

Die DG als Rentnerstaat?

Der demographische Wandel in der DG

eine Analyse des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

*im Rahmen des Integrierten Systems zur
Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung (ISAQ)*

Herausgeber:

**Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR)**

**Quartum Center
Hütte 79 – Box 18
4700 Eupen**

Tel.: 087/56 82 06

Fax.: 087/56 82 08

info@wsr-dg.be

www.wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 2005

Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben

Inhalt

	Einleitung	S.5
1.	Welche demographischen Besonderheiten weist die DG auf? Über das demographische Profil der DG heute.	S.6
	a) Allgemeine demographische Merkmale	
	b) Die Kennzeichen des Arbeitsmarktes	
2.	Wird die DG zum Rentnerstaat? Die Bevölkerungsentwicklung der Zukunft	S.8
	a) Statistische Prognosen auf dem Prüfstand	
	b) Die Bevölkerungsentwicklung der nächsten Jahrzehnte	
	c) Die Entwicklung der Bevölkerung im aktiven Alter (15 bis 64-jährige)	
3.	Was bedeutet der demographische Wandel für den Arbeitsmarkt der DG? Über mögliche Auswirkungen auf Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften	S.10
	a) Auswirkungen auf das Angebot	
	b) Die Nachfrageseite	
	c) Arbeitsmarkt und Bildung	
	d) Die Asymmetrie der Information	
4.	Wo muss der Hebel angesetzt werden? Fünf Handlungsfelder, Chancen, Risiken und Lösungsansätze	S.13
	a) Die Baby-Boomer	
	b) Die Selbständigen	
	c) Die Jugend	
	d) Die Sektoren mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern	
	e) Frau und Beruf	
5.	Schlussfolgerung Ein Kredo für die Zukunft	S.14
	Anlagen	S.15
	Anhang 1: Graphiken	
	Anhang 2: Tabellen	
	Bibliographie	S.25

Die DG als Rentnerstaat?

Der demographische Wandel in der DG

eine Analyse des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

im Rahmen von ISAQ

Die Demographen prognostizieren schon seit vielen Jahren die „Überalterung“ der mitteleuropäischen Bevölkerung. Lange Zeit geisterte die dunkle Prophezeiung des Rentnerstaates nur durch die Köpfe einiger Wissenschaftler und hochrangiger Staatsmänner. In den letzten Jahren aber stieg die Problematik des demographischen Wandels in die Top-Themenliste aller Akteure aus Politik und Wirtschaft auf.

Auch der Wirtschafts- und Sozialrat behandelt die Frage nach dem demographischen Wandel prioritär. In dem vorliegenden Artikel haben wir uns zum Ziel gesetzt dem Schreckgespenst „Überalterung“ ein Gesicht zu verleihen, um so den verschiedenen Verantwortungsträgern bei ihren Entscheidungen behilflich zu sein.

In einem **einleitenden Teil** werden wir die Besonderheiten der demographischen Struktur der DG-Bevölkerung, und im speziellen der arbeitenden DG-Bevölkerung aufzeigen. Bereits hier zeichnen sich erste Handlungsfelder ab.

Im **zweiten Teil** gehen wir auf die wichtigsten Merkmale der zukünftigen demographischen Struktur ein. Zunächst werden wir aber die Quellen dieser Prognosen vorstellen und sie auf ihre Gültigkeit hin untersuchen.

Welche Auswirkungen wird der demographische Wandel auf den Arbeitsmarkt haben? Welchen Einfluss hat diese Entwicklung auf das Angebot an Arbeitskräften? Wie wird sich die Nachfrage verändern? Mit diesen Fragen befasst sich der **dritte Teil** dieses Textes.

Anschließend, im **vierten Teil**, werden wir die Chancen und Risiken des bevorstehenden demographischen Wandels beleuchten, aber auch Lösungsansätze vorstellen. Dazu haben wir fünf konkrete Handlungsfelder abgegrenzt.

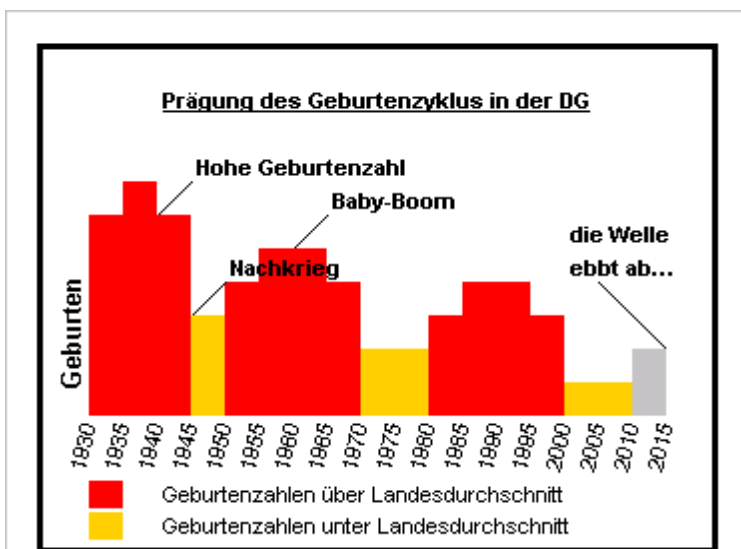
Zum Abschluss werden die wichtigste Aussage dieser Arbeit in einem kurzen Kredo zusammenfassen.

1. Welche demographischen Besonderheiten weist die DG auf?
Über das demographische Profil der DG heute.

a) Allgemeine demographische Merkmale

Erstmals mehr Sterbefälle als Geburten

In Folge des massiven Geburtenrückgangs seit Ende der neunziger Jahre (siehe Graphik G1 und G2 im Anhang) verzeichnete die DG am Jahresende 2003 erstmals ein negatives natürliches Saldo (mehr Todesfälle als Geburten). Obgleich auch in der Wallonischen Region die Geburtenzahl im letzten Jahrzehnt abgenommen hat, und dort ebenfalls ein negatives natürliches Saldo registriert wurde, verlief dort der Entwicklung langsamer.



Darstellung: WSR

Dieser Trend wurde auch in der 1997 von der ABEO in Auftrag gegebenen „ISMEA-Studie“ angekündigt. Darin führt der renommierte Demograph Gery Coomans den momentanen Geburtenrückgang auf die außerordentlich niedrige Geburtenzahl der frühen Nachkriegsjahre zurück. Doch trotz des negativen Saldos stieg die Bevölkerungszahl der DG in den letzten zehn Jahren um 4,6 % an.

Jeder 7. DG-Bürger hat die deutsche Nationalität

Dies ist nach der Wachstumsrate von Brüssel die höchste in Belgien (G3). Der Bevölkerungsanstieg ist fast ausschließlich das Ergebnis der Zuwanderung. Der Ausländeranteil der DG-Bevölkerung lag 2003 bei fast 18%, wobei fast 15% der Bürger die deutsche Nationalität besaßen.

Wenig Austausch mit der Bevölkerung des Landesinneren

Und wie sieht es mit der Bevölkerungsbewegung im inneren des Landes aus? Zieht die DG die Landsleute an? Wie untenstehende Tabelle zeigt, sind die Bewegungen in der DG zwar ausgeglichen, der Austausch ist allerdings im Vergleich zu den anderen Landesteilen nicht sehr ausgeprägt. Diese Tendenz ist seit einigen Jahre zu beobachten; seit 1999 liegt der Anteil der die Ein- und Auswanderungen an der Gesamtbevölkerung der DG immer zwischen 2,2 und 2,5%.

Bewegungen im Landesinnern - 2003							
In % der Gesamtbevölkerung							
DG		Wallonie		Brüssel		Flandern	
Ein	Aus	Ein	Aus	Ein	Aus	Ein	Aus
2,38%	2,32%	6,75%	6,62%	7,50%	8,52%	2,81%	2,71%

Quelle: INSI/ABEO

Darstellung und Berechnung: WSR

Niedrige Fruchtbarkeitsrate

Weitere bedeutende demographische Parameter sind die Lebenserwartung und die Fruchtbarkeit. Leider stehen uns hierzu nur ältere Angaben zur Verfügung. Im Vergleich zu den anderen Bezirken der Provinz Lüttich liegt die Lebenserwartung in der DG höher, die Fruchtbarkeitsrate ist jedoch niedriger, dies gilt für Belgier ebenso wie für Personen anderer Nationalitäten.

	Fruchtbarkeitsrate in der Provinz Lüttich			Lebenserwartung in der Provinz Lüttich	
	Ausgangsjahre 1998-1999			Ausgangsjahre 1989-1994	
	Belgier	UE Bürger	Andere Ausländer	Männer	Frauen
DG	1,508	1,517	2,633	75,13	81,78
Rest-Bezirk Verviers	1,587	1,517	3,263	75,04	81,05
Bezirk Lüttich	1,622	1,517	3,07	73,63	80,42
Bezirk Waremme	1,622	1,517	2,679	73,63	80,42
Bezirk Huy	1,622	1,517	2,553	72,85	80,21

Quelle: INS/ Demographie mathématique (2001)

Darstellung: WSR

b) Die Kennzeichen des Arbeitsmarktes

Hohe Erwerbsquote

Die Erwerbsquote in der DG (Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren) lag im Jahre 2002¹ bei 64%, und somit 6% unter dem EU-Ziel für 2010 (G4). Diese Quote entspricht in etwa der Erwerbsquote Flanderns (63,5%) und ist somit deutlich höher als in der Wallonie und in der Region Brüssel (je rund 55%).

Ausgeprägter Unterschied: Frauen- und Männererwerbsquote

Ein weiteres Merkmal der Erwerbsstruktur in der DG ist der große Unterschied zwischen der Frauenerwerbsquote und der Männererwerbsquote. Während die Frauenerwerbsquote in Flandern zum Beispiel 77% der Männererwerbsquote beträgt, liegt diese Quote in der DG lediglich bei 70% (G5).

Wertvolle Informationen für den Arbeitsmarkt birgt auch die Altersstruktur der Beschäftigung. Ende 2001 waren 28,3% aller in der DG wohnenden Arbeitnehmer² über 45 Jahre alt. Ende 2002 stieg diese Zahl um 1,2% auf 29,5% an. Von allen Arbeitnehmern waren 16,8% über 50 Jahre

Besonders viele ältere Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor

Der Anteil der älteren Arbeitnehmer ist im Unterrichtswesen (43%), in der Energie- und Wasserversorgung (39%), im Sektor Verkehr und Kommunikation (37%), sowie in der öffentlichen Verwaltung besonders hoch (36%) (G6).

Auffallend ist, dass diese vier Sektoren traditionell stark durch Arbeitgeber der öffentlichen Hand geprägt sind. Im Sektor „Verkehr- und Kommunikation“ ist der Anteil der über 45-jährigen vor allem im Eisenbahntransport und bei den sogenannten postalischen Aktivitäten sehr hoch. Im Sektor der Energie- und Wasserversorgung ragt die Elektrizitätsversorgung mit einem Anteil von 66% der über 45-Jährigen heraus.

Auch bei den Selbständigen kann eine gewisse Überalterung festgestellt werden. Am Ende des Jahres 2002 waren schon 32% aller hauptberuflich Selbständigen über 50 Jahre alt (G7).

¹ Aufgrund einer Umstrukturierung im Landesamt für Soziale Sicherheit stehen leider keine aktuelleren Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und somit auch nicht zur Erwerbsquote zur Verfügung.

² Die Angaben der BCSS zu den sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Selbständige pro Sektor und nach Alter beziehen sich auf die Personen, die in der DG wohnen, unabhängig von ihrem Arbeitsort.

Ein Viertel der Beschäftigten arbeiten in den Nachbarländern

Ein bedeutendes Kennzeichen des Arbeitsmarktes unserer Region ist die hohe Zahl der Grenzpendler. Rund 7500 Personen, also etwa 25% der Beschäftigten der DG arbeiten im Ausland. Etwa 5600 (19%) von Ihnen arbeiten in Deutschland, 1900 (6%) Personen arbeiten in Luxemburg (Stand 2003).

Phänomen des „falschen Grenzgängers“

Bei den Grenzpendlern die in Deutschland arbeiten, handelt es sich in bedeutendem Maße um so genannte „falsche Grenzgänger“, also um Personen deutscher Nationalität die wahrscheinlich immer schon in Deutschland gearbeitet haben, und lediglich zum wohnen nach Belgien gezogen sind.

**2. Wird die DG zum Rentnerstaat?
Die Bevölkerungsentwicklung der Zukunft**

a) Statistische Prognosen auf dem Prüfstand

Um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen ist es wichtig, die Alterstruktur der zukünftigen Bevölkerung zu kennen. Dem Wirtschafts- und Sozialrat stehen dazu zwei verschiedene Quellen zur Verfügung. Einerseits werden in der ISMEA-Studie (1997) drei mögliche Szenarien der Bevölkerungsentwicklung der Ostkantone prognostiziert (G8), und andererseits errechnete das INS die Bevölkerungsperspektive der DG für die Jahre 2000 bis 2050 (G9).

Das ISMEA-Szenario vom geringsten Wachstum trifft zu

Da unsere späteren Berechnungen auf diesen Grunddaten basieren, haben wir zunächst geprüft, inwiefern die verschiedenen Prognosen in den ersten fünf Jahren von den realen Zahlen abgewichen sind. Die ISMEA - Prognosen „Medium“ und „High“ sagten in den ersten fünf Jahren ein deutlich zu hohes Wachstum voraus. Das INS prognostizierte ein zu geringes Wachstum. Das ISMEA - Szenario „Low“ wich mit 0,15 Prozentpunkten kaum von der Realität ab.

Abweichung der Prognosen - fünf Jahre nach Ausgangspunkt -				
	ISMEA – "Low"	ISMEA – "Medium"	ISMEA – "High"	INS
	Reale Bevölkerungszahl der Ostkantone im Jahr 2000 = 100			Reale Bevölkerungszahl der DG im Jahr 2004 = 100
	1995-2000	1995-2000	1995-2000	1999-2004
Index	99,85	100,67	101,48	99,26
Differenz	-0,15	0,67	1,48	-0,74

Besonders abrupte Überalterung

Das Szenario „Low“ steht in der ISMEA-Studie für geringes Wachstum und eine Verstärkung des schon im Szenario „Medium“ sehr massiven und zugleich ungewöhnlich abrupten Überalterungsprozesses. Laut Coomans werden die Ostkantone innerhalb der nächsten zwanzig Jahre in „das obere Zehntel der Überalterungsstrukturskala der 200 europäischen Regionen“ aufsteigen.

Da sich die ISMEA-Studie auf das Gebiet der Ostkantone und nicht auf das Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezieht, und somit erhebliche Schwierigkeiten bei Vergleichen und Verknüpfungen mit anderen Zahlen entstehen, werden die nachfolgenden Berechnungen auf den INS-Angaben basieren. Das ISMEA-Szenario „Low“ muss aber aufgrund der zutreffenden Prognose festgehalten werden.

b) Die Bevölkerungsentwicklung der nächsten Jahrzehnte

Das durchschnittliche Alter der Bevölkerung steigt, doch wann wird diese Überalterung kritisch? Die Graphiken G10, G11 und G12 geben Aufschluss darüber.

Die Graphik G10 zeigt, wie der zu Beginn erwähnte Baby-Boom der ganzen demographischen Entwicklung seinen Stempel aufdrückt. Diese hervorstechende Generation wird **2010** zwischen 40 und 60 Jahre alt sein. Die Personen sind also im erwerbsfähigen Alter und stellen die größte Arbeitnehmergruppe dar. Diese Generation wird auch zehn Jahre später, also im **Jahre 2020** noch Großteils auf dem Arbeitsmarkt aktiv sein. Da auch die Kinder dieser Generation auf den Arbeitsmarkt getreten sind, bestehen die Belegschaften der Betriebe nicht nur aus älteren sondern auch aus jungen Gesichter. **Gegen 2030** werden die Baby-Boomer den „ersten“ Arbeitsmarkt verlassen. Dies wirkt sich auch auf den „Abhängigkeitskoeffizienten“ (siehe Tabelle T1 im Anhang) aus, der im Jahre 2025 erstmals auf über 100 steigt. Dies bedeutet, dass sich die Gesellschaft nun aus mehr Älteren und Kinder als aus 20 bis 59-jährigen zusammensetzt. **Um 2040** wird die Generation der Baby-Boomer ganz allmählich weniger. Aufgrund der hohen Lebenserwartung bleibt der Anteil der nun 80 bis 95jährigen an der Gesamtbevölkerung so hoch, dass der Abhängigkeitskoeffizient auch **im Jahre 2050** nicht unter 100 sinkt.

Ab 2025:

Mehr Ältere und Kinder als 20-59-jährige

Besonders kritische Phase: ab 2025

Diese Berechnungen berücksichtigen viele verschiedene Faktoren, die in sich relativ dynamisch sind. Mögliche größere gesellschaftliche Umstrukturierungen oder Ereignisse werden allerdings nicht miteinbezogen (verstärkte Zuwanderung, Öffnung von Grenzen,...). Deshalb kann eine Prognose lediglich richtungsweisend sein, und sollte nicht als die absolute Wahrheit gewertet werden.

c) Die Entwicklung der Bevölkerung im aktiven Alter (15 bis 64-jährige)

Der Anteil der Bevölkerung im aktiven Alter bleibt stabil

Der demographische Wandel der nächsten zwei Jahrzehnte wird bedeutende Folgen für den Arbeitsmarkt haben. Bis etwa 2020 wird der Anteil der 15 bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung relativ stabil bleiben (2000: 65,03%, 2003: 64%, 2010: 65,9%, 2015: 65,3%). Auch im Vergleich zur Großregion kann von einer Entwicklung mittlerer Intensität gesprochen werden.

Die Größe der einzelnen Altersgruppen schwankt sehr stark

	Entwicklung der Bevölkerung im aktiven Alter in der Großregion	
	Entwicklung 2000-2010	Anstieg 2010-2020
DG	+ 1,3%	- 2,7%
Wallonie	+ 3,1%	- 4,3%
Rheinlandpfalz	+ 1,2%	- 0,2%
Saarland	- 6,3 %	- 8,4%
Lothringen	- 4,3%	- 7,7%
Luxemburg	+ 10,8%	+ 7,5 %

Quelle: „Les perspectives démographiques en Grande région », GeoLabou, (2005) / eigene Berechnung

Dann, ab 2020 sinkt der Anteil der Personen im aktiven Alter aber progressiv ab (2020: 64,1%, 2025: 62,4%, 2030: 60,7%, 2035: 59,8%, 2040: 59,8%, 2045: 59,9%, 2050: 59,8%).

Auch wenn der Anteil der Bevölkerung im aktiven Alter vorerst relativ stabil bleibt, variiert der Anteil der einzelnen Altersgruppen im aktiven Alter in der DG stark. Die Altergruppe der 15 bis 24-Jährigen wird bis 2010 noch leicht ansteigen, und dann von 2010 bis 2020 um fast 10% absinken. Die Altersgruppe der 55-64-jährigen verringert sich von 2010 bis 2020 um 18% (kleinere Generation 1945-1950), um dann bis 2030 wieder um 14% anzusteigen (T3, G13).

3. Was bedeutet der demographische Wandel für den Arbeitsmarkt der DG? Über mögliche Auswirkungen auf Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften

a) Auswirkungen auf das Angebot

Die Arbeitskräfte der Zukunft sind weniger flexibel

Auch wenn die Masse der potenziellen Arbeitskräfte bis 2020 fast gleich bleibt, ändert sich deren Profil. Die meisten Arbeitnehmer sind nun zwischen 40 und 60 Jahre alt. Sie sind in der Regel weniger mobil, sie haben oft Familie und leben in Eigenheimen.

Sektoren, die auf flexible Arbeitskräfte angewiesen sind, könnten verstärkt Rekrutierungsschwierigkeiten bekommen.

Auch die Sektoren, in denen besonders anstrengende körperliche oder stressige Aktivitäten abverlangt werden, könnten in Zugzwang geraten.

Ein Engpass wird auch überall dort entstehen, wo die neuesten technologischen Kenntnisse verlangt werden, zumal die hochqualifizierten Jugendlichen, die diesen Ansprüchen genügen, oftmals über die Grenzen hinaus mobil sind.

Die Größe der aktiven Bevölkerung (arbeitsuchend oder erwerbstätig) hat in den letzten Jahrzehnten vor allem aufgrund der verstärkten Frauenarbeit zugenommen. In den nächsten fünfzehn Jahren ist eine weniger massive Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zu erwarten, auch wenn die Frauen in der DG im Moment noch eine, im Vergleich zu anderen Regionen, relativ große „stille Reserve“ bilden.

b) Die Nachfrageseite

Wie viele Arbeitskräfte werden benötigt? Und in welchen Bereichen? Eine detaillierte Antwort auf diese Frage würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Es sind allerdings einige klare Tendenzen zu erkennen.

Neue Arbeitsplätze für Hochqualifizierte

Der Anstieg der Anzahl Arbeitsplätze in Europa beruht mittlerweile zu zwei Dritteln auf Beschäftigungen, die ein hohes Bildungsniveau (Hochschule, Universität) erfordern (+3% pro Jahr)³. Die Anzahl der Arbeitsplätze für Personen ohne Abitur hingegen sinkt, und dies obwohl die Gesamtzahl der Arbeitsplätze weiter steigt. Diese Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften wird auch in der DG durch die niedrige Arbeitslosenzahl in dieser Gruppe bestätigt.

Ist eine verstärkte Nachfrage nach neuen Arbeitskräften auch in den Sektoren zu erwarten, in denen in Zukunft viele Personen in Pension gehen? Das wären die Sektoren in denen die Gruppe der über 45-jährigen besonders stark vertreten ist, also im Unterrichtswesen, in der Energie- und Wasserversorgung, im Sektor Verkehr- und Kommunikation sowie in der öffentlichen Verwaltung. Im Sektor Verkehr- und Kommunikation sind allerdings jetzt schon Personalkürzungen und Umstrukturierungen vorgesehen (SNCB, Belgacom,..). Und auch im Unterrichtswesen werden aufgrund der geringen Geburtenzahlen voraussichtlich keine neuen Lehrkräfte benötigt.

Die Frage, ob Pensionierungen automatisch auch mit neuem Arbeitskräftebedarf gleichzusetzen sind, bleibt auch im Bereich der Selbständigkeit offen. Hier spielt die Frage der Unternehmensnachfolge eine große Rolle.

³ Les perspectives démographiques et éducatives dans la grande Région, GeoLabour, 2005 (Gery Coomans)

c) Arbeitsmarkt und Bildung

Wachstumsgesellschaft durch Bildung

Es ist unbestritten, dass sich die Industrie- und Wirtschaftszweige, die einen hohen Mehrwert schaffen, vor allem dort entwickeln, wo genügend gut ausgebildete Personen vorhanden sind. Gery Coomans beteuert sogar, dass die massive Anhebung des Bildungsniveaus die einzige Waffe sei, um trotz Globalisierung und Überalterungsprozess eine Wachstumsgesellschaft zu erhalten.

Doch wie sieht es mit dem Bildungsniveau der DG-Bürger aus? Leider haben wir keinerlei Angaben dazu. Wir können lediglich eine Schätzung anhand des Bildungsniveaus Belgiens aufstellen (T4).

Das Bildungsniveau der belgischen Bevölkerung gehört zu den höchsten Europas („statistiques en bref“, Eurostat (2003)). Die Bereitschaft der Belgier zum lebenslangen Lernen ist im EU-Vergleich allerdings sehr bescheiden („LifeLongLearning“, Cedfob (2003)). Dies gilt insbesondere für die Gruppe der über 45-jährigen. Dem einmal erworbenen Wissen droht also schnell die Inflation.

Doch nicht nur Diplome bedeuten Qualifikation. Auch durch weiterbildende Berufserfahrung wird ein Beschäftigter zum Hochqualifizierten werden. Wenn dies aber regelmäßige Jobwechsel voraussetzt, kann diese Option schnell Ihren Reiz verlieren. Die langfristige Folge: ein möglicher Verlust der „Beschäftigungsfähigkeit“ (Employability).

d) Die Asymmetrie der Information

Im Kommunikations- und Informationszeitalter ist der Arbeitsmarkt komplexer denn je geworden. Bei der Fülle der verschiedenen Aktivitäten scheinen klare Berufsbilder überholt. Größere Unternehmen investieren Geld und Zeit um die verschiedensten Funktionen zu definieren, denn personelle Fehlentscheidungen können teuer werden. Auch so mancher Arbeitnehmer verzweifelt auf der Suche nach seinem Platz im Berufsleben.

Auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft, ein Arbeitsmarkt im Wandel, könnte diese „Asymmetrie der Information“ noch zunehmen, und somit weiter Kräfte verschlingen, die anderswo benötigt würden.

4. Wo muss der Hebel angesetzt werden? Fünf Handlungsfelder, Chancen, Risiken und Lösungsansätze

a) Die Baby-Boomer

Die Generation der heute 35 bis 55-Jährigen (1950 -1970 geboren) stand im Mittelpunkt dieser Analyse. Sie sollte auch im Mittelpunkt des politischen Interesses stehen.

Noch stellt diese Gruppe keine „Problemgruppe“ dar. Aber damit dies auch so bleibt muss die „Beschäftigungsfähigkeit“ dieser Gruppe gewahrt werden. Haben diese Personen die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten um auch auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft einsetzbar zu bleiben? Schon kleine Verbesserungen oder Verschlechterungen der Beschäftigungsrate dieser Generation werden großen Einfluss auf die Gesellschaft haben. Hier muss jetzt vorgesorgt werden, damit die bevorstehenden Schwierigkeiten in geringerem Maße ausfallen.

Lösungsansätze:

„Lebenslanges Lernen“ bei den Baby-Boomern fördern, Austauschprogramme für Erwachsene einführen, das „Burn-Out“ Syndrom untersuchen, intensive Gesundheitsvorsorge betreiben,...

b) Die Selbständigen

Wie im ersten Teil schon erwähnt, sind schon jetzt 32% aller hauptberuflich Selbständigen über 50 Jahre alt. Die Graphik G14 zeigt, wie sich die Anzahl der Selbständigen entwickeln könnte. Damit hier nicht unbemerkt das Know-How einer ganzen Unternehmergeneration verloren geht, sollten jetzt schon systematisch gesunde Unternehmensnachfolgen gefördert werden.

Lösungsansätze:

Sensibilisierung der Selbständigen, Optimierung der Bedingungen für potentielle Nachfolger, Einrichtung von Übergabephasen, Schaffung einer aktiven Plattform für Unternehmensnachfolgen, Förderung des Unternehmergeistes und des endogenen Entwicklungspotenzials,...

c) Die Jugend

Die Jugendlichen haben im Vergleich zu ihren Eltern höhere Schulabschlüsse. Doch hält man sich vor Augen, dass jetzt schon zwei von drei neu geschaffene Jobs nur für Hochschul- beziehungsweise Universitätsabsolventen zugänglich sind, scheint das auch notwendig.

Natürlich wäre es zu einfach, wenn nicht gar falsch, daraus zu schließen, dass nur die „Studierten“ eine Zukunft haben. Der Erfolg der mittelständischen Ausbildung beweist das Gegenteil. Die simple statistische Verknüpfung des Qualifikationsniveaus mit dem Grad der Schulausbildung muss also relativiert werden. Aber dennoch muss davon ausgegangen werden, dass die Chancen der Jugendlichen ohne gute Ausbildung weiter sinken werden.

Lösungsansätze:

Sensibilisierung der Jugend, Steigerung der Attraktivität der Jobs für gut Qualifizierte, Vereinfachung der Überänge von einem Bildungssystem ins andere, Bildung in Modulen, Verbesserung der Chancengleichheit im Bildungssystem, Forderung der Mittelständischen Ausbildung, Förderung der nicht formalen Bildung, weiter Anhebung der Unterrichtsqualität(Pisa),...

d) Die Sektoren mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern

Den Sektoren in denen viele ältere Arbeitnehmer beschäftigt sind sollte besondere Aufmerksamkeit gelten. Können sich neue Technologien und Arbeitsweisen in diesen Sektoren ebenso durchsetzen wie anderswo? Welche Vorteile kann das hohe Durchschnittsalter bringen? Was passiert mit dem Wissen der älteren Arbeitnehmer, die den Betrieb verlassen? Was motiviert und was demotiviert die älteren Arbeitnehmer?

Der öffentliche Sektor hat sich in unserer Analyse als besonders „alt“ herausgestellt. Hat es Auswirkungen, wenn zum Beispiel das Lehrpersonal ein höheres Alter erreicht hat?

Unterrichtswesen und öffentliche Verwaltung haben maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung der verschiedensten Bereiche der Gesellschaft und stehen auch mit der Privatwirtschaft in ständiger Interaktion. Es ist hier besonders wichtig die möglichen Chancen und Risiken der unausgeglichenen Altersstruktur zu erkennen.

Lösungsansätze:

Organisierter Wissenstransfer von alt nach jung und umgekehrt durch angepasste Arbeitsstrukturen oder Austauschprogramme, Förderung des Angebotes und der Nachfrage an Weiterbildungen, Steigerung der Attraktivität des Sektors für Jüngere,...

e) Frau und Beruf

Wenn Frauen ihren Beruf aufgeben, oder eine unterqualifizierte Halbtagsstelle annehmen, weil der Familienalltag es nicht anders zulässt, sollte man eindeutig von verschenktem Potenzial sprechen. Dies wird in Zukunft noch zutreffender sein, da die Frauen immer besser ausgebildet und gut ausgebildete Personen immer wichtiger sein werden. Doch wenn berufstätige Frauen keine Kinder bekommen weil der Berufsalltag es nicht zulässt, ist auch dies für die Gesellschaft nicht förderlich.

Kind oder Karriere - in jedem Fall eine Negativentscheidung. Die verschiedenen Mittelwege bieten allerdings Anlass zur Spekulation. Wie viel Rückzug aus dem Berufsleben ist nötig um muntere Kinder zu erziehen? Wie viel Rückzug ist von den Müttern gewollt? Wie viele ziehen sich aus dem Berufsleben zurück, weil sich dieses unter den gegebenen Umständen nicht mehr lohnt? Und: wie viel Einfluss können politische Maßnahmen auf die Beschäftigungsquote dieser Frauen haben?

Lösungsansätze:

Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes, Analyse der Problematik „Frau und Beruf“ in der DG, Angebote um die inaktiven Baby-Boomer-Frauen wieder für den Arbeitsmarkt zurück zu gewinnen, Förderung der „Beschäftigungsfähigkeit“, aktivere Rolle des Vaters,...

5. Schlussfolgerung

Ein Kredo für die Zukunft

Der demographische Wandel wird in ganz Mitteleuropa Auswirkungen haben, aber nicht überall zur gleichen Zeit auf die gleiche Art und Weise. Die Bevölkerungsstruktur der DG ist zum Beispiel maßgeblich durch einen späten, sehr ausgeprägten Baby-Boom geprägt.

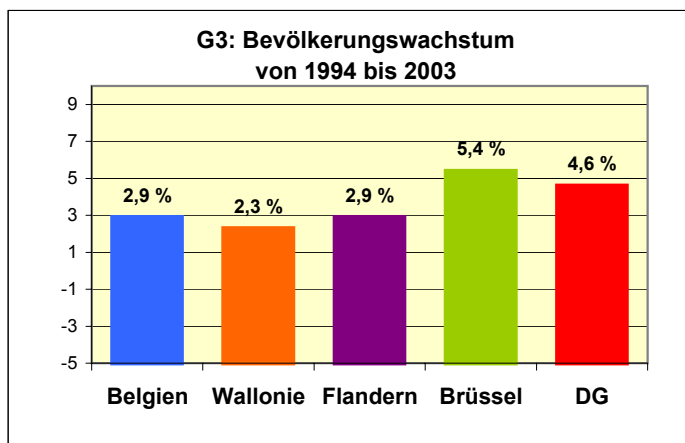
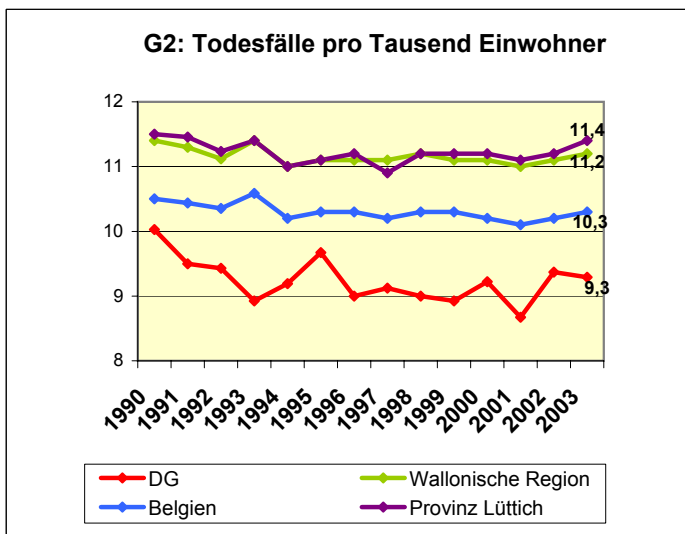
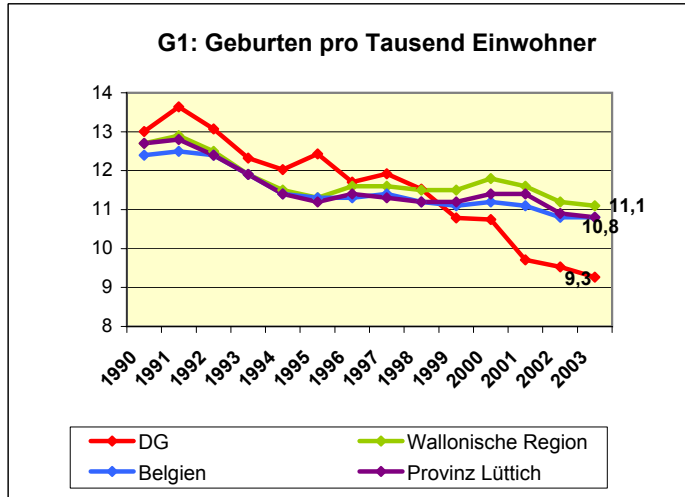
Der demographische Wandel muss, auch in der DG, als große Herausforderung angesehen werden. In dieser außergewöhnlichen Situation sind außerordentliche Lösungen vonnöten. Wie auch Claude Loriaux, Professor des demographischen Institutes der Universität von Neu-Löwen propagiert, ist es unter diesen Umständen nicht verboten kreativ zu sein.

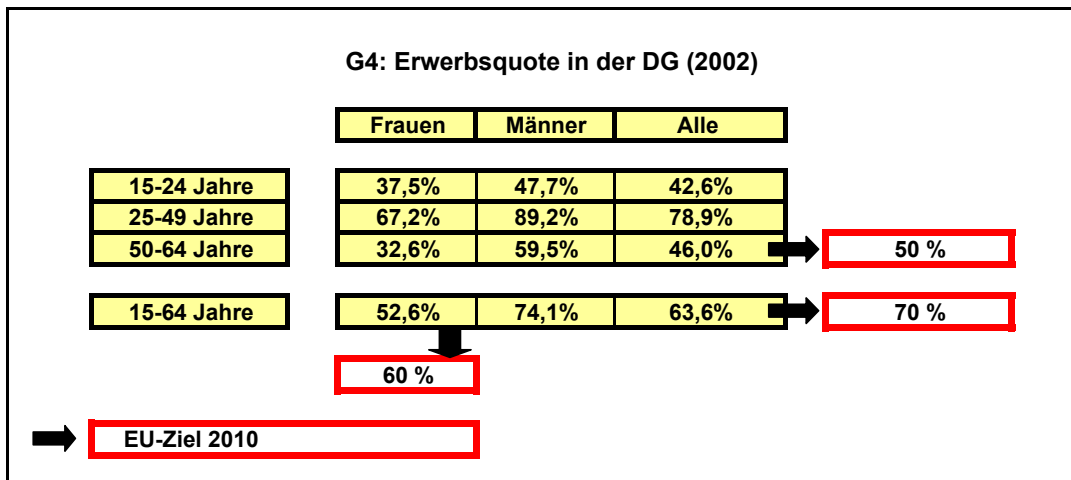
Die verschiedenen Verantwortlichen müssen sich darüber im klaren sein, was auf dem Spiel steht. Die Zukunft braucht eine Lobby, jetzt. Denn jetzt, und nicht erst in zwanzig Jahren, können wir uns auf die „graue Revolution“ vorbereiten.

Anlagen

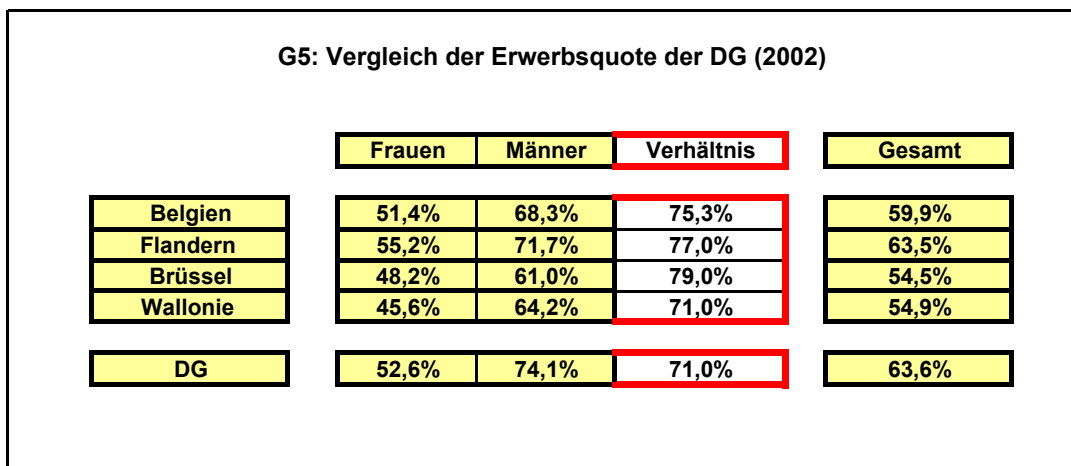
Anhang 1: Graphiken

1.





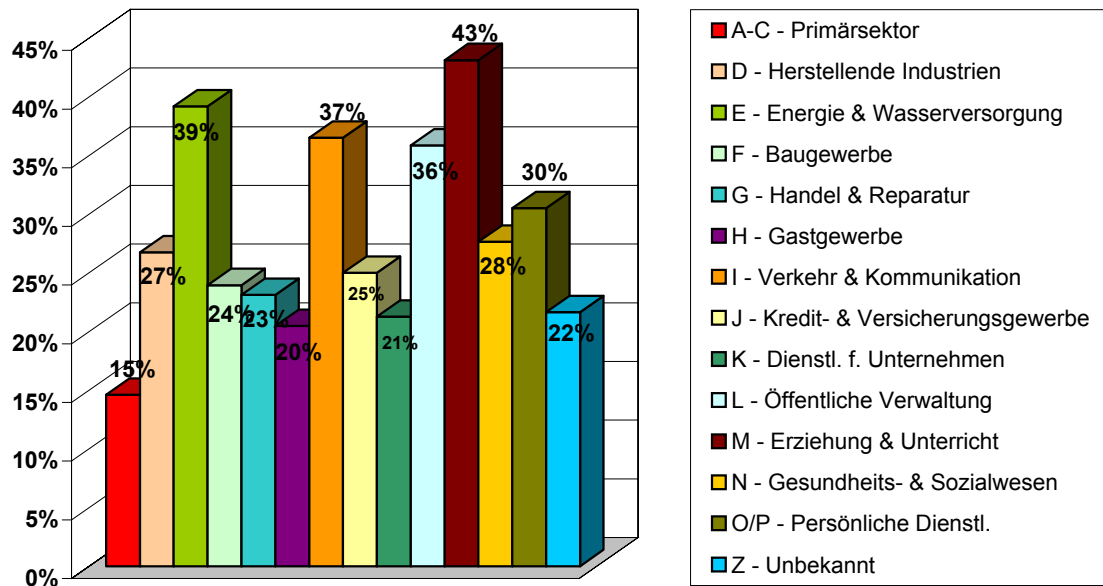
Quelle: IWEPS / Darstellung: WSR



Quelle: IWEPS / Darstellung: WSR

G6: Anteil der +45-jährigen abhängigen Beschäftigung am jeweiligen Sektor

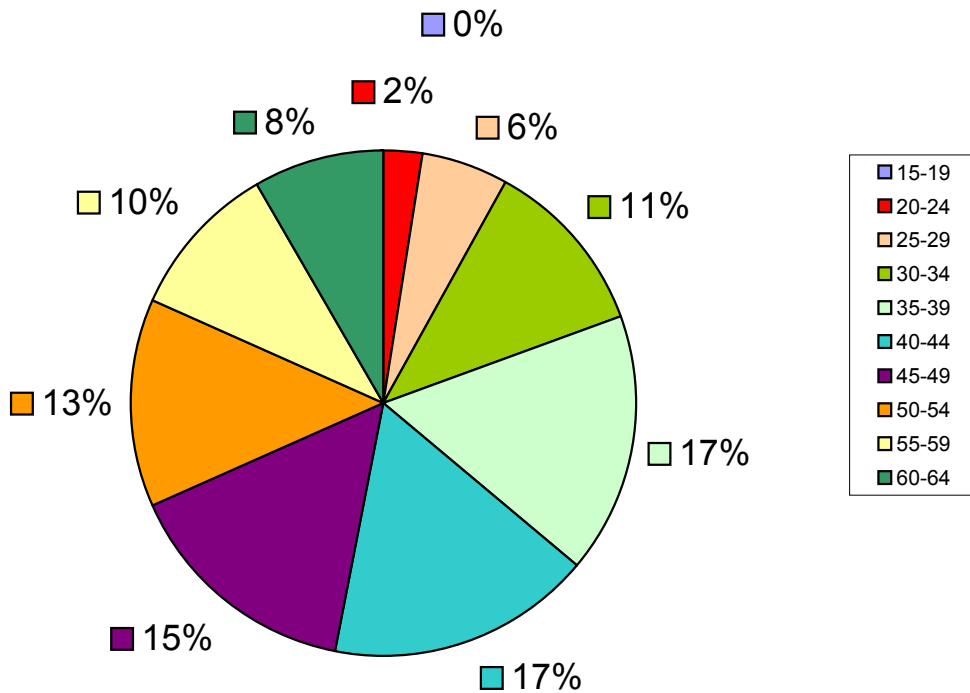
Wohnort DG (Stand Ende 2002)



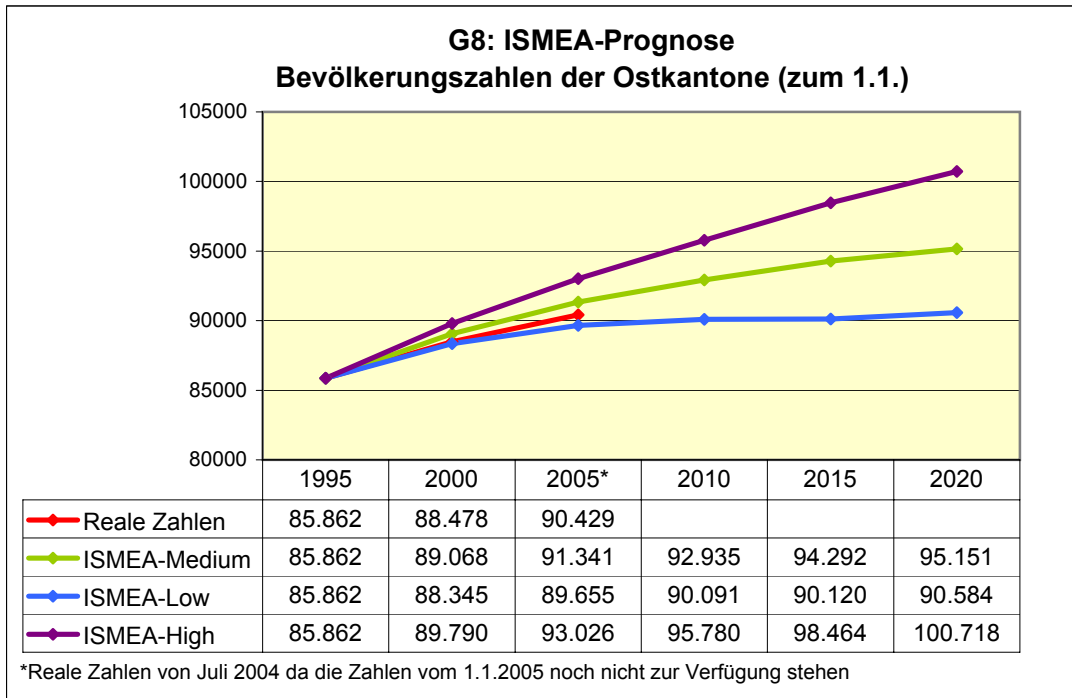
Quelle: BCSS / Berechnung und Darstellung: WSR

G7: Hauptberuflich Selbständige nach Alter

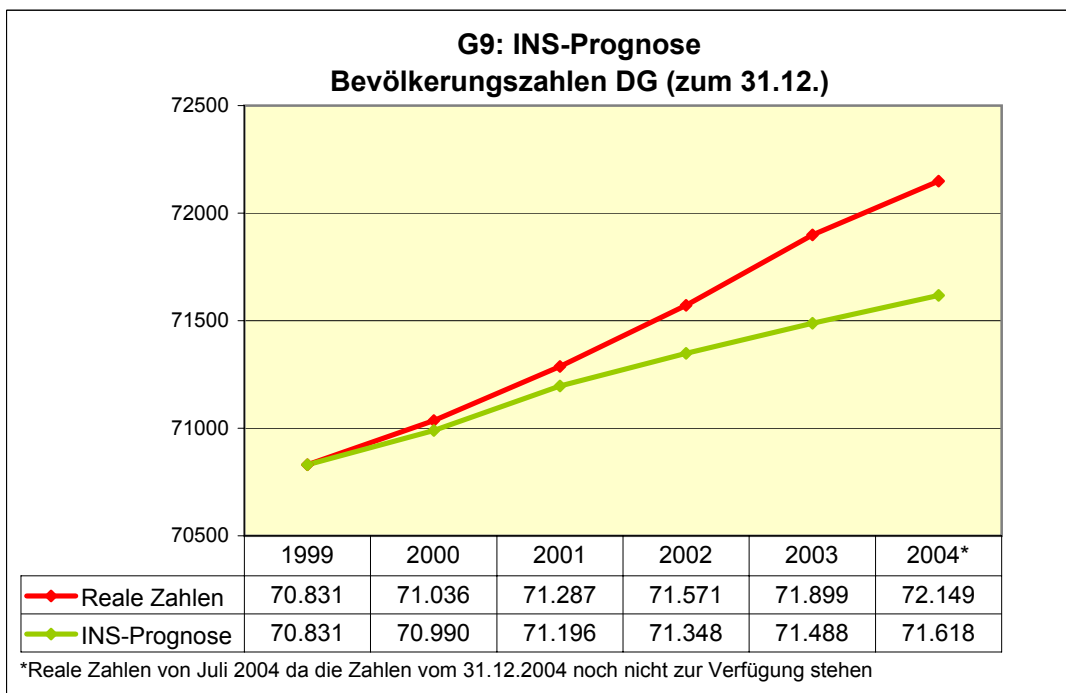
Wohnort DG (Stand Ende 2002)



Quelle: BCSS / Berechnung und Darstellung: WSR

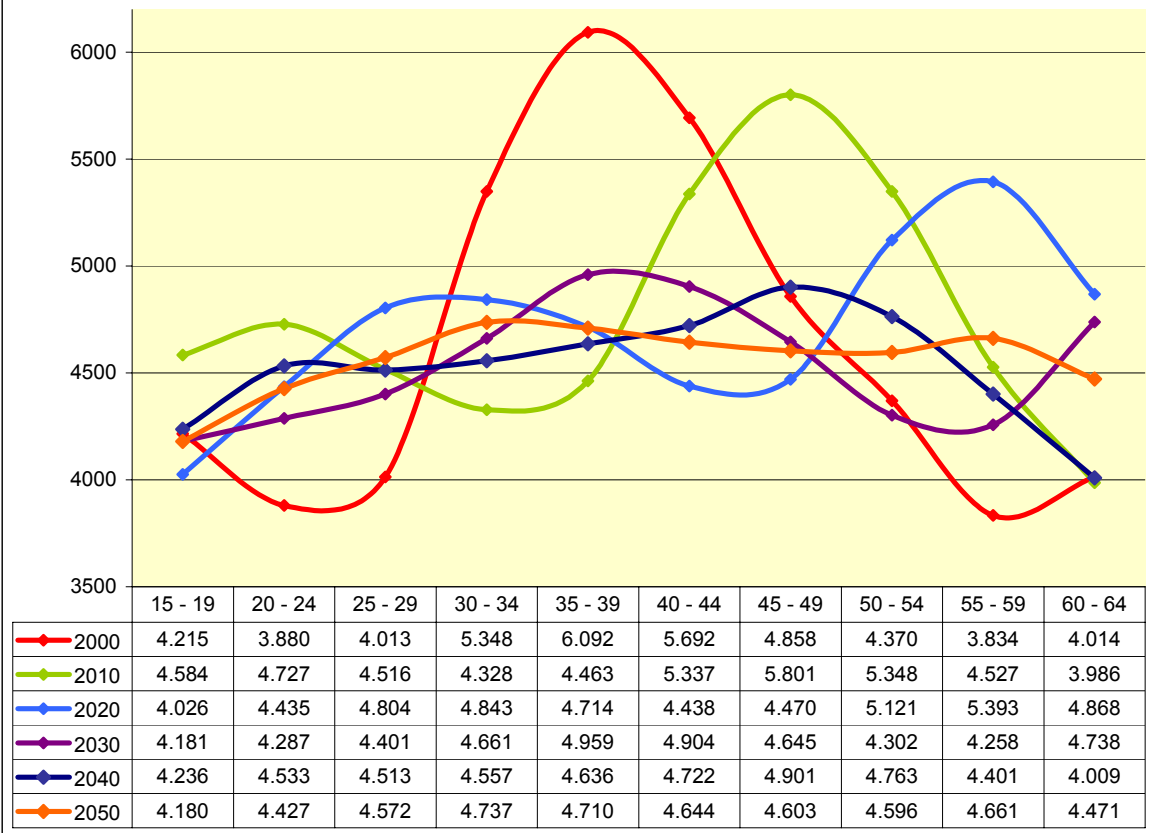


Quelle: INS / Berechnung und Darstellung: WSR



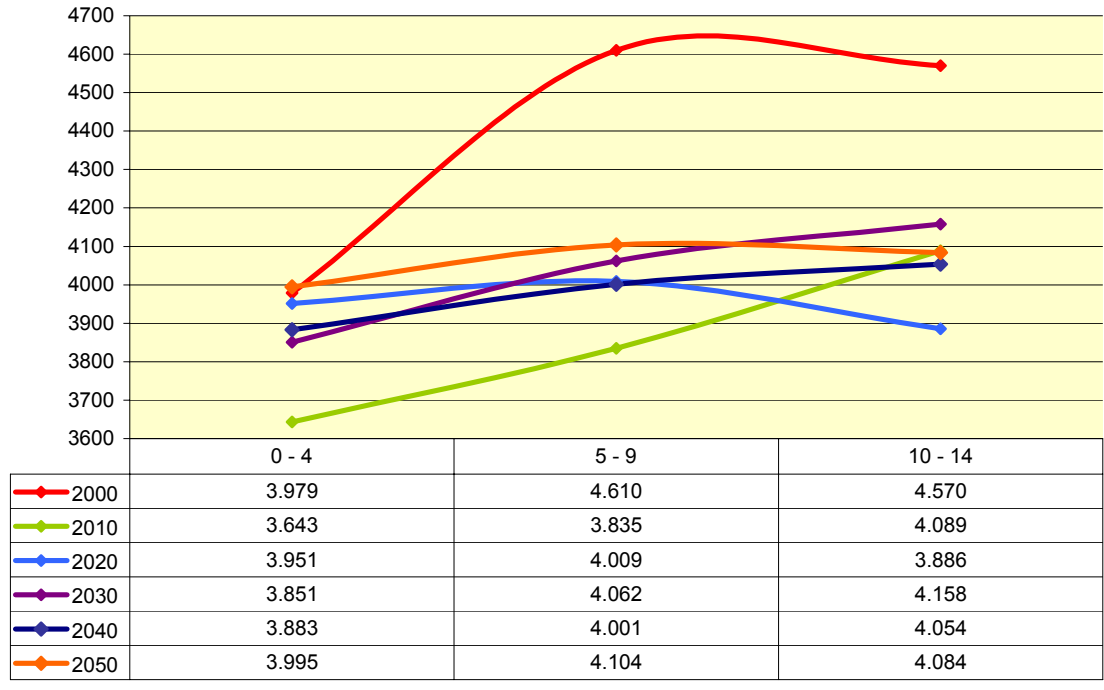
Quelle: INS / Berechnung und Darstellung: WSR

**G10: Prognose
Bevölkerungsentwicklung 2000 bis 2050 nach Alter
(15 bis 64 Jahre)**



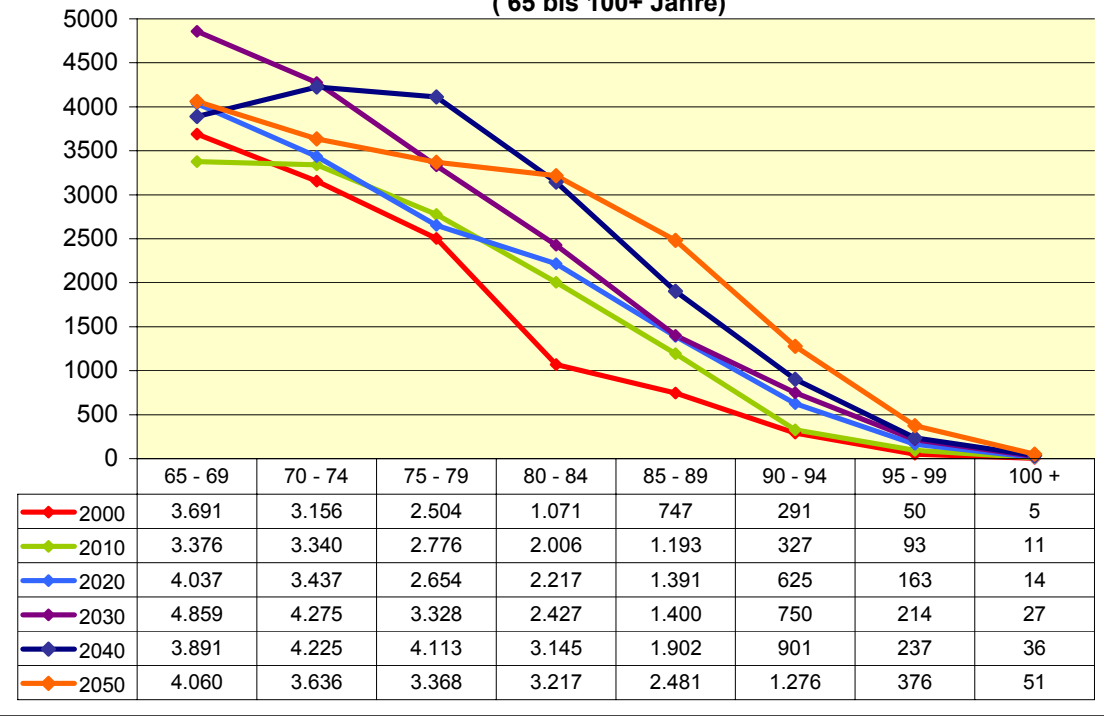
Quelle: INS / Darstellung: WSR

**G11: Prognose
Bevölkerungsentwicklung 2000-2050 nach Alter
(0 bis 14 Jahre)**



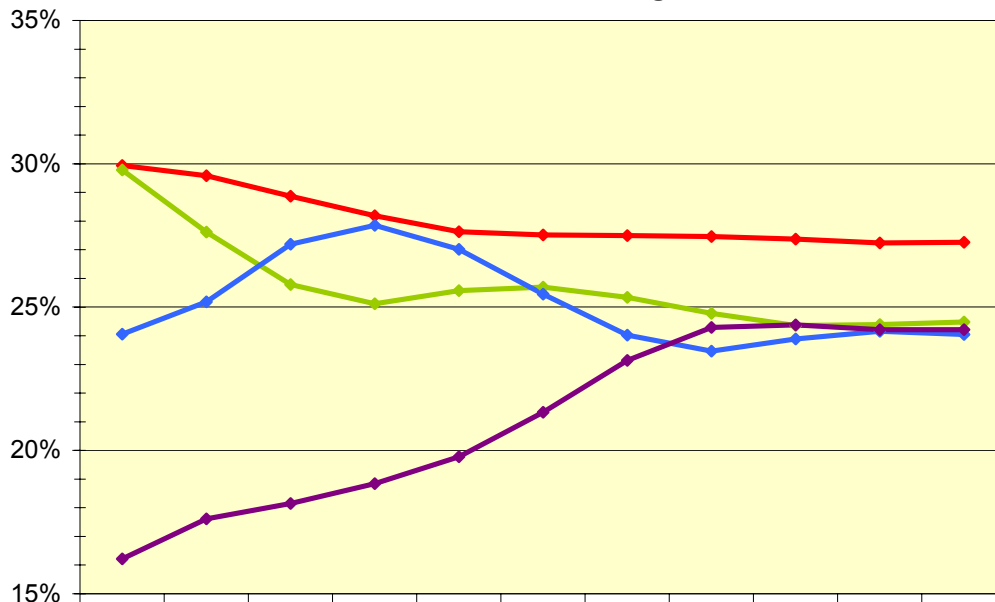
Quelle: INS / Darstellung: WSR

**G12: Prognose
Bevölkerungsentwicklung 2000-2050 nach Alter
(65 bis 100+ Jahre)**



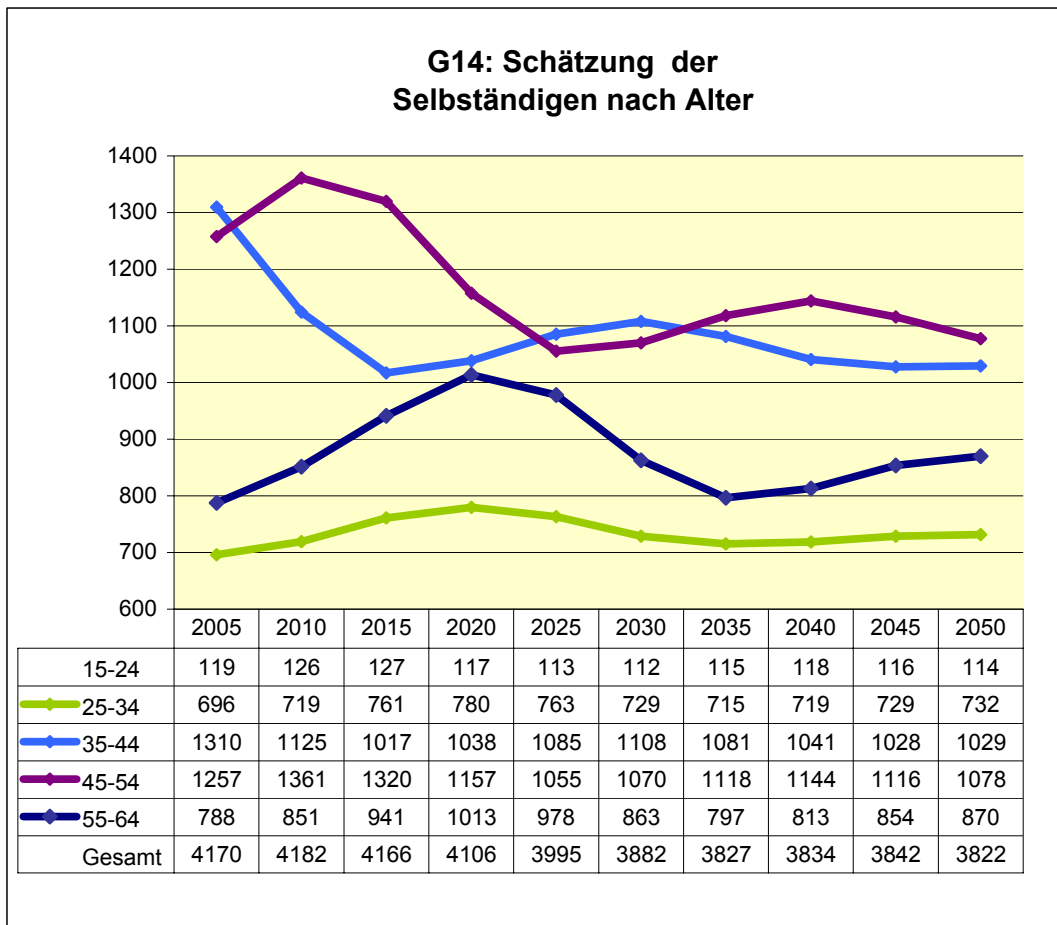
Quelle: INS / Darstellung: WSR

G13: Bevölkerungsentwicklung 2000-2050
Anteil der verschiedenen Altersgruppen an der
Gesamtbevölkerung



	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
0-24	29,9%	29,6%	28,9%	28,2%	27,6%	27,5%	27,5%	27,5%	27,4%	27,2%	27,3%
25-44	29,8%	27,6%	25,8%	25,1%	25,6%	25,7%	25,3%	24,8%	24,4%	24,4%	24,5%
45-64	24,1%	25,2%	27,2%	27,9%	27,0%	25,5%	24,0%	23,5%	23,9%	24,2%	24,0%
65+	16,2%	17,6%	18,1%	18,8%	19,8%	21,3%	23,1%	24,3%	24,4%	24,2%	24,2%

Quelle: INS / Berechnung und Darstellung: WSR



Quelle: INS / Ecodata / BCSS + Eigene Berechnung

Berechnung und Darstellung: WSR

Anhang 2: Tabellen

T1: Der Abhängigkeitskoeffizient*

	Belgien	Region Brüssel	Flämische Region	Wallonische Region	DG
2005	82,41	78,52	82,38	83,63	85,48
2010	85,33	78,68	85,57	86,92	85,18
2015	88,52	78,59	89,1	90,56	86,55
2020	94,22	79,83	95,76	96,12	92,31
2025	101,29	82,7	104,32	102,13	100,03
2030	106,37	85,65	110,43	106,32	105,09
2035	106,37	85,65	110,43	106,32	105,09
2040	109,99	88,87	114,7	109,25	104,34
2045	108,93	87,81	113,18	108,81	105,38
2050	112	90,87	116,53	111,75	106,36

* Drückt das Verhältnis der 0 bis 19-jährigen und der +60-jährigen ("Abhängige") zu der 20 bis 59-jährigen Bevölkerung aus. Je höher der Koeffizient, desto mehr "Abhängige" gibt es. Steigt der Koeffizient über 100, ist der Anteil der "abhängigen Bevölkerung" höher als der Anteil der 20 bis 59-jährigen.

Quelle: INS / Darstellung: WSR

T2: Der Abhängigkeitskoeffizient der über 60-jährigen*

	Belgien	Region Brüssel	Flämische Region	Wallonische Region	DG
2005	40,47	35,98	42,01	39,06	42,07
2010	44,07	36,64	45,92	43,04	43,81
2015	47,85	37,51	50,23	46,86	46,19
2020	53,03	39,38	56,29	51,69	50,78
2025	58,98	42,2	63,48	56,77	56,55
2030	63,32	44,89	68,67	60,43	60,46
2035	65,74	47,01	71,18	62,91	61,07
2040	67,03	48,38	72,77	63,83	60,66
2045	67,74	49,43	73,48	64,55	60,99
2050	68,86	50,78	74,26	66,26	62,07

*Drückt das Verhältnis der über 60-jährigen ("Abhängige") zu der 20 bis 59-jährigen Bevölkerung aus. Je höher der Koeffizient, desto mehr "Abhängige" gibt es. Steigt der Koeffizient über 100, ist der Anteil der "abhängigen Bevölkerung" höher als der Anteil der 20 bis 59-jährigen.

Quelle: INS / Darstellung: WSR

T3: Entwicklung der verschiedenen Altersgruppen (Anteil an der Gesamtbevölkerung)

	2000	2005	2010	2015	2020	2025
15-24	8095	8996	9311	8970	8461	8298
Entwicklung/Vorjahr		1,0%	0,7%	-3,7%	-5,7%	-1,9%
25-39	15453	13839	13307	13809	14361	14343
Entwicklung/Vorjahr		-10,4%	-3,8%	3,8%	4,0%	-0,1%
40-54	14920	16216	16486	15375	14029	13485
Entwicklung/Vorjahr		8,7%	1,7%	-6,7%	-8,8%	-3,9%
55-64	7848	7826	8513	9424	10261	10084
Entwicklung/Vorjahr		-1,0%	-4,2%	-9,7%	-8,2%	1,8%
15-64	4.631	46877	47617	47578	47112	46210
Entwicklung/Vorjahr		-0,2%	-0,6%	0,1%	1,0%	2,0%
	2030	2035	2040	2045	2050	
15-24	8468	8705	8769	8655	8607	
Entwicklung/Vorjahr	2,0%	2,8%	0,7%	-1,3%	-0,6%	
25-39	14021	13695	13706	13890	14019	
Entwicklung/Vorjahr	-2,2%	-2,3%	0,1%	1,3%	0,9%	
40-54	13851	14337	14386	14126	13843	
Entwicklung/Vorjahr	2,7%	3,5%	0,3%	-1,8%	-2,0%	
55-64	8996	8252	8410	8882	9132	
Entwicklung/Vorjahr	12,1%	9,0%	-1,9%	-5,3%	-2,7%	
15-64	45336	44989	45271	45553	45601	
Entwicklung/Vorjahr	1,9%	0,8%	-0,6%	-0,6%	-0,1%	

Quelle: INS / Berechnung und Darstellung: WSR

T4: Bildungsniveau der Bevölkerung Schätzung anhand des Landesdurchschnitts

	1999		2000		2001	
Primarschule	27%	19124	26%	18682	26%	18677
Sekundarschule Unterstufe	24%	17212	23%	16480	23%	16182
Sekundarschule Oberstufe	29%	20612	30%	21240	30%	21386
nicht universitäre Hochschule (kurzer Typ)	11%	7437	11%	8098	12%	8198
nicht universitäre Hochschule (langer Typ)	3%	1912	3%	1776	3%	1782
Universität	6%	4533	7%	4759	7%	5061
	2002		2003			
Primarschule	26%	18322	25%	17615		
Sekundarschule Unterstufe	22%	15817	23%	16177		
Sekundarschule Oberstufe	31%	21972	31%	22145		
nicht universitäre Hochschule (kurzer Typ)	12%	8517	12%	8844		
nicht universitäre Hochschule (langer Typ)	3%	1861	3%	1941		
Universität	7%	5082	7%	5177		

Quelle: INS / Berechnung und Darstellung: WSR

Bibliographie

ABEO OSTBELGIEN - 2005 - Sozial- und Wirtschaftsstatistiken für die Ostkantone und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens.

BCSS, Datawarehouse marché du travail, 2002.

Webseite <http://ksz.fgov.be/fr/statistiques>

CEDFOB - 2003 - „LifeLongLearning“.

CENTRE D'ACTION LAÏQUE, asbl - 2004 - espace de libertés: Savoir vieillir. Centre d'Action Laïque, asbl, n° 321.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA REGION WALLONNE – 2005 - Revue Wallonie, La Wallonie face aux défis démographiques., n° 82.

CONSEIL SUPPERIEUR DES FINANCES - 2004 - Comité d'Etude sur le Vieillissement, rapport annuel.

COOMANS, G. - 1997 - Antizipative Untersuchung der Auswirkungen der demographischen Verschiebung auf das Arbeitskräfteangebot in den Ostkantonen (1995-2015), ISMEA.

COOMANS, G. - 2002 - Le retournement de l'offre de travail dans l'espace frontalier Sarre/Lorraine/Luxembourg/Luxembourg Belge/Rhénanie-Palatinat, ISMEA.

COOMANS, G. - 2004 - Les perspectives démographiques et éducatives dans la Grande Région Wallonie, Luxembourg, Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, GeoLabour.

ECODATA, entreprises et commerce, 2005.

Webseite <http://ecodata.mineco.fgov.be>

EUROSTAT - 2003 - „statistiques en bref“.

FEDIL - 2003-2004 - Les qualifications de demain dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

INS - 2001 - Démographie mathématique, Perspectives de Population 2000-2050 par arrondissement.

INS, Enquête sur les Forces de Travail, 2003.

Webseite <http://statbel.fgov.be>

INTERREGIONALE ARBEITSMARKTBEOBACHTUNGSSTELLE DER GROßREGION Saarland, Lorraine, Luxembourg, Rheinland-Pfalz, Région Wallonne, Communauté Française de Belgique, Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens - 2004 - Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion, Dritter Bericht.

IWEPS – 2004 –Annuaire statistique de la Wallonie, Module Marché du travail.

Webseite <http://statistiques.wallonie.be>

MANPOWER - 2005 - Etude Manpower sur les Perspectives d'Emploi, 1er Trimestre.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTES EUROPEENNES - 2002 - Les chiffres clés de l'éducation en Europe 2002.

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALRAT DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT BELGIENS - 2004 - Ausbildung und Beschäftigung 2010, Analyse des Arbeitsmarktes der Deutschsprachigen Gemeinschaft und seiner Perspektiven.