

IBA OIE

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

Arbeits- und Beschäftigungsformen in der Großregion

Vergleichende Studie
April 2014



Inhalt

1. Einführung zur Flexicurity	- 1 -
1.1 Hintergrund dieser Studie	- 1 -
1.2 Die Entwicklung des Begriffs Flexicurity	- 2 -
<i>Die Arbeitsmarktpolitik im Norden Europas</i>	<i>- 2 -</i>
<i>Die europäische Definition des Konzepts</i>	<i>- 2 -</i>
<i>Die verschiedenen Ansätze zur Flexicurity in den vier Ländern der Großregion</i>	<i>- 3 -</i>
2. Verschiedene Formen von Arbeitsverträgen in der Großregion	- 3 -
2.1 Der unbefristete Arbeitsvertrag: Ein Modell mit Zukunft?	- 3 -
<i>Gesetzlichen Regelungen in den Teilregionen</i>	<i>- 3 -</i>
<i>Lockerung der Regelungen für den unbefristeten Arbeitsvertrag in Frankreich</i>	<i>- 4 -</i>
<i>Der Einsatz des unbefristeten Arbeitsvertrags</i>	<i>- 4 -</i>
2.2 Flexibilität durch zeitlich befristete Verträge (inklusive Leiharbeit)	- 6 -
<i>Der Einsatz zeitlich befristeter Verträge</i>	<i>- 6 -</i>
<i>Vor allem junge Menschen sind betroffen</i>	<i>- 7 -</i>
<i>Gründe für befristete Beschäftigung</i>	<i>- 7 -</i>
<i>Befristete Beschäftigung und Leiharbeit in bestimmten Branchen stark vertreten</i>	<i>- 8 -</i>
2.2.1 Der befristete Arbeitsvertrag (ohne Leiharbeit)	- 8 -
<i>Gesetzliche Regelungen in den Teilregionen</i>	<i>- 8 -</i>
<i>Anforderungen an Form und Fristen</i>	<i>- 9 -</i>
<i>Frankreich: Gesetz zur Beschäftigungssicherung (1. Juli 2013) stimuliert Verlängerung befristeter Verträge</i>	<i>- 9 -</i>
<i>Belgien: Rahmenbedingungen für aufeinander folgende Verträge</i>	<i>- 10 -</i>
<i>Deutschland: relativ schwache Gesetzgebung für befristete Verträge</i>	<i>- 10 -</i>
<i>Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit befristeten und unbefristeten Verträgen</i>	<i>- 11 -</i>
<i>Der Einsatz befristeter Verträge in der Großregion</i>	<i>- 11 -</i>
<i>Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?</i>	<i>- 12 -</i>
2.2.2 Der Leiharbeitsvertrag	- 13 -
<i>Frankreich: neue Gesetzgebung zu Gunsten der Beschäftigungssicherheit von Leiharbeitern</i>	<i>- 13 -</i>
<i>Belgien: eine strenge Gesetzgebung die prekäre Verhältnisse nicht ausschließt</i>	<i>- 13 -</i>
<i>Luxemburg: von kürzerer Dauer als andere befristete Verträge</i>	<i>- 14 -</i>
<i>Deutschland: Leiharbeitseinsätze von langer Dauer bremsen</i>	<i>- 14 -</i>
<i>Der Einsatz von Leiharbeitsverträgen in der Großregion</i>	<i>- 15 -</i>
2.3 Die Teilzeitarbeit	- 17 -
<i>Europäische Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten und Entwicklung der freiwilligen Teilzeitarbeit</i>	<i>- 17 -</i>
<i>Gesetzliche Regelungen</i>	<i>- 18 -</i>
<i>Der Einsatz von Teilzeitarbeit in der Großregion</i>	<i>- 19 -</i>
<i>Die Teilzeitarbeit: Freiwillig oder gezwungenermaßen?</i>	<i>- 19 -</i>
<i>Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen</i>	<i>- 20 -</i>

	<i>Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit</i>	- 21 -
2.4	Das Trägermodell „Portage salarial“	- 22 -
	<i>Ein flexibles Arbeitsverhältnis für spezielle Aufgaben</i>	- 22 -
	<i>Die gesetzlichen Regelungen für das Trägermodell</i>	- 23 -
	<i>Der Einsatz des Trägermodells</i>	- 24 -
3.	Die Flexibilität des Arbeitsrechtes	- 25 -
3.1	Arbeitszeit und Überstunden	- 25 -
	<i>Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit</i>	- 25 -
	<i>Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden</i>	- 27 -
3.2	Bedingungen der Beendigung des Arbeitsvertrages.....	- 28 -
	<i>Vertragsbeendigung während der Probezeit</i>	- 28 -
	<i>Gesetzliche Regelungen in den Teilregionen</i>	- 28 -
	<i>Kündigung während der Probezeit</i>	- 29 -
3.2.1	Die Einzelentlassung.....	- 30 -
	<i>Die Einzelentlassung aus persönlichen Gründen</i>	- 30 -
	<i>Kündigungsschutz im Falle einer Einzelentlassung</i>	- 30 -
	<i>Außerordentliche (fristlose) Kündigung bei schwerem Fehlverhalten</i>	- 32 -
	<i>Klage des Arbeitnehmers gegen die Kündigung</i>	- 32 -
3.2.2	Die betriebsbedingte Kündigung	- 33 -
	<i>Arbeitnehmerkonsultation und Sozialplan</i>	- 33 -
	<i>Die Abfindungen</i>	- 34 -
4.	Anhang: Übersicht zu den gesetzlichen Regelungen (Befristung und Leiharbeit)	35
5.	Bibliographie	39

1. Einführung zur Flexicurity

1.1 Hintergrund dieser Studie

Diese Studie ist eine Aktualisierung des Berichts zum Thema Flexicurity aus dem Jahre 2010, welcher im Rahmen des Interreg-Projektes OPTI-MATCH¹ realisiert wurde. Dieser Bericht enthielt eine Analyse verschiedene Aspekte der Flexicurity in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören. Zu Vergleichszwecken wurden aber auch Daten aus Dänemark herangezogen, da dieses Land im Bereich der Beschäftigung als Inspirationsquelle für die Arbeitsmarktpolitik diente.

Diese Aktualisierung zeigt die für Flexicurity relevanten Veränderungen im Arbeitsrecht und der Arbeitsmarktpolitik der letzten Jahre auf. Die jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen werden präsentiert, da diese in den jeweiligen Teilregionen Anwendung finden. Außerdem werden quantitative Daten auf nationaler sowie regionaler Ebene dargestellt, welche Informationen über den Arbeitsmarkt der Großregion geben, vor allem im Hinblick auf das Risiko steigender atypischer Beschäftigung.

Ein kurzer Blick auf die Beschäftigungsquoten, das heißt auf den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der jeweiligen geografischen Gebiete, vermittelt einen Eindruck vom Zustand des Arbeitsmarktes. Dieser Indikator ermöglicht eine Einschätzung der Fähigkeit der Wirtschaft eines Landes oder einer Region, ihr Arbeitskräftepotenzial zu nutzen.

**Gesamtbeschäftigungsquote (Personen zwischen 15 und 64 Jahren) in % /
Taux d'emploi total (personnes de 15 à 64 ans) en %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Saarland	66,3	67,9	66,5	67,2	68,1	68,7
Lorraine	63,5	63,1	61,5	64,1	62,9	61,2
Luxembourg	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	65,8
Rheinland-Pfalz	71,3	72,1	71,2	72,1	72,7	73,3
Wallonie	57,0	57,2	56,2	56,7	57,0	57,3
GR. Region	64,6	64,9	63,9	64,9	65,0	65,1
Belgique	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8
Deutschland	69,4	70,7	70,3	71,1	72,5	72,8
France	63,9	64,4	63,7	63,5	63,4	63,4
Luxembourg	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	65,8
EU-28 / UE 28	65,3	65,8	64,5	64,0	64,1	64,0

Quelle / Source: Eurostat – AKE / EFT

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Zwischen 2007 und 2012 ist in den Teilgebieten der Großregion – mit Ausnahme Lothringens – ein Anstieg der Beschäftigung zu beobachten. Allerdings führte der Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 in Luxemburg unmittelbar zu einem Beschäftigungsrückgang, welcher sich 2009 dann auch in den anderen Teilregionen zeigte.

¹ Interreg-Projekt IVA Großregion 2007-2010 *Kooperation und Wettbewerb: Optimalisierung von Matchingprozessen auf dem großregionalen Arbeitsmarkt (OPTIMATCH)*

1.2 Die Entwicklung des Begriffs Flexicurity

Die Arbeitsmarktpolitik im Norden Europas

Der Begriff Flexicurity wurde in den 1990er Jahren in den Niederlanden durch eine Zusammenziehung der Begriffe „Flexibility“ und „Security“ gebildet. Die Zweckmäßigkeit einer Kombination dieser beiden Begriffe wurde erstmals vom früheren niederländischen Minister für Beschäftigung und Soziales, Ad Melkert, in seinem Memorandum mit dem Titel *Flexibiliteit en Zekerheid (Flexibilität und Sicherheit)* betont.² Das Ziel bestand darin, die Arbeitsgesetzgebung im Sinne des Schutzes der abhängig Beschäftigten durch Standardverträge zu reformieren und den Schutz der Leiharbeitskräfte zu erhöhen. Dieses Konzept wurde 1999 in ein Gesetz überführt. Noch im selben Jahr tauchte diese Idee dann auch in Dänemark³ in einer Veröffentlichung des dortigen Arbeitsministeriums auf. Auf diesem Wege wurde das sogenannte dänische „goldene Dreieck“ eingeführt, das aus den folgenden Bestandteilen gebildet wird: einer flexiblen Arbeitsgesetzgebung, einem System mit großzügigen Sozialleistungen für Arbeitslose und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Der Begriff der Flexicurity tauchte in dieser Publikation allerdings noch nicht explizit auf.

Die europäische Definition des Konzepts

Das Konzept der Flexicurity wurde sowohl auf europäischer Ebene als auch in den einzelnen Ländern zum Idealbild der Sozialpolitik. Auch die Europäische Kommission übernahm dieses Konzept, stellte eine eigene Definition auf und äußerte den Wunsch, dass sich jeder Mitgliedstaat nach diesem Reformansatz richten sollte. Im November 2006 wurde ein Grünbuch der Europäischen Kommission mit dem Titel „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ veröffentlicht, das eine Ergänzung zu den Initiativen rund um die Flexicurity darstellt. Die Modernisierung des Arbeitsrechts gehört nach Ansicht der Europäischen Kommission zu den zentralen Voraussetzungen für die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen. Im Juni 2007 verabschiedete die Europäische Kommission ein Grundsatzdokument mit dem Titel „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“. In dieser Mitteilung schlägt die Europäische Kommission vor, das neue System auf vier Komponenten aufzubauen,⁴ deren konkrete Umsetzung Sache der Mitgliedstaaten sein soll:

- ▶ Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer
- ▶ Moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die die Beschäftigung fördern und die Mobilität erleichtern
- ▶ Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern
- ▶ Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, die die Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

² Barbier-Colomb-Madsen, *Flexicurity – an open method of coordination, at the national level?*, Arbeitsdokumente des Centre d’Economie de la Sorbonne, S.11.

³ Barbier-Colomb-Madsen, *ibid*, S. 12.

⁴ Mitteilung der Europäischen Kommission, *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten*, S. 5.

Die verschiedenen Ansätze zur Flexicurity in den vier Ländern der Großregion

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist in den Augen vieler Unternehmer und Regierungen Europas eine Garantie für eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und eine bessere Anpassung an Marktfluktuationen. Wie oben erwähnt, hat die Europäische Kommission 2006 einen „Flexicurity für alle“-Ansatz entwickelt. Nach dem dänischen Vorbild haben die Regierungen der einzelnen Länder Elemente dieses Konzept nach und nach umgesetzt, um den Arbeitsmarkt durchlässiger zu machen. In Frankreich kann das Gesetz zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes von 2008 als Beispiel genannt werden. In Deutschland zählen die Hartz-Gesetze aus dem Jahr 2003 zu der entsprechenden Arbeitsmarktpolitik. Im Folgenden wird gezeigt, wie die arbeitsmarktpolitische Gesetzgebung zwischen 2007 und 2012 diese Tendenzen weiterentwickelt bzw. korrigiert hat und wie sich die atypischen Beschäftigungsformen entwickelt haben.

2. Verschiedene Formen von Arbeitsverträgen in der Großregion

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruhen in erster Linie auf Arbeitsverträgen, die verschiedene Formen annehmen und unterschiedliche Inhalte haben können. Der Arbeitsvertrag ist ein zentrales Instrument des Arbeitsrechts, da in ihm die Modalitäten für die Verrichtung der Arbeit geregelt werden (Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Ort der Ausführung usw.). Zu dieser Vielfalt von Arbeitsverhältnissen gehören u.a. unbefristet und befristete Arbeitsverträge, die Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) und Teilzeitverträge, sowie in den deutschen Regionen 450 Euro Verträge (Minijobs).

2.1 Der unbefristete Arbeitsvertrag: Ein Modell mit Zukunft?

Der unbefristete Arbeitsvertrag zeichnet sich dadurch aus, dass in ihm kein Enddatum der Beschäftigung genannt ist. Dies bedeutet wiederum nicht, dass das Arbeitsverhältnis unendlich dauert. Den Parteien steht es frei, den Vertrag einseitig, das heißt ohne das Einverständnis der jeweils anderen Partei, unter den geltenden gesetzlichen Bedingungen oder gemäß den Tarifvereinbarungen zu beenden.

Gesetzlichen Regelungen in den Teilregionen

Der unbefristete Vertrag gilt in den einzelnen Ländern als das Grundmodell des Arbeitsvertrags zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Daher ist diese Vertragsart im Vergleich mit den anderen Vertragsarten vorherrschend.

Der unbefristete Vertrag	
Land	Gesetzeslage
Deutschland	§ 620 BGB: für den Fall, dass die Dauer nicht bestimmt ist, kann der Vertrag sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gekündigt werden
Belgique	Artikel 7 und 9 des Gesetzes über Arbeitsverträge vom 3. Juli 1978: der unbefristete Arbeitsvertrag wird als Normalfall angesehen
France	Artikel L1221-2 des französischen Arbeitsgesetzbuches: der unbefristete Arbeitsvertrag ist die normale und allgemeine Vertragsart
Luxembourg	Artikel L121-2 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches: der Arbeitsvertrag wird ohne Festlegung der Dauer abgeschlossen

Lockerung der Regelungen für den unbefristeten Arbeitsvertrag in Frankreich

Im Jahr 2011 hat die *Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines* (Nationaler Verband der Personalverantwortlichen) in Frankreich die Debatte um den einheitlichen Arbeitsvertrag erneut angestoßen. Diese Idee aus dem Jahr 2004⁵ wurde bereits 2007 wieder aufgegriffen, blieb aber erfolglos. Dieser Ansatz hatte zum Ziel, die Unterscheidung zweier Kategorien von Arbeitnehmern aufzulösen: Festangestellte mit unbefristetem Arbeitsvertrag einerseits und prekär Beschäftigte andererseits. Der einheitliche Arbeitsvertrag ohne zeitliche Befristung sah sowohl eine Vereinfachung der rechtlichen Vorschriften im Falle einer Kündigung als auch eine Erhöhung der Abfindungen vor. Das Konzept des einheitlichen Vertrags wurde jedoch sowohl von der Regierung als auch von den Sozialpartnern verworfen, für die es eine Verallgemeinerung prekärer Arbeitsverhältnisse darstellte.

Der *Accord National Interprofessionnel* (berufsübergreifende Vereinbarung) aus dem Jahr 2008⁶ sieht die Möglichkeit einer gütlichen Einigung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor: die sogenannte *rupture conventionnelle* (einvernehmliche Beendigung). Gleichzeitig behält der Arbeitnehmer Ansprüche auf eine Abfindung und auf Zahlungen aus der Arbeitslosenversicherung. Diese Art der einvernehmlichen Beendigung ist ein großer Erfolg. Seit 2008 wurden in Frankreich fast 1.000 000 *ruptures conventionnelles* unterzeichnet und von den Direktionen der Départements⁷ genehmigt. Diese Art der Vertragsbeendigung geht allerdings mit Kosten für die Arbeitslosenversicherung einher.

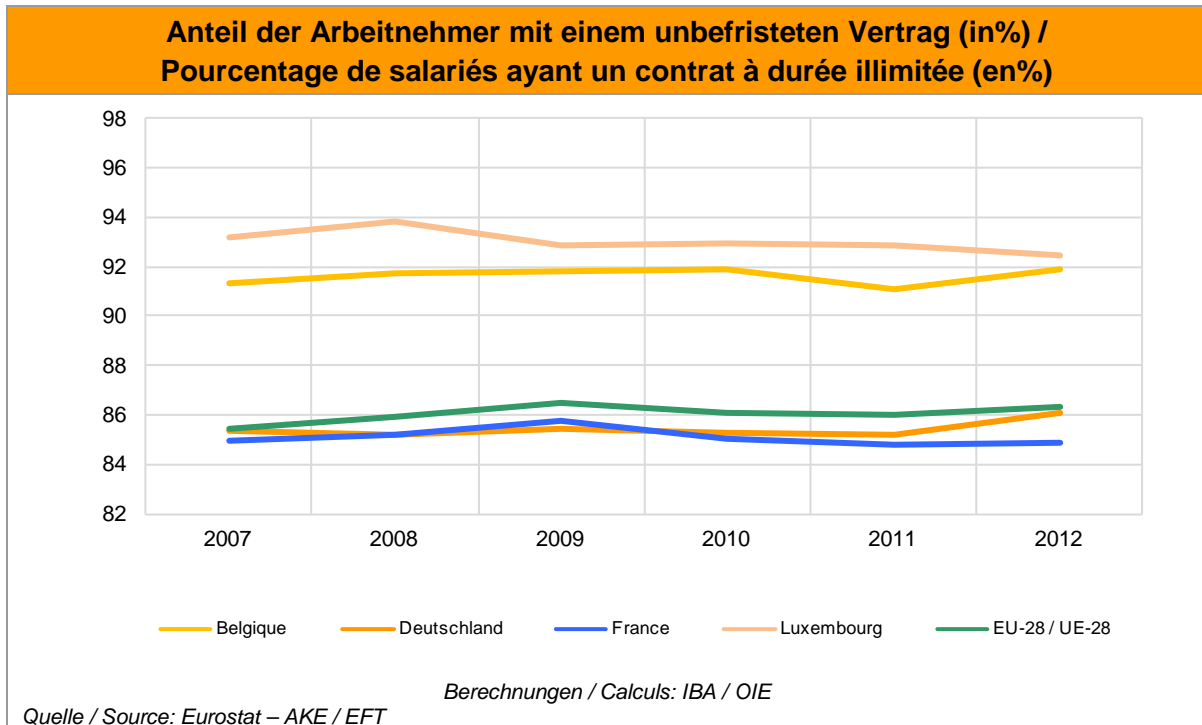
Der Einsatz des unbefristeten Arbeitsvertrags

Die Zahlen von Eurostat zeigen, dass in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, vorwiegend auf den unbefristeten Arbeitsvertrag zurückgegriffen wird. Gleichwohl lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern erkennen.

⁵ Bericht Cahuc-Kramarz für das Wirtschafts- und Industrieministerium sowie das Arbeitsministerium. *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*. 6 Dezember 2004.

⁶ zwischen den Sozialpartnern am 11. Januar 2008 geschlossene Vereinbarung für alle Branchen, die den Weg für das Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 bereitet hat

⁷ Le Monde Diplomatique-Monatsarchiv, Céline Mouzon, Januar 2013



Die Zahlen von Eurostat zeigen, dass der Anteil der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Luxemburg und Belgien mit 90% deutlich über dem europäischen Durchschnitt liegt. In **Luxemburg** lag der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge mit 92,4% im Jahr 2012 am höchsten. Der Anteil der unbefristeten Verträge ist jedoch im Zuge der Wirtschaftskrise gesunken und liegt noch immer unter dem Wert von 2007. **Frankreich** hat in dieser Zeit ebenfalls eine Abnahme zu verzeichnen, allerdings auf niedrigerem Niveau (84,9% im Jahr 2012). In **Belgien** war der Anteil der unbefristeten Verträge im Zeitraum 2007-2012 stabil und erreichte zu Ende des Beobachtungszeitraums 91,9%. In **Deutschland** liegt der Anteil der unbefristeten Verträge (86,1%) leicht unter dem europäischen Durchschnitt. Im Vergleich zu 2007 ist der Anteil gestiegen.

Die Zahlen bestätigen, dass der unbefristete Arbeitsvertrag in den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, nach wie vor die am weitesten verbreitete Vertragsart auf dem Arbeitsmarkt ist. In Luxemburg und Frankreich ist der Anteil jedoch im Zuge der Wirtschaftskrise von 2008 gesunken.

2.2 Flexibilität durch zeitlich befristete Verträge (inklusive Leiharbeit)

Obwohl die unbefristeten Verträge der Normalfall sind und in den Teilgebieten der Großregion relativ umfangreich verwendet werden, wird im Folgenden gezeigt, dass der Anteil der befristeten Verträge auf dem Arbeitsmarkt nicht zu vernachlässigen ist und dass diese Verträge für die Unternehmen ein Mittel der sogenannten externen quantitativen Flexibilität darstellen.

Die Flexibilität der Arbeit stellt für ein Unternehmen die Möglichkeit dar, sich an eine veränderte Nachfrage oder an Veränderungen des Unternehmensumfelds anzupassen. Diese Flexibilität ermöglicht den Unternehmen eine schnelle Reaktionsfähigkeit – insbesondere im Rahmen des Personalmanagements. In diesem Zusammenhang wird von der externen quantitativen Flexibilität gesprochen, wodurch ein Unternehmen die Zahl seiner Arbeitskräfte an seine jeweilige Auftragslage anpassen kann. Im Zuge dessen kann für die Einstellung von Personal auf **befristete Arbeitsverträge** und **Leiharbeitsverträge** zurückgegriffen werden. Beim zeitbefristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. In der Leiharbeitskonstruktion handelt es sich um zwei Verträge, einen zwischen Arbeitnehmer und Verleiher (Arbeitsvertrag) und einen zwischen Verleiher und Entleiher (Überlassungsvertrag).

Der Einsatz zeitlich befristeter Verträge

Die Länder, in denen der Anteil der unbefristeten Vertragsabschlüsse am höchsten ist, machen folglich weniger Gebrauch von zeitlich befristeten Verträgen (inklusive Leiharbeit). In Luxemburg ist der Anteil der befristeten Beschäftigung 2012 nur halb so hoch wie in Frankreich und in Deutschland. In den letzten fünf Jahren ist der Anteil leicht um 0,8 Prozentpunkte gestiegen.

**Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag (in%)⁸ /
Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée limitée (en%)⁹**

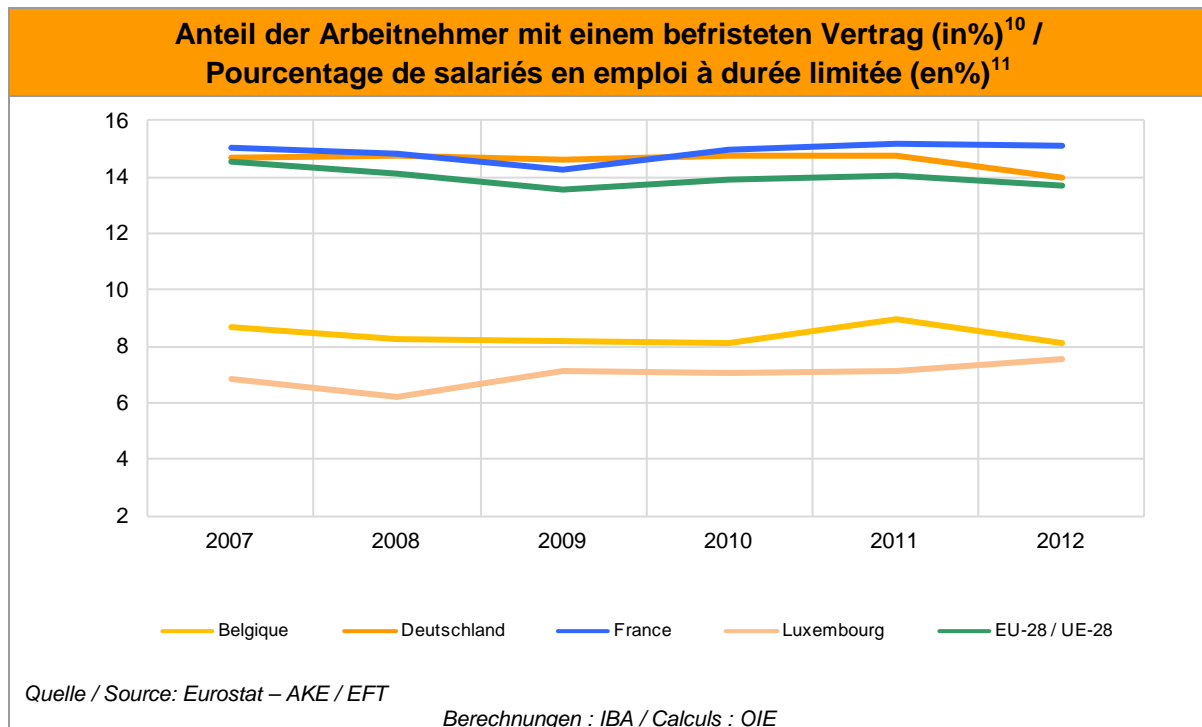
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	8,7	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1
Deutschland	14,7	14,8	14,6	14,7	14,8	14,0
France	15,1	14,8	14,3	15,0	15,2	15,1
Luxembourg	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6
EU-28 / UE 28	14,6	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7

Quelle / Source: Eurostat – AKE / EFT

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

⁸ Inklusive Leiharbeit

⁹ CDD et travail intérimaire



Vor allem junge Menschen sind betroffen

In allen Teilregionen betreffen die befristete Beschäftigung und die Leiharbeit vor allem junge Menschen. Laut einer Studie von INSEE¹², betreffen diese Verträge in Frankreich 27% der Arbeitnehmer in der Altersgruppe unter 30-Jähriger und kommen dort damit viermal häufiger vor als in der Gesamtarbeitnehmerbeschäftigung. Der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse steigt mit zunehmendem Alter. In der Wallonie liegt die Befristung der Jüngeren bei den Männern bei 24% und bei den Frauen bei 30% – das ist fast dreimal mehr als der Anteil an allen Alterskategorien.¹³ In Luxemburg machen befristete Arbeitsverhältnisse bei den unter 21-jährigen noch 23,9% aus, während ihr Anteil bei den 29-jährigen nur noch bei 9,9% liegt.¹⁴ Auch in Deutschland betrifft die befristete Beschäftigung laut Mikrozensus 2012 hauptsächlich junge Menschen. Ohne Ausbildungsverträge liegt der Anteil bei den 15 bis unter 20 Jährigen bei 32,9 % (75,2% mit Auszubildenden). In der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre sind 26,3 % der Arbeitnehmer betroffen (45,8 mit Auszubildenden), bei den 25- bis unter 30-Jährigen sind es 18,2% bzw. 22,7%, wenn man die Ausbildungsverträge mit berücksichtigt.¹⁵

Gründe für befristete Beschäftigung

Laut der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat konnten drei von vier befristet Beschäftigten in Belgien keinen permanenten Arbeitsplatz finden. In Deutschland war das nur bei einem von fünf Beschäftigten der Fall. Dafür ist dort der Anteil der Auszubildenden und der Arbeitneh-

¹⁰ Inklusive Leiharbeit

¹¹ CDD et travail intérimaire

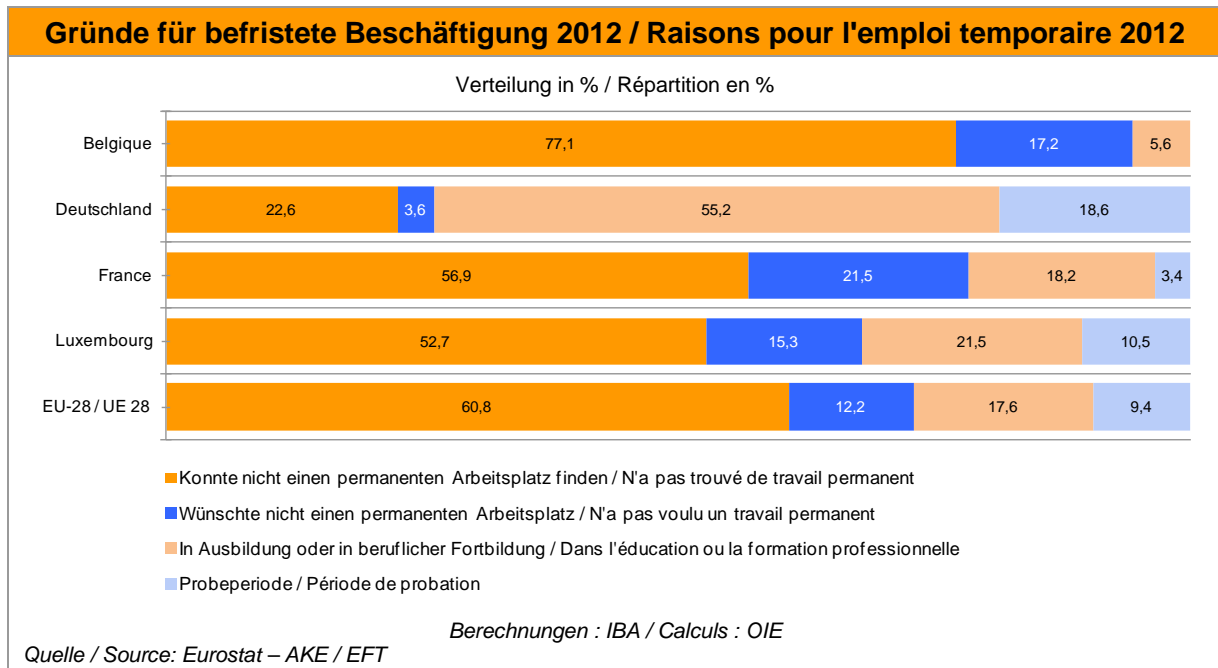
¹² INSEE, *Economie Lorraine, Discriminations sur le marché du travail : la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire*, Dezember 2012

¹³ Gérard Valenduc, *Les femmes et l'emploi atypique*, Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, März 2012

¹⁴ STATEC, *La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi*, November 2013

¹⁵ Mikrozensus, 2012 (ohne Leiharbeit)

mer in Probezeit an den befristet Beschäftigten sehr hoch. In Luxemburg und Frankreich sind jeweils über 50% der Arbeitnehmer unfreiwillig befristet beschäftigt.



In Lothringen entscheiden sich viele junge Menschen bewusst für einen befristeten Vertrag, vor allem Studenten mit Nebenjob. Bei den über 30-jährigen sind ca. 80% der befristeten Verträge keine freiwillige Entscheidung des Arbeitnehmers.¹⁶ In der Wallonie besteht die Kategorie der befristeten Beschäftigung ungefähr zur Hälfte aus den klassischen befristeten Arbeitsverträgen und zu 16% aus Leiharbeit, aber auch aus Praktikumsverträgen, Ausbildungs- oder Lehrverträgen oder Studenten-Verträgen.¹⁷ Auch in Luxemburg haben die unter 19-jährigen Erwerbstätigen häufig befristete Verträge. Es handelt sich dabei oft um Praktika oder Ausbildungsverträge.¹⁸

Befristete Beschäftigung und Leiharbeit in bestimmten Branchen stark vertreten

In allen Teilregionen kommt befristete Beschäftigung und Leiharbeit vor allem in den Branchen vor, die geringqualifiziertes Personal suchen (z.B. Reinigung, Sicherheit). Auch die Saisonarbeit (z.B. Landwirtschaft, Ernte) setzt diese Art der Verträge häufig ein, ebenso die Tourismusbranche und das Hotel- und Gaststättengewerbe.

2.2.1 Der befristete Arbeitsvertrag (ohne Leiharbeit)

Gesetzliche Regelungen in den Teilregionen

In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, gibt es jeweils eigene gesetzliche Regelungen für die befristeten Arbeitsverträge. Allerdings legen alle gesetzlichen

¹⁶ INSEE, *Economie Lorraine, Discriminations sur le marché du travail : la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire*, Dezember 2012

¹⁷ Gérard Valenduc, *Les femmes et l'emploi atypique*, Fondation Travail-Universität pour les femmes CSC, März 2012

¹⁸ STATEC, *La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi*, November 2013

Regelungen gleichermaßen eng begrenzte Voraussetzungen für die befristeten Arbeitsverträge fest, damit der Rückgriff auf diese Vertragsart begrenzt bleibt.

Anforderungen an Form und Fristen

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

Frankreich: Gesetz zur Beschäftigungssicherung (1. Juli 2013) stimuliert Verlängerung befristeter Verträge

In Frankreich gelten relativ strenge gesetzliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers: die Verträge dürfen hier in den meisten Fällen eine Dauer von maximal 18 Monaten haben (einschließlich einer Verlängerung). Um trotzdem Flexibilität zu ermöglichen, unterscheidet die Gesetzgebung zwischen befristeten Verträgen mit einem festgelegten Enddatum zur Bewältigung zwischenzeitliche Aktivitätssteigerungen (*CDD à terme précis*, z.B. endgültiger Weggang eines Arbeitnehmers, präzise Aufgabenstellung), und befristeten Verträgen ohne festgelegtes Enddatum (*CDD sans terme précis*).¹⁹

Letzterer kann für die Vertretung eines ausgefallenen Arbeitnehmers genutzt werden. In diesem Fall, ist die Dauer des Vertrages nicht festgelegt. Der Vertrag wird für eine Mindestdauer geschlossen, und endet mit der Rückkehr des ausgefallenen Arbeitnehmers. Außerdem bestehen noch andere Fälle, die den Einsatz von befristeten Verträgen erlauben: Saisonarbeit, der *Contrat d'usage* (für bestimmte Branchen wie Theater, Sport, Horeca,...) sowie bestimmte Sonderverträge (*contrat unique d'insertion*²⁰, *emploi d'avenir*²¹). Die Dauer kann sich auf eine Saison oder bis zum Ende des Arbeitgeberbedürfnisses beschränken. Das Gesetz zur Sicherung der Arbeit, welches am 1. Juli 2013 in Kraft trat, hat sich zum Ziel gesetzt den Einsatz sehr kurzer befristeter Verträge einzudämmen: so wurden die Arbeitgeberbeiträge für befristete Verträge mit einer Dauer von unter drei Monaten heraufgesetzt.²²

Außerdem wurde der Versuch befristete Verträge mit einem „definierten Ziel“ (*CDD à objet défini*) auszugestalten, um ein Jahr verlängert. Das Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 hatte diese Form eingeführt. Es handelt sich um einen Vertrag, der ausschließlich Führungskräften und Ingenieuren vorbehalten ist, um einen bestimmten Auftrag in einer Zeitspanne von 18 bis 36 Monaten zu erledigen. Da diese (mit der *portage*

¹⁹ <http://travail-emploi.gouv.fr>, Ministère du travail, de l'Emploi et du Dialogue Social

²⁰ Maßnahme zur Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt

²¹ Maßnahme für den Berufseinstieg schwer vermittelbarer Jugendlicher

²² Anstieg der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung: Der Beitragssatz steigt von 4% auf 7% für einen befristeten Vertrag von bis zu einem Monat, und auf 5,5% für Verträge von bis zu 3 Monaten.

salarial konkurrierende) Regelung eine Einigung auf Branchenebene benötigt, wird sie nur im Bankensektor sowie im Gesundheits- und Sozialwesen eingesetzt. Die Testperiode, die erst auf 5 Jahre beschränkt war, wurde um ein Jahr verlängert.

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

Belgien: Rahmenbedingungen für aufeinander folgende Verträge

In der belgischen Gesetzgebung gibt es keine zeitliche Begrenzung für befristete Arbeitsverträge. Allerdings dürfen sie nur in bestimmten Situationen und für eine bestimmte Dauer verlängert werden (Verlängerung für eine Dauer von zwei Jahren für Verträge mit einem Minimum von drei Monaten und um drei Jahre für Verträge von mindestens sechs Monate). Außerdem besteht, wie in Frankreich, der Begriff einer klar definierten Tätigkeit, mit deren Beendigung auch der Vertrag endet.

Luxemburg: je nach Wirtschaftssektor verschiedene Rahmenbedingungen

In Luxemburg muss sich ein befristeter Vertrag auf eine klar definierte, nicht dauerhafte Tätigkeit beziehen, wie zum Beispiel die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers oder eine temporär verbesserte Auftragslage.²³ Es gibt allerdings eine Anzahl an Branchen, wo der Einsatz befristeter Verträge einfacher ist (Medien, Finanzen, Bau und öffentliche Arbeiten, Berufssport, Ausbildung).

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

Deutschland: relativ schwache Gesetzgebung für befristete Verträge

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

- ▶ In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ist eine kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig.
- ▶ Seit 2007 kann eine Person, die das 52. Lebensjahr vollendet hat und mehr als vier Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch teilgenommen hat, bis zu einer Dauer von fünf Jahren ohne

²³ www.guichet.public.lu, Guide administratif de l'Etat luxembourgeois

Vorliegen eines sachlichen Grundes im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sein²⁴

Wenn sich der Einsatz einer befristeten Beschäftigung allerdings durch einen sachlichen Grund rechtfertigt, (zeitlich begrenzter Bedarf an Arbeitskräften, Vertretung eines kranken Mitarbeiters, etc.) gibt es keine Begrenzung der Dauer.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit befristeten und unbefristeten Verträgen

In allen Rechtssystemen der vier Länder gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag und der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag. Dieser Grundsatz mündet in die europäische Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999,²⁵ mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und eine Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes angestrebt wird.

Der Einsatz befristeter Verträge in der Großregion

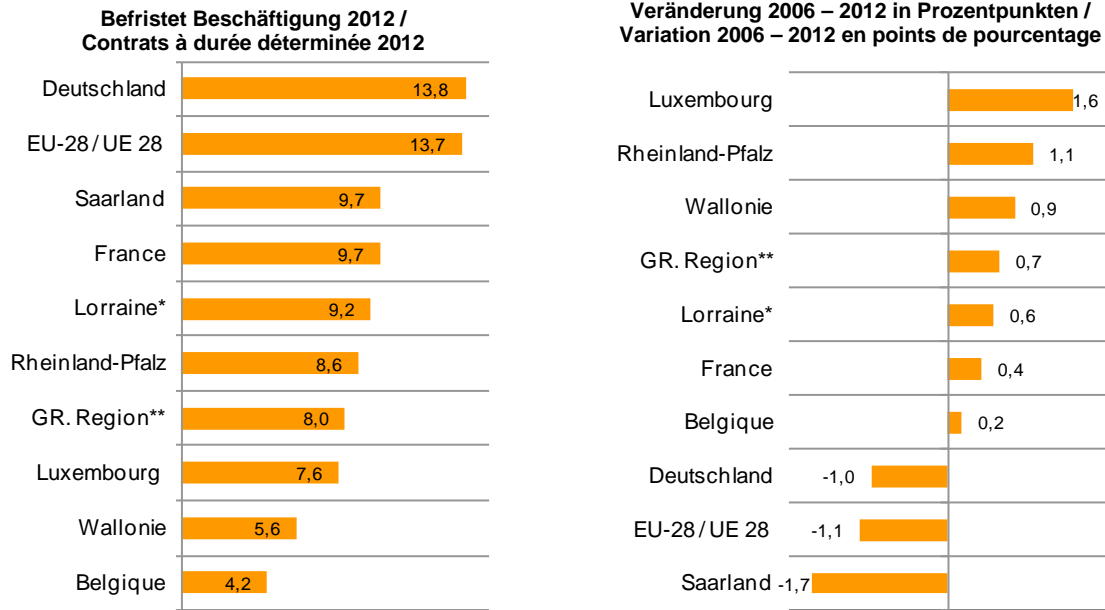
In der Großregion hatten im Jahr 2012 rund 8% der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag, die Quoten bewegen sich zwischen 5,6% in der Wallonie und 9,7% im Saarland, dicht gefolgt von Lothringen (9,2%). In Luxemburg zeigt sich zwischen 2006 und 2012 eine deutliche Steigerung, wobei sich für 2012 ein Wert von 7,6% ergibt. Im Saarland, wo der Anteil am höchsten liegt, ist hingegen die am stärksten ausgeprägte Abnahme zu beobachten.

²⁴ § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

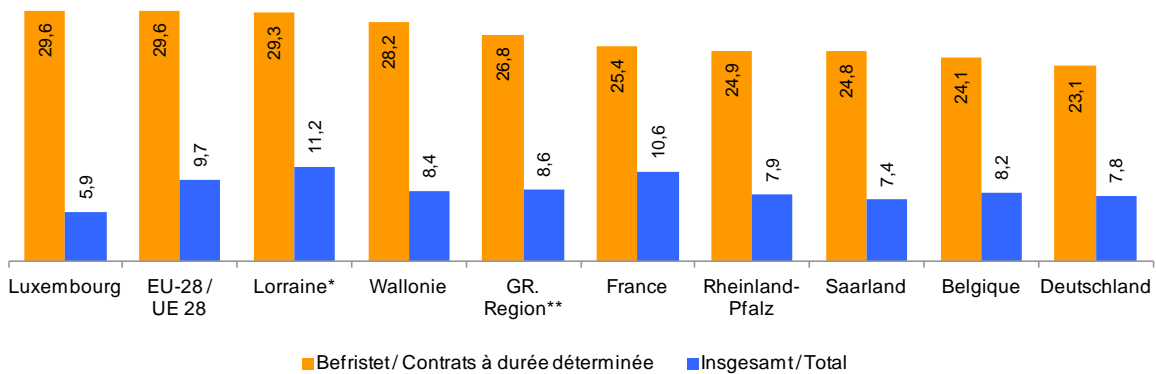
²⁵ Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse (in Frankreich: Artikel L1242-14 und folgende des Code du travail; in Luxemburg: Art. L112-10 des Code du travail; in Deutschland: § 4 Abs. 2 TzBfG; in Belgien: das Gesetz vom 5. Juni 2002 zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag).

Befristete Beschäftigung / Contrats à durée déterminée

jeweils in % an der Arbeitnehmerbeschäftigung (Arbeitsortkonzept) /
en % à l'ensemble des salariés (au lieu de travail)



Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an der Befristeten Beschäftigung und an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt 2012 (in %) / Pourcentage des jeunes (15-24 ans) à l'ensemble des contrats à durée déterminée et à l'ensemble des salariés 2012 (en %)



* Lorraine: 2010

** Großregion: mit Werten für Lothringen für das Jahr 2010 / Grand Région: avec des données lorraines de 2010

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Quelle / Source :

Belgique, Wallonie: SPF Économie DGSIE - Enquête sur les forces de travail

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

France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2006 et 2010

EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE / EFT

Der befristete Vertrag – eine Beschäftigungsform für junge Arbeitnehmer?

In allen Regionen sind junge Menschen überdurchschnittlich betroffen: von allen befristeten Verträgen wurden in der Großregion mehr als ein Viertel mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 8,6% der gesamten Arbeitnehmerschaft ausmachen. Vor allem für Luxemburg aber auch für Lothringen kann gestellt werden, dass der Anteil der Jugendlichen

(15-24 Jahren) an den befristet Beschäftigten am höchsten ist. Sie machen hier fast ein Drittel der Beschäftigten aus. Auch in der Wallonie, wo die befristete Beschäftigung weniger verbreitet ist, sind die Jugendlichen prozentual stärker vertreten. In Deutschland, wo der Einsatz befristeter Verträge üblicher ist, ist der Anteil der Jugendlichen (ohne Auszubildende) geringer.

2.2.2 Der Leiharbeitsvertrag

Leiharbeit ist eine Form von befristeter Beschäftigung. Sie fällt unter eine spezielle Gesetzgebung und betrifft sowohl eine bestimmte Zielgruppe als auch bestimmte Branchen. In allen Teilregionen ist ein Leiharbeitnehmer bei einem Leiharbeitsunternehmen (Verleiher) angestellt und wird von dieser bezahlt. Diese bietet die Arbeit ihrer Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen (Entleiher) für eine bestimmte Zeit an, und zwar nur in gesetzlich erlaubten Fällen.

Frankreich: neue Gesetzgebung zu Gunsten der Beschäftigungssicherheit von Leiharbeitern

In Frankreich darf ein Leiharbeitseinsatz („Mission“) weder zum Ziel noch als Effekt eine dauerhafte, in den normalen Betriebsablauf integrierte Beschäftigung bei der entleihenden Firma haben. Die Voraussetzungen ähneln denen der befristeten Verträge (Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers, zeitlich beschränkte Produktionssteigerung, ...), genau wie die Bedingungen hinsichtlich der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Der Unterschied zwischen Verträgen mit und ohne festgelegtem Enddatum existiert ebenfalls. Auch die praktische Berufsausbildung in Form einer Lehre oder im Rahmen einer beruflichen Zertifizierung kann über den Umweg eines Leiharbeitsvertrags erfolgen.

Das Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 1. Juli 2013 hat das Prinzip des unbefristeten Leiharbeitsvertrages²⁶ eingeführt. Seit Januar 2014 können Leiharbeiter, welche lange oder sehr lange Missionen durchführen, einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. In dieser Situation bekommen sie nach Ablauf keine Ausgleichszahlung von 10% des Bruttogehaltes, erhalten dafür aber den Mindestlohn für die niedrigste Berufskategorie zwischen ihren Einsätzen.

Belgien: eine strenge Gesetzgebung die prekäre Verhältnisse nicht ausschließt

Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, mit dem Ziel den Gebrauch davon einzuschränken. Die Dauer jedes Vertrages darf sechs Monate nicht übersteigen, wobei eine Verlängerung um sechs weitere Monate möglich ist. Die zulässigen Situationen sind genau aufgeführt²⁷ und betreffen vor allem die Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters, eine kurzzeitige Mehrarbeit oder die Ausübung außergewöhnlicher Tätigkeiten. Das Gesetz des 26. Juni 2013, welches die vorherigen Bestimmungen zur Leiharbeit änderte, hat die zulässigen Situationen erweitert. Seit diesem Zeitpunkt gibt es die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer probeweise im Rahmen eines Leiharbeitsvertrages zu beschäftigen und bei einer positiven Entwicklung fest in Dienst zu nehmen (*recours d'insertion*). Trotzdem kann Leiharbeit zu ei-

²⁶ www.juritravail.com.

²⁷ Kollektive Arbeitsvereinbarung zur befristeten Beschäftigung und zur Leiharbeit vom 16. Juli 2013

nem prekären Beschäftigungsverhältnis führen, da das Gesetz die Möglichkeit von sukzessiven Leiharbeitsverträgen mit der Dauer von einem Tag vorsieht. Diese Möglichkeit besteht für Arbeitgeber, welche nachweisen können, dass sie der Flexibilität dieser Verträge bedürfen.

Im Gegensatz zur Gesetzgebung für befristete Verträge sieht das Gesetz für die Leiharbeit eine Endjahresprämie vor. Sie steht jedem Leiharbeiter zu, der mindestens 65 Arbeitstage (bei einer 5-Tage-Woche) bzw. 78 Tage (bei einer 6-Tage-Woche) im Jahr gearbeitet hat. Er wird vom Sozialfonds für Leiharbeiter gezahlt und beträgt 8,27% des Bruttolohns des betreffenden Zeitraums.

Luxemburg: von kürzerer Dauer als andere befristete Verträge

Mit Ausnahme von Saisonarbeitsverträgen darf ein Einsatz (Verlängerungen inbegriffen) eines bestimmten Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz 12 Monate nicht überschreiten.²⁸ In einigen Fällen (für Tätigkeiten, die bestimmte Fachkenntnisse erfordern) kann diese Dauer verlängert werden. Wie in den anderen Ländern ist nach Ablauf des Vertrages eine Karenzzeit vorgeschrieben, bevor man den gleichen oder einen anderen Arbeitnehmer für dieselbe Stelle einstellt. Auch für diese Vorschrift gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen.

Deutschland: Leiharbeitseinsätze von langer Dauer bremsen

In Deutschland ist die Leiharbeit über das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ geregelt. Die Hartz-Reformen aus dem Jahr 2003 mit welchen das besondere Befristungs- und Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und der Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre aufgehoben wurden, haben eine große Flexibilität für die Leiharbeit eingeführt. Die Folge waren lange Einsätze bei den Entleihern, die reguläre Beschäftigungsverhältnisse gefährdeten. Um diese Entwicklung zu bremsen, wurde das Gesetz 2011 entsprechend der europäischen Leiharbeitsrichtlinie angepasst, mit der folgenden Präzisierung: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“²⁹ Im Juli 2013 hat das Bundesarbeitsgericht den Begriff „vorübergehend“ dahingehend näher definiert, dass die Einsätze beim Entleiher nicht unbefristet sein dürfen. Es hat jedoch keine Maximaldauer festgelegt.³⁰

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

²⁸ Artikel L.131-8 (2) des Arbeitsgesetzes

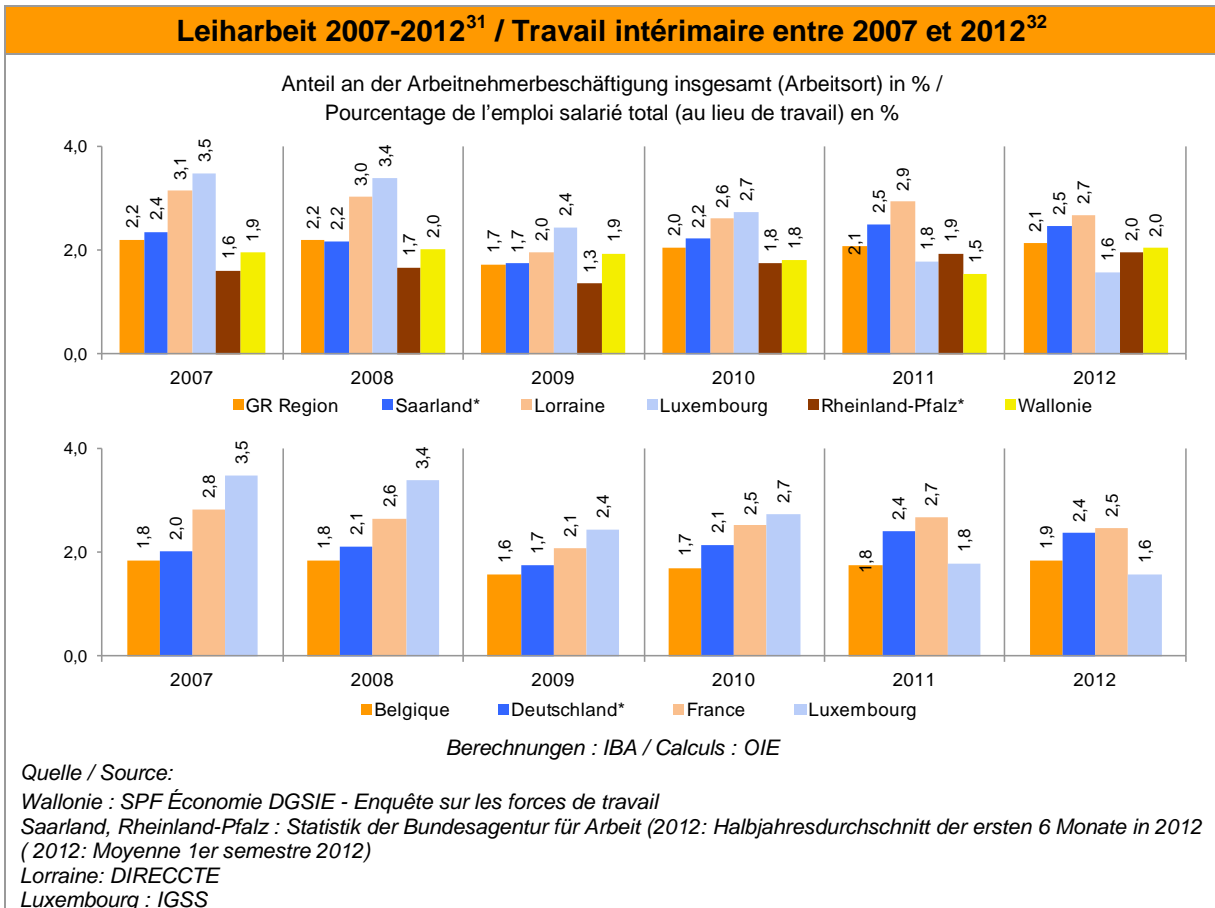
²⁹ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz §1 (1)

³⁰ Im Koalitionsvertrag von SPD und CDU wurde eine Mindestdauer von 18 Monaten angedacht

³¹ Die Lohnuntergrenze beträgt ab dem 01.04.2014 8,50 € brutto (Westen) und 7,86 € brutto (Osten)

Der Einsatz von Leiharbeitsverträgen in der Großregion

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



Im Jahr 2007 ist der Anteil von Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigtenzahl in **Luxemburg** am höchsten. Im Jahr 2008 wurden diese Beschäftigten von der Krise jedoch am härtesten getroffen, und die Leiharbeit hat seitdem ihren vorherigen Anteil an der Beschäftigung nicht mehr erreicht. Laut einer Studie des CEPS/INSTEAD,³³ betrifft die Leiharbeit vor allem den Bausektor, die herstellende Industrie und den Bergbau sowie den Dienstleistungsbereich. Die durchschnittliche Dauer eines Einsatzes in diesen drei Sektoren war 2010 deutlich über dem nationalen Mittelwert von 17 Tagen: 27 Tage in der herstellenden Industrie und im Bergbau, 37 Tage im Bausektor und 29 Tage bei den Dienstleistungen. In den Monaten Juli, September und Oktober spielt die Saisonarbeit eine große Rolle. Während für Geringqualifizierte Leiharbeit oft mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen ist, kann sie für Fachkräfte, vor allem im Bank- und Versicherungswesen oft ein Sprungbrett in eine stabile Beschäftigung

³¹ Für die Zahlen zu Lothringen Frankreich gilt: die Quote der Leiharbeiter wurde als Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft (INSEE) berechnet – nicht, wie in Frankreich üblich, nur als Anteil der Industrie und marktbezogene Dienstleistungen.

³² Pour les chiffres de Lorraine et France: contrairement aux habitudes françaises, le taux de recours à l'intérim est calculé pour l'emploi total (INSEE) incluant secteurs marchands et non marchands.

³³ CEPS/INSTEAD, *Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand Duché*, Oktober 2013

sein.³⁴ Außerdem ist der Anteil der Einwohner portugiesischer Herkunft sowie der Grenzgänger an der Luxemburger Leiharbeit sehr groß.³⁵

Auch in **Lothringen** war der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung vor der Krise auf dem Höchststand. In 2009 ist sie stark zurückgegangen, und hat trotz anschließendem Anstieg das Vorkrisenniveau nicht wieder erreicht. Laut DIRECCTE Lorraine³⁶ wurden in der Industrie in den Jahren 2012 und 2013 die meisten Verträge geschlossen, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen und weit vor dem Bausektor. 2013 betrug eine Entleiherung in der Industrie 13 Tage, im Dienstleistungssektor 9 Tage und im Baugewerbe 17 Tage.

2012 betrug der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung im **Saarland** 2,4%, in **Rheinland-Pfalz** liegt der Wert bei 2%. Im exportorientierten Saarland betrifft die Leiharbeit hauptsächlich das Verarbeitende Gewerbe. Im Jahr 2010 waren 77% der Leiharbeiter Männer, circa 1/3 der Leiharbeiter zwischen 25 und 34 Jahren alt und rund die Hälfte arbeitet als „Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe“.³⁷ Ob die Leiharbeit eine Brücke in die Beschäftigung darstellt, ist laut der Studie der IAB aus dem Jahr 2010 stark umstritten (S. 47-52).

In der **Wallonie** spielt Leiharbeit keine große Rolle – nur 1,8% der Beschäftigten fällt 2012 in diese Kategorie, nach einem leichten Rückgang im Jahr 2011. Laut einer Studie von FOREM sind in der Wallonie das Verarbeitende Gewerbe, der Großhandel und der Transportsektor am stärksten betroffen. Außerdem ist auch hier der Großteil der Beschäftigten männlich (63%) und betrifft zur Hälfte Personen unter 30 Jahren. Im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung sind Leiharbeiter zudem geringer qualifiziert. Aus der Studie von FOREM geht hervor, dass die Leiharbeit vor allem für junge, studierte Frauen eine Brücke in die reguläre Beschäftigung sein kann.³⁸

³⁴ CEPS/INSTEAD, *Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grande Duché*, Oktober 2013

³⁵ STATEC, *Regard sur le travail intérimaire*, Januar 2012, S. 4

³⁶ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, *Portrait socio-économique Lorraine*, 8. Februar 2014,

³⁷ IAB Regional Rheinland-Pfalz-Saarland, *Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland*, 2010

³⁸ FOREM, *Intérim: du travail vers l'emploi?* September 2013

Befristete Verträge bzw. Leiharbeit sind für Unternehmen gebräuchliche Instrumente zur sogenannten externen quantitativen Flexibilität. Beim befristeten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung mit einem festgelegten Enddatum. Beim Leiharbeitsvertrag handelt es sich um eine spezielle Art von Vertrag, mit dem ein Arbeitnehmer an eine Leiharbeitsfirma gebunden wird und mit dem dieser Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen überlassen wird.

Zwischen den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, bestehen erhebliche Unterschiede was die Bedeutung der befristeten Beschäftigung angeht. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Luxemburg und Belgien wesentlich geringer als in Frankreich und Deutschland. Im Vergleich mit der befristeten Beschäftigung ist Leiharbeit nur von geringer Bedeutung in der Wirtschaft der Großregion. Gemeinsam ist allen vier Ländern, dass die befristete Beschäftigungsverhältnisse und die Leiharbeit vor allem junge Menschen und Branchen, die geringqualifiziertes Personal suchen, betreffen. Oft akzeptieren Arbeitnehmer befristete Verträge, da sie keinen permanenten Arbeitsplatz finden können.

Auch unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen zwischen den Ländern. Allerdings legen alle gesetzlichen Regelungen gleichermaßen einen genauen Rahmen für die befristeten Arbeitsverträge fest, damit sie einer bestimmten Situation entsprechen und der Rückgriff auf diese Vertragsart begrenzt bleibt. In Frankreich gelten relativ strenge gesetzliche Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers. Am 1. Juli 2013 trat zudem das Gesetz zur Sicherung der Arbeit in Kraft mit dem Ziel, den Einsatz sehr kurzer befristeter Verträge einzudämmen. Auch umfasst diese neue Gesetzgebung Regelungen zu Gunsten der Beschäftigungssicherheit von Leiharbeitern. In Luxemburg unterscheiden sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur befristeten Beschäftigungen je nach Wirtschaftssektor aufgrund zahlreicher Ausnahmeregelungen. Dies gilt ebenso für die Vorschriften zur Leiharbeit auch wenn diese in Luxemburg von kürzerer Dauer ist als andere befristete Verträge. In der belgischen Gesetzgebung gibt es für befristete Arbeitsverträge zwar keine zeitliche Begrenzung, allerdings dürfen sie nur in bestimmten Situationen und für eine bestimmte Dauer verlängert werden. Leiharbeitsverträge sind in Belgien stark reglementiert, mit dem Ziel den Gebrauch davon einzuschränken. In Deutschland sind die gesetzlichen Vorschriften für befristete Verträge relativ schwach. Im Jahr 2003 haben zudem die Hartz-Reformen eine große Flexibilität für die Leiharbeit eingeführt, welche letztlich reguläre Beschäftigungsverhältnisse gefährdete. Nach Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie in deutsches Recht im Hinblick auf die vorübergehende Dauer der Leiharbeit hat das Bundesarbeitsgericht im Juli 2013 erkannt, dass Einsätze bei Entleihern nicht auf Dauer stattfinden dürfen.

2.3 Die Teilzeitarbeit

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

In den 1980er Jahren befasste sich die Europäische Kommission erstmals mit den Schwierigkeiten, die mit der steigenden Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen einhergingen. Eine konsequente Auseinandersetzung mit diesem Thema erfolgte jedoch erst Ende der 1990er Jahre.³⁹ Ende der 1980er Jahre hatten sich alle Mitgliedstaaten darauf verständigt, dass eine Harmonisierung der Rechtsvorschriften im Bereich der Teilzeitarbeit notwendig ist, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb der Gemeinschaft zu verbessern.⁴⁰ Mitte

³⁹ Die Annahme der Richtlinie 97/81/EG, mit der Regelungen für diesen Bereich geschaffen wurden, war das Ergebnis eines langen Prozesses, der in den 1970er Jahren eingeleitet worden war. Anfang der 1980er Jahre wurden Vorschläge und Entschlüsse ausgearbeitet, die jedoch letztlich folgenlos blieben. Auch die erneuten Versuche Ende der 1980er Jahre blieben allesamt ergebnislos.

⁴⁰ Siehe Punkt 7 der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989, in der Folgendes vorgesehen ist: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt

der 1990er Jahre beschlossen die Sozialpartner, ein Rahmenabkommen über die Teilzeitarbeit abzuschließen, um auf zwei Probleme zu reagieren: zum einen ging es darum, die Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen, und zum anderen sollte ein Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf freiwilliger Basis geleistet werden. Nachdem diese am 6. Juni 1997 unterzeichnete Vereinbarung durch eine Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 in europäisches Recht überführt worden war,⁴¹ wurde diese Richtlinie in der Folgezeit wiederum in Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien in innerstaatliches Recht umgesetzt, wobei jeweils derselbe allgemeine Rahmen übernommen wurde.

Gesetzliche Regelungen

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

In **Frankreich** war bis zum 31. Dezember 2013 (bis auf Ausnahmefälle) keine Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigungen vorgeschrieben. Um gegen die geringfügige Beschäftigung anzukämpfen, wurde jedoch mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 1. Juli 2013 eine Mindestarbeitszeit von 24 Stunden für alle Teilzeitverträge ab dem 1. Juli 2014 eingeführt. In Branchenverträgen können auch geringere Zeiten ausgehandelt werden, mit der Garantie für regelmäßige Arbeitszeiten oder der Möglichkeit für den Arbeitnehmer, mehrere berufliche Aktivitäten zu kombinieren.

In **Belgien** darf die wöchentliche Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten 1/3 der Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb nicht unterschreiten, es gibt allerdings in Kollektivverträgen festgelegte Ausnahmen für einige Berufsgruppen. Für sehr geringfügige Arbeitseinsätze darf eine Minimaldauer von drei Stunden pro Einsatz nicht unterschritten werden.⁴²

Das **deutsche** Teilzeitrecht sieht auch keine Mindestwochenstundenzahl vor. Ansonsten ist die Gesetzgebung stark von der Einführung der Minijobs im Jahr 2003 geprägt. Diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (maximal 450€ pro Monat) haben stets mehr an Einfluss gewonnen. Die maximale Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche wurde hier komplett abgeschafft. Die Beschäftigten sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, müssen seit 2013 jedoch in die Rentenkasse einzahlen, wobei eine Befreiung hiervon auf Antrag möglich ist. Um einen Übergang zwischen geringfügiger Beschäftigung und regulären Arbeitsverhältnissen herzustellen, wurden die Midi-Jobs geschaffen, für die eine Bezahlung von 450,01€ und 850,00€ gelten. Sie beinhalten einen größeren Arbeitsumfang und fallen bezüglich der Beitragszahlungen unter eine Gleitzone. Laut Statistiken der BA ist zwischen 2007 und 2012 die

durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung sowie andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit.“

⁴¹ Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

⁴² Direction général Relations individuelles du travail, Direction général Emploi et Marché du travail, *Clés pour le travail à temps partiel*. Dezember 2010.

Zahl der Minijobs um ca. 10% angestiegen, was vor allem auf einen Zuwachs bei Minijobs als Nebentätigkeit (+ ca. 30%) zurückgeführt werden kann.⁴³

Die luxemburgische Gesetzgebung kennt ebenfalls keine Mindestarbeitszeit für Teilzeitverträge. Es wird aber ausdrücklich vorgeschrieben, dass die Teilzeitbeschäftigten von den gleichen Rechten (inklusive Kollektivverträge) profitieren müssen wie Vollzeitbeschäftigte.

Der Einsatz von Teilzeitarbeit in der Großregion

Im Jahr 2012 arbeiteten ein Viertel aller Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit – deutlich mehr als im europäischen Durchschnitt. In den deutschen Regionen kommt Teilzeitarbeit als Anteil an der Gesamtbeschäftigung am häufigsten vor (27,9% im Saarland und 28,15% in Rheinland-Pfalz). In Luxemburg weist mit 18,9% den geringsten Anteil aus. Bis 2011 hatte diese Position Lothringen inne. Seit dem Jahr 2007 ist in der Wallonie der stärkste Anstieg zu verzeichnen.

**Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in % /
Part du travail à temps partiel dans l'emploi total en %**

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

* EU-28 / UE 28: 2006 Schätzung / Estimation
Quelle / Source: Eurostat – AKE / EFT

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Die Teilzeitarbeit: Freiwillig oder gezwungenermaßen?

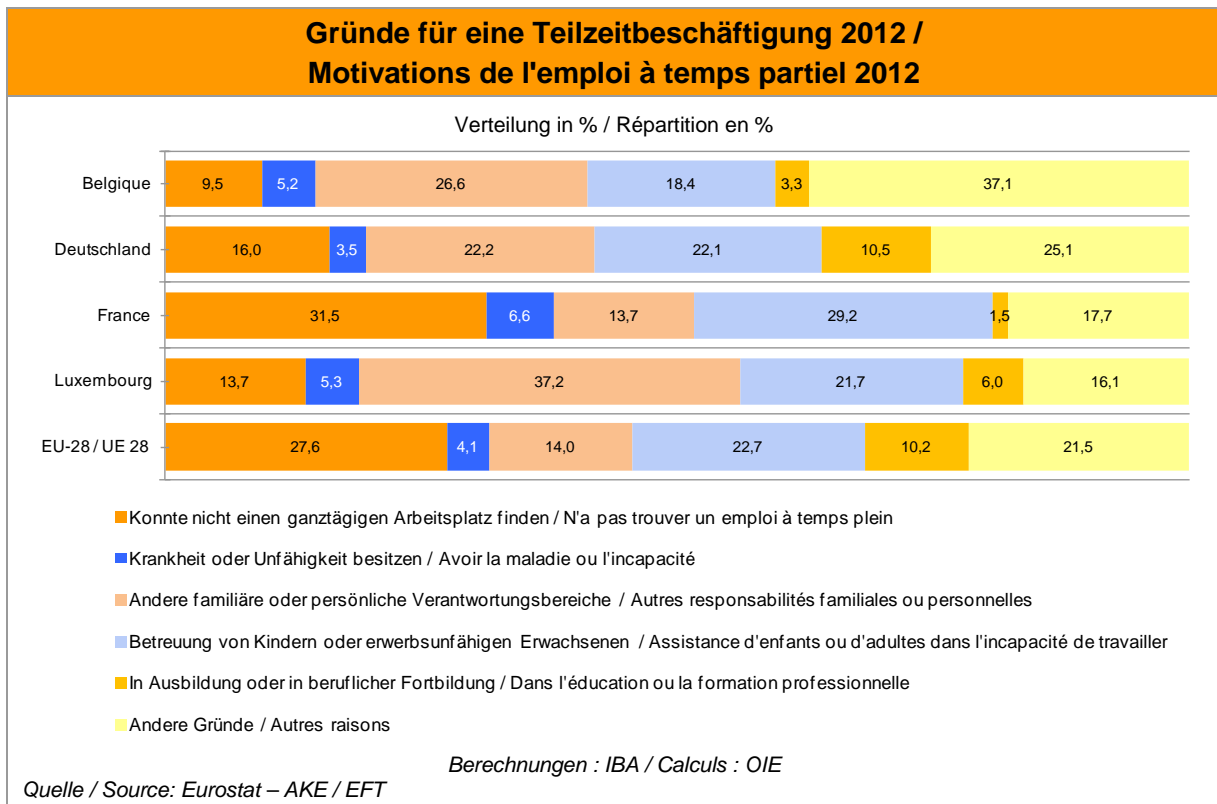
Im Rahmen eines geltenden Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber keinen seiner Beschäftigten dazu zwingen, in die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung einzuwilligen oder einer Verringerung seiner geleisteten Arbeitsstunden zuzustimmen. Allerdings sehen sich viele Menschen dazu veranlasst, eine Teilzeitbeschäftigung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

In Frankreich ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit am stärksten ausgeprägt. 2012 haben 31,5% der Teilzeitbeschäftigten diese Art des Vertrages akzeptiert, da sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Im Krisenjahr 2008 hat sich diese Situation verschärft. Nach einem Bericht der Dares⁴⁴, kommt die unfreiwillige Teilzeit vor allem bei jungen und älteren sowie gering-

⁴³ Statistik Bundesagentur für Arbeit

⁴⁴ Direction de l'animation, des études et des statistiques (Dares), *Le travail à temps partiel, Synthèse statistique*, Juni 2013.

qualifizierten Arbeitnehmern vor (Angestellte bei Privatpersonen⁴⁵, Reinigungstätigkeiten). In Deutschland ist der Prozentsatz der unfreiwilligen Teilzeit viel geringer (16,6% im Jahr 2012), aber höher als in Luxemburg (13,7%) und vor allem in Belgien (9,5%).



Teilzeitarbeit betrifft weiterhin vor allem Frauen

In der Großregion ist weiterhin der Großteil der Beschäftigten mit Teilzeitvertrag weiblich – im Jahr 2012 betrug der Anteil 81,2%. In Lothringen ist der Frauenanteil mit 85,9% am höchsten, wobei er damit um fast 6 Prozentpunkte höher liegt als in Frankreich insgesamt. In der Wallonie ist der Frauenanteil am niedrigsten (79,4%) und mit Belgien insgesamt vergleichbar (79,0%).

⁴⁵ z.B. Haushaltshilfen, Aupair, Tagesmütter beim Auftraggeber etc.

**Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in % /
Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel en %**

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

* EU-28 / UE 28: 2006 Schätzung / Estimation
Quelle / Source: Eurostat – AKE / EFT

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Laut einer **belgischen** Studie ist in den Branchen, in denen viele Frauen in Teilzeit arbeiten auch das Lohnniveau sehr niedrig. Es handelt sich um ungelernete Tätigkeiten im Handel und den Dienstleistungen sowie um Berufe mit direktem Kundenkontakt.⁴⁶ In diesen Berufen gibt es auch die Verträge mit den geringsten Stundenzahlen.

In **Luxemburg** liegt der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung bei 84,1%. Der am häufigsten genannte Grund liegt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.⁴⁷ Auffallend in Luxemburg ist eine starke Zunahme des Männeranteils um ca. 9% zwischen 2008 und 2009.

In **Deutschland** steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, vor allem bei Neueinstellungen. Im Vergleich mit den anderen Teilregionen ist außerdem der Männeranteil im Saarland und in Rheinland-Pfalz höher. Laut einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung,⁴⁸ sind viele Frauen im Alter von ca. 40 Jahren in Teilzeit beschäftigt, welche nach einer Erziehungspause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Außerdem betrifft auch diese Beschäftigungsform bestimmte Branchen: der öffentliche Sektor, das Gesundheitswesen, der Handel, der Transport und das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Erwerbstätige mit zweiter Tätigkeit

Teilzeitarbeit kann dazu führen, dass Erwerbstätige freiwillig oder aus finanziellen gezwungenmaßen eine zweite Tätigkeit aufnehmen. Der Anteil der Personen mit einem zweiten Beschäftigungsverhältnis liegt in allen vier Ländern bei unter 5%. In Deutschland ist der Anteil seit 2010 stark angestiegen und lag 2012 bei 4,8%. In Belgien verlief die Entwicklung stetiger, 2012 betrug der Wert 4,3%. Während die französischen Werte im Beobachtungszeitraum sehr stabil bei rund 3,3% blieben, waren in Luxemburg Schwankungen zwischen 2,0% und 3,2% zu verzeichnen.

⁴⁶ Gérard Valenduc, *Les femmes et l'emploi atypique*, Fondation Travail-Universität (FTU) pour les femmes CSC, März 2012

⁴⁷ STATEC, *Regards sur l'emploi à temps partiel*, Oktober 2013

⁴⁸ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), *Qualität der Beschäftigung 2001-2011, Atypische Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Westdeutschland*, Dezember 2012

**Anteil der Erwerbstätigen mit zweiter Tätigkeit an der Gesamtbeschäftigung in % /
Part des personnes en emploi ayant un deuxième travail dans l'emploi total en %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	3,9	3,8	4,0	4,1	4,2	4,3
Deutschland	3,8	3,8	3,8	3,7	4,6	4,8
France	3,1	3,2	3,4	3,4	3,4	3,3
Luxembourg	2,0	2,1	3,2	3,1	2,4	2,9
EU-28 / UE 28	3,9	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9

Quelle / Source: Eurostat – AKE / EFT

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

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

In der Großregion arbeiten ca. ein Viertel aller Beschäftigten in Teilzeit. Insbesondere die beiden deutschen Teilregionen weisen hohe Teilzeitquoten auf, während der Anteil in Luxemburg und Lothringen relativ niedrig liegt. In Frankreich wird eine gesetzliche Mindestarbeitszeit für Teilzeitverträge vorgeschrieben, ebenso in Belgien. Die luxemburgische Gesetzgebung sieht hingegen keine Mindestarbeit vor. Dies gilt auch für Deutschland, in der die Gesetzgebung seit im Jahr 2003 von der Einführung der Minijobs geprägt ist.

Aus Unternehmenssicht bietet die Teilzeitarbeit zusätzliche Flexibilität sowie unter Umständen die Senkung von Kosten. Aus Arbeitnehmersicht kann Teilzeit es ermöglichen, Beruf und andere Lebensbereiche besser miteinander zu vereinbaren. Teilzeitarbeit kann in diesem Sinne sehr positiv sein, sofern die Entscheidung dafür freiwillig getroffen wird und nicht auf Unterbeschäftigung zurückzuführen. Allerdings sehen sich viele Menschen in den vier untersuchten Ländern dazu veranlasst, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Überwiegend betrifft die Teilzeit in der Großregion nach wie vor Frauen, was häufig mit familiären Verpflichtungen begründet wird.

2.4 Das Trägermodell „Portage salarial“

Ein flexibles Arbeitsverhältnis für spezielle Aufgaben

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

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

Trägerunternehmen und dem Kundenunternehmen und ein Arbeitsvertrag zwischen dem Trägerunternehmen und dem Erwerbstätigen.

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

Die Vorteile des Trägermodells

Für das Kundenunternehmen	Für den Erwerbstätigen
Externe Vergabe von Aufträgen an Spezialisten, flexiblere Fakturierung mittels Honoraren, weniger verbindlich als Löhne/Gehälter	Aufbau einer eigenständigen Beratertätigkeit: Suche nach Kunden, Preisverhandlung, Auftrag Vorteile des Arbeitnehmerstatus (Sozialversicherung, Vorsorge, Rente und in der Regel Arbeitslosenversicherung)

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

Die gesetzlichen Regelungen für das Trägermodell

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

Im belgischen Recht ist Leiharbeit im Rahmen eines Trägermodells nicht erlaubt. Das Gesetz vom 24. Juli 1987 verbietet das Entleihen bzw. Überlassen von Arbeitskräften unter Einbeziehung eines Dritten, wenn hierdurch das Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frage gestellt wird.⁴⁹ Nur die ordnungsgemäß zugelassenen Leiharbeitsfirmen sind berechtigt, entleihenden Unternehmen, die als Arbeitgeber mit Weisungsbefugnis fungieren, Arbeitnehmer zu überlassen. Dennoch bahnen sich in Belgien innovative Ideen ihren Weg, die unter Bezeichnungen wie „coopérative d'activité“ (selbstständige Tätigkeit in genossenschaftlichem Rahmen) oder „entrepreneur salarié“ (abhängig beschäftigter Unternehmer) firmieren.

In Frankreich unterzeichneten am 24. Juni 2010, also einige Zeit nach der Verabschiedung des Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsmarktes von 2008,⁵⁰ Arbeitgeberverbände und

⁴⁹ www.businessandlaw.be/article899.html.

⁵⁰ Das Gesetz vom 25. Juni 2008 zur Modernisierung des Arbeitsmarktes wurde am 26. Juni 2008 verabschiedet und im französischen Gesetzblatt veröffentlicht. Dieses Gesetz enthält die Bestimmungen des Accord National Interprofessionnel (ANI) vom 11. Januar 2008.

Gewerkschaften eine Vereinbarung zum Trägermodell „Portage salarial.“⁵¹ Ziel war es, diese Beschäftigungsform abzusichern und genauer zu definieren. Mit dem Erlass vom 24 Mai 2013 wurde diese Vereinbarung auf alle Unternehmen des Trägermodells ausgeweitet. Außerdem sieht das Rundschreiben von der mit der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung betrauten Unédic⁵² vom 7 November 2011 vor, dass ein Arbeitnehmer dieser Beschäftigungsform von der Arbeitslosenversicherung profitieren kann, sofern bestimmte Auflagen erfüllt sind (das Abhängigkeitsverhältnis zwischen der Firma des portage salarial, dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber muss deutlich sein) .

Vereinbarungen zum französischen Trägermodell

Vereinbarung zum Trägermodell vom 24. Juni 2010	
-	Nur für gelegentliche Aufgaben, die nicht von den normalen und dauerhaften Tätigkeiten des Unternehmens abgedeckt werden
-	Für eine begrenzte Aufgabe, die ein intern nicht vorhandenes Fachwissen erfordert
-	Mindestvergütung von 2.900€ brutto monatlich für eine Vollzeitstelle
Erweiterung der Vereinbarung vom 24. Mai 2013	
-	Ausweitung der Vereinbarung vom 24. Juni 2010 auf alle Unternehmen des Trägermodells
-	Definition der Situationen, in denen der Arbeitnehmer ein Recht auf Arbeitslosenversicherung hat
-	Ausschließlich für Führungskräfte ⁵³

Der Einsatz des Trägermodells

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

In Frankreich hat ABC Portage⁵⁴, eine Firma für das Trägermodell aus Paris, 2013 eine Umfrage bei ihren 1.500 Mitarbeitern durchgeführt, mit dem Ziel die Gründe für deren Entscheidung für das Trägermodell, die Branche sowie ihr Alter zu erfassen.⁵⁵ Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass fast die Hälfte (46%) der Beschäftigten zwischen 46 und 65 Jahre alt ist, und ein weiteres Drittel zwischen 36 und 45 Jahre. ABC Portage erklärt den hohen Anteil älterer Beschäftigter mit der hohen Arbeitslosigkeit in dieser Altersklasse und der Schwierigkeit, wieder einen festen Arbeitsplatz zu finden. Außerdem ist es eine Möglichkeit für erfahrene Führungskräfte in großer Autonomie zu arbeiten und ihre Arbeitszeit frei einzuteilen. Aus der Umfrage wird ersichtlich, dass die Beschäftigten hauptsächlich in den folgenden Bereichen beschäftigt sind: Übersetzung/Dolmetschen, Aus- und Weiterbildung sowie Informatik.

Das Modell des „portage salarial“ ist nicht nur für ältere Beschäftigte interessant, sondern laut der Studie auch eine Option für Jüngere. Es ermöglicht Absolventen eines Studiums

⁵¹ Vereinbarung über das Trägermodell „Portage salarial“ vom 24. Juni 2010, unterzeichnet vom Prisme (Arbeitgeberverband für den Bereich Leiharbeit), von der CFDT, der CFTC und der CFE-CGC.

⁵² Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

⁵³ <http://travail-emploi.gouv.fr>, Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social

⁵⁴ Unternehmen 2004 gegründet mit Sitzen in Paris, Lyon, Lille, Nantes und Toulouse

⁵⁵ www.leportagesalarial.fr/enquete-le-profil-des-personnes-ayant-recours-au-portage-salarial/

ihren beruflichen Lebenslauf aufzuwerten und Berufserfahrung in den Firmen zu sammeln. Außerdem können junge Führungskräfte ihr Bedürfnis nach Autonomie und Unternehmensgeist ausleben.

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

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

Am 24. Juni 2010 wurde in Frankreich eine Vereinbarung unterzeichnet mit dem Ziel, das Trägermodell abzusichern und genauer zu definieren; diese Vereinbarung wurde 2013 auf alle Unternehmen des Trägermodells ausgeweitet. Im belgischen Recht ist Leiharbeit im Rahmen eines Trägermodells nicht erlaubt. In Deutschland und Luxemburg gibt es für dieses Dreiecksverhältnis keine gesetzlichen Regelungen; für etwaige Konstellationen dieser Art wird auf die Rechtsvorschriften für die Leiharbeit zurückgegriffen.

3. Die Flexibilität des Arbeitsrechtes

3.1 Arbeitszeit und Überstunden

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

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

Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit

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

Gesetzliche bzw. tariflich geregelte Arbeitszeit⁵⁶

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

Frankreich ist das Land mit der kürzesten Regelarbeitszeit, hat aber die größte Abweichung zwischen Regelarbeitszeit und maximaler Arbeitszeit (13 Stunden). Diese Regelung ermöglicht den Unternehmen die Arbeitszeit mittels Überstunden zu erhöhen, ohne auf externes Personal zurückgreifen zu müssen – zum Beispiel durch die Einstellung befristeter Beschäftigter. Das Gesetz „TEPA“⁵⁷ aus dem Jahr 2007 hat eine Lohnsteuerbefreiung und eine Reduzierung der Sozialbeiträge für Überstunden eingeführt. Diese Steuerbefreiungen bestehen seit dem 1. September 2012 nicht mehr. Überstunden fallen seitdem gänzlich unter die normalen Steuerregelungen.

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

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

In **Luxemburg** müssen auf den Überstundenzuschlag von 40% keine Einkommensteuern bezahlt werden. Auch Sozialabgaben fallen für diesen Teil nicht an.

⁵⁶ Sources : France : <http://vosdroits.service-public.fr>, Belgique : www.droitbelge.be, Luxembourg : www.guichet.public.lu, Allemagne : www.haufe.de

⁵⁷ Gesetz Nr. 2007-1223 vom 21. August 2007 zur Förderung von Arbeit, Beschäftigung und Kaufkraft, veröffentlicht im Amtsblatt (JO) vom 22. August 2007.

Bezahlung von Überstunden	
Deutschland	Überstundenzuschlag oder Freizeitausgleich in Abhängigkeit von den Bestimmungen des Tarifvertrages.
Belgique	Ausgleichsruhezeit und Zusatzlohn in Höhe von 50% für während der Woche geleistete Arbeitsstunden und von 100% für Arbeitsstunden an Sonntagen oder Feiertagen.
France	Ausgleichsruhezeit, deren Dauer der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden entspricht, oder Überstundenzuschlag: 25% für die ersten 8 Stunden, darüber hinaus 50%. ⁵⁸
Luxembourg	Ausgleichsruhezeit von 1,5 Stunden für jede geleistete Überstunde oder ein Überstundenzuschlag von 40%

Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden

Im vorherigen Abschnitt wurde festgestellt, dass die gesetzlichen Regelungen, mit Ausnahme der französischen, einander gleichen. Die Betrachtung der durchschnittlich geleisteten Stunden einer Vollzeitstelle zeigt aber dennoch Unterschiede bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche / Le nombre d'heures travaillées par semaine

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	41,2	40,9	41,0	41,2	41,4	41,4
Deutschland	41,7	41,7	41,9	41,8	41,9	41,9
France	41,1	41,0	41,1	41,2	41,2	41,1
Luxembourg	39,9	40,0	40,9	40,6	40,5	40,8

Quelle / Source: Eurostat – AKE / EFT

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Obwohl die gesetzliche Arbeitszeit in Luxemburg am höchsten ist, ist die Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden hier mit durchschnittlich 40,8 Stunden am niedrigsten. Belgien und Frankreich verzeichnen sehr ähnliche Werte (41,4 und 41,1 Stunden pro Woche). Da die gesetzliche Regelarbeitszeit in Frankreich bei 35 Stunden liegt, bedeutet dies, dass jede Woche sechs Stunden im Rahmen der Überstundenregelung geleistet werden. Durch die Kostenreduzierung für den Arbeitgeber hat das „TEPA“-Gesetz Überstunden gefördert und dem Arbeitgeber eine interne Flexibilität und dem Arbeitnehmer zusätzliche Verdienstmöglichkeiten geboten. Seit dem 1 August 2012 besteht diese Regelung allerdings nicht mehr. Für Vollzeitbeschäftigte zeigt Deutschland den höchsten Mittelwert an geleisteter Wochenarbeitsstunden: im Jahr 2012 betrug diese 41,9 Stunden. Der Einsatz von Überstunden ist üblich und erlaubt den Unternehmen eine interne Flexibilität in wirtschaftlich guten Zeiten.

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

⁵⁸ Jahreskontingent an Überstunden : 220 Std/Jahr. Die Überstunden werden bezahlt, außer wenn eine Einigung vorliegt, dass die Vergütung teilweise oder vollständig durch eine Ausgleichsruhezeit ersetzt wird.

3.2 Bedingungen der Beendigung des Arbeitsvertrages

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag aus persönlichen⁵⁹ oder wirtschaftlichen Gründen beenden. An dieser Stelle wird nicht auf die Kündigung durch den Arbeitnehmer eingegangen, die in seiner eigenen Entscheidung liegt, sondern es werden die verschiedenen Arten der Vertragsbeendigung durch den Arbeitgeber beschrieben, d.h. die Beendigung während der Probezeit, die Einzelentlassung und die Massentlassung im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrages. In den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, sehen die Gesetze Verfahren zum Schutz des Arbeitnehmers vor, der seinen Arbeitsplatz verliert.

Gemäß der europäischen Definition von „Flexicurity“ beeinträchtigt ein zu hoher Kündigungsschutz die Flexibilität des Arbeitsmarktes, da er eine größere Hürde bei Einstellungsvorhaben darstelle und somit die Arbeitslosigkeit verstärke. Die verschiedenen Möglichkeiten der Vertragsbeendigung durch den Arbeitgeber und die Gesetze zum Schutz des Arbeitnehmers in den vier Ländern werden im Folgenden dargestellt.

Vertragsbeendigung während der Probezeit

Die Probezeit ist die Zeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, in der ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag beenden kann, ohne dass die üblichen Regeln zur Vertragskündigung Anwendung finden. In den meisten Regionen existieren jedoch Regelungen zur Schriftform der Klausel über die Probezeit, zur Dauer und zur Beendigung der Probezeit. Mit Ausnahme von Belgien sind die gesetzlichen Regelungen für die Dauer der Probezeit in der Großregion ähnlich.

Gesetzliche Regelungen in den Teilregionen

Das Gesetzesvorhaben zur Einführung eines gemeinsamen Status für Arbeiter und Angestellte wurde im September 2013 in **Belgien** angenommen. Der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten, das heißt zwischen körperlicher und intellektueller Arbeit wird schrittweise abgebaut.⁶⁰ Die neue Regelung beendet damit auch die Diskriminierung hinsichtlich der Kündigungsfrist. Die Neuregelung zur Kündigungsfrist betrifft ab dem 1. Januar 2014 alle Arbeitnehmer. Außerdem haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr die Möglichkeit eine Probezeit in einen unbefristeten Arbeitsvertrag aufzunehmen. Stattdessen gelten die normalen Kündigungsfristen.⁶¹

In **Luxemburg** und **Frankreich** ist die Probezeit abhängig vom Qualifikationsniveau des Arbeitnehmers. Sie kann in Frankreich einmal erneuert werden. In **Deutschland** gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen, üblich sind jedoch maximal sechs Monate.

⁵⁹ Nach deutscher Definition wird außerdem zwischen Kündigungen aus persönlichen und verhaltensbedingten Gründen unterschieden.

⁶⁰ *L'indicateur social*, Februar 2014

⁶¹ www.emploi.belgique.be, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale

Die Probezeit⁶²

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Dauer der Probezeit	Keine gesetzliche Regelung, aber üblich sind maximal 6 Monate wegen Kündigungsschutz. In Ausnahmen kann verlängert werden.	Abschaffung der Probezeit für Verträge, die ab dem 1. Januar 2014 geschlossen wurden	Arbeiter und Angestellte: 2 Monate. Aufsichtspersonal und Techniker: 3 Monate. Führungskräfte: 4 Monate. Einmalige Verlängerung bei Branchentarifvereinbarung und es im Arbeitsvertrag festgelegt ist.	Mind. 2 Wochen Max. 3 Monate für Beschäftigte mit niedriger Qualifikation als das CATP ⁶³ Max. 6 Monate für Beschäftigte mit niedriger Qualifikation als das CATP/DAP Max. 12 Monate bei Löhnen über €4.154,91 Keine Erneuerung des Vertrages. Verlängerung von einem Monat im Krankheitsfall oder für familiär begründete Auszeiten möglich.
Beendigung der Probezeit – Kündigungsfrist	2 Wochen bei einer vereinbarten Probezeit von max. 6 Monaten. Danach Kündigungsfrist abhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Hinweis: der Kündigungsschutz nach KSchG greift	<i>Für vor dem 1.1.2014 geschlossene Verträge :</i> Abhängig von der Länge der Betriebszugehörigkeit. Kündigung seitens des Arbeitgebers : mindestens 2 Wochen. <i>Für neu geschlossene Verträge:</i> Selbe Regelung wie für eine Kündigung.	24 Stunden bei weniger als 8 Tagen Anwesenheit. 48 Stunden bei einer Anwesenheit zwischen 8 Tagen und 1 Monat. 2 Wochen nach 1 Monat Anwesenheit. 1 Monat nach 3 Monaten Anwesenheit.	4 Tage pro im Vertrag festgelegtem Probemonat, nicht unter 2 Wochen, nicht über einem Monat

Kündigung während der Probezeit

Beide Parteien müssen eine Beendigung des Vertrags nicht begründen und brauchen außer dem verkürzten Kündigungsfristen keine verfahrensrechtlichen Bestimmungen einzuhalten (außer im Falle von gegensätzlichen Bestimmungen oder besonders geschützten Einzelfällen). Luxemburg hat allerdings eine Mindestdauer von zwei Wochen festgelegt, in denen beide Parteien den Vertrag nur im Härtefall beenden dürfen.

⁶² France : <http://vosdroits.service-public.fr> , Belgique : www.droitbelge.be, Luxembourg : www.guichet.public.lu,
 Allemagne : §622 BGB http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html, http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/content_04.html

⁶³ Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP), vergleichbar mit einem Gesellenbrief

3.2.1 Die Einzelentlassung

Die Einzelentlassung aus persönlichen Gründen

Die Einzelentlassung erfolgt, wenn sich ein Arbeitgeber aus persönlichen Gründen von einem Mitarbeiter trennen möchte. Sie kann begründet sein durch ein Vergehen des Arbeitnehmers, aber auch durch berufliche Unzulänglichkeit, wiederholte oder längere Fehlzeiten, die eine Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages unmöglich machen.

In den vier Ländern ist das Kündigungsverfahren mit bestimmten Pflichten des Arbeitgebers verbunden, die dieser einhalten muss, da der Arbeitnehmer andernfalls erfolgreich Klage gegen die Entlassung einlegen kann. Diese Formalitäten unterscheiden sich je nach Land. Nachfolgend dargestellt sind die Modalitäten für die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Kündigungsschutz im Falle einer Einzelentlassung

In **Frankreich** muss für die Einzelentlassung ein objektiver und ernsthafter Grund vorliegen. Der Arbeitgeber muss ein sehr strenges Verfahren mit Vorgaben in Bezug auf die Fristen (Einladung zu einem Vorgespräch, Gespräch, Kündigungsschreiben) beachten, da andernfalls Widerspruch gegen die Entlassung eingelegt werden kann. In dem Vorgespräch begründet er die geplante Entlassung, und der Arbeitnehmer, der sich unterstützen lassen kann, hat die Möglichkeit, seine eigenen Argumente vorzutragen. Wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet, muss ihm der Arbeitgeber bei einer Betriebszugehörigkeit eine Abfindung zahlen.

In **Deutschland** muss eine Entlassung nur begründet werden, wenn es sich um einen Betrieb mit mehr als 10 Mitarbeitern handelt (bis 2004 war die Untergrenze 5 Mitarbeiter). Es gibt also einen großen Unterschied bei Kündigungsschutz in sehr kleinen Betrieben und Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern.

In **Belgien** muss der Arbeitgeber seine Entscheidung für eine Kündigung nicht begründen. Es gibt eine Beschränkung hinsichtlich der Kündigungsfrist. Falls die Kündigungsfrist im Kündigungsbrief enthalten ist, kann der Arbeitgeber gezwungen sein, eine Abfindung zur Kompensation der fehlenden Kündigungsfrist zu zahlen.

Auch in **Luxemburg** muss eine Kündigung nicht begründet werden. Jeder Arbeitnehmer hat jedoch das Recht, sich nach dem Grund zu erkundigen und muss hierauf auch eine Antwort erhalten. Ein Vorgespräch ist nur in Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern verpflichtend.

Die Einzelentlassung aus persönlichen Gründen⁶⁴

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Formalitäten	Einhaltung der Schriftform	Schriftlicher Bescheid zur Kündigung und zur Kündigungsfrist	Schriftliche Einladung zum Vorgespräch, Vorgespräch, Kündigungsbrief	Schriftlicher Bescheid zur Kündigung und zur Kündigungsfrist Kein Vorgespräch bei Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern
Rechtfertigung	Begründung notwendig für Betriebe mit >10 Mitarbeitern (bei Beschäftigungsdauer von mindestens 6 Monaten)	Keine Begründung notwendig, ein Mitarbeiter der mehr als 6 Monate im Dienst war, kann nach dem Grund für die Kündigung fragen, der Arbeitgeber muss antworten.	Kündigung muss auf objektivem und ernsthaftem Grund beruhen	Keine Begründung notwendig, ein Mitarbeiter kann nach dem Grund für die Kündigung fragen, der Arbeitgeber muss antworten.
Kündigungsfrist	Nach Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit 4 Wochen zum 15 oder letzten jeden Monats. 2 Jahre: 1 Monat zum Ende des Kalendermonats 5 Jahre : 2 Monate 8 Jahre: 3 Monate zum Ende des Kalendermonats 10 Jahre : 4 Monate 15 Jahre : 6 Monate 20 Jahre: 7 Monate	Seit dem 1.01.2014 gleiche Dauer für Arbeiter & Angestellte. Nach Betriebszugehörigkeit: 1. Quartal = 2 Wochen 2-3 Jahre = 12 Wochen 3-4 Jahre = 13 Wochen 4-5 Jahre = 15 Wochen	Betriebszugehörigkeit unter 6 Monaten: per Tarifvertrag festgelegt. Nach Betriebszugehörigkeit : 6 Monate - 2 Jahre: 1 Monat über 2 Jahre : 2 Monate	<5 Jahre : 2 Monate 5-10 Jahre: 4 Monate +10 Jahre : 6 Monate
Abfindungen	Keine Abfindungen	Kündigung ohne Vorankündigung : Auszahlung von Lohn und anderen Aufwendungen bis zum theoretischen Ende der Kündigungsfrist	Mindestens 1/5 des Monatsgehalts multipliziert mit der Anzahl der Betriebszugehörigkeit in Jahren. Nach 10 Jahren zusätzlich 2/15 des Monatsgehalts für jedes weitere Jahr.	Für alle Mitarbeiter mit mind. 5 Jahren Betriebszugehörigkeit : 5-<10 Jahre : 1 Monatsgehalt 10-15 Jahre : 2 Monatsgehälter >30 Jahre: 12 Monatsgehälter

⁶⁴ Sources : France : <http://vosdroits.service-public.fr>, Belgique : www.emploi.belgique.be, Luxembourg : www.guichet.public.lu, Allemagne : <http://dejure.org>

Außerordentliche (fristlose) Kündigung bei schwerem Fehlverhalten

Die Entlassung wegen eines schweren Fehlverhaltens ist die härteste Form der Beendigung des Arbeitsvertrages. Ein schweres Fehlverhalten liegt dann vor, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sofort (oder praktisch sofort) und definitiv unmöglich ist, da jede Vertrauensbasis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zerstört ist: wiederholtes Fehlen, mangelnde Bereitschaft der Unterordnung, Diebstahl, Aggressionen, Handlungen des unlauteren Wettbewerbs und ähnliches.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung⁶⁵

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Formalitäten	Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen. Kündigungserklärungsfrist 2 Wochen	Frist von 3 Tagen nach Bekanntwerden des Sachverhaltes um in Schriftform die fristlose Kündigung auszusprechen Nach Beendigung des Vertrages hat der Arbeitgeber 3 weitere Arbeitstage um dem Arbeitnehmer die Begründung schriftlich mitzuteilen	nach Bekanntwerden des Sachverhaltes hat der Arbeitgeber 2 Monate Zeit um ein Vorgespräch durchzuführen. Kündigung in Schriftform frühestens 2 Arbeitstage nach dem Vorgespräch.	Schwere Verstöße innerhalb eines Monats geltend machen <150 Mitarbeiter : schriftliche Mitteilung zur fristlosen Kündigung >150 Mitarbeiter: Vorgespräch. Spätestens 8 Tage später Mitteilung zur fristlosen Kündigung
Abfindungszahlungen	Keine Abfindungszahlungen oder Ausgleichszahlungen für die fehlende Kündigungsfrist.			

In diesem Fall wird der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber fristlos beendet. Eine Kündigungsabfindung wird nicht gezahlt. In Frankreich und in Deutschland behält der Arbeitnehmer jedoch sein Recht auf Urlaubsentgelt. In Belgien gibt es strenge Fristen, die eingehalten werden müssen, sonst kann die Kündigung für ungültig erklärt werden.

Klage des Arbeitnehmers gegen die Kündigung

In allen vier Ländern hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit gegen seine Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einzulegen. Wenn die Entlassung durch ein Gerichtsurteil für ungerechtfertigt erklärt wird, muss der Arbeitgeber in einigen Ländern gegebenenfalls Schadenersatz an den Arbeitnehmer zahlen. In Frankreich kann der Richter sogar die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers im Unternehmen mit Beibehaltung seiner erworbenen Vorteile vorschlagen. In Deutschland ist der Arbeitnehmerschutz am größten: Eine „sozial nicht gerechtfertigte“ Ent-

⁶⁵ Sources : France : <http://vosdroits.service-public.fr>, Belgique : www.emploi.belgique.be, Luxembourg : www.guichet.public.lu, Allemagne : §626 Abs. 2 http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_626.html

lassung (z.B. fehlender Grund, Formfehler) führt nach dem Gesetz dazu, dass das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung fortbesteht. Zumindest nach dem Gesetz besteht damit ein starker Druck für den Arbeitgeber, der nicht die Wahl zwischen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Abfindung hat.⁶⁶

3.2.2 Die betriebsbedingte Kündigung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung handelt es sich i.d.R. um Massenentlassungen, d.h. ein Unternehmen trennt sich aus einem wirtschaftlichen Grund innerhalb eines festgelegten Zeitraums von mehreren seiner Beschäftigten. Besondere Vorschriften gelten in folgenden Fällen:

Betriebliche Kündigung : Mindestanzahl an Kündigungen⁶⁷	
Deutschland	> 20 und <60 Beschäftigte : mindestens 6 Kündigungen Mind. 60 und <500 Beschäftigte : mindestens 10 % der Beschäftigten oder mindestens 26 Beschäftigte 500+Beschäftigte: mindestens 30 Beschäftigte
Belgique	20 - 100 Beschäftigte : 10 Personen (innerhalb von 60 Tagen) 100 - 300 Beschäftigte : 10 % der Belegschaft Mehr als 300 Beschäftigung : 30 Personen
France	2 Arbeitnehmer oder mehr. Die Formalitäten hängen von der Anzahl der Beschäftigten ab: weniger als 10 Arbeitnehmer, 10 Arbeitnehmer und mehr, 50 Arbeitnehmer und mehr
Luxembourg	7 Beschäftigte (innerhalb von 30 Tagen) 15 Beschäftigte (innerhalb von 90 Tagen)

Arbeitnehmerkonsultation und Sozialplan

In allen Ländern muss ein bestimmtes Verfahren eingehalten werden: Einladung zu einem Vorgespräch, Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung und insbesondere Unterrichtung einer Verwaltungsbehörde: die DIRECCTE⁶⁸ in Frankreich, die Agentur für Arbeit in Deutschland, die ADEM in Luxemburg und die *Direction du service Subrégional de l'emploi* in Belgien.

Diese Anhörung der Arbeitnehmer zielt u. a. auf die Aushandlung eines Sozialplans ab. Hierbei werden die Möglichkeiten der Vermeidung oder Reduzierung der Massenentlassung sowie die Möglichkeiten oder die Höhe der Abfindungszahlungen diskutiert. In einigen Fällen wird ein Sozialplan erstellt. In Frankreich ist der Sozialplan, der sogenannte „plan sauvegarde de l'emploi“, nur für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten vorgeschrieben, in Deutschland für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern⁶⁹ und in Luxemburg ist er in allen Fällen Pflicht. Hierbei werden soziale Begleitmaßnahmen mit dem Ziel eines anderweitigen beruflichen Einsatz oder einer Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer, Möglichkeiten der

⁶⁶ Isabelle Bourgeois, *Le modèle social allemand en mutation*, 2005. In der Wirklichkeit ist in vielen Fällen eine Wiederaufnahme der Beschäftigung nicht denkbar. Häufig wird der Arbeitsvertrag beendet und eine Abfindung gezahlt.

⁶⁷ Sources : France : <http://vosdroits.service-public.fr>, Belgique : www.emploi.belgique.be, Luxembourg : www.guichet.public.lu, Allemagne : www.arbeitsagentur.de

⁶⁸ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Regionaldirektion für Wirtschaft, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung)

⁶⁹ Betriebsverfassung § 111 Betriebsänderungen und § 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder die Zahlung höherer finanzieller Entschädigungen, als sie im Gesetz festgelegt sind, in Betracht gezogen.

In Frankreich hat das Gesetz zur Beschäftigungssicherung von Juni 2013 eine Änderung der Vorschriften zur betrieblichen Kündigung zur Folge gehabt, vor allem was den Sozialplan angeht (Informationsprozeduren, Konsultationsfristen).

Die Abfindungen

Der Arbeitgeber muss Abfindungen zahlen. In Frankreich und Luxemburg sind diese genauso hoch wie im Fall der Einzelentlassung. In Deutschland besteht eine Pflicht zur Zahlung von Abfindungen nicht, jedoch werden in einem Sozialplan üblicherweise Abfindungszahlungen vereinbart. In Belgien muss der Arbeitgeber – anders als bei der Einzelentlassung – eine Abfindung zahlen: Die Hälfte der Differenz zwischen dem Nettobemessungsentgelt und dem Arbeitslosengeld, auf das die Arbeitnehmer vier Monate lang Anspruch haben.

Der Kündigungsschutz ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Er ist in Frankreich und Deutschland relativ hoch, wo die Einzelentlassung im Gegensatz zu Belgien und Luxemburg gerechtfertigt werden muss. In allen Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, steigt der Schutz mit zunehmender Größe des Unternehmens. In Deutschland wurden die Kündigungsregelungen mit den Hartz-Gesetzen gelockert. Auch die Modalitäten der Massenentlassung variieren in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens. Ein geringerer Schutz macht den Arbeitsmarkt durchlässiger, weil der Arbeitgeber in diesem Fall schneller Personal entlassen und damit auch schneller wieder neues Personal einstellen kann. Er schwächt jedoch den Arbeitnehmer, der finanziell und individuell begleitet werden muss, um alle Möglichkeiten zu haben, eine neue Beschäftigung zu finden.

4. Anhang: Übersicht zu den gesetzlichen Regelungen (Befristung und Leiharbeit)

	Gesetzliche Regelungen für die befristeten Arbeitsverträge			
	Deutschland	Belgien	Frankreich	Luxemburg
Formalitäten	Schriftform vorgeschrieben (Aushändigung vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers)		Schriftform vorgeschrieben (Aushändigung spätestens beim Arbeitsantritt des Arbeitnehmers)	Schriftform vorgeschrieben (Aushändigung spätestens beim Arbeitsantritt des Arbeitnehmers)
Maximale Dauer	Bei einem Sachgrund: keine maximale Dauer festgelegt	Ohne Sachgrund: 2 Jahre (Ausnahme 4 Jahre bei Unternehmensneugründungen) Voraus. kein Vorarbeitsverhältnis der letzten 3 Jahren ⁷⁰	Keine Mindest- und Maximaldauer festgelegt Ausnahme : - Exakt definierter Arbeitsvertrag bis zum Abschluss der vereinbarten Arbeiten : - aufeinander folgende Verträge: jede Vertragsdauer darf 3 Monate nicht unterschreiten	18 Monate (für festgelegten befristeten Vertrag) Dauer der Vertretung oder Beendigung der vereinbarten Arbeiten (für nicht festgelegten befristeten Vertrag)
Fälle, in denen auf diese Verträge zurückgegriffen wird	Sachgrund (Ersetzung, vorübergehend verbesserte Auftragslage, Probevertrag usw.)	Kein Sachgrund	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Klar definierte Arbeit ▶ Vertretung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters ▶ vorübergehend verbesserte Auftragslage ▶ Saisonarbeit ▶ CDD d'usage (Sonderform für bestimmte Sektoren)
Verbote	Kein Verbot	Kein Verbot	Kein Verbot	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Keine Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag in Folge eines Tarifkonflikts ausgesetzt ist ▶ Keine Ersetzung für bestimmte gefährliche Arbeiten
				Mit dem Vertrag darf keine im Rahmen der normalen und dauerhaften Auftragslage des Unternehmens bestehende Stelle besetzt werden.

⁷⁰ Rechtsprechung Bundesarbeitsgericht

	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg
Verlängerung	Von Gesetzes wegen ist keine Verlängerung vorgesehen.	Dreimal (insgesamt maximal 2 Jahre ⁷¹)	Keine Verlängerung, es sei denn: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Legitimer Grund oder Art der Arbeit ▶ 4 aufeinanderfolgende Verträge mit einer maximalen Gesamtdauer von 2 Jahren⁷² ▶ Aufeinanderfolgende Verträge mit einer maximalen Gesamtdauer von 3 Jahren⁷³. 	Einmal, bei einer maximalen Gesamtdauer von 18 Monaten (einschließlich Verlängerung) Dauer nicht begrenzt für den nicht festgelegten befristeten Vertrag (CDD sans terme précis)
Vergütung	Siehe Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag	- im Tarifvertrag festgelegt - wenn der Tarifvertrag keine Angaben macht, dann ist das monatliche Mindesteinkommen (RMMG) garantiert	Mindestens in Höhe des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	Mindestlohn, beziehungsweise (für die betreffenden Branchen) Tarifvertrag
Probezeit	§ 622 BGB: Maximal 6 Monate (Kündigungsfrist = 2 Wochen)	Abschaffung der Kündigungsfrist seit dem 1. Januar 2014	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ab 2 Wochen und wenn die Dauer des Vertrags höchstens 6 Monate beträgt einen Tag pro Beschäftigungswoche ▶ 1 Monat, wenn die Dauer des Vertrags über 6 Monate liegt 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Min. 2 Wochen, ▶ i.d.R. max. 6 Monate, ▶ Ausnahmen : max. 3 Monate wenn Ausbildungsniveau < DAP ▶ 12 Monate wenn das Monatsbruttogehalt >535,99 € (Index100)⁷⁴
Vertragsauflösung	Auslaufen des Vertrags, Kündigung	Auslaufen des Vertrags, Abschluss der Arbeit, Rückkehr des ausgefallenen Arbeitnehmers, Einverständnis der Parteien, höhere Gewalt, schwerwiegende Gründe	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einverständnis der Parteien (sonst unbefristeter Vertrag) ▶ Schwerwiegende Verfehlung oder höhere Gewalt (wirtschaftliche Schwierigkeiten, Untauglichkeit des Arbeitnehmers...) ▶ Auslaufen des Vertrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Auslaufen des Vertrags ▶ Schwerwiegende Verfehlung
Abfindung bei Vertragsende	Keine Abfindung vorgesehen	Keine Abfindung vorgesehen	Abfindung bei Vertragsende in Höhe von 10 % der dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttogesamtvergütung	Keine Abfindung vorgesehen

⁷¹ Bei Neugründung eines Unternehmens kann ein Vertrag ohne Sachgrund auf maximal vier Jahre befristet werden. Folglich kann der Vertrag bis zu dieser Höchstdauer von vier Jahren unbegrenzt verlängert werden. Eine Ausnahme gilt zudem auch für die über 52-Jährigen.

⁷² Arbeitgeber und Arbeitnehmer können maximal vier aufeinanderfolgende befristete Verträge abschließen, wobei die Dauer keines dieser Verträge kürzer als drei Monate und die Gesamtdauer dieser Verträge nicht länger als zwei Jahre sein darf.

⁷³ Mit der vorherigen Zustimmung der belgischen Direction générale Contrôle des lois sociales (Generaldirektion für die Kontrolle der Sozialgesetze) können aufeinanderfolgende befristete Verträge abgeschlossen werden, wobei jeder einzelne Vertrag eine Dauer von mindestens sechs Monaten haben und die Gesamtdauer der Verträge auf max.3 Jahre beschränkt sein muss.

⁷⁴ Der Index liegt heute in Luxemburg bei 775,17, so dass dann 535,99 (index 100) gleich 4154,83€ ist.

Gesetzliche Regelungen für die Leiharbeitsverträge				
	Deutschland	Belgien	Frankreich	Luxemburg
Formalitäten	2 Verträge: ein Vertrag über die Überlassung eines Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeitsunternehmen. Ein Arbeitsvertrag zwischen der Leiharbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer, der innerhalb eines Monats ausgehändigt werden muss.	2 Verträge: ein Vertrag zwischen der Leiharbeitsfirma und dem entleihenden Unternehmen; ein Leiharbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag, klar festgelegte Arbeit, Ersetzung), jeweils innerhalb von zwei Tagen auszuhändigen	2 schriftliche Verträge: ein Vertrag über die Überlassung eines Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Unternehmen und der Zeitarbeitsfirma. Ein auftragsbezogener Vertrag (contrat de mission) zwischen der Zeitarbeitsfirma (Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer (die Aushändigung muss innerhalb von zwei Tagen erfolgen).	2 schriftliche Verträge: ein Vertrag über die Überlassung eines Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Unternehmen und der Zeitarbeitsfirma. Ein auftragsbezogener Vertrag (contrat de mission) zwischen der Zeitarbeitsfirma (Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer (die Aushändigung an den Arbeitnehmer muss innerhalb von zwei Tagen nach dessen Arbeitsantritt erfolgen).
Maximale Dauer	Abhängig von der Art des Vertrages sachgrundlose Befristung: 24 Monate Sachgrundbefristung: keine Begrenzung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verbesserte Auftragslage und Vertretung eines festen Mitarbeiters : 6 Monate, mit Möglichkeit zur Verlängerung von 6 Monaten ▶ Außergewöhnliche Tätigkeiten: 3 Monate ohne Möglichkeiten zur Verlängerung 	18 Monate	12 Monate für einen Arbeitnehmer und eine Stelle
Fälle, in denen auf diese Verträge zurückgegriffen wird	Siehe Arbeitsrecht (hängt von der Art des Vertrags ab: avec ou sans cause objective)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vertretung eines festen Mitarbeiters ▶ Verbesserte Auftragslage ▶ Ausführung einer ungewöhnlichen Arbeit 	Ausführung einer genau festgelegten und vorübergehenden Aufgabe (für eine Vertretung, eine vorübergehend verbesserte Auftragslage oder eine Saisonarbeit).	Ausführung einer genau festgelegten und nicht dauerhaften Aufgabe (Ersetzung, Saisonarbeit, verbesserte Auftragslage, Einstellung von Arbeitsuchenden usw.)
Verbote	Einschränkung im Bereich der Bauwirtschaft	Streik, Aussperrung, Widerspruch der Gewerkschaftsdelegation, Umzug und Möbellagerung, teilweise Einschränkungen in der Bauwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zur Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag in Folge eines Tarifkonflikts ausgesetzt ist ▶ Zur Ausführung bestimmter gefährlicher Arbeiten ▶ Zur Ersetzung eines Betriebsarztes 	Mit dem Vertrag darf keine im Rahmen der normalen und dauerhaften Auftragslage des Unternehmens bestehende Stelle besetzt werden.
Verlängerung	Siehe Arbeitsrecht (hängt von der Art des Vertrags ab)	Einmal, außer bei sukzessiver Einstellung	Einmal, bei einer maximalen Gesamtdauer von 18 Monaten	Zweimal (insgesamt maximal 12 Monate).

	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg
Vergütung	Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern des leihenden Unternehmens, es sei denn, es gibt einen anderslautenden Tarifvertrag. Garantierte Lohnuntergrenze.	Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern des leihenden Unternehmens	Darf nicht geringer ausfallen als die Vergütung, auf die ein fester Mitarbeiter mit den gleichen oder gleichwertigen Qualifikationen Anrecht hätte. In jedem Fall ist der Lohn gleich oder höher als der Mindestlohn.	Darf nicht geringer ausfallen als die Vergütung, auf die ein Arbeitnehmer mit derselben oder einer gleichwertigen Qualifikation Anspruch hätte
Probezeit	§ 622 BGB: Maximal 6 Monate (Kündigungsfrist = 2 Wochen)	Die ersten 3 Arbeitstage, vorbehaltlich einer anderslautenden Verständigung der Parteien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 Tage, wenn der Vertrag für die Dauer von einem Monat oder darunter abgeschlossen wird ▶ 3 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von einem bis einschließlich zwei Monaten abgeschlossen wird ▶ 5 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von mehr als 2 Monaten abgeschlossen wird 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von einem Monat oder darunter abgeschlossen wird ▶ 5 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von über einem Monat abgeschlossen wird ▶ 8 Tage bei einem Vertrag, der für die Dauer von über zwei Monaten abgeschlossen wird
Vertragsauflösung	Siehe das Arbeitsrecht (hängt von der Art des Vertrags ab)	Dieselbe Regelung wie beim befristeten Vertrag	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verständigung der Parteien (sonst unbefristeter Vertrag) ▶ Schwerwiegender Fehler oder höhere Gewalt (Kündigungsfrist von maximal 2 Wochen) ▶ Auslaufen des Vertrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verständigung der Parteien ▶ Auslaufen des Vertrags ▶ Schwerwiegender Fehler
Abfindung bei Vertragsende	Keine Abfindung vorgesehen	Wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres (zwischen dem 1. April und dem 31. März) mindestens 65 Tage (bei einer 5-Tage-Woche) bzw. 78 Tage (bei einer 6-Tage-Woche) gearbeitet hat, erhält er eine sogenannte Jahresendprämie (prime de fin d'année) in Höhe von 8,27 % der Bruttogesamtvergütung, die ihm aufgrund seiner in dem jeweiligen Zeitraum tatsächlich geleisteten Arbeit zusteht	Abfindung am Ende des Auftrags in Höhe von 10 % der dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttogesamtvergütung	Keine Abfindung vorgesehen

5. Bibliographie

- ABC Portage (2013) : Enquête : le profil des personnes ayant recours au portage salarial. www.leportagesalarial.fr/enquete-le-profil-des-personnes-ayant-recours-au-portage-salarial/ (abgerufen am: 09.07.2014).
- Barbier, Jean Claude / Colomb, Fabrice / Madsen, Per (2009): Flexicurity – an open method of coordination, at the national level?.
- Bourgeois, Isabelle (2005) : Le modèle social allemand en mutation.
- Cahuc, Pierre / Kramarz, Francis (2004): De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle.
- CEPS/INSTEAD (2013) : Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grande Duché.
- DG Relations individuelles du travail, DG Emploi et marché du travail (2010) : Clés pour le travail à temps partiel.
- Direction de l'animation, des études et des statistiques (2013) : Le travail à temps partiel, Synthèse statistique.
- Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (2014) : Portrait socio-économique Lorraine.
- Europäische Kommission (2007) : Mitteilung über die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz.
- Europäischer Rat (1997): Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.
- FOREM (2013) : Intérim: du travail vers l'emploi?.
- INSEE (2012) : Economie Lorraine, Discriminations sur le marché du travail: la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2012): Qualität der Beschäftigung 2001-2011, Atypische Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Westdeutschland.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Regional Rheinland-Pfalz-Saarland (2010): Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungstelle (2010): Kooperation und Wettbewerb: Optimalisierung von Matchingprozessen auf dem großregionalen Arbeitsmarkt (OPTIMATCH)
- Lagasse, François / Rysselinck, Vinciane (2005). Le concept juridique français du portage salarial est-il transposable en Belgique ? <http://www.businessandlaw.be/article899.html>. (abgerufen am: 09.07.2014).
- Mouzon, Céline (2013): Rupture conventionnelle, virer sans licencier. In : Le Monde Diplomatique vom 10. Januar 2013.

STATEC (2012) : Regard sur le travail intérimaire.

STATEC (2013) : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi.

STATEC (2013) : Regards sur l'emploi à temps partiel.

Valenduc, Gérard (2012) : Les femmes et l'emploi atypique.

Datengrundlage:

Das verwendete Datenmaterial basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt. Die Informationen zu den Indikatoren „Befristete Beschäftigung“ und „Zeitarbeit“ stammen aus folgenden Quellen:

Befristete Beschäftigung

Belgique, Wallonie: SPF Économie DGSIE - Enquête sur les forces de travail

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

France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2006 et 2010

EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE / EFT

Zeitarbeit

Belgien, Wallonie : SPF Économie DGSIE - Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz : Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012: Halbjahresdurchschnitt der ersten 6 Monate in 2012)

France, Lorraine: DIRECCTE

Luxembourg : IGSS

Erläuterungen/Explications : Statec Regards/03, Janvier 2012

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

Deutschland:

www.arbeitsagentur.de

www.haufe.de

<http://www.gesetze-im-internet.de>

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

Belgien :

www.emploi.belgique.be

www.droitbelge.be

Frankreich:

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

www.travail-emploi.gouv.fr

Luxemburg:

www.quichet.public.lu

www.juritravail.com

www.dejure.org