Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Mehr Menschen in der Großregion Arbeit ermöglichen:

Die Beschäftigungsquote erhöhen – warum und wie?

15. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle für den 20. Gipfel der Exekutiven der Großregion



Groß – Grande REGION
RheinlandPfalz MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, TRANSFORMATION UND DIGITALISIERUNG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit SAARLAND
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
La Région Grand Est
Wallonie Iweps

INTERREGIONALE ARBEITSMARKT BEOBACHTUNGSSTELLE IBA
OBSERVATOIRE INTERRÉGIONAL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI OIE

Arbeitsmarktsituation in der Großregion

15. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

für den 20. Gipfel der Exekutiven der Großregion

„Mehr Menschen in der Großregion Arbeit ermöglichen: Die Beschäftigungsquote erhöhen – warum und wie?“

Saarbrücken, Juni 2026

In diesem 15. Bericht, der dem 20. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, beschreibt und analysiert die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Großregion anhand der wichtigsten strukturellen Indikatoren. Im Rahmen dieser regelmäßig an den Gipfel der Exekutiven übermittelten Berichte aktualisiert die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich sozioökonomische Daten zum Arbeitsmarkt der Großregion, auf deren Grundlage sie differenzierte Bewertungen vornimmt.

Die vorliegende Veröffentlichung zum Schwerpunktthema „Mehr Menschen in der Großregion in Arbeit bringen: Die Beschäftigungsquote erhöhen – warum und wie?“ ist Teil des 15. Berichts, der sich in erster Linie aus folgenden Themen zusammensetzt:

- Situation auf dem Arbeitsmarkt
- Grenzgängermobilität
- Demografische Entwicklung

Der vollständige Bericht ist auf der Website der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle unter folgendem Link verfügbar: https://www.iba-oie.eu/

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Die Veröffentlichung richtet sich daher sowohl an Frauen als auch an Männer.

Zudem wurden generative KI-Tools eingesetzt, um die Textredaktion bestimmter Abschnitte zu optimieren.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 5

1.1 Thema und Fragestellungen 5

1.2 Vorbemerkungen zur Methodik 7

Abbildung 1: Der Arbeitsmarkt: Angebot und Nachfrage 8
Abbildung 2: Der Arbeitsmarkt: Erwerbsquote, Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote 8
Abbildung 3: Der Arbeitsmarkt: Beschäftigungsquote und inländische Beschäftigungsquote 10

2 Erster Teil: Quantitativer Ansatz 14

2.1 Regionale Indikatoren: Beschäftigungsquote nach soziodemografischen Kriterien 14

Gesamtbeschäftigungsquote 15
Gesamtbeschäftigungsquote und Beschäftigungsquote nach Geschlecht 16
Beschäftigungsquote nach Altersklassen 18
Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau 25
Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren 27
Beschäftigungsquote nach Staatsangehörigkeit 30

2.2 Entwicklung der Beschäftigungsquote in den letzten zehn Jahren 32

Entwicklung der Gesamtbeschäftigungsquote 32
Entwicklung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht 33
Entwicklung der Beschäftigungsquote der jungen Erwerbstätigen 34
Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen 37
Entwicklung der Erwerbstätigen und der Bevölkerung 38

2.3 Ergänzende Indikatoren zur Beschäftigungsquote: die Arbeitszeit 40

Gesamtbeschäftigungsquote und Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten 41
Gesamtbeschäftigungsquote und Vollzeitäquivalentquote in der Großregion 44
Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 45
Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 46
Unterschiede zwischen den tatsächlich und den normalerweise geleisteten Arbeitsstunden 49
Durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden 51
Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden 52
Durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Großregion 53
Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Großregion 54

2.4 Ergänzende Indikatoren: Zusammenhänge mit der inländischen Beschäftigung 57

Tabelle 1: Inländische Beschäftigung in der Großregion 58
Tabelle 2: Inländische Beschäftigung und erwerbstätige Bevölkerung 59
Abbildung 4: Der Arbeitsmarkt: Pendler- und Grenzgängerverkehr 60
Abbildung 5: Der Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel 61
Abbildung 6: Der Arbeitsmarkt: grenzüberschreitende Bewegungen, Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel 62
Abbildung 7: Der Arbeitsmarkt: Beschäftigungsquote, inländische Beschäftigungsquote und Arbeitskräftemangel 63
Tabelle 3: Vergleich der Beschäftigungsquoten und der inländischen Beschäftigungsquoten der 20- bis 64-Jährigen 64
Tabelle 4: Vergleich der Beschäftigungsquoten und der inländischen Beschäftigungsquoten der Bevölkerung ab 15 Jahren 65

BIP pro Kopf und scheinbare Arbeitsproduktivität *66*
Abbildung 8: Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsquote und Wirtschaftstätigkeit *68*

3 Zweiter Teil: Qualitativer Ansatz zur Beschäftigung 73

3.1 Definition von Arbeit: die komplexe Abgrenzung von Arbeit 73

Arbeitsformen und das System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung *75*

3.2 Alternative Arbeitsformen 75

3.3 Hindernisse für die Beschäftigung 78

4 Fazit 85

4.1 Ausblick 87

5 Literaturverzeichnis 88

6 Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 92

1 Einleitung

1.1 Thema und Fragestellungen

Dieses Themenheft ist integraler Bestandteil des 15. Berichts zur Lage des Arbeitsmarktes in der Großregion, der von der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE) für den 20. Gipfel der Großregion erstellt wurde. Es erscheint anlässlich der wallonischen Präsidentschaft des Gipfels in einem Kontext, der von tiefgreifenden demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen geprägt ist, die sich auf die europäischen Arbeitsmärkte und damit auch auf den Arbeitsmarkt der Großregion auswirken.

Das von den Mitgliedern des Lenkungsausschusses der IBA-OIE unter wallonischem Vorsitz einstimmig festgelegte Leitthema, das in diesem Bericht behandelt wird, betrifft die Beschäftigungsquote, einen zentralen Indikator der europäischen und nationalen Beschäftigungspolitik. Obwohl sie auf europäischer Ebene regelmäßig überwacht wird, kommt der Beschäftigungsquote in einem grenzüberschreitenden Raum wie der Großregion, der durch starke Verflechtungen zwischen den Arbeitsmärkten, erhebliche Ströme von Grenzgängern und unterschiedliche nationale institutionelle Rahmenbedingungen gekennzeichnet ist, eine besondere Bedeutung zu.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, zu einem besseren Verständnis der Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten in der Großregion beizutragen, deren strukturelle Determinanten zu analysieren und den bestehenden Handlungsspielraum für staatliche Maßnahmen aufzuzeigen. Die Ambitionen der Europäischen Union, die im Aktionsplan zur Verwirklichung der europäischen Säule sozialer Rechte verankert sind und 2021 von der Europäischen Kommission verabschiedet wurden, sehen vor, dass bis 2030 mindestens 78 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren einen Arbeitsplatz haben sollen. In diesem Zusammenhang haben sich alle Mitgliedstaaten zu nationalen Zielen verpflichtet. Wo steht die Großregion vor diesem Hintergrund? Im Jahr 2024 lag die Beschäftigungsquote der Großregion bei 74,7 %. Der Beschäftigungsquotenindikator, den unsere Beobachtungsstelle IBA·OIE auf der Grundlage von Eurostat-Daten veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert, zeigt jedoch große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten der Teilregionen der Großregion. Tatsächlich liegen die Beschäftigungsquoten der deutschsprachigen Teilregionen bei oder über 80 % (Rheinland-Pfalz: 82,0 % / Saarland: 78,3 % / Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: 78,1 % im Jahr 2023), während die französischsprachigen Teilregionen sowie Luxemburg unter dem europäischen Durchschnitt liegen (Lothringen: 72,2 % / Wallonien: 67,1 % / Luxemburg: 74,2 %).

Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Wie können wir unsere Anstrengungen verstärken, um mehr Menschen Arbeit zu ermöglichen?

Erste Antworten darauf wurden am 4. Dezember 2025 am LISER[1] in Esch-Belval (Luxemburg) anlässlich des 13. Diskussionsworkshops der IBA-OIE gegeben und vorgestellt. Es wurden vergleichende statistische Analysen zur Beschäftigung präsentiert, die auf harmonisierten Quellen und ergänzenden Indikatoren basieren. Eine Expertenrunde, an der Vertreter aus Politik, Forschung, Wirtschaft und Statistik teilnahmen, lieferte qualitative Einblicke in das Thema –

[1] Luxembourg Institute of Socio-Economic Research

wertvolle Beiträge, um die Debatte über die Steigerung der Beschäftigungsquote anzuregen. Dieser 13. Diskussionsworkshop bildet die Grundlage des vorliegenden Berichts. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Perspektiven, die bei dieser Veranstaltung dargelegt wurden, will der vorliegende Bericht über eine rein quantitative Betrachtung der Beschäftigungsquote hinausgehen und eine differenzierte Analyse anbieten, die der Komplexität des großregionalen Arbeitsmarktes gerecht wird.

Unabhängig von den oben erwähnten regionalen statistischen Unterschieden in der Großregion stellt sich heute die Frage nach der Höhe der Beschäftigungsquote mit besonderer Dringlichkeit. Das Ziel einer Beschäftigungsquote von 78 % bis 2030 zielt darauf ab, die Erwerbsbeteiligung – insbesondere von Gruppen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind – zu stärken, das Wirtschaftswachstum zu fördern und die Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten. Im Vergleich zur Strategie Europa 2020, die bereits den Schwerpunkt auf Beschäftigung legte, misst die aktuelle Strategie der Qualität der Beschäftigung, der sozialen Inklusion und der Verringerung von Ungleichheiten eine größere Bedeutung bei. Die Beschäftigungsquote ist jedoch nur einer von vielen Indikatoren zur Bewertung der sozialen und wirtschaftlichen Leistung der Mitgliedstaaten. Sie wird in der Regel zusammen mit Indikatoren wie der Arbeitslosenquote, der Erwerbsquote, der Teilnahme am lebenslangen Lernen oder den Arbeitsbedingungen analysiert. In diesem Zusammenhang erscheint die Beschäftigungsquote sowohl als grundlegendes politisches Ziel als auch als zusammenfassender Indikator, der internationale Vergleiche ermöglicht. Ihre Interpretation erfordert jedoch eine sorgfältige Berücksichtigung der nationalen und regionalen Kontexte, in denen sie beobachtet wird.

Der Kontext, in dem die Mitgliedstaaten daran arbeiten, ihre jeweiligen Beschäftigungsquoten zu erhöhen, ist besonders. Die europäischen Arbeitsmärkte sind mit tiefgreifenden strukturellen Veränderungen konfrontiert, die sich direkt auf das Niveau und die Entwicklung der Beschäftigungsquoten auswirken. Zu den auffälligsten Trends zählt die demografische Alterung, die in vielen europäischen Regionen zu einem allmählichen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führt. Diese Entwicklung übt einen zunehmenden Druck auf die Arbeitsmärkte und die sozialen Sicherungssysteme aus und verstärkt gleichzeitig den Arbeitskräftebedarf in bestimmten Sektoren. Unsere Arbeitsmärkte sehen sich mit Ungleichgewichten zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage konfrontiert, einem sogenannten „Mismatch“, die insbesondere mit Qualifikationen, Arbeitsbedingungen, der geografischen Lage der Arbeitsplätze oder auch der Entwicklung beruflicher Erwartungen zusammenhängen.

Darüber hinaus nimmt die Großregion als grenzüberschreitender Raum eine besondere Stellung ein. Sie ist durch erhebliche Arbeitskräfteströme gekennzeichnet, die das Gleichgewicht zwischen Wohnort und Arbeitsort verändern und die Arbeitsmarktindikatoren direkt beeinflussen. Diese für den großregionalen Markt spezifischen Dynamiken können die Analyse der Beschäftigungsquote erschweren. Die Höhe und Entwicklung der Beschäftigungsquoten unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Teilregionen. Die oben erwähnten Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten werfen die Frage nach ihrer Interpretation auf: Spiegeln sie die jeweilig vorherrschenden Wirtschaftsstrukturen und die damit verbundenen wirtschaftlichen Leistungen, unterschiedliche demografische Strukturen oder auch Auswirkungen der grenzüberschreitenden Organisation des Arbeitsmarktes wider?

Die Besonderheit des Arbeitsmarktes der Großregion liegt zum großen Teil in der Bedeutung der Grenzgängerbeschäftigung. Die Arbeitskräfteströme zwischen den Teilregionen der Großregion spielen eine entscheidende Rolle für das Gleichgewicht der Arbeitsmärkte. Sie tragen dazu bei, den Arbeitskräftebedarf in bestimmten Regionen zu decken, und beeinflussen gleichzeitig die Arbeitsmarktindikatoren in den Wohnregionen der Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang spiegelt die am Wohnort gemessene Beschäftigungsquote nicht immer die Intensität der Wirtschaftstätigkeit am Arbeitsort wider. Die Interpretation von Abweichungen bei den Beschäftigungsquoten erfordert daher eine sorgfältige Betrachtung der grenzüberschreitenden Ströme und ihrer statistischen und wirtschaftlichen Auswirkungen. Der Austausch während des Expertenworkshops hat einen breiten Konsens darüber deutlich gemacht, dass die europäischen Beschäftigungsquotenziele nicht losgelöst von den territorialen, demografischen und wirtschaftlichen Strukturen betrachtet werden können, die für jeden Teil der Großregion charakteristisch sind. Diese Besonderheit rechtfertigt eine vertiefte und differenzierte Analyse unter Einbeziehung ergänzender Indikatoren und eines vergleichenden Ansatzes.

1.2 Vorbemerkungen zur Methodik

Der Arbeitsmarkt ist der theoretische Ort, an dem das Angebot an Arbeitskräften, Know-how und Kompetenzen auf die zahlungskräftige Nachfrage nach Arbeit (durch Privatpersonen, öffentliche oder private Unternehmen) trifft. Abbildung 1 veranschaulicht, dass die Analyse des Arbeitsmarktes eines Landes oder einer Region aus der Perspektive ihrer Einwohner (das Arbeitsangebot, die Arbeitskräfte der Region, **linker Teil von Abbildung 1**) oder aus der Perspektive ihrer Unternehmen und Verwaltung (die Arbeitsnachfrage als Produktionsfaktor der Region, **rechter Teil von Abbildung 1**) betrachtet werden kann. Das Beispiel der Wallonie wurde herangezogen, um dies konkreter zu veranschaulichen.

Diese Unterscheidung ist sehr wichtig, um den Arbeitsmarkt in Regionen zu verstehen, in denen grenzüberschreitende und interregionale Ströme eine große Rolle spielen.

Die Einwohner einer Region, die einen Arbeitsplatz haben, bilden die erwerbstätige Bevölkerung (linker Teil von Abbildung 1); dies ist **die Beschäftigung, gemessen am Wohnort**. Die für die Wirtschaftstätigkeit in der Region erforderliche Beschäftigung ist die inländische Beschäftigung (rechter Teil von Abbildung 1); dies ist **die Beschäftigung, gemessen am Arbeitsort.**

Es ist wichtig festzuhalten, dass die Einwohner eine Beschäftigung in ihrer Region, in anderen Regionen ihres Landes oder auch in den Nachbarländern finden können **(linker Teil von Abbildung 1).** Unternehmen und Behörden können Arbeitskräfte in ihrer Region, in anderen Regionen ihres Landes oder auch in den Nachbarländern suchen **(rechter Teil von Abbildung 1).**

Die Statistiken, die auf der Arbeitsangebotsseite, also auf der linken Seite der Abbildungen 1 und 2, dargestellt werden, messen das Verhalten und die Situation **der Einwohner** in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Sind sie auf dem Arbeitsmarkt vertreten? Haben sie einen Arbeitsplatz? Oder sind sie arbeitslos?

Abbildung 1: Der Arbeitsmarkt: Angebot und Nachfrage

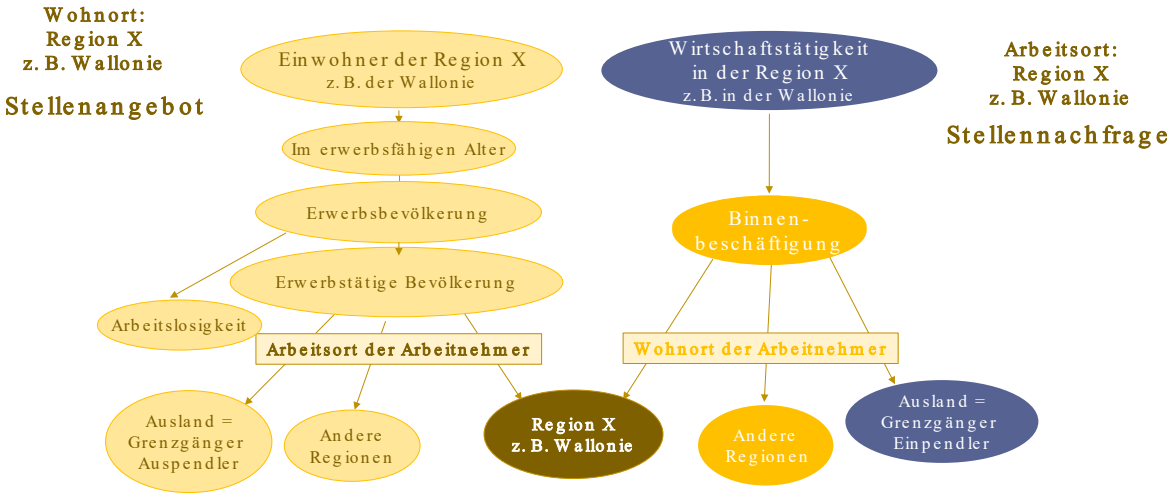


Abbildung 1: Der Arbeitsmarkt: Angebot und Nachfrage
Quellen: IWEPS

Die Erstellung dieser Statistiken basiert auf der Einteilung der Bevölkerung in drei Gruppen: **Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbstätige**. Die Art und Weise, wie diese Einteilung vorzunehmen ist, wird durch internationale Normen der ILO (International Labour Organisation) geregelt. Diese Einteilung erfolgt auf der Grundlage von Daten aus den Arbeitskräfteerhebungen (AKE, siehe unten). Aus diesem Blickwinkel werden die wichtigsten Basisindikatoren des Arbeitsmarktes berechnet: Erwerbsquote, Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote.

Abbildung 2: Der Arbeitsmarkt: Erwerbsquote, Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote

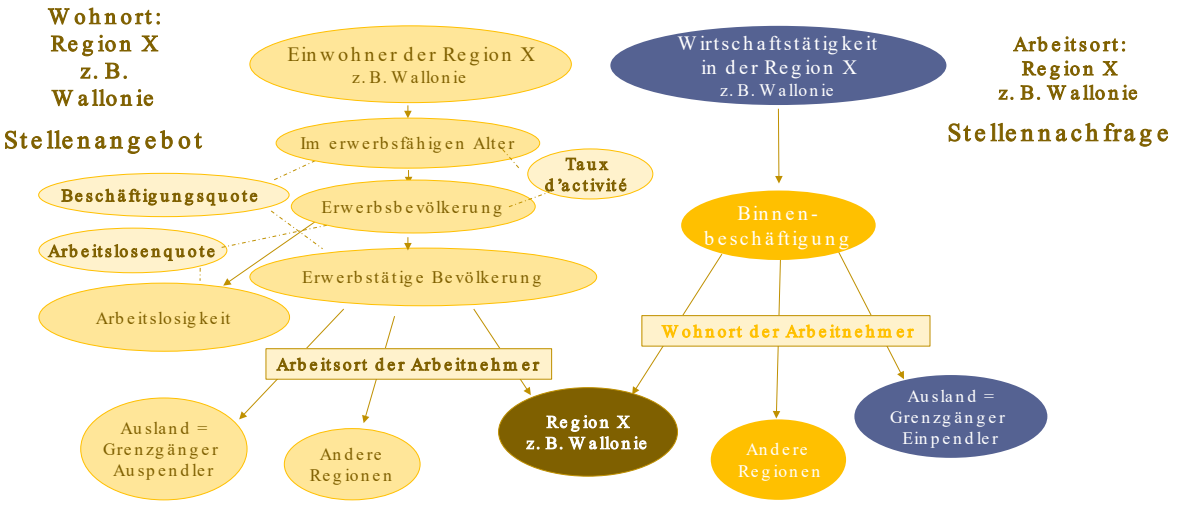


Abbildung 2: Der Arbeitsmarkt: Erwerbsquote, Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote
Quellen: IWEPS

Unter den Personen, die auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind, also den **Erwerbspersonen**, haben einige eine Beschäftigung – das sind die **Erwerbstätigen** – und andere sind arbeitslos – das sind die **Nichterwerbstätigen**. Die Erwerbsquote und die Beschäftigungsquote werden als Anteil an **der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (oder einer anderen bestimmten Altersgruppe, z. B. den 20- bis 64-Jährigen)** berechnet. Man betrachtet unter den Personen im erwerbsfähigen Alter diejenigen, die tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind, unabhängig davon, ob sie beschäftigt sind oder nicht; dies ist die Erwerbsquote. Man kann auch unter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter diejenigen betrachten, die tatsächlich arbeiten. Dies ist die Beschäftigungsquote (Abbildung 2). Die Arbeitslosenquote berechnet sich als Anteil der Erwerbsbevölkerung, d. h. man betrachtet unter den Personen, die auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind, den Anteil derjenigen, die keine Beschäftigung haben.

Arbeitslosenquote = **nicht erwerbstätige Erwerbsbevölkerung** / **Erwerbsbevölkerung**

Beschäftigungsquote = **erwerbstätige Erwerbsbevölkerung** / **Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**

Erwerbsbevölkerung = **Erwerbstätige** + **Nichterwerbstätige**

Erwerbsquote = **Erwerbsbevölkerung** / **Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**

Beschäftigungsquote = Erwerbsquote x (1 – Arbeitslosenquote)

Es ist zu beachten, dass das Ziel einer hohen Beschäftigungsquote nicht ganz gleichbedeutend ist mit dem einer niedrigen Arbeitslosenquote (siehe Exkurs 1). So könnte es beispielsweise zu einem Rückgang sowohl der Arbeitslosenquote als auch der Beschäftigungsquote kommen, weil junge Menschen länger studieren oder weil ältere Arbeitslose von der Arbeitssuche befreit sind. Umgekehrt kann die Erwerbsquote steigen, ohne dass die Arbeitslosigkeit sinkt, wenn die Personen, die eine Beschäftigung gefunden haben, aus der nicht erwerbstätigen Bevölkerung stammen.

Diese Indikatoren werden auf der Grundlage der Arbeitskräfteerhebung berechnet, einer europäischen sozioökonomischen Erhebung bei privaten Haushalten (Gemeinschaftshaushalte sind also ausgeschlossen), deren Hauptziel es ist, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (ab 15 Jahren) in drei Gruppen einzuteilen (Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbstätige) und beschreibende sowie erklärende Daten zu jeder dieser Kategorien zu liefern (so lässt sich der gesamte linke Teil der Abbildungen bestimmen).

Die erwerbstätige Bevölkerung umfasst Personen, die in der Referenzwoche der Erhebung mindestens eine Stunde gegen Entgelt oder zur Erzielung eines Gewinns gearbeitet haben oder die zwar nicht gearbeitet haben, aber dennoch einen Arbeitsplatz hatten, von dem sie vorübergehend abwesend waren. **Die Definition von Beschäftigung ist somit sehr weit gefasst.**

Nur die auf dieser Grundlage berechnete Beschäftigungsquote, die den Kriterien der ILO entspricht, ermöglicht internationale Vergleiche.

Diese Quoten werden auf der Grundlage von Statistiken berechnet, die aus der Arbeitskräfteerhebung abgeleitet werden. Die Ableitung führt jedoch zu einer „Fehlermarge“, die sich jedoch in einem Konfidenzintervall eingrenzen lässt. So geht beispielsweise aus der Erhebung hervor,

dass die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen in der Wallonie (67,1 %) im Jahr 2024 mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % in einem Intervall zwischen 66,2 und 68,0 % lag.

Abbildung 3: Der Arbeitsmarkt: Beschäftigungsquote und inländische Beschäftigungsquote

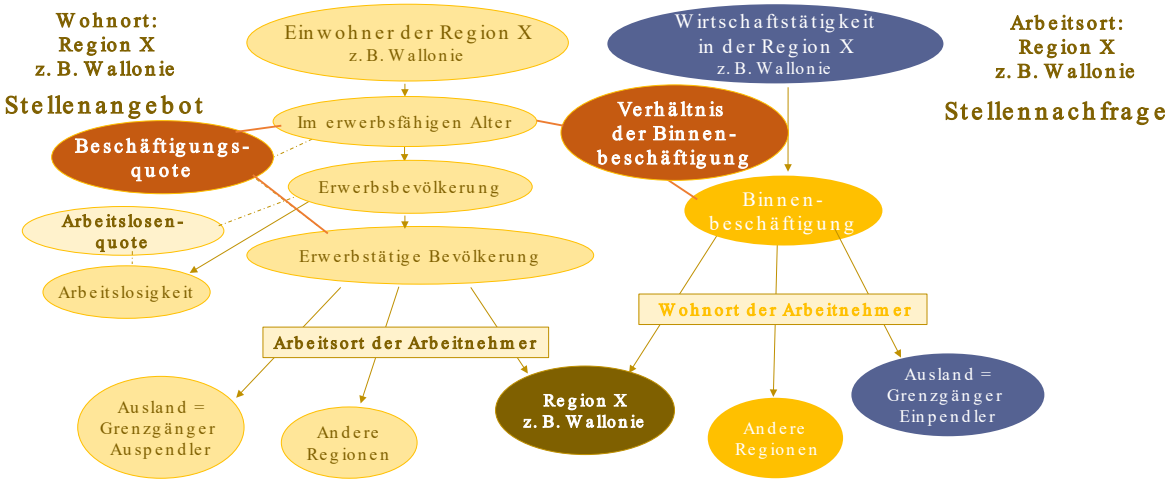


Abbildung 3: Der Arbeitsmarkt: Beschäftigungsquote und inländische Beschäftigungsquote
Quellen: IWEPS

Wir haben gesehen, dass die Beschäftigungsquote den Anteil der Bevölkerung einer bestimmten Altersgruppe misst, der tatsächlich erwerbstätig ist. So misst beispielsweise die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen den Anteil der Einwohner im Alter von 20 bis 64 Jahren, die erwerbstätig sind. Wir haben gesehen, dass die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nicht unbedingt in der Region liegen, in der sie wohnen.

Man kann daher einen weiteren Indikator berechnen, um zu messen, inwieweit die Region, in der sie wohnen, Arbeitsplätze bietet. Dazu muss man auf das Konzept der inländischen Beschäftigung (Inlandskonzept) zurückgreifen (rechter Teil von Abbildung 3). Zur Erinnerung: Die inländische Beschäftigung umfasst die Arbeitsplätze, die auf dem Gebiet einer Region ausgeübt werden, um zu deren Produktion von Gütern und Dienstleistungen beizutragen. Teilt man diese Zahl der Arbeitsplätze durch die Bevölkerung einer bestimmten Altersgruppe, z. B. der 20- bis 64-Jährigen, erhält man die Beschäftigungsquote, die die Region erreichen könnte, wenn alle Arbeitsplätze auf ihrem Gebiet von Einwohnern im Alter von 20 bis 64 Jahren besetzt wären. Dieser Indikator der inländischen Beschäftigungsquote, der nicht mit der Beschäftigungsquote verwechselt werden darf, wird in Abschnitt 2.4.1. zum Thema inländische Beschäftigung analysiert.

Exkurs 1: Hinter dem Konzept der Vollbeschäftigung – die Norm der Arbeitslosigkeit

In Frankreich hat das Gesetz zur Vollbeschäftigung vom 18. Dezember 2023 die politischen und wirtschaftlichen Debatten über diesen Begriff neu entfacht. Entgegen der landläufigen Vorstellung ist Vollbeschäftigung jedoch nicht unmittelbar an die Beschäftigungsquote, sondern an die **Arbeitslosenquote** geknüpft. Ziel dieses Gesetzes war es daher, die Arbeitslosenquote bis 2027 auf unter 5 % zu senken – entsprechend der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die jüngsten Entwicklungen auf dem französischen Arbeitsmarkt sowie die angekündigten wirtschaftlichen Perspektiven zeichnen jedoch ein ganz anderes Bild: Die Arbeitslosenquote dürfte deutlich über diesem Schwellenwert liegen.

Vollbeschäftigung ist somit kein statistischer Indikator an sich, **sondern ein politisches Ziel**. Dieser Schwellenwert von 5 % der Erwerbsbevölkerung variiert je nach Epoche und Land, insbesondere in Abhängigkeit von demografischen Faktoren und der Dynamik des Arbeitsmarktes[2] , und man kann davon ausgehen, dass sie im Allgemeinen zwischen 3 % und 5 oder 6 % liegt. In Frankreich wird davon ausgegangen, dass Vollbeschäftigung bei einer Arbeitslosenquote von 4,5 % erreicht ist, ein Wert, der seit Ende der 1970er Jahre nicht mehr erreicht wurde, und in Luxemburg sprach die Presse im Juni 2023 vom Ende der Vollbeschäftigung angesichts der im Mai erreichten Arbeitslosenquote von 5 %, womit die Schwelle von 4,9 % überschritten wurde, die das Großherzogtum seit Dezember 2021 (5,2 %) nicht mehr überschritten hatte.[3] Zum Vergleich auf der anderen Seite des Atlantiks befand sich die US-Wirtschaft im April 2019 mit einer Arbeitslosenquote von 3,6 % der Erwerbsbevölkerung in einer Situation der Vollbeschäftigung, einer der niedrigsten Quoten seit 1969.[4]

Ein weiterer wichtiger Definitionspunkt: **Vollbeschäftigung bedeutet nicht das Fehlen von Arbeitslosigkeit**, und eine zu niedrige Arbeitslosenquote – nahe 0 – hat zudem negative Auswirkungen auf die Wirtschaft.[5] Das Gegenteil von Vollbeschäftigung ist ein anderes Konzept: das der ***Massenarbeitslosigkeit***, die einer Arbeitslosenquote nahe der 10-Prozent-Marke entspricht.

Über die quantitativen Kriterien hinaus definieren Ökonomen Vollbeschäftigung als **eine Situation**, **in der Personen, die eine Beschäftigung suchen, keine Schwierigkeiten haben, eine solche zu finden, und Arbeitslosigkeit nur vorübergehend auftritt**, etwa zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen oder beim ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt für junge Menschen, die ihre Ausbildung abgeschlossen

[2] Diese Dynamik kann beispielsweise durch Veränderungen in den Produktionsmitteln beeinflusst werden, wie die kontinuierliche Integration von Automatisierung und Digitalisierung der Prozesse, die eine Steigerung der Produktivität bei gleichzeitigem Beschäftigungsabbau ermöglichen, oder auch durch die verschlechterte Haushaltslage eines Landes, die zum Auslaufen bestimmter außerordentlicher Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen führt.

[3] Bannier L. (2023): Die Vollbeschäftigung in Luxemburg ist vorbei. https://www.virgule.lu/luxembourg/le-plein-emploi-cest-termine-au-luxembourg/1707865.html (20.05.2026)

[4] Vie Publique (2023): Was ist der Unterschied zwischen niedriger Arbeitslosigkeit und Vollbeschäftigung? https://www.vie-publique.fr/fiches/270250-quelles-differences-entre-faible-niveau-de-chomage-et-plein-emploi (20.05.2026)

[5] Eine zu niedrige Arbeitslosigkeit kann die Einstellung neuer Mitarbeiter bremsen und damit das Wachstum der Unternehmen einschränken. Eine solche Situation kann zu Lohnsteigerungen führen, da die Unternehmen miteinander konkurrieren, um verfügbare Arbeitskräfte anzuwerben, was wiederum einen Anstieg der Inflation zur Folge haben kann (die Produktionskosten für Waren und Dienstleistungen steigen, da die Unternehmen ihre Mitarbeiter besser bezahlen). Es sei darauf hingewiesen, dass sich der Zusammenhang zwischen sinkender Arbeitslosenquote und steigender Inflation im englischen Begriff NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment, d. h. die Arbeitslosenquote, die die Inflation nicht beschleunigt) widerspiegelt.

haben. Diese Art der Arbeitslosigkeit, die als **friktionelle oder vorübergehende Arbeitslosigkeit** bezeichnet wird, wird von Ökonomen **als unvermeidbar** angesehen.[6]

Es ist anzumerken, **dass unter Ökonomen kein Konsens über die Definition von Vollbeschäftigung anhand der Arbeitslosenquote besteht** und diese Debatte nicht neu ist. Sie wurde beispielsweise im März 2000 auf höchster Ebene der Europäischen Union **bei der Verabschiedung der Lissabon-Strategie** in Frage gestellt, die ein Vollbeschäftigungsziel festlegte, das nicht *„in Form einer Arbeitslosenquote (die man auf ein als unvermeidbar angesehenes Minimum zu senken versuchen würde), sondern in Form einer Beschäftigungsquote, die man zu erhöhen beabsichtigt*“.[7] Sie wurde auch in einer Rede des französischen Präsidenten Emmanuel Macron im April 2023 beiseitegeschoben, als er das Ziel verkündete, bis 2030 eine Vollbeschäftigung der 60- bis 64-Jährigen zu erreichen, indem eine Beschäftigungsquote von 65 % angestrebt wird.

Hinter dieser veränderten Norm **verbirgt sich die Idee, den Fokus stärker auf die Beschäftigung und die zu setzenden Hebel zu legen, um diese zu fördern, aber auch auf die Arbeitnehmer, die über ein Arbeitseinkommen verfügen und Beiträge an die Sozialversicherungsträger leisten**. Eine hohe Beschäftigungsquote bedeutet, dass der Anteil der nicht erwerbstätigen oder arbeitslosen Personen, die der Gesellschaft „zur Last fallen“, somit geringer ist.[8]

Obwohl unterschiedlich, stehen diese Indikatoren – Arbeitslosenquote und Beschäftigungsquote, aber auch Erwerbsquote – in einem mathematischen Zusammenhang zueinander, der auf den gemeinsamen Elementen in ihrer Berechnungsformel beruht (siehe Abbildung 2). So lässt sich folgende mathematische Beziehung herstellen:[9]

Beschäftigungsquote = Erwerbsquote × (1 – Arbeitslosenquote).[10]

Mit anderen Worten: Diese verschiedenen Indikatoren sind miteinander verknüpft und ergänzen sich gegenseitig. Dies erklärt, warum Ökonomen betonen, wie wichtig es ist, sich nicht auf einen einzigen Indikator zu beschränken, um die Dynamik der Arbeitsmärkte zu erfassen. Internationale Gremien empfehlen zudem, die Liste der Indikatoren noch weiter zu ergänzen, um **insbesondere den Veränderungen im Bereich der Beschäftigungsflexibilität** (atypische Beschäftigungsformen, Kurzarbeit

[6] In einer Situation der friktionellen Arbeitslosigkeit, an der Schwelle zur Vollbeschäftigung, zielen die wichtigsten Maßnahmen der öffentlichen Hand darauf ab, die Übergangszeiten zu verkürzen, indem sie sich bemühen, die Verbreitung von Informationen über Stellenangebote und Einstellungsverfahren zu verbessern. Neben der friktionellen Arbeitslosigkeit unterscheidet die ILO vier weitere Formen der Arbeitslosigkeit: konjunkturelle, langzeitige, strukturelle und spezifische Arbeitslosigkeit.

[7] Was genau verbirgt sich hinter dem Ziel der Vollbeschäftigung?, Le Monde, Mathilde Damgé unter Berufung auf den Ökonomen Jacques Freyssinet, 4. März 2024

[8] Alternatives économiques: Das Wörterbuch: Vollbeschäftigung. https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/97672 (20.05.2026)

[9] Freyssinet J. (2004): Arbeitslosenquote oder Beschäftigungsquote, Rückblick auf die europäischen Ziele, S. 109–120, in: Statistiken: Zurück zu den Wurzeln, Zeitschrift „Travail, genre et sociétés“, 2004/1 Nr. 11.

[10] Die Beschäftigungsquote entspricht der Erwerbsquote, multipliziert mit dem Kehrwert der Arbeitslosenquote.

usw.) Rechnung zu tragen, die die Messung von Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung zunehmend erschweren (siehe Abschnitt 3.2.).[11]

Die Bandbreite der Indikatoren, die zur Analyse des Arbeitsmarktes herangezogen werden müssen, entwickelt sich im Laufe der Zeit und entsprechend den neu auftretenden Fragestellungen weiter. Heute stellen **die Auswirkungen der** fortschreitenden **demografischen Alterung** in unseren europäischen Ländern **eine neue Herausforderung für den Wohlstand unserer Volkswirtschaften dar**, aber auch für die Indikatoren, mit denen dieser gemessen wird: Laut dem Ökonomen Maxime Sbaihi,[12] der sich zur Situation in Frankreich äußert, haben Maßnahmen zur **Verlängerung der Verweildauer auf dem Arbeitsmarkt** dazu beigetragen**, die Erwerbs-** und **Beschäftigungsquoten zu steigern**, während der **demografische Wandel** bereits **dazu** beiträgt, **die Arbeitslosenquote** trotz schwachen Wachstums **auf historisch niedrigen Niveaus zu halten**. „*Die Aussicht, dass es eher an Arbeitskräften mangelt als an Arbeit, ist eine kopernikanische* Wende“, erklärt er und wirft anschließend die Frage auf, welche Hebel betätigt werden müssen, um die französische Wirtschaft an die demografische Alterung anzupassen: „*Mehr arbeiten, stärker automatisieren, besser integrieren*“.

[11] Sangheon L. (2024): Wie lässt sich produktive Vollbeschäftigung in einer unsicheren und komplexen Welt verwirklichen? https://www.ilo.org/fr/resource/article/how-to-make-productive-and-full-employment (20.05.2026)

[12] Sbaihi M. (2025): Von der Schule in den Arbeitsmarkt: Die sinkende Geburtenrate. Die Plan-Reihe, Hochkommissariat für Strategie und Planung. https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/2025/2025-09-04%20-%20CollecduPlan%20-%20Dénatalité/HCSP-2025-CollectionPlan5-Dénatalité-Sbaihi-4septembre9h.pdf (20.05.2026)

2 Erster Teil: Quantitativer Ansatz

Dieser erste Teil widmet sich der quantitativen Analyse der statistischen Indikatoren des Arbeitsmarktes. Drei sich ergänzende Ansätze werden dabei behandelt: Zunächst eine eingehende Analyse der Beschäftigungsquote und ihrer Ausprägungen nach soziodemografischen Kriterien auf regionaler Ebene. Dabei geht es darum, die Unterschiede zwischen den Teilregionen der Großregion herauszuarbeiten, aber auch die Bevölkerungsgruppen zu identifizieren, die dem Arbeitsmarkt aus regionaler Sicht am weitesten entfernt sind. In einem zweiten Schritt werden wir die Entwicklungen dieser Indikatoren im Laufe der letzten zehn Jahre analysieren, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der demografischen Alterung, um die Dynamiken zu verstehen, die die innerhalb der Regionen beobachteten Entwicklungen geprägt haben. Schließlich werden in den beiden letzten Teilen alternative und ergänzende Indikatoren zur Beschäftigungsquote herangezogen, um deren Analyse zu erweitern. Dabei wird zum einen die Arbeitszeit beleuchtet, insbesondere anhand von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Zum anderen werden die Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsquote und der Beschäftigungsquote und der inländischen Beschäftigung untersucht.

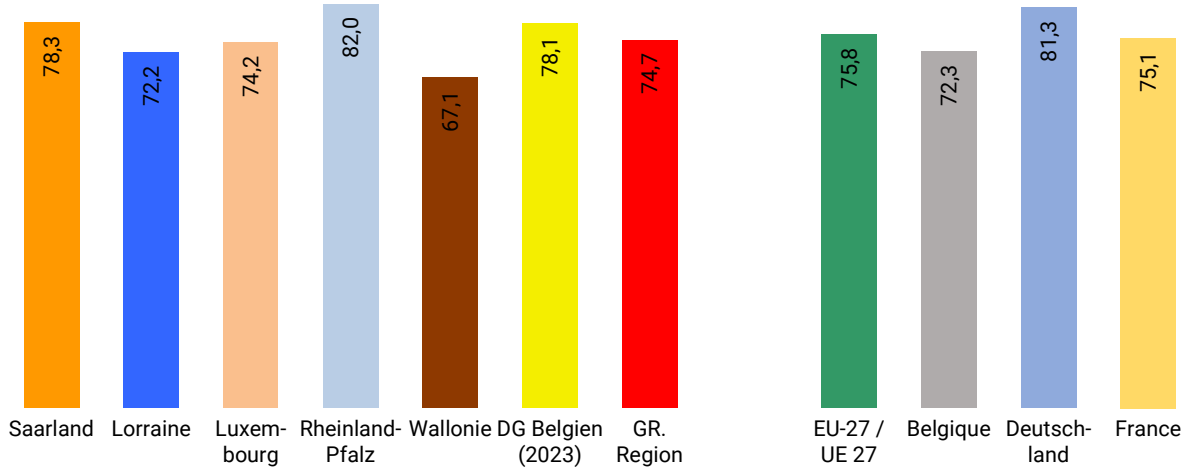
2.1 Regionale Indikatoren: Beschäftigungsquote nach soziodemografischen Kriterien

Dieses erste Kapitel der quantitativen Analyse widmet sich den regionalen Indikatoren zur Beschäftigungsquote, aufgeschlüsselt nach verschiedenen Kriterien, nämlich Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Staatsangehörigkeit. Diese Unterscheidung nach soziodemografischen Kriterien ermöglicht es uns, für jede Komponente zu ermitteln, welche Merkmale der Erwerbsbevölkerung eine Rolle für die Beschäftigungsquote spielen, und damit auch die Gruppen zu identifizieren, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Dieser letzte Aspekt ist ein Schlüsselelement bei der Ausarbeitung von Strategien zur Aktivierung der nicht erwerbstätigen Bevölkerung.

2.1.1 Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen

In diesem Bericht verwenden wir, von wenigen Ausnahmen abgesehen, die Beschäftigungsquote der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen. Der Hauptgrund für diese Wahl ist, dass diese Altersgruppe dem im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten europäischen Beschäftigungsziel entspricht, nämlich bis 2030 eine Beschäftigungsquote von 78 % zu erreichen. Zudem entspricht sie auch dem Kern der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, da viele Menschen unter 20 Jahren noch in der Erstausbildung sind und ab 65 Jahren die Mehrheit der Menschen im Ruhestand ist. Das Bestreben, die Beschäftigungsquote zu erhöhen, entspricht der Notwendigkeit, verschiedene Herausforderungen zu bewältigen, denen sich unsere Gesellschaften stellen müssen.

Gesamtbeschäftigungsquote



Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

So ermöglicht die Erhöhung der Beschäftigungsquote, d. h. die Zunahme der Personen im erwerbsfähigen Alter, Folgendes:

- das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, da eine höhere Zahl von Erwerbstätigen die Produktion von mehr Gütern und Dienstleistungen ermöglicht;
- der demografischen Alterung entgegenzuwirken, indem der Rückgang der Erwerbstätigenzahl ausgeglichen wird, der hauptsächlich auf sinkende Geburtenzahlen und die Zunahme nicht erwerbstätiger Senioren zurückzuführen ist. Es geht darum, ein tragfähiges Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen aufrechtzuerhalten;
- die Finanzierung des europäischen Sozialmodells und der sozialen Sicherungssysteme der EU-Mitgliedsstaaten sicherzustellen, insbesondere in den Bereichen Renten, Gesundheit und Bildung;
- den sozialen Zusammenhalt zu stärken und Ungleichheiten abzubauen, indem vom Arbeitsmarkt entfernte Gruppen integriert und die Armut verringert werden.

Die deutschen Bundesländer verzeichnen die höchsten Beschäftigungsquoten in der Großregion

Im Jahr 2024 lag die Erwerbsquote der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion bei 74,7 % und damit unter dem europäischen Durchschnitt von 75,8 %. Die Ergebnisse sind jedoch innerhalb des Kooperationsraums sehr unterschiedlich: 14,9 Prozentpunkte trennen die höchste von der

niedrigsten Beschäftigungsquote. Die beiden deutschen Bundesländer sowie die Deutschsprachige Gemeinschaft (2023) verzeichnen eine Beschäftigungsquote, die über dem Durchschnitt der Großregion liegt. Luxemburg nimmt eine mittlere Position ein, mit einem Wert nahe am Durchschnitt des Kooperationsraums. Lothringen und die Wallonie liegen hingegen deutlich unter dem europäischen und dem großregionalen Durchschnitt.

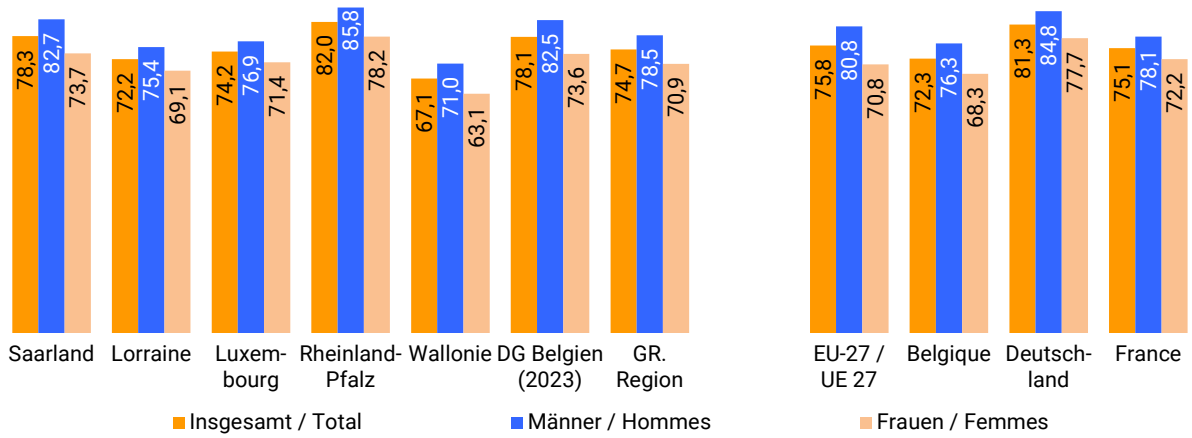
Europäisches Ziel bis 2030: Eine Beschäftigungsquote von mind. 78 %

Zur Erinnerung: Der im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte ausgearbeitete Aktionsplan legt ein Ziel für die Beschäftigungsquote bis 2030 fest, wonach mindestens 78 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren einen Arbeitsplatz haben sollten. Mit einer Quote von 74,7 % im Jahr 2024 müsste die Großregion ihre Beschäftigungsquote noch um 3,3 Prozentpunkte steigern.[13]

2.1.2 Beschäftigungsquote nach Geschlecht

Das erste Unterscheidungsmerkmal der Beschäftigungsquote, das wir hier analysieren werden, ist das Geschlecht der Personen. Tatsächlich spielt das Geschlecht aus vielen Gründen eine wichtige Rolle bei der Teilnahme der Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt. Wir werden daher sehen, dass die in den Teilbereichen beobachteten Trends im Wesentlichen auf Strukturen und Organisationsformen auf nationaler Ebene beruhen.

Gesamtbeschäftigungsquote und Beschäftigungsquote nach Geschlecht



Gesamtbeschäftigungsquote und Beschäftigungsquote nach Geschlecht der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

[13] Europäische Kommission (2021): Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte. https://op.europa.eu/web-pub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/ (04.05.2026)

Die Beschäftigungsquote der Männer ist in allen Teilregionen der Großregion höher als die der Frauen

Was die Beschäftigungsquoten nach Geschlecht betrifft, lag die Quote der Frauen auf Ebene der Großregion im Jahr 2024 bei 70,9 %, während die der Männer bei 78,5 % lag, was einer Differenz von 7,6 Prozentpunkten entspricht. Im Vergleich zum europäischen Durchschnitt liegt die Gesamtbeschäftigungsquote in der Großregion darunter (75,8 Prozentpunkte auf EU-27-Ebene). Dieser Unterschied ist hauptsächlich auf eine höhere Beschäftigungsquote der Männer in Europa zurückzuführen (80,8 % gegenüber 78,5 % in der Großregion). Die Beschäftigungsquote der Frauen ist in diesen beiden Gebieten ähnlich; der Geschlechterunterschied ist jedoch auf Ebene der EU-27 mit 10 Prozentpunkten größer als in der Großregion mit 7,6 Prozentpunkten. Bei den einzelnen Teilregionen ist derselbe Trend zu beobachten, nämlich eine niedrigere Beschäftigungsquote der Frauen als der Männer mit Abständen zwischen 4 und 8 Prozentpunkten, je nach betrachteter Teilregion.

Die deutschen Bundesländer zeichnen sich durch erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen aus

Die Unterscheidung nach Geschlecht zeigt je nach Teilregion mehr oder weniger große Unterschiede. So ist der größte Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen im Saarland zu beobachten (9,0 Prozentpunkte) und der geringste in Luxemburg (5,5 Prozentpunkte). Die Betrachtung dieser Daten zeigt, dass bei der Erwerbsbeteiligung nach wie vor eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht. Regionen mit höheren Gesamtquoten weisen tendenziell auch höhere Quoten bei Frauen auf, doch die Unterschiede bestehen weiterhin.

Europäisches Ziel bis 2030: Verringerung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Zur Erinnerung: Der im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte ausgearbeitete Aktionsplan legt ein Ziel für die Verringerung der Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen bis 2030 fest: Demnach sollen die Mitgliedstaaten die Differenz der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen im Vergleich zu 2019 um die Hälfte verringern. Angesichts einer Differenz von 8,6 Prozentpunkten in der Großregion im Jahr 2019 besteht das Ziel für 2030 somit darin, die Differenz auf 4,3 Prozentpunkte zu verringern.[14]

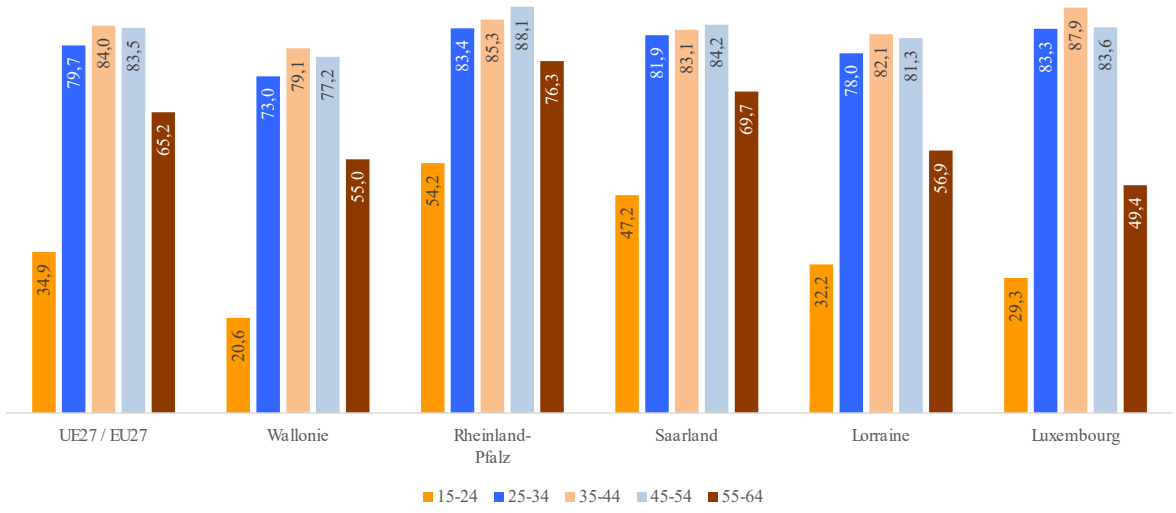
2.1.3 Beschäftigungsquote nach Alter

Das Alter ist eines der wesentlichen Kriterien für die Beurteilung der Erwerbsquote, da die Unterschiede zwischen den Altersgruppen beträchtlich sind. Es handelt sich zudem um ein sozio-demografisches Kriterium, das von nationalen Strukturen wie der Organisation der Erstausbildung und den Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt beeinflusst wird, sowohl für junge als auch für ältere Menschen.

[14] Ebenda.

Die Daten von Eurostat, die im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung verfügbar sind, ermöglichen eine recht feine Unterscheidung der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Zehnjahresklassen, d. h. in fünf Altersklassen: 15–24, 25–34, 35–44, 45–54 und 55–64 Jahre.

Beschäftigungsquote nach Altersklassen



Beschäftigungsquote nach Altersklassen (15–24, 25–34, 35–44, 45–54 und 55–64 Jahre) in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Geringere Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten in den mittleren Altersgruppen

Im Vergleich zur Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen weisen die Schwankungen der Beschäftigungsquoten bei den mittleren Altersgruppen (25 bis 54 Jahre) geringere Unterschiede zwischen den Minimal- und Maximalwerten der verschiedenen Teilregionen auf: 10,4 Prozentpunkte bei den 25- bis 34-Jährigen; 8,8 Prozentpunkte bei den 35- bis 44-Jährigen; und 10,9 Prozentpunkte bei den 45- bis 54-Jährigen. Dies zeigt eine gewisse Homogenität innerhalb der Gruppen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung der 25- bis 54-Jährigen (mittlere Altersgruppen). Im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Luxemburg liegen die Beschäftigungsquoten der mittleren Altersgruppen alle über 80 %, während in Lothringen nur die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen darunter liegt. In der Wallonie liegen die verzeichneten Beschäftigungsquoten alle unter 80 %, insbesondere bei den Jüngeren im Alter von zwischen 25 bis 34 Jahren. Mit Beschäftigungsquoten, die fast immer über 80 % liegen, nimmt somit nur ein geringer Teil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 54 Jahren nicht am Arbeitsmarkt teil. Die Gründe für ihre Nichterwerbstätigkeit sind im Wesentlichen familiärer Natur – insbesondere die Betreuung eines Kindes oder eines Angehörigen – sowie gesundheitlicher Natur (siehe Exkurs 2).

Betrachtet man die Altersgruppen an den beiden Enden dieses Spektrums (zwischen 25 und 54 Jahren), so fallen deutlich größere Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern auf. So

schwanken die Quoten bei den 15- bis 24-Jährigen zwischen 20,6 % in der Wallonie und 54,2 % in Deutschland, was einer Differenz von 33,6 Prozentpunkten entspricht. Bei den Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren sind die Unterschiede mit nur 26,9 Prozentpunkten zwischen Rheinland-Pfalz und Luxemburg geringer, was im Vergleich zu den mittleren Altersgruppen jedoch immer noch sehr hoch ist. Während die wirtschaftliche Lage der verschiedenen Regionen logischerweise einen Einfluss auf die Beschäftigungsquote haben kann, sind die Unterschiede bei den jüngeren Menschen zum großen Teil auch auf die Unterschiede zwischen den Bildungs- und Ausbildungssystemen auf nationaler Ebene zurückzuführen. Tatsächlich lassen sich die insgesamt über dem Durchschnitt der beiden deutschen Bundesländer liegenden Quoten durch strukturelle Gründe erklären und sind vor allem auf die traditionell hohe Bedeutung der dualen Berufsausbildung zurückzuführen. Nach der Definition der ILO gilt als erwerbstätig jede Person, die mindestens eine Stunde pro Woche gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder einer Hilfstätigkeit arbeitet. Auch Schüler und Studierende, die einer Nebenbeschäftigung nachgehen (so geringfügig diese auch sein mag), gehören dazu. Berufsausbildungen im dualen System, die den teilnehmenden Schülern den Status einer erwerbstätigen Person sichern, sind in den deutschsprachigen Regionen weiter verbreitet als in den französischsprachigen. Laut dem BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) entscheidet sich in Deutschland etwa jeder zweite Jugendliche für eine Berufsausbildung.[15] Im Gegensatz dazu absolvierten im Jahr 2023 nur 8,6 % der französischen Jugendlichen im Alter von 16 bis 29 Jahren eine Berufsausbildung.[16]

Definition: „Ausbildungsanfängerquote“

Für die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelte Berechnung der Ausbildungsanfängerquote wird das Quotensummenverfahren angewandt. Die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen beziehungsweise -anfänger je Altersjahrgang wird dazu in Relation zur Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter gesetzt. Diese Teilquoten werden anschließend zu einer Summe addiert. Die Kennzahl beziffert den Grad der Integration der Jugendlichen in die duale Ausbildung.[17]

Auch wenn diese Daten nicht direkt miteinander verglichen werden können, ermöglichen sie doch eine Einschätzung der Größenordnung der Beteiligung an der Berufsausbildung und geben einen Einblick in die jeweiligen Bildungspraktiken der einzelnen Länder. In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen sind viele junge Menschen nicht erwerbstätig, da sie sich für eine schulische oder universitäre Ausbildung entschieden haben. Dieser Punkt darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die niedrigeren Beschäftigungsquoten in den französischsprachigen

[15] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (20.05.2026)

[16] INSEE Références (2025): Bildung und Beschäftigung. Ausgabe 2025. https://www.insee.fr/fr/statistiques/8305506?sommaire=8306008#figure3_radio2 (20.05.2026)

[17] DESTATIS – Mediathek: Ausbildunggsanfängerquote. https://www.destatis.de/DE/Mediathek/Digitales-Magazin/Bildung/Glossar/ausbildung-anfaengerquote.html (24.06.2026)

Regionen der Großregion auch auf Schwierigkeiten beim Einstieg in die Arbeitswelt hindeuten können. Nach dem Erwerb ihrer Abschlüsse werden die meisten von ihnen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein. Eine niedrige Beschäftigungsquote ist daher nicht zwangsläufig problematisch. Der Indikator der NEET-Quote (die sich auf junge Menschen bezieht, die weder einer Beschäftigung nachgehen noch eine schulische Erstausbildung oder eine berufliche Weiterbildung absolvieren) sind für eine Analyse ihrer Situation im Verhältnis zum Arbeitsmarkt weitaus aussagekräftiger.[18]

Schließlich kann eine hohe Beschäftigungsquote zwar grundsätzlich positiv interpretiert werde; bei jungen Menschen kann jedoch auch eine niedrige Beschäftigungsquote positiv interpretiert werden, da sie ihnen ermöglicht, ihr Studium fortzusetzen, ohne zum Lebensunterhalt arbeiten zu müssen. Darüber hinaus kann eine Erwerbstätigkeit während der Ausbildung oder des Studiums ein Faktor für schulischen oder akademischen Misserfolg sein. Aus diesem Grund beziehen sich die europäischen und wallonischen Ziele auf die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen und nicht auf die der 15- bis 64-Jährigen.[19]

Schließlich gilt: Während eine hohe Beschäftigungsquote im Allgemeinen als positives Zeichen gewertet werden kann, lässt sich eine niedrige Beschäftigungsquote bei jungen Menschen ebenfalls positiv interpretieren. Sie kann darauf hindeuten, dass junge Menschen ihre Ausbildung oder ihr Studium fortsetzen können, ohne arbeiten zu müssen, um Unterkunft, Verpflegung sowie Lernmaterialien und andere notwendige Ausstattungen zu finanzieren. Eine Erwerbstätigkeit während der Ausbildung oder des Studiums kann zudem das Risiko eines schulischen oder akademischen Misserfolgs erhöhen.

Exkurs 2: Wer sind die Nichterwerbstätigen im Alter von 30 bis 54 Jahren?

In den mittleren Altersgruppen, d. h. zwischen 25 oder 30 Jahren und 54 Jahren, sind die Beschäftigungsquoten in allen Gruppen am höchsten und weisen zudem die geringsten Unterschiede untereinander auf. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, aber die nicht erwerbstätig sind, ist hier sehr gering: zwischen etwa 10 und 20 %. Die Gründe für die Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt in dieser Altersgruppe sind zum größten Teil familiärer oder gesundheitlicher Natur. Wie eine auf dem RP2022 (französischer Zensus 2022) basierende Studie des INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) zeigt,[20] sind im Jahr 2022 4,5 % der Personen mittleren Alters aus familiären Gründen nicht erwerbstätig und geben an, sich um ein Kind oder einen Angehörigen kümmern zu müssen, während 4,1 % aufgrund von Behinderung oder gesundheitlichen Problemen nicht erwerbstätig sind. Weitere in dieser Erhebung angeführte Gründe für die Nichterwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe sind: vorübergehende Gründe (1,2 %), Studium oder Ausbildung (1,2 %) und Resignation/Entmutigung (0,3 %). Es lässt sich ein Wendepunkt erkennen, ab dem sich der Hauptgrund für

[18] Siehe dazu auch das Schwerpunktthema des WSAGR-Berichts 2023/2024 zur Situation junger Menschen in der Großregion: https://www.iba-oie.eu/fr/publications/rapports-cesgr (20.05.2026)

[19] IWEPS (2026): Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen (ILO). https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/ (20.05.2026)

[20] GUERIN V. (2023): Wer sind die Nichterwerbstätigen zwischen 30 und 54 Jahren, deren Zahl in den letzten 10 Jahren leicht gestiegen ist? INSEE Première Nr. 1970. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7706142#consulter (05.05.2026)

die Nichterwerbstätigkeit ändert. Zwischen 30 und 40 Jahren sind es vor allem familiäre Gründe, und ab 45 Jahren werden Invalidität oder gesundheitliche Probleme zu den Hauptgründen.

Große Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen zwischen den verschiedenen Teilregionen

Am anderen Ende der Altersklassen befinden sich die Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren, deren Beschäftigungsquote auf großregionaler Ebene im Jahr 2024 bei 64,9 % lag, also leicht unter dem Niveau der EU-27 (65,2 %). Im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte werden eine bessere berufliche Integration sowie die Förderung der Erwerbstätigkeit von Senioren als wesentlich angesehen, um zur Steigerung der Beschäftigungsquote in der EU beizutragen und das neue Ziel von 78 % bis 2030 zu erreichen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines möglichen Mangels an qualifizierten Arbeitskräften aufgrund des Rückgangs des Potenzials der Erwerbsbevölkerung spielt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer eine zunehmend wichtige strategische Rolle. Die Steigerung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen stellt eine der größten Herausforderungen der Beschäftigungspolitik dar.

Die in der Großregion verzeichnete Beschäftigungsquote wird durch die hohen Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer in den beiden deutschen Bundesländern getragen (69,7 % im Saarland und 76,3 % in Rheinland-Pfalz). Die niedrigste Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer verzeichnet Luxemburg (49,4 %). Auch in Lothringen und Wallonien liegt die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer deutlich unter dem Durchschnitt der Großregion (56,9 % bzw. 55,0 %). Die 2023 in Frankreich in Kraft getretene Rentenreform, die das gesetzliche Renteneintrittsalter auf 64 Jahre anhebt, scheint bereits 2024 zu einem Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer beizutragen.

Exkurs 3: Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Luxemburg: die niedrigste in der EU

Laut einem Bericht der nationalen Statistikbehörde Luxemburgs STATEC[21] über die Situation älterer Menschen in Luxemburg können diese trotz Fördermaßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer tatsächlich auf Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt stoßen, insbesondere aufgrund von Diskriminierung bei der Einstellung. Die Nichtbeschäftigung von Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren ist jedoch nicht immer erzwungen: Sie kann freiwillig sein, insbesondere in Haushalten mit ausreichenden finanziellen Mitteln. Der hohe Lebensstandard und der Vorruhestand erklären somit teilweise die niedrige Beschäftigungsquote von Senioren. 2023 lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei 60,4 Jahren, was unter dem europäischen Durchschnitt (61,3 Jahre) liegt und das Land neben Frankreich zu den Ländern zählt, in denen man relativ früh in Rente geht. Diese Situation steht im Gegensatz zu den Nachbarländern oder den nordischen Ländern, in denen das Renteneintrittsalter höher ist und in Dänemark und Island bei 66 Jahren liegt. Laut der IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale) betrafen zwischen 2011 und 2023 75 % der Renteneintritte vorzeitige Altersrenten, d. h. Renteneintritte im Alter zwischen 57 und 65 Jahren und somit vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren. Dies trägt zu einer kürzeren Erwerbsdauer für die Einwohner Luxemburgs

[21] STATEC (2024): „Senioren in Luxemburg – Einzigartige sozioökonomische Profile, große Herausforderungen für das Land“. RP 1. Ergebnisse 2021 Nr. 14. https://statistiques.public.lu/fr/recensement.html (20.05.2026)

bei, sodass trotz eines hohen Bildungsniveaus unter den Erwerbstätigen in Luxemburg die durchschnittliche Erwerbsdauer unter dem europäischen Durchschnitt bleibt: Auch im Jahr 2023 konnte ein 15-Jähriger damit rechnen, 35,2 Jahre zu arbeiten, gegenüber 37 Jahren in der Europäischen Union, was ein Paradoxon zwischen hoher Qualifikation und frühem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt verdeutlicht.[22]

Die in der Großregion verzeichnete Beschäftigungsquote wird durch die hohen Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer in den beiden deutschen Bundesländern getragen (69,7 % im Saarland und 76,3 % in Rheinland-Pfalz). Die niedrigste Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer verzeichnet Luxemburg (49,4 %). Auch in Lothringen und Wallonien liegt die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer deutlich unter dem Durchschnitt der Großregion (56,9 % bzw. 55,0 %). Die 2023 in Frankreich in Kraft getretene Rentenreform, die das gesetzliche Renteneintrittsalter auf 64 Jahre anhebt, scheint bereits 2024 zu einem Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer beizutragen.

Exkurs 4: In welchem Alter geht man in der Großregion in Rente?

Das gesetzliche Renteneintrittsalter ist ein entscheidender Faktor für die Beschäftigungsquote der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Tatsächlich führt ein Land, in dem das gesetzliche Renteneintrittsalter auf 60 Jahre festgelegt ist – ohne Berücksichtigung der für den Anspruch auf die volle Rente erforderlichen Beitragsjahre – in der Regel zu einer niedrigeren Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen als ein Land, in dem das Renteneintrittsalter bei 65 Jahren liegt.

Auf europäischer Ebene gibt es bei der Festlegung des Renteneintrittsalters ebenso viele Regelungen wie es Länder gibt. Zunächst muss zwischen dem gesetzlichen Alter – also dem Mindestalter, ab dem ein Versicherter seine Rentenansprüche geltend machen kann, ohne notwendigerweise eine Vollrente zu beziehen – und dem tatsächlichen oder durchschnittlichen Renteneintrittsalter unterschieden werden, das dem Alter entspricht, in dem die Menschen tatsächlich in den Ruhestand treten.

So liegt laut Daten des CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) und der OECD das niedrigste durchschnittliche tatsächliche Austrittsalter aus dem Arbeitsmarkt im Jahr 2024 in der Großregion in Luxemburg bei 60,2 Jahren, während das gesetzliche Renteneintrittsalter auf 65 Jahre festgelegt ist. In Frankreich und Belgien liegt das durchschnittliche tatsächliche Austrittsalter bei 62,2 bzw. 61,5 Jahren (gegenüber 62 und 9 Monaten und 65 Jahren für das gesetzliche Renteneintrittsalter). Das gesetzliche Renteneintrittsalter in Frankreich unterliegt zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts aufgrund der Debatten über die Rente Änderungen. Das höchste tatsächliche Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist schließlich in Deutschland mit 64,1 Jahren zu beobachten, gegenüber 66 Jahren und Monaten als gesetzlichem Renteneintrittsalter. Die Spanne zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Wert schwankt somit zwischen 60,2 und 64,1 Jahren, was etwa 4 Jahren entspricht. Lässt man Luxemburg außer Acht, das

[22] STATEC (2025): Bericht über Arbeit und sozialen Zusammenhalt. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

das niedrigste tatsächliche Renteneintrittsalter in der EU aufweist, verringert sich die Spanne zwischen Belgien und Deutschland auf etwa 2,5 Jahre.[23]

Zur Information: Die Länder in der EU mit dem höchsten durchschnittlichen tatsächlichen Austrittsalter aus dem Arbeitsmarkt sind im Jahr 2024 Estland (67,1 Jahre) und Portugal (66 Jahre).

Begriffe und methodische Einschränkungen:

Laut CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) sind **die gesetzlichen Altersgrenzen** der einzelnen Länder nicht vollständig vergleichbar oder reichen zumindest nicht aus, um die Rentensysteme miteinander zu vergleichen. Tatsächlich bestehen von Land zu Land erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen, der Beitrags- und Versicherungsdauer, der für die Berechnung herangezogenen Löhne oder der Regelungen, die einen Austritt vor Erreichen des gesetzlichen Alters ermöglichen (vorzeitige Rente) usw.[24]

Für die OECD ist **das durchschnittliche tatsächliche Austrittsalter aus dem Arbeitsmarkt** definiert als das durchschnittliche Alter, in dem Arbeitnehmer ab 40 Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Das Austrittsalter aus dem Arbeitsmarkt unterscheidet sich vom Renteneintrittsalter, da Versicherte ihre Erwerbstätigkeit vor dem Renteneintritt beenden können, beispielsweise durch Arbeitslosigkeit.[25]

Eurostat liefert auch Informationen über **das Durchschnittsalter, in dem die Befragten erstmals eine Altersrente beziehen**. Diese Variable gibt das Alter (in vollendeten Jahren) der befragten Person zum Zeitpunkt an, zu dem sie erstmals eine gesetzliche Altersrente bezogen hat. Hat die befragte Person keinen Anspruch auf eine gesetzliche Rente und bezieht sie eine betriebliche Altersrente und/oder eine private Altersrente, gibt diese Variable das Alter an, in dem sie zum ersten Mal eine dieser Renten bezogen hat. Verbleibende Urlaubstage oder Krankentage, die unmittelbar vor der ersten Rentenzahlung genommen wurden, werden nicht berücksichtigt, da sie bei der Berechnung des Alters, in dem die Rente erstmals ausgezahlt wird, nicht als Teil der Rente angesehen werden.

[23] Je nach betrachteten Ländern variiert das gesetzliche Renteneintrittsalter in der Regel abhängig vom Geburtsjahr. So liegt in Deutschland das gesetzliche Renteneintrittsalter für Versicherte, die 1959 geboren wurden, bei 66 Jahren und 2 Monaten und wird schrittweise auf 67 Jahre für Versicherte angehoben, die 1964 oder später geboren wurden. In Belgien beträgt das Renteneintrittsalter für Personen, die vor 1960 geboren wurden, 65 Jahre und wird für Personen, die 1964 oder später geboren wurden, auf 67 Jahre angehoben. In Frankreich liegt das gesetzliche Rentenalter für Personen, die zwischen Januar 1963 und einschließlich März 1965 geboren wurden, bei 62 Jahren und 9 Monaten und steigt für Personen, die 1969 oder später geboren wurden, schrittweise auf 64 Jahre.

[24] CLEISS (2025), Gesetzliches Renteneintrittsalter in den europäischen Ländern. https://www.cleiss.fr/docs/ages_retraite.html (20.05.2026)

[25] OECD (2025): Bericht „Pension Overview“. https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-des-pensions-2025_58bd74b1-fr/full-report.html (20.05.2026)

Im Jahr 2023 liegen die Durchschnittsalter für den ersten Bezug einer Altersrente in den Ländern der Großregionen wie folgt:

Belgien	62,5 Jahre
Deutschland	62,2 Jahre
Frankreich	60,4 Jahre
Luxemburg	60,4 Jahre

Durchschnittsalter, in dem die befragten Personen im Jahr 2023 eine Altersrente zu beziehen begannen, für die Altersgruppe der 50- bis 74-Jährigen.
Quelle: Eurostat

2.1.4 Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau

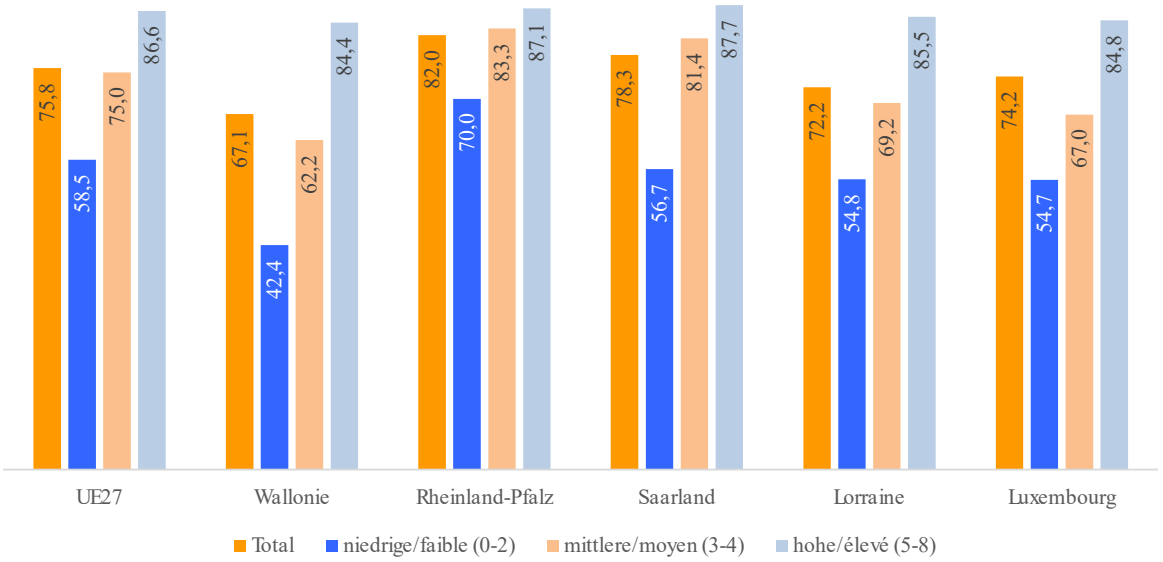
Ein klarer Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Beschäftigung

Anmerkung: Wie in den online verfügbaren Tabellen von Eurostat geben wir die Bildungsniveaus anhand von drei Hauptaggregaten an: ***niedriges Bildungsniveau (ISCED 0-2), mittleres (ISCED 3-4) und hohes (ISCED 5-8).*** *Weitere Informationen zu den ISCED-Niveaus finden Sie im entsprechenden Exkurs unten.*

Das Bildungsniveau ist ein entscheidender Faktor für die Erwerbsbeteiligung von Personen im erwerbsfähigen Alter. Der Zusammenhang zwischen Ausbildung und erreichtem Abschluss einerseits und Erwerbstätigkeit andererseits ist in der wissenschaftlichen Forschung umfassend belegt.[26] Die Analyse der Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau in der Großregion zeigt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem erreichten Bildungsniveau und der Erwerbsbeteiligung. Je höher das erreichte Bildungsniveau, desto höher ist die Beschäftigungsquote: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 64 Jahren mit einem hohen Bildungsabschluss (ISCED 5 bis 8) weisen in allen Teilregionen Beschäftigungsquoten von über 80 % auf. Dagegen sind bei den Abschlusskategorien unterhalb des ISCED-Niveaus 5 erhebliche Schwankungen der verzeichneten Quoten zwischen den verschiedenen Teilregionen, aber auch innerhalb der Teilregionen zu beobachten.

[26] Siehe hierzu Kapitel 2.4. zur Jugendarbeitslosigkeit im Schwerpunktthema des WSAGR-Berichts zur Situation junger Menschen in der Großregion: https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/WSAGR-Bericht/2024_WSAGR_Sonderthema_Jugend.pdf (20.05.2026)

Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau



Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau der 20 bis 64-Jährigen gemäß der ISCED-Klassifikation (Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen) in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe: Klassifizierung nach den drei Hauptaggregaten: 0–2 (niedrig), 3–4 (mittel) und 5–8 (hoch).
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Große Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten je nach Bildungsniveau zwischen den Teilregionen und innerhalb der Teilregionen

Der Unterschied zwischen Erwerbstätigen mit niedrigem Bildungsabschluss und solchen mit hohem Bildungsabschluss beträgt in der Wallonie mehr als 40 Prozentpunkte. Der geringste Unterschied innerhalb einer Teilregion nach Bildungsniveau ist in Rheinland-Pfalz zu verzeichnen, wo er bei etwas mehr als 18 Prozentpunkten liegt. Diese Teilregion zeichnet sich übrigens durch sehr hohe Beschäftigungsquoten über alle Bildungsniveaus hinweg aus. Erwerbstätige mit einem niedrigen Bildungsabschluss weisen eine Beschäftigungsquote von 70 % auf, gegenüber etwa 42 % in der Wallonie. Es lässt sich vermuten, dass die sehr hohe Beschäftigungsquote der Erwerbstätigen mit niedrigem Bildungsabschluss in Rheinland-Pfalz mit einer günstigen Arbeitsmarktstruktur zusammenhängt, die ein reichhaltiges Angebot an Stellen mit diesem Qualifikationsniveau sowie attraktive Arbeitsbedingungen bietet. Zudem kann der Arbeitskräftemangel Arbeitgeber dazu veranlassen, Arbeitnehmer einzustellen, deren Qualifikationsprofil unter den Anforderungen der Stellen liegt. In den anderen Teilregionen verzeichnet diese Gruppe von Erwerbstätigen Beschäftigungsquoten von etwa 57 % im Saarland und 55 % in Lothringen und Luxemburg. In der Wallonie weisen Personen im erwerbsfähigen Alter mit niedrigen und mittleren Bildungsabschlüssen deutlich niedrigere Beschäftigungsquoten auf als in den anderen Vergleichsregionen. Wie wir in Abschnitt 2.4.2 sehen werden, ist die scheinbare Arbeitsproduktivität in der Wallonie relativ hoch. Könnte dies darauf hindeuten, dass es

in dieser Region einen strukturellen Mangel an gering qualifizierten Arbeitsplätzen gibt? Darüber hinaus verfügt Belgien über ein besonders stark ausgebautes soziales Sicherungssystem, wodurch das finanzielle Risiko einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt größer wird – ein sogenannter Erwerbsfallen-Effekt (auch Arbeitslosenfalle genannt). Der Arbeitsökonomieprofessor Stijn Baert, der eine Studie betreut hat, die auf einer Befragung einer repräsentativen Stichprobe von 2.000 Arbeitnehmern durch den Personaldienstleister Partena Professional in Zusammenarbeit mit iVOX[27] basiert, erklärt: „Arbeiter erzielen im Durchschnitt ein niedrigeres Einkommen. Für sie ist die Erwerbsfalle stärker ausgeprägt: Eine Person mit einem mittleren bis niedrigen Einkommen verdient im Durchschnitt nur 6 % mehr, wenn sie von einer Arbeitslosenunterstützung zu einem Lohn wechselt. Kein europäisches Land schneidet schlechter ab.“ In Belgien könnte das System der Arbeitslosenentschädigung, das unter bestimmten Bedingungen zeitlich unbegrenzt war, zur Entstehung dieser Erwerbsfallen beigetragen haben.[28] Die von der Abgeordnetenkammer am 18. Juli 2025 verabschiedete und am 29. Juli 2025 im Belgischen Staatsblatt veröffentlichte Reform der belgischen Arbeitslosenversicherung hat dieses System beendet.[29] Diese Reform geht mit strengeren neuen Zugangsvoraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung einher. Welche Veränderungen wird dies bewirken? In einer noch erscheinenden Studie des IWEPS zeigen Anne-Cécile Massart und Baptiste Féraud, dass Erwerbsfallen zwar tatsächlich ein Hindernis für die Beschäftigung in Wallonien darstellen, insbesondere für gering Qualifizierte, dass sie jedoch keineswegs das einzige Hindernis sind. Auch gesundheitliche Probleme und das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten spielen in Wallonien eine wichtige Rolle (siehe Kapitel 3.3 zu den Beschäftigungshindernissen im Teil zur qualitativen Analyse dieses Berichts). In Deutschland weisen Erwerbstätige mit einem mittleren Bildungsabschluss besonders hohe Beschäftigungsquoten auf (über 80 % im Saarland und in Rheinland-Pfalz). Die „duale Ausbildung“ – die besonders beliebt ist, da sich etwa jeder zweite Jugendliche für diese Ausbildungsform entscheidet (siehe 2.1.3.) – führt zu einem Abschluss der Stufe 4 gemäß der **ISCED-Klassifikation.** Dieser Bildungsweg bietet nach Erhalt des Abschlusses einen sehr guten Zugang zum Arbeitsmarkt.[30]

[27] https://www.partena-professional.be/fr/actualites/divergence-entre-promesse-et-realite-1-belge-sur-5-souhaite-travailler-moins-parce-que abgerufen am 20.06.2026

[28] Nach einer Umfrage des Dienstleisters Partena denkt jeder neunte Beschäftigte darüber nach, seinen Job aufzugeben, weil sich die finanzielle Verbesserung durch das Gehalt kaum lohnt. Der Arbeitsökonom Stijn Baert von der Universität Gent warnt: „In keinem anderen europäischen Land ist der Abstand zwischen Sozialleistungen und Einkommen aus Arbeit so klein wie in Belgien.“ https://www.7sur7.be/belgique/pour-certains-cela-nen-vaut-tout-simplement-plus-la-peine-un-belge-sur-neuf-veut-arreter-de-travailler~a3a75179/ (abgerufen am 18.02.2026)

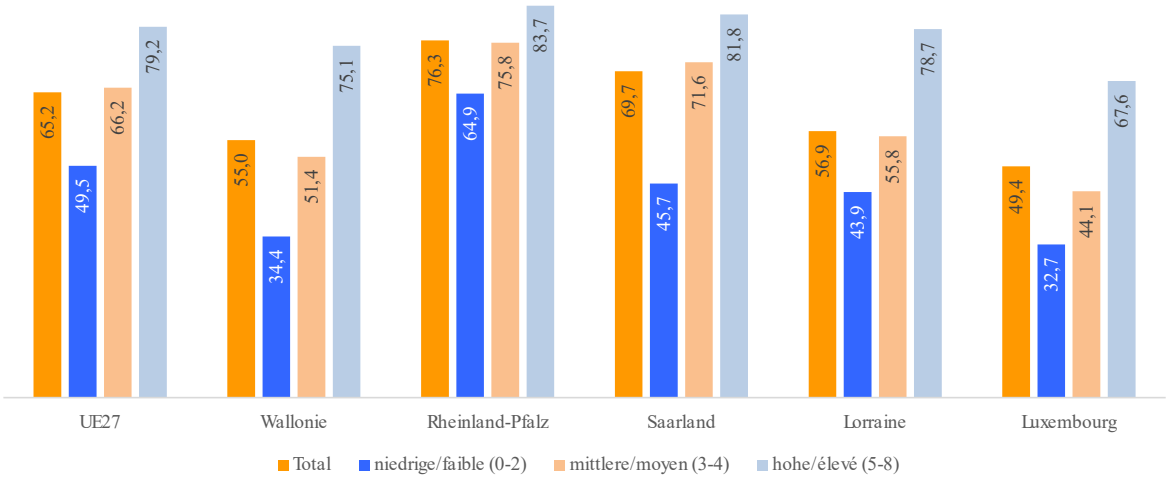
[29] Das belgische Office National de l’Emploi (ONEM) 2026: Reform der Arbeitslosenversicherung. https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage (18.02.2026)

[30] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. Seite 292. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (18.02.2026)

Das Bildungsniveau ist ebenfalls ein entscheidendes Kriterium für die Beschäftigung älterer Erwerbstätiger

Die Daten der AKE-Erhebung ermöglichen es uns zudem, zwei Kriterien miteinander zu verknüpfen: Anhand von Alter und Bildungsniveau können wir die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen nach ihrem Bildungsniveau aufzeigen und die spezifischen Merkmale der verschiedenen Arbeitsmärkte definieren. Wie bei der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen gilt: Je höher das Bildungsniveau, desto höher die Beschäftigungsquote. Allerdings lassen sich bei den Erwerbstätigen je nach Bildungsniveau erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen feststellen. Wie bei den 20- bis 64-Jährigen ist die Beschäftigungsquote der Erwerbstätigen mit niedrigem Bildungsabschluss in Rheinland-Pfalz besonders hoch (64,9 %, was einer Differenz von mehr als 32 Prozentpunkten gegenüber Luxemburg entspricht, das den niedrigsten Wert aufweist). Bei den Erwerbstätigen mit mittlerem Bildungsabschluss sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen noch ausgeprägter: Die deutschen Bundesländer weisen Quoten von über 70 % auf, die Wallonie und Lothringen erreichen 51,4 % bzw. 55,8 %, und schließlich verzeichnet Luxemburg eine Quote von 44,1 %, was einem Abstand von fast 32 Prozentpunkten zu Rheinland-Pfalz entspricht. Schließlich sind die Unterschiede bei den Absolventen mit Hochschulabschluss am geringsten: es liegen nur 16,1 Prozentpunkte zwischen Luxemburg und Rheinland-Pfalz.

Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren



Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau gemäß der ISCED-Klassifikation (Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen) der Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe: Klassifizierung nach den drei Hauptaggregaten: 0–2 (niedrig), 3–4 (mittel) und 5–8 (hoch).
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Das gesetzliche Renteneintrittsalter sowie die Beitragsdauer spielen eine entscheidende Rolle für die Beschäftigungsquote der 50- bis 64-Jährigen

Wie bereits erwähnt, sind das Renteneintrittsalter sowie individuelle Verhaltensweisen entscheidende Faktoren bei der Berechnung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen. Tatsächlich sind die Beschäftigungsquoten in Frankreich und Belgien aufgrund des niedrigeren tatsächlichen Renteneintrittsalters automatisch niedriger, da ein großer Teil der Personen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen im Durchschnitt mit etwa 61 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Das in Deutschland beobachtete durchschnittliche tatsächliche Austrittsalter von 64,1 Jahren trägt dazu bei, dass ein größerer Teil der Personen dieser Altersgruppe erwerbstätig bleibt.[31] Darüber hinaus lässt sich, ähnlich wie bei den Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren, ein signifikanter Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Beschäftigungsquote feststellen, da Bildung ein Faktor ist, der maßgeblich zur Steigerung der Beschäftigungsquote beiträgt. Bei den Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren ist jedoch davon auszugehen, dass bei der Interpretation dieser Quoten weitere Parameter berücksichtigt werden müssen. So lässt sich ein Zusammenhang zwischen dem Bildungsabschluss und damit dem Alter, in dem eine Person diesen erlangt, und der Beschäftigungsquote ab 55 Jahren herstellen, und zwar im Hinblick auf das Alter des Eintritts in den Arbeitsmarkt einerseits und die Anzahl der erforderlichen Beitragsjahre im Zusammenhang mit den geltenden Vorschriften der jeweiligen Länder andererseits. Bei einer Person mit langem Studium erfolgt der Eintritt ins Berufsleben erst spät. Umgekehrt erfolgt der Eintritt ins Erwerbsleben bei einer Person mit einem kurzen Bildungsweg früher. Bei gleicher Beitragsdauer wird eine Person, die früher zu arbeiten begonnen hat, wahrscheinlich früher in den Ruhestand treten und trägt somit dazu bei, die Beschäftigungsquote der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zu „verringern“.

Exkurs 5: Das ISCED-System

Die ISCED ist die internationale Referenzklassifikation für die Organisation von Bildungsprogrammen und den damit verbundenen Qualifikationen nach Stufen und Bereichen. Die ISCED 2011 (Bildungsstufen) wird seit 2014 bei allen Datenerhebungen der EU angewendet.[32]

Die Bildungssysteme unterscheiden sich von Land zu Land erheblich. Internationale Bildungsdaten sollten daher auf einer Klassifikation basieren, die für alle Länder der Welt solide Kriterien für die Zuordnung von Bildungsprogrammen zu Stufen bietet, die als vergleichbar angesehen werden können. Die ISCED-Klassifikation – Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen – wurde Mitte der 1970er Jahre von der UNESCO entwickelt und 1997 erstmals überarbeitet. Zwischen 2009 und 2011 wurde eine erneute Überprüfung der ISCED durchgeführt, die umfangreiche weltweite Konsultationen mit Ländern, regionalen Experten und internationalen Organisationen umfasste. Schließlich wurde die ISCED 2011 im November 2011 von der Generalkonferenz der UNESCO verabschiedet.

[31] OECD (2025): Bericht „Überblick über die Renten“. https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-des-pensions-2025_58bd74b1-fr/full-report.html (20.05.2026)

[32] Eurostat: Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED). International Standard Classification of Education (ISCED) - Statistics Explained - Eurostat (20.05.2026)

Die ISCED 2011 (Bildungsstufen) berücksichtigt die Veränderungen, die sich in den Bildungssystemen im Laufe des letzten Jahrzehnts vollzogen haben, vor allem im Zusammenhang mit dem Hochschulwesen, aber auch mit der Ausweitung der Bildungsprogramme für Kleinkinder.

Bildungsstufen in der ISCED 2011

Im Vergleich zur ISCED 1997, die sieben Bildungsstufen umfasste, umfasst die ISCED 2011 neun Bildungsstufen, von Stufe 0 bis Stufe 8 (der Hochschulbereich ist detaillierter gegliedert):

- ISCED 0: Frühkindliche Bildung („unterhalb der Primarstufe“ als Bildungsstufe)
- ISCED 1: Primarbereich
- ISCED 2: Sekundarstufe I
- ISCED 3: Sekundarstufe II
- ISCED 4: Postsekundäre Bildung ohne Hochschulbildung
- ISCED 5: Kurzzeitige Hochschulbildung
- ISCED 6: Abitur oder gleichwertiger Abschluss
- ISCED 7: Master-Abschluss oder gleichwertiger Abschluss
- ISCED 8: Promotion oder gleichwertiges Niveau

Anmerkung: Die Online-Tabellen von Eurostat nach Bildungsniveau (hauptsächlich aus der EU-Arbeitskräfteerhebung, aber auch aus den EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen sowie anderen EU-Erhebungen bei Haushalten/Einzelpersonen) enthalten Daten für drei Hauptaggregate: niedriges Bildungsniveau (0–2), mittleres Bildungsniveau (3–4) und hohes Bildungsniveau (5–8).

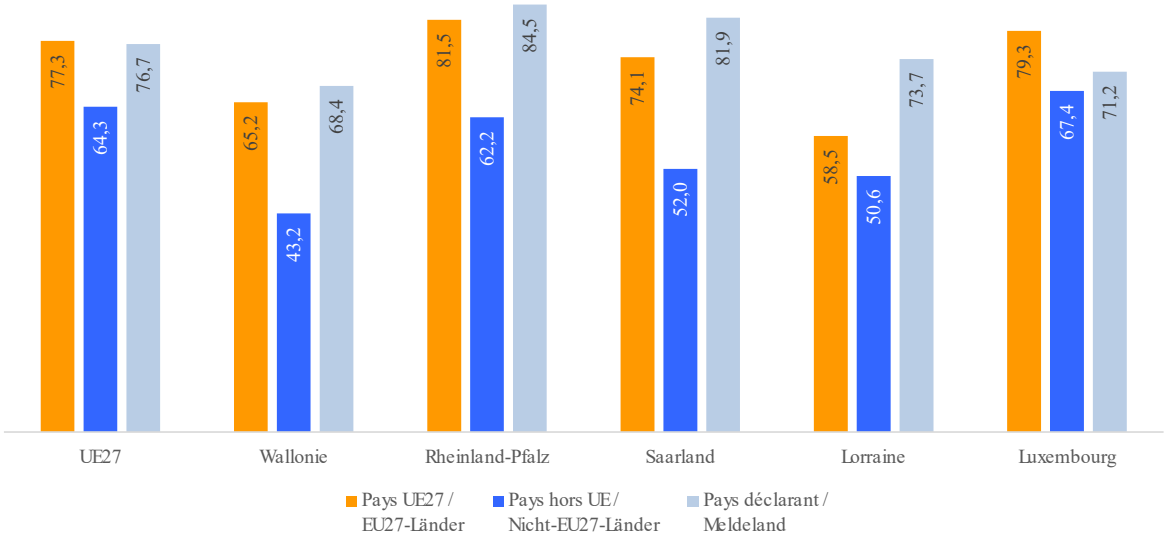
2.1.5 Beschäftigungsquote nach Staatsangehörigkeit

Die höchsten Beschäftigungsquoten weisen in erster Linie die Erwerbstätigen mit Staatsangehörigkeit des meldenden Landes sowie diejenigen aus der EU-27 auf

Ein weiterer soziodemografischer Aspekt, der anhand der Eurostat-Daten analysiert werden kann, ist die Unterscheidung der Erwerbstätigen nach ihrer Staatsangehörigkeit. Dabei werden folgende drei Gruppen unterschieden: Staatsangehörige der EU-27 (ohne das meldende Land), Staatsangehörige von Ländern außerhalb der EU-27 und Staatsangehörige des meldenden Landes. Auf den ersten Blick lässt sich eine gewisse Homogenität zwischen den Beschäftigungsquoten der Staatsangehörigen der EU-27 und denen des Meldelandes feststellen. Diese beiden Gruppen weisen durchweg höhere Beschäftigungsquoten auf als die Staatsangehörigen von Drittländern. Die Unterschiede zwischen den Staatsangehörigen des Meldelandes und den EU-Bürgern sind in Rheinland-Pfalz und in der Wallonie sehr gering (3 bzw. 3,2 Prozentpunkte). Im Saarland beträgt der Abstand zwischen diesen beiden Gruppen 7,8 Prozentpunkte und Lothringen verzeichnet mit über 15 Prozentpunkten den größten Abstand. Erwerbstätige in Lothringen mit intraeuropäischem Migrationshintergrund scheinen nicht von denselben Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt zu profitieren wie in den benachbarten Teilregionen der Großregion. Schließlich beträgt der Abstand zwischen Staatsangehörigen des Meldelandes und Staatsangehörigen aus EU-Ländern in Luxemburg 8,1 Prozentpunkte. Anders als in den

anderen Teilregionen fällt dieser Unterschied zugunsten der Erwerbstätigen mit innereuropäischem Migrationshintergrund aus. Im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern weis die Beschäftigungsquote der Erwerbstätigen mit der Staatsangehörigkeit des jeweiligen Meldelandes überall höher. Die Unterschiede reichen von 22,3 Prozentpunkten in Rheinland-Pfalz bis zu 29,9 Prozentpunkten im Saarland. In Luxemburg beträgt dieser Unterschied hingegen nur 3,8 Prozentpunkte.

Beschäftigungsquote nach Staatsangehörigkeit



Beschäftigungsquote nach Staatsangehörigkeit in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent derselben Bevölkerung.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz und Luxemburg sind Staatsangehörige aus Nicht-EU-Ländern nur in geringem Maße am Arbeitsmarkt beteiligt

Im Saarland, in Lothringen und in der Wallonie weisen Erwerbstätige aus Ländern außerhalb der EU-27 niedrige Beschäftigungsquoten auf: 52,0 %, 50,6 % bzw. 43,2 %. Diese niedrigen Quoten könnten auf strukturelle Schwierigkeiten dieser Arbeitsmärkte bei der Integration von Personen mit außereuropäischen Herkunftsländern hindeuten, etwa hinsichtlich der Aufnahmebedingungen, der Anerkennung von Abschlüssen oder Diskriminierung. In Frankreich belegen die Daten des INSEE die größten Schwierigkeiten von Migranten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, da ihre Arbeitslosenquote im Jahr 2023 fast doppelt so hoch war wie die von Personen ohne Migrationshintergrund (11,2 % gegenüber 6,5 %). Obwohl dieser Unterschied größtenteils mit dem Qualifikationsniveau zusammenhängt (zum Beispiel: 38,5 % der Einwanderer aus Afrika verfügen höchstens über einen Abschluss der 9. Klasse, gegenüber 13,5 % der Personen ohne Migrationshintergrund), können andere Faktoren nicht ausgeschlossen werden, da Einwanderer bei gleichem Bildungsniveau immer noch höhere Arbeitslosenquoten aufweisen als

Personen ohne Migrationshintergrund: Auch im Jahr 2020 lag die Arbeitslosenquote von Einwanderern laut INSEE bei 18 % auf CAP-Niveau[33] gegenüber 10,2 % bei Nicht-Einwanderern; auf Abitur-Niveau betrug sie 17 % bzw. 8,8 %.[34] Demgegenüber verzeichnen Staatsangehörige aus außereuropäischen Ländern in Rheinland-Pfalz und vor allem in Luxemburg höhere Quoten als im Rest der Großregion (62,2 % bzw. 67,4 %). Ab den 2000er Jahren stieg der Wanderungssaldo in Luxemburg aufgrund eines massiven Zuzugs von jungen Erwerbstätigen (20 bis 40 Jahre) stark an. Dieses Phänomen, das maßgeblich dazu beiträgt, das Durchschnittsalter in Luxemburg automatisch zu senken, ist auch ein Hebel, um das Wirtschaftswachstum des Landes und den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu sichern.[35] Die in Luxemburg umgesetzte Strategie zur Wirtschaftsmigration scheint wesentlich zur Integration von Nicht-EU-Bürgern in den Arbeitsmarkt beizutragen, was sich in einer Beschäftigungsquote von 67,4 % niederschlägt, was nur 3,8 Prozentpunkte weniger ist als bei den Erwerbstätigen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit.[36] Es ist zudem anzumerken, dass fast die Hälfte der in Luxemburg ansässigen Bevölkerung (47,0 % im Jahr 2025) ausländischer Herkunft ist, was sich wahrscheinlich auf die beobachteten Beschäftigungsquoten auswirkt.[37]

Exkurs 6: Migrationsströme und Geburtenrate in Luxemburg

Zum 1. Januar 2025 zählt das Großherzogtum 320.726 ausländische Einwohner, von denen 12,1 % in Luxemburg geboren sind. Da das Bevölkerungswachstum des Landes stark von Migrationsbewegungen geprägt ist, bleibt der Anteil der Ausländer mit 47,0 % der Bevölkerung hoch. Allerdings ist dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr (47,3 %) leicht rückläufig. Dieser Rückgang ist sowohl auf eine Verlangsamung der Einwanderung als auch auf eine weiterhin hohe Zahl von Einbürgerungen unter den Einwohnern zurückzuführen. Darüber hinaus verfügen im Jahr 2025 24,7 % der Luxemburger über eine doppelte Staatsangehörigkeit, gegenüber 22,7 % am 1. Januar 2024. Unter diesen Doppelstaatsangehörigen ist die portugiesische Staatsangehörigkeit am häufigsten (25,0 %), gefolgt von der französischen (14,1 %) und der italienischen Staatsangehörigkeit (7,2 %).[38]

Schließlich verzeichnete Luxemburg im Jahr 2024 6.459 Geburten und 4.471 Todesfälle, was einem natürlichen Bevölkerungszuwachs von 1.988 Einwohnern entspricht. Im selben Jahr belief sich der Wanderungssaldo auf 9.281 Personen, was mehr als 80 % des gesamten Bevölkerungswachstums ausmachte. Diese Daten verdeutlichen die entscheidende Rolle der Migration für die aktuelle Bevölkerungsentwicklung in Luxemburg.[39]

---

[33] Das Certificat d’Aptitude Professionnelle (CAP) ist ein französischer Berufsabschluss, der dem Niveau 3 der ISCED-Klassifzierung entspricht.

[34] Observatoire des inégalités (2025): Migranten und ihre Nachkommen sind von Arbeitslosigkeit betroffen. https://www.inegalites.fr/Les-immigres-et-leurs-descendants-marques-par-le-chomage (18.02.2026)

[35] STATEC (2025): Bericht zur Arbeit und sozialem Zusammenhalt. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

[36] Siehe hierzu das Schwerpunktthema der IBA·OIE 2024 zu Strategien im Bereich qualifizierter Arbeitskräfte in der Großregion: https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/IBA-Berichte/2024/240718_DE_FK-Strategien_FINAL.pdf

[37] STATEC (2025): Bericht zu Arbeit und sozialem Zusammenhalt. *Op. cit.*

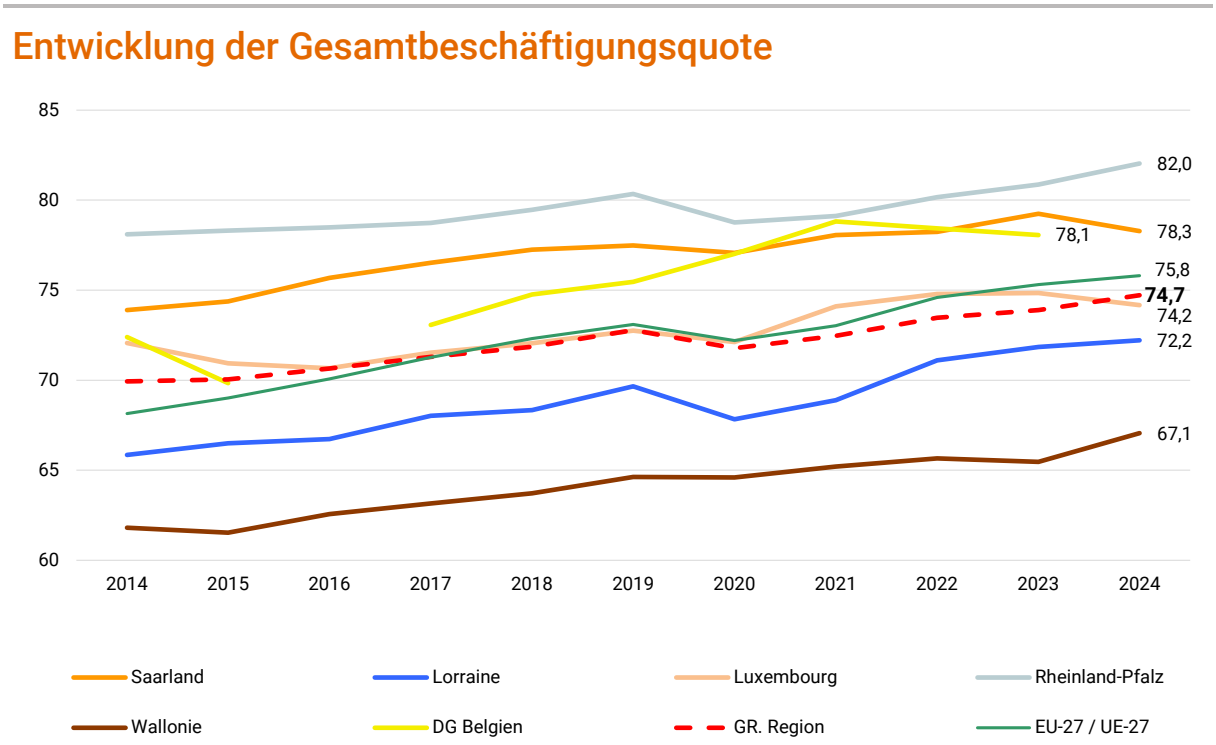
[38] Ebd.

[39] Ebd.

2.2 Entwicklung der Beschäftigungsquote in den letzten zehn Jahren

Die im vorigen Kapitel vorgestellten Analysen stützten sich im Wesentlichen auf die für das Jahr 2024 erhobenen Daten. Es ist jedoch unerlässlich, die Entwicklungen der letzten Jahre zu untersuchen. In diesem Kapitel werden wir die Dynamik der letzten zehn Jahre anhand der wichtigsten untersuchten statistischen Indikatoren betrachten und analysieren, nämlich: die Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen, die Beschäftigungsquote nach Geschlecht, die Beschäftigungsquote nach Alter sowie die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungsentwicklung.

2.2.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigungsquote zwischen 2014 und 2024



Entwicklung der Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion zwischen 2014 und 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Ein kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigungsquote in der Großregion seit 10 Jahren

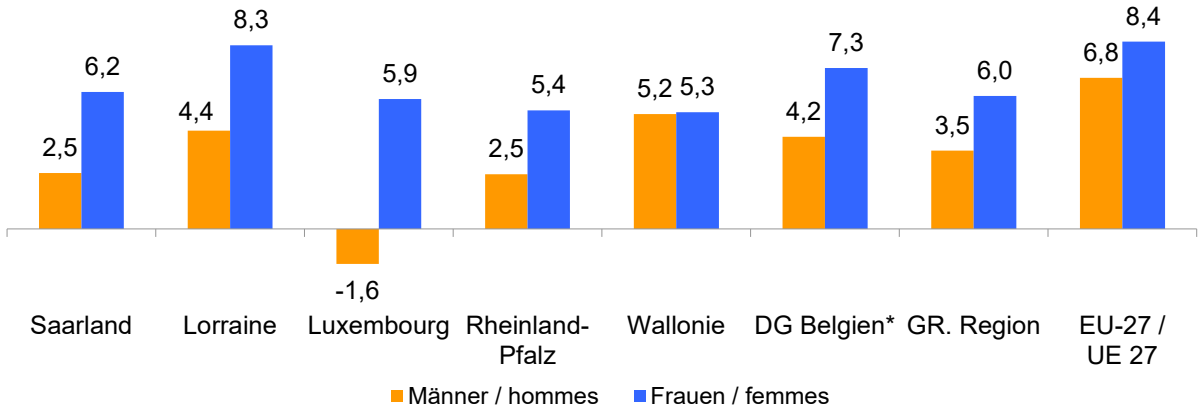
Zwischen 2014 und 2024 verzeichnete die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion einen Anstieg um 4,8 Prozentpunkte und liegt seit 2018 leicht unter dem Durchschnitt der EU-27, der sich seit 2014 günstiger entwickelt hat (+7,7 Prozentpunkte). Dieser Anstieg um 4,8 Prozentpunkte, der der Großregion zugutekommt, ist insbesondere auf die Zuwächse in Lothringen (+6,4 Prozentpunkte) und in der Wallonie (+5,2 Prozentpunkte) zurückzuführen. Zwischen 2023 und 2024 sind unter den Teilregionen Zuwächse in der Wallonie,

Rheinland-Pfalz und Lothringen zu verzeichnen, aber auch Rückgänge im Saarland (-0,6 Prozentpunkte) und in Luxemburg (-0,7 Prozentpunkte).

Im Hinblick auf das neue Ziel, das im Aktionsplan der Europäischen Kommission zur Verwirklichung der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt wurde – nämlich bis 2030 eine Beschäftigungsquote von 78 % zu erreichen –, ist festzustellen, dass die Großregion im Jahr 2024 3,3 Prozentpunkte von diesem Ziel entfernt ist (2,2 Prozentpunkte für die EU-27). Nach einem Rückgang im Jahr 2020, der insbesondere auf die COVID-19-Gesundheitskrise zurückzuführen war, stieg die Beschäftigungsquote in der Großregion bis 2024 jedes Jahr an.

2.2.2 Entwicklung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht zwischen 2014 und 2024

Entwicklung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht



*DG Belgien: 2018–2023 | 2014–2023
Entwicklung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht bei den 20- bis 64-Jährigen in der Großregion zwischen 2014 und 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

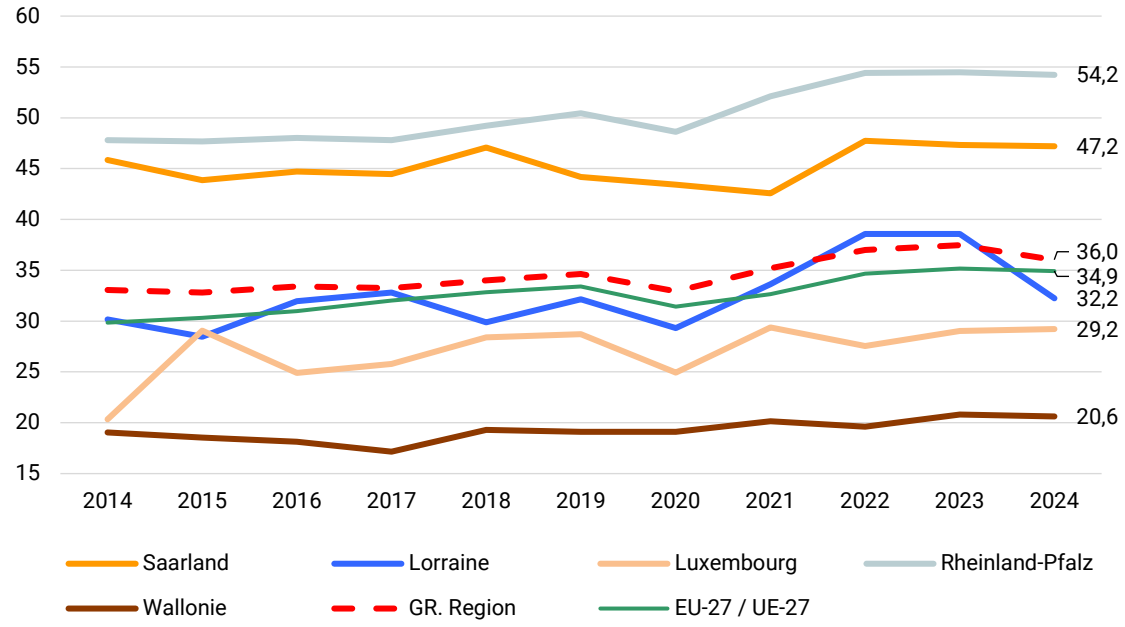
Bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt seit 10 Jahren

Die positive Entwicklung der Beschäftigungsquote in der Großregion in den letzten 10 Jahren beruht in erster Linie auf der stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, da ihre Beschäftigungsquote zwischen 2014 und 2024 um 6,0 Prozentpunkte gestiegen ist, gegenüber 3,5 Prozentpunkten bei den Männern. Diese Entwicklung führte zu einer Verringerung des Geschlechterunterschieds bei den, der in diesem Zeitraum um 2,5 Prozentpunkte zurückging (gegenüber nur -1,6 Prozentpunkten auf EU-Ebene).

Die Entwicklung der Beschäftigungsquoten nach Geschlecht verläuft hingegen je nach Region sehr unterschiedlich. Im Saarland, in Lothringen, in Rheinland-Pfalz und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens ist die Beschäftigungsquote der Frauen stärker gestiegen als die

der Männer. In der Wallonie verzeichnen sowohl Frauen als auch Männer sehr ähnliche Zuwächse bei ihrer Beschäftigungsquote. In Luxemburg verzeichnet nur die Beschäftigungsquote der Frauen eine positive Entwicklung, während die der Männer um 1,6 Prozentpunkte zurückgeht. Die Bedeutung des Anstiegs der Zahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt muss jedoch relativiert werden, da diese deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (siehe Kapitel 2.3.2).

2.2.3 Entwicklung der Beschäftigungsquote der 15- bis 24-Jährigen zwischen 2014 und 2024



Entwicklung der Beschäftigungsquote der jungen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren in der Großregion zwischen 2014 und 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Seit 2014 wachsende Unterschiede zwischen den Teilregionen

Die Entwicklung der Beschäftigungsquote junger Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren in der Großregion durchlief mehrere Phasen, die je nach Teilregion von sehr unterschiedlichen Dynamiken geprägt waren: Stagnation, Anstieg und Rückgang. Die sehr großen Unterschiede zwischen den Teilregionen wurden bereits im vorigen Kapitel analysiert, daher konzentrieren wir uns hier auf die Entwicklung der Beschäftigungsquoten. So haben sich über den gesamten Zeitraum die Spannen zwischen den Minimal und Maximalwerten vergrößert: Im Jahr 2014 betrugen sie zwischen Rheinland-Pfalz (47,8 %) und der Wallonie (19,1 %), 28,8 Prozentpunkte, im Jahr 2024 hingegen 33,6 Prozentpunkte zwischen denselben Teilregionen (jeweils 54,2 bzw. 20,6 %). Im Einzelnen lässt sich nur in Rheinland-Pfalz ein deutlicher Anstieg beobachten.

Die anderen Regionen verzeichnen in diesem Zeitraum geringere Veränderungen. Tatsächlich ist die Vergrößerung der Unterschiede vor allem auf die positive Entwicklung der Beschäftigung junger Menschen in Rheinland-Pfalz zurückzuführen. (siehe Kapitel 2.1.3. Beschäftigungsquote nach Alter).

Die aufeinanderfolgenden Krisen haben direkte Auswirkungen auf die Jugendbeschäftigung.

Die Krisen, die sich in den letzten zehn Jahren aufeinanderfolgend ereignet haben, haben sich auf die Beschäftigungsquote der gesamten Erwerbsbevölkerung ausgewirkt, noch stärker jedoch auf die der jungen Menschen, für die die Auswirkungen größer sind. Im Laufe des Jahres 2020 sank die Beschäftigungsquote der Jugendlichen (15-24-Jährige) in allen Teilregionen der Großregion, mit Ausnahme der Wallonie. So lag die Beschäftigungsquote junger Menschen auf Ebene der Großregion im Jahr 2020 bei 32,9 %, was einem Rückgang von 1,7 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Zeitraum 2020–2022 hebt sich die Situation in der ehemaligen Region Lothringen besonders von den anderen Teilregionen ab. Tatsächlich war der Anstieg der Jugendbeschäftigungsquote im französischen Teil der Großregion mit 9,3 Prozentpunkten am höchsten. Dieser Anstieg ist zum Teil auf die Sonderhilfen für Ausbildungsverträge zurückzuführen, die die französische Regierung mit dem Gesetz „Für die Freiheit, die eigene berufliche Zukunft zu wählen“ von 2018 eingeführt wurden und deren Umsetzung sich über den Zeitraum von 2019 bis 2020 erstreckte. Zwischen 2022 und 2023 ist in allen Teilregionen eine Stagnation zu verzeichnen, mit Ausnahme von der Wallonie und Luxemburg, die einen Anstieg der Jugendbeschäftigungsquote verzeichnen (jeweils +1,2 bzw. +1,5 Prozentpunkte im Jahr 2023). Schließlich ändert sich die Situation zwischen 2023 und 2024 in den einzelnen Teilregionen kaum, außer in Lothringen, wo die Jugendbeschäftigungsquote um 6,3 Prozentpunkte zurückgeht. Im gleichen Zeitraum geht die Beschäftigungsquote in der Großregion um 1,4 Prozentpunkte zurück. Diese negative Entwicklung ist vor allem auf die Quote der jungen Männer zurückzuführen, deren Beschäftigungsquote um 2,1 Prozentpunkte sinkt, während die der Frauen nur um 0,8 Prozentpunkte zurückgeht.

Exkurs 7: Ein deutlicher Anstieg der Jugendbeschäftigung in Lothringen

Im Zuge der Reform von 2018 hat die Berufsausbildung in Lothringen ebenso wie im übrigen Teil des Landes einen bemerkenswerten Aufschwung erlebt. Die Lockerung der Bedingungen für die Inanspruchnahme der Berufsausbildung, die Verbesserung ihres Images sowie die zwischen 2020 und 2022 gezahlten Sonderbeihilfen – bis zu 5.000 € für minderjährige Auszubildende und 8.000 € für volljährige Auszubildende – haben die Unternehmen stark zur Einstellung von Auszubildenden ermutigt. Diese Beihilfen deckten fast den gesamten Lohn der jungen Auszubildenden ab und kamen zu den staatlichen Zuschüssen für die CFA (Ausbildungszentren) hinzu, damit diese ihren Personalbestand in Krisenzeiten aufrechterhalten konnten. Seit Juli 2022 konzentriert sich die Regelung auf eine einmalige Beihilfe für Verträge, die auf einen Abschluss bis zum Abitur vorbereiten. Trotz dieser Dy-

namik bestehen weiterhin gewisse Einschränkungen: So geben laut den Ergebnissen einer vom Observatoire de l’alternance durchgeführten Umfrage[40] 27 % der Auszubildenden an, während ihrer Zeit im Unternehmen keinen Betreuer gehabt zu haben.[41] Darüber hinaus werden laut Daten der DARES[42] 21 % der im Jahr 2022 begonnenen Ausbildungsverträge innerhalb der ersten neun Monate ihrer Laufzeit gekündigt. Diese Quote liegt über den Werten, die während der Gesundheitskrise (17 % bzw. 16 % für Verträge, die 2019 und 2020 begonnen wurden) und vor der Krise (19 % in den Jahren 2017 und 2018) verzeichnet wurden. Zudem kommt der Aufschwung der Berufsausbildung vor allem den höchsten Bildungsabschlüssen zugute: [43] Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss (Bac+3) und darüber machen nun 35 % der neuen Auszubildenden aus, gegenüber 21 % im Jahr 2018. Die Dares betont zudem, dass die Zunahme von dualen Auszubildenden, die aufgrund ihres jungen Alters, ihrer geringeren Erfahrung und der für die Ausbildung aufgewendeten Zeit oft weniger produktiv sind, zum jüngsten Rückgang der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität beitragen könnte.[44] Auch wenn die duale Ausbildung ein wesentlicher Hebel für die berufliche Eingliederung bleibt, offenbart ihre Entwicklung territoriale und sektorale Ungleichheiten sowie wirtschaftliche Auswirkungen, die differenziert analysiert werden müssen.

2.2.4 Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2014 und 2024

Ein kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen seit 2014

Zwischen 2014 und 2024 ist in allen Bereichen ein Anstieg der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zu beobachten. Dieses Phänomen lässt sich insbesondere auf eine Strategie zur Erhaltung der Beschäftigung von Personen ab 55 Jahren parallel zu einer Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters im Rahmen nationaler Reformen zurückzuführen. Tatsächlich stellt die Anhebung des Renteneintrittsalters sowie der Beitragsdauer und -höhe eine große Herausforderung für unsere Gesellschaften dar. Es geht nämlich darum, ein wachsendes demografisches Ungleichgewicht im Zusammenhang mit der Alterung der Bevölkerung auszugleichen, das finanzielle Gleichgewicht der Rentensysteme zu wahren und die Solidarität zwischen den Generationen aufrechtzuerhalten. In allen Großregionen ist zwischen 2014 und

[40] Im Auftrag der Stiftung The Adecco Group, des Beratungsunternehmens Quintet Conseil und des Vereins Walt führte das Institut BVA vom 6. bis 20. Dezember 2021 eine Spiegelbefragung durch, an der 626 Entscheidungsträger oder Mitentscheider in Personalangelegenheiten sowie 505 französische Auszubildende in einer Lehre oder einem Berufsausbildungsvertrag teilnahmen.

[41] Habart, L: (2022): Observatoire de l’alternance. The Adecco Group Foundation, Quintet Conseil, Association Walt, BVA Opinion. https://www.walt-asso.fr/etude-observatoire-alternance-note-8-sur-10/ (11.05.2026)

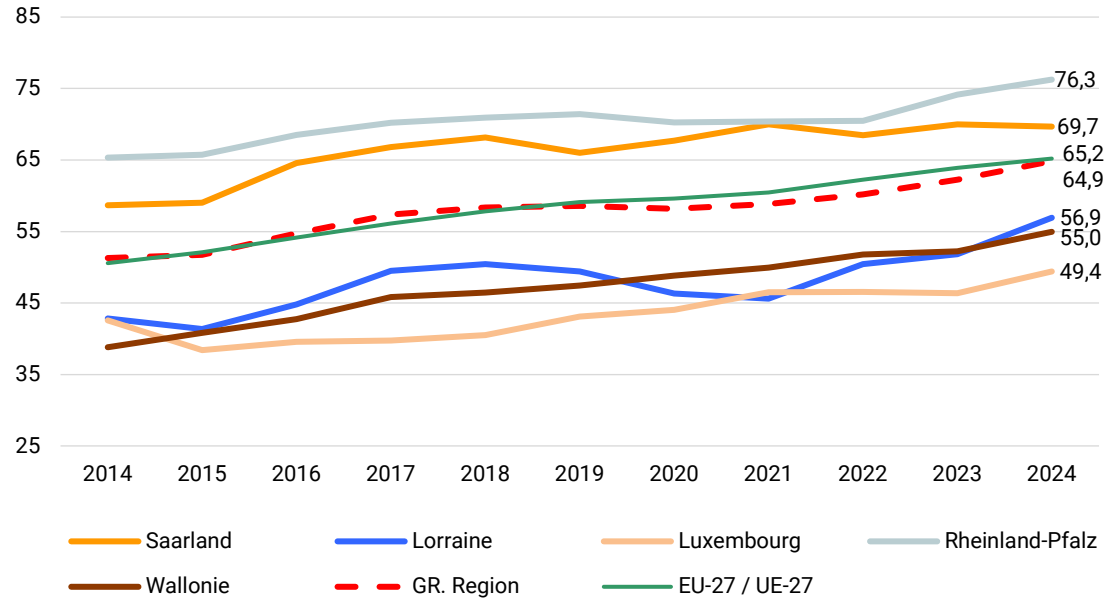
[42] Fauchon, A. (2024): Kündigungen von Ausbildungsverträgen: Welche Entwicklungen gab es seit der Reform von 2018? DARES Analysen, Nr. 43, Juli 2024. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/217c6bdf1c17ffaef9e4eea23aa04850/Dares_Analyses_Ruptures_Contrats_Apprentissage.pdf (11.05.2026)

[43] Lemarchand, J. (2021, 8. Juli). Vom Ausbildungsboom profitieren vor allem die Bestausgebildeten. *Les Échos*. https://www.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutement/le-boom-de-lapprentissage-profite-surtout-aux-plus-diplomes-1330816 (19.02.2026)

[44] Labau, F., Lagouge, A. (2023, 26. Januar). Welche Auswirkungen hat der Anstieg der dualen Ausbildung seit 2019 auf die durchschnittliche Arbeitsproduktivität? DARES Focus Nr. 5. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-impact-de-la-hausse-de-lalternance-depuis-2019-sur-la-productivite-moyenne-du-travail (19.02.2026)

2024 ein Anstieg der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zu verzeichnen. Mit Ausnahme von Luxemburg, wo der Anstieg im Betrachtungszeitraum 6,9 Prozentpunkte beträgt, liegen die Veränderungen in den verschiedenen Teilregionen alle über 10 Prozentpunkten. Die Spanne zwischen den Minimal- und Maximalwerten von 2014 und 2024 verzeichnen einen leichten Anstieg um 0,4 Prozentpunkte und erreichen nun 26,9 Prozentpunkte zwischen Rheinland-Pfalz (76,3 %) und Luxemburg (49,4 %). Lässt man das Großherzogtum außer Acht, dessen Beschäftigungsquote bei den 55- bis 64-Jährigen besonders niedrig ist, verringert sich der Abstand deutlich, da er zwischen Rheinland-Pfalz (76,3 %) und der Wallonie (55,0 %) nur noch 21,3 Prozentpunkte beträgt, was auf eine gewisse Angleichung der Trends innerhalb der Großregion hindeutet.

Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen



Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in der Großregion zwischen 2014 und 2024 in Prozent der Bevölkerung derselben Altersgruppe.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

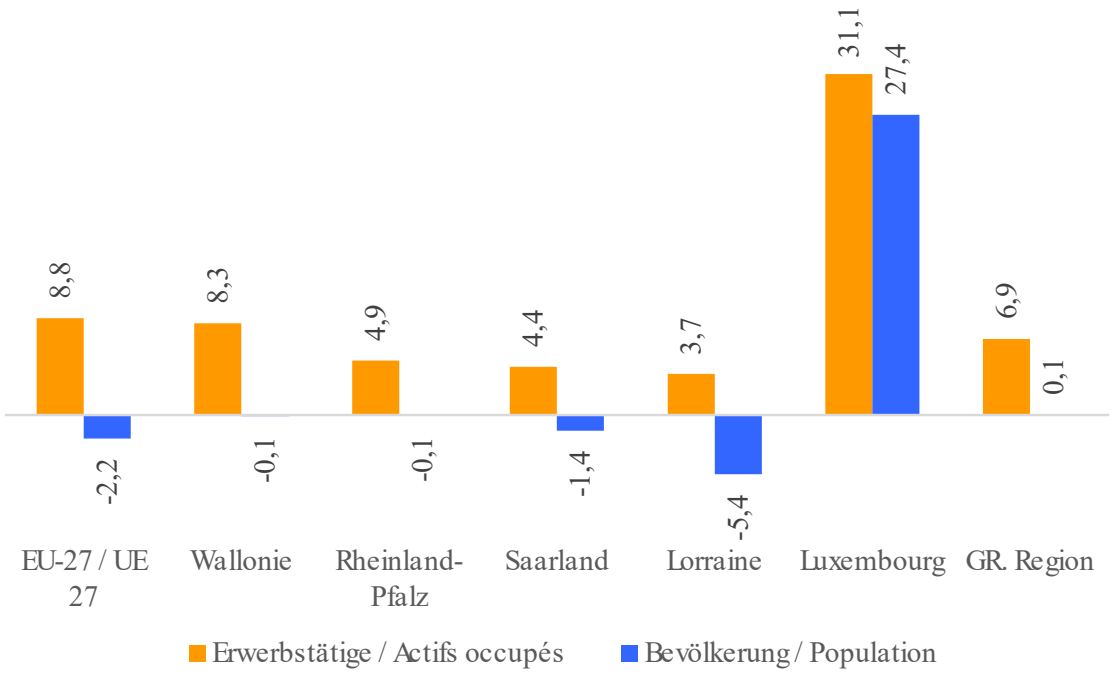
2.2.5 Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Entwicklung der Beschäftigungsquote

Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen trotz stagnierender Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Der Rückgang der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in allen Teilregionen der Großregion, mit Ausnahme von Luxemburg, ist sowohl auf die demografische Alterung (negativer natürlicher Saldo) als auch auf Abwanderungsbewegungen zurückzuführen. Dieser Rückgang tritt zu einer Zeit ein, in der die Zahl der Erwerbstätigen steigt, was automatisch zu einem Anstieg der Beschäftigungsquote führt. Diese Entwicklung beruht hauptsächlich auf dem Be-

schäftigungswachstum bei den über 55-Jährigen sowie auf dem Anstieg der Beschäftigungsquote bei Frauen, während die Beschäftigungsquote bei Jugendlichen seit einem Jahrzehnt relativ stabil bleibt.

Entwicklung der Erwerbstätigen und der Bevölkerung



Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen (am Arbeitsplatz) im Alter von 20 bis 64 Jahren und der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in der Großregion. Entwicklung zwischen 2014 und 2024 in Prozent.[45]
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

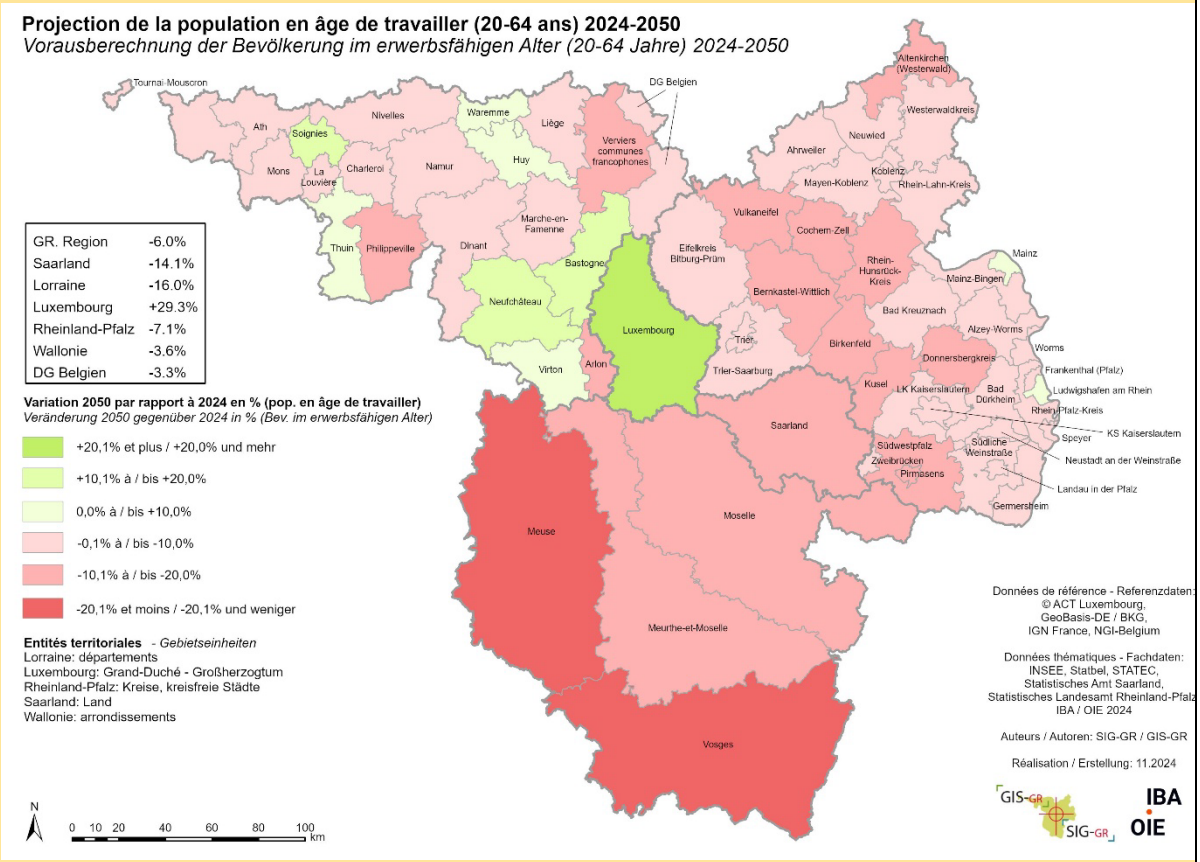
Die regionale Entwicklung verläuft jedoch weiterhin sehr uneinheitlich. Lothringen verzeichnet den stärksten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, verbunden mit einem geringeren Wachstum der Erwerbstätigen als in den anderen Regionen, was auf strukturelle Schwächen hindeutet. Im Gegensatz dazu konzentriert sich die Dynamik vor allem auf Luxemburg: Zwischen 2014 und 2024 verzeichnet das Land einen außergewöhnlichen gleichzeitigen Anstieg der Erwerbstätigen (+31,1 %) und der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren (+27,4%), der insbesondere durch die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern getragen wird, wie STATEC hervorhebt.[46] Rheinland-Pfalz und die Wallonie nehmen bei einer stabilen Bevölkerungszahl

[45] Seit 2017 werden in Belgien Gemeinschaftshaushalte (bzw. kollektive Haushalte) bei der Berechnung der Bevölkerung nicht mehr berücksichtigt, was zu einem Bruch in der Zeitreihe führt. Der beobachtete leichte Rückgang in der Wallonie wäre eher als Stagnation oder sogar als leichter Anstieg zu interpretieren.

[46] STATEC (2025): Bericht zur Arbeit und sozialem Zusammenhalt. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

und einem regelmäßigen Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen. Auf Ebene der Großregion gelingt es dem Kooperationsraum, Arbeitsplätze schneller zu schaffen, als die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zurückgeht, unter anderem dank der treibenden Rolle Luxemburgs und der grenzüberschreitenden Mobilität, die regionale Schwächen sowohl in Bezug auf die Demografie als auch auf die Schaffung von Arbeitsplätzen teilweise ausgleicht.

Exkurs 8: Prognosen zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2050



Die von den statistischen Ämtern der Großregion bis zum Jahr 2050 berechneten Prognosen zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen den steigenden Arbeitskräftebedarf, der insbesondere mit dem Ersatz der in den Ruhestand tretenden Erwerbstätigen zusammenhängt, und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften innerhalb des Kooperationsraums in einen Zusammenhang. Zum ersten Mal lassen diese Prognosen einen allgemeinen Rückgang der potenziellen Erwerbsbevölkerung in der gesamten Großregion erkennen, mit der bemerkenswerten Ausnahme von Luxemburg und bestimmten Gebieten in der Wallonie. Diese Entwicklung markiert einen bedeutenden Wendepunkt: Der demografische Wandel betrifft nun fast alle Teile der Großregion, was direkte Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften sowie auf die Ströme von Grenzgängern haben wird. Gebiete mit rückläufiger Bevölkerungsentwicklung werden mit einer doppelten Herausforderung konfrontiert sein: Sie müssen nicht nur die zahlreichen Renteneintritte ersetzen, sondern auch der steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen gerecht werden, die eine direkte Folge der Alterung ist. Da der natürliche Saldo in mehreren Regionen der Großregion dauerhaft negativ ist, wird das Wachstum der Bevölke-

rung im erwerbsfähigen Alter fast ausschließlich vom Wanderungssaldo abhängen, **was die Bedeutung von Maßnahmen zur Steigerung der territorialen Attraktivität und eines Arbeitsmarktes unterstreicht, der in der Lage ist, neue Einwohner zu halten oder anzuziehen**.

Luxemburg stellt hier einen Sonderfall dar: Sein künftiges Bevölkerungswachstum beruht weitgehend auf einer anhaltenden Zuwanderung, insbesondere aus Nicht-EU-Ländern und von jüngeren Bevölkerungsgruppen. **Diese Dynamik bringt jedoch bereits jetzt erhebliche Herausforderungen hinsichtlich der Aufnahmekapazitäten mit sich, insbesondere in Bezug auf Wohnraum, Raumplanung und die Auswirkungen auf die Grenzgebiete des sogenannten „Großraums Luxemburg“**. Diese Herausforderungen werden von zentraler Bedeutung sein, sollten sich die sehr ehrgeizigen Prognosen bezüglich der Beschäftigung und der Grenzgängerzahlen bestätigen. Die teilweise vorgebrachten Schätzungen (mehrere hunderttausend zusätzliche Arbeitsplätze, darunter zahlreiche neue Grenzgänger bis zum Jahr 2050) mögen heute unsicher erscheinen, da die strukturellen Rahmenbedingungen bereits stark unter Druck stehen.[47] Die Prognosen sind daher mit großer Vorsicht zu interpretieren: Sie setzen ein kontinuierliches und nachhaltiges Wachstum voraus, das nicht nur von der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung abhängt, sondern auch von der Fähigkeit des Landes und der Nachbarregionen, einen solchen Zustrom an Erwerbstätigen anzuziehen und aufzunehmen.

2.3 Ergänzende Indikatoren zur Beschäftigungsquote: die Arbeitszeit

Die detaillierte Analyse der Beschäftigungsquoten nach verschiedenen soziodemografischen Kriterien ermöglichte es, eine Reihe von Gründen zu identifizieren, die die erheblichen Unterschiede zwischen den Großregionen erklären könnten, und auch die vom Arbeitsmarkt am stärksten entfernten Bevölkerungsgruppen zu ermitteln. Die von der ILO definierte Methode zur Messung der Beschäftigungsquote ermöglicht zwar eine Quantifizierung der Beteiligung der Personen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt, liefert jedoch keine Informationen über die geleistete Arbeitszeit. In diesem Kapitel werden wir mehrere alternative statistische Indikatoren analysieren, die die von den Erwerbstätigen geleistete Arbeitszeit auf unterschiedliche Weise ausdrücken. Zunächst werden wir die Beschäftigungsquoten mit ihrem Vollzeitäquivalent vergleichen; anschließend werden wir untersuchen, inwieweit die Struktur der Teilzeitbeschäftigung das geleistete Arbeitsvolumen beeinflusst; danach werden wir die durchschnittliche Anzahl der von den Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden nach Art des Arbeitsvertrags sowie deren Entwicklung in den letzten Jahren analysieren.

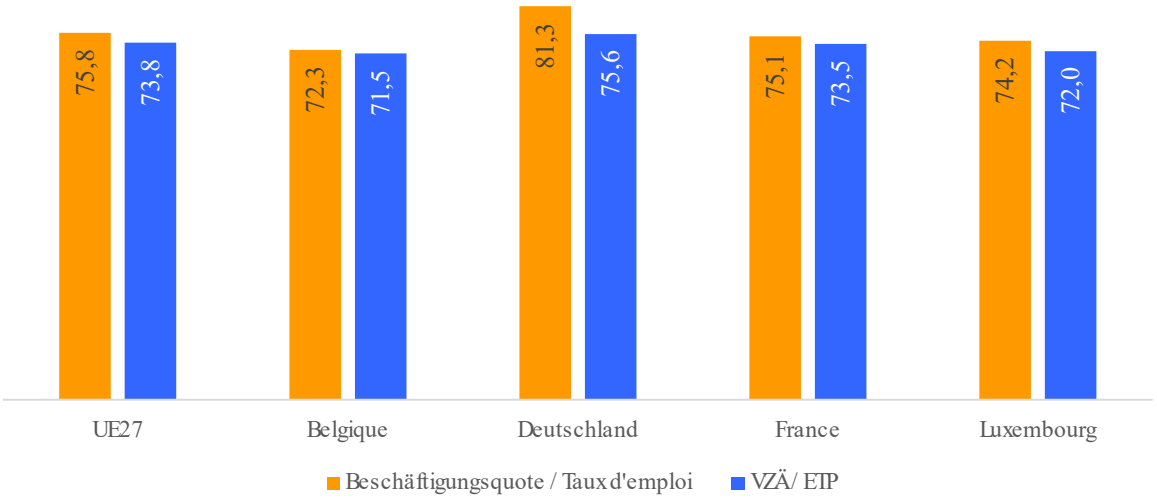
[47] Bouchet, M., Diederich, R., Hein, V. (2023). Eine langfristige territoriale Vision für Luxemburg. Teil 2/4: Szenario zur wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung bis 2050. Stiftung IDEA. Seite 32. https://www.fondation-idea.lu/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/Fondation-IDEA-Vision-territoriale-CH2.-Scenario-economique-et-demographique.pdf (19.02.2026)

2.3.1 Beschäftigungsquote und Vollzeitäquivalentquote in der Großregion

Messung der Beschäftigungsquote: geringere Unterschiede bei den Vollzeitäquivalenten

Im Vergleich zur Beschäftigungsquote ermöglicht die Betrachtung der Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) eine andere Sichtweise auf den Arbeitsmarkt. Denn die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten gibt Aufschluss über das von den Erwerbstätigen geleistete Arbeitsvolumen und nicht nur über die Erwerbsbeteiligung. Zwei Unternehmen können die gleiche Anzahl an Beschäftigten haben, doch wenn eines davon viele Teilzeitkräfte beschäftigt, ist das verfügbare Arbeitsvolumen unterschiedlich. Die Vollzeitäquivalente spiegeln eher das **Gesamtarbeitsvolumen wider** als den Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, die tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt präsent sind. Der Vergleich dieser beiden Indikatoren ermöglicht es zudem, die Art und Weise der Arbeitsverteilung innerhalb eines Unternehmens zu beurteilen.

Gesamtbeschäftigungsquote und Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten



Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen und Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) der 20- bis 64-Jährigen in den Ländern der Großregion im Jahr 2024. Beschäftigungsquote in Prozent.
Berechnungen: IBA·OIE, eigene Berechnungen nach der von Eurostat empfohlenen Methodik (siehe Exkurs zur Definition des Vollzeitäquivalents).
Quellen: Eurostat-EFT

Auf nationaler Ebene ist in den Ländern, zu denen die Teilregionen der Großregion gehören, zunächst ein Rückgang der Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten zu beobachten. Der Unterschied von 9 Prozentpunkten zwischen Belgien und Deutschland bei der Beschäftigungsquote beträgt nur noch 4,1 Punkte bei der in VZÄ ausgedrückten Beschäftigungsquote. Zweitens fällt auf, dass Länder mit einer hohen Anzahl an Teilzeitverträgen bei der Umrechnung der Beschäftigungsquote in VZÄ „benachteiligt“ werden. So weist Deutschland, das die höchste

Beschäftigungsquote unter den in der Grafik dargestellten Ländern aufweist, mit 5,7 Prozentpunkten die größte Differenz zwischen den beiden Messgrößen der Beschäftigungsquote (klassisch und in Vollzeitäquivalenten) auf, gegenüber nur 0,8 Prozentpunkten in Belgien. Somit ist in Deutschland im Vergleich zu seinen Nachbarländern ein größerer Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt beteiligt, doch wird das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen durch die große Zahl von Teilzeitbeschäftigungen begrenzt.

Definition „Vollzeitäquivalent“:

Ein Vollzeitäquivalent, manchmal auch als VZÄ abgekürzt, ist eine Einheit, mit der die Zahl der Erwerbstätigen so gemessen werden kann, dass sie vergleichbar sind, auch wenn sie eine unterschiedliche Wochenstundenzahl arbeiten.

Diese Einheit ergibt sich aus dem Vergleich der durchschnittlichen Stundenzahl eines Erwerbstätigen mit der durchschnittlichen Stundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten. **Eine vollzeitbeschäftigte Person wird somit als ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) gezählt, während eine teilzeitbeschäftigte Person einen Wert erhält, der proportional zur Anzahl der Stunden ist, die sie arbeitet.** Beispielsweise wird eine teilzeitbeschäftigte Person, die 20 Stunden pro Woche arbeitet, während die Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden entspricht, als 0,5 VZÄ gezählt.

Die Mitarbeiterzahl eines Unternehmens, einer Tätigkeit, eines Landes usw. kann dann addiert und in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt werden. Im Bildungsbereich dient die VZÄ-Einheit dazu, die tatsächliche Studienbelastung eines Studierenden im Verhältnis zur regulären Studienbelastung zu standardisieren.[48]

Verwendete Methodik:

Die hier verwendete Methodik basiert auf den Empfehlungen des Eurostat-Leitfadens: *„The application of the employment method for the exhaustiveness of GDP estimates: Practical guidelines for enhanced comparability between countries“, Ausgabe 2024* (https://unece.org/sites/default/files/2025-04/Employment%20method-KS-GQ-24-017-EN-N%20-%20paper%20%28002%29.pdf).

Anhand der im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) verfügbaren Daten lässt sich die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten auf nationaler Ebene berechnen. Zunächst muss die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden ermittelt werden. Diese Zahl wird anschließend durch die durchschnittliche Anzahl der jährlich in einer Vollzeitbeschäftigung geleisteten Arbeitsstunden geteilt, um das Vollzeitäquivalent (VZÄ) zu erhalten. Eurostat berechnet die VZÄ anhand der von den Mitgliedstaaten übermittelten Mikrodaten der AKE. Für die Berechnung der VZÄ wird empfohlen, folgende Formel zu verwenden:

$$FTE = EMP_FT + \frac{AVG_PT\ (HWACTTOT)}{AVG_FT\ (HWACTUAL)} \times EMP_PT$$

Wobei:

- EMP_FT = Anzahl der Vollzeitbeschäftigten

[48] Eurostat – Glossar: Vollzeitäquivalent (VZÄ). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Full-time_equivalent_(FTE) (21.05.2026)

- EMP_PT = Anzahl der Teilzeitbeschäftigten
- AVG_FT(HWACTUAL) = durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden für Personen in Vollzeitbeschäftigung (nur für die Hauptbeschäftigung)
- AVG_PT(HWACTTOT) = durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden für Teilzeitbeschäftigte (unter Addition der Stunden aus Haupt- und Nebenbeschäftigung).

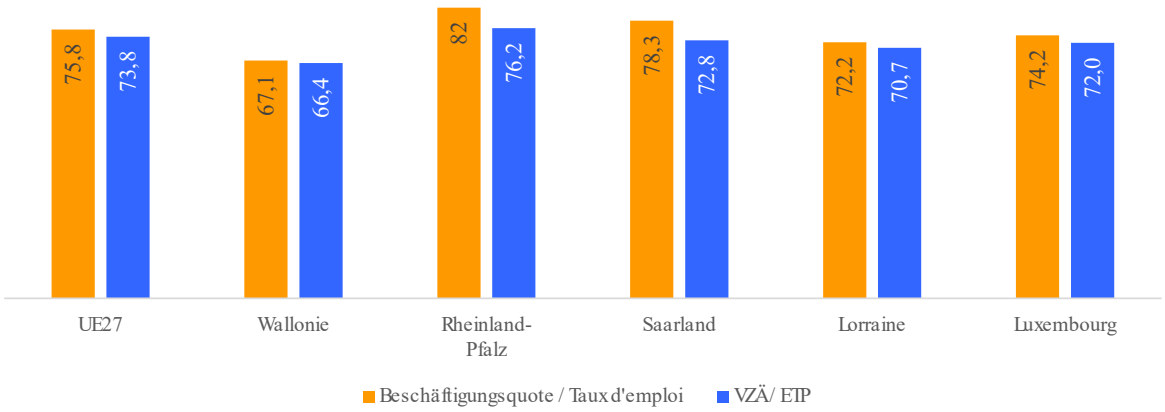
Zur Berechnung der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten addiert man die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und wendet darauf einen Koeffizienten an, der aus dem Verhältnis zwischen den im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung geleisteten Stunden und den im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung geleisteten Stunden berechnet wird.

Die auf lokaler Ebene verfügbaren Daten geben jedoch nur Aufschluss über die durchschnittliche Anzahl der von Erwerbstätigen geleisteten Stunden, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags. Es ist daher nicht möglich, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zu unterscheiden. In dieser Analyse haben wir daher auf die Beschäftigungsquoten der Teilregionen der Großregion das auf nationaler Ebene berechnete Verhältnis zwischen der VZÄ-Beschäftigungsquote und der Vollzeitäquivalent-Beschäftigungsquote angewendet (für Lothringen haben wir beispielsweise das für Frankreich berechnete Verhältnis zwischen diesen beiden Quoten übernommen). Diese Methode ermöglicht es uns, die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten für die Teilregionen der Großregion zu schätzen.

Nationale Strukturen sind entscheidend für die regionale Situation

Auf Ebene der Großregion und ihrer Teilregionen finden sich Abweichungen ähnlicher Größenordnung wie auf nationaler Ebene, insbesondere eine Verringerung der Spanne zwischen den Maximal- und Minimalwerten der Beschäftigungsquoten und der Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten (etwa 15 Prozentpunkte zwischen der Wallonie (67,1 %) und Rheinland-Pfalz (82,0 %) je nach Beschäftigungsquote; und etwa 10 Prozentpunkte zwischen denselben beiden Teilregionen (jeweils 66,4 bzw. 76,2 %), gemessen an der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten-). Ebenso sind die Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigungsquoten je Teilregion in Rheinland-Pfalz (5,8 Prozentpunkte) und im Saarland (5,5 Prozentpunkte) größer als in der Wallonie (weniger als 1 Prozentpunkt). Es bestehen also nach wie vor erhebliche Unterschiede bei den in Vollzeitäquivalenten ausgedrückten Beschäftigungsquoten zwischen den Teilregionen der Großregion, doch ermöglicht diese Messgröße eine Darstellung des gesamten Arbeitsvolumens der Erwerbstätigen und nicht nur der Erwerbsbeteiligung. Es zeigt sich zudem, dass die Arbeitsstrukturen und -organisation auf nationaler Ebene einen deutlichen Einfluss auf die regionalen Einheiten ausüben, wobei insbesondere der Anteil der Teilzeitarbeit eine entscheidende Rolle bei der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden spielt.

Gesamtbeschäftigungsquote und Vollzeitäquivalentquote in der Großregion



Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen und Vollzeitäquivalentquote (VZÄ) der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion im Jahr 2024. Beschäftigungsquote in Prozent.
Berechnungen: IBA·OIE, eigene Berechnungen nach der von Eurostat empfohlenen Methodik (siehe Exkurs zur Definition des Vollzeitäquivalents).
Quellen: Eurostat-EFT

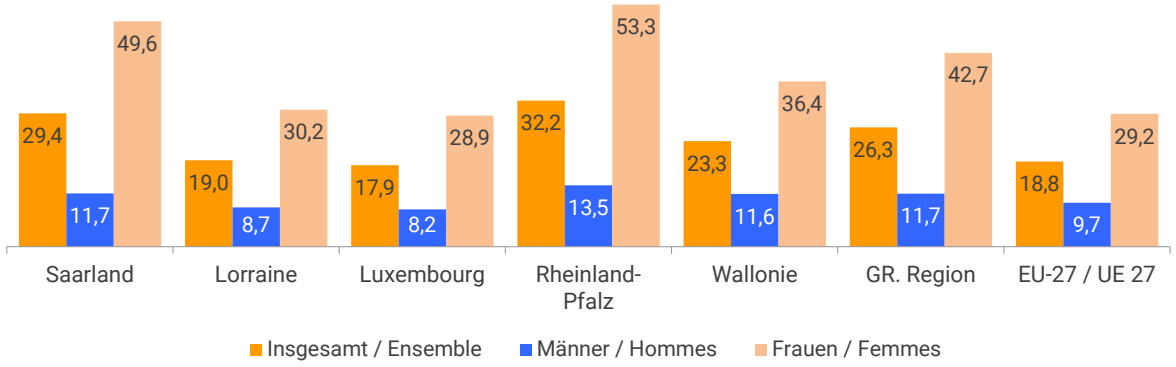
2.3.2 Anteil der Teilzeitbeschäftigung

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen erfolgt häufiger in Teilzeit, insbesondere in Deutschland

Der Anstieg der Beschäftigungsquoten in der Großregion in den letzten zehn Jahren beruht zum großen Teil auf der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, was sich in einem Aufholprozess ihrer Beschäftigungsquote im Vergleich zu der der Männer niederschlägt: Im Jahr 2014 lag die Beschäftigungsquote der Frauen bei etwa 65 %, gegenüber etwa 75 % bei den Männern. Allerdings erfolgt die stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in höherem Maße als bei Männern über Teilzeitverträge. Dieses Phänomen betrifft insbesondere die deutschen Teilregionen.

Der Indikator zum Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht bietet eine neue Dimension für die Interpretation der Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten. So arbeiteten im Jahr 2024 unter den Männern und Frauen ab 15 Jahren in der Großregion 42,7 % der Frauen in Teilzeit, während der Anteil der Männer mit einem solchen Arbeitsvertrag nur 11,7 % betrug. Unter den Teilregionen weisen die deutschen Regionen hohe Teilzeitquoten auf: 29,4 % der Arbeitsplätze im Saarland und 32,2 % in Rheinland-Pfalz. Im Gegensatz dazu verzeichnen Lothringen (19,0 %) und Luxemburg (17,9 %) deutlich niedrigere Quoten. Im Detail nach Geschlecht betrachtet sind die Anteile der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, in den deutschen Teilregionen am höchsten, mit 53,3 % in Rheinland-Pfalz und 49,6 % im Saarland. Umgekehrt ist der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, in Luxemburg mit 28,9 % am niedrigsten. Bei den Männern sind die Unterschiede zwischen den Teilregionen geringer als bei den Frauen, mit einem Mindestanteil in Luxemburg (8,2 %) und einem Höchstanteil in Rheinland-Pfalz (13,5 %).

Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht bei den Erwerbstätigen ab 15 Jahren in der Großregion im Jahr 2024 in Prozent.
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Eurostat-EFT

Seit 2014 arbeiten in der Großregion immer mehr Männer in Teilzeit

Die Entwicklung des Anteils der Teilzeitverträge zwischen 2014 und 2024 zeigt große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Mit Ausnahme des Saarlands und von Rheinland-Pfalz ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in den letzten 10 Jahren durchweg zurückgegangen: besonders stark in Luxemburg (-6,6 Prozentpunkte). Umgekehrt steigt er bei den Männern in allen Teilregionen an, wobei es sich in Lothringen eher um eine Stagnation handelt (+ 0,2 Prozentpunkte). In den deutschen Teilregionen ist es interessant festzustellen, dass die beobachteten Zuwächse zu sehr ähnlichen Anteilen von Männern und Frauen getragen werden. Der Anstieg des Anteils von Teilzeitverträgen bei Männern in Luxemburg könnte mit dem recht großzügigen und flexiblen Elternzeitmodell zusammenhängen, das sowohl Frauen als auch Männern angeboten wird.[49] Tatsächlich zielt die Elternzeit darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern zu fördern. Er wurde 2016 reformiert, um Eltern die Möglichkeit zu geben, aus flexiblen und an ihre berufliche Situation angepassten Urlaubsmodellen zu wählen und gleichzeitig ein Ersatzeinkommen zu beziehen.[50]

[49] BRAUN S. (2025): „Elternurlaub in Luxemburg: ein in Europa beneidetes Modell“. Forbes Luxemburg. https://www.forbes.lu/le-conge-parental-au-luxembourg-un-modele-envie-en-europe/ (8.04.2026)

[50] Caisse pour l'Avenir des Enfants du Luxembourg (Luxemburgische Zukunftskasse für Kinder). https://cae.public.lu/fr/conge-parental/informations-generales.html (8.04.2026)

Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht bei den Erwerbstätigen ab 15 Jahren in der Großregion zwischen 2014 und 2024 in Prozentpunkten.
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Eurostat-EFT

Exkurs 9: Teilzeitbeschäftigung: Welche Profile haben diese Erwerbstätigen und welche Gründe bewegen sie dazu, sich für diese Vertragsform zu entscheiden?

Wie wir in der vorliegenden Analyse feststellen konnten, wird die große Mehrheit der Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Nach Angaben des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) lässt sich der Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsquote vor allem durch das starke Wachstum in Bereichen wie Pflege und Bildung erklären. Dabei handelt es sich in der Regel um Bereiche, in denen Frauen die Mehrheit stellen. Frauen arbeiten jedoch häufiger in Teilzeit. Aus diesem Grund ist die Teilzeitbeschäftigungsquote mittlerweile in der gesamten Erwerbsbevölkerung gestiegen.[51] Nach Angaben des deutschen Statistikamtes DESTATIS ist der Familienstand ein weiterer wichtiger Grund für den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Nach deren Schätzungen ist die Teilzeitquote bei berufstätigen Müttern noch höher als bei Frauen insgesamt. Im Jahr 2024 arbeiteten 68 % der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren in Teilzeit; bei Müttern von Kindern unter 3 Jahren lag dieser Anteil sogar bei 73 %.[52]

[51] NEGELE A. (2025): Teilzeitquote auf dem Höchststand – woran liegt's?. WDR. https://www1.wdr.de/nachrichten/teilzeiquote-100.html (8.04.2026)

[52] DESTATIS (2025): Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html (8.04.2026)

Laut der DARES (Direktion für Forschung, Studien und Statistiken) betrifft Teilzeitarbeit in Frankreich vor allem bestimmte Branchen. Sie macht 21,9 % der Arbeitsplätze in der Landwirtschaft (im Zusammenhang mit Saisonarbeit) und 19,8 % im Dienstleistungssektor aus, gegenüber 6,1 % in der Industrie und 5,4 % im Baugewerbe.[53]
Im Dienstleistungssektor konzentriert sich fast die Hälfte der Teilzeitstellen auf das Gastgewerbe (24,5 %) sowie auf das Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (23,4 %).

In Frankreich betrifft Teilzeitarbeit vor allem:

- Junge Menschen unter 25 Jahren: Mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen in dieser Bevölkerungsgruppe hat eine Teilzeitstelle, oft weil sie nichts Besseres gefunden haben. Mehr als jeder Zweite arbeitet zu atypischen Arbeitszeiten (am Wochenende und/oder abends oder nachts), was im Wesentlichen auf Studentenjobs und Gelegenheitsjobs zutrifft.
- Frauen: Über alle Altersgruppen hinweg arbeiten mehr als ein Viertel der Frauen in Teilzeit, gegenüber nur 7,8 % der Männer. Fast ein Drittel der Frauen übt eine Teilzeitbeschäftigung aus, um sich um ihre Kinder oder einen Angehörigen zu kümmern. Das am häufigsten anzutreffende Modell ist die Vier-Tage-Woche mit freiem Mittwoch, um die Kinder zu betreuen, die an diesem Tag keine Schule haben.
- Senioren: Jeder vierte Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren und älter arbeitet in Teilzeit. Dies ist in der Regel am Ende der beruflichen Laufbahn der Fall. Dazu gehören Arbeitnehmer im Rahmen des Vorruhestands, einer Regelung, die es ab dem 60. Lebensjahr (für Arbeitnehmer) und unter der Voraussetzung, mindestens 37,5 Jahre lang Beiträge gezahlt zu haben, ermöglicht, in Teilzeit zu wechseln und dabei einen Teil der Rente zu beziehen.

Laut der Beobachtungsstelle für Ungleichheit (Observatoire des inégalités) würden 27 % der Teilzeitbeschäftigten gerne mehr arbeiten (1,4 Millionen Menschen). Obwohl Männer proportional häufiger unfreiwillig Teilzeit arbeiten, machen Frauen fast 75 % der Personen aus, die von einem Teilzeitvertrag betroffen sind, also fast eine Million.[54]

Schließlich hat laut Statbel in Belgien die Teilzeitarbeit in den letzten 40 Jahren stark zugenommen: 26,4 % der Beschäftigten arbeiteten dort im Jahr 2024 in Teilzeit, gegenüber 8,3 % im Jahr 1983. Frauen sind nach wie vor am stärksten betroffen, doch der Anstieg ist bei Männern besonders ausgeprägt. Das Vierfünftel-Modell (80 %-Teilzeit) ist die am weitesten verbreitete Form, vor allem im Gastgewerbe und im Gesundheitswesen.[55]

[53] DARES (2024): Teilzeit und unfreiwillige Teilzeit: Mögliche Ansätze für einen neuen Rahmen. https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-12/Rapport%20Igas%20-%20Rapport%20Temps%20partiel%20contraint%20%28annexes%29.pdf (8.04.2026)

[54] Observatoire des inégalités (2022): Ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne mehr arbeiten. https://www.inegalites.fr/temps-partiel-subi (8.04.2026)

[55] STATBEL (2025): Teilzeitarbeit dreimal beliebter als 1983. Teilzeitarbeit dreimal beliebter als 1983 | Statbel (8.04.2026)

2.3.3 Gearbeitete Stunden

Ähnlich wie die in Vollzeitäquivalenten ausgedrückte Beschäftigungsquote ermöglicht die Messung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden einen Überblick über das durchschnittliche Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen. Dieser Indikator ermöglicht einen Vergleich des Arbeitsvolumens zwischen verschiedenen Ländern oder Regionen. Anhand der verfügbaren Daten können wir Folgendes messen:

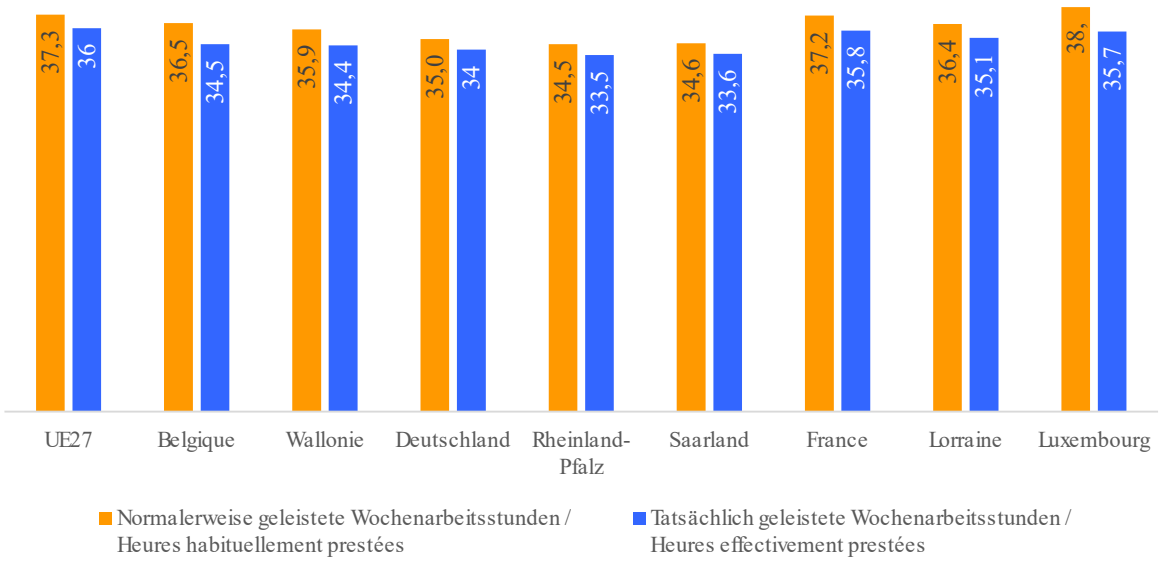
- auf nationaler Ebene: die Anzahl tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden nach drei Dimensionen: für alle Beschäftigungsverhältnisse, für Vollzeitbeschäftigung und für Teilzeitbeschäftigung;
- auf regionaler Ebene: ausschließlich die Anzahl tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden ausschließlich für alle Beschäftigungsverhältnisse.

Eurostat liefert Daten zu den üblichen und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Der Unterschied liegt in der Art der Messung: Im ersten Fall liefert diese Variable Informationen über die Modalitäten der Arbeitszeit, im zweiten Fall sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Stunden, die die Person im Laufe der Berichtswoche im Rahmen ihrer Hauptbeschäftigung tatsächlich für berufliche Tätigkeiten aufgewendet hat, einschließlich unbezahlter Überstunden. Diese Variable ermöglicht es, den direkten Arbeitskräfteeinsatz zu messen und die geleisteten Arbeitsstunden im Zusammenhang mit den Konzepten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zu untersuchen.

Wie auch Eurostat angibt, besteht eine Diskrepanz zwischen der Anzahl der normalerweise und der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, wobei in den meisten Fällen die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden, die tatsächlich geleisteten übersteigen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden nicht durch Abwesenheiten vom Arbeitsplatz wie Krankheitsausfälle, Urlaub oder andere Formen der Abwesenheit beeinflusst werden.[56] Die folgende Grafik veranschaulicht die Unterschiede zwischen diesen beiden Erfassungsmethoden für Erwerbstätige im Alter von 20 bis 64 Jahren, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags:

[56] Eurostat (2025): Statistics explained: Actual and usual hours of work. *https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work* (14.04.2026)

Unterschiede zwischen den tatsächlich und den normalerweise geleisteten Arbeitsstunden



Unterschiede zwischen der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich und der normalerweise geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Haupttätigkeit.
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Eurostat-EFT

Methodik: Definition der Begriffe „normalerweise geleistete Arbeitsstunden“ und „tatsächlich geleistete Arbeitsstunden“:

- Die **tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden** während der Referenzwoche entsprechen den Stunden, die die Person in dieser Woche für berufliche Tätigkeiten aufwendet. Sie ermöglichen die Messung des direkten Arbeitskräfteeinsatzes. Die Arbeitsstunden werden in Halbstundenabschnitten erfasst (d. h. 0–0,5 Stunden, 0,5–1,0 Stunden, 1,0–1,5 Stunden usw.). Genauer gesagt entspricht der wöchentliche Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Anzahl der tatsächlich pro Woche in der Hauptbeschäftigung während der Referenzwoche geleisteten Arbeitsstunden, d. h. den für berufliche Tätigkeiten aufgewendeten Stunden, einschließlich unbezahlter Überstunden. Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, wie z. B. Krankheitsurlaub, bezahlter Urlaub und Wegzeiten, zählen als 0 Arbeitsstunden.
- Die normalerweise **geleisteten Arbeitsstunden** entsprechen der Anzahl der Wochenstunden, die normalerweise im Rahmen der Hauptbeschäftigung geleistet werden. Es handelt sich um den Modalwert der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden über einen langen Referenzzeitraum, unter Ausschluss von Wochen, die durch Abwesenheit vom Arbeitsplatz gekennzeichnet sind (z. B. Urlaub, Fehlzeiten, Streiks). Anhand dieser Werte lässt sich die Arbeitszeitgestaltung messen. Die Arbeitsstunden werden in Halbstundenintervallen erfasst (d. h. 0–0,5 Stunden, 0,5–1,0 Stunden, 1,0–1,5 Stunden usw.). Genauer gesagt entspricht die übliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Anzahl der Stunden, die im Rahmen der Hauptbeschäftigung normalerweise pro Woche geleistet werden, wobei alle Stunden, einschließlich bezahlter oder unbezahlter Überstunden, die die Person

normalerweise leistet, berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden die Fahrzeit zwischen Wohnort und Arbeitsstätte, die Dauer der Mittagspause sowie nicht berufsbezogene Aus- und Weiterbildung. Sie umfasst Produktionstätigkeiten, Nebentätigkeiten (Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsstätten, Personalverwaltung) sowie die für die Ausübung der Arbeit erforderlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.[57]

Der Begriff der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden steht im Mittelpunkt der Resolution der ICLS (Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker) und bezeichnet „die Zeit, die am Arbeitsplatz für die Ausführung von Tätigkeiten verbracht wird, die zur Produktion von Gütern und/oder Dienstleistungen während eines bestimmten, kurzen oder langen Bezugszeitraums beitragen“ (ILO 2008, 43). Diese Statistiken werden durch Schwankungen in der Zahl der Erwerbstätigen sowie durch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden beeinflusst. Sie werden auch durch Abwesenheiten am Arbeitsplatz beeinflusst, beispielsweise aufgrund von Urlaub oder Krankheit. Die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden wird für volkswirtschaftliche Zwecke verwendet, insbesondere zur Messung und Analyse der Produktivität. Die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden werden definiert als „der typische Wert der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in einer Beschäftigung über einen langen Beobachtungszeitraum von einem Monat, einem Quartal, einer Saison oder einem Jahr“ (ILO 2008, 45). Die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden sind relevant für die Bewertung der Arbeitsbedingungen, wie z. B. übermäßige Arbeitszeiten oder zeitbedingte Unterbeschäftigung.[58]

Daher, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zur Berechnung der Produktivität in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen herangezogen wird, und der Tatsache, dass Eurostat in seinen vergleichenden Analysen auf EU-Ebene hauptsächlich die tatsächlichen Arbeitsstunden verwendet, stützen wir uns in unserer Analyse sowohl auf Länderebene als auch auf Ebene der Großregionen auf diese Datenquelle und nicht auf die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden. Ebenso wird die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen und nicht nur der Arbeitnehmer verwendet, einerseits, weil Daten speziell zu Arbeitnehmern auf regionaler Ebene nicht verfügbar sind, und andererseits, weil die Berücksichtigung aller Erwerbstätigen in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen die Norm ist, insbesondere zur Bewertung des Gesamtarbeitsvolumens einer Volkswirtschaft, zur Analyse der gesamtwirtschaftlichen Produktivität oder zur Betrachtung des gesamten Arbeitszeitvolumens.

Deutliche Unterschiede bei der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden bei Frauen

Im Jahr 2024 verzeichnen alle Länder der Großregion eine Anzahl tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden, die unter dem Durchschnitt der EU-27 liegt, der für die gesamte Erwerbsbevölkerung bei 36 Stunden liegt. Frankreich und Luxemburg verzeichnen Werte, die sehr nahe an denen auf EU-Ebene liegen (35,8 bzw. 35,7 Stunden), während Belgien und Deutschland auf einem niedrigeren Niveau liegen (34,5 bzw. 34 Stunden). Unter diesen vier Ländern ist der größte Unterschied zwischen Deutschland und Frankreich zu beobachten, mit einer Differenz von 1,8

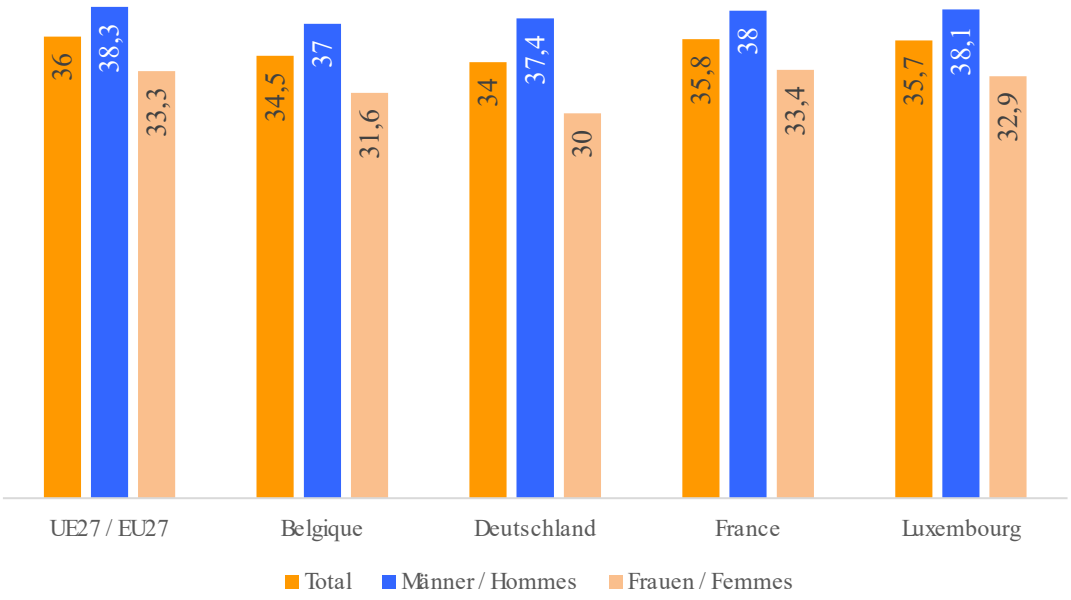
[57] Ebd.

[58] Europäische Kommission (2024): Wochenarbeitszeit – Vergleichbarkeit zwischen den Ländern. *https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_LFSQ_20240604.pdf* (14.04.2026)

Stunden. Die Unterschiede zwischen diesen Ländern sind größer, wenn man die Arbeitsstunden von Frauen betrachtet, wobei zwischen Deutschland und Frankreich ein Unterschied von 3,4 Stunden besteht. Bei den Männern dieser Länder ist hingegen eine gewisse Homogenität zu beobachten, wobei der größte Unterschied nur 1,1 Stunden zwischen Belgien und Luxemburg beträgt. Es zeigt sich somit, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Frauen zwischen diesen Ländern stärker variieren als bei Männern. Darüber hinaus sind auch erhebliche Unterschiede zwischen den Arbeitsstunden von Frauen und Männern innerhalb dieser Länder zu beobachten: Die geringste Differenz wird in Frankreich mit 4,6 Stunden verzeichnet, die größte in Deutschland mit 7,4 Stunden.

Insgesamt arbeiten die Erwerbstätigen in den Ländern der Großregionen im Durchschnitt zwischen 34 und 36 Stunden pro Woche (30 bis 33 Stunden bei den Frauen; 37 bis 38 Stunden bei den Männern).

Durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden



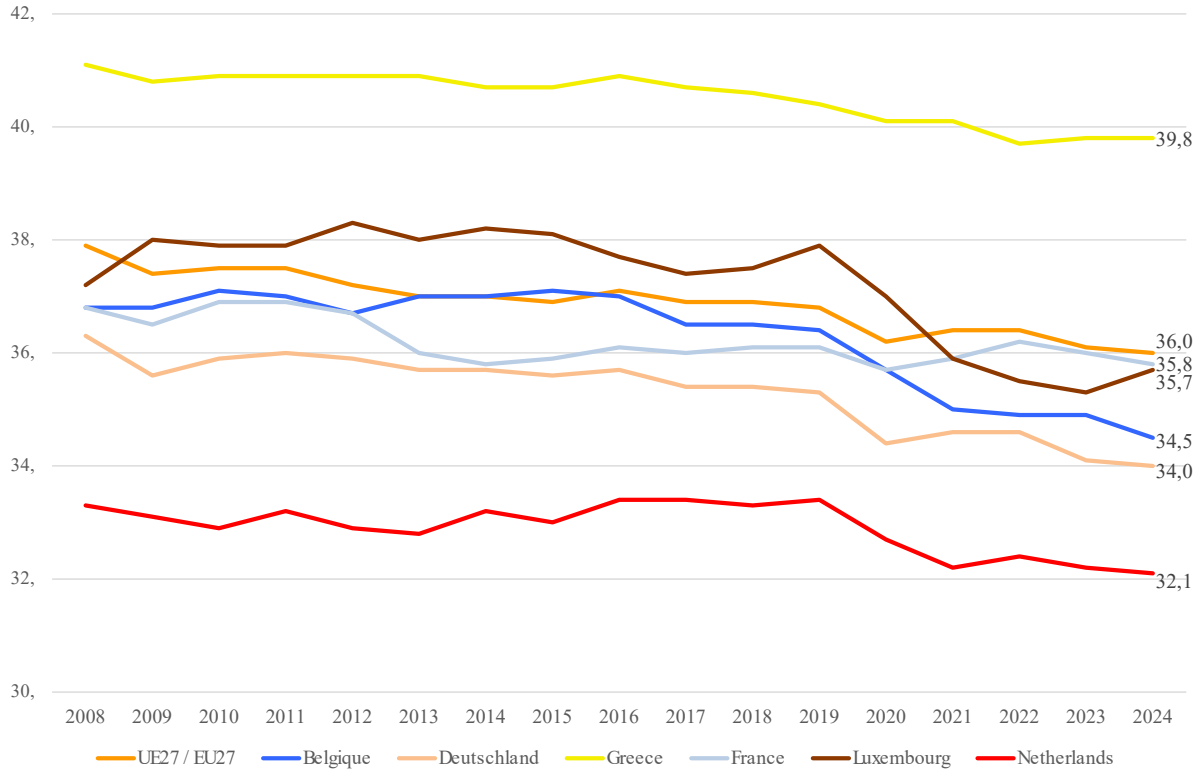
Durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Haupttätigkeit von Personen, die in dieser Tätigkeit während der Referenzwoche gearbeitet haben, bei Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren nach Geschlecht im Jahr 2024 in den Ländern der Großregionen, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat-EFT

Ein deutlicher Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden seit der COVID-Krise

Die Entwicklung der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden seit 2008 ermöglicht es uns, die länderspezifischen Dynamiken – also die gesellschaftliche Entwicklung der für Arbeit aufgewendeten Zeit – sowie die konjunkturellen Entwicklungen zu beobachten, die sich auf die Arbeitszeit ausgewirkt haben könnten. Die Grafik enthält auch Daten für Griechenland und

die Niederlande, die im Jahr 2024 den höchsten bzw. den niedrigsten Wert an tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden verzeichneten. So ist ein Unterschied von 7,7 Stunden zwischen diesen beiden Ländern zu beobachten.

Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden

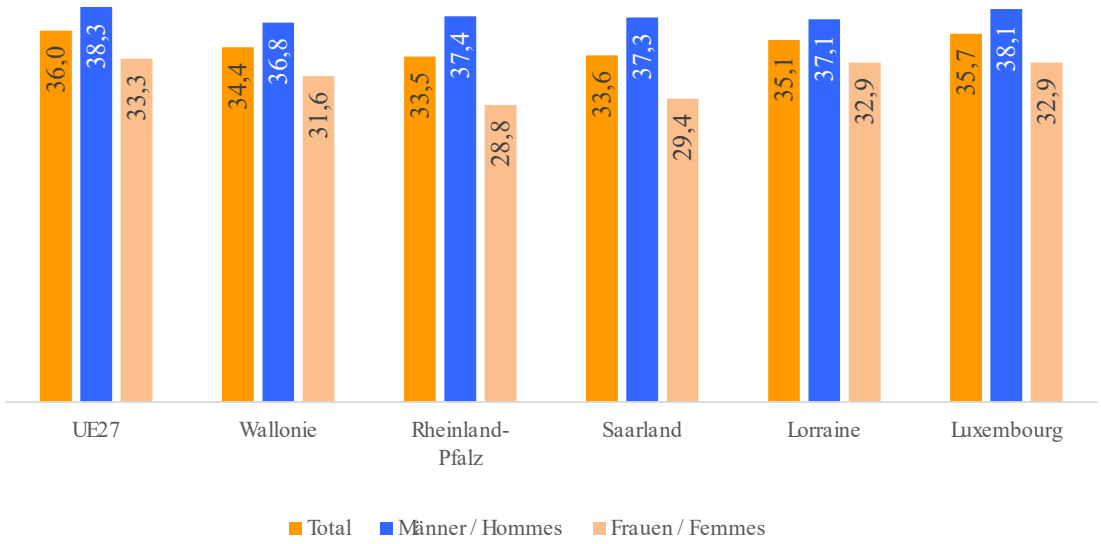


Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Haupttätigkeit zwischen 2008 und 2024 für die gesamte Erwerbsbevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags, in den Ländern der Großregionen sowie in den Ländern mit den Minimal- und Maximalwerten innerhalb der EU.
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Eurostat-EFT

Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg ist für alle dargestellten Länder ein allgemeiner Rückgang zu verzeichnen, was wahrscheinlich auf Veränderungen der Arbeitsmodelle in diesen Ländern und in der EU insgesamt zurückzuführen ist (37,9 Stunden im Jahr 2008 gegenüber 36 Stunden im Jahr 2024). Zu Beginn des Zeitraums ist ein allgemeiner Rückgang (mit Ausnahme von Luxemburg) der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zu beobachten, der zweifellos mit der Finanzkrise von 2008 zusammenhängt. Ab 2010 scheint auch die Staatsschuldenkrise in der Eurozone einen Einfluss auf die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zu haben, insbesondere in Frankreich und Belgien. Der Ausbruch der Gesundheitskrise zu Beginn des Jahres 2020 ist in der Grafik deutlich erkennbar, da in allen Ländern ein erheblicher Rückgang der tatsächlichen Arbeitsstunden zu beobachten ist. Der massive Einsatz von Kurzarbeit, der Anstieg der Nichterwerbstätigkeit sowie die Gesamtheit der Maßnahmen zur Eindämmung

der Ausbreitung des Coronavirus haben die Wirtschaftstätigkeit sehr deutlich beeinträchtigt. Laut INSEE sank die tatsächliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten während des ersten Lockdowns (vom 17. März bis zum 10. Mai 2020) im Vergleich zum gleichen Zeitraum der Jahre 2015–2019 drastisch um durchschnittlich 9,9 Stunden pro Woche (das entspricht einem Rückgang von 29,5 %). Der Anteil der Arbeitnehmer, die überhaupt nicht gearbeitet haben, stieg sprunghaft an, was den durchschnittlichen Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit weitgehend erklärt.[59] Ab 2022 scheint sich die wirtschaftliche Erholung vor allem in Frankreich und Deutschland mit einem Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden bemerkbar zu machen, doch die erneute Verschlechterung der Wirtschaftslage ab 2023 scheint erneut Einfluss auf die Wirtschaftstätigkeit zu nehmen. Über die Konjunkturlage hinaus ist auch anzunehmen, dass die während der Gesundheitskrise auferlegten Arbeitserfahrungen Spuren in der Einstellung zur Arbeit hinterlassen haben könnten, insbesondere in Form des Wunsches nach einer Verkürzung der Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Ebenso kann die Flexibilisierung der Arbeit durch bestimmte Vertragsformen (Minijob n Deutschland) dazu beitragen, die durchschnittliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden zu senken und gleichzeitig die Beschäftigungsquote durch eine stärkere Beteiligung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Durchschnittliche Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Großregion



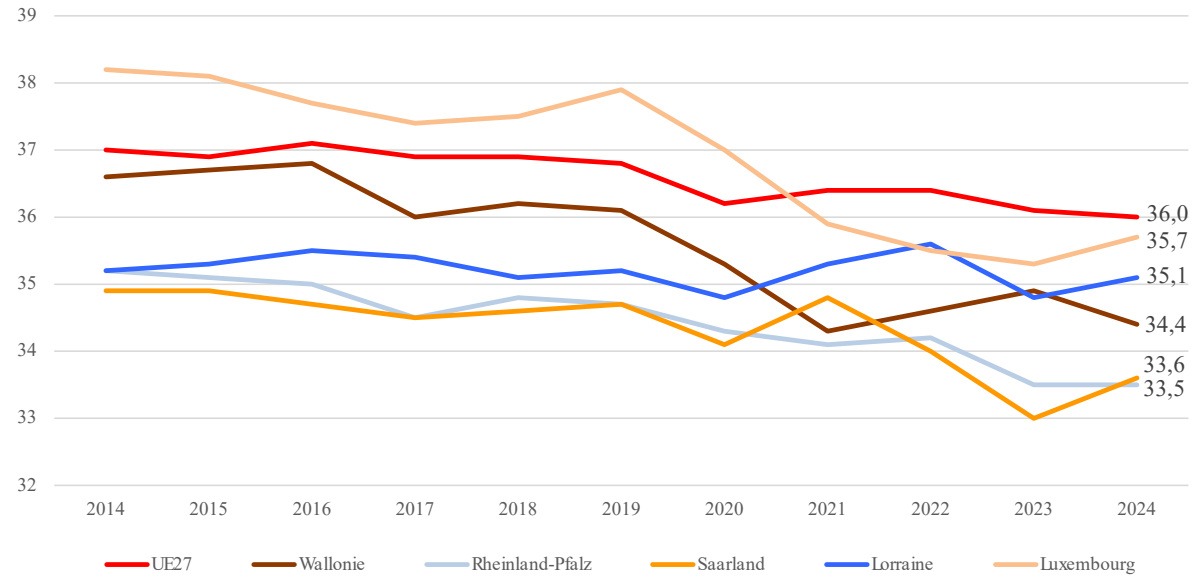
Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Haupttätigkeit von Personen, die in dieser Tätigkeit während der Referenzwoche der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren nach Geschlecht im Jahr 2024 in der Großregion gearbeitet haben, unter Berücksichtigung aller Arten von Arbeitsverträgen.
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Eurostat-EFT

[59] AMAR F., HALLEPEE S., NGUYEN A. (2022): Arbeitsorganisation und Arbeitszeit während der Gesundheitskrise: starke sektorale Unterschiede. INSEE Références. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453762?sommaire=6453776#onglet-2

Die Schwankungen bei den geleisteten Arbeitsstunden sind bei Frauen auf Ebene der Großregion noch deutlicher zu erkennen

In der Großregion und ihren Teilregionen zeigen sich ähnliche Muster wie auf nationaler Ebene, nämlich ausgeprägtere Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den deutschen Teilregionen: Der größte geschlechtsspezifische Unterschied wird in Rheinland-Pfalz mit 8,6 Stunden verzeichnet, der geringste in Wallonien und Lothringen mit jeweils 4,2 Stunden. Bei der Gesamtzahl der Erwerbstätigen ist eine gewisse Homogenität zwischen den Teilregionen zu beobachten (maximal 2,2 Stunden zwischen Rheinland-Pfalz und Luxemburg). Der größte Unterschied ist bei den Frauen mit 4,1 Stunden zwischen Rheinland-Pfalz und Lothringen sowie Luxemburg zu verzeichnen. Bei den Männern schließlich beträgt der Unterschied zwischen Wallonien und Luxemburg nur 1,3 Stunden.

Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Großregion



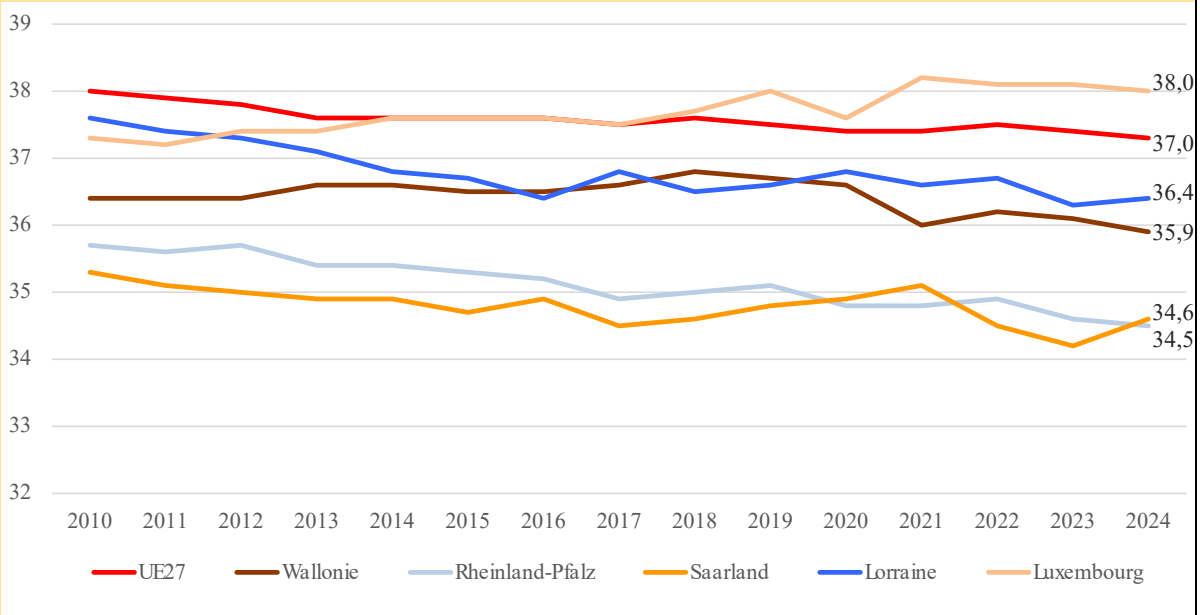
Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Haupttätigkeit von Personen, die in dieser Tätigkeit während der Referenzwoche der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren zwischen 2014 und 2024 in der Großregion gearbeitet haben, unter Berücksichtigung aller Arten von Arbeitsverträgen.
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Eurostat-EFT

Ein deutlicher Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden in den Teilregionen der Großregion seit 2014

Anmerkung: Auf regionaler Ebene und ganz allgemein in kleinen Gebieten kann die Präsenz großer Arbeitgeber, die einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte beschäftigen, zu sehr ausgeprägten Schwankungen der Indikatoren führen, wenn die Tätigkeit unterbrochen wird, sei es vorübergehend oder endgültig. Eine solche Konstellation kann bestimmte erhebliche Schwankungen erklären, die während der Pandemie beobachtet wurden, insbesondere in stark industrialisierten Gebieten – einem arbeitsintensiven Sektor, der stark von den Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung von COVID betroffen war. Bei der Interpretation der abrupten Entwicklungen, die auf dieser territorialen Ebene zu beobachten sind, ist daher Vorsicht geboten, mehr noch als auf nationaler Ebene, wo die Aggregate eine Glättung dieser extremen Effekte ermöglichen.

Wie auf nationaler Ebene ist in allen Teilregionen ein Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden zu verzeichnen, insbesondere ab 2020. Im Saarland und in Lothringen führt die Erholung der Wirtschaftstätigkeit ab 2021 zu einem Anstieg der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, während in der Wallonie, Luxemburg und Rheinland-Pfalz der Rückgang der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bis 2022 anhält, in Luxemburg sogar bis 2023. Im Beobachtungszeitraum ist eine Verringerung der Unterschiede zwischen der maximalen und der minimalen Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zu beobachten: 3,3 Stunden zwischen Luxemburg und dem Saarland im Jahr 2014 gegenüber 2,2 Stunden im Jahr 2024 zwischen Luxemburg und Rheinland-Pfalz.

Exkurs 10: Entwicklung der durchschnittlichen üblichen Arbeitsstunden in der Großregion für alle Arten von Arbeitsverträgen im Zeitraum 2014–2024.



Die obige Grafik zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der normalerweise geleisteten Arbeitsstunden zwischen 2014 und 2024 bei Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren und für

alle Arten von Arbeitsverträgen. Im Vergleich zur Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zeichnet die Entwicklung der üblichen Arbeitsstunden eine ganz andere Dynamik nach. Tatsächlich spiegelt diese Messmethode die modale Arbeitsorganisation über einen langen Zeitraum wider, indem sie Abwesenheitszeiten (beispielsweise während Urlaubszeiten) ausklammert. Sie bilden somit einen Maßstab für die Arbeitszeitgestaltung. Da sich die Arbeitsorganisation in den letzten zehn Jahren nicht grundlegend verändert hat, blieb die Entwicklung der üblichen Arbeitsstunden im Beobachtungszeitraum stabil. Ab 2020 ist jedoch ein Rückgang der üblichen Arbeitsstunden zu beobachten, der zweifellos mit der Gesundheitskrise zusammenhängt, die den Abwärtstrend bei der Anzahl der von Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden möglicherweise beschleunigt hat und Teil eines langfristigen Prozesses ist, der bereits vor vielen Jahren begonnen hat. In der Fachliteratur werden mehrere Gründe für den Rückgang der normalerweise geleisteten Arbeitsstunden angeführt:

- eine Verkürzung der Arbeitszeiten in den Beschäftigungsverhältnissen: d. h. die Verringerung der geleisteten Arbeitsstunden bei bestimmten Gruppen von Erwerbstätigen (insbesondere bei Männern und Männern mit kleinen Kindern) und nicht die Zunahme von Arbeitsplätzen mit geringerer Arbeitsintensität;
- die geäußerte Präferenz für weniger Arbeit: verdeutlicht durch die Übereinstimmung zwischen dem Rückgang der gewünschten Arbeitsstunden und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden

Wie wir bereits gesehen haben, ist der Rückgang der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden deutlich stärker ausgeprägt als der der üblichen Arbeitsstunden, da erstere die nicht gearbeiteten Zeiten aufgrund von Urlaub, Feiertagen oder Elternzeit beinhalten, während letztere lediglich die „typische“ Arbeitswoche widerspiegeln. Zudem ist der Rückgang der üblichen Arbeitsstunden für die Gesamtbevölkerung statistisch nicht signifikant; er betrifft vor allem Männer, insbesondere solche mit kleinen Kindern.[60] Bei Frauen mit kleinen Kindern sind die üblichen Arbeitsstunden trotz eines Rückgangs der tatsächlich geleisteten Stunden sogar gestiegen, was sich durch eine vermehrte Inanspruchnahme von Elternzeit erklären lässt. Schließlich deutet der Vergleich zwischen tatsächlichen, üblichen und gewünschten Arbeitszeiten darauf hin, dass der Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden insgesamt mit einer Veränderung der Präferenzen einhergeht: Die gewünschten Arbeitsstunden sind bei jungen Menschen und Männern parallel zu den tatsächlichen Arbeitsstunden zurückgegangen, ohne dass sich die Kluft vergrößert hat, während bei Frauen mit kleinen Kindern der Rückgang der tatsächlichen Arbeitsstunden vor allem mit freiwilligen Freistellungen und weniger mit erzwungener Unterbeschäftigung zusammenzuhängen scheint.[61]

Im Anschluss an diese Analyse der Arbeitszeit lassen sich mehrere Merkmale der Arbeit hervorheben. So bleibt trotz des kontinuierlichen Anstiegs der Frauenbeschäftigungsquote in den letzten Jahren die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ausgeprägt: Frauen weisen nach wie

[60] Astinova D., Duval R., Hansen N.-J., Park B., Shibata I., Toscani F, (2024): Analyse des Rückgangs der durchschnittlichen Arbeitsstunden in Europa. Internationaler Währungsfonds. Band 2024: Ausgabe 002. https://www.elibrary.imf.org/view/journals/001/2024/002/article-A001-en.xml#A001tab03 (20.05.2026)

[61] Ebd.

vor deutlich geringere tatsächliche Arbeitszeiten auf als Männer, was in engem Zusammenhang mit ihrer Überrepräsentation in Teilzeitbeschäftigung steht, ein Phänomen, das in den deutschen Teilen der Großregion besonders ausgeprägt ist. Insgesamt erscheint das Arbeitsvolumen innerhalb der Erwerbsbevölkerung jedoch relativ homogen, mit geringen Abweichungen zwischen den beobachteten Minimal- und Maximalwerten und geringen Unterschieden bei den Arbeitszeiten unter den erwerbstätigen Männern auf regionaler Ebene. In den letzten zehn Jahren ist zudem ein allgemeiner Rückgang der Arbeitszeit der Erwerbstätigen zu beobachten, der weitgehend auf die Abfolge von Krisen und eine unsichere Konjunkturlage zurückzuführen ist, die die Wirtschaftstätigkeit und die Beschäftigung belastet. Dennoch lässt sich diese Entwicklung nicht allein durch konjunkturelle Faktoren erklären: Sie ist auch Teil einer längerfristigen Dynamik, die wahrscheinlich den wachsenden Wunsch bestimmter Erwerbstätiger widerspiegelt, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen.

Die Messung der Arbeitszeit ist zudem eine wesentliche Variable zur Ermittlung der Arbeitsproduktivität und stellt einen Schlüsselindikator für die Wirtschaft dar. In diesem Fall wird sie am Arbeitsort und nicht – wie in diesem Abschnitt – am Wohnort gemessen.

2.4 Ergänzende Indikatoren: Zusammenhänge mit der inländischen Beschäftigung

Ein weiterer wichtiger Aspekt zum Verständnis der Unterschiede zwischen den einzelnen Teilregionen besteht darin, den Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote jeder einzelnen Teilregion und dem für die lokale Wirtschaftstätigkeit erforderlichen Beschäftigungsvolumen, d. h. der inländischen Beschäftigung, zu analysieren. Zur Erinnerung: Die Beschäftigungsquote entspricht dem Verhältnis zwischen der Zahl der Erwerbstätigen und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Zunächst geht es darum, für jede Teilregion die Zahl der erwerbstätigen Einwohner mit dem für die Produktion erforderlichen Beschäftigungsvolumen zu vergleichen, um festzustellen, ob eine niedrige Beschäftigungsquote einfach durch einen Mangel an verfügbaren Arbeitsplätzen erklärt werden kann – was nicht immer der Fall ist. In einem zweiten Schritt werden wir die möglichen Ursachen für ein niedriges Beschäftigungsniveau untersuchen und dabei prüfen, ob es auf ein relativ niedriges Produktionsniveau in der jeweiligen Region zurückzuführen ist oder auf ein hohes Produktivitätsniveau, das den Arbeitskräftebedarf begrenzt.

2.4.1 Die inländische Beschäftigungsquote: Beschäftigungsquote, Arbeitskräftemangel und grenzüberschreitende Mobilität: Welche Zusammenhänge bestehen?

Die Beschäftigungsquote steht in Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit der untersuchten Region, hängt aber auch von der Wirtschaftstätigkeit und dem Arbeitskräftebedarf der Nachbarregionen ab.

Tatsächlich umfasst die Beschäftigungsquote sowohl die aus der betrachteten Region abwandernden Grenzgänger als auch die aus der Region abwandernden Pendler. Um diese Zusam-

menhänge besser zu verstehen, kehren wir zu dem Schema zurück, das den Arbeitsmarkt darstellt. Die für die Wirtschaftstätigkeit einer Region erforderliche Beschäftigung ist die inländische Beschäftigung (**rechter Teil von Abbildung 4).** Sie umfasst alle Arbeitsplätze, die auf dem Gebiet einer Region (oder eines Landes) ausgeübt werden, unabhängig davon, ob sie von Personen besetzt sind, die in dieser Region wohnen oder nicht. Die Schätzungen der inländischen Beschäftigung werden im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und der regionalen Gesamtrechnung nach Methoden, Definitionen und Nomenklaturen vorgenommen, die allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gemeinsam sind (ESVG 2010). In der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und der regionalen Gesamtrechnung wird die Zahl der Arbeitsplätze als Bestandsgröße so berechnet, dass sie mit wirtschaftlichen Aggregaten wie dem BIP, einer Stromgröße, vergleichbar ist (also der gesamten im Laufe eines Jahres produziert Wertschöpfung). Tabelle 1 zeigt die inländische Beschäftigung in den verschiedenen Teilregionen der Großregion im Jahr 2023. Die Beschäftigungsverhältnisse können als Arbeitnehmer oder als Selbstständiger ausgeübt werden.

Tabelle 1: Inländische Beschäftigung in der Großregion

	Gesamtbeschäftigung	Gesamtbeschäftigung der Arbeitnehmer	Selbstständige
Saarland	**526,6**	488,4	38,2
Lothringen	**857,1**	772,2	84,9
Luxemburg	**517,7**	482,3	35,5
Rheinland-Pfalz	**2 064,3**	1 886,1	178,2
Wallonie ohne DG	**1 315,1**	1 081,9	233,1
DG Belgien	**29,3**	23,9	5,4
Wallonie mit DG	**1 344,4**	1 105,8	238,5
Großregion	**5 310,1**	4 734,7	575,4

Tabelle 1: Inländische Beschäftigung in der Großregion im Jahr 2023 (in Tausend Personen)
Berechnungen: IBA·OIE.
Quellen: Gesamtbeschäftigung (Angestellte und Selbstständige): Wallonie, DG Belgien: ICN, Regionalkonten | Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lothringen: INSEE (Beschäftigungsschätzungen) | Luxemburg: Eurostat

In Tabelle 2 vergleichen wir die Erwerbsbevölkerung (Beschäftigung am Wohnort, linker Teil von Abbildung 4) und die inländische Beschäftigung (Beschäftigung am Arbeitsort, rechter Teil von Abbildung 4). Es ist zu beachten, dass die Daten zur Erwerbsbevölkerung und zur inländischen Beschäftigung nicht vollständig vergleichbar sind, da sie auf der Grundlage sehr unterschiedlicher Methoden ermittelt wurden; sie sind jedoch die einzigen, die internationale Vergleiche ermöglichen. Es ist möglich, Schätzungen vorzunehmen, die einen besseren Vergleich zwischen der erwerbstätigen Bevölkerung und der inländischen Beschäftigung ermöglichen, und dies wurde für die Wallonie durchgeführt (siehe https://www.iweps.be/indicateur-statistique/relation-entre-population-active-occupee-emploi-interieur/), doch sind die Daten dann nicht mehr zwischen den Ländern vergleichbar.

Tabelle 2: Inländische Beschäftigung und erwerbstätige Bevölkerung

	Gesamtbeschäftigung	Gesamtzahl der Erwerbstätigen (ab 15 Jahren)	Differenz
Saarland	526,6	491,9	34,7
Lothringen	857,1	940,0	-82,9
Luxemburg	517,7	321,7	196,0
Rheinland-Pfalz	2 064,3	2.107,3	-43,0
Wallonie ohne DG	1 315,1	1 380,9	-65,9
DG Belgien	29,3	38,5	-9,2
Wallonie mit DG	1 344,4	1 419,4	-75,1
Großregion	5 310,1	5 280,3	29,8

Tabelle 2: Inländische Beschäftigung und Erwerbsbevölkerung in der Großregion im Jahr 2023 (in Tausend Personen)
Berechnungen: IBA·OIE – IWEPS.
Quellen: Erwerbstätige Bevölkerung: Eurostat – LFS/EFT | Gesamtbeschäftigung (Angestellte und Selbstständige): Wallonien, DG Belgien: ICN, Regionalkonten | Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lothringen: INSEE (Beschäftigungsschätzungen) | Luxemburg: Eurostat

Die Großregion ist ein Beschäftigungsstandort

Vergleicht man die Zahl der Arbeitsplätze in einem Gebiet mit der Zahl der erwerbstätigen Einwohner, kann man zwischen Regionen, die Arbeitsplätze bereitstellen, und Regionen, die Arbeitskräfte bereitstellen, unterscheiden. So ist die Zahl der Arbeitsplätze im Saarland (526.600) höher als die Zahl der erwerbstätigen Saarländer (491.900 Einwohner des Saarlandes sind erwerbstätig). Würden alle erwerbstätigen Saarländer ihre Arbeit ausschließlich im Saarland ausüben, müssten zusätzlich 34.700 Arbeitsplätze durch weitere Arbeitskräfte besetzt werden.

Das Saarland ist somit, eine Region die Arbeitsplätze bereitstellt. Auch das Großherzogtum Luxemburg stellt in noch größerem Umfang Arbeitsplätze bereit. Würden alle erwerbstätigen Luxemburger (321.700) ihre Arbeit ausschließlich im eigenen Land ausüben, würde es an 196.000 Arbeitsplätzen fehlen, um die Wirtschaftstätigkeit zu gewährleisten.

Im Gegensatz dazu sind Lothringen, die Wallonie und in geringerem Maße die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens sowie Rheinland-Pfalz Arbeitskräftequellen – sie stellen anderen Regionen, vor allem Luxemburg, Arbeitskräfte bereit. In Lothringen würden 82.900 Arbeitsplätze fehlen, wenn alle Erwerbstätigen ihre Tätigkeit innerhalb der Region ausüben wollten. Gleiches gilt für die Wallonie (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft): Dort würden 65.900 Arbeitsplätze fehlen, um allen Erwerbstätigen eine Beschäftigung zu ermöglichen. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft würden 9.200 Arbeitsplätze fehlen, in Rheinland-Pfalz 43.000. Insgesamt betrachtet ist die Großregion ein Arbeitgeber, ihre inländische Beschäftigung übersteigt die erwerbstätige Bevölkerung um 29.800 Personen.

Abbildung 4: Der Arbeitsmarkt: Pendler- und Grenzgängerverkehr

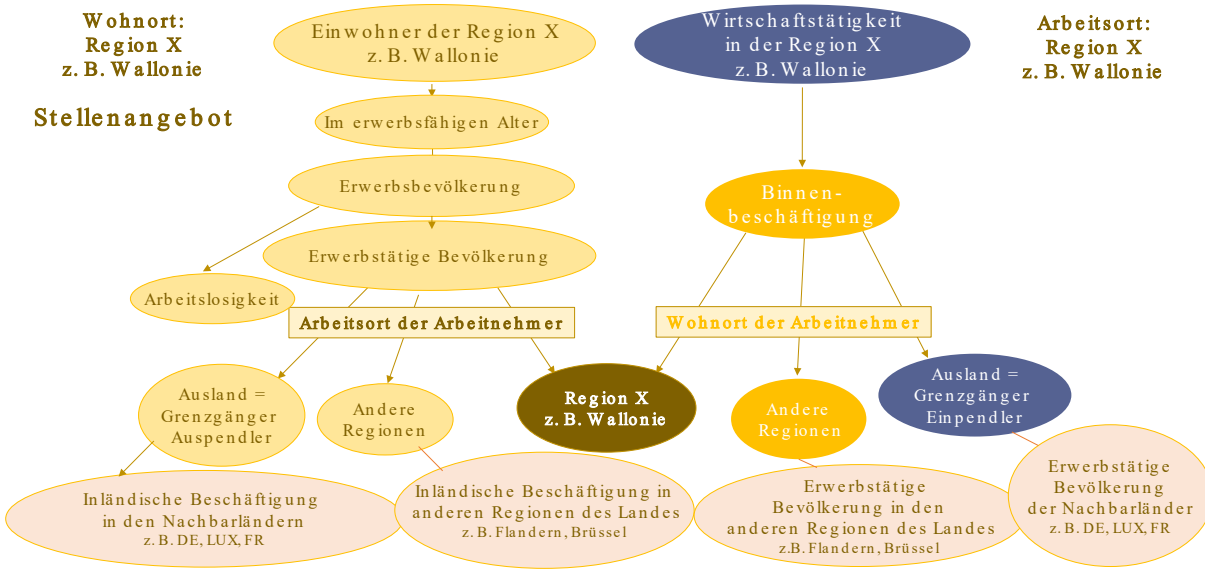


Abbildung 4: Der Arbeitsmarkt: Pendler- und grenzüberschreitende Bewegungen
Quellen: IWEPS

Auf der **linken Seite von Abbildung 4** ist zu sehen, dass aus einer Region **abwandernde Grenzgänger** somit zum Anstieg der inländischen Beschäftigung in den Grenzregionen und der erwerbstätigen Bevölkerung ihrer Region beitragen. So tragen beispielsweise aus der Wallonie abwandernde Grenzgänger zum Beschäftigungsanstieg in Luxemburg und zum Anstieg der erwerbstätigen Bevölkerung in der Wallonie und damit zu deren Beschäftigungsquote bei.

Auf der **rechten Seite von Abbildung 4** ist zu sehen, dass aus einer Region abwandernde Grenzgänger zum Anstieg der Erwerbsbevölkerung in den Grenzregionen (und damit zu deren Beschäftigungsquote) sowie zur Steigerung der inländischen Beschäftigung in der Region beitragen, in die sie abwandern. Beispielsweise tragen Grenzgänger, die aus Lothringen in die Wallonie kommen, zum Beschäftigungswachstum in Wallonien sowie zur Zunahme der erwerbstätigen Bevölkerung in Lothringen und damit zu dessen Beschäftigungsquote bei.

Abbildung 5: Der Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel

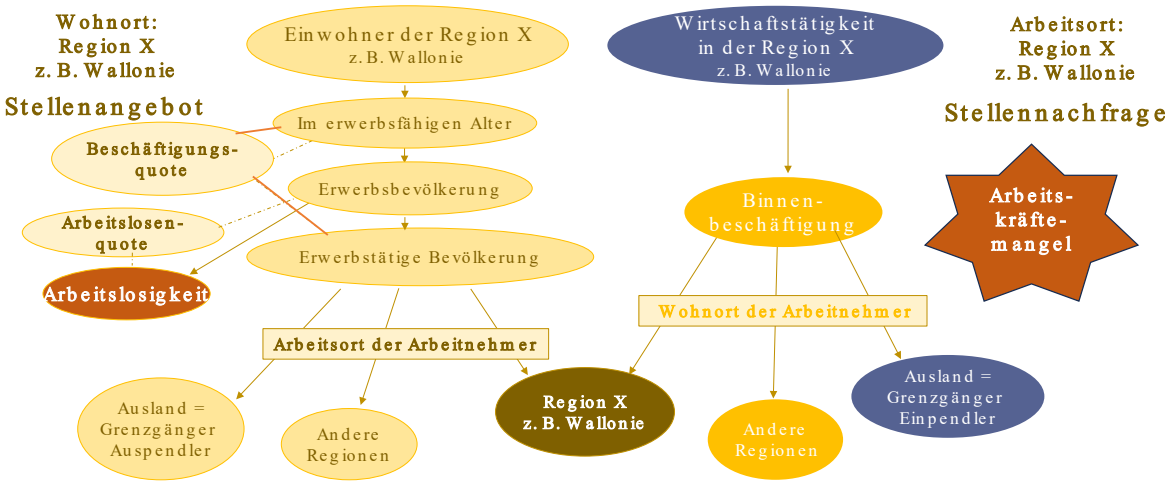


Abbildung 5: Der Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel
Quellen: IWEPS

Wenn die Einwohner einer Region, die arbeiten möchten, keine Beschäftigung finden, weil das von ihnen angebotene Arbeitsangebot nicht der Nachfrage von Unternehmen und Behörden entspricht, kommt es zu Arbeitslosigkeit (**linker Teil von Abbildung 5).**

Wenn Unternehmen und Behörden keine Arbeitskräfte finden, um die von ihnen angebotenen Stellen zu besetzen, und sie keine Arbeitskräfte finden, um ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, kommt es zu Arbeitskräftemangel (**rechter Teil von Abbildung 5).**

Aus verschiedenen Gründen, insbesondere aufgrund von Diskrepanzen zwischen den angebotenen und nachgefragten Qualifikationen, den angebotenen und nachgefragten Arbeitsbedingungen, Hindernissen für die Mobilität usw., kann es gleichzeitig zu Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel kommen.

Abbildung 6: Der Arbeitsmarkt: grenzüberschreitende Bewegungen, Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel

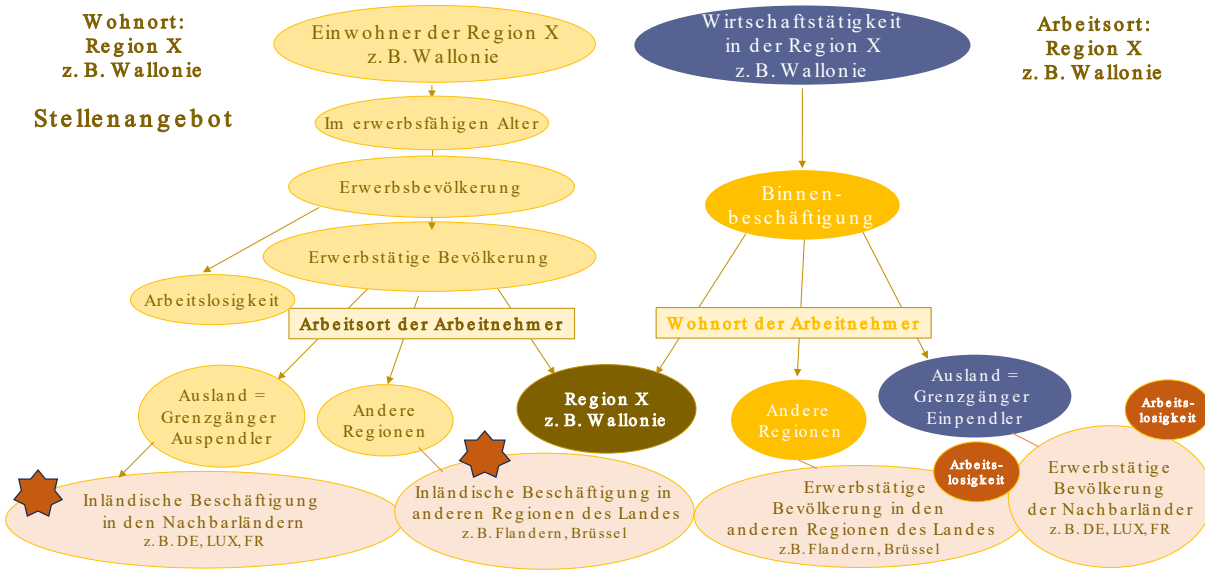


Abbildung 6: Der Arbeitsmarkt: grenzüberschreitende Bewegungen, Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel
Quellen: IWEPS

Die Einwohner können eine Beschäftigung in ihrer Region, in anderen Regionen ihres Landes oder auch in den **Nachbarländern** finden **(linker Teil von Abbildung 6).** Unternehmen und Behörden können Arbeitskräfte in ihrer Region, in anderen Regionen ihres Landes oder auch in den Nachbarländern suchen **(rechter Teil von Abbildung 6).**

Auf der **linken Seite von Abbildung 6** ist zu sehen, dass **Grenzgänger, die** aus einer Region **auspendeln**, zur Steigerung der inländischen Beschäftigung in den Grenzregionen beitragen und potenziell zur Verringerung von Arbeitskräftemangel in diesen Regionen beitragen; waren sie arbeitslos, tragen sie zur Senkung der Arbeitslosigkeit in ihrer Region und zur Erhöhung der Beschäftigungsquote in ihrer Region bei. So tragen Grenzgänger, die aus der Wallonie nach Luxemburg pendeln, dazu bei, die inländische Beschäftigung in Luxemburg zu steigern und potenziell den Arbeitskräftemangel in diesem Land zu verringern.

Auf der **rechten Seite von Abbildung 6** ist zu sehen, dass Grenzgänger, die in eine Region einpendeln, zur Erhöhung der erwerbstätigen Bevölkerung in den Grenzregionen beitragen (und damit zu deren Beschäftigungsquote sowie zur Verringerung der Arbeitslosigkeit in ihrer Wohnregion, falls sie arbeitslos wären). Sie tragen zur Steigerung der inländischen Beschäftigung in der Region bei, in die sie einreisen, und potenziell zur Verringerung des Arbeitskräftemangels in dieser Region. Beispielsweise tragen Grenzgänger, die von Lothringen in die Wallonie einreisen, zum Beschäftigungswachstum in der Wallonie sowie zum Anstieg der erwerbstätigen Bevölkerung in Lothringen und damit zu deren Beschäftigungsquote und potenziell zum Rückgang der Arbeitslosenquote bei.

Abbildung 7: Der Arbeitsmarkt: Beschäftigungsquote, inländische Beschäftigungsquote und Arbeitskräftemangel

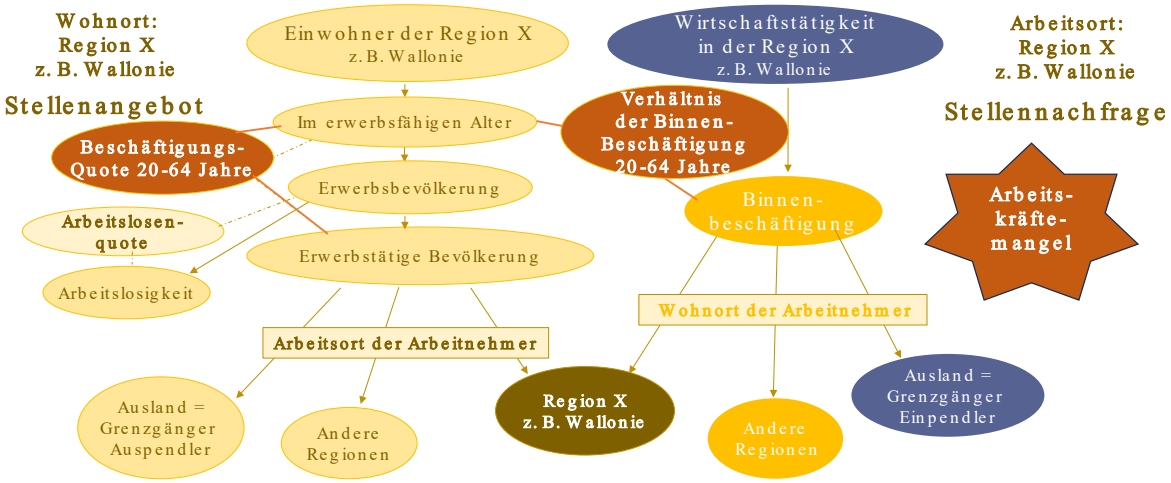


Abbildung 7: Der Arbeitsmarkt: Beschäftigungsquote, inländische Beschäftigungsquote und Arbeitskräftemangel
Quellen: IWEPS

Eine andere Betrachtungsweise besteht darin, die inländischen Beschäftigungsquote und die Beschäftigungsquoten zu vergleichen (siehe Abbildung 7). Wir haben gesehen, dass die Beschäftigungsquote den Anteil der Bevölkerung einer Altersgruppe misst, der tatsächlich erwerbstätig ist. Beispielsweise misst die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen den Anteil der Einwohner im Alter von 20 bis 64 Jahren, die erwerbstätig sind. Wir haben gesehen, dass die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nicht unbedingt in der Region liegen, in der sie wohnen. Man kann daher einen weiteren Indikator berechnen, um zu messen, inwieweit die Region, in der sie wohnen, Arbeitsplätze bietet. Zur Erinnerung: Die inländische Beschäftigung umfasst die Arbeitsplätze, die auf dem Gebiet einer Region ausgeübt werden, um zu deren Produktion von Gütern und Dienstleistungen beizutragen. Teilt man diese Zahl der Arbeitsplätze durch die Bevölkerung einer bestimmten Altersgruppe, z. B. der 20- bis 64-Jährigen, ergibt sich die Beschäftigungsquote, die die Region erreichen könnte, wenn alle Arbeitsplätze auf ihrem Gebiet von ihren Einwohnern besetzt wären. Dies ist die inländische Beschäftigungsquote bezogen auf die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Tabelle 3: Vergleich der Beschäftigungsquoten und der inländischen Beschäftigungsquoten der 20- bis 64-Jährigen

	Inländische Beschäftigungsquote (Basis: Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren)	Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen	Differenz in Prozentpunkten
Saarland	90,0 %	78,9 %	11,1
Lothringen	68,3 %	71,8 %	-3,6
Luxemburg	123,8 %	74,8 %	49,0
Rheinland-Pfalz	85,7 %	80,9 %	4,7
Wallonien ohne DG	63,5 %	65,2 %	-1,7
DG Belgien	64,3 %	78,1 %	-13,8
Wallonien mit DG	63,5 %	65,5 %	-1,9
Großregion	78,3 %	73,9 %	4,4

Tabelle 3: Vergleich der Beschäftigungsquoten der Erwerbspersonen im Alter von 20 bis 64 Jahren und der inländischen Beschäftigungsquoten der 20- bis 64-Jährigen in der Großregion im Jahr 2023
Berechnungen: IBA·OIE – IWEPS
Quellen: Beschäftigungsquote: Eurostat – LFS/EFT | Gesamtbeschäftigung (Angestellte und Selbstständige): Wallonien, DG Belgien: ICN, Regionalkonten | Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lothringen: INSEE (Beschäftigungsschätzungen) | Luxemburg: Eurostat

Wenn also die Einwohner im Alter von 20 bis 64 Jahren alle Arbeitsplätze in ihrer Region besetzen würden, läge die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen im Saarland bei 90 %, in Luxemburg bei 123,8 %, in Rheinland-Pfalz bei 85,7 % und in der Großregion bei 78,3 %, **also höher als die aktuelle Quote**. In Lothringen hingegen läge die Quote bei nur 68,3 %, in Wallonien bei 63,5 % und in der deutschsprachigen Gemeinschaft bei 64,3 %, also **unter der aktuellen Quote**. In Rheinland-Pfalz liegt die Beschäftigungsquote unter der inländischen Beschäftigungsquote. Dennoch haben wir gesehen, dass die Region kein Nettoanbieter von Arbeitsplätzen ist, sondern vielmehr Arbeitskräfte an andere Regionen abgibt. Dies lässt sich dadurch erklären, dass proportional mehr Erwerbstätige nicht zur Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen

gehören, sondern den 15- bis 19-Jährigen bzw. den Personen ab 65 Jahren, die in unserer Berechnung nicht berücksichtigt wurden.

Um die gesamte Bevölkerung zu berücksichtigen, die im weiteren Sinne potenziell einer Beschäftigung nachgehen könnte, lassen sich die Beschäftigungsquote und die inländische Beschäftigungsquote für die Bevölkerung ab 15 Jahren berechnen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 4: Vergleich der Beschäftigungsquoten und der inländischen Beschäftigungsquoten der Bevölkerung ab 15 Jahren

	Binnenbeschäftigungsquote (Basis: Bevölkerung ab 15 Jahren)	Beschäftigungsquote ab 15 Jahren	Differenz in Prozentpunkten
Saarland	59,5 %	55,6 %	3,9
Lothringen	45,4 %	49,8 %	-4,4
Luxemburg	95,0 %	59,0 %	36,0
Rheinland-Pfalz	58,7 %	59,9 %	-1,2
Wallonien ohne DG	44,3 %	46,5 %	-2,2
DG Belgien	44,5 %	58,5 %	-13,9
Wallonien mit DG	44,3 %	46,8 %	-2,5
Großregion	53,8 %	53,5 %	0,3

Tabelle 4: Vergleich der Beschäftigungsquote der Bevölkerung ab 15 Jahren und der inländischen Beschäftigungsquote ab 15 Jahren (2023)
Berechnungen: IBA·OIE – IWEPS
Quellen: Erwerbstätige Bevölkerung und Bevölkerung Eurostat – LFS/EFT
Gesamtbeschäftigung (Angestellte und Selbstständige): Wallonie, DG Belgien: ICN, Regionalkonten | Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lothringen: INSEE (Beschäftigungsschätzungen) | Luxemburg: Eurostat

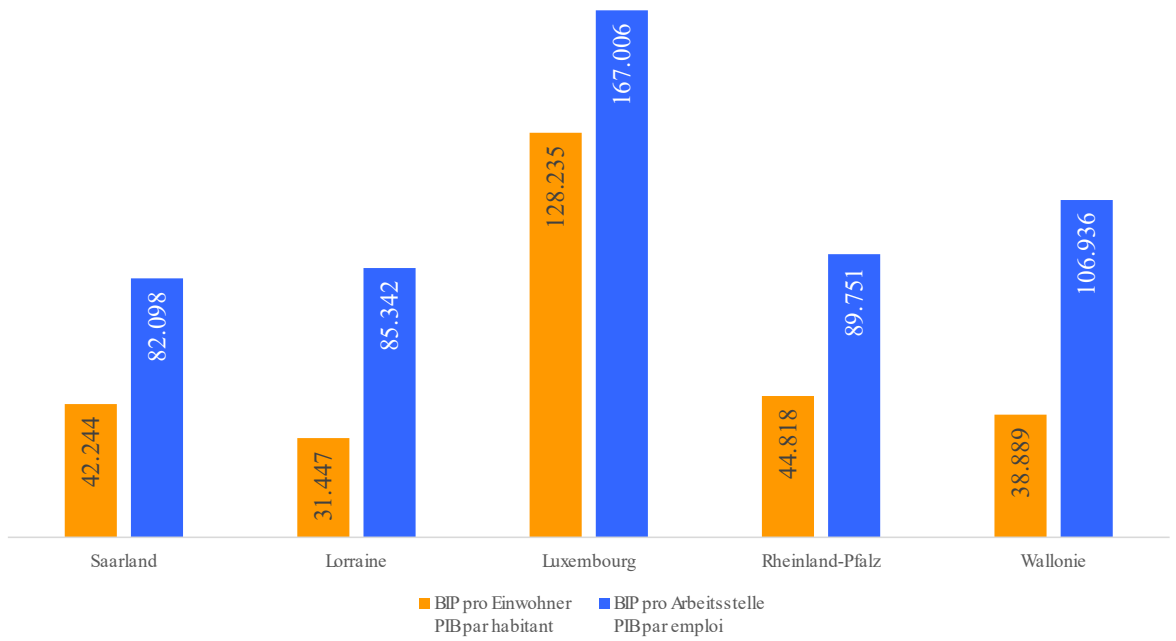
Auf dieser Grundlage kennzeichnet eine Beschäftigungsquote, die über der inländischen Beschäftigungsquote liegt, eine Region als Nettoexporteur von Arbeitskräften. Eine Beschäftigungsquote, die unter der inländischen Beschäftigungsquote liegt, kennzeichnet eine Region als Nettoanbieter von Arbeitsplätzen. Somit sind das Saarland und Luxemburg Regionen, die Arbeitsplätze abgeben. Rheinland-Pfalz befindet sich in einer nahezu ausgeglichenen Situation, während Lothringen, die Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Arbeitskräfte bereitstellen.

Es zeigt sich somit, dass die Beschäftigungsquote mit der Wirtschaftstätigkeit der Region korreliert, aber auch von der Wirtschaftstätigkeit und dem Arbeitskräftebedarf der Nachbarregionen abhängt. Die Beschäftigungsquoten in der Wallonie, der Deutschsprachigen Gemeinschaft und Lothringen wären niedriger, wenn sie ausschließlich von der Wirtschaftstätigkeit der Region bestimmt würden. Das Niveau der Wirtschaftstätigkeit wäre in Luxemburg und im Saarland ohne den Zustrom von Arbeitskräften aus den Nachbarregionen niedriger. Rheinland-Pfalz befindet sich in einer nahezu ausgeglichenen Situation.

Hinter diesen makroökonomischen Aggregaten verbirgt sich jedoch eine weitaus komplexere Realität, die noch untersucht werden muss.

2.4.2 BIP pro Kopf und scheinbare Arbeitsproduktivität

BIP pro Kopf und scheinbare Arbeitsproduktivität



BIP pro Arbeitsplatz und pro Kopf sowie scheinbare Arbeitsproduktivität in der Großregion im Jahr 2024. BIP ausgedrückt in Euro zu aktuellen Marktpreisen. Beschäftigung angegeben in Anzahl der am Arbeitsplatz beschäftigten Personen.
Berechnungen: IBA·OIE
Quellen: Eurostat – ESVG 2010 (Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen)

Die vergleichende Analyse der inländischen Beschäftigungsquoten und -kennzahlen zeigt, dass in bestimmten Teilregionen die inländische Beschäftigungsquote niedriger ist als die Beschäftigungsquote: Dies ist in der Wallonie und Lothringen der Fall. In diesen beiden Teilregionen wäre die gemessene Beschäftigungsquote somit niedriger, wenn die Einwohner nicht die Möglichkeit hätten, im Ausland zu arbeiten. Man kann sich daher fragen, ob die Tätigkeit als Grenzgänger eine Notwendigkeit ist, da in ihrer Wohnregion nicht genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, um jedem eine Beschäftigung dort zu ermöglichen. Daraus ergibt sich die Frage, aus welchen Gründen am Wohnort nicht genügend Arbeitsplätze verfügbar sind. Man

kann versuchen, diese Fragen mithilfe statistischer Wirtschaftsindikatoren zu beantworten. Um zunächst festzustellen, ob eine Region eine ausreichende Wirtschaftsleistung für ihre Einwohner erbringt, kann man einen relativen Produktionsindikator heranziehen, um Regionen miteinander zu vergleichen: beispielsweise das Pro-Kopf-BIP.[62] Man muss jedoch die diesem Indikator innewohnenden Verzerrungen im Blick behalten, die mit den unterschiedlichen demografischen Strukturen der betreffenden geografischen Einheiten zusammenhängen. In einem zweiten Schritt kann man die scheinbare Produktivität heranziehen, d. h. das Verhältnis zwischen dem geschaffenen Wohlstand und dem Faktor Arbeit: Die Idee besteht darin, zu erfassen, wie viele Arbeitsplätze benötigt werden, um dieselbe Wirtschaftsleistung zu erzeugen. In diesem Beispiel wird das Arbeitsvolumen anhand der Anzahl der Erwerbstätigen (natürliche Personen) gemessen; man spricht dann von „Pro-Kopf-Produktivität“.

Definitionen und Konzepte

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist der wichtigste Indikator zur Messung der Wirtschaftstätigkeit. Es entspricht der Summe der Bruttowertschöpfung der inländischen Waren und Dienstleistungen (Produktionseinheiten) eines bestimmten Jahres, bewertet zu Marktpreisen.

Es gibt ein Maß für den jährlich neu geschaffenen Wohlstand durch das Produktionssystem und ermöglicht internationale Vergleiche.

Das Bruttoinlandsprodukt wird zu laufenden Preisen und in Volumen zu verketteten Vorjahrespreisen ausgewiesen, um den Effekt der Inflation herauszurechnen. Seine volumenmäßige Entwicklung (d. h. ohne Preiseffekte) misst das Wirtschaftswachstum.

Die wichtigsten mit dem BIP verbundenen wirtschaftlichen Aggregate sind das Bruttonationaleinkommen (BNE), der Finanzierungssaldo des Staates, die Hauptkomponenten des Gleichgewichts zwischen den Angebotselementen (BIP, Importe) und den Nachfrageelementen (Konsum, Investitionen, Exporte), die Aufschlüsselung der Produktionsfaktoren (Beschäftigung, Kapitalstock) nach institutionellen Sektoren (Unternehmen, private Haushalte, öffentliche Verwaltung als Produzenten von Wertschöpfunf) und die von ihnen erzeugte Bruttowertschöpfung.[63]

Scheinbare Arbeitsproduktivität

Die „scheinbare Arbeitsproduktivität“ berücksichtigt ausschließlich den Faktor Arbeit als eingesetzte Ressource. Der Begriff „scheinbar“ erinnert daran, dass die Produktivität von der Gesamtheit der Produktionsfaktoren und der Art und Weise ihrer Kombination abhängt.

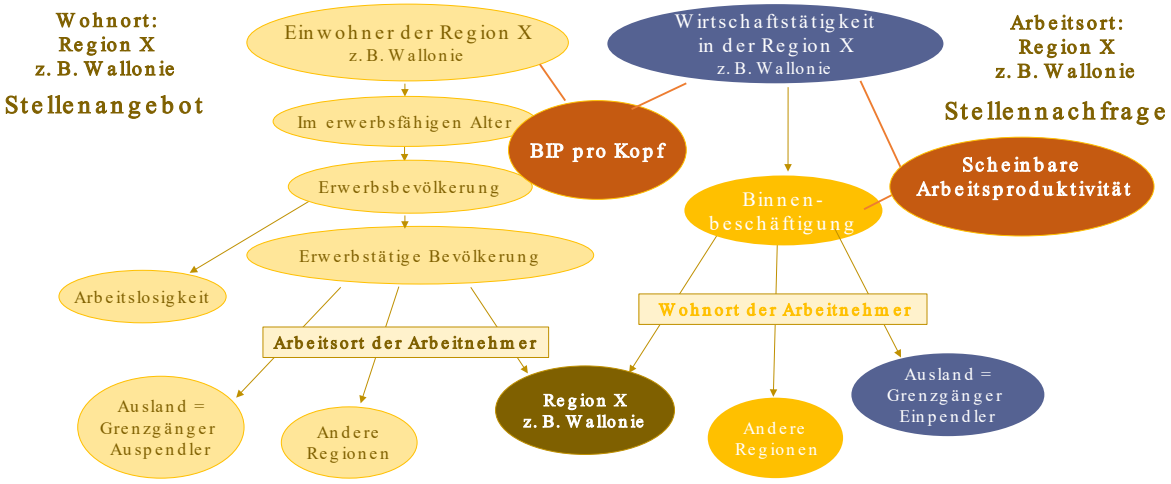
[62] Hinweis: Die Betrachtung und der Vergleich des Bruttoinlandsprodukts (BIP) pro Kopf können in Regionen mit starken Pendlerströmen irreführend sein. Es ist nämlich zu beachten, dass nahezu die Hälfte der Arbeitsplätze am Arbeitsort in Luxemburg von Grenzgängerinnen und Grenzgängern ausgeübt wird. Das bedeutet, dass ein erheblicher Anteil der Personen, die zur Wertschöpfung beitragen, nicht auf dem Staatsgebiet lebt, wodurch das BIP pro Kopf tendenziell überschätzt wird. Dieses Beispiel verdeutlicht die Trennung zwischen dem Ort der Produktion von Wohlstand und dem Wohnort der Haushalte, die eine der Grenzen des BIP-pro-Kopf-Maßstabs in grenzüberschreitenden und/oder Metropolräumen mit zahlreichen Pendelbewegungen darstellt. Der verfügbare Wohlstand pro Einwohner wird in Luxemburg dadurch überhöht ausgewiesen.

[63] INSEE: Bruttoinlandsprodukt (BIP) und seine Bestandteile. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung auf Basis 2010 – Detaillierte Ergebnisse. https://www.insee.fr/fr/statistiques/2415846 (20.05.2026)

Die scheinbare Arbeitsproduktivität wird normalerweise gemessen, indem der geschaffene Wohlstand dem Faktor Arbeit gegenübergestellt wird:

- Der geschaffene Wohlstand wird anhand der Wertschöpfung (gemessen am Volumen) ermittelt;
- es wird nur das im Produktionsprozess eingesetzte Arbeitsvolumen berücksichtigt, das auf verschiedene Weise quantifiziert werden kann:
    1. Wird der Arbeitsaufwand anhand der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden gemessen, spricht man von der „scheinbaren Arbeitsproduktivität pro Stunde“;
    2. Wird der Arbeitsaufwand anhand der Zahl der Beschäftigten (natürliche Personen) gemessen, spricht man von „Pro-Kopf-Produktivität“.[64]

Abbildung 8: Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsquote und Wirtschaftstätigkeit



Quellen: IWEPS

Mit Ausnahme von Luxemburg liegen die Pro-Kopf-BIP-Werte der Teilregionen der Großregion nahe beieinander

In der Großregion ist das Pro-Kopf-BIP in Rheinland-Pfalz, im Saarland und in der Wallonie relativ ähnlich. Lothringen weist den niedrigsten Wert auf, während Luxemburg den höchsten Wert verzeichnet, sowohl unter den Teilregionen der Großregion als auch auf EU-Ebene und sogar unter den OECD-Ländern.[65] Die beobachteten Unterschiede beim Pro-Kopf-BIP zwischen der Wallonie, die die niedrigste Beschäftigungsquote in der Großregion aufweist, und den deutschen Teilregionen, die die höchsten Beschäftigungsquoten haben, lassen daher keinen Zu-

[64] INSEE: Scheinbare Arbeitsproduktivität. Definition. https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1977 (20.05.2026)

[65] Weltbankgruppe: BIP pro Kopf der OECD-Mitgliedsländer. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.PCAP.CD?locations=OE&most_recent_value_desc=true (16.04.2026)

sammenhang zwischen diesen beiden Indikatoren erkennen. Eine niedrigere Beschäftigungsquote bedeutet also nicht zwangsläufig eine geringere relative Wertschöpfung. Ebenso weist Lothringen, das das niedrigste Pro-Kopf-BIP in der Großregion aufweist, eine höhere Beschäftigungsquote auf als die Wallonie. Schließlich verzeichnet Luxemburg, dessen Beschäftigungsquote nicht die höchste unter den Teilregionen ist, ein sehr hohes Pro-Kopf-BIP[66].

Exkurs 11: Rolle und Entwicklung des Finanzplatzes Luxemburg

Luxemburg gehört mit einem Bruttonationaleinkommen pro Kopf von rund 64.000 EUR im Jahr 2024 (60 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt) zu den reichsten Volkswirtschaften der Welt. Dieser Wohlstand spiegelt eine sehr hohe Bruttowertschöpfung und Arbeitsproduktivität in einer dienstleistungsorientierten Wirtschaft wider, die von einem großen, extern ausgerichteten Finanzsektor angetrieben wird, der etwa ein Viertel der Wertschöpfung generiert.[67] Nach Angaben der französischen Finanzverwaltung ist der Finanzsektor die tragende Säule der luxemburgischen Wirtschaft – er macht etwa 25 % des BIP und mehr als 10 % der Beschäftigung aus – und der wichtigste Faktor für die hohe Produktivität des Landes.[68] Diese führende Position beruht auf einer hoch entwickelten Finanzinfrastruktur, die sich durch eine ausgeprägte Spezialisierung in den Bereichen Vermögensverwaltung, Domizilierung von Investmentfonds, Private Banking sowie Post-Trade- und Clearing-Dienstleistungen auszeichnet. Luxemburg etabliert sich damit nach den Vereinigten Staaten als weltweit zweitgrößtes Zentrum für Investmentfonds mit einem verwalteten Vermögen von insgesamt über 5.200 Mrd. €, ein Ergebnis, das durch einen flexiblen regulatorischen Rahmen und eine starke internationale Öffnung ermöglicht wurde.[69] Allerdings ist die Produktivität des Finanzsektors in Luxemburg seit mehreren Jahren rückläufig: Zwischen 2010 und 2024 sank die Produktivität in Luxemburg um durchschnittlich -1,2 % pro Jahr, und dieser Trend hat sich seit 2021 mit einem Rückgang von durchschnittlich -4,5 % pro Jahr noch beschleunigt. Dieser Rückgang im Finanzsektor hat auch die nationale Produktivitätsdynamik belastet. Unter der Annahme einer Wirtschaftsstruktur, die den dominierenden Anteil des Finanzsektors an der Bruttowertschöpfung abmildert, würde das Niveau der aggregierten Produktivität zwar niedriger ausfallen, ihre Entwicklung wäre jedoch günstiger.[70]

[66] In diesem konkreten Fall ist es interessant festzustellen, dass fast die Hälfte der Arbeitsplätze in Luxemburg von Grenzgängern besetzt wird. Dies verdeutlicht, dass die Betrachtung des Pro-Kopf-BIP in Gebieten mit hohem Zustrom an Grenzgängern irreführend sein kann. In Luxemburg wohnt ein erheblicher Teil der Personen, die zur Wertschöpfung beitragen, nicht im Land, was dazu führt, dass das Pro-Kopf-BIP tendenziell zu hoch angesetzt wird. Umgekehrt machen in Lothringen die in Luxemburg arbeitenden Grenzgänger einen bedeutenden Anteil der Erwerbstätigen aus: Ihre Familien werden zur Wohnbevölkerung gezählt, während der durch ihre Arbeit erwirtschaftete Wohlstand in Luxemburg verbucht wird, was dazu führt, dass das Pro-Kopf-BIP Lothringens tendenziell unterschätzt wird.

[67] Europäische Kommission (2026): Country Report – Luxembourg. https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages-including-country-reports/country-report-luxembourg_en (29.06.2026)

[68] Französisches Ministerium für Wirtschaft, Finanzen und industrielle, energetische und digitale Souveränität – Generaldirektion des Schatzamtes (2025): Wirtschaftliche und finanzielle Lage Luxemburgs. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/LU/situation-economique-et-financiere-du-luxembourg (21.04.2026)

[69] Französisches Ministerium für Wirtschaft, Finanzen sowie industrielle, energetische und digitale Souveränität – Generaldirektion des Schatzamtes (2025): *op. cit*.

[70] CNP Luxemburg (2026): Produktivität als Kernstück von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. Jahresbericht 2024–2025 des Nationalen Produktivitätsrats. https://productivite.public.lu/fr/publications/rapport/ra20242025.html (21.04.2026)

In der Großregion zeichnen sich Luxemburg und die Wallonie durch eine höhere scheinbare Produktivität aus

Das BIP pro Beschäftigten ist ein zentraler Indikator der Wirtschaftsanalyse und ermöglicht die Messung der Produktivität, d. h. der durchschnittlichen Wertschöpfung pro Erwerbstätigem. So deutet ein **hohes** BIP pro Beschäftigten in der Regel darauf hin, dass eine Wirtschaft kapitalintensiv ist, qualifizierte Arbeitsplätze bietet und über ein hohes Niveau an Technologie oder Innovation verfügt. Das BIP pro Arbeitsplatz gibt hingegen keine Auskunft über die Höhe der Arbeitslosigkeit oder über die Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt. Ein Anstieg des BIP pro Arbeitsplatz kann entweder einen technologischen Fortschritt oder eine **Selektion durch den Ausschluss** wenig produktiver Erwerbstätiger widerspiegeln. Einer der Faktoren, die die Produktivität der Erwerbstätigen beeinflussen, ist die sektorale Zusammensetzung der Wirtschaft. Tatsächlich **bestimmt** die Struktur des Wirtschaftsgefüges die Messung der Produktivität in hohem Maße: Aktivitäten des höherwertigeren Tertiärsektors oder des Quartärsektors (wie Finanzwesen, Bankwesen und Versicherungsdienstleistungen) sind Sektoren mit hoher Wertschöpfung. Bei gleicher Anzahl von Beschäftigten erzeugen Sektoren mit hoher Wertschöpfung somit mehr Wohlstand. Im Gegensatz dazu erzeugen Sektoren wie die Landwirtschaft oder das Baugewerbe nicht viel Wohlstand pro Arbeitsplatz.[71]

So zeigt sich, dass das BIP pro Arbeitsplatz zwischen dem Saarland, Lothringen und Rheinland-Pfalz nur geringfügig variiert (jeweils etwa 82.100, 85.300 und 89.700 Euro pro Arbeitsplatz). Die Wallonie weist hingegen mit fast 107.000 Euro pro Arbeitsplatz ein höheres BIP pro Arbeitsplatz auf. Die Wirtschaftsproduktion in der Wallonie benötigt also weniger Arbeitsplätze, um dieselbe Menge an Wertschöpfung zu erzeugen, als in den anderen Teilregionen, die ein niedrigeres Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem aufweisen. Dies kann sich auf die Beschäftigungsquote auswirken, da zur Erwirtschaftung derselben Wertschöpfung weniger Menschen benötigt werden. Schließlich weist Luxemburg das höchste BIP pro Arbeitsplatz in der Großregion und laut den neuesten Daten der Weltbank sogar weltweit auf.[72] Die wirtschaftliche Spezialisierung des Landes auf Sektoren mit hoher Wertschöpfung, insbesondere den Finanzplatz, trägt maßgeblich zu dieser führenden Position bei.

Exkurs 12: Welche Faktoren beeinflussen die Produktivität der Erwerbstätigen?

Man kann verschiedene Faktoren unterscheiden, die das Produktivitätsniveau der Erwerbstätigen beeinflussen: die direkten Faktoren der Arbeitsproduktivität, die strukturellen und makroökonomischen Faktoren, die arbeitsmarktbezogenen Faktoren sowie die territorialen und regionalen Faktoren. Zu den direkten Faktoren der Arbeitsproduktivität zählen:

- **Das Sachkapital (Kapital pro Arbeitnehmer)**: Je mehr Kapital einem Arbeitnehmer zur Verfügung steht, desto produktiver ist er. Dieses Sachkapital kann beispielsweise aus Ma-

[71] Siehe die Webseite der IBA·OIE zur Wertschöpfungsstruktur in der Großregion: https://www.iba-oie.eu/fr/themes/economie/structure-de-la-valeur-ajoutee (20.05.2026)

[72] Weltbankgruppe. BIP pro Erwerbstätigen in konstanten KKP-Dollar von 2011. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.GDP.PCAP.EM.KD?most_recent_value_desc=true (20.04.2026)

schinen, Infrastruktur, digitalen Werkzeugen, Transport- oder Kommunikationsmitteln bestehen. Ein Arbeitnehmer in einer automatisierten Fabrik oder mit leistungsfähiger Software produziert mehr als ein Arbeitnehmer ohne geeignete Ausrüstung. Man spricht dann von **Kapitalintensität**.

- **Das Humankapital**: Dabei handelt es sich um **die Qualifikationen, Kompetenzen und das Know-how** der Arbeitnehmer (Ausbildungsniveau, Zugang zu Weiterbildung, Berufserfahrung). Es erleichtert die Anpassung an neue Technologien, fördert den Kompetenzaufbau der Arbeitnehmer und eröffnet ihnen berufliche Perspektiven.
- **Technischer Fortschritt und Innovation**: Der technische Fortschritt ermöglicht es, **mit gleichem Arbeitsaufwand mehr** zu produzieren oder **dasselbe mit weniger Arbeit** zu erreichen. Dazu gehören technologische Innovationen, neue Produktionsmethoden sowie Investitionen in Forschung und Entwicklung (F&E). Dies ist einer der wichtigsten Motoren für langfristiges Produktivitätswachstum. Große Hoffnungen auf Produktivitätssteigerungen ruhen auf dem zunehmenden Einsatz von KI in wirtschaftlichen Aktivitäten.
- **Arbeitsorganisation und Management**: Dies betrifft insbesondere die Aufgabenorganisation, die Arbeitsteilung, die Führungsmethoden sowie die Eigenverantwortung und Mitbestimmung der Beschäftigten.

Was die strukturellen und makroökonomischen Faktoren betrifft, so unterscheidet man:

- **Die sektorale Spezialisierung**: Das BIP pro Erwerbstätigen hängt stark von **den dominierenden Sektoren** der Wirtschaft ab: Der Finanzsektor beispielsweise ist ein Wirtschaftszweig mit hoher Wertschöpfung und führt somit zu einer höheren Produktivität als in der Landwirtschaft oder bei gering qualifizierten Dienstleistungen. (Siehe unsere Webseite zur Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftszweigen: https://www.iba-oie.eu/themen/wirtschaft/struktur-der-bruttowertschoepfung)
- **Arbeitszeit und -intensität**: Denn selbst wenn man das **BIP pro Erwerbstätigen** (und nicht pro Stunde) betrachtet, wird dieses durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, den Rückgriff auf Teilzeitarbeit und die Arbeitsbedingungen beeinflusst.
- **Die Qualität der Institutionen**: Sie beeinflusst die Produktivität über Rechtssicherheit (Eigentumsrechte), die Qualität der Verwaltung, makroökonomische Stabilität und das Wettbewerbsniveau. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass effiziente Institutionen Investitionen begünstigen, Innovationen fördern und die Verschwendung von Ressourcen verringern.

Es gibt auch Faktoren**,** die **mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängen, darunter insbesondere:**

- **Die Zusammensetzung der Beschäftigung**: also die „Art“ der Arbeitsplätze. Die Produktivität kann bei Arbeitsplätzen, die von wenig erfahrenen und/oder gering qualifizierten Personen besetzt sind, sowie bei Personen, die weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind, begrenzt oder geringer ausfallen. Diese Personengruppen müssen zunächst fachliche Kompetenzen und arbeitsbezogene Verhaltensweisen erwerben, um ihre Produktivität zu steigern, Dies bedeutet, dass die durchschnittliche Produktivität vorübergehend sinken kann, auch wenn sich die soziale Lage verbessert. Mit anderen Worten: **Ein rascher Beschäftigungsanstieg kann aufgrund von Zusammensetzungseffekten vorübergehend das BIP pro Erwerbstätigen senken.**
- **Die Passung zwischen Qualifikationen und Arbeitsplätzen**: Die Produktivität steigt, wenn die Qualifikationen der Erwerbstätigen gut auf die Stellen abgestimmt sind, die berufliche

Mobilität funktioniert und die Berufsberatung sowie die Informationen über den Arbeitsmarkt wirksam sind.

Schließlich stehen bestimmte Produktivitätsfaktoren in direktem Zusammenhang mit den Merkmalen der geografischen Räume, in denen die wirtschaftliche Produktion stattfindet. So hängt das BIP pro Erwerbstätigem in einer bestimmten Region auch von der Erreichbarkeit (Verkehr), der Agglomeration (Konzentrationseffekte), den Unternehmensnetzwerken und der Attraktivität für Talente ab.

Die Beobachtung und Analyse des BIP pro Erwerbstätigen weist zudem gewisse Grenzen auf, da dieser Indikator nicht das Wohlbefinden misst, keine Informationen über Arbeitslosigkeit oder Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt liefert und steigen kann, wenn weniger produktive Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsproduktivität ein systemisches Phänomen ist: sie hängt weniger von der „individuellen Leistung“ ab als vielmehr vom wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Umfeld, in dem die Arbeit verrichtet wird.

Das Verständnis des Arbeitsmarktes und der ihn bestimmenden Mechanismen erfordert die Analyse statistischer Indikatoren. Diese Analyse ermöglicht es, die Mechanismen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt bestimmen, besser zu erfassen, die Ursachen der Unterschiede, die zwischen den einzelnen Teilregionen zu beobachten sind, teilweise zu verstehen und die von der Beschäftigung am stärksten entfernten Bevölkerungsgruppen zu identifizieren. Wie wir jedoch teilweise gesehen haben, lassen sich mit statistischen Indikatoren nur die „messbaren“ Aspekte der Beschäftigung analysieren. Je nach den verwendeten Definitionen kann jedoch ein mehr oder weniger großer Teil der Tätigkeit von Personen schlichtweg nicht über statistische Indikatoren quantifiziert werden – zumindest nicht über die Indikatoren, die wir hier analysiert haben. Der folgende Abschnitt widmet sich diesen nicht messbaren, oder weniger gut messbaren Aspekten, deren Konturen manchmal unscharf sind, die aber dennoch im weiteren Sinne zur Arbeit gehören.

3 Zweiter Teil: Qualitativer Ansatz zur Beschäftigung

3.1 Definition von Arbeit: die komplexe Abgrenzung von Arbeit

Wie im vorigen Teil gezeigt wurde, lässt sich Arbeit anhand einer Vielzahl statistischer Indikatoren erfassen und messen, die darauf abzielen, menschliche Aktivitäten fassbar zu machen, insbesondere um die Produktivität und den erwirtschafteten Wohlstand zu messen. Allerdings gibt es zahlreiche Grenzen bei der rein zahlenmäßigen Messung von Arbeit. So lassen sich zahlreiche Wege finden, dieses Konzept zu definieren und zu verstehen, insbesondere anhand der großen Vielfalt an Definitionen, die Wörterbücher bieten. So kann man sein Verständnis des Begriffs Arbeit erweitern, indem man die große Vielfalt der Definitionen betrachtet, die sich in Wörterbüchern finden. Betrachtet man beispielsweise die Definitionen des CNRTL (Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales de la France) und des Duden, so lassen sich zahlreiche Gemeinsamkeiten hinsichtlich des Verständnisses von Arbeit feststellen. Dazu gehören etwa die Konzepte der Tätigkeit und der Anstrengung, die Vorstellung eines zu erreichenden Ziels - insbesondere der Schaffung oder Produktion neuer Dinge oder Ideen-, der Erwerb beziehungsweise das Erlernen von etwas sowie die Tatsache, dass Tätigkeiten notwendig, mühsam oder beschwerlich sein können und zwischen mehreren Personen koordiniert werden können. Auch zeitbezogene Aspekte, d. h., dass eine Tätigkeit einen Zeitaufwand erfordert und Personen beschäftigt, werden zum Ausdruck gebracht. Schließlich findet sich auch die Vorstellung, dass eine Tätigkeit im Austausch gegen ein Gut, eine Dienstleistung oder ganz allgemein gegen Geld ausgeübt werden kann, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Dieser letzte Ansatz des monetären Austauschs entspricht der gängigen Auffassung von Lohnarbeit. Fasst man den kleinsten gemeinsamen Nenner dieser Definitionen zusammen, kann **Arbeit in unserer Gesellschaft als die Summe der Tätigkeiten verstanden werden, die zur Schaffung von Wohlstand beitragen.**

So kann man sein Verständnis des Begriffs Arbeit erweitern, indem man … durchgeht.

Im Bericht über den sozialen Zusammenhalt in der Wallonie aus dem Jahr 2023[73] wird Beschäftigung als *„Produktionsfaktor für Unternehmen […]* definiert, der *für Männer und Frauen eines der wenigen Mittel* darstellt*, ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie durch den Lohn und die damit verbundenen Vorteile zu sichern. Eine Beschäftigung gewährleistet durch den Arbeitsvertrag und die damit verbundenen Rechte auch Schutz für die Zukunft. Durch ihren Inhalt kann sie das Bedürfnis nach Kreativität und Verständnis stillen und jedem ermöglichen, aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben. Durch die Arbeit formen die Menschen ihre Identität, finden eine Form von Würde und knüpfen einen Großteil ihrer sozialen Bindungen.“* Wenn man, wie der Ökonom Max Neef[74], davon ausgeht, dass die neun grundlegenden menschlichen Bedürfnisse Subsistenz, Schutz, Teilhabe, Muße, Zuneigung, Verständnis, Kreativität, Identität und Freiheit sind, dann kann ein guter Arbeitsplatz viele dieser Bedürfnisse befriedigen. Laut Marie

[73] RUYTERS C., VAN COPPENOLLE A. V., VANDER STRICHT V. (2023): Bericht über den sozialen Zusammenhalt in Wallonien. Recht auf Arbeit – 2023

[74] Max-Neef, M. mit Beiträgen von Antonio Elizalde und Martin Hopenhayn (1991), „Human Scale Development: Conception, Application and Further Reflection“, New York und London: The Apex Press.

Jahoda[75] erfüllt Arbeit neben ihrer offensichtlichen Funktion – dem Erwirtschaften eines Einkommens – fünf unverzichtbare Funktionen: „Sie gibt dem Leben eine zeitliche Struktur; sie schafft soziale Kontakte außerhalb der Familie; sie gibt Ziele vor, die über die eigenen Absichten hinausgehen; sie definiert die soziale Identität und zwingt zum Handeln.“ Während des Lockdowns im Jahr 2020, zu Beginn der Coronakrise, konnten viele Arbeitnehmer ihre Arbeit nicht mehr ausüben, weil die Organisation der Produktion von Gütern oder Dienstleistungen nicht mehr möglich war und/oder weil die Nachfrage nach diesen Gütern oder Dienstleistungen aufgrund der Hygienevorschriften eingebrochen oder sogar ganz verschwunden war. Auch wenn sich das Einkommen einiger kaum oder gar nicht verringert hat (insbesondere durch Kurzarbeit), erkannten sie, dass ihre Arbeit andere Bedürfnisse als den Lebensunterhalt erfüllte; andere haben vielleicht auch erkannt, dass ihr „Job“ alles in allem ihr Bedürfnis nach Teilhabe und Identität nicht befriedigte (sogenannte „Bullshit-Jobs“).[76]. Wieder andere, die völlig in ihrer Arbeit versanken und mit der in dieser Zeit verbundenen mentalen Belastung (beispielsweise in Gesundheitsberufen) konfrontiert waren, konnten diese Bedürfnisse nach Teilhabe und Identität zwar befriedigen, jedoch auf Kosten anderer Grundbedürfnisse.

Auf institutioneller Ebene schlägt die ILO in ihrer Resolution zu den Statistiken über Arbeit, Beschäftigung und Unterbeschäftigung von 2023[77] die folgenden Referenzkonzepte vor:

Arbeit umfasst sämtliche produktiven Tätigkeiten, die von Personen unabhängig von ihrem Alter oder Geschlecht ausgeübt werden und darauf abzielen, Güter oder Dienstleistungen für andere oder für den eigenen Gebrauch zu produzieren. Sie umfasst formelle oder informelle, legale oder illegale Tätigkeiten, schließt jedoch unproduktive Handlungen (wie Betteln oder Diebstahl), Körperpflege und nicht delegierbare Tätigkeiten (wie Schlafen, Lernen oder Freizeitbeschäftigungen) aus.

Gemäß dem System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (SNA 2008) kann Arbeit in verschiedenen Arten von Wirtschaftseinheiten (Markt, Nichtmarkt- oder Haushaltseinheiten) geleistet werden. Je nach Verwendungszweck der Produktion und Art der Transaktion werden fünf verschiedene Formen der Arbeit unterschieden: Produktion für den Eigenverbrauch, entlohnte Beschäftigung, unbezahlte Arbeit im Rahmen einer Ausbildung, ehrenamtliche Tätigkeit und sonstige produktive Tätigkeiten (wie etwa unbezahlter Pflichtdienst).

Eine Person kann mehrere Formen der Arbeit gleichzeitig oder nacheinander ausüben. Alle diese Formen fließen in die volkswirtschaftlichen Produktionskonten ein, während die Beschäftigung, definiert als bezahlte oder gewinnbringende Arbeit, den Umfang der Arbeitsstatistiken bestimmt.

---

[75] Jahoda, M. (1983), Wie viel Arbeit braucht der Mensch?, Weinheim; Jahoda, M. (1984), Braucht der Mensch die Arbeit?, in F. Niess, Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln.

[76] Covid-19-Krise: David Graeber, der „Bullshit-Jobs“ geprägt hat, hinterfragt den Sinn der Arbeit: „Niemand möchte in die Welt von früher zurückkehren“, https://www.goodplanet.info/2020/04/30/david-graeber-bullshit-jobs-sens-travail-covid/ (abgerufen am 30. April 2020)

[77] Entschließung zur Änderung der Entschließung über Arbeits-, Beschäftigungs- und Unterbeschäftigungsstatistiken, die auf der[21.]Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker vom 11. bis 20. Oktober 2023 in Genf verabschiedet wurde. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf (29.04.2026)

Arbeitsformen und das System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung

Diagramme 1 : Formes de travail et Système de comptabilité nationale 2008

Destination envisagée de la production	*Pour usage final propre*		*Pour utilisation par des tiers*					
Formes de travail	**Travail de production pour la consommation personnelle**		**Emploi** (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	**Travail en formation non rémunéré**	**Autres activités de travail productives**	**Travail bénévole** dans des:		
	de services	de biens				unités du marché et hors du marché	ménages pour produire des biens	ménages pour produire des services
Lien avec le SCN 2008		*Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN*						
	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN							

Arbeitsformen und das System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung 2008 (Abbildung 9)
Quellen: ILO

3.2 Alternative Arbeitsformen

Die **informelle Arbeit**, die in unseren westeuropäischen Volkswirtschaften zwar kaum präsent ist – sie macht nach Schätzungen der ILO in den Ländern der Großregion etwa 3 % aus – kann erhebliche Auswirkungen auf die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen haben, da ein mehr oder weniger großer Teil der Wertschöpfung der staatlichen Besteuerung entgeht und dadurch die statistische Erfassung der Arbeit verfälscht.

Unbezahlte Arbeit, insbesondere in Form von Freiwilligentätigkeit, deren Mehrwert in der Wertschöpfung nicht berücksichtigt wird obwohl diese Arbeitsform häufig staatliche Aufgaben ersetzt, wenn diese nicht vom Staat gewährleistet werden können. Laut EUROSTAT, basierend auf der SILC -Erhebung (Statistics on Income and Living Conditions): Im Jahr 2022 betrug der Anteil der 20- bis 64-Jährigen, die ehrenamtliche Arbeit geleistet haben, 22,1 % in Belgien, 25,9 % in Frankreich und 26,3 % in Luxemburg. Eurostat definiert Freiwilligenarbeit wie folgt: *„Teilnahme an formellen Freiwilligentätigkeiten: wenn der Befragte in den letzten zwölf Monaten unbezahlte und nicht verpflichtende Arbeit für oder über eine Organisation, eine formelle Gruppe oder einen Verein geleistet hat. Dies umfasst auch unbezahlte Arbeit für karitative oder religiöse Organisationen. Hierzu zählt auch die Teilnahme an Sitzungen, die im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten stehen. Unbezahlte und nicht verpflichtende Arbeit ist als ehrenamtliche Arbeit zu verstehen, die geleistet wird, um anderen Menschen, der Umwelt, Tieren, der Gemeinschaft im weiteren Sinne zu helfen. Unbezahlte Praktika in gewinnorientierten Unternehmen sind ausgeschlossen.“*

Unbezahlte Arbeit von Frauen: Dies umfasst insbesondere alle Aufgaben, die traditionell von Hausfrauen verrichtet werden und deren Mehrwert in den nationalen Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen nicht erfasst wird. Im Laufe der Geschichte gab es daher zahlreiche Initiativen zur Anerkennung eines Einkommens für Hausarbeit. Bereits in den 1970er Jahren begannen feministische Bewegungen, insbesondere in westlichen Ländern, die Anerkennung des wirtschaftlichen Werts der Hausarbeit einzufordern. Diese Gruppen vertraten die Ansicht, dass Kindererziehung, Hausarbeit und die Pflege von Angehörigen (Kinder, Lebenspartner, ältere Menschen) keine unbedeutenden Aufgaben seien, sondern wesentliche Tätigkeiten, die die gesamte Wirtschaft stützen. Als Beispiel sei die Bewegung für ein garantiertes Einkommen oder das bedingungslose Grundeinkommen für Hausarbeit genannt, die von Persönlichkeiten wie Silvia Federici getragen wurde. Diese verteidigte in ihrem Werk „Das Patriarchat der Lohnarbeit“ (1975) die Idee eines universellen Einkommens für Hausarbeit. Sie hob hervor, dass Frauen Arbeit verrichten, die die gesamte Gesellschaft stützt, die jedoch weder bei der Berechnung des erwirtschafteten Reichtums noch bei der Berechnung des BIP berücksichtigt wird; oder auch die Bewegung „Wages for Housework“ (Lohn für Hausarbeit): Es handelte sich um eine internationale Kampagne, die in den 1970er Jahren im Vereinigten Königreich auf Initiative feministischer Aktivistinnen wie Selma James ins Leben gerufen wurde. Diese Kampagne forderte, dass Hausfrauen für die von ihnen verrichteten Hausarbeiten bezahlt werden sollten. Sie war Teil einer breiteren Bewegung, die darauf abzielte, die Hierarchie zwischen bezahlter Arbeit (die vergütet wird) und Hausarbeit (die nicht vergütet wird) aufzubrechen.

Pflege: Als „Pflegeperson“ bezeichnet man eine Person, die einem Angehörigen – einem Freund, Elternteil, Kind oder Nachbarn– der gebrechlich ist oder an Selbstständigkeit verliert, regelmäßig und nicht beruflich Hilfe leistet, um alltägliche Verrichtungen zu bewältigen. Laut France Stratégie gibt es in Frankreich zwischen 8 und 11 Millionen nicht-professionelle pflegende Angehörige, von denen 61 % berufstätig sind. Als direkte Folge der alternden Bevölkerung machen die sogenannten „pflegenden Arbeitnehmer“ somit einen wachsenden Anteil der Lohnsumme aus. Bis 2030 wird jeder vierte Arbeitnehmer eine pflegende Angehörige sein. Die Pflege ist somit nicht mehr nur eine Angelegenheit des privaten Bereichs, sondern ein echtes Thema für Unternehmen, das Arbeitgeber dazu veranlasst, ihre Personalpolitik im Lichte dieses Phänomens zu überdenken. Nur 25 % der Beschäftigten trauen sich, ihre Führungskräfte über ihre Situation als pflegende Angehörige zu informieren, sei es aus mangelndem Vertrauen oder aus Angst, stigmatisiert zu werden. Im Durchschnitt sind pflegende Arbeitnehmer 42,2 Jahre alt und widmen 9,8 Stunden pro Woche der Betreuung ihrer Angehörigen. Anzumerken ist, dass diese pflegenden Angehörigen selbst älter werden und daher ihrerseits mit einem fortschreitenden Verlust ihrer eigenen Selbstständigkeit sowie mit dem zunehmenden Entstehen eines eigenen Unterstützungsbedarfs konfrontiert sind.

Diese wenigen Beispiele für alternative Arbeitsformen sowie die Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt, wie sie sich anhand der statistischen Indikatoren zur Beschäftigung sowie stärker qualitativer Definitionen zeigen, werfen Fragen zum Konzept des Rechts auf Arbeit auf. Tatsächlich kann das Recht auf Arbeit als ein rechtliches, soziales und politisches Konzept verstanden werden, das besagt, dass jeder Mensch das Recht hat, Zugang zu einer Beschäftigung zu erhalten und unter menschenwürdigen Bedingungen zu arbeiten. Das Recht auf Arbeit, wie es heute verstanden wird, entstand in einem Kontext, in dem soziale Ungleichheiten und Arbeitsbedingungen besonders besorgniserregend waren, vor allem während der industriellen Revolution. Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948) Artikel besagt,

dass „jeder Mensch das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit hat“. Es handelt sich also um ein Grundrecht, das in der Charta der Vereinten Nationen verankert ist. Ein anderes Beispiel ist, dass das 1964 verabschiedete Übereinkommen Nr. 122 der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) betont, wie wichtig es ist, dass die Staaten das Recht auf Arbeit fördern und aktive Maßnahmen zur Vollbeschäftigung umsetzen.

Schließlich ist es auch unerlässlich, die Qualität der entlohnten Arbeit anzusprechen: Die Vielfalt der Beschäftigungsformen erfordert eine Auseinandersetzung mit der Dauer der Arbeits- und Wochenzeiten, den Vertragsarten sowie dem Vergütungsniveau, das es ermöglichen sollte, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern, [78] was jedoch nicht immer der Fall ist.

In Belgien erwägen laut einer Studie des Arbeitsökonomen Stijn Baert (Universität Gent)[79] aus dem Jahr 2025 etwa zwei von zehn belgischen Erwerbstätigen, weniger zu arbeiten, da sich Arbeit im Vergleich zur Nichterwerbstätigkeit finanziell nicht ausreichend lohnt. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen den Berufsgruppen: 27 % der Arbeiter geben an, eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit in Betracht zu ziehen, gegenüber 19 % der Angestellten und 11 % der Beamten. Darüber hinaus erwägt jeder zehnte Belgier sogar, die Erwerbsarbeit vollständig aufzugeben, weil sich diese im Vergleich zur Nichterwerbstätigkeit finanziell nicht genügend auszahlt. Diese Überlegung ist jedoch bei Niederländischsprachigen weniger verbreitet als bei Französischsprachigen: 14 % der Französischsprachigen ziehen dies in Betracht, gegenüber 9 % der Niederländischsprachigen. Auch Arbeiter (17 %) erwägen häufiger, ihre Arbeit aufzugeben, als Angestellte (11 %) und Beamte (5 %). „Menschen mit geringerem Einkommen ziehen eine Kündigung eher in Betracht. Dies hängt mit dem sogenannten Arbeitslosen- bzw. Beschäftigungsfallen-Effekt zusammen: Der Unterschied zwischen dem Arbeitseinkommen und einer Ersatzleistung wie Arbeitslosengeld oder Krankengeld ist für manche Menschen zu gering. Wenn sich Arbeit kaum finanziell lohnt, verschwindet die Motivation, weiterzuarbeiten.“

Die Komplementarität statistischer Indikatoren im Dienste eines besseren Verständnisses des Arbeitsmarktes

Zusammenfassend zeigt die Analyse der Beschäftigungslage in der Großregion, wie stark die Ergebnisse von den herangezogenen Indikatoren abhängen: Je nach gewählter Messmethode kann sich das Bild der Beschäftigungslage von Gebiet zu Gebiet erheblich unterscheiden. Diese Unterschiede spiegeln die Vielfalt der Arbeitsmärkte wider, die durch nationale Gesetzgebungen, Arbeitsorganisationsformen und kulturelle Praktiken geprägt sind Zwar bietet der Indikator der Beschäftigungsquote einen Gesamtüberblick über die Erwerbsbeteiligung, reicht

[78] Die Luxemburger Arbeitnehmerkammer (CSL) stellte in einem Bericht vom Juli 2025 fest: „Luxemburg hebt sich unter den Mitgliedstaaten der Europäischen Union durch eine alarmierende Quote an erwerbstätigen Armen ab, die im Jahr 2024 13,4 % erreichte. Das bedeutet, dass etwa jeder siebte Arbeitnehmer unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze lebt, eine Zahl, die deutlich über dem europäischen Durchschnitt (8,2 %) liegt. Diese Situation ist umso besorgniserregender, als seit 2012 nur Luxemburg und Rumänien jährlich Quoten von über 10 % verzeichnen.“ https://www.csl.lu/app/uploads/2025/07/20250724_csl-note-csl-2025_pan-pauvrete.pdf (02.06.2026)

[79] Eine vom Personaldienstleister Partena Professional in Zusammenarbeit mit iVOX durchgeführte Befragung unter einer repräsentativen Stichprobe von 2.000 Beschäftigten, https://www.partena-professional.be/fr/actualites/divergence-entre-promesse-et-realite-1-belge-sur-5-souhaite-travailler-moins-parce-que, abgerufen am 20.06.2026

jedoch nicht aus, um die Qualität der ausgeübten Tätigkeiten zu erfassen. Darüber hinaus stellen demografische Entwicklungen, insbesondere die Alterung der Bevölkerung, große Herausforderungen sowohl für die Finanzierung der Sozialsysteme als auch für die Verfügbarkeit von Arbeitskräften dar, was eine Verlängerung des Erwerbslebens erforderlich macht, die jedoch an die Grenzen der körperlich anstrengenden Berufe stößt. In diesem Zusammenhang kann die Einwanderung einen Anpassungsfaktor darstellen, ohne diese Dynamiken jedoch vollständig auszugleichen, was ein umfassenderes Überdenken der Formen der Erwerbsbeteiligung erfordert. Schließlich erweisen sich die Arbeitsbedingungen mittlerweile als zentraler Hebel für die Attraktivität, insbesondere wenn Lohnunterschiede allein nicht mehr ausreichen, um Arbeitskräfte anzuziehen oder zu halten.

3.3 Hindernisse für die Beschäftigung

Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt in der Großregion

Wie der vorangegangene Abschnitt zeigt, kann sich die Analyse des Arbeitsmarktes in einem grenzüberschreitenden Raum wie der Großregion nicht allein auf die Betrachtung der Beschäftigungsquote beschränken. Dieser Indikator bleibt zwar nützlich, reicht jedoch nicht aus, um der Vielfalt der nationalen und regionalen Gegebenheiten sowie den Hindernissen, die den tatsächlichen Zugang zur Beschäftigung erschweren, gerecht zu werden. Um eine differenziertere Analyse zu erhalten, ist es notwendig, die Informationen der Beschäftigungsquoten durch weitere ergänzende Indikatoren zu ergänzen. Wie die Teilnehmer der Podiumsdiskussion im Rahmen des Werkstattgesprächs am 4. Dezember 2025 in Luxemburg betonten, liefert die Beschäftigungsquote für sich genommen kaum Aufschluss über die Qualität der Arbeitsplätze, deren Zugänglichkeit oder auch über die konkreten Bedingungen, unter denen Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten und sich dort behaupten können.

Die Herausforderung ist umso größer, als die Großregion von kontrastreichen Realitäten geprägt ist: demografische Alterung in mehreren Regionen, hohe grenzüberschreitende Mobilität, hoher Arbeitskräftebedarf in bestimmten Sektoren, und umgekehrt ein unzureichendes Angebot an Arbeitsplätzen in bestimmten geografischen Räumen, rascher Wandel der Berufe und das Nebeneinander unterschiedlicher Sozial- und Steuersysteme. Vor diesem Hintergrund bedeutet die Auseinandersetzung mit Beschäftigungshindernissen, nicht nur individuelle Hemmnisse zu untersuchen, sondern auch die strukturellen Bedingungen, die bestimmten Bevölkerungsgruppen den Zugang zur Arbeit erschweren. Darüber hinaus hat der Austausch im Rahmen der Podiumsdiskussion gezeigt, dass sich diese Hindernisse mitunter gleichzeitig auftreten können und dass daher koordinierte, flexible und auf die jeweiligen Profile zugeschnittene Lösungen wünschenswert wären.

Hindernisse treten selten isoliert auf

Einer der wichtigsten Beiträge der Podiumsdiskussion bestand darin, hervorzuheben, dass Beschäftigungshindernisse selten in Form eines einzigen, klar identifizierbaren Problems auftreten. In den meisten Fällen sehen sich Menschen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, mit einer Reihe von Schwierigkeiten konfrontiert, die sich manchmal gegenseitig verstärken: unzureichende Qualifikation, unterbrochene Berufserfahrung, angeschlagene Gesundheit,

mangelnde Möglichkeiten zur Mobilität mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie ein Mangel an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, , sprachliche Schwierigkeiten, Unkenntnis der verfügbaren Angebote oder auch Entmutigung aufgrund wiederholter Misserfolge.

Diese Realität erfordert eine genauere Betrachtung der Lebenswege, die über die üblichen sozioökonomischen Indikatoren hinausgeht. Denn es reicht nicht aus, lediglich festzustellen, dass eine Person arbeitslos ist, um die Gründe für diese Situation zu verstehen. Manche Hindernisse sind auf Faktoren zurückzuführen, wie zum Beispiel den Mangel an Kinderbetreuungsangeboten oder eine Diskrepanz zwischen den Kompetenzen und den Anforderungen der Unternehmen. Andere wiederum sind auf komplexere Lebensverläufe zurückzuführen, beispielsweise auf eine Langzeiterkrankung oder eine längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Die Vielfalt der auftretenden Hindernisse stellt die Frage nach einer einheitlichen Ausgestaltung öffentlicher Maßnahmen. Diese sollten idealerweise auf einem umfassenden Unterstützungsansatz beruhen, der sowohl individuelle als auch kollektive Ebenen einbezieht und mehrere Problemlagen gleichzeitig adressiert, statt nur einzelne Aspekte isoliert zu betrachten.

Die Diskussionsrunde erinnerte zudem daran, dass die Schwierigkeiten, mit denen arbeitsmarktferne Personen konfrontiert sind, nicht auf mangelnden Willen zurückzuführen ist, sondern auf unzureichende Voraussetzungen für die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit. Wenn eine Person gleichzeitig ein Problem der Kinderbetreuung lösen, neues Selbstvertrauen gewinnen, sich weiterbilden und ihre Arbeitszeiten anpassen muss, hängt der Zugang zur Beschäftigung weniger von ihrer Motivation ab als von der Fähigkeit der Institutionen, ihren Lebens- und Berufsweg zu sichern. Daher muss die Beschäftigungspolitik eine präventive Dimension sowie eine langfristige Begleitung und eine Reflexion über die allgemeinen Bedingungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt integrieren.

Gesundheit, Belastung und Rückkehr ins Arbeitsleben

Gesundheitsfragen nehmen mittlerweile einen zentralen Platz in der Analyse der Beschäftigungshindernisse ein. Langzeiterkrankungen, vorübergehende oder dauerhafte Arbeitsunfähigkeit sowie berufliche Überlastung stellen erhebliche Hindernisse für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt oder den Verbleib im Arbeitsleben dar. Die Teilnehmer betonten, dass Wiedereingliederungsmaßnahmen mit Bedacht und Realismus konzipiert werden müssen. Eine zu schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt ohne Begleitung oder Anpassungen birgt die Gefahr, den Druck auf die Betroffenen zu erhöhen und ihre Situation noch weiter zu verschlechtern.

Die Diskussionen haben gezeigt, dass das Thema Gesundheit auf zwei Ebenen angegangen werden muss. Einerseits müssen Menschen, die bereits vom Arbeitsmarkt abgekoppelt sind, besser begleitet werden. Andererseits müssen Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn verhindert werden, indem früher gehandelt wird, bevor die Schwierigkeiten zu groß werden. Der Gedanke der Prävention taucht in den Diskussionen immer wieder auf: Zu verhindern, dass eine vorübergehende Situation zu einer dauerhaften Ausgrenzung wird, ist oft menschlich und wirtschaftlich wirksamer, als eine späte Wiedereingliederung unter verschlechterten Bedingungen zu versuchen. In diesem Zusammenhang ist auch die Rolle der Arbeitgeber im Hinblick auf die Förderung der Qualität von Arbeitsplätzen von wesentlicher Bedeutung.

In dieser Hinsicht erscheint die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungsstellen, sozialen Akteuren und Gesundheitseinrichtungen sinnvoll. Der Runde Tisch im Rahmen des Werkstattgesprächs befasste sich insbesondere mit Maßnahmen zur verstärkten Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Sozialhilfe sowie mit Instrumenten, die auf einen besseren Informationsaustausch und die Vermeidung von Verwaltungsdoppelarbeit abzielen. Diese Ansätze gehen in Richtung einer kohärenteren Betreuung komplexer Situationen.

Die Herausforderung der Qualifizierung

Ein weiteres entscheidendes Hindernis liegt in der Kluft zwischen den verfügbaren Kompetenzen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Diese Kluft ist vor dem Hintergrund eines beschleunigten Wandels der Wirtschaftstätigkeiten besonders deutlich. Der digitale Wandel, industrielle Entwicklungen, die alternde Bevölkerung und Engpässe bei der Personalbeschaffung verändern die Struktur des Arbeitskräftebedarfs tiefgreifend. In mehreren Gebieten der Großregion gibt es zwar offene Stellen, diese entsprechen jedoch nicht immer den Profilen der Arbeitssuchenden.

Der Runde Tisch veranschaulichte dieses Problem am Beispiel von Branchen mit hohem Personalbedarf, insbesondere im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen und der Pflegeberufe. In diesen Bereichen besteht ein echter Personalbedarf, doch der Übergang von Langzeitarbeitslosigkeit in diese Berufe kann nicht von heute auf morgen erfolgen. Er setzt oft eine Umschulung, eine Zusatzausbildung und eine spezifische Begleitung voraus. Die bloße Zusammenführung von Angebot und Nachfrage reicht daher nicht aus: Es müssen die Voraussetzungen für diese Begegnung geschaffen werden.

In diesem Zusammenhang kommt der Ausbildung eine zentrale Bedeutung zu. Sie ist nicht nur ein Hebel zur Kompetenzsteigerung, sondern auch ein Instrument zur Aktivierung und Absicherung von Karrierewegen. In den Gesprächen wurde der Nutzen flexibler, zielgerichteter und manchmal kurzfristiger Maßnahmen hervorgehoben, die es ermöglichen, eine Qualifikation zu vervollständigen, neues Selbstvertrauen zu gewinnen oder eine Umschulung vorzubereiten. Dies kann beispielsweise das Programm des Europäischen Sozialfonds[80] bieten, um kurzfristige Ausbildungsmaßnahmen zu unterstützen, die die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ergänzen, welche eher darauf ausgelegt sind, längere Ausbildungsphasen wie berufliche Umschulungen zu finanzieren. In einer Region, die mit raschen Veränderungen konfrontiert ist, wird die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen zu einem vollwertigen Faktor für den Zugang zur Beschäftigung.

Frauen und Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Frage der Beschäftigung von Frauen trat in den Diskussionen als Querschnittsthema zutage. Die Referenten betonten, dass ein bedeutender Teil des jüngsten Anstiegs der Beschäf-

[80] Europäische Kommission: Was ist der ESF+? https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/fr/quest-ce-que-le-fse (29.06.2026)

tigungsquote auf Frauen zurückzuführen ist, was zeigt, dass noch ungenutztes Potenzial vorhanden ist. Doch dieser Zugang zur Beschäftigung wird nach wie vor durch mehrere Hindernisse gebremst, an erster Stelle steht dabei die Kinderbetreuung, eine Aufgabe, die innerhalb von Elternpaaren nach wie vor nur sehr ungleich verteilt ist.

Der Mangel an verfügbaren Plätzen, ihre ungleiche Verteilung und die Zugangsbedingungen stellen echte Hindernisse für die Erwerbstätigkeit dar. Mehrere Teilnehmer betonten, dass bestimmte Gruppen von Frauen, insbesondere Arbeitssuchende, Personen mit Migrationshintergrund oder aus Haushalten, die stärker vom Arbeitsmarkt entfernt sind, besondere Schwierigkeiten beim Zugang zu Betreuungsangeboten haben. In der Praxis wird oft verlangt, eine Beschäftigung nachweisen zu können, um einen Platz zu erhalten, obwohl die Kinderbetreuung eine Voraussetzung für die Wiederaufnahme einer Beschäftigung ist. Dieser Widerspruch schafft einen Teufelskreis, der durchbrochen werden muss.

Hinzu kommen die Einschränkungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitgestaltung. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, manchmal freiwillig, oft aber aus der Not heraus. Die Diskussionsrunde hat gezeigt, dass es sinnvoll wäre, mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und der Anpassung der Arbeitszeit anzubieten, anstatt sich auf eine reine Stundenlogik zu beschränken. Es geht nicht nur darum, das Arbeitsvolumen zu erhöhen, sondern eine Teilhabe zu ermöglichen, die mit den Lebensumständen vereinbar ist. Bessere Beschäftigungsbedingungen, größere organisatorische Flexibilität und ein echter Zugang zu Kinderbetreuung sind ergänzende Hebel.

Auch der steuerliche Rahmen kann eine wichtige Rolle spielen. Mehrere Redner wiesen darauf hin, dass bestimmte Steuersysteme Negativanreize für die Erwerbstätigkeit des Partners mit dem niedrigeren Einkommen schaffen, wobei dies aufgrund der zuvor genannten Gründe (Kinderbetreuung, Teilzeitstellen) häufiger Frauen betrifft. Dies ist beispielsweise beim „Ehegattensplitting“ (Aufteilung der Einkünfte zwischen Ehepartnern) in Deutschland der Fall. Dabei handelt es sich um eine Steuerregelung, die es verheirateten (oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden) Paaren ermöglicht, ihr Einkommen gemeinsam zu versteuern. Das Prinzip besteht darin, das Gesamteinkommen des Paares zu halbieren, die Steuer für jede Hälfte zu berechnen und dann beide Beträge zu addieren. Dies führt oft zu einer erheblichen Verringerung der zu zahlenden Gesamtsteuer. Wenn es steuerlich weniger vorteilhaft wird, zu arbeiten oder wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, stoßen Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsquote auf diese Art von strukturellen Hindernissen. Eine Auseinandersetzung mit steuerlichen Anreizen, Sozialtransfers und Schwelleneffekten erscheint daher notwendig.[81]

[81] In Bezug auf Sozialtransfers wurde in Deutschland im Mai 2026 eine Debatte über mögliche Kürzungen des Elterngeldes ausgelöst, die auf Überlegungen von Bundesfamilienministerin Prien zurückgeht. Das Elterngeld wird Eltern als Einkommensersatz nach der Geburt eines Kindes gewährt, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder unterbrechen. Es soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung fördern, indem es den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen erleichtert und die Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit unterstützt. Vor diesem Hintergrund könnten Kürzungen insbesondere bei Müttern längere Auszeiten oder eine stärkere Reduzierung der Erwerbsarbeit zur Folge haben.https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld , https://www.zeit.de/arbeit/2026-05/familienpolitik-elterngeld-kuerzungen-gleichstellung-paare-gxe , https://www.deutschlandfunk.de/elterngeld-aktueller-stand-und-letzte-aenderungen-100.html (03.06.2026)

Senioren, junge Menschen und andere Bevölkerungsgruppen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf

Beschäftigungshindernisse betreffen auch ältere Menschen, deren Potenzial oft unterschätzt wird. In mehreren Regionen macht die niedrige Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen deutlich, dass verschiedene Faktoren zusammenwirken: Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung, fortbestehende altersbezogene Vorurteile, gesundheitliche Einschränkungen und Arbeitsbedingungen, die langfristig teilweise nur schwer tragbar sind. Vor diesem Hintergrund einer alternden Bevölkerung und der Verschiebung des Renteneintrittsalters wäre es jedoch problematisch, auf dieses Arbeitskräftepotenzial zu verzichten.

Die Teilnehmer betonten, dass es nicht nur darum gehe, „länger arbeiten zu lassen“, sondern den Verbleib im Arbeitsleben möglich und erstrebenswert zu machen. Dies setze angepasste Arbeitsplätze, eine Verringerung der beruflichen Belastung, Möglichkeiten für einen schrittweisen Übergang und attraktivere Arbeitsumgebungen voraus. Der Verbleib älterer Menschen auf den Arbeitsmarkt hänge daher ebenso sehr von ihrer Verfügbarkeit wie von der Qualität der angebotenen Bedingungen ab.

Auch junge Menschen stehen vor spezifischen Herausforderungen. Die Berufsorientierung, der Kompetenzaufbau und die Eingliederung in einen sich wandelnden Arbeitsmarkt erfordern eine verstärkte Begleitung. Mehrere Redner wiesen auf die Notwendigkeit hin, Maßnahmen in den Bereichen Coaching, psychologische Unterstützung und Betreuung zu entwickeln, um jungen Menschen den Übergang von der Ausbildung in den Beruf zu erleichtern. Die Unsicherheiten hinsichtlich der künftigen Kompetenzen und die Instabilität beruflicher Orientierungspunkte können für diese Generation in der Tat erhebliche Hindernisse darstellen.

Institutionen, Anreize, rechtlicher Rahmen und öffentliche Maßnahmen

Die Hindernisse für die Beschäftigung liegen nicht nur auf individueller Ebene. Sie werden auch – manchmal unbeabsichtigt – durch institutionelle und steuerliche Vorschriften verursacht. Arbeitslosenversicherungssysteme, die Bedingungen für den Zugang zu sozialen Rechten, Rentenvorschriften oder Unterstützungsmechanismen können bestimmte Karrierewege fördern, zugleich aber andere unattraktiv machen. Die Podiumsdiskussion hat gezeigt, dass die indirekten Auswirkungen dieser Regelungen auf das Arbeitsangebot sorgfältig analysiert werden müssen.

In manchen Fällen können die geltenden Vorschriften die Rückkehr in den Arbeitsmarkt verzögern oder den finanziellen Anreiz dafür verringern. In anderen Fällen können sie hingegen eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit begünstigen, sofern sie verständlich, kohärent und an die tatsächlichen Lebensläufe angepasst sind. Dies setzt eine sorgfältige Abstimmung zwischen der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Steuerpolitik voraus. Eine Strategie zur Steigerung der Beschäftigungsquote kann nur dann wirksam sein, wenn die verschiedenen institutionellen Hebel in die gleiche Richtung wirken.

Die Teilnehmer betonten zudem die Rolle der institutionellen Begleitung. Das Vorhandensein von Unterstützungsmaßnahmen, Ausbildungsprogrammen, Eingliederungshilfen und Kooperationen zwischen öffentlichen Stellen ist unerlässlich, doch müssen diese Instrumente verständlich und zugänglich sein. Die administrative Komplexität selbst kann ein Hindernis für die Beschäftigung darstellen, wenn sie von den notwendigen Schritten abschreckt oder die Zahl

der Vermittlungsstellen vervielfacht. In dieser Hinsicht kann auch ein Mangel an verfügbaren Informationen über offene Stellen oder interessante Weiterbildungsangebote für bestimmte Personen ein Hindernis für den Zugang zur Beschäftigung darstellen.

Schließlich sind auch bestimmte öffentliche Politiken, die nicht unmittelbar mit Arbeit oder Arbeitnehmern verbunden sind, im Hinblick auf Beschäftigungshindernisse von wesentlicher Bedeutung. Insbesondere Mobilitätspolitiken können den Weg zum Arbeitsplatz erleichtern oder erschweren und damit ermöglichen oder verhindern, eine weiter vom Wohnort entfernte Beschäftigung aufzunehmen. Auch Maßnahmen im Bereich der frühkindlichen Betreuung sind von großer Bedeutung, da sie die Erwerbstätigkeit von Personen – insbesondere von Frauen mit kleinen Kindern – fördern oder hemmen können. Schließlich kann auch eine unzureichende Unterstützung bei der Begleitung pflege- oder unterstützungsbedürftiger Personen (behinderte Kinder, ältere Eltern usw.) die beruflichen Möglichkeiten bestimmter Personen einschränken.

Attraktivität und Arbeitsbedingungen

Eine in der Wallonie durchgeführte Studie[82] zeigt, dass die geringe Attraktivität von Arbeitsplätzen (Arbeitsbedingungen[83], Lohn usw.) für einen Teil der nicht erwerbstätigen Bevölkerung ein Hindernis darstellt. Einige von Arbeitskräftemangel betroffene Branchen leiden zudem stärker unter einer zu hohen Zahl an Austritten als unter einer zu geringen Zahl an Neueintritten. Daher ist die Bindungsfähigkeit von Arbeitgebern – also die Fähigkeit von Arbeitgebern, Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden – von zentraler Bedeutung. In diesem Zusammenhang stellen Diskriminierungen, die im Beschäftigungs- und Einstellungsprozess erlebt werden und beispielsweise mit dem Alter, der Gesundheit oder den Kompetenzen zusammenhängen, ein häufig auftretendes Hindernis für Nichterwerbstätige und Arbeitssuchende dar. Diese Erfahrungen mit Diskriminierung zeugen von einer zunehmenden Arbeitsintensivierung, die häufig wenig Raum für Personen lässt, die vorübergehend oder dauerhaft mit Einschränkungen hinsichtlich ihrer körperlichen oder psychischen Fähigkeiten konfrontiert sind. Diese Hindernisse werfen daher die Frage auf, inwieweit der Arbeitsmarkt in der Lage ist, Arbeitskräfte einzustellen und zu beschäftigen, die über wenig Erfahrung verfügen, eine Weiterbildung benötigen, langsamer arbeiten oder einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen und dadurch als weniger produktiv gelten.

Grenzüberschreitende Besonderheiten

Die Großregion weist schließlich besondere Hindernisse auf, die mit ihrem grenzüberschreitenden Charakter zusammenhängen. Die Mobilität zwischen den Gebieten ist dort zwar ein großer Vorteil, geht jedoch mit konkreten Schwierigkeiten einher: sprachliche Unterschiede, unterschiedliche Rechtssysteme, unvollständige Anerkennung von Abschlüssen, mangelnde Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits der Grenze und eine uneinheitliche

[82] Anne-Cécile Massart, Baptiste Féraud, Studie, die auf der Website des IWEPS veröffentlicht wird (https://www.iweps.be/)

[83] Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat am 12. Juni 2026 ein Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie verabschiedet. Dieses weist auf bestehende Defizite hin, insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen, und berücksichtigt zugleich die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Entwicklung der Plattformökonomie sowie die Vielfalt der damit verbundenen Geschäftsmodelle und Beschäftigungsformen. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf (30.06.2026)

Ko zwischen den öffentlichen Stellen. Diese Hindernisse betreffen nicht nur Grenzgänger, sondern auch Personen, die ihren Radius bei der Arbeitssuche erweitern könnten.

Die Gespräche haben deutlich gemacht, dass es notwendig ist, die bestehende Zusammenarbeit zu stärken, anstatt immer neue Maßnahmen zu schaffen. Mehrere Instrumente funktionieren bereits, doch sie würden davon profitieren, wenn sie bekannter, besser aufeinander abgestimmt und für die Bevölkerung in den Nachbarregionen zugänglicher wären. Die Anerkennung von Qualifikationen, grenzüberschreitende Weiterbildung, mehrsprachige Berufsberatung und der Informationsaustausch stellen vorrangige Handlungsschwerpunkte dar. In einer funktionalen Region wie der Großregion hängt der Zugang zu Beschäftigung auch von der Fähigkeit ab, administrative, kulturelle und sprachliche Grenzen zu überwinden.

Über die technischen Maßnahmen hinaus zeichnet sich eine umfassendere Herausforderung ab: die Schaffung eines stärker integrierten Kooperationsraums. Die tägliche Mobilität, der Austausch im Studium, grenzüberschreitende Begegnungen und der Informationsfluss tragen dazu bei, ein beschäftigungsfreundlicheres Umfeld zu schaffen. In diesem Sinne kann die Beschäftigungspolitik nicht von einer umfassenderen Politik der Annäherung der Gebiete und Bevölkerungen getrennt werden.

Steigerung der Beschäftigungsquote durch koordiniertes Handeln

Die Analyse der Beschäftigungshindernisse in der Großregion führt zu einer klaren Feststellung: Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt nicht von einem einzigen Faktor ab, sondern von einer Kombination aus individuellen, sozialen, institutionellen und territorialen Hindernissen. Gesundheitliche Probleme, familiäre Verpflichtungen, Qualifikationsunterschiede, steuerliche Rigiditäten, Arbeitsbedingungen, Herausforderungen bei der Kinderbetreuung und grenzüberschreitende Besonderheiten stellen ebenso viele Hindernisse dar, die den Einstieg in oder die Rückkehr in die Beschäftigung erschweren.

Vor diesem Hintergrund kann eine Steigerung der Beschäftigungsquote nur durch koordinierte Maßnahmen erreicht werden, die auf Prävention, individueller Begleitung, Weiterbildung, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit beruhen. In allen Gebieten der Großregion gibt es Arbeitskräftereserven, doch deren Mobilisierung erfordert integrativere, flexiblere und kohärentere politische Maßnahmen. Nur unter dieser Voraussetzung kann das Ziel eines breiteren und gerechteren Zugangs zum Arbeitsmarkt erreicht werden.

4 Fazit

Dieser Bericht zeigt, dass das Ziel, mehr Menschen in der Großregion die Möglichkeit zu geben, einer Arbeit nachzugehen, nicht auf einen bloßen statistischen Anstieg der Beschäftigungsquote reduziert werden kann. Der Indikator bleibt zwar von zentraler Bedeutung, da er es ermöglicht, die Beteiligung der Menschen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt zu messen und die regionalen Entwicklungen im Hinblick auf das im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte festgelegte europäische Ziel von 78 % bis 2030 zu vergleichen. Doch er sagt nicht alles aus. In einem Raum, in dem die Arbeitsmärkte so stark integriert und zugleich so unterschiedlich sind wie in der Großregion, ist die Beschäftigungsquote mit Vorsicht zu interpretieren. Dabei sind demografischen Strukturen, die nationalen institutionellen Rahmenbedingungen, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Teilregionen – insbesondere in Bezug auf das Bruttoinlandsprodukts (BIP) und die Produktivität –, die Arbeitspraktiken, die Qualifikationsniveaus, die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze, aber auch grenzüberschreitende Pendlerströme zu berücksichtigen.

Insgesamt lässt sich eine eher positive Bilanz der Entwicklung der Beschäftigungsquote in der Großregion ziehen, da diese seit zehn Jahren kontinuierlich gestiegen ist und im Jahr 2024 74,7 % erreicht. Dieser Anstieg spiegelt eine verstärkte Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wider, insbesondere von Frauen und älteren Arbeitnehmern. Er bestätigt, dass noch Spielraum für Verbesserungen besteht und dass die eingeleiteten Maßnahmen Wirkung zeigen. Dennoch liegt die Großregion weiterhin unter dem europäischen Durchschnitt und dem für 2030 festgelegten europäischen Ziel. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilregionen sind nach wie vor ausgeprägt: Die deutschen Bundesländer und die Deutschsprachige Gemeinschaft weisen hohe Werte auf, während Lothringen, die Wallonie und - in geringerem Maße - Luxemburg dahinter zurückbleiben. Der Anstieg der Beschäftigungsquote verläuft also nicht einheitlich und lässt sich nicht verstehen, ohne die jeweiligen regionalen Gegebenheiten zu analysieren.

Eine weitere wichtige Feststellung betrifft die Vielfalt der betroffenen Bevölkerungsgruppen. Tatsächlich verteilen sich die Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten nicht nur auf die einzelnen Teilregionen, sondern auch auf verschiedene soziale Gruppen. Frauen sind nach wie vor weniger stark auf dem Arbeitsmarkt vertreten als Männer, auch wenn ihre Beteiligung im Laufe des letzten Jahrzehnts stark zugenommen hat. Junge Menschen befinden sich in sehr unterschiedlichen Situationen, was zum Teil mit den jeweiligen Ausbildungssystemen und der Bedeutung der beruflichen Ausbildung zusammenhängt. Die Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren stellen vor dem Hintergrund der demografischen Alterung einen wesentlichen Hebel dar, doch ihr Verbleib im Erwerbsleben hängt stark von den Rentenregelungen, der Gesundheit am Arbeitsplatz und der langfristigen Ausübbarkeit von Berufen ab. Schließlich erweist sich das Bildungsniveau als entscheidender Faktor: In allen Teilregionen finden Personen mit hohem Bildungsniveau leichter Zugang zum Arbeitsmarkt, während geringqualifizierte Personen einem deutlich höheren Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind, insbesondere in bestimmten Regionen. Der Bericht zeigt im Zusammenspiel dieser beiden ersten Feststellungen, dass die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten zwischen den Regionen zwar insgesamt erheblich sind, jedoch deutlich weniger ausgeprägt werden, wenn man bestimmte Gruppen betrachtet: Personen mittleren Alters (25 bis 54 Jahre), Hochqualifizierte sowie Staatsan-

gehörige des Meldelandes oder eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union. Umgekehrt sind die regionalen Unterschiede bei bestimmten Gruppen besonders ausgeprägt: bei Jugendlichen und Senioren, bei geringqualifizierten Personen sowie bei Personen mit außereuropäischer Staatsangehörigkeit. In allen Bereichen weisen diese Gruppen sowie Frauen niedrigere Beschäftigungsquoten auf, was auf strukturelle Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt hindeutet. Das Ausmaß der Abweichungen vom Durchschnitt variiert jedoch stark je nach Region. So liegt in Luxemburg die Beschäftigungsquote der Senioren deutlich unter der der Personen mittleren Alters; in der Wallonie führt der Unterschied im Qualifikationsniveau zu einer besonders ausgeprägten Differenz bei den Beschäftigungsquoten; und im Saarland ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen am stärksten ausgeprägt. Auch wenn die Merkmale der am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernten Personen von Region zu Region ähnlich sind – zu jung oder zu alt, gering qualifiziert, nicht europäischer Herkunft –, hängt ihre Entfernung zum Arbeitsmarkt stark von den regionalen Dynamiken sowie den institutionellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab.

Gleichzeitig haben wir auch erkannt, wie wichtig es ist, sich nicht damit zu begnügen, die Beschäftigung lediglich anhand der Zahl der Erwerbstätigen zu messen. Die Analyse der Arbeitszeit, der Teilzeitbeschäftigung und der Vollzeitäquivalente zeigt, dass zwei Gebiete ähnliche Beschäftigungsquoten aufweisen können, obwohl sich ihre Arbeitsvolumina deutlich unterscheiden. Diese Unterscheidung ist besonders wichtig, um die Stellung von Frauen in der Arbeitswelt zu verstehen. Die Zunahme ihrer Erwerbsbeteiligung stellt eine positive Entwicklung dar, geht jedoch nach wie vor häufig mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit einher, insbesondere in den deutschen Teilregionen. Eine Politik, die ausschließlich auf die Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen abzielt, würde daher die Herausforderungen in Bezug auf die Qualität der Beschäftigung, das Arbeitsvolumen, die Vergütung, den beruflichen Aufstieg und die Gleichstellung von Frauen und Männern verschleiern.

Darüber hinaus hat die demografische Struktur der Teilregionen und deren Entwicklung einen erheblichen Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Die Großregion ist mit einem tiefgreifenden Wandel ihrer Altersstruktur konfrontiert. In mehreren Teilregionen stagniert die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter oder nimmt ab, während der Arbeitskräftebedarf weiterhin hoch ist. Die Alterung der Bevölkerung übt somit einen doppelten Druck aus: Sie verringert das Potenzial an verfügbaren Arbeitskräften und erhöht den Bedarf in den Bereichen Pflege, Betreuung und personenbezogene Dienstleistungen. Vor diesem Hintergrund ist die Steigerung der Beschäftigungsquote nicht nur ein wirtschaftliches Ziel, sondern auch eine Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der Sozialsysteme. Dies setzt jedoch voraus, dass berufsbedingte Verschleißerscheinungen besser verhindert, das Ende der beruflichen Laufbahn besser gestaltet, die Weiterbildung gefördert und die beruflichen Laufbahnen flexibler gestaltet werden.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist der grenzüberschreitende Charakter des Arbeitsmarktes der Großregion. Die Großregion kann nicht als Summe separater Arbeitsmärkte betrachtet werden. Die Ströme von Grenzgängern verbinden die Gebiete eng miteinander und verändern die Interpretation der Indikatoren. Einige Regionen erscheinen als Netto-Arbeitsplatzgeber, insbesondere Luxemburg und das Saarland, während andere eher als Arbeitskräftelieferanten fungieren, namentlich Lothringen, die Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft. Die in den Wohnregionen beobachteten Beschäftigungsquoten hängen daher nicht nur vom Beschäftigungsbedarf ab, der für die spezifische Wirtschaftstätigkeit jeder Region erforderlich ist

– was sich insbesondere im BIP, in der Produktivität und in der sektoralen Struktur widerspiegelt –, sondern auch von der wirtschaftlichen Dynamik der Nachbarregionen. Diese gegenseitige Abhängigkeit ist eine Stärke, da sie die Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert, führt jedoch auch zu Spannungen in den Bereichen Mobilität, Wohnen, Anerkennung von Qualifikationen, Steuerwesen, Sozialschutz und institutionelle Koordination.

Schließlich ermöglichte der in diesem Bericht vorgeschlagene qualitative Ansatz, über die reine Analyse statistischer Arbeitsmarktindikatoren hinauszugehen, da diese die gesamte Komplexität der dort ablaufenden Phänomene nicht erfassen können. Der Bericht macht somit deutlich, dass Beschäftigungshindernisse selten isoliert auftreten. Menschen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, haben oft mit mehreren Schwierigkeiten gleichzeitig zu kämpfen: geringe Qualifikation, gesundheitliche Probleme, familiäre Belastungen, mangelnde Mobilität, sprachliche Schwierigkeiten, Unkenntnis der verfügbaren Möglichkeiten, Entmutigung oder dauerhafte Entfremdung von den Institutionen. Die staatlichen Maßnahmen müssen daher über eine einheitliche Aktivierungslogik hinausgehen. Sie müssen individuelle Begleitung, Prävention, Weiterbildung, Zugang zu Dienstleistungen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Koordinierung zwischen sozialen, wirtschaftlichen und institutionellen Akteuren miteinander verbinden.

4.1 Ausblick

Die Ergebnisse des Berichts legen nahe, über einen rein quantitativen Ansatz hinsichtlich der Beschäftigungsquote hinauszugehen und gleichzeitig auf den Zugang zur Arbeit, deren Qualität und Nachhaltigkeit in der Großregion einzuwirken. Es geht darum, die Arbeitskräftereserven besser zu mobilisieren, indem Beschäftigungshemmnisse beseitigt werden, die Qualität der Arbeitsplätze – Vergütung, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – zu verbessern, Kompetenzen durch lebenslanges Lernen zu stärken und die grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen zu fördern. In einem stark vernetzten Arbeitsmarkt sind eine verstärkte Zusammenarbeit in den Bereichen Beschäftigung, Weiterbildung und Mobilität sowie eine Bewertung auf der Grundlage sowohl quantitativer als auch qualitativer Indikatoren von entscheidender Bedeutung. Im weiteren Sinne geht es nicht nur darum, die Beschäftigungsquote zu erhöhen, sondern die Voraussetzungen für eine zugängliche, nachhaltige und qualitativ hochwertige Beschäftigung zu schaffen. Dank einer vielfältigen Wirtschaftsstruktur und langjähriger Erfahrung in der Zusammenarbeit verfügt die Großregion über wichtige Stärken, um diese Herausforderung zu meistern – vorausgesetzt, sie verfolgt eine gemeinsame Strategie, die auf Inklusion, Arbeitsqualität und der Nachhaltigkeit von Berufsverläufen basiert.

5 Literaturverzeichnis

Alternatives économiques: Das Wörterbuch: Vollbeschäftigung. https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/97672 (20.05.2026)

AMAR F., HALLEPEE S., NGUYEN A. (2022): Arbeitsorganisation und Arbeitszeit während der Gesundheitskrise: starke sektorale Unterschiede. INSEE Références. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453762?sommaire=6453776#onglet-2

Astinova D., Duval R., Hansen N.-J., Park B., Shibata I., Toscani F, (2024): Analyse des Rückgangs der durchschnittlichen Arbeitsstunden in Europa. Internationaler Währungsfonds. Band 2024: Ausgabe 002. https://www.elibrary.imf.org/view/journals/001/2024/002/article-A001-en.xml#A001tab03 (20.05.2026)

Bannier L. (2023): Vollbeschäftigung in Luxemburg ist vorbei. https://www.virgule.lu/luxembourg/le-plein-emploi-cest-termine-au-luxembourg/1707865.html (20.05.2026)

Bouchet, M., Diederich, R., Hein, V. (2023). Eine territoriale Vision für Luxemburg auf lange Sicht. Teil 2/4: Szenario zur wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung bis 2050. Stiftung IDEA. Seite 32. https://www.fondation-idea.lu/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/Fondation-IDEA-Vision-territoriale-CH2.-Scenario-economique-et-demographique.pdf (19.02.2026)

BRAUN S. (2025): „Elternzeit in Luxemburg: ein in Europa beneidetes Modell“. Forbes Luxemburg. https://www.forbes.lu/le-conge-parental-au-luxembourg-un-modele-envie-en-europe/ (8.04.2026)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. Seite 292. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (18.02.2026)

Caisse pour l'Avenir des Enfants du Luxembourg. https://cae.public.lu/fr/conge-parental/informations-generales.html (8.04.2026)

Caruso, F., Conter, B., O’Dorchai, S., Vander Stricht, V., Vesentini, F. (2020) Steigerung der Beschäftigungsquote in Wallonien. Maßnahmen und Herausforderungen. IWEPS – Décryptage, Nr. 1 https://www.iweps.be/publication/augmenter-taux-demploi-wallonie-mesures-enjeux/

CLEISS (2025), Gesetzliches Renteneintrittsalter in den europäischen Ländern. https://www.cleiss.fr/docs/ages_retraite.html (20.05.2026)

CNP Luxemburg (2026): Produktivität als Kernstück von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. Jahresbericht 2024–2025 des Nationalen Produktivitätsrats. https://productivite.public.lu/fr/publications/rapport/ra20242025.html (21.04.2026)

DARES (2024): Teilzeit und unfreiwillige Teilzeit: Mögliche Ansätze für einen neuen Rahmen. https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-12/Rapport%20Igas%20-%20Rapport%20Temps%20partiel%20contraint%20%28annexes%29.pdf (8.04.2026)

DESTATIS (2025): Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html (8.04.2026)

Europäische Kommission (2021): Aktionsplan zur Verwirklichung der europäischen Säule sozialer Rechte. https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/ (4.05.2026)

Europäische Kommission (2024): Wochenarbeitszeit – Vergleichbarkeit zwischen den Ländern. *https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_LFSQ_20240604.pdf* (14.04.2026)

Europäische Kommission (2026): Country report – Luxembourg; Economic developments and key policy challenges. https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages-including-country-reports/country-report-luxembourg_en (29.06.2026)

Europäische Kommission: Was ist der ESF+? https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/fr/quest-ce-que-le-fse (29.06.2026)

Eurostat: Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)&etrans=fr (20.05.2026)

Eurostat (2025): Statistics explained: Tatsächliche und übliche Arbeitsstunden. *https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work* (14.04.2026)

Fauchon, A. (2024): Kündigungen von Ausbildungsverträgen: Welche Entwicklungen gab es seit der Reform von 2018? DARES Analyses, Nr. 43, Juli 2024. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/217c6bdf1c17ffaef9e4eea23aa04850/Dares_Analyses_Ruptures_Contrats_Apprentissage.pdf (11.05.2026)

Französisches Ministerium für Wirtschaft, Finanzen sowie industrielle, energetische und digitale Souveränität – Generaldirektion des Schatzamtes (2025): Wirtschaftliche und finanzielle Lage Luxemburgs. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/LU/situation-economique-et-financiere-du-luxembourg (21.04.2026)

GUERIN V. (2023): Wer sind die Nichterwerbstätigen zwischen 30 und 54 Jahren, deren Zahl in den letzten 10 Jahren leicht gestiegen ist? INSEE Première Nr. 1970. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7706142#consulter (05.05.2026)

Habart, L: (2022): Observatoire de l’alternance. The Adecco Group Foundation, Quintet Conseil, Association Walt, BVA Opinion. https://www.walt-asso.fr/etude-observatoire-alternance-note-8-sur-10/ (11.05.2026)

ILO (Internation Labour Organization) (2026) : Convention concerning decent work in the platform economy. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf (29.06.2026)

INSEE: Scheinbare Arbeitsproduktivität. Definition. https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1977 (20.05.2026)

INSEE: Bruttoinlandsprodukt (BIP) und seine Bestandteile. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung auf Basis 2010 – Detaillierte Ergebnisse. https://www.insee.fr/fr/statistiques/2415846 (20.05.2026)

INSEE Références (2025): Bildung und Beschäftigung. Ausgabe 2025. https://www.insee.fr/fr/statistiques/8305506?sommaire=8306008#figure3_radio2 (20.05.2026)

IWEPS (2026): Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen (ILO). https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/ (20.05.2026)

Jahoda, M. (1983), Wieviel Arbeit braucht der Mensch?, Weinheim; Jahoda, M. (1984), Braucht der Mensch die Arbeit?, in F. Niess, Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln.

Labau, F., Lagouge, A. (2023, 26. Januar). Welche Auswirkungen hat der Anstieg der dualen Ausbildung seit 2019 auf die durchschnittliche Arbeitsproduktivität? DARES Focus Nr. 5. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-impact-de-la-hausse-de-lalternance-depuis-2019-sur-la-productivite-moyenne-du-travail (19.02.2026)

Lemarchand, J. (2021, 8. Juli). Vom Boom der dualen Ausbildung profitieren vor allem die Bestausgebildeten. *Les Échos*. https://www.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutement/le-boom-de-lapprentissage-profite-surtout-aux-plus-diplomes-1330816 (19.02.2026)

Max-Neef, M. mit Beiträgen von Antonio Elizalde und Martin Hopenhayn (1991), „Human Scale Development: Conception, Application and Further Reflection“, New York und London: The Apex Press.

Nationales Arbeitsamt (ONEM) 2026: Reform der Arbeitslosenversicherung. https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage (18.02.2026)

NEGELE A. (2025): Teilzeitquote auf dem Höchststand – woran liegt’s?. WDR. https://www1.wdr.de/nachrichten/teilzeiquote-100.html (8.04.2026)

Observatoire des inégalités (2022): Ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne mehr arbeiten. https://www.inegalites.fr/temps-partiel-subi (8.04.2026)

Observatoire des inégalités (2025): Migranten und ihre Nachkommen von Arbeitslosigkeit betroffen. https://www.inegalites.fr/Les-immigres-et-leurs-descendants-marques-par-le-chomage (18.02.2026)

OECD (2025): Bericht „Pension Panorama“. https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-des-pensions-2025_58bd74b1-fr/full-report.html (20.05.2026)

RUYTERS C., VAN COPPENOLLE A. V., VANDER STRICHT V. (2023): Bericht über den sozialen Zusammenhalt in Wallonien. Recht auf Arbeit – 2023

STATBEL (2025): Teilzeitarbeit dreimal so beliebt wie 1983. https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-travail-temps-partiel-trois-fois-plus-populaire-quen-1983 (8.04.2026)

STATEC (2024): „Senioren in Luxemburg – Einzigartige sozioökonomische Profile, große Herausforderungen für das Land“. RP Erste Ergebnisse 2021 Nr. 14. https://statistiques.public.lu/fr/recensement.html (20.05.2026)

STATEC (2025): Bericht zu Arbeit und sozialem Zusammenhalt. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

Van der Stricht, V. (2020) Von der Einstellung zur Steigerung der Beschäftigungsquote. Überblick über Konzepte, Definitionen und Datenquellen. IWEPS – Working Paper, Nr. 31.

https://www.iweps.be/publication/de-lembauche-a-hausse-taux-demploi-parcours-concepts-definitions-sources-de-donnees/

Vie Publique (2023): Was sind die Unterschiede zwischen niedriger Arbeitslosigkeit und Vollbeschäftigung? https://www.vie-publique.fr/fiches/270250-quelles-differences-entre-faible-niveau-de-chomage-et-plein-emploi (20.05.2026)

Weltbankgruppe: Pro-Kopf-BIP der OECD-Mitgliedsländer. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.PCAP.CD?locations=OE&most_recent_value_desc=true (16.04.2026)

Weltbankgruppe. BIP pro Erwerbstätigen in konstanten KKP-Dollar von 2011. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.GDP.PCAP.EM.KD?most_recent_value_desc=true (20.04.2026)

6 Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über den Arbeitsmarkt in den Partnerregionen und führt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt durch. Auf dieser Grundlage erstellt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für die künftigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes im Kooperationsraum.



Die IBA·OIE wird von einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen begleitet, der die zentralen Aktivitäten in Abstimmung mit den politischen Entscheidungsträgern der Großregion festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms wird durch ein Netzwerk von sieben Fachinstituten der Großregion gewährleistet. Das ständige Sekretariat und die Koordination werden vom INFO-Institut in Saarbrücken wahrgenommen.

Weitere Informationen:
Marie Feunteun-Schmidt
Dr. Eva Lennartz
Frédéric Marsal

c/o INFO-Institut e.V.
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

Frontaliers Grand Est
(Lothringen)
www.frontaliers-grandest.eu

Service des actions européennes et transfrontalières | Conseil Régional Grand Est
(Lothringen)
www.grandest.fr

IWEPS
Wallonisches Institut für Evaluation, Zukunftsforschung und Statistik (Wallonien)
www.iweps.be

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

ADEM
Agentur für Beschäftigungsförderung (Luxemburg)
www.adem.public.lu

LISER
Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxemburg)
www.liser.lu

Porträt der Fachinstitute

INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz

Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Neben Fragen der Unternehmensstrategie und der Organisationsentwicklung befasst sich das Institut mit Forschungsthemen rund um den Arbeitsmarkt und die Region. Die Aktivitäten im Bereich der Regionalentwicklung beschränken sich nicht auf das nationale Territorium, sondern konzentrieren sich auf das Gebiet der Großregion und haben somit eine europäische Dimension.

ADEM – LISER

Luxemburg

Die Agentur für Beschäftigungsförderung (ADEM) ist die öffentliche Arbeitsvermittlung in Luxemburg und untersteht dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft.

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

Im Rahmen des IBA-OIE-Netzwerks bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER darin, in Zusammenarbeit mit der IBA-OIE und seinen Partnern Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg bereitzustellen und den Arbeitsmarkt in der Großregion zu analysieren.

Conseil Régional Grand Est / Service des actions européennes et transfrontalières

Lothringen

Die Abteilung für europäische und grenzüberschreitende Maßnahmen des Regionalrats Grand Est beteiligt sich seit dem 1. Januar 2018 an der Arbeit der IBA-OIE. Sie tritt an die Stelle des öffentlichen Interessengemeinschaftsverbands (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Abteilung für europäische und grenzüberschreitende Maßnahmen ist zuständig für die institutionellen Beziehungen zu französischen und ausländischen Partnern in Fragen der Beschäftigung und der Ausbildung in den drei Kooperationsräumen der Region Grand Est (Großregion, Oberrheinkonferenz und französisch-belgischer Ardennenraum). Er initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte, um die Maßnahmen des Regionalrats und seiner Partner jenseits der Grenze bekannt zu machen.

Frontaliers Grand Est

Lothringen

Das Ressourcenzentrum und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, ein vom Regionalrat Grand Est und der Europäischen Kommission geförderter Verein, hat die Aufgabe, Arbeitnehmer und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, an der vorausschauenden Beschäftigungsplanung mitzuwirken sowie die grenzüberschreitende berufliche Bildung zu entwickeln und zu fördern. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est verfügt mit seinem Expertennetzwerk über einen Dokumentenbestand, den es der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt, und verbreitet Informationen auf seiner Website.

Ostbelgien Statistik

Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Die Arbeitsgruppe DGstat wurde 2010 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Anschluss an eine neue Vereinbarung zwischen den verschiedenen für die statistische Arbeit zuständigen Akteuren gegründet. Sie trat damit die Nachfolge des Observatoire de l’Emploi de Belgique Orientale (ABEO) an. Im März 2017 wurde DGstat im Rahmen der neuen Werbekampagne für die Region „Ostbelgien“ in „Ostbelgien Statistik“ umbenannt. Zu den Partnern zählen unter anderem das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Die Aufgaben der Arbeitsgruppe umfassen die Erhebung, Analyse, Interpretation und Verbreitung verschiedener Statistiken sowie die Veröffentlichung von Studien. Sie zielt zudem darauf ab, den Austausch zwischen Datenproduzenten und -nutzern innerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, aber auch darüber hinaus zu fördern.

Institut Wallon de l’Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS)

Wallonie

Das IWEPS ist ein öffentliches wissenschaftliches Institut zur Unterstützung der Entscheidungsfindung für die öffentliche Hand. Durch seinen interdisziplinären wissenschaftlichen Auftrag stellt es den wallonischen Entscheidungsträgern, Partnern in der Wallonie und den Bürgern vielfältige Informationen zur Verfügung, die von der Darstellung von Statistiken und Indikatoren bis hin zur Durchführung von Studien und eingehenden Analysen in den Bereichen der Wirtschafts-, Sozial-, Politik- und Umweltwissenschaften reichen. Im Rahmen seines strategischen Beratungsauftrags beteiligt es sich aktiv an der Förderung und Umsetzung einer Kultur der Bewertung und Zukunftsforschung in Wallonien.


Ostbelgien
INTERREGIONALE
ARBEITSMARKT
BEOBACHTUNGSSTELLE
IBA
OBSERVATOIRE
INTERRÉGIONAL DU
MARCHÉ DE L'EMPLOI
OIE
Wallonie
Iweps
INFO
INSTITUT
FRONTALIERS
GRAND EST
adem
La Région
Grand Est

Juni 2026