becker Friedman Institute, Brent Neiman et Jonathan Dingel (2020): How many jobs can be done at home?

WSA/CES (2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf> (20.11.2020)

6 Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

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

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

Weitere Informationen:

Marie Feunteun-Schmidt (Kordinatorin)
Alexa Himbert
Frédéric Marsal

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 681 9 54 13-12

www.iba-oie.eu



Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est (Lorraine)

www.grandest.fr

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

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute

INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



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

ADEM – LISER

Luxemburg



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



LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Conseil Régional Grand Est, Service des actions européennes et transfrontalières

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich der Service des actions européennes et transfrontalières des Conseil Régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Dieser übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Der Service des actions européennes et transfrontalières ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberreinkonferenz und das französisch-belgische Ardennengebiet). Er initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil Régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est

Lothringen



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

Ostbelgien Statistik

Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



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

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique

Wallonie



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

