

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion

Zweites Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven
und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“

gefördert durch Interreg IIIC RRM e-BIRD

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken
www.info-institut.de

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion

Zweites Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven
und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“

Saarbrücken 2006

gefördert durch Interreg IIIC
Regionale Rahmenmaßnahme
e-based Inter-Regional Development (e-BIRD)

Inhaltsübersicht

1. Hintergrund und Methodik des Projekts „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“	1
1.1 Themenfelder und Ziele	2
1.2 Methodik und Zusammenarbeit der IBA-Fachinstitute	3
1.3 Expertengespräche und Veranstaltungen	8
2. Demographische Ausgangslage und Perspektiven bis 2020.....	11
2.1 Allgemeine Bevölkerungsentwicklung	12
2.2 Natürliches Wachstum und Wanderungsbewegungen	17
2.3 Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen.....	20
2.4 Bevölkerungsprojektionen	31
2.5 Demographische Feststellungen und Herausforderungen für die Regionen.....	37
3. Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt.....	42
3.1 Allgemeine Trends der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots	42
3.2 Strukturaspekte der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage	55
3.3 Zusammenfassung und Zwischenfazit	65
4. Bedingungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven für Ältere, Frauen und Jugendliche	70
4.1 Stand und Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Älteren	70
4.2 Frauenerwerbstätigkeit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	105
4.3 Eingliederung von Jugendlichen, Bildungssysteme, Beschäftigungspolitik: eine kurze Bestandsaufnahme	132
5. Zusammenfassung: Auswirkungen und Handlungserfordernisse des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt der Großregion	178
Literaturverzeichnis	182

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Methodik des Projekts „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“	1
1.1 Themenfelder und Ziele	2
<i>Demographische Ausgangslage und Perspektiven für die Großregion skizzieren</i>	<i>2</i>
<i>Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt in der Großregion bestimmen</i>	<i>2</i>
<i>Wege zur Aktivierung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials: Jugendliche, Frauen und Ältere</i>	<i>3</i>
1.2 Methodik und Zusammenarbeit der IBA-Fachinstitute	3
<i>Recherche und Analyse relevanter Literatur und statistischer Daten.....</i>	<i>3</i>
<i>Telefonische Befragung von Betrieben in der Großregion</i>	<i>4</i>
<i>Grenzen und Chancen von Good-Practices</i>	<i>6</i>
<i>Zusammenarbeit des Netzwerks der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	<i>7</i>
1.3 Expertengespräche und Veranstaltungen	8
<i>IBA-Round-Table-Gespräch in Arlon</i>	<i>8</i>
<i>Zweites IBA-Werkstattgespräch in Luxemburg.....</i>	<i>9</i>
2. Demographische Ausgangslage und Perspektiven bis 2020	11
2.1 Allgemeine Bevölkerungsentwicklung	12
2.1.1 2005 hatte die Großregion 11.302.464 Einwohner	12
2.1.2 Ungleichmäßiger Verlauf der demographischen Entwicklung in der Großregion in den letzten 20 Jahren	13
2.1.3 Die Bevölkerungszunahme in der Großregion verläuft unbeständiger als im Europa der 15	14
2.1.4 Seit 1990 positive demographische Bilanz für die gesamte Großregion, jedoch mit Unterschieden unterhalb der regionalen Ebene	15
2.2 Natürliches Wachstum und Wanderungsbewegungen	17
2.2.1 Unterschiede beim natürlichen Wachstum und bei Wanderungsbewegungen.....	17
2.3 Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen.....	20
2.3.1 Alterung der Bevölkerung der Großregion - weniger junge und mehr alte Menschen	20
2.3.2 Der Alterungsindex ist in der Großregion weiterhin günstiger als in der EU 15....	22
2.3.3 Die Gesamtlastquote wird für die Erwerbsbevölkerung immer ungünstiger	24
2.3.4 Ständig steigendes Durchschnittsalter und Medianalter der Bevölkerung in der Großregion.....	25
2.3.5 Zunehmende Verschiebung der Alterspyramide der Bevölkerung der Großregion.....	28
2.4 Bevölkerungsprojektionen	31
2.4.1 Die Alterung dürfte bis zum Jahr 2020 weiter zunehmen	31

2.4.2	Demographische Projektionen, Hypothesen und Szenarien - methodischer Ansatz und allgemeine Tendenzen	34
	<i>Allgemeine Anmerkungen</i>	34
2.5	Demographische Feststellungen und Herausforderungen für die Regionen	37
	<i>Lothringen</i>	37
	<i>Wallonie</i>	38
	<i>Rheinland-Pfalz</i>	39
	<i>Saarland</i>	39
	<i>Luxemburg</i>	40
3.	Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt.....	42
3.1	Allgemeine Trends der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots	42
	<i>In der Gesamtbetrachtung vergleichsweise moderater Bevölkerungsrückgang</i>	42
	<i>Gleichzeitig Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung und schneller schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial</i>	43
	<i>Wachsende Zahl Älterer in allen Regionen</i>	43
	<i>Steigendes Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials</i>	44
	<i>Zunehmende Alterung der Belegschaften – das Beispiel des Saarlandes</i>	44
	<i>Das Beispiel Luxemburg – anhaltender Zustrom der merklich jüngeren Beschäftigten aus dem Ausland mindert Effekte der Alterung</i>	45
	<i>Wanderungsüberschüsse – realistische Option zum Ausgleich von Bevölkerungsschwund und Alterungsprozessen des Erwerbspersonenpotenzials?</i>	45
	<i>Auch in Zukunft deutlicher Zuwachs der Grenzgängerströme erwartet</i>	46
	<i>Grenzgänger mit Ausnahme Luxemburgs nur eingeschränkt quantitativ bedeutsame Option zur Stabilisierung der Erwerbsbasis am Arbeitsort</i>	47
	<i>Migrationsüberschüsse können kurzfristig Arbeitskräftepotenzial erhöhen, mittel- und langfristig den demographischen Wandel aber nur bedingt beeinflussen</i>	47
	<i>Zu den Folgen von Zuwanderung – und den Vorteilen des Grenzgängerwesens</i>	48
	<i>Derzeit knapp 1 Mio. Menschen in der Großregion mit einer Nationalität aus einem Land außerhalb des Kooperationsraums</i>	49
	<i>Zuwanderungen erfolgen in erster Linie in die Kernstädte und die Einzugsbereiche der Wirtschaftszentren</i>	50
	<i>Arbeitskräfteangebot in Zukunft vor allem vom Erwerbsverhalten abhängig</i>	50
	<i>Hohe ungenutzte Arbeitskräftepotenziale – Herausforderung und Chance</i>	51
	<i>Beschäftigung Älterer in der Großregion weit unterdurchschnittlich ausgeprägt</i>	51
	<i>Potenziale ebenso bei den Frauen</i>	53
	<i>Mittelfristig zumindest in quantitativer Hinsicht kaum Knappheit beim Arbeitskräftepotenzial zu erwarten</i>	53
	<i>... Engpässe dürften sich vielmehr qualitativ bemerkbar machen</i>	53
	<i>Deutliche Unterschiede in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten</i>	54
	<i>Demographischer Wandel löst keineswegs das Problem der Arbeitslosigkeit</i>	54
3.2	Strukturaspekte der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage	55
	<i>Strukturwandel von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft</i>	55
	<i>Dienstleistungen als Beschäftigungsmotor – Personalabbau in der Industrie</i>	56
	<i>Auch zukünftig weitere Tertiarisierung bei gleichzeitig hoher Bedeutung einer leistungsfähigen industriellen Basis</i>	57
	<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen mit besonders hoher Wachstumsdynamik</i>	57
	<i>Wissenschaft, Forschung und Technologie als wesentliche Grundlage für wirtschaftliches Wachstum</i>	58

Fortführung des Tertiarisierungsprozesses wird nicht alle Dienstleistungsbereiche gleichermaßen betreffen	58
Seniorenwirtschaft als innovative Wachstumsbranche.....	59
Gesundheitsbezogene Wirtschaftsbereiche und soziale Dienstleistungen als mögliche Gewinner des demographischen Wandels.....	59
Gesundheits- und Sozialwesen in der Großregion bereits in den vergangenen Jahren mit positiver Beschäftigungsbilanz.....	60
Nutzung von Beschäftigungspotenzialen durch Anpassung an die Bedürfnisse einer älter werdenden Gesellschaft – auch grenzüberschreitend	60
Neue Herausforderungen im Bereich der Bau- und Wohnungswirtschaft.....	61
Chancen im Freizeit- und Tourismusbereich	62
Ökonomische Potenziale im demographischen Wandel müssen noch stärker ausgeschöpft werden	62
Die Bedeutung von Bildung und Wissen ist beträchtlich gestiegen	63
... und wird durch den demographischen Wandel zusätzlich verstärkt	64
Bereits heute wesentliche Anstrengungen zur Mobilisierung künftiger Humanressourcen erforderlich.....	64
3.3 Zusammenfassung und Zwischenfazit	65
Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials	65
Strukturelle Verschiebungen im Altersaufbau.....	65
Alternde Belegschaften.....	65
Weniger jüngere Arbeitskräfte für Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.....	65
Generell gestiegene Qualifikationsanforderungen in allen Wirtschaftsbereichen	66
Demographischer Wandel löst nicht das Problem der Arbeitslosigkeit	66
Fachkräftemangel in Teilarbeitsmärkten.....	66
Ausweitung des Absolventenangebots in wachstumskritischen Qualifikationen.....	67
Arbeitsmarktgesteuerte Zuwanderung.....	67
Grenzüberschreitende Mobilität.....	67
Anforderungen an die Regionalpolitik.....	68
Demographischer Wandel eröffnet auch Chancen.....	68
Neue Möglichkeiten für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung nutzen	68
Arbeitskräftepotenziale quantitativ und qualitativ besser ausschöpfen	68
Förderung der Humanressourcen und Diversity Management.....	69
4. Bedingungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven für Ältere, Frauen und Jugendliche	70
4.1 Stand und Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Älteren	70
Förderung des Aktiven Alterns als Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie	70
4.1.1 Eckdaten zur Arbeitsmarktsituation Älterer.....	70
Sechs von zehn älteren Beschäftigten entfallen auf die deutschen Regionen.....	70
Geringere Erwerbsbeteiligung Älterer.....	71
Beschäftigungsniveau und Arbeitslosigkeit älterer Arbeitskräfte in den deutschen Regionen stärker ausgeprägt.....	72
Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer	73
Beschäftigungsziel 2010 in weiter Ferne	74
Beschäftigungsstruktur von älteren Arbeitskräften nach Branchen.....	75
Für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer ist die Personalpolitik von Unternehmen entscheidend... ..	78
... aber der demographische Wandel ist in den Unternehmen noch nicht angekommen	78

	<i>Differenz zwischen gesetzlichen Renten- und tatsächlichem Erwerbsaustrittsalter</i>	80
	<i>Kultur der Frühverrentung</i>	82
	<i>Reformen der Frühverrentung</i>	83
	<i>Einschätzung älterer Arbeitskräfte aus Sicht von Unternehmen</i>	85
	<i>Beispiel guter Praxis : Beobachtungsstelle in Lothringen für den Umgang mit dem Alter (OLGA)</i>	86
	<i>Geringe Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitskräften</i>	87
	<i>Geringe Einstellungsbereitschaft für Ältere in belgischen Unternehmen</i>	87
	<i>Beispiel guter Praxis: Einstellung älterer Arbeitnehmer (WKV Direktvertriebsservice GmbH)</i>	88
	<i>Eingliederungshilfen und unterstützende Maßnahmen für ältere Beschäftigte</i>	89
	<i>Beispiel guter Praxis: Das Projekt „Region Trier“ nach dem STARK-Konzept</i>	90
4.1.2	Betriebliche Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der Situation älterer Beschäftigter	90
	<i>Chancen nutzen und Zukunft sichern</i>	90
	<i>Ein Paradigmenwechsel in der Einstellung zu älteren Arbeitnehmern ist unumgänglich</i>	91
	<i>Zur Förderung des altersgerechten Arbeitens sind keine neuen Instrumente erforderlich</i>	91
	<i>Beispiel guter Praxis: „Fit bis zur Rente“ bei Peugeot</i>	92
	<i>Der demographische Wandel befördert die Gestaltung der Arbeitsorganisation</i>	93
	<i>Beispiel guter Praxis: Ford setzt auf den Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter</i>	93
	<i>Systematisches Gesundheitsmanagement unterstützt den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit</i>	93
	<i>Beispiel guter Praxis: Ältere Beschäftigte bei Daimler Chrysler Wörth</i>	94
	<i>Beispiel guter Praxis: Der gesunderhaltende Betrieb, Rasselstein GmbH Andernach</i>	95
	<i>Beschäftigungsfähigkeit</i>	95
	<i>Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen in eine lernförderliche Unternehmenskultur für alle Altersgruppen integrieren</i>	96
	<i>Beispiel guter Praxis: Sollac setzt sich für einen Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten ein</i>	96
	<i>Grundlage eines integrierten Gesamtkonzepts ist eine Analyse der Ausgangssituation</i>	97
	<i>Beispiel guter Praxis: Wie sich Boehringer Ingelheim auf den demographischen Wandel und eine älter werdende Belegschaft vorbereitet</i>	98
	<i>Die Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten ist unverzichtbar</i>	100
	<i>Beispiel guter Praxis: Sensibilisierungskampagne „MIDlife CHALLENGE 45+“ (MIDCHALL)</i>	101
	<i>Überbetriebliche Akteure einbinden, Hilfestellungen bündeln und vernetzen</i>	101
	<i>Beispiel guter Praxis: Projekt KomKon – „Kompetenzerhaltung im Handwerk“</i>	102
4.1.3	Schlussfolgerungen	102
	<i>Die Herausforderungen des demographischen Wandels erfordern Maßnahmen in verschiedenen Politikbereichen</i>	102
	<i>Qualifizierungspolitik von zentraler Bedeutung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Verbesserung der Eingliederungschancen</i>	103
	<i>Im Zuge des demographischen Wandels muss sich die Einstellung zu älteren Arbeitskräften verändern</i>	103
	<i>Die Sensibilisierung aller Beteiligten und die Förderung des demographischen Denken ist Voraussetzung für die Bewältigung der Herausforderungen</i>	104
	<i>...und braucht einen langen Atem</i>	104
4.2	Frauenerwerbstätigkeit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	105

4.2.1	Geburtenziffern und Eckdaten zur Arbeitsmarktsituation.....	105
	<i>Unterschiedlich hohe Geburtenziffern bei insgesamt niedrigem Beschäftigungsniveau von Frauen in der Großregion.....</i>	106
	<i>Zwei zentrale Muster in der Großregion: Hohe Geburtenraten bei niedriger Beschäftigungsquote versus höherer Arbeitsmarktintegration bei stärkerem Verzicht auf Kinder.....</i>	107
	<i>Einflussfaktoren von Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Alter, Kinderzahl, Familienstand</i>	108
	<i>... sozio-ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen sowie Kinderbetreuung und Arbeitszeitformen</i>	108
4.2.2	Teilzeitarbeit	108
	<i>Teilzeitquoten variieren stark in den einzelnen Teilräumen der Großregion</i>	108
	<i>Teilzeitarbeit: Für Frauen häufig unverzichtbar</i>	109
	<i>... aber oftmals mit beträchtlichen Nachteilen verbunden hinsichtlich Qualität der Arbeit sowie materieller und sozialer Sicherung.....</i>	110
	<i>Beispiel guter Praxis: Projekt „Führen in Teilzeit“.....</i>	110
	<i>Arbeitszeitmuster familienfreundlich flexibilisieren</i>	110
	<i>Beispiel guter Praxis: Siemens Luxembourg – Einführung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle.....</i>	111
	<i>Beispiel guter Praxis: Mutter-Kind-Büro und flexible Arbeitsorganisation: Wie B&H Sprinklerservice GmbH die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum beiderseitigen Vorteil nutzt.</i>	113
4.2.3	Kinderbetreuungssituation.....	115
	<i>Kinderbetreuung als wesentlicher Faktor der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....</i>	115
	<i>Betreuungsangebote für Kleinkinder in den Teilregionen unzureichend.....</i>	115
	<i>Beispiel guter Praxis: „L'Atelier des lutins“ in Hambach</i>	116
	<i>Beispiel guter Praxis: Betreuungsdienst zu Hause mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten....</i>	116
	<i>Beispiel guter Praxis: Agentur für betriebliche Kindertagesstätten.....</i>	117
	<i>Beispiel guter Praxis: Die Kinderkrippe der Universität Lüttich</i>	117
	<i>Beispiel guter Praxis: Wie Daimler Chrysler Beruf und Familie in Einklang bringt.....</i>	118
	<i>Beispiel guter Praxis: Betriebskindergarten der WKV Direktvertriebsservice GmbH.....</i>	120
	<i>Beispiel guter Praxis: DEXIA BIL aktiv für Chancengleichheit und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....</i>	121
	<i>In allen Regionen deutlich besseres Angebot für Kinder ab drei Jahren.....</i>	122
	<i>Beispiel guter Praxis: Stadtteil-Elternnetz Dudweiler „Flexible Kinderbetreuung“.....</i>	123
	<i>Beispiel guter Praxis: Ferienbetreuung in der Kinderstadt „Astropolis“ bei Daimler Chrysler</i>	124
	<i>Nachfrage nach Kinderbetreuung wird von vielen Faktoren beeinflusst</i>	124
4.2.4	Zusammenfassung und Zwischenfazit	125
	<i>Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit auf den Prüfstand stellen</i>	125
	<i>Rahmenbedingungen für Elternschaft optimieren</i>	126
	<i>Qualitätsstandards für Kinderbetreuung schaffen</i>	126
	<i>Kleinkinderbetreuung zur vordringlichen Aufgabe machen</i>	126
	<i>Handlungsfeld öffentliche Kinderbetreuung.....</i>	127
	<i>Handlungsfeld betriebliche Ebene</i>	127
	<i>Beispiel guter Praxis: Die demographische Entwicklung als Chance begreifen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Boehringer Ingelheim</i>	127
	<i>Beispiel guter Praxis: Förderung einer familienbewussten Personalpolitik</i>	130
	<i>Handlungsfeld Familienpolitik</i>	130
	<i>Beispiel guter Praxis: Lokales Bündnis für Familie Trier</i>	131

4.3	Eingliederung von Jugendlichen, Bildungssysteme, Beschäftigungspolitik: eine kurze Bestandsaufnahme	132
4.3.1	Ausgangslage	132
	<i>In der Großregion ist jede 5. jugendliche Erwerbsperson arbeitslos</i>	<i>133</i>
	<i>Fehlende oder mangelnde Qualifikationen erhöhen deutlich das Risiko der Jugendarbeitslosigkeit</i>	<i>136</i>
4.3.2	Bildungssysteme in der Großregion	137
	<i>Grundzüge und Besonderheiten der Bildungssysteme</i>	<i>140</i>
4.3.3	Berufsbildung und duales System	143
	<i>Modell des dualen Systems in der Krise, obwohl die Quote der Jugendarbeitslosigkeit zu den niedrigsten in Europa gehört</i>	<i>146</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Jugendliche als Gewinner von Hartz IV: Arbeitsmarktinitiativen im Saarland und in Rheinland-Pfalz</i>	<i>147</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Nachwuchsförderung und Qualifikation von Jugendlichen</i>	<i>148</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Nachwuchssicherung bei Boehringer Ingelheim</i>	<i>148</i>
	<i>Alternierende Ausbildung als stufenübergreifendes Modell – jedoch besonders auf untersten Bildungsstufen verankert</i>	<i>150</i>
	<i>Alternanz: breit verankertes Ausbildungsmodell mit wachsenden Qualifikationsanforderungen vs. Auffangbecken auf niedriger Qualifikationsstufe</i>	<i>152</i>
	<i>Deutsch-luxemburgische Unterschiede in der Berufsausbildung – Beispiele aus dem Gesundheitswesen</i>	<i>152</i>
4.3.4	Die berufliche Eingliederung von nicht oder gering qualifizierten Jugendlichen: unterschiedliche Antworten und Ziele je nach Ländern	154
	<i>Deutschland: Fokussierung auf das Ausbildungssystem und nicht auf Eingliederungsmaßnahmen</i>	<i>156</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Vier innovative Projekte aus Rheinland-Pfalz: Landessieger beim Wettbewerb „Jugend in Arbeit“</i>	<i>156</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Vier innovative Projekte aus dem Saarland: Landessieger beim Wettbewerb „Jugend in Arbeit“</i>	<i>157</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Mit dem Projekt „Sozialisierung durch Training, Arbeit, Betreuung und Intensivierung der Leistungsbereitschaft“ (STABIL) legt die ARGE Saarbrücken die Eingliederung Jugendlicher breit an</i>	<i>158</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Das Förderprogramm „QGA“</i>	<i>160</i>
	<i>Gering oder nicht qualifizierte Jugendliche: eine bevorzugte Zielgruppe der Maßnahmen der Beschäftigungspolitik in Frankreich</i>	<i>160</i>
	<i>Die „staatlich geförderten Verträge“: eine französische Besonderheit?</i>	<i>161</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Die Unternehmensgruppe EDF-GDF: Hilfe bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt</i>	<i>161</i>
	<i>Verträge für Jugendliche und besondere Ausbildungseinrichtungen in Belgien</i>	<i>161</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Heinen Tech: Nachwuchsförderung im Betrieb</i>	<i>164</i>
	<i>Eine Vielzahl von Maßnahmen für Jugendliche ohne Qualifikation in Luxemburg</i>	<i>164</i>
	<i>Ein Regierungsprogramm zur Verhinderung des „Schulabbruchs“</i>	<i>165</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Das Centre „Liewenshaff“ kümmert sich um die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt</i>	<i>166</i>
	<i>Beispiel guter Praxis: Projekt „Aktiv an d'Aarbeschtswelt“ im LTJB Grevenmacher</i>	<i>166</i>
4.3.5	Ausbildungen zum Ingenieurberuf in der Großregion	167
4.3.6	Bildungssysteme in der Großregion zwischen romanischem und germanischem Modell	171
	<i>Bildung vs. éducation</i>	<i>171</i>
	<i>Enzyklopädisches vs. prozedurales Wissen</i>	<i>171</i>

<i>Allgemeinbildung vs. berufliche Bildung</i>	<i>171</i>
<i>Beruflichkeit vs. Entberuflichung</i>	<i>172</i>
<i>Theorie vs. Praxis</i>	<i>172</i>
<i>Generalisten vs. Spezialisten.....</i>	<i>173</i>
4.3.7 <i>Grenzüberschreitende Initiativen im Bildungsbereich</i>	<i>173</i>
<i>Herausforderungen grenzüberschreitender Initiativen und Projekte</i>	<i>177</i>
5. Zusammenfassung: Auswirkungen und Handlungserfordernisse des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt der Großregion	178
<i>Großregion zählt 11.302.464 Einwohner</i>	<i>178</i>
<i>Nachrückende Generationen kompensieren nicht den Alterungsprozess</i>	<i>178</i>
<i>Fortschreitende Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials erwartet ..</i>	<i>178</i>
<i>Bedarf an höher Qualifizierten wächst.....</i>	<i>178</i>
<i>Fachkräftemangel durch Qualifizierung begegnen</i>	<i>179</i>
<i>Arbeitskräftepotenziale intelligent ausschöpfen.....</i>	<i>179</i>
<i>Einstellungswandel gegenüber älteren Beschäftigten unverzichtbar</i>	<i>180</i>
<i>Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen durch bessere Rahmenbedingungen.....</i>	<i>180</i>
<i>Übergangsprozesse Jugendlicher in den Arbeitsmarkt optimieren</i>	<i>181</i>
Literaturverzeichnis	182

1. Hintergrund und Methodik des Projekts

„Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“

Ausgehend von den laufenden Dokumentations- und Analysearbeiten führt das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) mittels eines Methodenmix aus statistischen Untersuchungen, Sekundäranalysen und eigenen qualitativen Erhebungen eine vertiefende Analyse zu den Entwicklungsperspektiven 2020 des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion durch. Im Mittelpunkt stehen dabei die Herausforderungen und Handlungsfelder angesichts des demographischen Wandels in der Großregion. Das Gesamtvorhaben gliedert sich in drei Einzelprojekte, die inhaltlich eigenständig strukturiert sind, aber methodisch einer einheitlichen modularen Struktur folgen. Die Projekte werden im Zeitraum 2004-2006 durchgeführt und im Rahmen des Europäischen Förderprogramms Interreg IIC innerhalb der Regionalen Rahmenmaßnahme (RRM) e-BIRD gefördert.

Das IBA-Gesamtvorhaben „Stand und Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“ im Überblick



Die jeweils gewählten inhaltlichen Schwerpunkte bauen auf den Ergebnissen der bisherigen Arbeit der IBA auf und führen in ihrer Gesamtschau zu Aussagen hinsichtlich des Stands, der Perspektiven und der Handlungserfordernisse für den Arbeitsmarkt der Großregion bis zum Jahr 2020. Neben der Fortschreibung und qualitativen Vertiefung der IBA-Strukturberichte integriert das Gesamtvorhaben die Erhebung und Darstellung von Beispielen guter Praxis in der Großregion auf unterschiedlichen Themengebieten. Die Beiträge dienen der Erarbeitung von struktur- und arbeitsmarktpolitischen

Schlussfolgerungen für die Großregion sowie der Ableitung von problem- und zukunftsorientierten Handlungsempfehlungen für eine grenzüberschreitende und integrierte Arbeitsmarktpolitik. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden durch die Regionale Rahmenmaßnahme e-BIRD allen in der Großregion interessierten und relevanten Akteuren zur Verfügung gestellt. Damit trägt das Gesamtvorhaben zur Verbesserung des Wissensstands innerhalb der Großregion und zur Konsolidierung einer gemeinsamen Identität der Bewohner im Kooperationsraum bei.

Das Projekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ legt neben der Darstellung der demographischen Entwicklung einen besonderen Schwerpunkt auf die Querschnittsthemen „Integration älterer Arbeitnehmer“, „Frauenerwerbstätigkeit“ und „Qualifikation, Beschäftigung Jugendlicher“. Das vorliegende Themenheft dokumentiert die Projektergebnisse und ist bereits die zweite Publikation in der Reihe der IBA-Themenhefte.

1.1 Themenfelder und Ziele

Bis zum Jahr 2020 wird die Bevölkerung in der Großregion um rd. 1 Prozent zurückgehen, gleichzeitig aber wird die Bevölkerung infolge der gestiegenen Lebenserwartung älter. Bevölkerungsrückgang und die Verschiebung der Altersstrukturen stellen nicht nur die bestehenden Sozialsysteme auf den Prüfstand, vor allem vollzieht sich ein tief greifender Wandel von Beschäftigung und Arbeitswelt. Der Anteil älterer Arbeitnehmer wächst an, während immer weniger jüngere Erwerbsfähige dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen werden. Die damit verbundenen Veränderungsprozesse und Handlungserfordernisse bilden eine große beschäftigungspolitische Aufgabe für den Arbeitsmarkt. Das Projekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ wurde daher eine praxisorientierte Annäherung an wichtige Handlungsfelder vorgenommen. Zentrale Schlüsselthemen und Ziele dabei waren:

Demographische Ausgangslage und Perspektiven für die Großregion skizzieren

Ausgangspunkt der Forschungsarbeiten im vorliegenden Projekt bildete die demographische Situation in der Großregion. Hierfür wurde die Entwicklung der Bevölkerung in der Großregion insgesamt und in den einzelnen Teilregionen im zurückliegenden Zeitraum betrachtet. Dabei wurden räumliche und natürliche Wanderungsbewegungen berücksichtigt sowie eine differenzierte Analyse nach Altersgruppen vorgenommen. Um Aussagen über mögliche Zukunftsszenarien treffen zu können, wurden weiterführend verfügbare Bevölkerungsvorausberechnungen für die Teilräume der Großregion aufgegriffen und ergänzt. Die durch dieses Vorgehen erzielten Ergebnisse bildeten die Grundlage der weiteren Projektarbeiten.

Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt in der Großregion bestimmen

Im Anschluss an die Ausführungen zu den demographischen Perspektiven in der Großregion wurden in einer ersten Annäherung die allgemeinen Trends der prognostizierten Entwicklung des Arbeitskräfteangebots näher beleuchtet und um wesentliche Strukturaspekte der zu erwarteten Arbeitskräftenachfrage ergänzt. Generell bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass

Aussagen über die zukünftige Struktur des Arbeitsmarkts mit großen Unsicherheiten behaftet sind. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung der Nachfrageseite und damit für den Bedarf von Unternehmen an Arbeitskräften, die neben den Faktorpreisen, dem technischen Fortschritt und der Produktivitätsentwicklung von der zukünftigen Güternachfrage (Waren und Dienstleistungen) beeinflusst werden – Aspekte, die vor allem in quantitativer Hinsicht nur schwer zu prognostizieren sind. Gleichwohl erlaubt die Skizzierung zentraler Zukunftstrends eine erste Herausarbeitung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken des demographischen Wandels sowie der dadurch induzierten Handlungsfelder und arbeitsmarktpolitischen Optionen.

Wege zur Aktivierung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials: Jugendliche, Frauen und Ältere

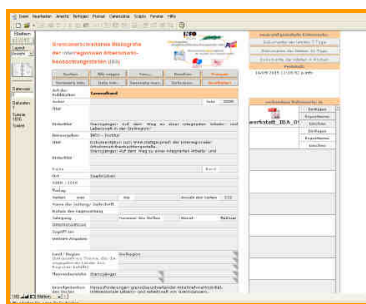
Angesichts der generellen Tendenz, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer wächst und in Zukunft immer weniger jüngere Erwerbsfähige dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen werden, gilt es, die Beschäftigungs- und Qualifikationspotenziale in der Großregion zu nutzen und zu aktivieren. Vor diesem Hintergrund konzentrierten sich die Projektarbeiten auf drei zentrale Personengruppen, die Arbeitskräftepotenziale für den Arbeitsmarkt 2020 bergen: Ältere, Frauen und Jugendliche. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten wurden diese Gruppen hinsichtlich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, den damit verbundenen Anstrengungen und Bedingungen in den Teilregionen sowie exemplarischer Ansätze aus der Praxis (Good-Practices) beleuchtet.

1.2 Methodik und Zusammenarbeit der IBA-Fachinstitute

Zur Durchführung der beschriebenen Arbeitsschritte hat das Netzwerk der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle verschiedene Methoden und Zugänge gewählt. Die Kombination aus Literatur- und Dokumentenstudium, Sekundäranalysen und eigenen Erhebungen (Telefonbefragung, Good-Practices) sowie der Austausch und die Diskussion von Arbeitsergebnissen mit Experten hat sich für das interregional verankerte Team im Projektverlauf als äußerst geeignet herausgestellt.

Recherche und Analyse relevanter Literatur und statistischer Daten

Eine erste Annäherung an die Projektthemen erfolgte durch die systematische Recherche, Sammlung und Aufbereitung relevanter Literatur durch die Netzwerkpartner. Die hierbei zusammengetragenen Ergebnisse ermöglichten eine weitere Konkretisierung und Differenzierung der verfolgten Fragestellungen sowie die Bündelung der Informationen aus den einzelnen Teilräumen der Großregion. Besonders hilfreich hierbei war die projektbegleitend entwickelte Dokumentationsstruktur der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle. Die inter-netbasierte „interregionale Quellen- und Literaturdatenbank“ steht den Netzwerkmitgliedern dezentral zur Verfügung und ermöglicht das Einstellen von Dokumenten und thematische Recherchen mit der Möglichkeit zum Download. Dieses Arbeitsinstrument wird im Zeitraum des IBA-Gesamtvorhabens kontinuierlich fortentwickelt.



Interregionale Quellen- und Literaturdatenbank
Interregionalen

Neben der qualitativen Komponente dienen zentrale statistische Indikatoren aus den Bereichen „demographische Entwicklung“, „Arbeitsmarkt“ und „Bildung“ zur Skizzierung aktueller und zukünftiger Entwicklungen in den Teilräumen der Großregion. Dafür wurden die von den Statistischen Ämtern der Großregion und EUROSTAT zur Verfügung gestellten Daten einbezogen und durch weitere regionale Publikationen ergänzt.

Angesichts der Projektziele war eine übergreifende Darstellung der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung unter Berücksichtigung relevanter Indikatoren für das gesamte Gebiet der Großregion notwendig. In Ergänzung zu den Arbeiten der Statistischen Ämter der Großregion wurde daher eine Studie angefertigt mit Blick auf die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung und die Wachstumspotenziale der Beschäftigung im gesamten Kooperationsraum.

Telefonische Befragung von Betrieben in der Großregion

Ziel der Befragung

Ein zentrales Anliegen der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Rahmen des zweiten Projekts war es mit eigenen empirischen Untersuchungen die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Arbeitsmärkte der Teilräume näher zu beschreiben. Ziel war es dabei insbesondere die Praxis der Betriebe im Umgang mit den im Blickpunkt dieses Themenheftes stehenden Zielgruppen über Beispiele guter Praxis zu beschreiben. Einen ersten Überblick über die Verbreitung entsprechender Maßnahmen, das Problembewusstsein von Unternehmen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel und – im Idealfall – die Möglichkeit zum Auffinden von Beispielen guter Praxis sollte hierbei eine kurze telefonische Befragung mit explorativem Charakter bei Betrieben in der Großregion liefern.

Basis für die Auswahl von Betriebskontakten bildete die grenzüberschreitende Vektordatenbank, die ein Ergebnis eines erfolgreich abgeschlossenen Interreg-II-Projekts der Industrie- und Handelskammern der Großregion darstellt (vgl. Kasten). Zwar umfasst die Firmendatenbank nicht den vollständigen Untersuchungsraum der Großregion,¹ angesichts von dessen Größe sowie der Vielzahl der darin vorhandenen Unternehmen und der begrenzten Ressourcen innerhalb des IBA-Netzwerks mussten geeignete Auswahlkriterien vereinbart werden. Die beteiligten Fachinstitute einigten sich darauf, die Umfrage auf jeweils 50 Betriebe pro Teilregion aus den grenznahen Kerngebieten und auf die Branchen der Metall- und Elektroindustrie zu beschränken. Zur Sicherstellung der Aktualität des Adressmaterials wurden die einzelnen Kammern um Unterstützung gebeten, das Adressmaterial für die Wallonie wurden vom Netzwerkpartner IWEPS zur Verfügung gestellt.²

¹ Die Datenbank umfasst Betriebe aus den Teilregionen Saarland, Lothringen, Luxemburg, Trier und Westpfalz. Rheinland-Pfalz ist somit nicht vollständig enthalten, die Wallonie bleibt vollständig unberücksichtigt.

² Für Lothringen wurde nur das Departement Moselle berücksichtigt, für Rheinland-Pfalz nur die Regionen Trier und Westpfalz und in der Wallonie überwiegend Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und aus der Provinz Luxembourg.

Vektordatenbank

Vektor ist eine in drei Sprachen (Deutsch, Englisch und Französisch) ausgerichtete Online-Datenbank, die sich im Hinblick auf ihre vielfältigen Zielsetzungen auf drei Säulen stützt:

- ▶ Eine Saar-Lor-Lux-Firmendatenbank, in der Unternehmen aus den Teilregionen Saarland, Lothringen, Luxemburg, Trier und Westpfalz des Saar-Lor-Lux-Raumes die Möglichkeit erhalten, ihr Produkt-, Leistungs- und Unternehmensprofil darzustellen und somit kostenlos und weltweit auf ihr Unternehmen aufmerksam zu machen, neue Geschäfte anzubahnen oder bestehende Geschäftsbeziehungen zu festigen und zu erweitern.
- ▶ Ein Standortinformationssystem Saar-Lor-Lux, das sorgfältig aufbereitete Informationen und Daten über die gesamte Großregion beinhaltet.
- ▶ Ein virtuelles Export-Kompetenz-Zentrum mit dem die IHKen ein Informationsinstrument für alle import- und exportorientierten Unternehmen schaffen wollen.

Quelle: www.saarlorlux.org

Durchführung und Auskunftsbereitschaft

Die Telefoninterviews wurden mit Hilfe eines gemeinsamen Kurzfragebogens³ von Ende November bis Mitte Dezember 2005 vom INFO-Institut in den beiden deutschen Regionen und von CRD-EURES für Lothringen, Luxemburg und die Wallonie durchgeführt. Auf Basis der vereinbarten Kriterien ergab sich aus dem verfügbaren Datenmaterial eine Grundgesamtheit von rund 1.100 Betrieben. Nur wenige hiervon waren jedoch bereit telefonische Auskunft zu geben. In vielen Fällen wurde ein weiterer Anruftermin vereinbart, der meist aufgrund von zeitlichen Engpässen bei den Gesprächspartnern nicht mehr zustande kam. In einigen Fällen wollten die Betriebe den Fragebogen nur schriftlich beantworten, trotz Nachfassens gab es hierauf jedoch keinen Rücklauf. Bei der nachfolgenden kurzen Skizzierung der Ergebnisse ist zu beachten, dass die Durchführung der Telefonbefragung explorativ ausgerichtet war und nicht den Anspruch verfolgte repräsentative Aussagen treffen zu wollen.

Ergebnisse in Kürze

- ▶ Rund die Hälfte der kontaktierten Unternehmen gab keine Auskunft.
- ▶ Etwa zwei von fünf antwortbereiten Betrieben sieht und erwartet keine Auswirkungen durch den demographischen Wandel.
- ▶ Sofern Maßnahmen für die Zielgruppen existieren, stehen sie nicht in direktem Zusammenhang mit dem demographischen Wandel.
- ▶ Für Frauen dominieren in den deutschen Regionen Teilzeitmöglichkeiten und Angebote zu flexiblen Arbeitszeiten, in den übrigen Regionen sind Angebote für Frauen nach Einschätzung der Befragten auf die gesetzlich vorgeschriebenen Möglichkeiten beschränkt (z.B. Erziehungsurlaub).
- ▶ Für ältere Beschäftigte werden mit Ausnahme von Altersteilzeit keine spezielle Maßnahmen vorgesehen oder diese werden als allgemeine Angebote (Weiterbildung, Teamarbeit) wahrgenommen. In Luxemburg und der Wallonie bieten Betriebe für Ältere zusätzliche Arbeitszeitreduzierungen an.
- ▶ Bei Jugendlichen stehen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Vordergrund.

³ Der Fragebogen enthielt Fragen zur Größe und Struktur der Belegschaft (im Wesentlichen Alter, Geschlechterverteilung sowie Grenzgängeranteil) und ob das Unternehmen bereits Konsequenzen durch den demographischen Wandel spürt oder für die Zukunft erwartet. Abschließend wurde nach vorhandenen Maßnahmen für die betrachteten Zielgruppen gefragt.

Fazit

Die Mehrzahl der Betriebe im Saarland und in Rheinland-Pfalz waren nicht bereit am Telefon Auskünfte zu erteilen. Zusammenfassend lieferte die Telefonbefragung dennoch einen knappen Überblick über die Situation von Maßnahmen in den Betrieben der Großregion. Trotz des explorativen Charakters der Umfrage decken sich die Ergebnisse durchaus auch mit anderen Einschätzungen etwa aus der Literatur oder aus Expertengesprächen. Die Betriebe sind auf die Folgen des demographischen Wandels weitgehend noch nicht vorbereitet und haben sich um die Konsequenzen, die sich hieraus für ihre ganz spezifische Lage ergeben, in den meisten Fällen noch nicht auseinandergesetzt. Umso mehr wird hierdurch das Anliegen und der Ansatz dieses Themenheftes unterstrichen, mit Beispielen guter Praxis mögliche Handlungsoptionen aufzuzeigen. Positiv hervorzuheben ist daneben, dass angesichts der vielen Unternehmen, die keine Auskunft gaben, immerhin doch einige grundsätzlich auch für ein weiteres Gespräch bereit waren.

Grenzen und Chancen von Good-Practices

Ein zentrales Ziel des Gesamtprojekts der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle ist die Durchführung anwendungsorientierter Forschung und damit verbunden das Erarbeiten von Ansätzen für den Transfer der Arbeitsergebnisse in die Praxis. Eine in diese Richtung weisende Methode ist das systematische Aufbereiten von Beispielen guter Praxis. Ihre Analyse sichert die Orientierung der Projektarbeit an den konkreten Bedürfnissen der Arbeitswelt und rückt die spezifischen Rahmenbedingungen in den Teilräumen der Großregion ins Zentrum.

Obwohl seit einigen Jahren ein nahezu inflationärer Gebrauch der Good-Practice-Methode auszumachen ist, hat sich die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle angesichts ihrer Ergebnisorientierung bewusst für diesen Ansatz entschieden. Die im vorliegenden Themenheft dargestellten Beispiele guter Praxis sollen neben der praktischen Illustration von Forschungsergebnissen eine eingängige Botschaft nach außen transportieren: Sie sollen aufzeigen, dass Handlungsbedarf in den hier behandelten Feldern besteht und erprobte Wege aufzeigen, wie die Herausforderungen des demographischen Wandels mit erfolgreichen Lösungsmöglichkeiten zukunftsorientiert gestaltet werden können. Das Spektrum der Beispiele zeigt verschiedene Handlungsansätze auf, die bereits mit geringen Anstrengungen, aber auch eingebettet in breit angelegte Programme umgesetzt werden können. Die mit der Darstellung konkreter Praxisbeispiele anvisierte Außenwirkung ist besonders für das Handlungsfeld des demographischen Wandels von Bedeutung, da seine Auswirkungen zunächst nicht unmittelbar, jedoch in naher Zukunft spürbar werden. Aufklären, Sensibilisieren und den erwarteten Entwicklungen in der Großregion vorbauen, ist damit eine vordringliche Aufgabe für die verantwortlichen Akteure. Good-Practice-Beispiele setzen hierfür wichtige Impulse und zeigen Handlungsoptionen auf, wie die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigt werden können.

Trotz dieser Chancen der Good-Practice-Methode werden ihre Grenzen dann deutlich, wenn Projekte oder Initiativen unmittelbar übertragen werden sollen. Das bloße Nachahmen von bewährten Praktiken kann zu unbefriedigenden Ergebnissen führen. Hinsichtlich ihrer (interregionalen) Übertragbarkeit erfordern erfolgreiche Praxisbeispiele eine differenzierte

Prüfung. Dabei gilt es Einzelbeispiele aus ihren systemischen Zusammenhängen heraus dergestalt zu bewerten, dass die Kenntnis der regionalen Arbeitsmarktsituation, der spezifischen demographischen Entwicklung sowie der jeweiligen soziokulturellen Rahmenbedingungen einfließen. Hierfür hat die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle in der vorliegenden sowie in früheren Publikationen erhebliche Vorarbeiten geleistet.

Auswahl der Beispiele

Die im Projekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ untersuchten Beispiele guter Praxis wurden von den Netzwerkpartnern nach dem Kriterium ihres Erfolgs ausgewählt. Dabei waren Einschätzungen von betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren ausschlaggebend sowie Auszeichnungen, die entsprechende Maßnahmen als beispielgebend qualifizieren.

Art der Beispiele

In den Pool von Beispielen guter Praxis wurden Maßnahmen unterschiedlicher Art aus der Großregion einbezogen: Zunächst konnte es sich um Maßnahmen handeln, die durch Betriebe selbst initiiert wurden, oder die im Rahmen entsprechender lokaler, regionaler oder nationaler Förderprogramme stattfanden. Des Weiteren sollten die Maßnahmen direkt bzw. implizit auf die entsprechend dem Forschungsprogramm definierten Zielgruppen (Ältere, Frauen, Jugendliche) abzielen.

Identifizierung der Beispiele

Zur Identifizierung entsprechender Good-Practice-Beispiele in der Großregion wurden drei Zugangswege gewählt. Dabei wurden a) eine systematische Literatur- und Dokumentenanalyse vorgenommen, b) im Rahmen einer grenzüberschreitenden Telefonbefragung der Direktkontakt mit Unternehmen gesucht und c) Verantwortliche aus öffentlichen Einrichtungen kontaktiert.

Aufbereitung der Beispiele

Die in diesem Rahmen erhobenen Informationen wurden aufbereitet und weitgehend über Interviews (face-to-face/telefonisch) mit den jeweils Verantwortlichen verdichtet und vertieft. Eine breite Auswahl dieser Sammlung von Beispielen guter Praxis ist im vorliegenden Themenheft dargestellt.

Zusammenarbeit des Netzwerks der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Kennzeichnend für die Arbeitsweise der IBA ist die Zusammenarbeit in einem Netzwerk. Hierzu leisten alle Partnerinstitute ihre Beiträge entsprechend ihrer jeweiligen regionalen und inhaltlichen Kompetenz. Die spezifische Kenntnis ihres regionalen Handlungsfeldes ermöglicht den Netzwerkpartnern, die jeweils konkrete Ausgangslage und die gegebenen Problemfelder der gemeinsam zu behandelnden Themen zielgenau zu erfassen, zu einer gemeinsamen Problemsicht zu gelangen und tragfähige Handlungsansätze für einen integrierten Arbeitsmarkt im gesamten Gebiet der Großregion zu entwickeln. Damit zielt die bestehende Netzwerkstruktur auf die stärkere interregionale Nutzung von Synergieeffekten und impliziten Potenzialen der beteiligten Partner mit unterschiedlichen Kompetenzen ab. Dies bedeutet für die Kooperationspraxis, dass die Partner nicht statisch zusammenarbeiten, sondern dass die jeweiligen Beiträge unterschiedlich sind und in ein Gesamtkonzept integriert werden. Diese Vorgehensweise erlaubt ein Höchstmaß an Effizienz und bündelt die unterschiedlichen Ressourcen der beteiligten Fachinstitute. Eine besondere Rolle kommt dabei dem INFO-Institut zu, das als koordinierendes Institut diese Form der dynamischen Zusammenarbeit animiert, strukturiert und den Informationsfluss zwischen den Partnern

sicherstellt. Schließlich bildet die für die Arbeit des IBA-Netzwerks entwickelte dezentrale Quellen- und Literaturdatenbank ein wichtiges Instrument für die erfolgreiche Kooperation. Während des Projektzeitraums trafen sich die Netzwerkpartner regelmäßig an verschiedenen Orten in der Großregion zur Planung der gemeinsamen Vorhaben sowie zum Austausch und zur Diskussion ihrer Arbeitsergebnisse. Besonders die gemeinsamen Veranstaltungen im Rahmen des Projekts konsolidierten die Kooperationsstrukturen des Netzwerks.



Arbeitstreffen des Netzwerks der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

1.3 Expertengespräche und Veranstaltungen

Die Diskussion und der Austausch mit Fachleuten bildeten im Projektverlauf ein wichtiges Instrument zur Bearbeitung der zu behandelnden Fragestellungen sowie zur kritischen Reflexion der erzielten Arbeitsergebnisse. Im Rahmen des Projekts ist es gelungen, wertvolle Kontakte zu Akteuren aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis aufzubauen. Nicht zuletzt waren hierfür die regionalen Netzwerke der Fachinstitute hilfreich, die weit in die Großregion hineinreichen. In diesem Zusammenhang sind die zahlreichen Gespräche mit Experten und Praktikern sowie die durchgeführten Veranstaltungen hervorzuheben.

IBA-Round-Table-Gespräch in Arlon

Die IBA veranstaltete am 1. Dezember 2005 ein Round-Table-Gespräch in Arlon. Dieser eintägige interne Workshop diente dem Netzwerk der Fachinstitute zum wechselseitigen Austausch mit Experten des demographischen Wandels aus der Großregion. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die allgemeinen Trends der demographischen Situation in der Großregion und ihren einzelnen Teilräumen, Fragestellungen zur erwarteten Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots sowie die besonderen Herausforderungen für Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse des Round-Table-Gesprächs wurden in die Projektarbeiten integriert und bei der Konzipierung des zweiten IBA-Werkstattgesprächs berücksichtigt.



Demographie-Experten im Gespräch mit Vertretern des Netzwerks der IBA-Fachinstitute

Zweites IBA-Werkstattgespräch in Luxemburg

Eine zentrale Zielsetzung des Projekts „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in der Großregion“ war der Austausch und die Diskussion von Arbeitsergebnissen mit der Fachöffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund führte die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle ihre Reihe der IBA-Werkstattgespräche mit der Veranstaltung „Arbeitsmarkt in der Großregion und die Herausforderungen des demographischen Wandels“ fort. Mit dieser Veranstaltungsreihe bietet die IBA ein Forum für Zukunftsthemen der Großregion, die von Experten aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz, Luxemburg, Lothringen und Wallonien vorgestellt werden. Im Rahmen des zweiten IBA-Werkstattgesprächs am 19. Januar 2006 in Luxemburg diskutierten Gäste und Referenten die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt im Kooperationsraum. Das Werkstattgespräch untergliederte sich in zwei Podiums-Gespräche:

Gespräch 1: Perspektiven der demographischen Entwicklung in der Großregion und ihre Implikationen für den Arbeitsmarkt

1. Großregion: Zukünftige Bevölkerungsentwicklungen und Entwicklungen im Bildungsbereich
2. Der demographische Wandel in Rheinland-Pfalz
3. Der demographische Wandel in Luxemburg

Gespräch 2: Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt der Großregion

1. Impulsreferat: 17 Thesen zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und demographischer Wandel
2. Herausforderungen des demographischen Wandels für die betriebliche Personalpolitik
3. Neue Sichtweisen zum Übergang von Ausbildung zur Beschäftigung
4. Zum Umgang mit alternden Belegschaften in lothringischen Betrieben
5. Zur Situation von Migranten in Luxemburg

Deutlich wurde, dass Fachleute zwar in der Analyse der Bevölkerungsentwicklung unterschiedliche Wege gehen, einig sind sie sich aber darüber, dass der Rückgang der Bevölkerungszahlen und der fortschreitende Alterungsprozess nicht mehr aufzuhalten sind. Auf diesem Befund aufbauend präsentierten und diskutierten die Referenten ein breites Spektrum an Handlungsfeldern, die geeignete Anknüpfungspunkte zur zukunftsorientierten Gestaltung des demographischen Wandels in der Großregion bieten. Dabei wurden Erfordernisse des Umgangs mit alternden Belegschaften erläutert, die Instrumente der betrieblichen Personalpolitik hinterfragt, die Bildungsproblematik angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels beleuchtet und Chancen von Zuwanderung exemplarisch aufgezeigt.



Die Ergebnisse des Werkstattgesprächs wurden in die Projektarbeiten integriert und weiter vertieft. Die Referentenbeiträge wurden zusätzlich in einem Tagungsreader zusammengestellt, der den Teilnehmern sowie Interessierten zum Download zur Verfügung steht (www.grossregion.net).

**Zweites IBA-Werkstattgespräch am 19. Januar 2006 in Luxemburg
„Arbeitsmarkt in der Großregion und die Herausforderungen des demographischen Wandels in der Großregion“**



2. Demographische Ausgangslage und Perspektiven bis 2020

Das Problem des demographischen Wandels und der Überalterung der Bevölkerung stellt sich heute überall in Europa. Nach Einschätzung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften „*erlebt Europa heute demographische Veränderungen, die in Ausmaß und Konsequenzen ohne Beispiel sind*“⁴. In Anbetracht der zahlreichen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, die mit der demographischen Veränderung verknüpft sind, nimmt sich die öffentliche Diskussion zunehmend diesem Thema an. Eine günstige demographische Entwicklung hat Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial, dessen Entwicklung Einfluss auf die Wirtschaftstätigkeit ausübt. Ein positiver Wanderungssaldo, insbesondere die Zuwanderung junger Erwerbspersonen, sind für die demographische Dynamik einer Region von Vorteil. Die Bevölkerungsentwicklung und die Veränderung ihrer altersstrukturellen Zusammensetzung werden zu neuen Beschäftigungsfeldern führen – etwa im Bereich der Dienstleistungen für ältere Menschen.

Auch die Großregion muss sich diesem Problem stellen. Seit 1988 sind die Bevölkerungszahlen – durch die starken Zuwächse in Luxemburg, Rheinland-Pfalz und Wallonien, die die Stagnation in Lothringen und den seit kurzem zu verzeichnenden Rückgang im Saarland mehr als ausgleichen konnten – zwar ständig gestiegen. Mittelfristig kommt dieses Wachstum auf Basis der Daten der Statistischen Ämter der Großregion aber zum Erliegen. Die Vorausberechnungen kommen übereinstimmend zu dem Schluss, dass es in Kürze mehr über 60-Jährige als unter 20-Jährige geben wird. In Bezug auf Intensität und Geschwindigkeit des Alterungsprozesses sind die einzelnen Teilregionen nach den zugrunde liegenden demographischen Indikatoren unterschiedlich stark betroffen. Den Projektionen zufolge werden vor allem die beiden deutschen Regionen und Lothringen vom Rückgang der Bevölkerung betroffen sein, während Luxemburg und Wallonien zunächst noch Gebiete mit günstiger demographischer Entwicklung bleiben. Trotz der positiven Voraussagen für Luxemburg und Wallonien dürfte die Gesamtbevölkerung der Großregion bis zum Jahr 2020 jedoch um etwa 1% zurückgehen.

Ausgehend von diesen ersten Feststellungen ist es interessant, die auf der Ebene der Großregion verfügbaren statistischen Daten näher zu untersuchen, um für den Zeitraum von 1998 bis 2004⁵ anhand mehrerer Indikatoren eine demographische Bilanz zu erstellen – auch wenn dieser relativ kurze Zeitraum eine gewisse Vorsicht bei der Interpretation der Daten gebietet, da sich demographische Phänomene sehr langsam entwickeln.

Eine genauere Kenntnis der Bevölkerungsentwicklung ist Voraussetzung, um Aussagen über die zukünftigen Perspektiven des Arbeitsmarktes treffen zu können, da dessen Entwicklung in seiner Gesamtheit wesentlich von der gesamten demographischen Dynamik beeinflusst wird. Diese Aufgabe ist aufgrund der statistischen Datenlage und der nur eingeschränkten Vergleichbarkeit auf grenzüberschreitender Ebene schwierig und erfordert aus methodischer Sicht die Klärung von Indikatoren und Begriffen. Über die Frage des demographischen Alterungsprozesses hinaus bietet sie zudem die Möglichkeit, das Verhältnis zwischen den

⁴ Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, Mitteilung der Kommission, Brüssel, März 2005.

⁵ Für einige Indikatoren über einen längeren Zeitraum.

Generationen und den Stellenwert von Jugend und Alter in unseren Gesellschaften zu hinterfragen. Besteht die Herausforderung letztendlich nicht darin, das aktuelle Muster der Aufeinanderfolge der Generationen durch das Zusammenleben der Generationen zu ersetzen?

2.1 Allgemeine Bevölkerungsentwicklung

2.1.1 2005 hatte die Großregion 11.302.464 Einwohner

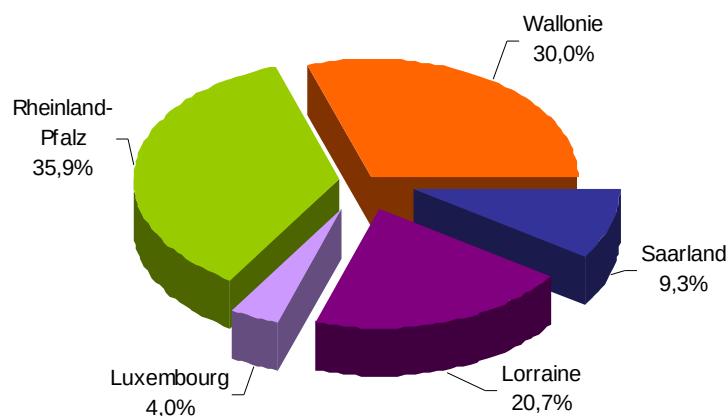
Am 1. Januar 2005 zählte die Großregion insgesamt 11.302.464 Einwohner, was 2,9% der Bevölkerung der 15 europäischen Mitgliedsstaaten (EU 15) bzw. 2,5% aller 25 Mitgliedsländer der erweiterten Europäischen Union (EU 25) entspricht. Etwa zwei Drittel der Bevölkerung der Großregion leben in Rheinland-Pfalz und Wallonien, gefolgt von Lothringen mit 21%, dem Saarland mit 9,3% und Luxemburg mit 4%.

Tab. 2.1: Bevölkerung der Großregion in der Europäischen Union zum 1. Januar 2004 und 2005

Bevölkerung zum 1. Januar (in Tsd.)	2004	2005
Europäische Union (25 Länder)	457.189,0	459.488,4
Europäische Union (15 Länder)	383.047,4	385.383,4
GR. Region	11.281,2	11.302,5
Anteil der GR. Region in der EU (25 Länder)	2,5%	2,5%
Anteil der GR. Region in der EU (15 Länder)	2,9%	2,9%

Quelle: Eurostat und Statistische Ämter der Großregion

Abb. 2.1: Anteil der einzelnen Regionen an der Gesamtbevölkerung der Großregion zum 1. Januar 2005

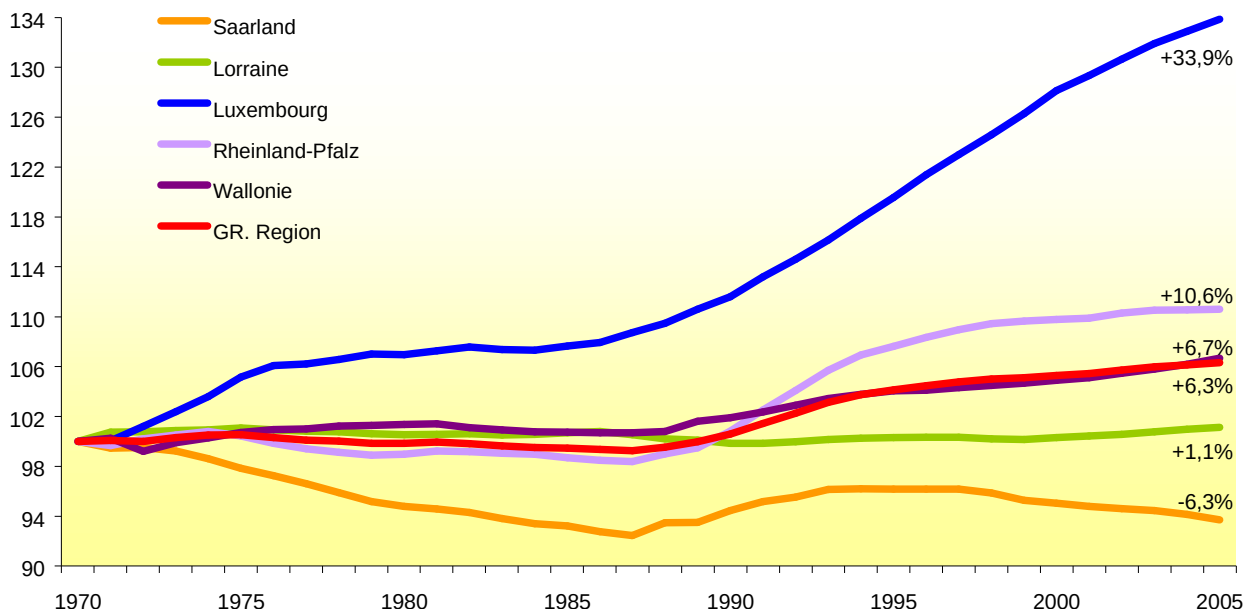


Quelle: Statistische Ämter der Großregion

2.1.2 Ungleichmäßiger Verlauf der demographischen Entwicklung in der Großregion in den letzten 20 Jahren

Zwischen 2004 und 2005 verzeichnet die Großregion insgesamt einen Zuwachs von ungefähr 20.000 Einwohnern. Lediglich das Saarland weist einen Rückgang von etwa 5.000 Personen in diesem Zeitraum auf. Die demographische Entwicklung der Großregion verlief in den letzten 20 Jahren nicht gleichmäßig: Nach einem ersten moderaten aber ständigem Bevölkerungsrückgang bis 1986 sind verschiedene Wachstumsperioden zu beobachten. Vor allem zwischen 1990 und 1994 stieg die Bevölkerungszahl in der Großregion erheblich. Seit Ende der 1990er Jahre hat sich diese positive Entwicklung verlangsamt und die Zuwächse fielen geringer aus als in den Vorjahren. Insgesamt liegt das Bevölkerungswachstum der Großregion im Zeitraum vom 1. Januar 1970 bis zum 1. Januar 2005 bei 6,3% – deutlich unter dem Wert, der für den gleichen Zeitraum in der EU 15 registriert wurde (+13,4%).

Abb. 2.2: Entwicklung der Gesamtbevölkerung in der Großregion von 1970 bis 2005, Index 1970 = 100% (zum 1. Januar eines jeden Jahres)



Quelle:
 Saarland: Bevölkerungsfortschreibung
 Lorraine: INSEE - Estimations localisées de population (nouvelle série)
 Luxembourg: Population calculée par le STATEC
 Rheinland-Pfalz: Bevölkerungsfortschreibung
 Wallonie: INS, Statistiques démographiques et recensements de la population
 Erstellung: IBA / OIE 2006

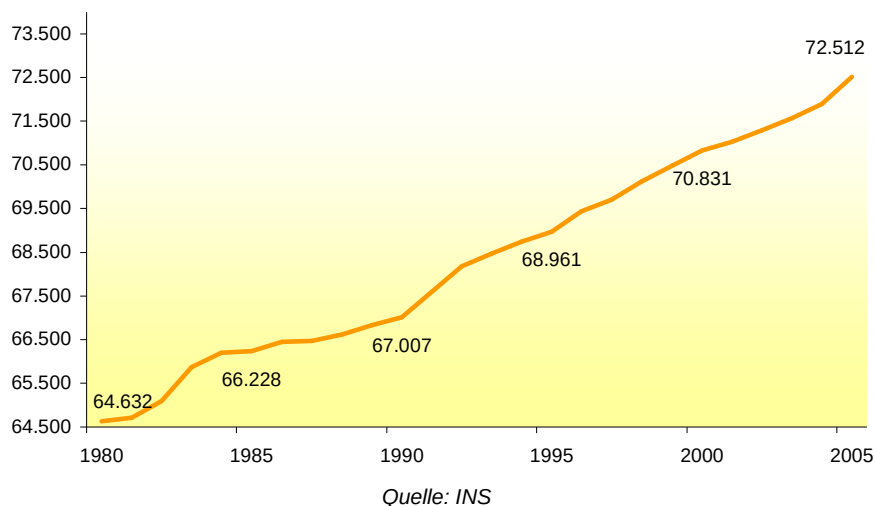
Deutschsprachige Gemeinschaft

Am 1. Januar 2005 hatte die Deutschsprachige Gemeinschaft (DG) 72.512 Einwohner, was im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs von 613 Personen darstellt. Der Anteil der Frauen beträgt 50,3%, der Anteil der Männer 49,6%. 59,7% der Bewohner leben im Kanton Eupen und 40,3% im Kanton St.Vith.

Die Zahl der Einwohner in der Deutschsprachigen Gemeinschaft steigt bereits seit einigen Jahren ständig. Zum 1.1.2005 ist der Anteil der ausländischen Mitbürger in der DG im

Vergleich zum Vorjahr um 3,8% gestiegen, gegenüber einer Zunahme von nur 0,2% bei den belgischen Mitbürgern. Dieses erneute Wachstum setzt die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre fort.

Abb. 2.3: Demographische Entwicklung der Gesamtbevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft



2.1.3 Die Bevölkerungszunahme in der Großregion verläuft unbeständiger als im Europa der 15

Durch die Berechnung der absoluten Veränderungsquote und der durchschnittlichen jährlichen Veränderungsquoten in verschiedenen Teilräumen ist es möglich, das demographische Wachstum sowie seine zeitliche Entwicklung und räumliche Variationen einzuschätzen. Diese Relationen zeigen die Dynamik einer Bevölkerung auf, die aus der Kombination der Bevölkerungsströme, der Zugänge (Geburten, Zuwanderung) und Abgänge (Tod, Fortzüge) resultiert.

Insgesamt ist die Bevölkerung der Großregion im Zeitraum 1998 bis 2005 um 141.047 Bewohner auf 11.302.464 Einwohner am 1. Januar 2005 gestiegen, was einer absoluten Änderungsrate von +1,3% und einer durchschnittlichen jährlichen Änderungsrate von +0,2%⁶ entspricht. Im betrachteten Zeitraum verzeichnen alle Regionen eine positive Änderung, die zwischen +0,9% für Lothringen und +7,4% für Luxemburg liegt. Einzige Ausnahme ist das Saarland, dessen Bevölkerung im Beobachtungszeitraum um -2,3% sinkt – entsprechend einer durchschnittlichen jährlichen Änderungsrate von -0,3%. Diese ungünstige Situation ergibt sich aus dem großen Defizit beim natürlichen Wachstum, das durch den Wanderungssaldo nicht ausgeglichen werden kann. Lothringen verzeichnet im Jahr 2005 eine beachtliche Zunahme seiner Bevölkerung, was auf eine deutliche Verbesserung der Migrationsbilanz zurückzuführen ist.

⁶ Anmerkung: Auf der Grundlage der im Beobachtungszeitraum festgestellten jährlichen Raten würde sich die Bevölkerung der Großregion nach 383 Jahren verdoppeln, während Luxemburg dafür nur 69 Jahre bräuchte.

Tab. 2.2: Bevölkerungsentwicklung in der Großregion und der EU 15

Bevölkerung zum 1. Januar	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15 (in Tsd.)
1998	1.080.790	2.312.566	423.700	4.017.654	3.326.707	11.161.417	373.439,68
1999	1.074.223	2.311.655	429.200	4.024.969	3.332.454	11.172.501	374.283,59
2000	1.071.501	2.314.813	435.479	4.030.773	3.339.516	11.192.082	375.502,50
2001	1.068.703	2.318.080	439.539	4.034.557	3.346.457	11.207.336	376.991,28
2002	1.066.470	2.321.223	444.050	4.049.066	3.358.560	11.239.369	378.711,08
2003	1.064.988	2.325.959	448.300	4.057.727	3.368.250	11.265.224	380.821,99
2004	1.061.376	2.330.504	451.600	4.058.682	3.380.498	11.282.660	383.047,37
2005	1.056.417	2.334.000	455.000	4.061.105	3.395.942	11.302.464	385.383,40
Veränderung absolut 1998/2005	-24.373	+21.434	+31.300	+43.451	+69.235	+141.047	+11.943,72
Veränderungsrate absolut 1998/2005 (%)	-2,3	+0,9	+7,4	+1,1	+2,1	+1,3	+3,2
Durchschnittliche jährliche Veränderungsrate 1998/2005 (%)	-0,3	+0,1	+1,0	+0,2	+0,3	+0,2	+0,5

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Vom 1. Januar 1998 bis 1. Januar 2004 ist die Bevölkerung des Saarlandes um 24.373 Personen geschrumpft, was einer absoluten Änderungsrate von -2,3% über den gesamten Zeitraum und einer durchschnittlichen jährlichen Änderungsrate von -0,3% entspricht.

2.1.4 Seit 1990 positive demographische Bilanz für die gesamte Großregion, jedoch mit Unterschieden unterhalb der regionalen Ebene

Bezogen auf einen längeren Zeitraum – von 1990 bis 2004 – ist die Gesamtbevölkerung der Großregion um +5,5% gestiegen, durchschnittlich um +0,4% pro Jahr. Damit sind in dieser Zeit etwa 600.000 Einwohner hinzugekommen. Unterhalb der regionalen Ebene muss diese insgesamt positive Bilanz jedoch nuanciert betrachtet werden: Die Spanne reicht von -6,8% (d.h. -3.207 Personen) für Pirmasens in Rheinland-Pfalz bis +33,8% (d.h. +4.308 Personen) für den Kanton Remich in Luxemburg.

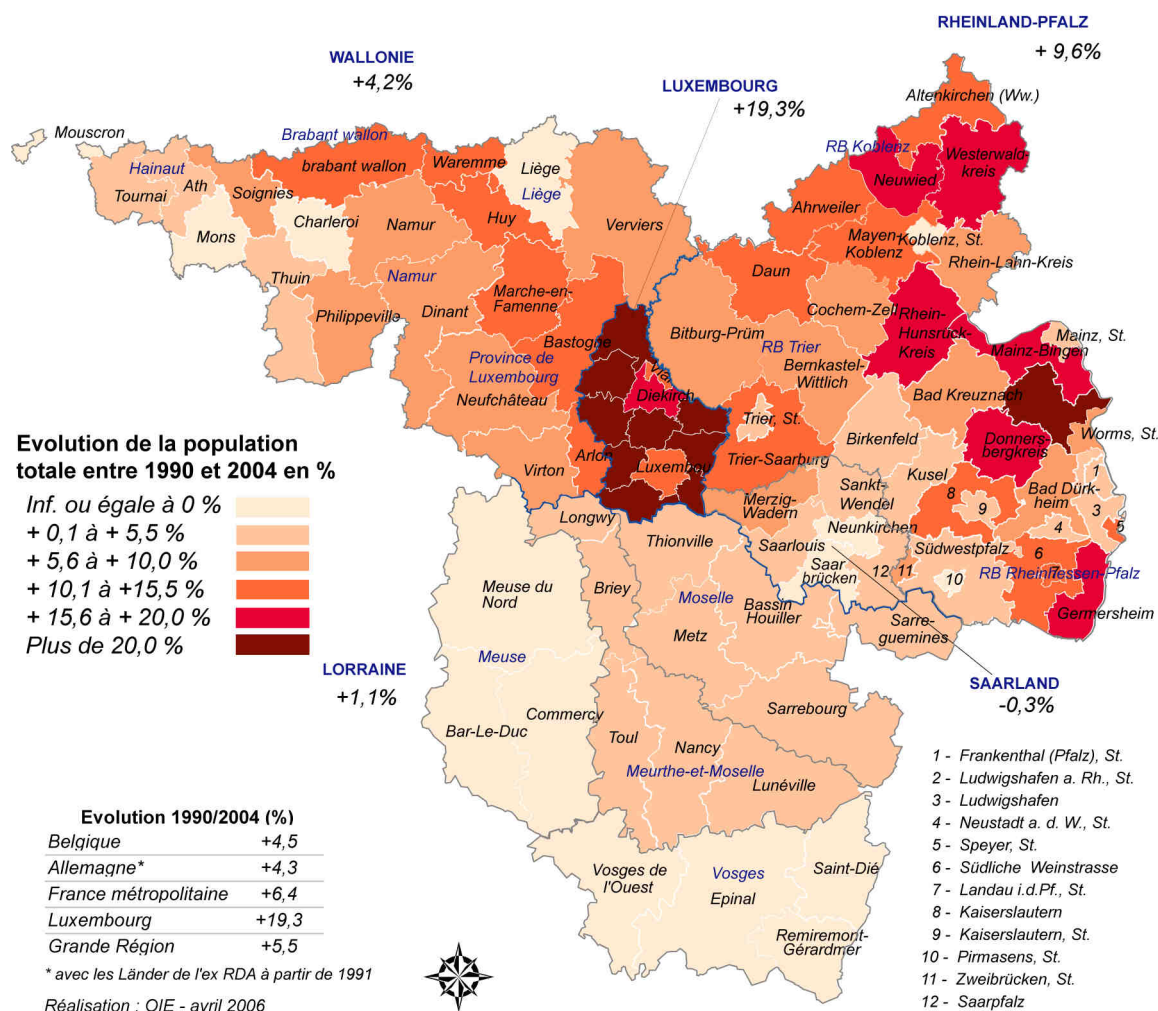
Wie diese Beobachtungen zeigen, können die demographischen Auswirkungen zwischen und selbst innerhalb der einzelnen Regionen merklich unterschiedlich ausgeprägt sein. Es gibt somit nicht nur eine, sondern mehrere demographische Dynamiken in der Großregion. In den letzten 14 Jahren waren vor allem die Gebiete vom Bevölkerungsrückgang betroffen, die von ihrer industriellen Vergangenheit (Textilindustrie, Eisen- und Stahlindustrie, Bergbau usw.) geprägt wurden sowie eher ländliche Gegenden, die weit entfernt von städtischen Ballungszentren und großen Verkehrsachsen liegen. Dazu gehören vor allem die wallonischen Arrondissements Mouscron (-2,5%), Mons (-1,9%), Charleroi (-1,4%) und Lüttich (-0,5%), die deutschen Städte Saarbrücken (-3,3%), Neunkirchen (-1,9%) und die lothringischen Departements Meuse (-1,8%) und Vosges (-1,1%).

Umgekehrt profitieren die Gebiete rund um Luxemburg von dessen wirtschaftlicher Stärke und bestätigen den besonderen Status des Großherzogtums: Die Arrondissements der Provinz Luxembourg – insbesondere Arlon und Bastogne – verzeichnen Bevölkerungszuwächse von mehr als 10%. Das gilt auch für die Arrondissements im Nordwesten der Wallonie. Brabant Wallon verzeichnet einen Zuwachs von +14,4%,

Waremmen von +12,1%, Huy von +10,1% und Marche-en-Famenne von +13,1%. In Deutschland hat Trier-Saarburg mit +10,1% eine besonders hohe Wachstumsrate.

In allen luxemburgischen Kantonen ist die Bevölkerung seit 1990 um mehr als 20% gewachsen, mit Ausnahme der Kantone Luxemburg (+10,9%), Vianden (+15,3%) und Diekirch (+17,5%). Auch einige Gebiete in Rheinland-Pfalz verzeichnen im Vergleichszeitraum starke Bevölkerungszuwächse, die auf ihre Nähe zu wichtigen Zentren außerhalb der Großregion wie Mannheim, Ludwigshafen, Karlsruhe, Bonn usw. zurückzuführen sind. Hierzu zählen beispielsweise Alzey-Worms (+23,4%), Mainz-Bingen (+17,7%), Germersheim (+16,5%), Westerwaldkreis (+16,5%), Rhein-Hunsrück-Kreis (+16,5%), Neuwied (+15,9%) und Donnersbergkreis (+15,6%).

Abb. 2.4: Entwicklung der Gesamtbevölkerung in der Großregion zwischen dem 1. Januar 1990 und dem 1. Januar 2004



Quelle: Insee - Estimations localisées de population, recensements de 1990 et 2004 (France), Institut National de la Statistique (Belgique), STATEC (Luxembourg), Statistisches Landesamt Saarland und Rheinland Pfalz (Deutschland)

Hinweis: Im Anhang ist eine Tabelle enthalten, die ausführliche Angaben zu den Bruttodaten und den Entwicklungen der Jahre 1990, 1998 und 2005 (teilweise noch vorläufig oder geschätzt) auf nationaler, regionaler und intraregionaler Ebene enthält.

2.2 Natürliches Wachstum und Wanderungsbewegungen

2.2.1 Unterschiede beim natürlichen Wachstum und bei Wanderungsbewegungen

Die abweichende demographische Entwicklung der Regionen lässt sich durch Unterschiede beim natürlichen Wachstum und beim Wanderungssaldo erklären. Insgesamt gesehen ergibt sich für den Zeitraum von 1992 bis 2004 eine positive Bilanz dieser beiden Faktoren für die Großregion. Die Bevölkerungszunahme ist jedoch hauptsächlich auf Wanderungsbewegungen zurückzuführen, da die Geburtenraten in allen Regionen bereits seit 1970 rückläufig sind.⁷

Wallonien und Luxemburg verzeichnen ein positives natürliches Wachstum und einen positiven Saldo der Wanderungen. Die wallonische Bevölkerung wächst weiter, insbesondere auch durch Zuwanderung; zum Teil auch bedingt durch die Legalisierung von Ausländern ohne gültige Aufenthaltsgenehmigung im Jahr 1998, die seitdem den Immigranten zugerechnet werden. Zwar ist die Geburtenziffer immer noch relativ hoch, der Beitrag der Geburten zum Bevölkerungswachstum sinkt jedoch allmählich.

Die Bevölkerungszahlen in Lothringen steigen seit einigen Jahren wieder an, was auf ein günstiges natürliches Wachstum und eine Verlangsamung der Abwanderungen zurückzuführen ist. Auch wenn die Geburtenrate in Lothringen seit Mitte der 1970er Jahre kontinuierlich und deutlich gesunken ist, fällt sie im Vergleich zu den anderen Regionen immer noch hoch aus und ist im Zeitraum von 2000 bis 2004 sogar wieder angestiegen.

INSEE Lorraine⁸ zufolge wird es für Lothringen mit einem stark gesunkenen Geburtenüberschuss schwierig, eine dauerhaft positive Bevölkerungsentwicklung zu erreichen, wenn es nicht gelingt, das Wanderungsdefizit nachhaltig zu verringern und die Attraktivität der Region zu erhöhen. In Folge der bisherigen Wanderungswellen und dem starken Rückgang der Geburtenziffer hat sich die Altersstruktur der lothringischen Bevölkerung schneller geändert als in anderen Regionen Frankreichs. Während Lothringen früher ein vergleichsweise sehr junges Profil aufwies, liegt die Altersstruktur heute im französischen Durchschnitt. Gleichzeitig ist die Bevölkerungsstruktur durch ein starkes Wanderungsdefizit gekennzeichnet. Vor allem die Altersklasse der 25- bis 35-Jährigen ist schwach vertreten, was von der Schwierigkeit zeugt junge Erwerbspersonen in der Region zu halten.

In den deutschen Regionen ist ein strukturelles Defizit des natürlichen Wachstums zu beobachten. Vor allem im Saarland ist dieses aufgrund einer geringen Geburten- und einer hohen Sterberate sehr ausgeprägt. Die Geburtenrate im Saarland ist die niedrigste in der Großregion. Zwar werden die Auswirkungen auf den Bevölkerungsstand durch Wanderungsgewinne – vor allem aus dem Ausland – abgeschwächt, diese reichen jedoch nicht aus, um das natürliche Wachstumsdefizit zu kompensieren. Im Zeitraum von 1992 bis 2004 verzeichnet das Saarland dementsprechend einen Bevölkerungsrückgang um mehr als 20.000 Personen.

⁷ Luxemburg, Lothringen und Wallonien haben die höchsten Geburtenraten.

⁸ CREUSAT Joël: Quatre enjeux autour de la démographie lorraine, Insee Lorraine, Kolloquium – Nancy – 1. Februar 2005.

Rheinland-Pfalz hingegen kann das stark defizitäre natürliche Wachstum durch einen hohen Zuzug mehr als kompensieren: Zwischen 1992 und 2004 kamen 295.256 Personen durch Wanderungsbewegungen in diese Region.

Tab. 2.3: Wanderungsbewegungen und natürliche Bevölkerungsbewegung in der Großregion

Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember		Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinld.-Pfalz	Wallonie	GR. Region
Wanderungsbewegung	1972-1981	-26.908	-93.730	+28.299	+39.060	n.v.	n.v.
	1982-1991	+21.805	-107.877	+19.419	+202.511	n.v.	n.v.
	1992-2004	+23.109	n.v.	+46.652	+295.256	+101.308	n.v.
Natürliche Bevölkerungsbewegung	1972-1981	-30.143	+82.813	-1.171	-77.383	-25.817	-51.701
	1982-1991	-22.275	+93.698	+4.834	-48.063	+6.422	+34.616
	1992-2004	-43.571	+87.790	+20.909	-55.506	+18.711	+28.333
Gesamt-bewegung	1972-1981	-57.051	-10.917	+27.128	-38.232	n.v.	n.v.
	1982-1991	-470	-14.179	+24.253	+154.448	n.v.	n.v.
	1992-2004	-20.462	n.v.	+67.561	+239.750	+120.019	n.v.

n.v.: Daten nicht verfügbar

Quellen: Statistische Ämter der Großregion

Abb. 2.5: Geburtenrate (je 1.000 Einwohner) in der Großregion zwischen 1970 und 2004

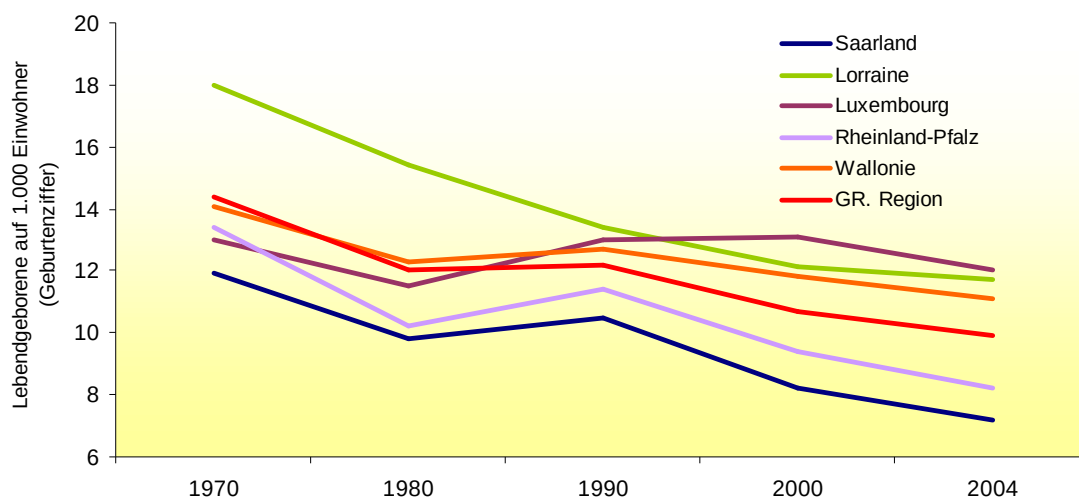
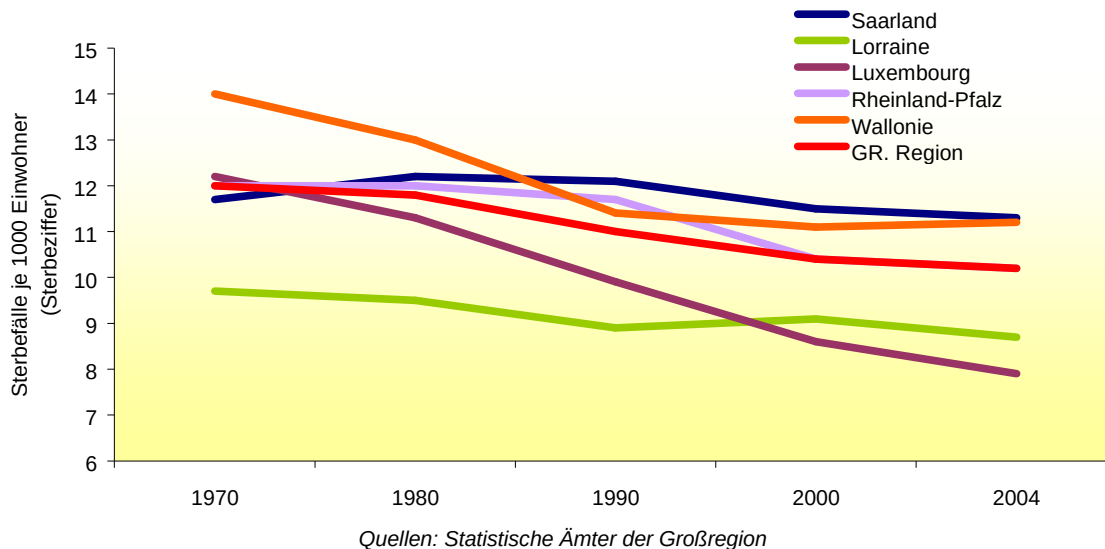


Abb. 2.6: Sterberate (je 1.000 Einwohner) in der Großregion zwischen 1970 und 2004**Deutschsprachige Gemeinschaft**

Infolge des starken Geburtenrückgangs seit Ende der 1990er Jahre verzeichnet die Deutschsprachige Gemeinschaft Ende 2003 erstmals ein negatives natürliches Wachstum (mehr Sterbefälle als Geburten). Auch in der Wallonie sind die Geburtenzahlen in den letzten 10 Jahren rückläufig. Das natürliche Wachstum ist ebenfalls negativ, aber die Entwicklung verlief weniger gleichmäßig. Der momentane Rückgang der Geburten ist auf die extrem niedrige Geburtenrate in der Nachkriegszeit zurückzuführen. Trotz des negativen Saldos ist die Bevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft im letzten Jahrzehnt um 4,6% gewachsen – nach Brüssel die zweithöchste Wachstumsrate in ganz Belgien. Das Bevölkerungswachstum resultiert fast ausschließlich aus dem positiven Wanderungssaldo. Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft lag 2003 bei etwa 18%, fast 15% davon sind Deutsche.

Welche Bevölkerungsbewegungen gibt es innerhalb des Landes? Zieht die Deutschsprachige Gemeinschaft Landsleute an? Die untenstehende Tabelle zeigt ein gewisses Gleichgewicht der Bevölkerungsbewegungen innerhalb der DG, wobei der Austausch im Vergleich zu anderen Regionen des Landes nicht besonders stark ist. Diese Tendenz ist seit mehreren Jahren festzustellen. Seit 1999 liegt der Anteil der Ab- und Zugänge in Bezug auf die Gesamtbevölkerung der DG regelmäßig zwischen 2,2 und 2,5%.

Tab. 2.4: Bewegungen innerhalb des Landes im Jahr 2003 (in % der Gesamtbevölkerung)

Deutschsprachige Gemeinschaft		Wallonie		Brüssel		Flandres	
Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge
2,4	2,3	6,8	6,6	7,5	8,5	2,8	2,7

Quelle: INS / ABEO, Berechnungen: WSR

2.3 Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen

2.3.1 Alterung der Bevölkerung der Großregion - weniger junge und mehr alte Menschen

Am 1. Januar 2004 beträgt der prozentuale Anteil der Altersklasse der 20- bis 59-Jährigen an der Gesamtbevölkerung der Großregion 54,4%, gegenüber 54,7% im Jahr 1998. Diese Altersgruppe, die den Großteil der Erwerbsfähigen umfasst, liegt damit einen Prozentpunkt unter dem Ergebnis der EU 15 und ist zwischen 1998 und 2004 kleiner geworden. Im Vergleich zur EU 15 hat die Großregion heute einen etwas höheren Anteil an unter 20-Jährigen und an Personen ab 60 Jahren. Nur im Saarland und in Rheinland-Pfalz verringert sich der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe im Beobachtungszeitraum (-1,6 Punkte).

In Lothringen, Luxemburg und der Wallonie liegt der Anteil der unter 20-Jährigen bei etwa 25%, im Saarland und in Rheinland-Pfalz einige Prozentpunkte darunter. Der Anteil der 60-Jährigen und älteren ist in den beiden deutschen Bundesländern etwas höher als in den anderen drei Regionen. Die Differenz hat sich im Beobachtungszeitraum noch vergrößert.

Diese Schwankungen sind zwar minimal, erlauben jedoch die Feststellung, dass sich die Alterung der Bevölkerung in den deutschen Regionen etwas deutlicher zeigt als in den übrigen Teilräumen der Großregion. Der Anteil der unter 20-Jährigen ist geringer und der Anteil der älteren Menschen ist zwischen den beiden Beobachtungsjahren gestiegen.

Tab. 2.5: Altersstruktur der Bevölkerung der Großregion (zum 1. Januar der Jahre 1998 und 2004)

Region	Jahr	Altersstruktur (in %)				
		0-14 Jahre	0-19 Jahre	20-59 Jahre	60 Jahre und älter	80 Jahre und älter
Saarland	1998	15,2	20,3	55,8	23,9	3,6
	2004	14,0	19,4	54,2	26,4	4,4
Lorraine	1998	19,3	26,4	53,8	19,8	3,2
	2004	18,1	25,0	54,7	20,3	3,8
Luxembourg	1998	18,7	24,2	56,7	19,1	3,2
	2004	18,8	24,5	56,8	18,7	3,1
Rheinland-Pfalz	1998	16,5	21,9	55,5	22,7	3,8
	2004	15,5	21,2	53,9	24,8	4,4
Wallonie	1998	18,6	24,8	53,7	21,5	3,5
	2004	18,2	24,5	54,3	21,1	4,1
GR. Region	1998	17,7	23,6	54,7	21,7	3,5
	2004	16,9	23,0	54,4	22,7	4,1
EU 15	1998	17,1	23,3	55,4	21,2	3,7
	2004	16,3	22,2	55,4	22,4	4,2

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006.

Hinweis zum Verständnis: Der Anteil der saarländischen Bevölkerung ab 60 Jahren betrug 23,9% im Jahr 1998 und 26,4% im Jahr 2004, was eine Steigerung um 2,5 Prozentpunkte bedeutet. Der Anteil der sehr alten Menschen (80 Jahre und älter) ist im Beobachtungszeitraum von 3,6% auf 4,4% der Gesamtbevölkerung gestiegen.

Die Aufteilung der Bevölkerung in Altersgruppen für die Beobachtungsjahre (1998 bis 2004) ermöglicht keine Aussage zur Eigenentwicklung der einzelnen Altersgruppen. Betrachtet man die jüngste und die älteste Gruppe, so ist eine Alterung der Bevölkerung in der Großregion (mit Ausnahme von Luxemburg) festzustellen, d.h. der Anteil der unter 20-

Jährigen sinkt und der Anteil der Personen im Alter von 60 Jahren und mehr steigt. Dies gibt jedoch keinen Aufschluss über die Größenordnung der Entwicklung. Deshalb müssen die Änderungsraten nach Altersgruppen betrachtet werden.

Tab. 2.6: Veränderungsquoten der Bevölkerung der Großregion nach Altersgruppen

Region	Bevölkerungsentwicklung 1998/2004 nach Alter (%)					Gesamt
	0-14 Jahre	0-19 Jahre	20-59 Jahre	60 Jahre und älter	80 Jahre und älter	
Saarland	-9,6	-6,1	-4,6	+8,5	+19,1	-1,8
Lorraine	-5,6	-4,6	+2,5	+3,3	+20,1	+0,8
Luxembourg	+6,9	+7,8	+6,7	+4,8	+3,9	+6,6
Rheinland-Pfalz	-5,0	-1,9	-1,8	+10,6	+16,9	+1,0
Wallonie	-0,4	+0,6	+2,8	-0,2	+20,1	+1,6
GR. Region	-3,6	-1,7	+0,5	+5,6	+18,2	+1,1
EU 15	-2,3	-2,4	+2,6	+8,1	+16,5	+2,6

Quelle: OREFQ

Tab. 2.7: Änderung (absoluter Wert) der Bevölkerung der Großregion nach Altersgruppen

Region	Bevölkerungsentwicklung 1998/2004 nach Alter (absoluter Wert)					Gesamt
	0-14 Jahre	0-19 Jahre	20-59 Jahre	60 Jahre und älter	80 Jahre und älter	
Saarland	-15.862	-13.456	-27.806	+21.848	+7.481	-19.414
Lorraine	-25.187	-27.969	+30.864	+15.043	+14.713	+17.938
Luxembourg	+5.494	+7.978	+16.070	+3.852	+533	+27.900
Rheinland-Pfalz	-33.031	-16.362	-39.550	+96.766	+25.637	+40.854
Wallonie	-2.657	+4.757	+50.782	-1.748	+23.308	+53.791
GR. Region	-71.243	-45.052	+30.360	+135.761	+71.672	+121.069
EU 15 (in Tsd.)	-1.466,5	-2.079,7	+5.280,2	+6407,2	+2.309,0	+9.607,7

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006.

Hinweis zum Verständnis: Im Saarland ist die Zahl der 0- bis 14-Jährigen zwischen dem 1. Januar 1998 und dem 1. Januar 2004 um 9,6% gesunken. Dafür ist im gleichen Zeitraum der Anteil der Personen ab 80 Jahren um 19,1% gestiegen.

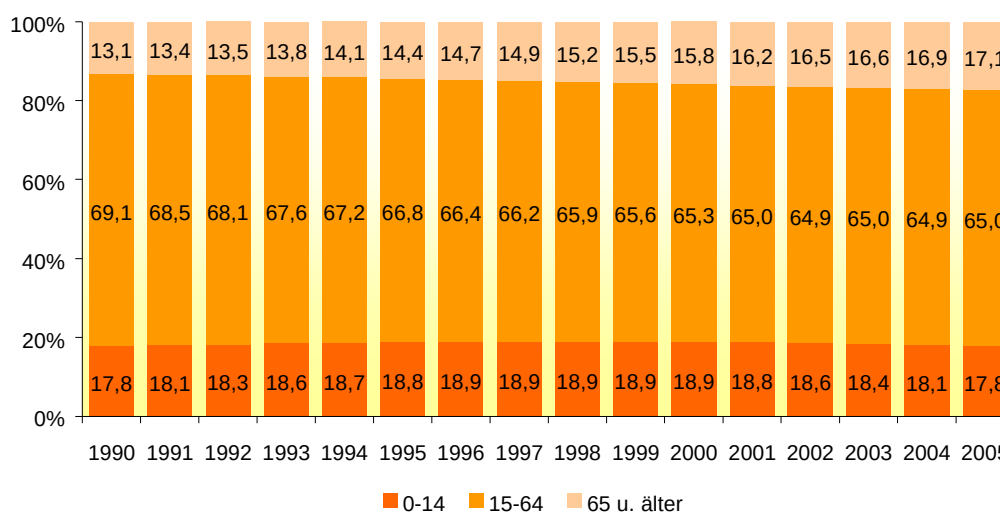
Die festgestellten Veränderungsquoten der Altersklassen bestätigen die Alterung der Bevölkerung sowohl von der Spitze als auch von der Basis der Alterspyramide aus: Sie fallen für die Jungen negativ und für die Alten positiv aus – mit einer Tendenz zur Verschärfung dieses Phänomens. Das gilt besonders für das Saarland, Lothringen und Rheinland-Pfalz und seit kurzem auch für die Wallonie. In absoluten Werten ausgedrückt, verzeichnen diese vier Regionen zwischen 1998 und 2004 einen Rückgang um -65.749 Jugendliche unter 15 Jahren und einen gleichzeitigen Zuwachs von +71.139 Personen, die 80 Jahre und älter sind.

Luxemburg bildet mit einer positiven Änderungsrate bei den unter 15-Jährigen zwischen 1998 und 2004 die einzige Ausnahme (+6,9%, d.h. +5.494 Jugendliche). Diese Quote liegt keine Bedrohung für die Bevölkerung der Großregion. Personen nach 80 Jahren (+3,9%) Anstieg der Menschen ab einem Alter von 60 Jahren (+135.761 in 6 Jahren) und ein starker Rückgang der Jugendlichen unter 15 Jahren (-71.243 in 6 Jahren).

Deutschsprachige Gemeinschaft

Die Alterspyramide verschiebt sich immer mehr nach oben. Von 1990 bis 2005 ist die Anzahl der über 65-Jährigen in der DG um 3.641 gestiegen, was einer Zunahme von 41,4% in 15 Jahren entspricht. Ihr Anteil an der Bevölkerung liegt damit bei 17,1%. Im gleichen Zeitraum ist die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nur um 889 Personen (1,9%) und die Zahl der Kinder um 975 (8,2%, seit 2001 rückläufig) gestiegen. Die Gesamtbevölkerung der DG ist im gleichen Zeitraum um 5.505 Personen (8,2%) gewachsen.

Abb. 2.7: Demographische Entwicklung nach Altersklassen (%)
Gesamtbevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft



Quelle: INS

2.3.2 Der Alterungsindex ist in der Großregion weiterhin günstiger als in der EU 15

In der Demographie ist es üblich, „Alte“ und „Junge“ gegenüberzustellen. Diese beiden Begriffe sind jedoch subjektiv und beruhen nicht (oder kaum) auf theoretischen Definitionen von Jugend und Alter. Die Begriffe – und die Altersgruppen, für die sie stehen – orientieren sich zumeist an wichtigen Abschnitten des „wirtschaftlichen Lebens“ des Individuums, d.h. Schulzeit (0 bis 19 Jahre), Erwerbsleben (20 bis 59 Jahre) und Ruhestand (60 Jahre und älter). Dieser Ansatz ist stark verzerrt und vermittelt ein Bild von Jugend und Alter, das der Realität nicht mehr entspricht – einer Realität mit vielen Facetten, die auch stärker biologisch als

ökonomisch ausgerichtet sein kann und Jugend und Alter ganz anders begrenzt. Nach einer Richtung des Utilitarismus zur Bewertung von Individuen ist ein noch in Ausbildung befindlicher Jugendlicher aus wirtschaftlicher Sicht ein künftiger Erwerbsfähiger, der zwar hohe Kosten (Gesundheit, Schulausbildung, kulturelle Entwicklung usw.) verursacht, was aber angesichts des potenziellen Nutzens, den er während seines Erwerbslebens einbringen dürfte, akzeptiert wird. Ein im Erwerbsleben stehender Erwachsener ist von höchster Rentabilität. Im Gegensatz dazu repräsentiert eine aus dem Berufsleben ausgeschiedene Person über 60 Jahren in unserer Gesellschaft keine Nutzenperspektive mehr und wird die Gesundheits- und staatlichen Sicherungssysteme auf mittlere Sicht immer stärker in Anspruch nehmen. Aus Sicht des wirtschaftlichen Utilitarismus ist das Alter somit eher

schlecht. Die Diskussion über die Gruppe der Personen ab 60-Jahren wird sehr kontrovers geführt. Während die älteren Menschen aus wirtschaftlicher Sicht „problematisch“ scheinen, heben einige Sozialwissenschaftler ihre Rolle im gesellschaftlichen Leben hervor und betonen die Notwendigkeit, ihren Platz in der Gesellschaft neu zu definieren, anstatt sich nur auf den wirtschaftlichen Aspekt zu beschränken. Der wirtschaftliche Utilitarismus ist sicher nicht der beste Ansatz, was den Menschen in der Gesellschaft betrifft: Bei einer einseitigen Überbewertung werden die Verbindungen zwischen den Generationen leicht außer Acht gelassen.⁹

Der Begriff „alt“ muss sicherlich neu überdacht werden, um eine geeignete Grundlage für die Debatte zu schaffen. Die in dieser Arbeit verwendeten Altersgruppen basieren auf einem wirtschaftlichen Ansatz, der überholt sein könnte. Die Alten von heute sind anders als die Alten von gestern! Ist man heute mit 60 Jahren wirklich schon alt? Die in vielen Ländern geführte Diskussion über das Renteneintrittsalter scheint die Grenze für den Eintritt in die Klasse der „Alten“ nach hinten zu verschieben.

Tab. 2.8: Alterungsindex der Bevölkerung der Großregion

jeweils 1. Januar	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15
1998	420	612	584	437	535	502	458
1999	427	626	603	452	552	517	463
2000	422	625	614	446	547	512	457
2001	398	582	640	422	516	485	434
2002	369	540	627	397	487	455	414
2003	343	508	613	374	464	430	397
2004	318	481	601	355	443	409	384
Absolute Veränderung	-101	-131	+17	-82	-92	-93	-74
Veränderungsquote 1998/2004 (%)	-24,1	-21,4	+2,9	-18,7	-17,1	-18,5	-16,2

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Am 1. Januar 2004 entfallen im Saarland 318 Jugendliche unter 15 Jahren auf 100 Personen im Alter von 80 Jahren und älter.

Der Alterungsindex der Bevölkerung (Verhältnis der unter 15-Jährigen zu den Personen ab 80 Jahren) ist in der Großregion nach wie vor günstiger als in der EU 15, auch wenn er sich deutlich verändert. Im Jahr 1998 standen 502 Jugendlichen unter 15 Jahren 100 Personen im Alter von 80 Jahren und älter gegenüber. Im Jahr 2004 fällt dieser Indikator auf 409, was einem Minus von 93 Jugendlichen und einer Änderungsrate von -18,5% entspricht.

Im Jahr 1998 hatte Lothringen mit 612 Jugendlichen die meisten jungen Leute im Verhältnis zu 100 Achtzigjährigen und älteren. Die niedrigste Zahl verzeichnete das Saarland mit 420 Jugendlichen, dicht gefolgt von Rheinland-Pfalz mit 437. Luxemburg und die Wallonie kamen auf 584 bzw. 535 Jugendliche. Im Jahr 2004 ergibt sich eine neue Rangfolge: Luxemburg liegt mit 601 Jugendlichen unter 15 (Zuwachs von 17 Personen) auf 100 Personen ab 80 Jahren an der Spitze. Lothringen verliert 131 Jugendliche, das Saarland 101, Wallonien 92

⁹ Siehe auch Exposé von Michel Loriaux (Institut de démographie de l'Université Catholique de Louvain), vorgelegt am 23. November 1993 im Rahmen von "Midis de l'éthique", Chaire Hoover d'éthique économique et sociale, unter dem Titel *Équité et classes d'âge* und seinen Beitrag zum Thema "Enjeux sociaux du vieillissement en Wallonie" auf dem Kolloquium im Oktober 2004 in Luxemburg (Forum Europa) in Bezug auf die demographischen Änderungen und ihre Auswirkungen in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion.

und Rheinland-Pfalz 82 Jugendliche. Unter Berücksichtigung der Effekte der Bevölkerungsgröße, fällt die relative Veränderung der Zahl der Jugendlichen im Saarland (-24,1%) am ungünstigsten aus, gefolgt von Lothringen (-21,4%), Rheinland-Pfalz (-18,7%) und der Wallonie (-17,1%).

2.3.3 Die Gesamtlastquote wird für die Erwerbsbevölkerung immer ungünstiger

Zwischen 1998 und 2004 liegt die Gesamtlastquote¹⁰ unter 100, unabhängig vom betrachteten geografischen Gebiet. D.h. die Anzahl der Personen im nicht erwerbsfähigen Alter ist kleiner als die Zahl derer im erwerbsfähigen Alter. Diese Kennziffer misst die geschätzte „Belastung“ der potenziell verfügbaren Humanressourcen zwischen 20 und 60 Jahren, die in der Regel erwerbstätig sind, zu den noch nicht bzw. nicht mehr erwerbstätigen Jugendlichen und älteren Personen ab 60 Jahren. In der Großregion wird dieses Verhältnis im Lauf der Zeit größer, also für die Bevölkerung zwischen 20 und 60 Jahren immer ungünstiger, während es in der EU 15 stagniert. Betrachtet man die Entwicklung im Beobachtungszeitraum näher, sind je nach Region erhebliche Unterschiede festzustellen. Zwei Regionen – Lothringen und die Wallonie – weisen ein niedrigeres und damit günstigeres Verhältnis auf. In Luxemburg stagniert die Gesamtlastquote, in den beiden deutschen Regionen fällt sie mit einer Steigerung um mehr als 5 Punkte zunehmend ungünstiger aus.

Tab. 2.9: Gesamtlastquote der Bevölkerung der Großregion

Auf 100 Personen zwischen 20 und 60 Jahren	Gesamtlastquote						
	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinld.-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15
1998	79,3	85,8	76,3	80,3	86,3	82,9	80,4
1999	81,1	86,0	76,7	81,8	86,3	83,7	80,6
2000	82,9	86,0	77,1	83,6	86,3	84,5	80,8
2001	84,3	85,3	75,8	85,1	85,9	84,9	80,8
2002	85,2	84,2	75,6	85,8	85,0	84,7	80,7
2003	84,9	83,3	75,8	85,5	84,4	84,3	80,5
2004	84,5	82,7	76,1	85,4	84,0	84,0	80,4
Veränderung 1998 / 2004 in Prozentpunkten	+5,3	-3,1	-0,2	+5,1	-2,2	+1,1	0,0

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Am 1. Januar 1998 hatte das Saarland mit 79,3 Personen unter 20 oder ab 60 Jahren auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 60 Jahren eine günstige Gesamtlastquote (unter 100). Zum 1. Januar 2004 hat sich dieses Verhältnis um 5,3 Punkte geändert und liegt bei 84,5 Nichterwerbsfähigen auf 100 Erwerbsfähige. Die Gesamtlastquote fällt für die Erwerbsbevölkerung damit zwar nach wie vor immer noch günstig aus, sie wird sich jedoch zunehmend verschlechtern.

Zum 1. Januar 2004 kommen in der Großregion 42,2 Personen unter 20 Jahren (potenzielle zukünftige Erwerbstätige) auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (verglichen mit 43,2 zum 1. Januar 1998). Die Situation in den deutschen Regionen ist besonders gravierend: Zusätzlich zu der für die Erwerbsbevölkerung allgemein ungünstigen Entwicklung im Beobachtungszeitraum, ist eine rückläufige Tendenz des Jugendquotienten zu verzeichnen

¹⁰ Die Gesamtlastquote gibt das zahlenmäßige Verhältnis der unter 20-Jährigen und der über 60-Jährigen bezogen auf Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren an, ausgedrückt in Prozent.

sowie ein steigender Altenquotient. D.h. die Gruppe der Personen im nicht erwerbsfähigen Alter wird immer größer und immer älter (60 Jahre und älter). In Lothringen ist die Situation nicht wesentlich besser. Der Jugendquotient ist zwar noch der höchste der ganzen Großregion, er fällt jedoch zwischen 1998 und 2004 um 3,4 Punkte. Dafür steigt der Altenquotient leicht an und dürfte mit dem Renteneintritt der ersten Generation der Baby-Boomer weiter zunehmen.

Tab. 2.10: Jugendquotient - Anteil der unter 20-Jährigen

Auf 100 Personen zwischen 20 und 60 Jahren	Jugendquotient - Anteil der 0 bis 19-Jährigen						
	Saarland	Lorraine	Luxembour	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15
1998	36,5	49,0	42,7	39,4	46,2	43,2	42,1
1999	36,8	48,7	43,0	39,8	46,2	43,3	41,8
2000	37,0	48,4	43,2	40,1	46,1	43,4	41,5
2001	37,0	47,7	43,2	40,3	45,9	43,3	41,1
2002	36,8	46,9	43,0	40,1	45,6	43,0	40,7
2003	36,3	46,1	43,0	39,7	45,3	42,5	40,3
2004	35,9	45,6	43,1	39,4	45,2	42,2	40,0
Veränderung 1998 / 2004 in Prozentpunkten	-0,6	-3,4	+0,4	-0,0	-1,0	-0,9	-2,0

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Von den am 1. Januar 1998 im Saarland gezählten 79,3 Personen unter 20 oder ab 60 Jahren auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 60 Jahren waren 36,5 jünger als 20 Jahre. Am 1. Januar 2004 ist der Anteil dieser Altersklasse auf 35,9 gesunken, während sich die Gesamtlastquote stark erhöht hat.

Tab. 2.11: Altenquotient - Anteil der 60-Jährigen und älter

Auf 100 Personen zwischen 20 und 60 Jahren	Altenquotient - Anteil der 60-Jährigen und älter						
	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15
1998	42,8	36,8	33,6	40,8	40,1	39,7	38,3
1999	44,3	37,2	33,7	42,1	40,2	40,4	38,8
2000	45,8	37,6	33,8	43,4	40,2	41,1	39,3
2001	47,3	37,6	32,6	44,8	40,0	41,6	39,7
2002	48,4	37,3	32,6	45,7	39,5	41,8	40,0
2003	48,5	37,2	32,8	45,8	39,1	41,7	40,2
2004	48,7	37,1	33,0	46,0	38,9	41,7	40,4
Veränderung 1998 / 2004 in Prozentpunkten	+5,9	+0,3	-0,6	+5,2	-1,2	+2,0	+2,1

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Von den am 1. Januar 1998 im Saarland gezählten 79,3 Personen unter 20 oder ab 60 Jahren auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 60 Jahren waren 42,8 sechzig Jahre und älter. Am 1. Januar 2004 ist der Anteil dieser Altersklasse mit 48,7 stark gestiegen, was die Erhöhung der Gesamtlastquote erklärt.

2.3.4 Ständig steigendes Durchschnittsalter und Medianalter der Bevölkerung in der Großregion

Das Durchschnittsalter ist das durchschnittliche Lebensalter der Bevölkerung. Im beobachteten Zeitraum ist ein leichtes Ansteigen des Durchschnittsalters in der Großregion festzustellen. Zum 1. Januar lag es bei 39,9 Jahren, zum 1. Januar 2004 bei 41 Jahren, was in etwa dem Stand in der EU 15 entspricht. Das Durchschnittsalter reicht von 38,8 Jahren in

Luxemburg bis 43,6 Jahren im Saarland (2004) und steigt – mit Ausnahme von Luxemburg – in allen Teilräumen deutlich. In der Wallonie ist der Anstieg gemäßigt. Differenziert nach Geschlecht unterscheidet sich zum Stichtag 1. Januar 2004 das Durchschnittsalter der Frauen von dem der Männer und liegt im Allgemeinen mit 42,5 Jahren gegenüber 39,5 Jahren etwas höher.

Tab. 2.12: Durchschnittsalter der Bevölkerung der Großregion nach Geschlecht

Durchschnittsalter zum 1. Januar		Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15
Gesamt	1998	41,9	38,3	38,6	40,9	39,4	39,9	39,8
	2004	43,6	39,5	38,8	42,3	40,1	41,0	40,9
Männer	1998	39,9	36,8	37,1	39,1	37,7	38,2	38,2
	2004	41,9	37,9	37,6	40,8	38,4	39,5	39,5
Frauen	1998	43,7	39,8	40,1	42,6	41,1	41,6	41,3
	2004	45,2	40,9	40,1	43,8	41,6	42,5	42,3

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Am 1. Januar 1998 liegt das Durchschnittsalter der saarländischen Bevölkerung bei 41,9 Jahren. Das Durchschnittsalter der Frauen ist mit 43,7 Jahren höher als das der Männer (39,9 Jahre). Zum 1. Januar 2004 ist das Durchschnittsalter der saarländischen Bevölkerung um 1,7 Jahre gestiegen. Von dieser Alterung sind Frauen und Männer mit +2 bzw. +1,5 Jahre unterschiedlich stark betroffen.

Das Durchschnittsalter und das Medianalter werden meistens im Zusammenhang benutzt. Der Medianwert bezeichnet das Lebensalter, das die Bevölkerung in zwei gleich große Gruppen teilt (50% der Bevölkerung sind jünger, 50% älter als dieser Wert) und ermöglicht es, statistische Verzerrungen der Verteilung einzuordnen. Ist das Durchschnittsalter höher als das Medianalter, liegen die statistischen Verzerrungen am Ende der Verteilung und umgekehrt. Abweichungen durch Extremwerte werden vermieden, da man erkennen kann, ob das Durchschnittsalter durch eine kleine Gruppe sehr alter Menschen nach oben bzw. durch eine zahlenmäßig kleine aber sehr junge Personengruppe nach unten verzerrt wird.

Tab. 2.13: Medianalter der Bevölkerung der Großregion nach Geschlecht

Medianalter zum 1. Januar des Jahres:		Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU 15
Gesamt	1998	40,6	36,6	37,1	39,3	37,9	38,4	37,7
	2004	43,1	38,5	38,0	41,6	39,4	40,4	40,1
Männer	1998	39,0	35,2	36,0	37,8	36,4	37,0	36,5
	2004	41,8	37,0	37,2	40,5	37,8	39,1	38,4
Frauen	1998	42,4	37,9	38,2	40,9	39,5	39,9	39,3
	2004	44,5	40,0	38,8	42,8	40,9	41,7	41,0

Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Hinweis zum Verständnis: Am 1. Januar 1998 waren 50 % der saarländischen Bevölkerung jünger als 40,6 Jahre. Die weibliche Bevölkerung war etwas älter als die männliche Bevölkerung. 50 % der Frauen waren jünger als 42,4 Jahre, 50 % der Männer waren jünger als 39 Jahre, was einer Abweichung von 3,4 Jahren entspricht.

Für die Großregion und alle ihre Teilgebiete liegt das Durchschnittsalter im Jahr 2004 bei Frauen und Männern über dem Medianalter – ein Zeichen dafür, dass die statistischen Verzerrungen am Ende der Verteilung liegen. So beträgt das durchschnittliche Alter für die Großregion zum 1. Januar 2004 41 Jahre, das Medianalter 40,4 Jahre. In den beiden deutschen Bundesländern ist der Medianwert höher als der Vergleichswert der Großregion, während die drei weiteren Regionen ein niedrigeres Medianalter aufweisen. Die Hälfte der Bevölkerung im Saarland ist am 1. Januar 2004 jünger als 43,1 Jahre, während in

Luxemburg 50% der Bevölkerung sogar jünger als 38 Jahre sind – ein Unterschied von 5 Jahren.

Abb. 2.8: Durchschnittsalter der Bevölkerung der Großregion von 1998 bis 2004

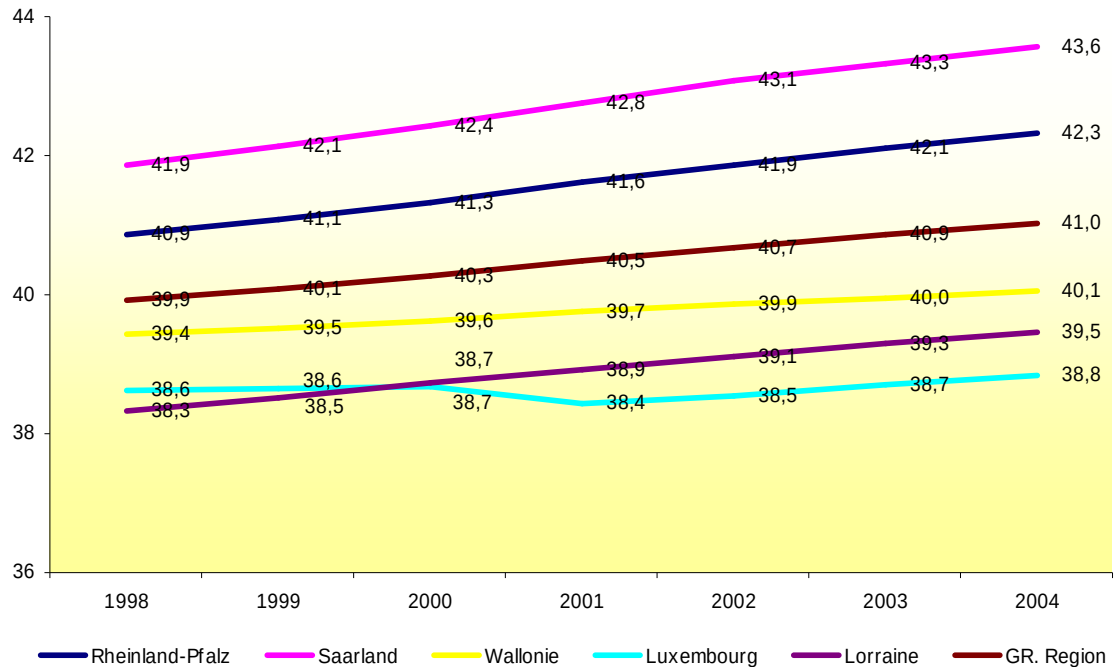
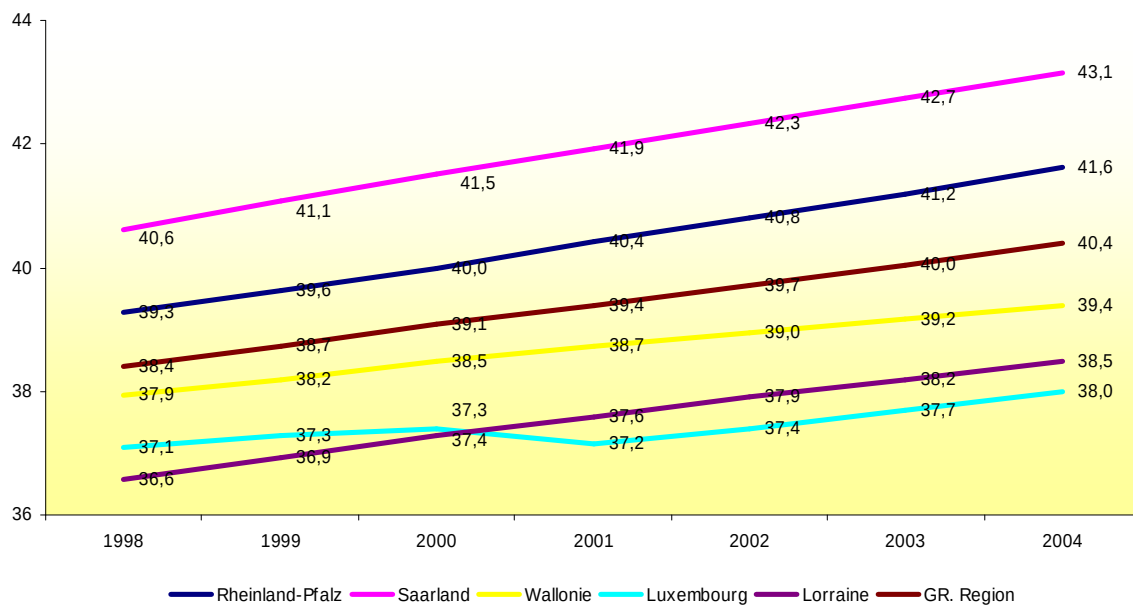


Abb. 2.9: Medianalter der Bevölkerung der Großregion von 1998 bis 2004

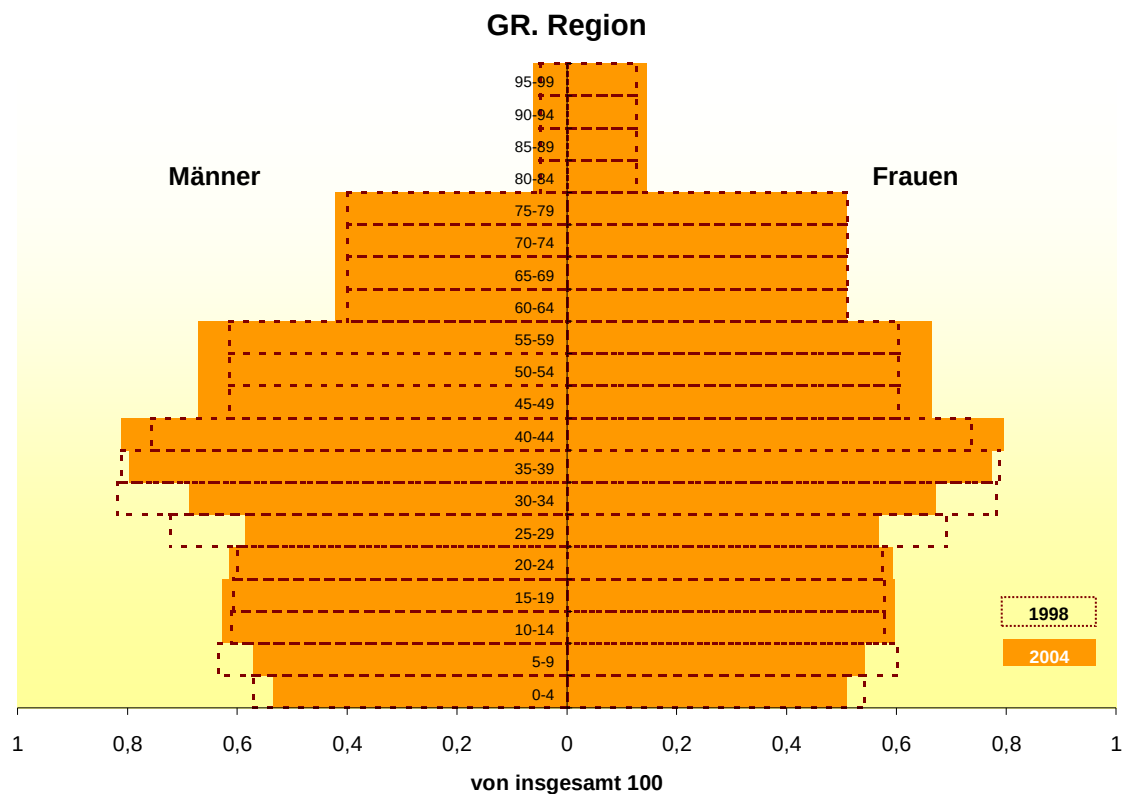


Quelle: OREFQ

2.3.5 Zunehmende Verschiebung der Alterspyramide der Bevölkerung der Großregion

Die Gegenüberstellung der Alterspyramiden der Großregion zum 1. Januar 1998 und 2004 lässt eine zunehmende Alterung der Bevölkerung erkennen. Die Pyramide zum 1. Januar 2004 (in der Grafik in orange) weist eine Zunahme der Altersklassen über 40 auf, während die jungen Jahrgänge, verglichen mit der Pyramide von 1998 (dunkelrot gestrichelt), schwächer vertreten sind. Danach gibt es 2004 weniger unter 40-Jährige als 1998, umgekehrt gibt es 2004 mehr über 40-Jährige als 1998. Die Bevölkerungsstruktur der Großregion ändert sich im Laufe der Zeit. Die Alterspyramide ähnelt immer mehr der so genannten „Zwiebel- oder Urnenform“ („meule de foin“), bedingt durch einen Rückgang der Geburtenrate: Insbesondere die jüngsten Jahrgänge sind zahlenmäßig kleiner als die vorangegangenen.

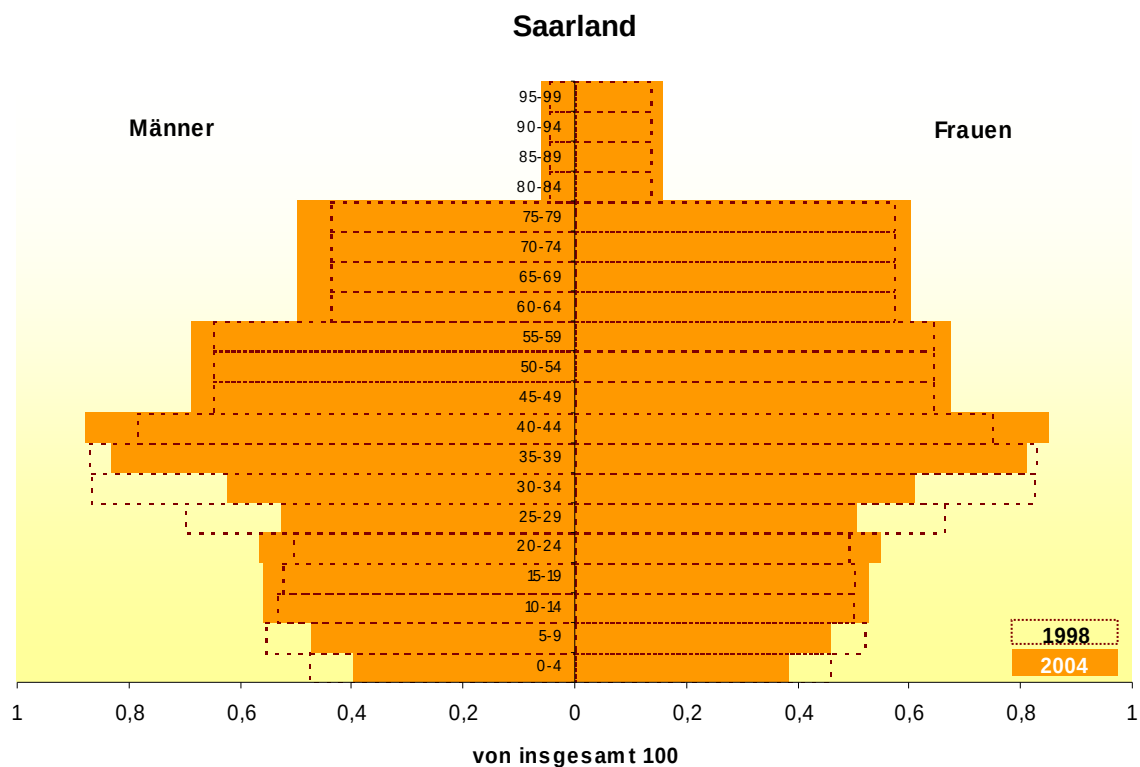
Abb. 2.10: Entwicklung der Alterspyramide der Bevölkerung der Großregion (zum 1. Januar 1998 und 2004)



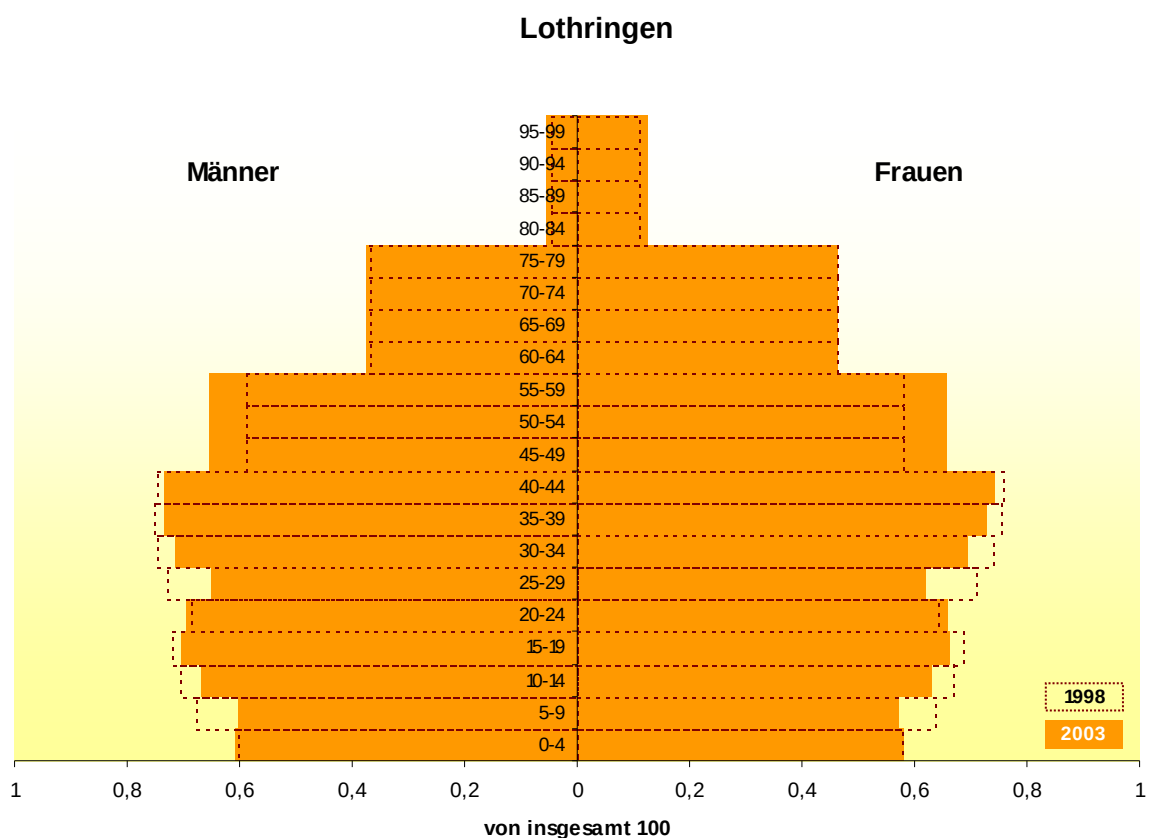
Erstellung: IBA / OIE, 2006

Hinweis zum Verständnis: Am 1. Januar 1998 lag der Anteil der Mädchen von 0-4 Jahren in der Großregion bei 0,54%. Dieser Wert ist ein Jahreswert, der zum Gesamtumfang der Altersklasse (5 Jahre) ins Verhältnis gesetzt werden muss, um den wirklichen Wert zu ermitteln. Das heißt, der wirkliche Anteil der Mädchen liegt bei $0,54 \times 5 = 2,7\%$. Die Summe der Anteile jeder Altersgruppe, multipliziert mit dem Umfang der Klasse für beide Geschlechter beträgt 100%.

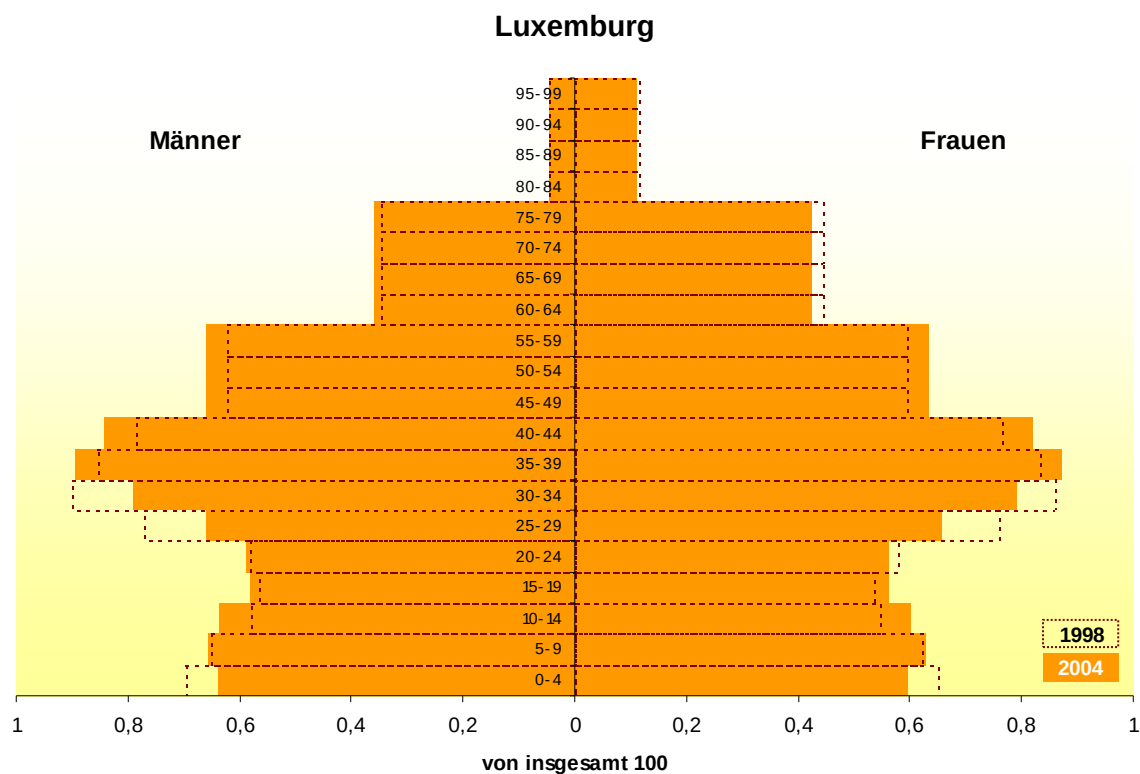
**Abb. 2.11: Entwicklung der Alterspyramide der saarländischen Bevölkerung
(zum 1. Januar der Jahre 1998 und 2004)**



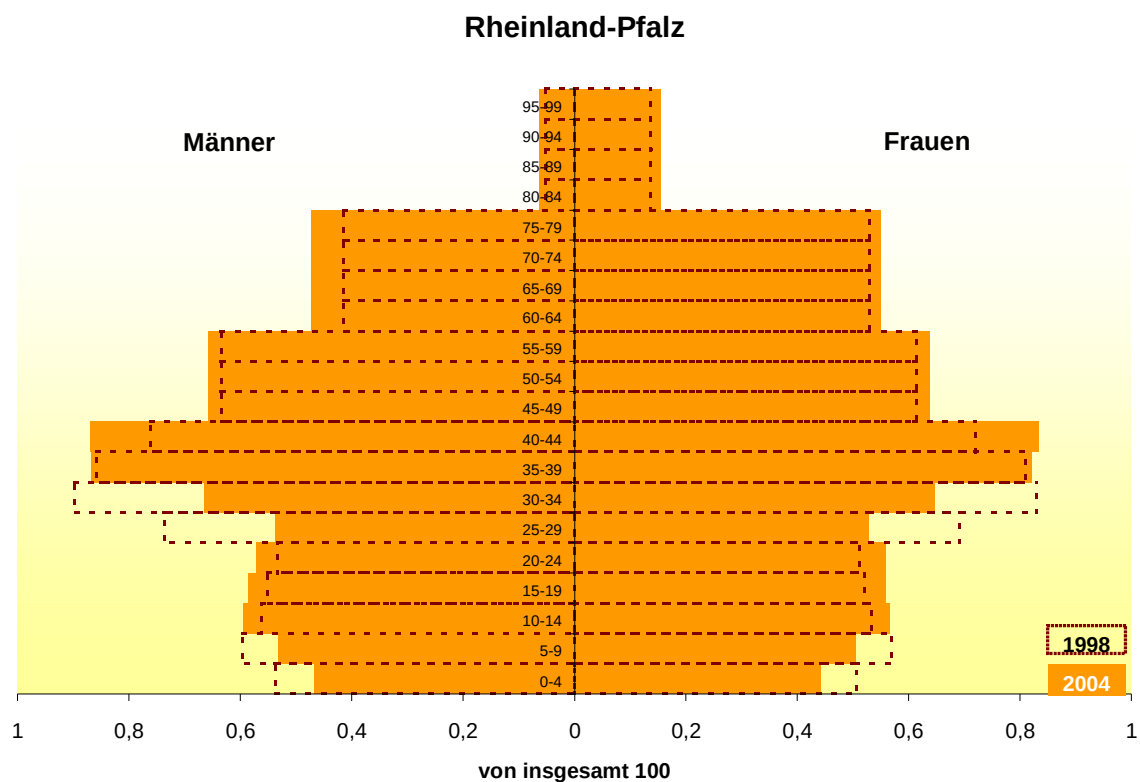
**Abb. 2.12: Entwicklung der Alterspyramide der lothringischen Bevölkerung
(zum 1. Januar der Jahre 1998 und 2004)**



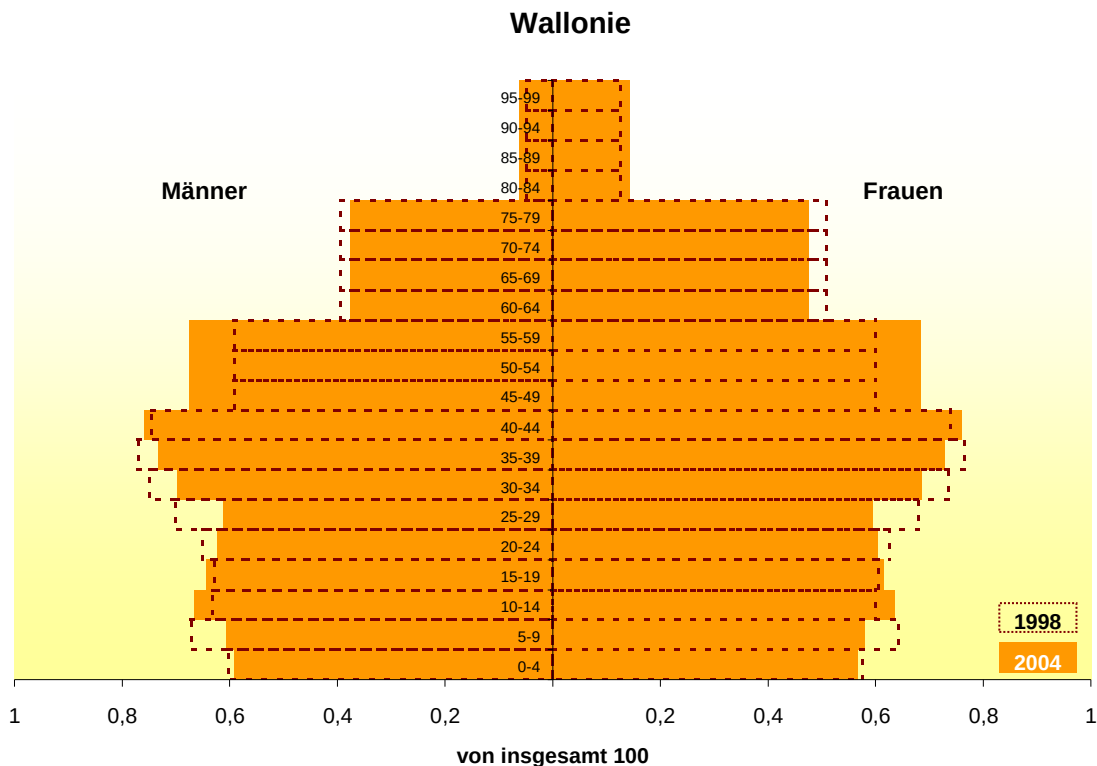
**Abb. 2.13: Entwicklung der Alterspyramide der luxemburgischen Bevölkerung
(zum 1. Januar der Jahre 1998 und 2004)**



**Abb. 2.14: Entwicklung der Alterspyramide der Bevölkerung von Rheinland-Pfalz
(zum 1. Januar der Jahre 1998 und 2004)**



**Abb. 2.15: Entwicklung der Alterspyramide der Bevölkerung in der Wallonie
(zum 1. Januar der Jahre 1998 und 2004)**



2.4 Bevölkerungsprojektionen

2.4.1 Die Alterung dürfte bis zum Jahr 2020 weiter zunehmen

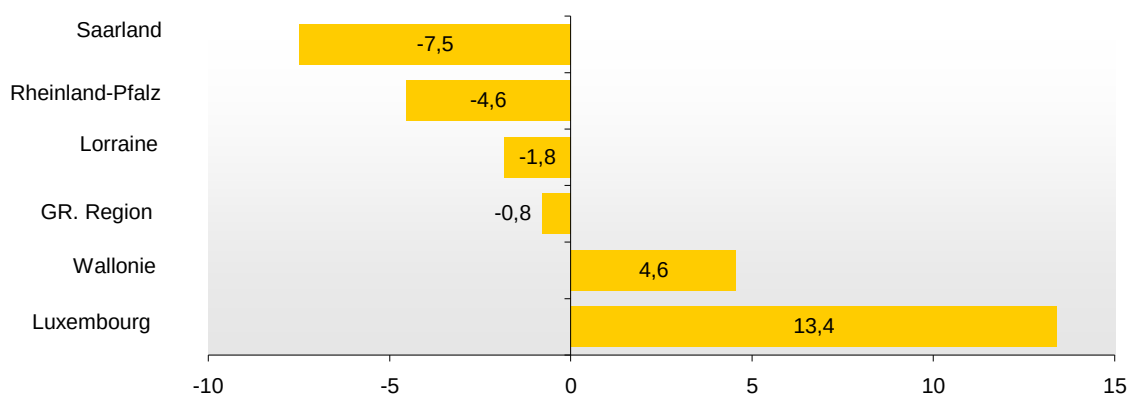
Die demographischen Projektionen der Statistischen Ämter, die teilweise erst kürzlich überarbeitet wurden, um neue Entwicklungsparameter der Fertilität, der Wanderungsbewegungen usw. zu berücksichtigen, sagen bis 2020 einen Rückgang der Bevölkerung der Großregion um -0,8% (-92.000 Einwohner) voraus. Das Saarland (-7,5%), Rheinland-Pfalz (-4,6%) und in geringerem Maße Lothringen (-1,9%) werden von diesem Rückgang besonders stark betroffen sein. Luxemburg und die Wallonie werden den Schätzungen zufolge die Gebiete der Großregion mit einer günstigen demographischen Entwicklung bleiben. Demgegenüber wird für die Bevölkerung Europas (EU 15 und EU 25) in diesem Zeitraum ein weiterer Zuwachs erwartet. Vor allem aufgrund von Zuwanderung dürfte die Bevölkerung der EU 25 bis 2025 noch leicht anwachsen, um danach zu schrumpfen.¹¹

¹¹ Basisszenario der Bevölkerungsvorausschätzungen von Eurostat, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, Mitteilung der Kommission, Brüssel, März 2005.

Tab. 2.14: Bevölkerung 1990 und 2005 - Projektionen bis 2020

Regionen	1990	2005	2020	Entwicklung 2005/2020 (%)
Saarland	1.073	1.056	977	-7,5
Lorraine	2306	2.330	2.286	-1,9
Luxembourg	379	455	516	+13,4
Rheinland-Pfalz	3764	4.061	3.876	-4,6
Wallonie	3244	3.396	3.551	+4,6
GR. Region (Tsd.)	10.766	11.298	11.206	-0,8
EU 25 (Mio.)	438,4	458,5	469,3	+2,4
EU 15 (Mio.)	363,5	384,5	397,5	+3,4

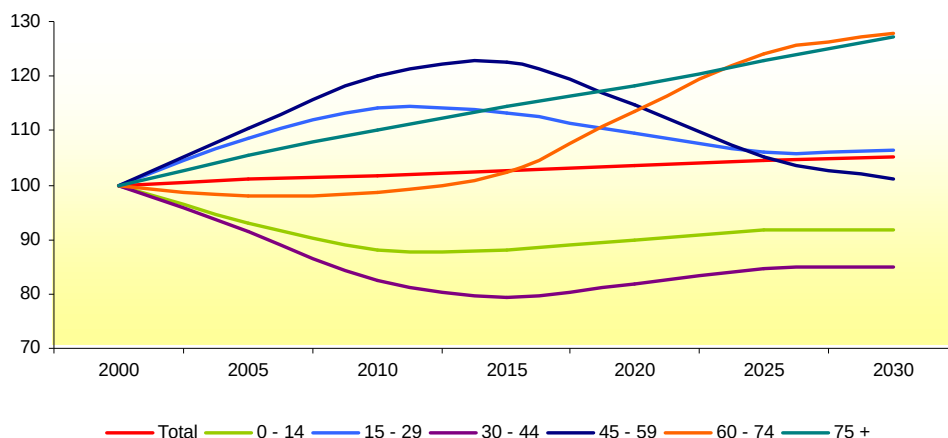
Quellen: Statistische Ämter der Großregion und Eurostat, Erstellung IBA / OIE 2006

Abb. 2.16: Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020 (%)

Quelle: Statistische Ämter der Großregion – Statistische Kurzinformationen 2006

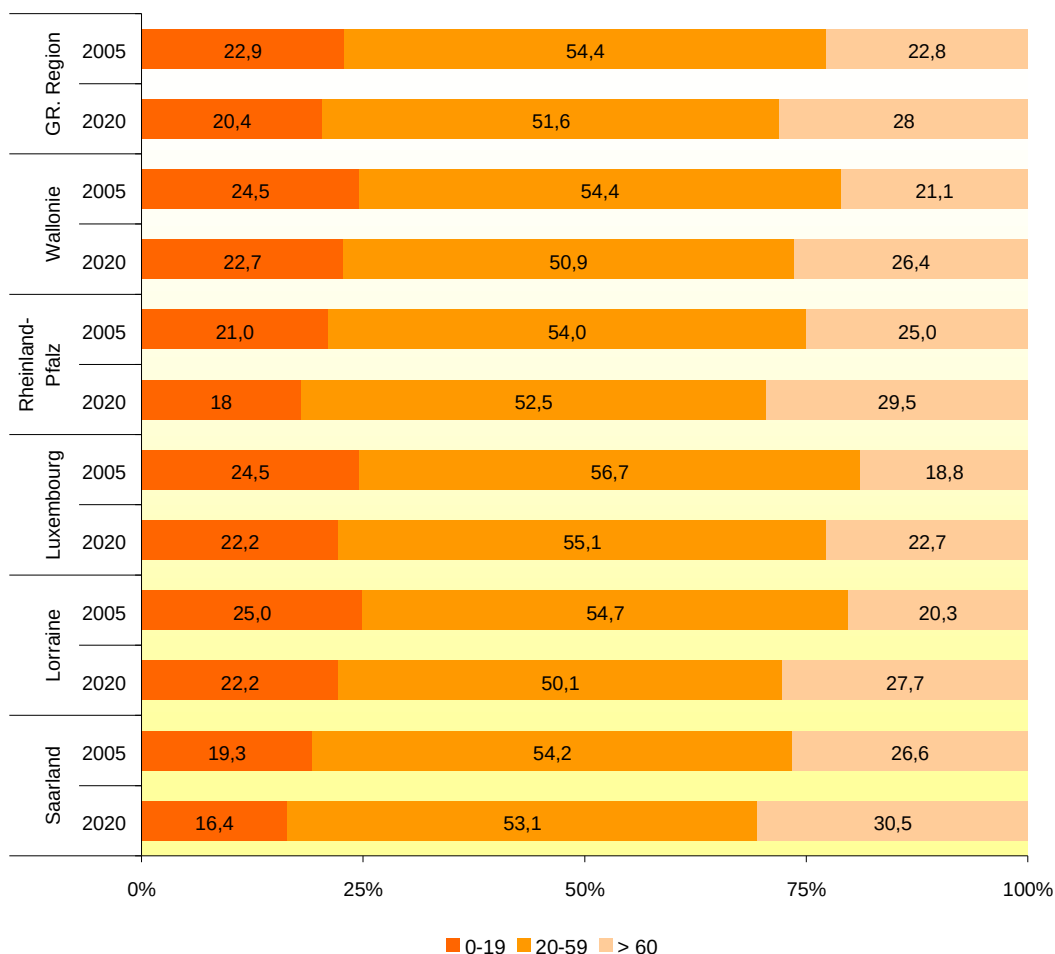
Die demographische Alterung von der die Großregion jetzt schon betroffen ist, dürfte sich bis 2020 fortsetzen. Keine Region bleibt von dieser Entwicklung verschont, auch wenn das Phänomen in den einzelnen Teilgebieten unterschiedlich stark auftreten wird. Nach den neuesten demographischen Projektionen der Statistischen Ämter der Großregion wird die Altersklasse der 20- bis 59-Jährigen im Jahr 2020 noch den größten Anteil bilden (51,6% in 2020 gegenüber 54,4% in 2005), 28% der Einwohner werden mindestens 60 Jahre alt sein (gegenüber 22,8% in 2005) und die Jugendlichen unter 20 Jahren werden nur noch 20,4% der Bevölkerung ausmachen (gegenüber 22,9% in 2005).

Abb. 2.17: Projektion - Entwicklung der Altersklassen 2000-2030 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens



Quelle: „démographie mathématique 2000-2050“, INS

Abb. 2.18: Bevölkerung nach Altersklassen in 2005 und Projektion für 2020



Quelle: Statistische Kurzinformationen 2006

2.4.2 Demographische Projektionen, Hypothesen und Szenarien - methodischer Ansatz und allgemeine Tendenzen

Allgemeine Anmerkungen

Bis heute gibt es auf der Ebene der Großregion keine harmonisierten Bevölkerungsprojektionen. Von den Experten der Statistischen Ämter werden Vorausberechnungen auf Basis bisheriger Entwicklungen und jeweils eigener Hypothesen lediglich auf Ebene der einzelnen Regionen durchgeführt. Ihr Ziel ist es eine Grundlage für strategische Überlegungen der jeweiligen Entscheidungsträger und Forschungseinrichtungen zu schaffen – unabhängig von den Entwicklungen der anderen Regionen. Darüber hinaus wollen sie gleichermaßen zentrale Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung aufzeigen.

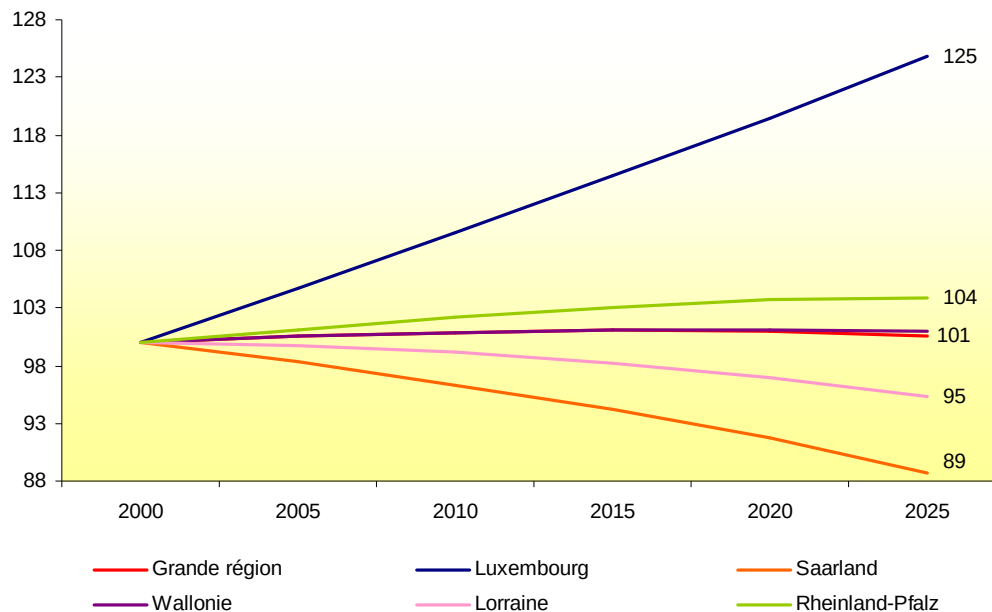
Die IBA hat Geo Labour¹² beauftragt, für die gesamte Großregion und ihre Teilgebiete eine Projektion zu erstellen, die auf den gleichen Grundlagen basiert. Diese sollte über den Rahmen der Bevölkerungsprognosen *stricto sensu* hinausgehen und insbesondere die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung berücksichtigen, was in der Arbeit von Geo Labour nur auf der Grundlage von Eurostat-Daten möglich war.

Wir wollten die benutzten Hypothesen präzisieren, um die Ergebnisse besser zu verstehen, zu denen die Experten gelangen. Die Ergebnisse der Projektionen hängen vom gewählten Szenario im Hinblick auf Fertilität, Mortalität und Wanderungsbilanz ab, aber auch vom Referenzzeitraum für das demographische Verhalten. Die Statistiker führen seit vielen Jahren solche Berechnungen durch, aber leider wurden die Projektionen fast nie mit den tatsächlichen Entwicklungen verglichen, um Abweichungen zu messen und die dafür verantwortlichen Mechanismen zu verstehen.

In diesem Teil wollten wir der Frage nachgehen, ob die verschiedenen Methoden und teilweise unterschiedlichen Hypothesen zu differenzierten Feststellungen über die künftigen demographischen Entwicklungen der Großregion führen. Uns interessieren dabei weniger die Zahlen als solche, sondern vielmehr die allgemeinen Tendenzen und ihre Auswirkungen. Zu diesem Zweck haben wir die (mehr oder weniger vollständigen) methodischen Unterlagen benutzt, die uns von den Statistischen Ämtern und Geo Labour zur Verfügung gestellt wurden und die als Referenzen für die Projektionen dienen.

Auch wenn die Methoden, Referenzzeiträume, Hypothesen und Zahlenangaben deutlich variieren, gibt es zwischen den Projektionen von Geo Labour und denen der Statistischen Ämter keine grundlegenden Abweichungen bei den allgemeinen Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung der Großregion. Sie kommen für die nächsten 15 bis 20 Jahre zu den gleichen Schlussfolgerungen.

¹² GeoLabour (Dublin) wurde 2004 gegründet und wird von Géry Coomans geleitet. Er ist Wirtschaftswissenschaftler mit Ausbildung in Brüssel, 1994 bis 2004 Direktor des Instituts für Mathematik und angewandte Wirtschaftswissenschaften (ISMEA) in Paris, Experte der Europäischen Kommission (Abteilung Beschäftigung und soziale Angelegenheiten), mit der er besonders im Rahmen des Berichts zur sozialen Lage Europas zusammenarbeitet, der jedes Jahr ein Schwerpunktthema beinhaltet sowie den Bevölkerungsbericht.

Abb. 2.19: Bevölkerungsprojektion von „GeoLabour“

Quelle: Eurostat-Daten – Erstellung: GeoLabour – Gery Coomans

Demographische Projektionen sind schwierig, da es bestimmte Variablen gibt, die sehr unsicher sind. Der erste Unsicherheitsfaktor in den Berechnungsmodellen ist das Ausmaß der Wanderungsbewegungen. Eine massive Zuwanderung (wie in einigen Ländern Europas, vor allem in Spanien) könnte sich auf die Ergebnisse auswirken, die auf einer einfachen Extrapolation der Ergebnisse der Vergangenheit beruhen, um mögliche zukünftige Entwicklungen zu erfassen. Unterschiedliche Varianten ergeben zwar erhebliche Abweichungen in der Bevölkerungsentwicklung, die mit gegensätzlichen Auswirkungen im Hinblick auf das Arbeitsangebot oder die Erwerbsbevölkerung verbunden sind. Sie haben aber nicht die Größenordnung, um die Strukturen der Alterung der Bevölkerung der Großregion nachhaltig zu beeinflussen.

Auf regionaler Ebene liegt der Unsicherheitsfaktor vor allem in der Mobilität zwischen den einzelnen Regionen, die teilweise erheblich schwankt. Auch die Länge des Referenzzeitraums wirkt sich auf die Ergebnisse der Schätzungen aus: So benutzt INSEE für das Hauptszenario beispielsweise einen Referenzzeitraum von 10 Jahren, während Geo Labour nur die letzten fünf Jahre berücksichtigt. Für die Jugend stellt die Frage der Mobilität in Anbetracht der momentanen demographischen Veränderungen eine echte Herausforderung dar. Nach Zeiträumen, die von der so genannten „demographischen Abundanz“ geprägt und mit einem Überschuss von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verbunden waren, dürfte heute eine grundlegende Wende bevorstehen, denn diese demographische Abundanz geht in allen entwickelten Ländern (und sogar schon in Asien) dem Ende zu.

Tab. 2.15: Hypothesen der Bevölkerungsprojektionen

Bevölkerungsprojektion	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Saarland	Wallonie	Coomans
Einrichtung	INSEE modèle Omphale	STATEC	Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz	Statistisches Landesamt Saarland	INS	Geo Labour
Quelle	<i>Le modèle de projection démographique Omphale 2000, INSEE Méthodes n°112</i>	<i>Bulletin du STATEC N°4-2005 Potentiel de croissance économique et démographie - Projections 2005-2055</i>	<i>Rheinland-Pfalz 2050 - Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen – II Auswirkungen der demographischen Entwicklung, Bad Ems 2004</i>	<i>Bevölkerungsprognose für das Saarland 2003 bis 2050, 10. koordinierte und regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Landesamt Saarland, 2004.</i>	<i>INS, Perspectives de Population 2000-2050</i>	<i>Grande Région, Demography and Labour Market Prospects, Geo Labour, 2005</i>
Berichtszeitraum	1990-1999	2005	2000	2003	2000	1995-2000
Fertilität	Niedrig: Keine Änderung der Geburtenrate von 1999 im ang. Zeitraum Mittel: Keine Änderung der Geburtenrate von 1999 im ang. Zeitraum Hoch: Anstieg der Geburtenrate um 0,3 im ang. Zeitraum Fortgesetzter Bevölkerungsrückgang: Anstieg der Geburtenrate um 0,3 bis 2020	Zusammengefasste Geburtenrate von 1,65 im Jahr 2005 und 1,80 im Jahr 2030	Konstante Geburtenrate von 1,4 Kindern pro Frau	Konstante Geburtenrate von 1,23 Kindern pro Frau	Allmähliche Steigerung der Geburtenrate von 1,72 im Jahr 2000 auf 1,76 im Jahr 2003, 1,78 im Jahr 2020 bis 1,81 im Jahr 2050	Die Regionalprognosen beruhen auf einer konstanten Geburtenrate
Sterblichkeit	Für alle Szenarien: Entwicklung der Sterblichkeitsrate parallel zu Frankreich gesamt, unter Berücksichtigung der Abweichung zum Landesniveau	Männer: 2005: 75,2 Jahre 2050: 81,8 Jahre Frauen: 2005: 81,6 Jahre 2050: 86,7 Jahre	3 Szenarien: Niedrig: Anstieg der Lebenserwartung um 2 Jahre bis 2050 Mittel: Anstieg der Lebenserwartung um 4 Jahre bis 2050 Hoch: Anstieg der Lebenserwartung um 6 Jahre bis 2050	Anstieg der Lebenserwartung um 6 Jahre bis 2050, auf 81,1 Jahre für Männer und 86,6 Jahre für Frauen Anstieg der Lebenserwartung der 60-Jährigen auf 23,7 Jahre für Männer und 28,2 Jahre für Frauen	Kontinuierlicher Anstieg der Lebenserwartung von 77,2 Jahren (2000) auf 81,6 (2020) und 86,4 Jahre (2050) Frauen: von 80,7 Jahren (2000) auf 84,5 (2020) und 88,9 Jahre (2050) Männer: von 73,6 Jahren (2000) auf 78,5 (2020) und 83,9 Jahre (2050)	Die Regionalprognosen beruhen auf einer konstanten Sterblichkeitsrate
Migration	Niedrig, mittel und hoch: Migrationsverhalten 1990-1999 Verlangsamter Bevölkerungsrückgang: der Migrationsquotient steigt von 2000 bis 2020 um 0,002 für 1- bis 15-Jährige und 25- bis 40-Jährige In Lothringen sinkt der Wanderungssaldo von 1999 bis 2020 um 2.500 Personen	Verschiedene Szenarien, beruhend auf verschiedenen Prognosen für die Nettozuwanderung Niedrig: +2.800 im Jahr 2005 und +700 im Jahr 2015 Mittel: +2.800 Hoch: +2.800 im Jahr 2005 und +4.000 im Jahr 2050	3 Szenarien: Niedrig: konstanter Wanderungssaldo bis 2050 Mittel: +5.000 pro Jahr bis 2050 Hoch: +10.000 pro Jahr bis 2050	2 Szenarien: Szenario 4: Wanderungsüberschuss von +1.900 ab 2003 Szenario 5: Wanderungsüberschuss von +3.800 ab 2003		Die Regionalprognosen beruhen auf konstanten Wanderungsraten

Fortsetzung Tab. 2.15: Hypothesen der Bevölkerungsprojektionen

Bevölkerungsprojektion	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Saarland	Wallonie	Coomans
Bemerkungen	Überarbeitung der aktuellen Prognosen für Lothringen zur Berücksichtigung der jüngsten Entwicklungen und demographischen Verhaltensweisen, resultierend aus laufenden	Die Bevölkerungsprognose für Luxemburg ist schwierig, im Hinblick auf die zahlreichen Grenzgänger und den Anteil (und Umfang) der Migrationen	Für die weitere Planung wurde das mittlere Szenario ausgewählt			
Allgemeine Ergebnisse	Ausgewähltes Szenario: Verlangsamter Bevölkerungsrückgang. Dieses Szenario weicht dem des Bevölkerungsrückgangs, wobei sich im mittleren Szenario ein Bevölkerungsrückgang in Lothringen von 3,5% bis 2020 abzeichnete, auf der Basis des 1999 beobachteten Fertilitätsverhaltens und der Wanderungssoldi von 1990 bis 1999	Unabhängig vom gewählten Szenario wird die Bevölkerung Luxemburgs weiterhin anwachsen. Beim Szenario „Hoch“ (das den Beobachtungen seit Ende der 80er Jahre am besten entspricht) hätte das Land 2055 724.000 Einwohner, im mittleren Szenario 645.000 und im niedrigen Szenario 506.500 Einwohner.		Unabhängig vom gewählten Szenario wird die Bevölkerung des Saarlandes weiter schrumpfen.		

2.5 Demographische Feststellungen und Herausforderungen für die Regionen

Wie die demographischen Indikatoren zeigen, ist in der gesamten Großregion eine Alterung der Bevölkerung festzustellen – sie verläuft jedoch nicht überall gleich. Da die demographischen Entwicklungen von Region zu Region verschieden sind, können sich hieraus auch unterschiedliche Herausforderungen ergeben. Darauf wollen wir im Folgenden näher eingehen.

Lothringen

In Anbetracht des stark gesunkenen Geburtenüberschusses kann Lothringen nur dann ein dauerhaftes demographisches Wachstum erreichen, wenn es gelingt, das Wanderungsdefizit nachhaltig zu verringern und die Attraktivität des Gebietes zu erhöhen. Unter dem Einfluss der Migrationswellen und einem verstärkten Rückgang der Geburtenziffer hat sich die Altersstruktur der lothringischen Bevölkerung schneller geändert als in anderen Regionen Frankreichs. Das früher sehr junge demographische Profil Lothringens ähnelt heute dem durchschnittlichen französischen Profil. Lothringen hat mittlerweile eine demographische Struktur, die durch ein starkes Wanderungsdefizit gekennzeichnet ist. Vor allem die Altersklasse der 25-35-Jährigen ist schwach vertreten, was darauf hindeutet, dass viele junge Erwerbsfähige die Region verlassen.

Eine höhere Attraktivität der Region für junge Menschen, die oft auch Kinder haben (Beobachtungszeitraum von 1990 bis 1999), könnte das negative Wanderungssaldo

erheblich verringern. Bereits ein moderater Rückgang des Wanderungsdefizits bei dieser Personengruppe – verbunden mit einer höheren Geburtenziffer – könnte ausreichen, um den Rückgang der lothringischen Bevölkerung über 2015 hinaus zu stoppen. Aufgrund dieser Feststellungen hat sich INSEE für ein Szenario entschieden, das bis 2020 von einem gemäßigten Bevölkerungsrückgang in Lothringen ausgeht. Obwohl die Frauenerwerbsquote in Lothringen gestiegen ist, liegt sie noch immer unter den nationalen Durchschnittswerten. Das gilt vor allem für bestimmte Gebiete im Norden der Region. Auch die Erwerbsquote der über 50-jährigen Lothringer ist sehr niedrig, was vor allem auf das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben im Rahmen der Umstrukturierungen der großen Industriebetriebe (Vorruhestandsregelungen) zurückzuführen ist. Diese beiden seit 1975 beobachteten Tendenzen im Bereich der Erwerbstätigkeit lassen bis 2015 einen Rückgang der Erwerbsbevölkerung um 4% erwarten, da die künftigen Erwerbsfähigen ja bereits geboren sind. Der Rückgang der lothringischen Bevölkerung zwischen 1975 und 1990, gefolgt von einer annähernden Stagnation, hat sich ungünstig auf die Entwicklung der personenbezogenen Dienstleistungen ausgewirkt, so dass deren Anteil an der regionalen Beschäftigung unter den Werten von anderen französischen Regionen liegt.

Herausforderungen in Bezug auf die Demographie Lothringens (in enger Wechselbeziehung):

- ▶ Eindämmung des Bevölkerungsrückgangs,
- ▶ Eindämmung des Rückgangs der Erwerbsbevölkerung,
- ▶ Erhöhung der Attraktivität Lothringens für junge Erwerbsfähige,
- ▶ Ausbau und Diversifizierung der personenbezogenen Dienstleistungen.

Zentrale Handlungsfelder sind die Intensivierung der Anstrengungen, um junge Erwachsene in der Region zu halten bzw. anzuziehen und die Erhöhung der Frauenerwerbsquote über die Schaffung günstiger Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹³

Die Alterung der Bevölkerung wird sich auch auf das Bildungswesen auswirken. Nach einer Studie von INSEE¹⁴ werden die lothringischen Universitäten in 10 Jahren weniger Studierende haben, und zwar allein aufgrund der Tatsache, dass die Geburtenzahlen in ihrem Einzugsgebiet seit Ende der 1980er Jahre rückläufig sind, wovon Lothringen besonders stark betroffen ist. So könnte etwa die „Académie de Nancy Metz“ nur aufgrund der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2015 zwischen 7.000 und 8.000 Studenten verlieren.

Wallonie

Die wallonische Bevölkerung wächst weiter, was durch die Wanderungsbewegungen intensiviert wird (z.T. betrifft dies die Legalisierung von Ausländern ohne gültige Aufenthaltsgenehmigung, die seit 1998 zu den Immigranten gezählt werden). Die Geburtenziffer ist immer noch relativ hoch, der Beitrag der Geburten zum

¹³ Günstige Faktoren, die zur Verringerung des Wanderungsdefizits beitragen und mittelfristig höhere Geburtenzahlen in Lothringen fördern könnten, sind laut INSEE Lorraine das weit über die Region hinausgehende Einzugsgebiet der Universitäten, die wirtschaftliche Dynamik Luxemburgs mit der potenziellen Schaffung von Arbeitsplätzen und die Anbindung der Region an die Ile-de-France durch den TGV.

¹⁴ "Combien d'étudiants en Lorraine en 2015 ?" Economie Lorraine, n°32, INSEE, Juni 2005, S. 4.

Bevölkerungswachstum sinkt jedoch allmählich. Die allgemeinen Feststellungen zur Entwicklung der europäischen Bevölkerungen – Alterung und Geburtenrückgang – treffen auch auf die wallonische Bevölkerung zu. Angesichts der zu bewältigenden Herausforderungen weist die Wallonie im Vergleich zu den anderen Regionen eine günstigere Situation auf: Sie hat eine vergleichsweise junge Bevölkerung, was der hohen Geburtenrate und der leider ebenfalls hohen Sterberate¹⁵ geschuldet ist.

Wie auch in den meisten anderen Regionen spiegelt die Alterspyramide der Wallonie zum 1. Januar 2004 die demographischen Entwicklungen des 20. Jahrhunderts wider. Die beiden Weltkriege und die damit verbundenen kritischen Zeiten bewirkten einen Rückgang der Geburten. Der bis 1964 andauernde Baby-Boom der Nachkriegszeit führt zu einer zahlenmäßigen Zunahme der jüngsten Altersklassen und damit zur Verbreiterung der Basis der Pyramide. Dieser Trend hielt nur kurz an, und die Pyramidenform entwickelt sich langsam zur so genannten „Zwiebel- oder Urnenform“, die unten schmaler wird und sich oben verbreitert.¹⁶

Rheinland-Pfalz

Wie viele andere deutsche Bundesländer verzeichnet auch Rheinland-Pfalz seit Beginn der 1970er Jahre einen starken Rückgang der Geburtenrate. Dies führte zu einem Defizit des natürlichen Wachstums, das in den 1990er Jahren durch starke Zuwanderungsströme ausgeglichen bzw. überkompensiert wurde, wodurch die Bevölkerung wuchs. Die Wanderungsgewinne haben jedoch in den letzten Jahren abgenommen, während das Geburtendefizit seit einigen Jahren zunimmt. Falls diese Situation andauert, ist bis 2020 mit einem Rückgang der Bevölkerung zu rechnen, der bereits in den nächsten Jahren beginnen dürfte. Mit Ausnahme des Saarlandes ist Rheinland-Pfalz damit das erste Teilgebiet der Großregion, in dem diese Tendenz unabhängig vom der gewählten Berechnungsvariante deutlich wird. Je nach Szenario fällt das Ausmaß des Rückgangs unterschiedlich aus, die allgemein rückläufige Tendenz ist jedoch überall gleich. Auf Basis der mittleren Variante, die als Planungsgrundlage in Rheinland-Pfalz dient, wird die Zahl der unter 20-Jährigen bis 2015 noch schneller sinken als bisher (bis dahin dürfte der Rückgang bei 16% liegen). Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20- bis 59-Jährige) wird sich mittelfristig voraussichtlich nicht grundlegend verändern. Nach der Hauptvariante könnte sie bis 2008 sogar leicht wachsen und ab 2015 in einem gemäßigten Tempo zurückgehen.

Saarland

Die saarländische Einwohnerzahl geht seit 1997 zurück – in Folge stark rückläufiger Geburtenzahlen. Dieses Phänomen wird seit Mitte der 1960er Jahre beobachtet und hat sich seit 1990 verstärkt. Gab es 1990 noch mehr als 11.000 Geburten im Saarland, so sind es im Jahr 2004 nur noch 7.200. Das Saarland weist den niedrigsten Wert bei der

¹⁵ Einige Experten führen die besonders hohe Sterblichkeit in der Wallonie auf Herz- und Gefäßerkrankungen oder bestimmte Krebsarten zurück, die mit Ernährungsgewohnheiten zusammenhängen (fettreich, hoher Alkohol- und Tabakkonsum) aber auch auf den besonderen sozioökonomischen und kulturellen Kontext (Poulain, Vandermotten, 1984, S. 141, zitiert von Marc Debuissou in: *La population, un atout pour la Wallonie dans une Belgique vieillissante*, Referat auf dem Kolloquium im Europa-Forum in Luxemburg im Oktober 2004.) Siehe auch die vergleichenden Arbeiten "Pôle de prévention cardiovasculaire transfrontalier" zur Sterblichkeit durch Herz- und Gefäßkrankheiten im Rahmen des Programms INTERREG III-A Wallonien – Lothringen – Luxemburg.

¹⁶ Marc Debuissou: *La population, un atout pour la Wallonie dans une Belgique vieillissante*, Referat auf dem Kolloquium im Europa-Forum in Luxemburg im Oktober 2004.

durchschnittlichen Kinderzahl pro Frau (Geburtenrate) in der Großregion auf. Er liegt merklich unter 2,1 – dem Wert, der benötigt wird, um den Bevölkerungsstand stabil zu halten. Der natürliche Wachstumssaldo (Sterbefälle - Geburten) ist stark defizitär. Die Wanderungsgewinne können das Geburtendefizit zwar abschwächen, aber nicht kompensieren. Die Wanderungsbilanz ist im Saarland in der Altersklasse der 20- bis 40-Jährigen besonders ungünstig.

Die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung wird bis 2020 ähnlich verlaufen wie die Entwicklung der Gesamtbevölkerung. Danach wird es einen deutlichen Rückgang geben, was darauf zurückzuführen ist, dass die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boom-Generation (Jahrgänge 1955 bis 1970) in den Ruhestand gehen. Die Alterspyramide wird sich grundlegend verschieben. Der bereits niedrigste Anteil an unter 20-Jährigen in der Großregion wird weiter sinken: Im Jahr 2010 werden nur noch 18% der saarländischen Bevölkerung dieser Altersgruppe angehören, gegenüber 19,4% in 2004.

Luxemburg

Das demographische Profil von Luxemburg stellt innerhalb der Großregion eine Ausnahme dar. Zwar ist auch hier ein zunehmender Alterungsprozess der Bevölkerung festzustellen, aber durch die Zuwanderung und die große Zahl der in Luxemburg arbeitenden Grenzgänger konnten deren Folgen bis jetzt weitgehend abgemildert werden. Die Gesamtbevölkerung Luxemburgs verzeichnete in den letzten 50 Jahren ein ständiges – wenn auch in der Intensität variierendes – Wachstum von etwa 300.000 Bewohnern im Jahr 1950 auf über 455.000 im Jahr 2004.

Die Zuwanderung nach Luxemburg führt zu einem steigenden Anteil von im Land wohnenden Ausländern. Die jüngere Altersstruktur bremst die Überalterung der Bevölkerung. Der Anteil über 60-Jährigen fällt im Vergleich zu den übrigen Teilgebieten niedriger aus (18,7% in 2004 gegenüber 22,7% für die gesamte Großregion). Die demographischen Indikatoren, die sich auf die im Großherzogtum wohnende Bevölkerung beziehen, können die tatsächliche Situation im Hinblick auf die Arbeitskräfteentwicklung jedoch nicht widerspiegeln, da sie die beschäftigten, aber in den Nachbarregionen wohnenden Grenzgänger nicht berücksichtigen.

Interessant ist, dass die Projektionen für Luxemburg wirtschaftliche Aspekte (Wachstum des BIP, Arbeitsproduktivität u. a.) einbeziehen, um die Arbeitsnachfrage in den kommenden Jahrzehnten zu definieren. Das Angebot wird auf der Grundlage von Schätzungen der Wohnbevölkerung vorausberechnet. Die Abweichung zwischen Nachfrage und Angebot könnte durch die Grenzgänger ausgeglichen werden, die hierbei „die Rolle einer Ausgleichsvariablen“ spielen.¹⁷ Die luxemburgische Bevölkerung wird unabhängig vom benutzten Szenario weiter wachsen. Dem Hauptszenario zufolge wird die Bevölkerung von 455.000 im Jahr 2005 auf 516.000 im Jahr 2020 und 645.500 im Jahr 2055 steigen. Vor diesem Hintergrund könnte der Bedarf an Grenzgängern bis zum Jahr 2055 auf über 300.000 ansteigen. In Luxemburg vor anderen Herausforderungen: Obwohl auch die Bevölkerung des Großherzogtums – insbesondere die eigentlichen Luxemburger – von dem Alterungsprozess betroffen ist, geht es eher um die Klärung der Frage, wie man den Bedürfnissen des Landes

¹⁷ Langers, J. (2005): La démographie du Luxembourg. Viellissement, migrations d'établissement et migrations frontalières. In: Gengler, C. (2006), S. 61-72.

in seiner Entwicklung gerecht werden kann (Beitrag der Zuwanderung, Beitrag der Grenzgänger)

3. Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt

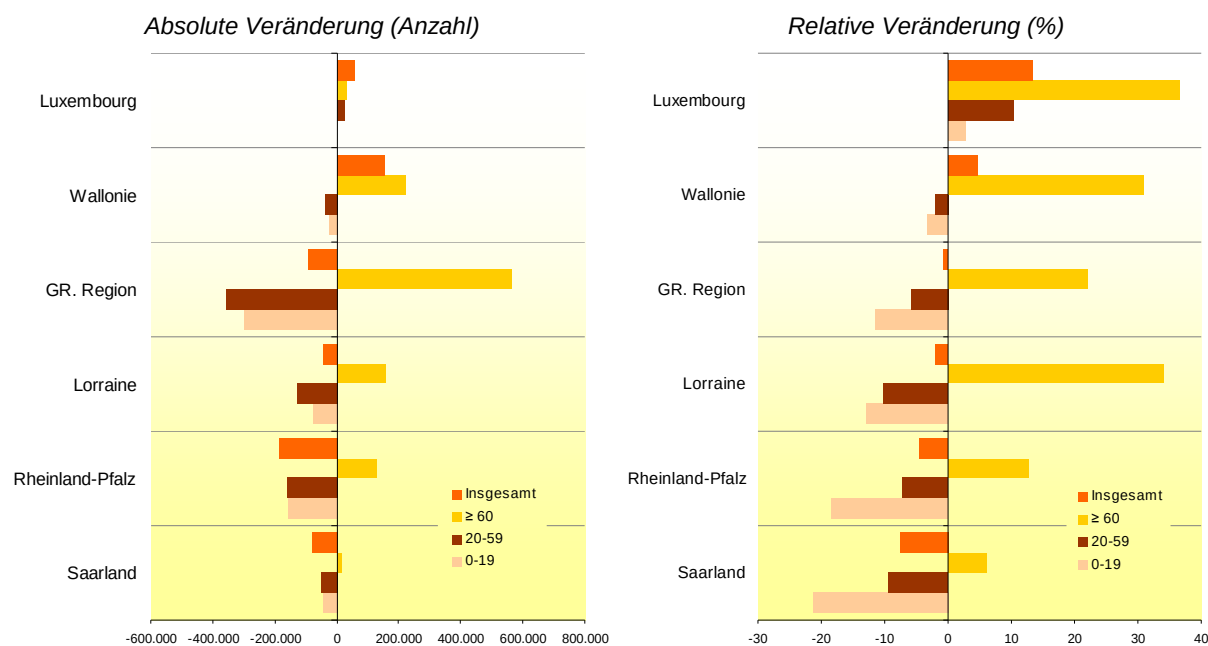
3.1 Allgemeine Trends der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Für die wirtschaftlichen Auswirkungen des demographischen Wandels ist von entscheidender Bedeutung, wie sich die Angebotsseite des Arbeitsmarktes entwickeln wird, d.h. also Umfang und Struktur des Arbeitskräftepotenzials, das den Unternehmen in der Großregion in Zukunft voraussichtlich zur Verfügung stehen wird. Das zu erwartende Erwerbspersonenpotenzial wird wesentlich von der demographischen Entwicklung bestimmt. Neben diesem demographischen Faktor beeinflusst vor allem das Ausmaß und die Struktur der Erwerbsbeteiligung das künftige Arbeitsangebot.

In der Gesamtbetrachtung vergleichsweise moderater Bevölkerungsrückgang

Bis 2020 verläuft die demographische Entwicklung in der Großregion mit einem Minus von 0,8% bzw. rund 91.000 Einwohnern noch relativ moderat. Zwischen den einzelnen Teilregionen zeigen sich dabei deutliche Unterschiede: In Luxemburg und in der Wallonie ist aufgrund vergleichsweise hoher Geburtenraten und einer anhaltenden Zuwanderung auch über das Jahr 2020 hinaus mit einem weiteren und – im Falle des Großherzogtums – sogar deutlichen Bevölkerungszuwachs zu rechnen. Demgegenüber fällt die Bilanz für die beiden deutschen Bundesländer negativ aus. In abgeschwächter Form gilt dies ebenso für Lothringen.

Abb. 3.1: Erwartete Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen zwischen 2005 und 2020



Quelle: Statistische Ämter der Großregion (aktualisierte Daten, statistische Kurzinformationen 2006), Berechnungen IBA / OIE

In den deutschen Regionen schlägt vor allem der starke Geburtenrückgang in einer durch den „Pillenknick“ ohnehin dezimierten Frauengeneration seit Beginn der 1990er Jahre zu Buche – ein Effekt, der sich von Generation zu Generation fortsetzen dürfte. Hinzu kommen

im Saarland eine hohe Sterbeziffer mit einem im Bundesvergleich um ein Jahr niedrigere durchschnittliche Lebenserwartung sowie ein zu geringer Wanderungsüberschuss, der das chronische Geburtendefizit zwar abmildern, aber schon lange nicht mehr ausgleichen kann. Insbesondere in der für die Familiengründung (und den Arbeitsmarkt) besonders bedeutsamen Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen wandern – überwiegend arbeitsmarktbedingt – seit Jahrzehnten jährlich netto mehr als ein halbes Prozent der Einwohner in andere Bundesländer ab.¹⁸ Auch Lothringen ist seit langem von einer ausgeprägten, ebenfalls vorwiegend arbeitsmarktbedingten Abwanderungstendenz gerade der jüngeren Altersgruppen betroffen. In Kombination mit einer im interregionalen Vergleich zwar überdurchschnittlichen, seit den 1970er Jahren jedoch rückläufigen Geburtenrate haben sich die demographischen Indikatoren auch in der französischen Region verschlechtert. Insgesamt stellt sich die Situation in Lothringen allerdings noch deutlich günstiger dar als in den deutschen Regionen.

Gleichzeitig Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung und schneller schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial

Gravierender als die absolute Veränderung der Gesamtbevölkerung werden sich in Zukunft die strukturellen Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung und die damit verbundenen Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial bemerkbar machen: Die derzeit vorrangig im Erwerbsleben stehende Altersgruppe der 20- bis 59-Jährigen wird in der Großregion bis 2020 um 5,8% oder rund 566.000 Personen sinken. Mit Blick auf die nächst höhere Altersgruppe dürfte diese Entwicklung hinsichtlich des Umfangs des Erwerbspersonenpotenzials in Zukunft aber in Folge einer Erhöhung des (gesetzlichen oder effektiven) Renteneintrittsalters abgemildert werden. Durch das bisherige generative Verhalten bereits vorgezeichnet ist dagegen das quantitative Volumen bei den für den Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen der unter 20-Jährigen: Hier gehen die Vorausberechnungen der Statistischen Ämter mit einem Minus von 11,5% (-298.000) von dem relativ stärksten Rückgang aus. Bei einem unveränderten Erwerbsverhalten würde somit in Zukunft das Erwerbspersonenpotenzial schneller schrumpfen als die Gesamtbevölkerung – ein Prozess, der sich mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge im Zeitraum von ca. 2020 bis 2030 noch verstärken wird.

Wachsende Zahl Älterer in allen Regionen

Die quantitativ rückläufige Entwicklung in den Altersgruppen der unter 20- und der 20- bis 59-Jährigen wird mit Ausnahme Luxemburgs alle Teilräume der Großregion betreffen. Auch in der Wallonie, die in der Gesamtbetrachtung bis zum Jahr 2020 (und auch darüber hinaus) weiterhin einen Bevölkerungszuwachs zu erwarten hat, wird die Zahl der für den Arbeitsmarkt bedeutsamen Altersgruppen trotz vergleichsweise hoher Geburtenraten und Wanderungsüberschüsse leicht zurückgehen. Gleichzeitig nimmt in allen Teilräumen der Anteil dieser Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung ab: Bei den 20- bis 59-Jährigen von bisher 54,4 auf nur noch 51,6% und bei den unter 20-Jährigen von 22,9 auf 20,4%. Dieser Effekt ist in der Grundtendenz – wenngleich weniger ausgeprägt als in den anderen Regionen des Kooperationsraums – ebenso im Großherzogtum zu beobachten. Parallel

¹⁸ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (2004): Bericht an die Regierung des Saarlandes, Schwerpunktthema „Demographische Herausforderungen für den saarländischen Arbeitsmarkt“, Saarbrücken, S. 19.

dazu steigt in allen Regionen absolut wie relativ die Zahl der Personen im Alter von 60 Jahren und mehr bis 2020 teilweise deutlich an. Für die Großregion insgesamt wird mit einem Zuwachs um 22% oder 566.000 Personen gerechnet. Betrug ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2005 noch 22,8%, so wird er sich in den nächsten 15 Jahren auf dann 28% erhöhen und bis 2030 die 30-Prozent-Marke übersteigen.

Steigendes Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials

Durch diesen Alterungsprozess nimmt somit in der Großregion insgesamt die Zahl der Personen im Ruhestand zu, während in Relation dazu die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zurückgeht. Eine steigende Alterslast wird daher in Zukunft auf immer weniger Schultern verteilt – eine Entwicklung, die bei einer Fortführung der in einzelnen Teilregionen feststellbaren Abwanderung jüngerer Menschen noch beschleunigt wird. Betrachtet man zusätzlich die mehrheitlich noch nicht im Erwerbsleben stehende Gruppe der unter 20-Jährigen, so wird sich das Verhältnis der aktiven zur inaktiven Bevölkerung in den kommenden 15 bis 30 Jahren sukzessive verschlechtern – ein Prozess, der vor allem die sozialen Sicherungssysteme vor große Herausforderungen stellt.¹⁹ Gleichzeitig machen diese strukturellen Verschiebungen deutlich, dass das Problem des demographischen Wandels weniger in einer schrumpfende Gesamtbevölkerung besteht als vielmehr in den Veränderungen im Altersaufbau. Anders als sinkende Bevölkerungszahlen werden sich die altersstrukturellen Veränderungen bereits kurzfristig einstellen bzw. machen sich schon heute in einem steigenden Durchschnittsalter bemerkbar. Alleine in dem vergleichsweise kurzen Zeitraum von 1998 bis 2004 hat sich in der Großregion das so genannte Medianalter der Bevölkerung von 38,4 auf 40,4 Jahre erhöht (vgl. ausführlich Kapitel 2). Von der Tendenz her ist der zunehmende Alterungsprozess in allen Teilregionen des Kooperationsraums zu beobachten. Luxemburg und Lothringen weisen dabei die jüngste, die beiden deutschen Bundesländer die älteste Bevölkerung auf. Im Zuge der demographischen Alterung der Gesellschaft wird sich in den nächsten Jahren ebenso, allerdings weniger schnell, das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials erhöhen,²⁰ was parallel eine Alterung der Belegschaften nach sich zieht.

Zunehmende Alterung der Belegschaften – das Beispiel des Saarlandes

Im vom demographischen Wandel besonders betroffenen Saarland hat sich etwa im Zeitraum von 1980 bis 2004 das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 35,5 auf nunmehr 40 Jahre erhöht. Alleine bis zum Jahr 2020 rechnen Arbeitsmarktextperten mit einem weiteren Anstieg auf durchschnittlich 44 bis 45 Jahre.²¹ Dieser Alterungsprozess verläuft nicht gleichmäßig über alle Wirtschaftssektoren hinweg, sondern macht sich in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark bemerkbar: Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst oder im Bereich der Energie- und Wasserversorgung

¹⁹ Nach den Vorausberechnungen der Statistischen Ämter der Großregion (vgl. Statistisches Jahrbuch 2004, S. 27) werden im Jahr 2020 auf 1.000 Personen zwischen 20 und 59 Jahren bereits 938 Personen unter 20 bzw. über 60 Jahren entfallen – im Jahr 2004 betrug dieser Wert noch 838. Bis 2030 wird diese so genannte „Gesamtlastquote“ auf 1.073 ansteigen. Lediglich in Luxemburg wird auch in Zukunft die aktive Bevölkerung etwas zahlreicher sein als die inaktive.

²⁰ Da die Alterung der Gesamtbevölkerung aufgrund der steigenden Lebenserwartung durch einen wachsenden Anteil älterer, nicht mehr erwerbstätiger Menschen verursacht wird, altert das Erwerbspersonenpotenzial weniger schnell als die Gesamtbevölkerung.

²¹ Quelle: Arbeitskammer des Saarlandes.

sind beispielsweise mit durchschnittlich 44 bzw. 43 Jahren merklich älter als etwa die Belegschaften im Gastgewerbe, in der Bauwirtschaft oder in den unternehmensnahen Dienstleistungen (36,7 bzw. 38,0 bzw. 38,2 Jahre).²² Dementsprechend unterschiedlich sind in den einzelnen Branchen auch die verschiedenen Altersgruppen vertreten: Während im Öffentlichen Dienst bereits 31% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Alter zwischen 50 und 64 Jahren erreicht haben, gilt dies im Hotel- und Gaststättengewerbe nur für knapp 15%. Anders dagegen die Relationen in der jüngsten Altersklasse: Im Gastgewerbe sind rund 21% der Beschäftigten jünger als 25 Jahre, im Öffentlichen Dienst lediglich 5,5%.

Das Beispiel Luxemburg – anhaltender Zustrom der merklich jüngeren Beschäftigten aus dem Ausland mindert Effekte der Alterung

Aufgrund der im interregionalen Vergleich überdurchschnittlich günstigen Wirtschaftsentwicklung und dem beständig hohen Arbeitskräftebedarf hat der luxemburgische Arbeitsmarkt eine hohe Anziehungskraft für Zuwanderer aus dem Ausland und Grenzgänger aus den umliegenden Regionen. Dies wirkt sich nicht nur in quantitativer Hinsicht aus, sondern beeinflusst ebenso die Altersstruktur: Ausländische Beschäftigte sind in der Regel merklich jünger als die einheimischen Arbeitskräfte luxemburgischer Staatsangehörigkeit.²³ Würde sich die Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft des Großherzogtums nur aus Luxemburgern zusammensetzen, läge das Durchschnittsalter bei 40 statt bei den tatsächlich zu registrierenden 37,8 Jahren.²⁴ So ist etwa jeder fünfte Erwerbstätige luxemburgischer Nationalität 50 Jahre und älter; bei den im Großherzogtum wohnenden Ausländern beträgt dieser Anteil nur knapp 13% und bei den Grenzgängern sind es lediglich knapp 11%. Die spezifische Struktur und Zusammensetzung der Erwerbstätigen führt in der Folge dazu, dass der luxemburgische Arbeitsmarkt von Alterungsprozessen nicht so stark betroffen ist, wie dies in den Nachbarländern zu beobachten ist. Ohne Grenzgänger und Zuwanderer würde sich die Altersstruktur der Erwerbstätigen in Luxemburg kaum von der in den umliegenden Regionen unterscheiden. Insbesondere in der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen führt der Zustrom der Grenzgänger zu einer deutlichen Anteilserhöhung, die im Ergebnis die Erneuerung dieser Generationen sichert.²⁵ Setzen sich diese Tendenzen auch in Zukunft fort, so dürfte das Großherzogtum zumindest mit Blick auf den Arbeitsmarkt deutlich weniger Probleme mit der demographischen Entwicklung haben als die Nachbarregionen.

Wanderungsüberschüsse – realistische Option zum Ausgleich von Bevölkerungsschwund und Alterungsprozessen des Erwerbspersonenpotenzials?

Für die Großregion insgesamt dürfte jedoch kaum davon ausgegangen werden, dass durch Zuwanderung oder eine Erhöhung der Grenzgängerzahlen alleine die Herausforderungen von Bevölkerungsschwund und Alterung der Erwerbspersonen für den Arbeitsmarkt in realistischen Größenordnungen gelöst werden können. Luxemburg, das seit jeher auf

²² Stand: 30.06.2004; Quelle: Statistisches Landesamt Saarland, eigene Berechnungen auf Basis altersgruppenbezogener Durchschnittswerte.

²³ Vgl. ausführlich Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2005): Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion. Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“, gefördert durch Interreg IIIC RRM e-BIRD, Saarbrücken.

²⁴ Stand: März 2003. Vgl. Leduc, K. (2004): Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003. CEPS/INSTEAD, Population & Emploi N°5, Luxembourg.

²⁵ Vgl. ebd.

ausländische Arbeitskräfte angewiesen ist, nimmt hier zweifellos eine Sonderrolle ein: In einem Land, in dem es an eigenen Arbeitskräften fehlt, wäre die wirtschaftliche Entwicklung in dem bekannten Maße ohne die Zuwanderung und ohne den Rückgriff auf Grenzgänger aus den Nachbarregionen nicht möglich gewesen. Alleine die Grenzgänger stellen heute über 40% der Beschäftigten im Großherzogtum. Jeder zweite kommt aus Frankreich, 27% wohnen in Belgien und weitere 22% in Deutschland. Mittlerweile entfallen mehr als 70% der insgesamt rund 167.000 Grenzgänger auf dem Gebiet der Großregion auf Luxemburg. Aufgrund einer anhaltend hohen Arbeitskräftenachfrage hat Luxemburg in den vergangenen Jahren somit seine Position als Arbeitgeber Nr. 1 für die Grenzgänger in der Großregion klar gefestigt. Demgegenüber entwickelt sich der zweite Hauptstrom grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität im Kooperationsraum – die Pendlerbewegungen aus Frankreich in Richtung Saarland – seit einigen Jahren rückläufig. Ursächlich hierfür ist neben dem fortschreitenden Strukturwandel der Saarländischen Wirtschaft, der gerade in den für die Grenzgängerbeschäftigung in dieser Region so wichtigen industriellen Sektoren zu einem Arbeitsplatzabbau geführt hat, die zunehmende Alterung und damit das sukzessive Ausscheiden der Grenzgänger aus dem Erwerbsleben, die wachsende Präferenz der nachrückenden Generationen für einen Arbeitsort in Luxemburg sowie – teilweise damit verbunden – die trotz aller Bemühungen merklich nachlassende deutsche Sprachkompetenz der lothringischen Grenzgänger.

Auch in Zukunft deutlicher Zuwachs der Grenzgängerströme erwartet

Im Gegenzug ist in Lothringen – mit derzeit mehr als 57% aller Grenzgänger Hauptentsendegebiet in der Großregion – bereits seit 15 Jahren eine Kursänderung der Pendlerströme zu beobachten: Orientierten sich die lothringischen Grenzgänger bis 1990 noch mehrheitlich in Richtung Deutschland, so dominiert seit 1991 die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarktes mit lukrativen (Netto-) Verdienstmöglichkeiten und attraktiven Arbeitsplätzen im tertiären Sektor.²⁶ Mittlerweile sind zwei Drittel der lothringischen Grenzgänger im Großherzogtum beschäftigt – Tendenz weiter steigend: Vorausberechnungen der Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE)²⁷ zufolge wird im Jahr 2015 in Luxemburg insgesamt mit ca. 180.000 Grenzgängern zu rechnen sein, wovon die Lothringer rund 86.000 stellen werden. Demzufolge würde der lothringische Pendlerstrom ins Großherzogtum in den nächsten zehn Jahren um etwa die Hälfte anwachsen. Die aktuellen STATEC-Projektionen²⁸ zur zukünftig zu erwartenden Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg fallen demgegenüber niedriger aus: Nach der mittleren Variante wird bis 2015 ein Bedarf von rund 129.000 Arbeitnehmern aus den umliegenden Regionen erwartet. Angesichts der bisherigen Entwicklung und den derzeit rund 118.000 Grenzgängern würde dies in den kommenden Jahren also nur ein sehr moderates Wachstum bedeuten. Ab 2017 rechnet STATEC aufgrund demographischer Einschnitte mit einem deutlichen Zuwachs und ab dem Jahr 2043 wird den

²⁶ Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2005), a.a.O. sowie Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006): Zur Arbeitsmarktsituation in der Großregion, 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zur Vorlage an den 9. Gipfel der Großregion, Saarbrücken.

²⁷ Vgl. AGEFOS PME Lorraine (2003): L'emploi transfrontalier en Lorraine. Synthèse étude socio-économique et Enquête entreprise, Woippy. Und: Spirli, P. (1993): Le phénomène frontalier: Pénurie de main d'oeuvre et stratégie des entreprises, in: Le travail frontalier au sein de la grande région dans l'optique de l'Aménagement du Territoire. Actes du colloques, 26 et 27 octobre 1993, S. 89-96.

²⁸ Vgl. Langers, J. (2005): Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005 – 2055. Bulletin du STATEC N° 4-2005, Luxembourg.

Vorausberechnungen zufolge die Grenzgängerbeschäftigung höher liegen als die der Inländer. Für das Jahr 2055 schließlich wird eine Arbeitskräftenachfrage der luxemburgischen Wirtschaft von mehr als 300.000 Grenzgängern prognostiziert.

Grenzgänger mit Ausnahme Luxemburgs nur eingeschränkt quantitativ bedeutsame Option zur Stabilisierung der Erwerbsbasis am Arbeitsort

Angesichts dieser Zukunftsszenarien dürfte somit insbesondere für das Saarland bei Fortführung der jüngsten Entwicklung der Pendlerströme die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität nur bedingt eine realistische und quantitativ bedeutsame Option zu Erhöhung des mittelfristig schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials und zur Abmilderung der Alterungsprozesse darstellen. Fraglich ist nicht zuletzt, wie hoch das Potenzial an Grenzgängern außerhalb Luxemburgs in der Großregion zu veranschlagen wäre. Auch mit Blick auf den zukünftig erwarteten Bedarf an Grenzgängern in Luxemburg ist zumindest in der Tendenz zu vermuten, dass dieser durch die vom demographischen Wandel deutlich stärker betroffenen Nachbarregionen alleine nicht gedeckt werden dürfte – von möglichen Konkurrenzszenarien im „Wettbewerb um die besten Köpfe“, in diesem Falle die in der Regel gut qualifizierten und jungen Grenzgänger, mal ganz abgesehen. Zudem weisen jüngere Arbeitnehmer im Vergleich zu älteren im Allgemeinen eine höhere regionale (wie auch berufliche) Mobilität auf – dies zeigt nicht zuletzt das sozio-demographische Profil der Grenzgänger in der Großregion. Im Umkehrschluss könnte dies dazu führen, dass der Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt im Zuge von Alterungsprozessen durch eine möglicherweise zunehmende Immobilität erschwert und somit das Matching-Problem auf regionalen oder lokalen Arbeitsmärkten verstärkt werden könnte. Selbst bei einem Überangebot an Arbeitskräften infolge hoher Arbeitslosigkeit ist insgesamt anzunehmen, dass es – zumindest parallel – zu einer weiteren Ausweitung der Anwerbegebiete kommen dürfte. Mittelbar könnte eine solche Entwicklung dazu führen, dass der Bevölkerungsrückgang in den an das Großherzogtum angrenzenden Gebieten gestoppt oder sogar umgekehrt wird. Gegenwärtig ist bereits in den grenznahen Kreisen Merzig-Wadern (Saarland) sowie Trier-Saarburg (Rheinland-Pfalz) eine deutlich günstigere Bevölkerungsentwicklung festzustellen: Zum einen verursacht durch die wachsende Zahl von Luxemburgern, die aufgrund der stark gestiegenen Immobilienpreise im Großherzogtum ihren Wohnsitz in die angrenzenden Gemeinden verlagern; zum andern aber auch bedingt durch Zuzüge von Deutschen mit Arbeitsplatz in Luxemburg. Für den Arbeitsmarkt der Wohnregionen dagegen bleibt diese Form der Mobilität ohne Auswirkungen – die Folgen werden sich auf anderer Ebene bemerkbar machen („Schlafstätten“, Infrastruktur, Immobilienpreise etc.).

Migrationsüberschüsse können kurzfristig Arbeitskräftepotenzial erhöhen, mittel- und langfristig den demographischen Wandel aber nur bedingt beeinflussen

Von dieser besonderen Form der Zuwanderung mal abgesehen, ist weitgehend unstrittig, dass sich – im Gegensatz zu vielen anderen Maßnahmen zur Gestaltung des demographischen Wandels, die eine lange Vorlaufzeit erfordern – über Wanderungsbewegungen prinzipiell relativ rasche Veränderungen in einer für den Arbeitsmarkt durchaus beachtlichen Größenordnung erzielen lassen könnten. Dies ist nicht nur in Luxemburg, sondern – in abgeschwächter Form – auch etwa im geburtenschwachen Saarland zu beobachten: Ohne den starken Zustrom von Ausländern wäre dort etwa der Wanderungssaldo aufgrund von jahrzehntelangen hohen Verlusten bei den Binnenwanderungen seit Anfang der 1960er bis in die jüngste Vergangenheit stets negativ

ausgefallen. Insbesondere in den späten 1980er und frühen 1990er Jahren konnten hohe Migrationsüberschüsse durch Deutschstämmige aus Osteuropa erzielt werden – eine Entwicklung, die sich inzwischen aber stark abgeschwächt hat. Anders als in früheren Jahrzehnten hat sich indessen trotz insgesamt rückläufiger Bevölkerungsentwicklung die Erwerbsbasis im Saarland nicht verringert, sondern im Gegenteil sogar erhöht: Durch die hohe Zuwanderung aus dem Ausland stieg die Zahl der Erwerbspersonen in den vergangenen 15 Jahren um gut 30.000 Personen.²⁹ Auch im Verbund mit einer weiteren relativen Verbesserung der wirtschaftlichen Verhältnisse im Saarland – allgemein ein wesentlicher Einflussfaktor von Wanderungsbewegungen – dürften die zukünftig erwarteten Wanderungsgewinne in der Summe weder ausreichen, um das anhaltende Geburtendefizit zu kompensieren, noch um die Alterung der Gesamtbevölkerung durch die relative Jugend der neu Zugewanderten wesentlich zu verlangsamen. Ein durchgreifender Verjüngungseffekt wäre insgesamt nur bei anhaltend hohen Migrationsüberschüssen zu erwarten³⁰ – was ein eher unwahrscheinliches Szenario sein dürfte. Nicht zuletzt gilt es die Folgen von Zuwanderung zu beachten:

„Mit Zuwanderung muss verantwortlich umgegangen werden – (...) Es ist eine Illusion zu glauben, diese Zuwanderung sei quasi kostenfrei. Wir haben – nicht nur in Deutschland – die Erfahrung gemacht, dass die Idee einer Migration zum Nulltarif inhuman und wirklichkeitsfremd ist.“

Roman Glauben, Geschäftsführer der interministeriellen Arbeitsgruppe „Demographischer Wandel“ im Saarland auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Januar 2006 in Luxemburg.

Zu den Folgen von Zuwanderung – und den Vorteilen des Grenzgängerwesens

Die mit der Immigration verbundenen Probleme waren nicht zuletzt einer der Gründe, die 1973 – dem Jahr der Erdölkrise – zu einer Öffnung des luxemburgischen Arbeitsmarktes für die benachbarten Länder Belgien, Frankreich und Deutschland führte. Das Grenzgängerwesen bildete in diesem Zusammenhang für das Großherzogtum eine vorteilhafte Lösung mit ausgleichender Funktion: Die Arbeitspendler der Nachbarregionen benötigen keinen Wohnraum, keine Schulen, sie verlangen kein politisches Mitspracherecht und das Land profitiert durch ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen und ihre Arbeitskraft. Zugleich erleichtern die Grenzgänger die schnelle Anpassung des Arbeitsmarktes bei Konjunktumschwüngen und sorgen dafür, soziale Konfliktpotenziale einzudämmen, die Entlassungswellen in sich bergen können.³¹ Mittlerweile zeichnet sich jedoch auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt die Situation ab, dass trotz Beschäftigungswachstum die Grenzgänger in wachsendem Maße mit den im Großherzogtum ansässigen Arbeitskräften, und hier insbesondere mit den Ausländern, zu konkurrieren beginnen. In den vergangenen fünf Jahren wurden im Schnitt rund sieben von

²⁹ Vgl. Industrie- und Handelskammer des Saarlandes (2005): Die demografische Zeitbombe: Bevölkerungsschwund und Überalterung, in: „Wirtschaft“, Journal der IHK Saarland, 1/2005.

³⁰ Vgl. hierzu etwa die Analyse von Bergouignan, C. und Jordan, V. zu Demographie und Migration und der Rolle der Zu- und Abwanderung in Deutschland und Frankreich, in: Dokumente, Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog, Schwerpunktheft „Herausforderung der Demographie“, Nr. 5/2005, S. 42-49.

³¹ Vgl. Schmit, C. (1998): 30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (1965-1995), in: Schneider, Reinhard (Hg.): „Grenzgänger“. (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, S. 197-221 sowie STATEC (Hrsg.) (2003): Wirtschafts- und Gesellschaftsportrait Luxemburg, Luxemburg., S. 38.

zehn der neu geschaffenen Stellen in Luxemburg mit Grenzgängern besetzt. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosenquote, bei der Grenzgänger unberücksichtigt bleiben, auf für Luxemburger Verhältnisse beachtliche 4,8%. Die Gründe für diese Entwicklung sind in erster Linie strukturell bedingt: Unter den Arbeitslosen finden sich immer mehr Personen mit geringer Schulbildung sowie Langzeitarbeitslose. Demgegenüber sind die Grenzgänger in der Regel gut ausgebildet sowie jung und flexibel.³²

Unter Arbeitsmarktgesichtspunkten ist daher kurz- und mittelfristig eine gesteuerte Zuwanderung vor allem dort angezeigt, wo es zu Diskrepanzen zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Arbeitskräften kommt. Das gerade in Deutschland häufig in die Diskussion eingebrachte Argument nach einer massiven Ausweitung der Zuwandererzahlen als Reaktion auf den Rückgang und die Alterung der Bevölkerung erscheint nicht nur in mittel- und langfristiger Perspektive als alleine nicht ausreichend, um einen Ausgleich des Geburtendefizits und eine Verlangsamung des Alterungsprozesses zu erreichen.³³ Ganz praktisch muss auch ein entsprechender Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft wie auch ein – gerade für qualifizierte Zuwanderer – attraktives Umfeld mit hoher Arbeits- und Lebensqualität, d.h. also insgesamt günstige Bedingungen für eine Integration gegeben sein.

Derzeit knapp 1 Mio. Menschen in der Großregion mit einer Nationalität aus einem Land außerhalb des Kooperationsraums

In der Großregion leben derzeit schätzungsweise knapp 1 Mio. Menschen, die aus einem Land außerhalb des Kooperationsraums stammen. Ihre Zusammensetzung und ihr prozentualer Anteil variiert allerdings deutlich zwischen den verschiedenen Teilräumen der Großregion. Mit rund 39% ist ein weit überdurchschnittlicher Anteil der ausländischen Bevölkerung in Luxemburg zu verzeichnen – ihre Zahl ist in den vergangenen Jahren absolut wie relativ beträchtlich angestiegen.³⁴ In den übrigen Regionen schwankt der Ausländeranteil an der Bevölkerung zwischen ca. 5,5% (Lothringen) und rund 9% in der Wallonie.³⁵ Verglichen mit ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtbevölkerung in der Großregion fällt der Anteil an den im Kooperationsraum lebenden Ausländern in Lothringen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland unterdurchschnittlich aus. Einige Nationalitäten sind in diesen drei Regionen jedoch überproportional vertreten: Mit Blick auf die Herkunftsländer ist auffällig, dass in den beiden deutschen Bundesländern sowie in Lothringen über die Hälfte bis zwei Drittel (Rheinland-Pfalz) der Ausländer aus Nicht-EU-Ländern stammen, während in Luxemburg und der Wallonie deren Anteil unter 20% liegt. Die Zusammensetzung der ausländischen

³² Darüber hinaus akzeptieren die Grenzgänger zum Teil auch Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus sowie – aufgrund der in Luxemburg niedrigeren Abgabenlast – auch eine geringere Entlohnung. Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006), a.a.O. sowie Zuccoli, L. (2006): La situation d'emploi des migrants au Luxembourg. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum „Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar in Luxemburg.

³³ Vgl. Glaben, R. (2006): „Ohne Arbeit keine Kinder – Ohne Kinder keine Arbeit“ – Thesen zum Zusammenhang von Arbeitsmarkt und demographischer Wandel. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum „Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar in Luxemburg.

³⁴ Im Jahr 1947 lebten im Großherzogtum insgesamt 29.142 Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit – rund 10% der Gesamtbevölkerung gegenüber fast 40% zum gegenwärtigen Zeitpunkt, vgl. Langers, J. (2005): La démographie du Luxembourg. Viellissement, migrations d'établissement et migrations frontalières, in: Gengler, C. (Hrsg.): Der demographische Wandel in der Großregion / Les changements démographique dans la Grande Région. Schriftenreihe « Forum Europa », Luxembourg, S. 61-72.

³⁵ Datenquelle: Statistische Kurzinformationen 2006.

Bevölkerung nach Nationalitäten ist nicht zuletzt deshalb für die demographische Entwicklung und die zukünftigen Wanderungsbewegungen von Bedeutung, da Netzwerkeffekte in der Migration eine wichtige Rolle spielen und wesentlichen Einfluss auf die Wahl der Zielregion der zukünftigen Migranten nehmen.³⁶

Zuwanderungen erfolgen in erster Linie in die Kernstädte und die Einzugsbereiche der Wirtschaftszentren

Nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Regionen variiert der Anteil der ausländischen Bevölkerung zum Teil erheblich. Mit Ausnahme des Großherzogtums, das in allen Landesteilen einen überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil aufweist, zeigt sich in den übrigen Teilräumen der Großregion eine hohe Konzentration der ausländischen Bevölkerung insbesondere im Umfeld der großen Städte und regionalen Wirtschaftszentren.³⁷ Auch für die Zukunft ist anzunehmen, dass Zuwanderungen von Migranten sehr viel stärker in die Kernstädte hinein und weniger in die suburbanen Randregionen erfolgen werden. Dadurch erhöhen sich tendenziell die hier ohnehin hohen Ausländeranteile noch weiter. Insgesamt ist festzustellen, dass die Bevölkerungsentwicklung in den Einzugsbereichen der großen Ballungsräume und Wirtschaftszentren sowie an den Hauptverkehrsachsen generell günstiger verläuft. Beispiele hierfür finden sich in allen Regionen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass auf intraregionaler Ebene die demographischen Probleme – und damit auch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt – mit der Entfernung zu den Ballungsräumen und Wirtschaftszentren zunehmen werden.³⁸

Arbeitskräfteangebot in Zukunft vor allem vom Erwerbsverhalten abhängig

Neben der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird das tatsächliche Arbeitskräfteangebot in Zukunft entscheidend vom Erwerbsverhalten der Bevölkerung abhängen, das wiederum im Wesentlichen von folgenden Faktoren beeinflusst wird:

- ▶ der Entwicklung des Rentenzugangsalters (gesetzliches und effektives Rentenzugangsalter und den Möglichkeiten der Frühverrentung) und damit der künftigen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer;
- ▶ der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (und hier insbesondere auch der Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen);
- ▶ der Entwicklung des Bildungsverhaltens, vor allem hinsichtlich der Qualität sowie der Dauer des Verbleibs im Bildungssystem (Ausbildungsdauer) und damit dem Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts.

Ein Rückgang des Arbeitskräftepotenzials kann neben den Möglichkeiten einer arbeitsmarktgesteuerten Zuwanderung vor allem durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung abgebremst werden. Angesichts der durch den demographischen Wandel bedingten Verschiebungen rücken somit gerade auch diejenigen Erwerbspersonen

³⁶ Vgl. z.B. Deléchat, C. (2001): International Migration Dynamics: The Role of Experience and Social Networks, in: Review of Labour Economics and Industrial Relations, 15/2001, S. 457-486.

³⁷ Vgl. Statistisches Jahrbuch der Großregion 2004 (Karte S. 28).

³⁸ Vgl. z.B. für Rheinland-Pfalz: Böckmann, L. (2006): Der demographische Wandel in Rheinland-Pfalz. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum „Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar in Luxemburg.

ins Blickfeld, die bisher nicht oder nur unterbeschäftigt waren: Jugendliche in Bildungswarteschleifen, Frauen nach der Familienphase, unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte oder Frühverrentete sowie unterwertig Beschäftigte. Der demographische Wandel könnte vor diesem Hintergrund ein Stück dazu beitragen, das Potenzial dieser Personen, das bisher durch Nichtnutzung immer schneller entwertet wird, wieder höher zu schätzen, zu pflegen, zu entwickeln und vor allem dann auch zu nutzen.

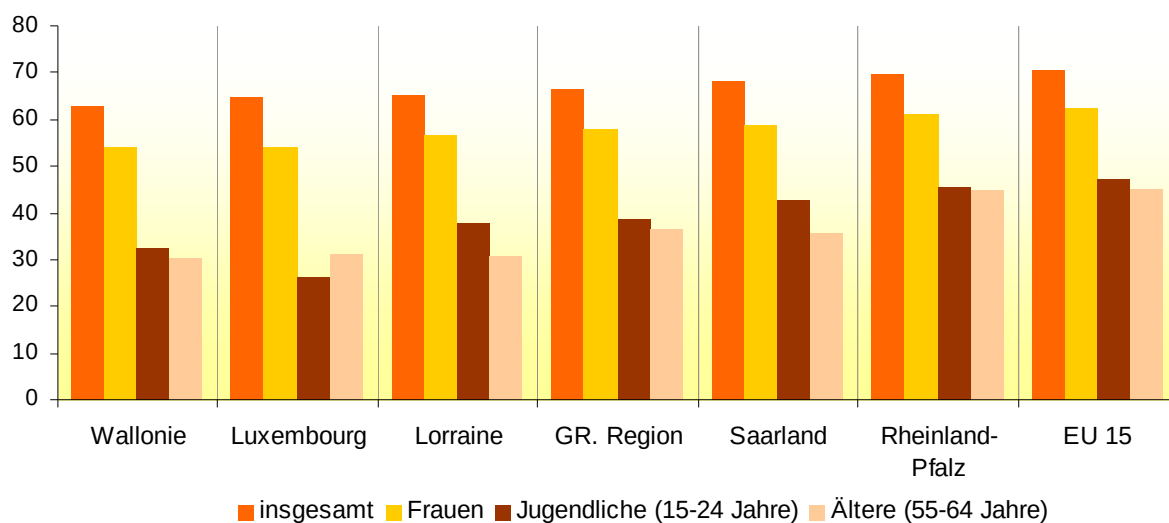
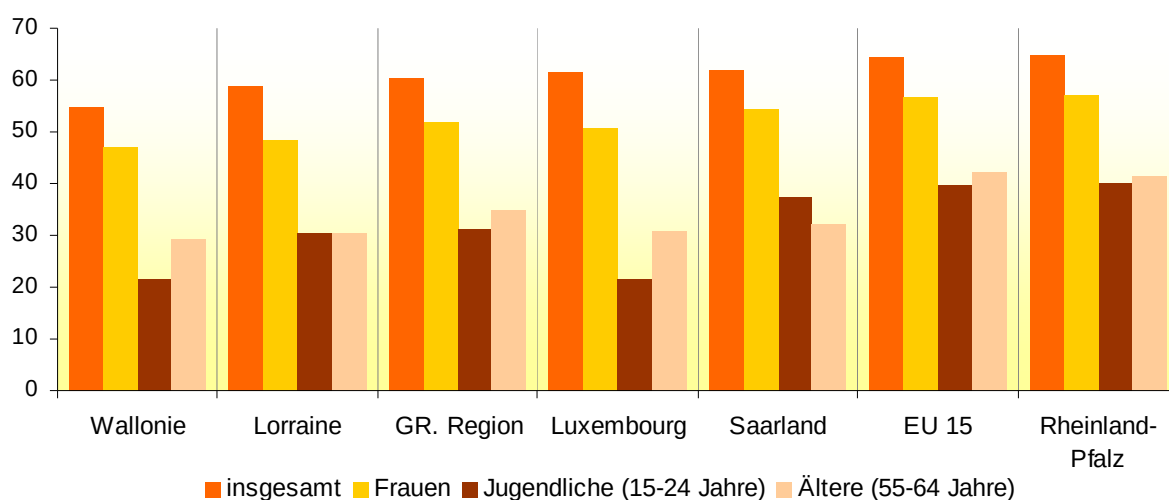
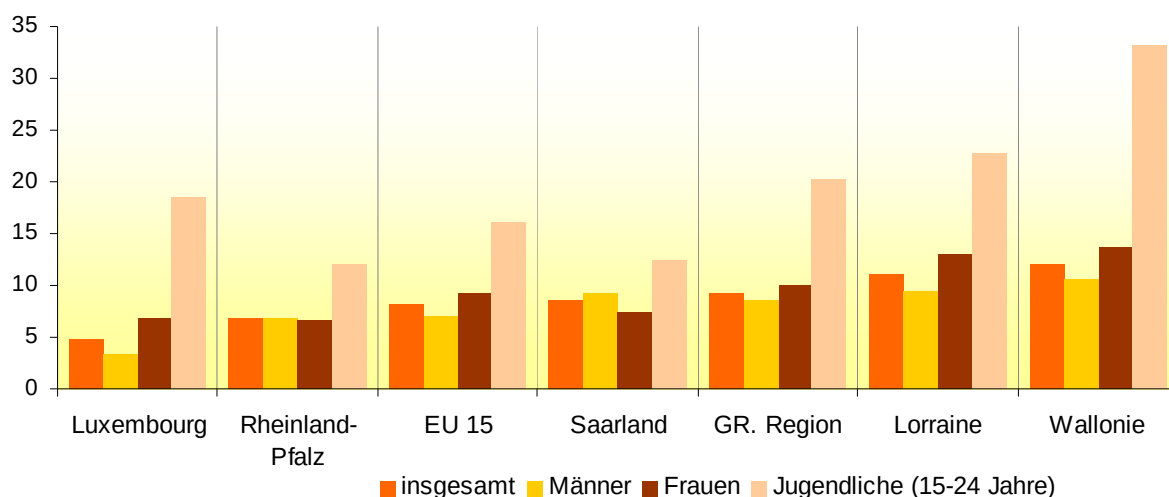
Hohe ungenutzte Arbeitskräftepotenziale – Herausforderung und Chance

Betrachtet man die derzeitige Erwerbsbeteiligung (2004) in der Großregion insgesamt wie auch für die verschiedenen Personengruppen (vgl. nachfolgende Abbildungen),³⁹ so wird deutlich, dass hier im interregionalen wie auch im europäischen Vergleich bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt teilweise beträchtliche Arbeitskräftepotenziale vorhanden sind. So liegt etwa die Erwerbsquote in der Großregion rund 4 Prozentpunkte unter dem Schnitt der europäischen Länder (EU 15). Eine überproportional niedrige Erwerbsbeteiligung (minus 8,5 bzw. 8,6 Prozentpunkte) ist vor allem bei den Jugendlichen sowie den Älteren in der Großregion zu beobachten – besonders ausgeprägt in Luxemburg, der Wallonie sowie (bei den Älteren) in Lothringen. Aber auch die Frauen in der Großregion beteiligen sich merklich seltener am Erwerbsleben als im europäischen Durchschnitt. Die Unterschiede sind hier nicht ganz so prägnant wie bei den jüngeren und den älteren Erwerbspersonen, mit einem Abstand von knapp fünf Prozentpunkten allerdings nicht unerheblich.

Beschäftigung Älterer in der Großregion weit unterdurchschnittlich ausgeprägt

Parallel dazu bewegt sich auch die Gesamtbeschäftigungsquote, d.h. der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren an der erwerbsfähigen Bevölkerung im selben Alter, unter dem Schnitt der europäischen Mitgliedsländer (EU 15) – ein Ergebnis, das vor allem durch die vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsraten in der Wallonie sowie in Lothringen verursacht wird. Rheinland-Pfalz nimmt hier dagegen im europäischen Vergleich eine günstigere Position ein. Bezogen auf die verschiedenen Personengruppen sind es in der Großregion insgesamt erneut vor allem die Jugendlichen und Älteren, die durch deutlich niedrigere Quoten auffallen (8,6 bzw. 7,7 Prozentpunkte). Während bei den Beschäftigungsquoten der Jugendlichen nicht zuletzt aufgrund statistischer Effekte die Werte für die einzelnen Teilregionen stark variieren, lässt sich bei den Älteren dagegen ein relativ eindeutiges Muster ausmachen: Mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz, das durch sein hohes Beschäftigungsgewicht die Quote für die Großregion insgesamt nach oben beeinflusst, gelingt die Integration von Älteren in das Beschäftigungssystem in allen übrigen Teilräumen offenbar nur sehr unzureichend. Angesichts der fortschreitenden Alterung und den damit verbundenen Konsequenzen für die Unternehmen und die strukturelle Zusammensetzung ihrer Belegschaften ist dieses Ergebnis sehr kritisch zu werten – selbst bei Berücksichtigung des unterschiedlichen Renteneintrittsalters in den einzelnen Regionen. Berechnet man etwa für die älteren Erwerbstätigen in der Großregion die Differenz zum europäischen Durchschnitt, so ergibt sich alleine für diese Gruppe eine Beschäftigungslücke von rund 95 Tsd. Personen. In der Summe würde dies beispielsweise bereits ausreichen, um bis 2020 in der Wallonie und im Saarland zusammen den demographischen Rückgang der derzeit vorrangig im Erwerbsleben stehenden Altersgruppe der 20- bis 59-Jährigen zu kompensieren.

³⁹ Vgl. ausführlich: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006), a.a.O.

Abb. 3.2: Eckdaten zur Erwerbsbeteiligung im Jahr 2004 nach Personengruppen*Erwerbsquote in %**Beschäftigungsquote in %**Arbeitslosenquote in %*

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Potenziale ebenso bei den Frauen

Wie der Blick auf die derzeitigen Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten zeigt, bestehen auch bei den Frauen in der Großregion noch durchaus beträchtliche Arbeitskräftepotenziale, die den quantitativen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis 2020 bzw. darüber hinaus ausgleichen oder zumindest abmildern können. Momentan bewegt sich die weibliche Beschäftigungsquote in der Großregion um fast fünf Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau bei einer gleichzeitig leicht höheren Arbeitslosenquote, die je nach Teilregion zum Teil deutlich variiert. Betrachtet man gleichzeitig die Erwerbsquote von Frauen, so ist diese insbesondere in der Wallonie und im Großherzogtum nur unterdurchschnittlich ausgeprägt. Rheinland-Pfalz erreicht dagegen überdurchschnittliche Werte, die nur geringfügig vom europäischen Niveau abweichen. Berechnet man für die Großregion insgesamt die Differenz in der Beschäftigungsquote zum Durchschnitt der EU 15, so summiert sich die gegenwärtig zu beobachtende Beschäftigungslücke bei den Frauen in der Großregion auf rechnerisch rund 179 Tsd.

Mittelfristig zumindest in quantitativer Hinsicht kaum Knappheit beim Arbeitskräftepotenzial zu erwarten ...

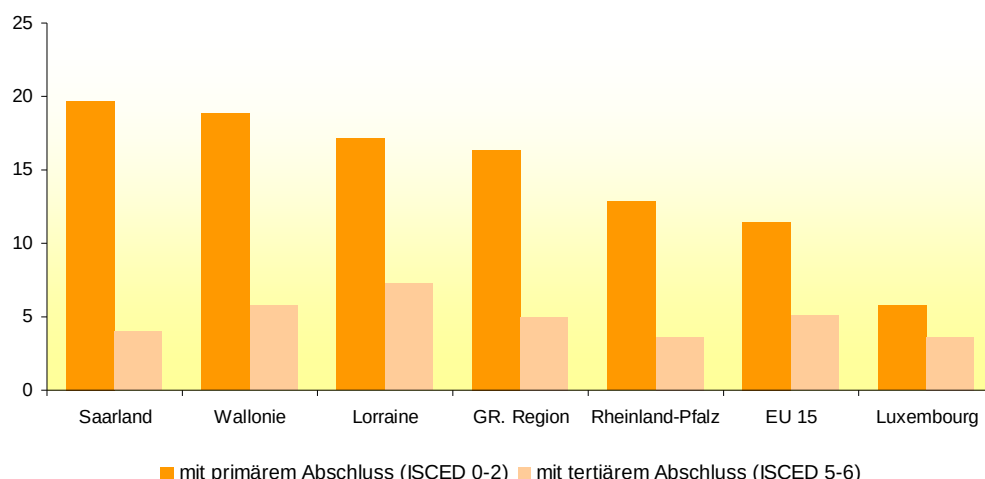
Diese Hochrechnungen unterstreichen, dass durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen wie auch von Älteren in der Großregion bis 2020 zumindest in quantitativer Hinsicht kaum arbeitsmarktrelevante Engpässe beim Erwerbspersonenpotenzial zu erwarten sein dürften. Aufgrund der altersstrukturellen Verschiebungen im Zuge des demographischen Wandels und unter Beachtung der jeweiligen Anteilswerte an den Erwerbspersonen dürften dabei die Potenziale mit der größten Hebelwirkung in einer höheren Arbeitsmarktintegration der Älteren bestehen. Bei den Frauen muss in Rechnung gestellt werden, dass sich ihre Erwerbsbeteiligung gerade in den jüngeren Altersgruppen seit einigen Jahren sukzessive denen der Männer annähert, wodurch die Effekte einer Erhöhung der Erwerbsquote insgesamt geringer ausfallen dürften als bei den Älteren. Berücksichtigt man noch die Option einer Verkürzung der (Erst-) Ausbildungszeiten bei Jugendlichen, um in dieser Personengruppe einen früheren Arbeitsmarkteintritt zu erreichen, dann ist in der Summe sogar eine vorübergehende Steigerung des Arbeitskräftepotenzials denkbar – eine entsprechende Erwerbsneigung sowie förderliche Rahmenbedingungen zur Integration in das Beschäftigungssystem vorausgesetzt.

... Engpässe dürften sich vielmehr qualitativ bemerkbar machen

Mehr als die Frage eines möglichen quantitativen Rückgangs von Erwerbspersonen stellt sich parallel die der Abnahme des Potenzials an Fachkräften. Insgesamt sind die Arbeitsmärkte in der Großregion – wie auch anderswo – nicht homogen strukturiert, sondern gliedern sich nach verschiedenen Teilarbeitsmärkten, die je unterschiedliche Segmentationstendenzen aufweisen. Der zuvor skizzierte Rückstand in der Erwerbsbeteiligung bestimmter Personengruppen ist dabei nicht nur Resultat der jeweils individuellen Erwerbsneigung, sondern zugleich auch Ausdruck ihrer jeweiligen Position auf dem Arbeitsmarkt – dies zeigen nicht zuletzt die spezifischen Arbeitslosenquoten. Neben Merkmalen wie Alter und Geschlecht kommt hier insbesondere der Qualifikationsaspekt hinzu. Erwerbspersonen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus sind nicht einfach

austauschbar. In der Folge bedeutet dies, dass auf einem Teilarbeitsmarkt ein Mangel, auf einem anderen dagegen ein Überangebot an Arbeitskräften und somit weiterhin hohe Arbeitslosigkeit vorherrschen kann. Arbeitslosigkeit wird neben regionalen Ungleichgewichten vor allem durch den so genannten qualifikatorischen Mismatch mit verursacht. Ein Blick auf die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten unterstreicht diesen Zusammenhang deutlich:

Abb. 3.3: Arbeitslosenquoten in der Großregion nach Bildungsabschluss im Jahr 2004 (in %)



Quelle: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung (Berechnungen IBA / OIE auf Basis von Daten des Frühjahrsquartals)

Deutliche Unterschiede in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten

Geringqualifizierte Personen haben nicht nur insgesamt eine deutlich niedrigere Erwerbsbeteiligung als Personen mit mittlerer oder höherer Qualifikation, sondern sind auch überproportional stark von Arbeitslosigkeit betroffen. In allen Teilräumen der Großregion wie auch im europäischen Durchschnitt sind die Arbeitslosenquoten von Erwerbspersonen mit einem tertiären Bildungsabschluss gering. Ungleich höher fällt demgegenüber die Arbeitslosenquote von Erwerbspersonen aus, die lediglich einen primären Bildungsabschluss vorweisen können. Bezogen auf die Großregion insgesamt unterliegen sie einem dreimal höheren Risiko arbeitslos zu werden, als die Gruppe der höher Qualifizierten. Im Schnitt der europäischen Mitgliedsländer (EU 15) ist dieser Abstand im Übrigen merklich geringer ausgeprägt. Auch innerhalb der Großregion variieren die Arbeitslosenquoten beider Gruppen hinsichtlich Höhe und relativem Abstand zum Teil erheblich. Wie der Grafik zu entnehmen ist, haben Geringqualifizierte vor allem im Saarland, in der Wallonie sowie in Lothringen deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als in Rheinland-Pfalz und Luxemburg.

Demographischer Wandel löst keineswegs das Problem der Arbeitslosigkeit

Dies kennzeichnet nicht nur ihre aktuelle Arbeitsmarktsituation, sondern dürfte – ohne entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und nachhaltige Anstrengungen zur Höherqualifizierung – auch in Zukunft zu beobachten sein. Insbesondere bei den Geringqualifizierten dürfte daher der demographische Wandel künftig kaum zu einer Entlastung auf dem Arbeitsmarkt führen – und somit wird sich auch das Problem der

Arbeitslosigkeit keineswegs quasi von alleine lösen. Auswirkungen der demographischen Entwicklung dürften sich dagegen in einzelnen Teilregionen des Kooperationsraums vor allem im Bereich einer relativen Verknappung von Fachkräften mit höheren – und auch mittleren – Qualifikationen bemerkbar machen. Insbesondere in den vom demographischen Wandel besonders betroffenen Regionen könnte eine abnehmende Zahl jüngerer Arbeitskräfte schon recht bald zu ernsthaften Problemen bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte in Teilarbeitsmärkten führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die angebotenen Qualifikationen der neu in den Markt eintretenden Erwerbstätigen nicht den von den Unternehmen nachgefragten Qualifikationen entsprechen.

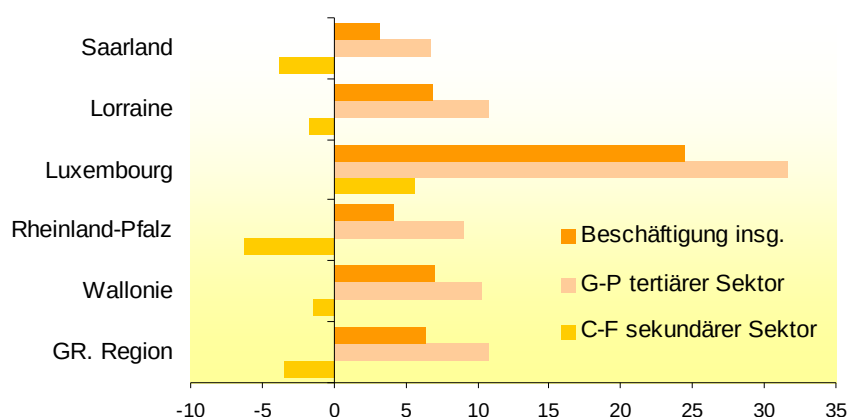
3.2 Strukturaspekte der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage

Während sich Trends über das in Zukunft zu erwartende Arbeitsangebot aus den vorliegenden Vorausberechnungen zur künftigen Bevölkerungsentwicklung ableiten lassen, ist es ungleich schwieriger, Aussagen zur zukünftigen Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen zu treffen. Deren Entwicklung hängt wesentlich ab von der zukünftigen Güternachfrage (Waren und Dienstleistungen) sowie weiterer Faktoren (technischer Fortschritt, Produktivitätszuwächse, Faktorpreise), die kaum prognostizierbar sind.⁴⁰ Möglich ist jedoch in einem gewissen Rahmen eine Abschätzung der allgemeinen Zukunftstrends und deren Vergleich mit der bisherigen Entwicklung in der Großregion, um so einerseits die aktuelle Ausgangslage zu skizzieren und andererseits Chancen und Risiken aufzuzeigen. Neben dem seit langem zu beobachtenden generellen sektoralen Strukturwandel gilt es dabei insbesondere die durch den demographischen Wandel induzierten zusätzlichen Nachfrage- und Angebotsverschiebungen auf den Gütermärkten und ihre möglichen Auswirkungen auf einzelne Branchen zu berücksichtigen.

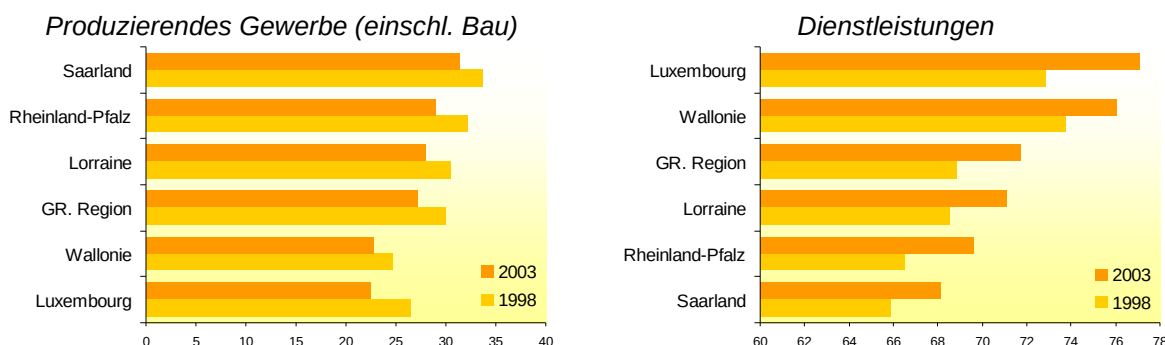
Strukturwandel von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft

Bereits seit geraumer Zeit vollziehen sich tief greifende Veränderungen in der sektoralen Wirtschaftsstruktur. Änderungen in den Produktions- und Fertigungsverfahren, zunehmende Automatisierung und Rationalisierung sowie die veränderte Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen haben zu einer beständigen Ausweitung und einem wachsenden Beschäftigungsgewicht des tertiären Sektors geführt. Im Gegenzug haben Landwirtschaft und Produzierendes Gewerbe ihre Beschäftigungsanteile sukzessive verringert. Betrachtet man die beiden Hauptsektoren, so machen sich die Verschiebungen im Beschäftigungsgewicht (Arbeitnehmer am Arbeitsort) wie auch die unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken bereits innerhalb des vergleichsweise kurzen Zeitraums von 1998 bis 2003 bemerkbar:

⁴⁰ Als einzige Region im Kooperationsraum hat Luxemburg (STATEC) eine Projektion des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs vorgenommen. In drei Szenarien wurden auf Basis des erwarteten Wirtschaftswachstums sowie der voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der Jahresarbeitszeit die Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft bis 2055 vorausberechnet, vgl. ausführlich Langers, J. (2005): Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005 – 2055. Bulletin du STATEC N° 4-2005, Luxembourg.

Abb. 3.4: Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer am Arbeitsort) nach Wirtschaftssectoren von 1998 bis 2003 (in %)

Quelle: Statistische Ämter der Großregion (IWEPS), Berechnungen IBA / OIE

Abb. 3.5: Anteil der Arbeitnehmer im sekundären und tertiären Sektor an allen Arbeitnehmern (am Arbeitsort) 1998 und 2003 in %

Quelle: Statistische Ämter der Großregion (IWEPS), Berechnungen IBA / OIE

Dienstleistungen als Beschäftigungsmotor – Personalabbau in der Industrie

Danach zeigt sich, dass die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung in der Großregion vor allem dem überdurchschnittlichen Wachstum des Dienstleistungssektors geschuldet ist, während im Gegenzug das Produzierende Gewerbe (einschließlich Bausektor) Arbeitsplätze abgebaut hat. Lediglich Luxemburg weicht von diesem Muster ab: Dort konnte der vergleichsweise geringe Beschäftigungsrückgang in der Industrie durch den beträchtlichen Zuwachs im Baugewerbe mehr als kompensiert werden. In allen übrigen Regionen musste dagegen der industrielle Bereich in dem betrachteten 5-Jahreszeitraum deutliche Verluste hinnehmen – besonders ausgeprägt in Rheinland-Pfalz und der Wallonie. Da es in Rheinland-Pfalz und auch im Saarland zudem in der dort seit Jahren kriselnden Bauwirtschaft zu einem erheblichen Personalabbau gekommen ist, fiel in den beiden deutschen Regionen das Minus im sekundären Sektor insgesamt am stärksten aus. In der Gesamtbetrachtung sank in der Großregion der Anteil des Produzierenden Gewerbes an allen Arbeitnehmern von 30% im Jahr 1998 auf rund 27% in 2003, während der Dienstleistungssektor parallel seinen Anteil von knapp 69% auf nunmehr fast 72% steigern konnte. Insbesondere in Luxemburg und in der Wallonie ist der Beitrag des tertiären Sektors für die Beschäftigung wie auch für die Wertschöpfung von herausragender Bedeutung. Im Vergleich hierzu erreichen das Saarland, Rheinland-Pfalz und Lothringen niedrigere Anteile bei einem gleichzeitig höheren Gewicht der Industrie.

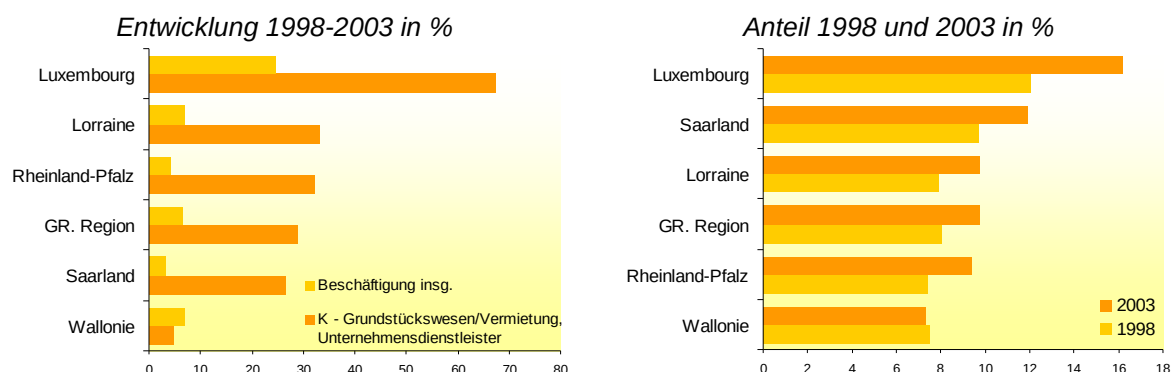
Auch zukünftig weitere Tertiarisierung bei gleichzeitig hoher Bedeutung einer leistungsfähigen industriellen Basis

Auch für die Zukunft wird mit einer weiteren Expansion des Dienstleistungssektors gerechnet, während im Produzierenden Gewerbe nicht zuletzt aufgrund neuer Produktionstechniken und der fortschreitenden internationalen Arbeitsteilung weitere Anteilsverluste in der Beschäftigung zu erwarten sind. Dies gilt besonders für jene Wirtschaftsbereiche, die bereits in der Vergangenheit im Strukturwandel unterlegen waren, wie z.B. die ehemals in der Großregion dominierenden und historisch gewachsenen Produktionsbereiche der Textil- und Schuhindustrie sowie die Montanindustrie. An ihre Stelle sind neben der expandierenden Dienstleistungswirtschaft neue Branchen im Bereich der industriellen Weiterverarbeitung getreten. Vor allem die qualitativ hochwertigen, exportstarken und technologieintensiven Sektoren des Produzierenden Gewerbes (z.B. Maschinenbau, Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Steuer- und Regeltechnik und Teile der Chemieindustrie) haben dabei nicht nur in den vergangenen Jahren entscheidend zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in der Großregion beigetragen, sondern dürften wohl auch in Zukunft eher zu den Gewinnerbranchen zählen. Selbst bei möglicherweise rückläufigen Beschäftigungsanteilen bleibt ihr Beitrag zur Wertschöpfung und zur wirtschaftlichen Entwicklung von hervorgehobener Bedeutung: Zum einen ist gerade in den technologieintensiven Industrien auch zukünftig von hohen Produktivitätszuwächsen auszugehen, die nicht in allen Bereichen des Dienstleistungssektors erreicht werden dürften. Zum anderen kann die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft nicht abgekoppelt, sondern nur im engen Bezug zu der im Produzierenden Sektor betrachtet werden, da von diesem wesentliche Impulse für die Beschäftigung im tertiären Sektor ausgehen. Dies gilt vor allem für die unternehmensnahen Dienstleistungen, die auf eine leistungsfähige industrielle Basis angewiesen sind, um ihre Wachstums- und Beschäftigungseffekte entfalten zu können.⁴¹

Unternehmensnahe Dienstleistungen mit besonders hoher Wachstumsdynamik

Die unternehmensnahen Dienstleistungen (NACE K) weisen innerhalb des tertiären Sektors im Zeitraum von 1998 bis 2003 mit einem Plus von fast 29% die dynamischste Beschäftigungsentwicklung in der Großregion auf. Das Wachstum fiel am stärksten aus in Luxemburg und dem Saarland, während in der Wallonie die Entwicklung in dieser Branche etwas schwächer verlief als bei der Gesamtbeschäftigung. In der Großregion insgesamt stellen die Unternehmensdienstleister gegenwärtig knapp 10% aller Arbeitnehmer und leisten einen mehr als doppelt so hohen Beitrag zur Wertschöpfung. Mit Anteilen von 12 bzw. 16% haben sie insbesondere im Saarland und in Luxemburg ein hohes Beschäftigungsgewicht und erbringen gleichzeitig knapp 28 bzw. 23% des Wirtschaftsvolumens.

⁴¹ Vgl. z.B. Schnur, P. / Zika, G. (2005): Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. IAB-Kurzbericht 12/2005, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Abb. 3.6: Unternehmensnahe Dienstleistungen (NACE K) – Arbeitnehmer am Arbeitsort

Quelle: Statistische Ämter der Großregion (IWEPS), Berechnungen IBA / OIE

Wissenschaft, Forschung und Technologie als wesentliche Grundlage für wirtschaftliches Wachstum

Auch in Zukunft werden bei den unternehmensnahen Dienstleistungen hohe Beschäftigungsgewinne erwartet, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, bei Forschung und Entwicklung, in der Beratung, bei den Wirtschaftsprüfern sowie im Bereich Marktforschung und Public Relations. Dies entspricht dem generellen Trend in Richtung einer wissensbasierten Wirtschaft, in der die Bedeutung von Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie als wesentliche Grundlage für wirtschaftliches Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit weiter zunimmt. Hier verfügt die Großregion zweifellos noch über Potenziale, wenn es gelingt, Dienstleistungen und Produktionsbereiche stärker synergetisch miteinander zu verknüpfen und über Kooperationen – auch grenzüberschreitender Art – den Technologie- und Wissenstransfer in die Wirtschaft, speziell in die kleinen und mittleren Unternehmen, zu fördern. Dies bezieht sich sowohl auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Forschungsergebnisse als auch auf organisatorische und marketingorientierte Erkenntnisse.

Fortführung des Tertiarisierungsprozesses wird nicht alle Dienstleistungsbereiche gleichermaßen betreffen

In anderen Dienstleistungsbereichen dagegen sind die Prognosen der Experten nicht immer ganz so eindeutig, da sich hier zum Teil Entwicklungen überlagern: Zum einen sind Kostendruck und Rationalisierungspotenziale durch Automatisierung und Outsourcing in Rechnung zu stellen, was in den betroffenen Bereichen bei bestimmten Tätigkeitsgruppen eher beschäftigungsdämpfende Effekte zur Folge hat. Dies gilt insbesondere für vergleichsweise einfache Büro-, Verwaltungs-, Verkaufs- und Lagertätigkeiten, die durch den wachsenden Einsatz neuer IuK-Technologien und die zunehmende Automatisierung (z.B. E-Commerce, elektronische Warenwirtschaftssysteme, Online- und Automaten-Banking) zukünftig wohl weiter abnehmen werden. Zum anderen bringt aber nicht nur der sektorale Strukturwandel, sondern zusätzlich ebenso der demographische Wandel Nachfrage- und Angebotsverschiebungen mit sich, die sich unterschiedlich stark auf die einzelnen Branchen auswirken dürften – nicht nur im Dienstleistungssektor.

Seniorenwirtschaft als innovative Wachstumsbranche

Generell ist zu vermuten, dass Gesellschaften mit einer veränderten Altersstruktur und Haushalte mit einem in Zukunft möglicherweise anderen Erwerbstätigenverhalten auch andere Güter und Dienstleistungen nachfragen werden.⁴² Gleichzeitig dürfte der sich ändernde Altersaufbau der Bevölkerung das Konsumniveau sowie die Konsumstruktur beeinflussen. Daraus ergeben sich einerseits Risiken (etwa im Einzelhandel oder im Verkehrssektor), andererseits aber auch neue Chancen für die wirtschaftliche Entwicklung durch an die Alterung der Gesellschaft angepasste Produkte und Dienstleistungen. Ältere Menschen verfügen gegenüber früheren Generationen über eine deutlich gestiegene Kaufkraft, legen Wert auf Selbständigkeit, Gesundheit und vor allem Lebensqualität – Veränderungen, die durchaus relevante Wirtschafts- und Beschäftigungspotenziale mit sich bringen.

Gesundheitsbezogene Wirtschaftsbereiche und soziale Dienstleistungen als mögliche Gewinner des demographischen Wandels

Allgemein ist davon auszugehen, dass der demographische Wandel durch die gestiegene Lebenserwartung und die strukturellen Verschiebungen im Altersaufbau alle gesundheitsbezogenen Wirtschaftsbereiche begünstigen wird. Dazu zählen etwa Pharma, Biotech und Medizintechnik, Kranken- und Pflegeeinrichtungen sowie die Gesundheits- und Pflegedienste. Vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen ist davon auszugehen, dass ihre Bedeutung im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung weiter wachsen wird und sich zusätzliche Beschäftigungspotenziale insbesondere für Frauen eröffnen. Mit dem durch die steigende Lebenserwartung zunehmend auftretenden Phänomen der Hochaltrigkeit wächst etwa der damit verbundene Versorgungs-, Hilfe- und Pflegebedarf gegenüber heute überdurchschnittlich an. Da außerdem Familien kleiner und Frauen zunehmend erwerbstätig werden, dürfte gleichzeitig der Bereich der familiären Pflege zugunsten der marktförmig organisierten professionellen Pflege weiter zurückgehen. In welcher Art und in welchem Umfang dies geschehen wird, ist allerdings stark abhängig von der politischen Gestaltung, da gerade die sozialen Dienstleistungen weitgehend öffentlich finanziert oder subventioniert sind. Gleichzeitig können sich die in diesem Bereich liegenden Potenziale für Frauenbeschäftigung nur dann entfalten, wenn es gesellschaftliche Unterstützungsdienstleistungen gibt, etwa zur Kinderbetreuung.

Eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern, wie auch das hohe Bedürfnis älterer Menschen nach möglichst langer Selbständigkeit können sich darüber hinaus positiv auf die Nachfrage nach haushaltsbezogenen Dienstleistungen auswirken. Dies ist gleichzeitig ein Bereich, der neue Beschäftigungsfelder für Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau erschließen könnte – sofern er Möglichkeiten einer angemessenen Existenzsicherung bietet. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa auch an mögliche Nachfrageveränderungen in einzelnen Gebieten der Großregion, aus denen derzeit Arbeitnehmer besonders stark auspendeln. Eine wachsende Zahl älter werdender Grenzgänger, die zunehmend das Rentenalter erreichen, sich im Vorruhestand oder in Arbeitslosigkeit befinden, fragen möglicherweise an ihren Wohnorten soziale (haushalts- wie

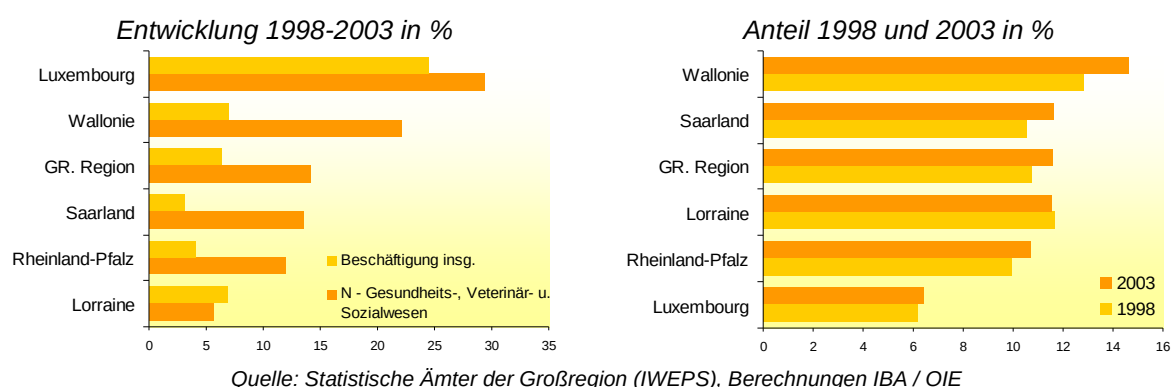
⁴² Vgl. hier und im Folgenden Grömling, M. (2005): Kap. II.1 Wirtschaftswachstum, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, 2. aktualisierte Aufl. Köln, S. 84ff. sowie Deutsche Bank Research (Hrsg.) (2002): Die demografische Herausforderung. Ein Überblick über die Bevölkerungsproblematik und ihre gesellschaftlichen und ökonomischen Konsequenzen. Demografie Spezial, Themen international, Economics, Frankfurt am Main.

personenbezogene) Dienstleistungen oder Waren des täglichen Bedarfs nach, die dort nicht mehr angeboten werden.

Gesundheits- und Sozialwesen in der Großregion bereits in den vergangenen Jahren mit positiver Beschäftigungsbilanz

Bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt hat das Gesundheits- und Sozialwesen in der Großregion ein hohes Beschäftigungsgewicht. Insgesamt waren im Jahr 2003 fast 12% aller Arbeitnehmer (am Arbeitsort) in diesem Sektor beschäftigt – knapp 2 Prozentpunkte mehr als etwa in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Insbesondere in der Wallonie sind überdurchschnittliche, in Luxemburg dagegen (noch) unterdurchschnittliche Anteile zu verzeichnen. In allen Teilregionen hat sich darüber hinaus die Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen im Zeitraum von 1998 bis 2003 positiv entwickelt, und zwar – mit Ausnahme Lothringens – sogar deutlich besser als die Gesamtbeschäftigung. Mit einem Zuwachs um fast ein Viertel fiel das Wachstum insbesondere im Großherzogtum weit überdurchschnittlich aus. Der hohe Arbeitskräftebedarf dürfte nicht zuletzt mit dem erst kürzlich erfolgten Auf- und Ausbau einer eigenen Infrastruktur im luxemburgischen Gesundheitswesen in Zusammenhang stehen.

Abb. 3.7: Gesundheits- und Sozialwesen (NACE N) – Arbeitnehmer am Arbeitsort



Nutzung von Beschäftigungspotenzialen durch Anpassung an die Bedürfnisse einer älter werdenden Gesellschaft – auch grenzüberschreitend

Für die Großregion insgesamt gilt es die in diesem Sektor liegenden Beschäftigungspotenziale weiterhin zu nutzen und auf die Bedürfnisse einer älter werdenden Gesellschaft anzupassen. Hier ist insbesondere sicherzustellen, dass entsprechende Ausbildungsanstrengungen erfolgen, um ein hinreichend großes und gut qualifiziertes Arbeitskräfteangebot zu gewährleisten. In einigen Regionen, so etwa in der Wallonie, gibt es bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt Hinweise auf Engpässe beim qualifizierten Pflegepersonal – nicht zuletzt wegen der Nähe Luxemburgs, das aufgrund des hohen Arbeitskräftebedarfs im Gesundheitswesen in hohem Maße auf Grenzgänger zurückgreift⁴³ – mit Auswirkungen insbesondere auf die frankophonen Nachbarregionen. Um in Zukunft eventuelle Beschäftigungsengpässe zu vermeiden und fachliche wie technologische Kapazitäten der vorhandenen Infrastrukturen in der Großregion besser und synergetischer zu nutzen, könnten hier verstärkt neue Konzepte eines integrierten Gesundheitssystems in

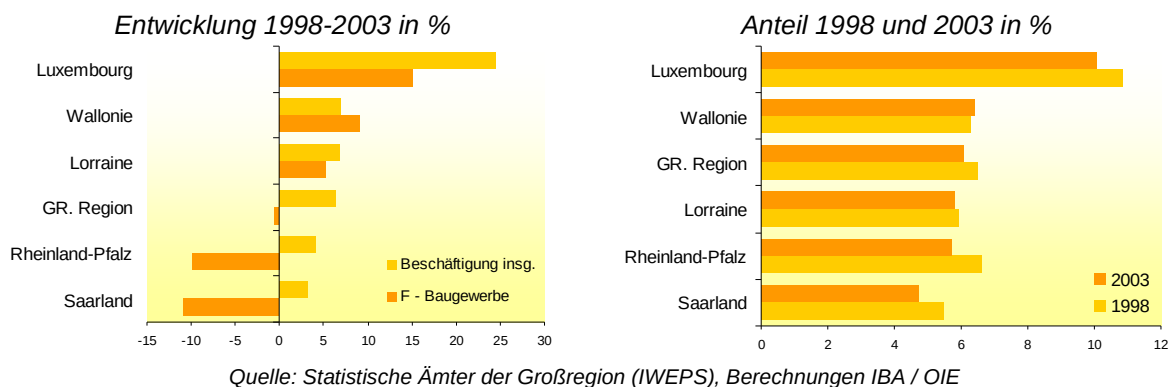
⁴³ Derzeit (März 2005) stellen im Großherzogtum die Grenzgänger fast drei von zehn Arbeitnehmern (29%) im Gesundheits- und Sozialwesen, vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006): Zur Arbeitsmarktsituation in der Großregion, 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zur Vorlage an den 9. Gipfel der Großregion, Saarbrücken.

Betracht gezogen werden, die sich weniger an einer nationalstaatlichen, als vielmehr an einer grenzüberschreitenden Perspektive orientieren.

Neue Herausforderungen im Bereich der Bau- und Wohnungswirtschaft

Relativ starke Auswirkungen der demographischen Entwicklung sind für die Bauwirtschaft zu erwarten – im positiven wie im negativen Sinne. Insbesondere in den Regionen, in denen sich der demographische Wandel in rückläufigen Bevölkerungszahlen niederschlägt, kann die Bauwirtschaft, speziell der Wohnungsbau, in Zukunft unter Druck geraten. Mit Blick auf die Großregion könnte dies vor allem die beiden deutschen Regionen betreffen, wo der Bausektor – vorwiegend aufgrund der schwachen Binnenkonjunktur – bereits seit Jahren eine krisenhafte Entwicklung durchläuft. Ein großer Teil der Bauinvestitionen entfällt auf den Wohnungsbau, dessen Hauptabnehmer Menschen in den mittleren Altersgruppen und Familien sind – gegenwärtig vor allem die bevölkerungsstarke Babyboomergeneration, der in Zukunft eine dünner besetzte Kindergeneration folgen wird. Gleichzeitig sind allerdings auch kompensierende Effekte auszumachen: Die Nachfrage nach Wohnraum wird neben dem verfügbaren Einkommen in erster Linie durch die Zahl der Haushalte bestimmt. Da der Trend zu kleineren Haushaltsgrößen, der auf dem gesamten Gebiet der Großregion zu beobachten ist, sich auch in Zukunft kaum verändern dürfte, ist selbst bei stagnierenden oder rückläufigen Bevölkerungszahlen eine gleich bleibende oder sogar steigende Nachfrage denkbar.⁴⁴ In Regionen mit einem Bevölkerungszuwachs, wie z.B. Luxemburg, wird ohnehin mit einer (weiteren) Expansion gerechnet.⁴⁵

Abb. 3.8: Baugewerbe (NACE F) – Arbeitnehmer am Arbeitsort



Neben der Zahl der Haushalte wird die Zukunft des Wohnungsmarktes außerdem von Umschichtungen in der Struktur der Wohnungsgröße und -ausstattung bestimmt, wovon insbesondere auch Unternehmen des Baunebengewerbes profitieren können: Zum einen durch gestiegene Ansprüche an Wohnqualität (mehr Wohnfläche pro Kopf, Renovierung und Sanierung) und zum anderen durch die Zunahme des Bedarfs an altengerechten Wohneinheiten und zusätzlichen Leistungen im Wohnumfeld (z.B. barrierefreies Wohnen, Wohnungen mit angebundenen Dienstleistungen oder neue Wohnformen wie Seniorenresidenzen). Eine steigende Nachfrage nach altengerechten Wohnbedingungen, die

⁴⁴ Vgl. DB Research (2002), a.a.O. sowie Grömling (2005), a.a.O.

⁴⁵ Vgl. z.B. Langers, J. (2006): Le marché de l'emploi dans la Grande Région et les défis du changement démographique. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum „Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar in Luxemburg.

dem Wunsch nach einer möglichst langen selbstbestimmten Lebensführung entsprechen, kann sich darüber hinaus ebenso auf den Bereich der Informationstechnologien erstrecken. Stichworte hier sind etwa neben den neuen Medien das so genannte „intelligente Wohnen“ („smart living“, „smart homes“) oder Produkte im Bereich von Sicherheitstechnik oder an Schnittstellen mit der Gesundheitswirtschaft.⁴⁶

Chancen im Freizeit- und Tourismusbereich

Gute Expansionschancen werden ebenso den Bereichen Unterhaltung, Kultur und Tourismus zugerechnet – ein Sektor, der in der Großregion gerade in grenzüberschreitender Perspektive vielfältige Möglichkeiten bietet, nicht zuletzt auch für eher strukturschwache Gebiete. Ältere geben heute mehr für den Freizeitbereich aus, als dies die entsprechenden Altersgruppen noch gegen Ende der 1970er Jahre getan haben. Zudem ist ihre wirtschaftliche Situation nicht schlechter, sondern teilweise sogar besser als die der jüngeren Jahrgänge.⁴⁷ Und mit wachsendem Einkommen steigt auch die Nachfrage nach Freizeit- und Kulturdienstleistungen. Außerdem haben Senioren mehr Zeit als Erwerbstätige, wodurch ihr Konsum von Freizeit und Unterhaltung stärker ansteigen könnte als bei der arbeitenden Bevölkerung. Nicht zuletzt dürften die Älteren der Zukunft aufgrund besserer Gesundheit deutlich aktiver in ihrer Freizeitgestaltung sein als heutige Senioren.⁴⁸

Ökonomische Potenziale im demographischen Wandel müssen noch stärker ausgeschöpft werden

Insgesamt zieht somit eine älter werdende Gesellschaft nicht nur Risiken nach sich, sondern bietet ebenso auch Chancen für neue ökonomische Potenziale und damit auch für Beschäftigung. In der Vergangenheit wurden speziell ältere Kunden auf den privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten lange Zeit vernachlässigt. In der Praxis zu beobachtende Ansätze zeigen, dass sie als Zielgruppe zwar zunehmend ernst genommen werden, die ökonomischen Chancen aber bislang nur zum Teil von den Unternehmen ausgeschöpft werden. Zu beachten ist gleichzeitig, dass die Gruppe der älteren Menschen keinesfalls homogen ist. Zu ihnen gehören die so genannten „jungen Alten“ ebenso wie hochaltrige Personen oder einkommensschwache und einkommensstarke Gruppen – dementsprechend unterschiedlich gestalten sich ihre sozialen Bedürfnisse, Konsumwünsche und -möglichkeiten. Vor allem den nachrückenden Jahrgängen gemeinsam ist, dass sie in ihren Konsuminteressen anspruchsvoller und kritischer geworden sind und gerade als kaufkräftige Nachfrager Qualität und Kundenorientierung einfordern.⁴⁹ Auf diese Veränderungen im demographischen Wandel muss sich die Wirtschaft einstellen und ihre Produkte und Dienstleistungen zielgruppenspezifisch differenzieren bzw. altengerecht modifizieren. Auch neue, auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausgerichtete Technologien werden zunehmend nachgefragt. Interessante Wachstumsfelder für innovative Produkte – und damit für neue Märkte – liegen vor allem in der Ergänzung von bestehenden Angeboten um technologisch innovative Komponenten bzw. um zusätzlichen Dienstleistungsservice. Um

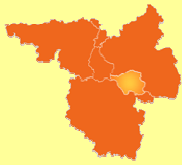
⁴⁶ Vgl. Naegele, G. u.a. (2005): Auf der Suche nach neuen Märkten. Demografischer Wandel im Ruhrgebiet. Studie durchgeführt im Auftrag der Projekt Ruhr GmbH gemeinsam mit der IHK Dortmund sowie der IHK Mittleres Ruhrgebiet zu Bochum, Essen.

⁴⁷ Vgl. Grömling (2005), a.a.O.

⁴⁸ Vgl. DB Research (2002), a.a.O.

⁴⁹ Vgl. z.B. Naegele, G. u.a., a.a.O.

solche Verbindungen zu forcieren, erscheinen insbesondere branchenübergreifende Vernetzungen Erfolg versprechend.⁵⁰



Forschungsverbund „Generationenübergreifende Produkte und Dienstleistungen“ der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Um anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung im Bereich „Generationenübergreifende Produkte und Dienstleistungen“ zu forcieren, wurde im Jahr 2003 an der HTW des Saarlandes ein horizontaler Forschungsverbund gegründet, in dem Hochschulen, Forschungsinstitute, Unternehmen, Beratungsgesellschaften, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, der Immobilienverband, Architekten, die Universitätsklinik, das Knappschaftshaus des Saarlandes, Ministerien (Wirtschaft, Umwelt) sowie Gemeinden vertreten sind. In einem mehrstufigen Konzept soll das interdisziplinäre Netzwerk zu einem horizontalen Cluster zum Themenkreis „Demographischer Wandel“ ausgebaut werden. Ende Dezember vergangenen Jahres gehörten dem Netzwerk insgesamt 85 Partner an. Neben Workshops zu unterschiedlichen Themen (z.B. Wohnformen mit Zukunft, Arbeiten im Alter, generationsübergreifender Tourismus, Wohnen im intelligenten Haus) hat das Netzwerk eine Vielzahl von Projektideen generiert und ist dabei, erste Projekte in die Praxis umzusetzen, die zielgruppenspezifische Lösungen erarbeiten und auch entsprechend vermarkten sollen (vgl. www.htw-saarland.de/forschung-technologietransfer/schwerpunkte/gen-net).

Die Bedeutung von Bildung und Wissen ist beträchtlich gestiegen ...

Bereits der sektorale Strukturwandel hin zu qualifizierten Dienstleistungen und technologieintensiven Produktionsbereichen wird seit langem begleitet von Verschiebungen im Tätigkeitsprofil der nachgefragten Arbeitskräfte und generell gestiegenen Qualifikationsanforderungen in allen Branchen. Weltweit verschieben sich die Gewichte hin zu den Wirtschaftszweigen mit einer hohen Forschungs- und Wissensintensität. Internationale Wettbewerbsfähigkeit entscheidet sich vor allem im technologischen Innovationswettbewerb. In jeder Branche nimmt der Innovationsdruck zu und mit ihm die Nachfrage nach höher qualifiziertem Personal. Damit einher geht eine Zunahme anspruchsvollerer Tätigkeiten, die den Umgang mit komplexeren Sachverhalten erfordern, bei gleichzeitiger Abnahme ausführender Routinetätigkeiten infolge von Rationalisierung oder Outsourcing. Ein relativer Nachfragerückgang nach gering qualifizierten Arbeitskräften ist die Folge. Die im Rahmen von Kapitel 3.1 skizzierten Unterschiede in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten unterstreichen dies deutlich – die Schere der Arbeitsmarktrisiken zwischen den unteren und oberen Qualifikationsgruppen klappt immer stärker auseinander. Neue Arbeitsplätze sind in den vergangenen Jahren vor allem in den wissensintensiven Bereichen entstanden. Auch weiterhin bedingen und verlangen die Zunahme forschungs- und wissensintensiver Produkte und Dienstleistungen einen Bedeutungszuwachs höherwertiger beruflicher und technisch-wissenschaftlicher Qualifikationen.⁵¹ Vorliegende Projektionen zum Wandel von Tätigkeitsgruppen und Qualifikationsstrukturen verdeutlichen diesen Trend zur Wissensgesellschaft und die Anforderungen an eine formale Höherqualifikation der Erwerbstätigen schon seit langem.⁵²

⁵⁰ Vgl. ebd.

⁵¹ Vgl. Krey, K. / Meier, B. (2005): Kap. II.4 Innovationsfähigkeit, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, 2. aktualisierte Aufl. Köln, S. 145ff.

⁵² Vgl. für Deutschland z.B. die Projektionen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

... und wird durch den demographischen Wandel zusätzlich verstärkt

Ein zunächst alterndes und anschließend schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial kann nun im Zusammenspiel mit den anderen Facetten des Strukturwandels in Teilen des Arbeitsmarktes künftig zu einer deutlichen Verschärfung des Mangels an qualifizierten Fachkräften führen. Es ist zu erwarten, dass insbesondere die Hauptträger des modernen Wissens, die 20- bis unter 35-Jährigen, in Zukunft zu einem knapperen Faktor werden.⁵³ Die bereits heute auf einigen Teilarbeitsmärkten bestehenden Engpässe bei der Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte (z.B. in Teilen des Produzierenden Gewerbes, im Handwerk oder bei kleinen und mittleren Unternehmen) können somit durch den demographischen Wandel noch verstärkt werden – zumal bei tendenziell segmentierten Arbeitsmärkten und einem nach Geschlecht und sozialer Herkunft unterschiedlichen Berufswahlverhalten. Kritisch ist insbesondere die Entwicklung bei den für Innovationen so wichtigen Fachkräften im Bereich der naturwissenschaftlich-mathematischen und technischen Qualifikationen (z.B. Ingenieure, Informatiker etc.). Da gerade die technologieorientierten Produktionsbereiche und wissensintensiven Dienstleistungen das Wirtschaftswachstum beschleunigen und über Ausstrahlungseffekte zudem komplementäre Beschäftigungsmöglichkeiten in vor- oder nachgelagerten Branchen und auch für weniger Qualifizierte mit sich bringen, ist das Potenzial an Fachkräften mit akademischer Bildung von besonderer Bedeutung.

Bereits heute wesentliche Anstrengungen zur Mobilisierung künftiger Humanressourcen erforderlich

Unter den Bedingungen des demographischen Wandels nehmen daher die Bildungsentscheidungen und das Bildungsverhalten der nachrückenden Generationen stärker noch als bisher eine zentrale Rolle ein. Sie bestimmen mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung wesentlich Umfang und Qualität des künftigen Angebots an Arbeitskräften. Daher müssen bereits heute wesentliche Anstrengungen zur Mobilisierung künftiger Humanressourcen unternommen werden, um ein mittel- oder langfristig drohendes Qualifikationsdefizit abzuwenden. Dies gilt einerseits für den akademischen Bereich über eine Erhöhung der Studier- und Absolventenquoten an den Universitäten und Fachhochschulen, wobei vor allem die Qualifikationsbedarfe der für die jeweilige Regionalentwicklung besonders bedeutsamen Wirtschaftszweige in Rechnung gestellt werden müssen. Andererseits muss in Zukunft noch wesentlich stärker auf eine Integration der eher bildungs- und auch arbeitsmarktfernen Personengruppen hingewirkt werden. Hinzu kommt die Förderung lebensbegleitenden Lernens und kontinuierlicher Weiterbildung, die nicht nur alle Phasen der Erwerbsbiographie, sondern auch alle Arbeitnehmergruppen umfassen muss. Die Pflege und die Höherqualifizierung bestehender wie zukünftiger Humanressourcen werden somit im Zuge des demographischen Wandels zu einer Schlüsselaufgabe.

⁵³ Vgl. Krey, K. / Meier, B., a.a.O.

3.3 Zusammenfassung und Zwischenfazit

Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials

Bevölkerungsrückgang und Alterungsprozesse werden in der Großregion bis 2020 – und auch darüber hinaus – das Erwerbspersonenpotenzial verringern. Die derzeit vorrangig im Erwerbsleben stehende Altersgruppe der 20- bis 59-Jährigen wird in den nächsten 15 Jahren um 5,8% oder 566.000 Personen sinken. Diese Entwicklung wird mit Ausnahme Luxemburgs alle Teilräume der Großregion betreffen. Bei einem unveränderten Erwerbsverhalten würde somit in Zukunft das Erwerbspersonenpotenzial schneller schrumpfen als die Gesamtbevölkerung – ein Prozess, der sich mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge nach 2020 noch verstärken wird.

Strukturelle Verschiebungen im Altersaufbau

Gravierender werden sich in Zukunft aber die sehr viel früher auftretenden strukturellen Veränderungen im Altersaufbau des Erwerbspersonenpotenzials bemerkbar machen, der sich zu Lasten der Jüngeren verschiebt: Bis 2020 wird der Anteil der 20- bis 59-Jährigen an der Gesamtbevölkerung der Großregion von 54,4 auf 51,6% abnehmen. Bei den für den Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen der unter 20-Jährigen wird er sich von 22,9 auf 20,4% verringern. Dieser Effekt ist in der Grundtendenz – wenngleich weniger ausgeprägt als in anderen Teilregionen des Kooperationsraums – ebenso in Luxemburg zu beobachten. Parallel dazu steigt in allen Regionen der Anteil der Personen im Alter von 60 Jahren und mehr an der Gesamtbevölkerung teilweise deutlich an: In der Großregion insgesamt wird er sich in den kommenden 15 Jahren von 22,8 auf 28% erhöhen und bis 2030 die 30-Prozent-Marke übersteigen.

Alternde Belegschaften

Im Zuge der demographischen Alterung der Bevölkerung, die sich bereits heute bemerkbar macht, wird sich in den nächsten Jahren ebenso das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials erhöhen, was parallel eine Alterung der Belegschaften nach sich zieht. Dieser Effekt dürfte sich in Zukunft bei einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer nochmals verstärken. Der Alterungsprozess verläuft dabei nicht gleichmäßig über alle Wirtschaftssektoren hinweg. Schon heute sind etwa die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst merklich älter als die Belegschaften in Sektoren wie dem Gastgewerbe oder den unternehmensnahen Dienstleistungen.

Weniger jüngere Arbeitskräfte für Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Angebotsseitig ist somit die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in der Großregion – wie auch anderswo – bereits in naher Zukunft vor allem durch den kontinuierlich wachsenden Anteil Älterer gekennzeichnet, während mittel- und langfristig immer weniger jüngere Arbeitskräfte dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Insgesamt wird daher das Erwerbspersonenpotenzial zunächst altern und anschließend schrumpfen.

Sind diese Trends durch die demographische Entwicklung und das bisherige generative Verhalten bereits weitgehend vorgezeichnet, so sind die Auswirkungen auf die

Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ungleich schwieriger zu prognostizieren. Sie hängen wesentlich ab von der zukünftigen Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen sowie weiterer Faktoren (technischer Fortschritt, Produktivitätszuwächse, Faktorpreise), die kaum vorhersehbar sind. Gleichwohl können über eine Abschätzung der allgemeinen Zukunftstrends wie auch bisheriger Entwicklungen zumindest einige Grundlinien skizziert werden, die den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen beeinflussen.

Generell gestiegene Qualifikationsanforderungen in allen Wirtschaftsbereichen

So wird der sektorale Strukturwandel hin zu qualifizierten Dienstleistungen und technologieintensiven Produktionsbereichen bereits seit langem begleitet von Verschiebungen des Tätigkeitsprofils der nachgefragten Arbeitskräfte und generell gestiegenen Qualifikationsanforderungen in allen Branchen. Weltweit verschieben sich die Gewichte hin zu den Wirtschaftszweigen mit einer hohen Forschungs- und Wissensintensität. Internationale Wettbewerbsfähigkeit entscheidet sich vor allem im technologischen Innovationswettbewerb. In jeder Branche nimmt der Innovationsdruck zu und mit ihm der Bedarf nach höher qualifiziertem Personal, speziell auch im Bereich der technisch-wissenschaftlichen Qualifikationen. Im Gegenzug ist – nicht zuletzt aufgrund von Rationalisierung und Outsourcing – ein relativer Nachfragerückgang nach gering qualifizierten Arbeitskräften zu beobachten. Zudem vollzieht sich auch der technische Fortschritt immer schneller, wodurch sich die Bedeutung des – weiterhin notwendigen – Erfahrungswissens relativiert und gleichzeitig der Druck auf die Generierung neuen Wissens steigt.

Demographischer Wandel löst nicht das Problem der Arbeitslosigkeit

Nun sind Erwerbspersonen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus nicht einfach austauschbar. In der Folge bedeutet dies, dass auf einem Teilarbeitsmarkt ein Mangel, auf einem anderen dagegen ein Überangebot an Arbeitskräften und somit weiterhin hohe Arbeitslosigkeit vorherrschen kann. Neben regionalen Ungleichgewichten wird Arbeitslosigkeit nicht zuletzt durch einen qualifikatorischen Mismatch verursacht. Die nicht nur in der Großregion zu beobachtenden Unterschiede in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten unterstreichen dies deutlich – die Schere der Arbeitsmarktrisiken zwischen den unteren und oberen Qualifikationsgruppen klappt immer weiter auseinander. Bei Geringqualifizierten dürfte daher der demographische Wandel künftig kaum zu einer Entlastung auf dem Arbeitsmarkt führen. Somit wird sich das Problem der Arbeitslosigkeit durch ein schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial keineswegs von alleine lösen, sondern erfordert auch weiterhin entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Fachkräftemangel in Teilarbeitsmärkten

Auswirkungen der demographischen Entwicklung dürften sich dagegen vor allem in einer relativen Verknappung von Fachkräften mit höheren und auch mittleren Qualifikationen bemerkbar machen. Im Zusammenspiel mit den anderen Facetten des Strukturwandels kann dies in Teilen des Arbeitsmarktes in Zukunft zu einer deutlichen Verschärfung des Fachkräftemangels führen. Angesichts der altersstrukturellen Verschiebungen ist zu erwarten, dass insbesondere die Hauptträger des modernen Wissens, die 20- bis unter 35-Jährigen, in Zukunft zu einem knapperen Faktor werden. Sollte die gegenwärtig in einigen Regionen des Kooperationsraums zu beobachtende Abwanderung qualifizierter Jüngerer

weiter andauern, so dürfte sich dieser Trend zusätzlich verschärfen. Insgesamt können die bereits heute auf einigen Teilarbeitsmärkten bestehenden Engpässe bei der Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte (z.B. in Teilen des Produzierenden Gewerbes, im Handwerk oder bei kleinen und mittleren Unternehmen) durch den demographischen Wandel noch verstärkt werden – zumal bei tendenziell segmentierten Arbeitsmärkten und einem nach Geschlecht und sozialer Herkunft unterschiedlichen Berufswahlverhalten.

Ausweitung des Absolventenangebots in wachstumskritischen Qualifikationen

Mittelfristig können Arbeitsmarktengpässe auf Seiten der Hochqualifizierten wie auch im Bereich der mittleren Qualifikationen nur durch eine angemessene Ausweitung des Absolventenangebots an den Hochschulen und Ausbildungsstätten in der Großregion beseitigt werden. Generell erhöht sich die Bedeutung von Bildung und Qualifizierung im Zuge des demographischen Wandels nochmals beträchtlich. Dies gilt insbesondere für jene Qualifikationen, die sich zukünftig zu „bottle necks“ des wirtschaftlichen Wachstums entwickeln. Kritisch zu beobachten ist vor allem die Entwicklung bei den für Innovationen so wichtigen Fachkräften im Bereich der naturwissenschaftlich-mathematischen und technischen Qualifikationen (z.B. Ingenieure, Informatiker etc.). Es sind gerade die technologieorientierten Produktionsbereiche und wissensintensiven Dienstleistungen, die das Wirtschaftswachstum beschleunigen und zudem in vor- und nachgelagerten Branchen Beschäftigungsimpulse – auch für andere Qualifikationsgruppen – mit sich bringen. Darüber hinaus stellt sich in einigen Berufen bzw. Branchen, die bereits heute über Nachwuchsprobleme klagen (z.B. in Teilen des Handwerks oder bei einigen industriellen Fertigungsberufen), die Frage nach der Attraktivität der angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze und möglichen Versäumnissen bei diesen Berufsausbildungen.

Arbeitsmarktgesteuerte Zuwanderung

Eine weitere Option zum Abbau von Ungleichgewichten auf Teilarbeitsmärkten ist der verstärkte Rückgriff auf Zuwanderer und Grenzgänger. Insbesondere in den Einzugsbereichen der größeren Städte und Wirtschaftszentren in der Großregion können hier durch eine arbeitsmarktgesteuerte Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage zumindest teilweise ausgeglichen werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine detaillierte und regelmäßig fortgeschriebene Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktengpässe.

Grenzüberschreitende Mobilität

Mit Blick auf die Weiterentwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion bedarf es außerdem in Zukunft einer noch stärker auf interregionale Synergien abstellenden Perspektive, insbesondere hinsichtlich einer besseren, weniger asymmetrischen Kanalisierung des Arbeitskräftepotenzials. Sollte dies mittelfristig nicht erreicht werden, könnte dies für die betroffenen Gebiete mit negativen Auswirkungen hinsichtlich der Erneuerung der regionalen Wirtschaft und der Anpassung an die demographische Entwicklung verbunden sein.

Anforderungen an die Regionalpolitik

Dieser Aspekt verweist aber gleichzeitig auf weitere Herausforderung: Gerade in dem vom demographischen Wandel besonders betroffenen Regionen wird es in Zukunft nicht zuletzt darauf ankommen, die Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen weiter voranzutreiben und die Standortqualität insgesamt soweit als möglich zu verbessern. Ansiedlungswillige Unternehmen ebenso wie qualifizierte Arbeitskräfte und ihre Familien werden sich vor allem dort niederlassen, wo ein insgesamt günstiges Umfeld mit einer hohen Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensqualität gegeben ist.

Demographischer Wandel eröffnet auch Chancen

Vor diesem Hintergrund muss nicht nur der wirtschaftliche Strukturwandel in der Großregion fortgeführt werden, sondern auch die Chancen genutzt werden, die sich durch neue Märkte mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzialen ergeben. Hier eröffnen sich gerade auch im Zuge des demographischen Wandels neue Möglichkeiten für die wirtschaftliche Entwicklung durch an die Alterung der Gesellschaft angepasste innovative Produkte und Dienstleistungen. Gute Expansionschancen werden für Dienstleistungsangebote auf dem Gesundheits-, Wellness-, Freizeit- und Tourismusmarkt über altersgerechte Produkte wie Auto oder Haustechnik bis hin zu neuen Wohnformen mit angebundenen Dienstleistungen im Wohnumfeld erwartet. Interessante Wachstumsfelder für innovative Produkte liegen vor allem in der Ergänzung von bestehenden Angeboten um technologisch innovative Komponenten bzw. um zusätzlichen Dienstleistungsservice.

Neue Möglichkeiten für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung nutzen

Der demographische Wandel beinhaltet vor diesem Hintergrund nicht nur Risiken, sondern auch Chancen für neue ökonomische Potenziale mit Beschäftigungsmöglichkeiten nicht nur für Hochqualifizierte, sondern ebenso für die derzeit eher benachteiligten Gruppen des Arbeitsmarktes. Diese Entwicklung gilt es einerseits über entsprechende Ausbildungsanstrengungen zu nutzen und andererseits über eine Förderung von Kooperationen zwischen Forschung und Wirtschaft sowie zwischen verschiedenen Branchen zu forcieren. Auch über eine stärkere grenzüberschreitende Vernetzung können hier zusätzliche Potenziale ausgeschöpft werden – das käme nicht nur der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Arbeitsmarkt zugute, sondern könnte ebenso die Profilierung und die Außenwahrnehmung der Großregion als moderne und attraktive europäische Region stärken.

Arbeitskräftepotenziale quantitativ und qualitativ besser ausschöpfen

Für den Arbeitsmarkt in der Großregion wird es im Zuge des demographischen Wandels nicht zuletzt auch darauf ankommen, die bestehenden Arbeitskräftepotenziale in quantitativer wie qualitativer Hinsicht besser auszuschöpfen. Das bedeutet zum einen, mehr Ältere, Frauen und Jugendliche, aber auch Migranten und Geringqualifizierte in Arbeit und Beschäftigung zu bringen. In ökonomischer Perspektive dürften dabei die Potenziale mit der größten Hebelwirkung in einer höheren Arbeitsmarktintegration Älterer bestehen. Zum anderen geht es um eine insgesamt bessere Qualifizierung der vorhandenen Arbeitskräftepotenziale wie auch der nachrückenden Generationen – ihre Bildungsmöglichkeiten und ihr Bildungsverhalten bestimmen wesentlich Umfang und Qualität des künftigen Angebots an Arbeitskräften.

Förderung der Humanressourcen und Diversity Management

Die Pflege und die Förderung der Humanressourcen werden so im demographischen Wandel zur entscheidenden Schlüsselaufgabe. Darüber hinaus wird sich eine qualitative Lücke beim Arbeitsangebot auch dann eröffnen, falls die derzeitigen Rahmenbedingungen zur Integration in den Arbeitsmarkt und zum Verbleib im Beschäftigungssystem nicht angepasst werden. Die Arbeitskräfte werden nicht nur älter, sondern insgesamt auch „bunter“ und vielfältiger – dementsprechend unterschiedlich sind ihre Ausgangsbedingungen, Bedürfnisse und Erwartungen. Hier wächst nicht nur für die Betriebe, sondern ebenso für die Politik die Notwendigkeit eines „Diversity Managements“. Auf diese Herausforderungen muss sich die Arbeitswelt einstellen.

Im Folgenden werden unter der Perspektive des demographischen Wandels diese Herausforderungen mit Blick auf die in der vorliegenden Untersuchung im Fokus stehenden Zielgruppen der Älteren, der Frauen und der Jugendlichen näher skizziert. Dabei wird deutlich werden, dass sich in der Großregion trotz aller Klagen um die bisher noch unzureichende Berücksichtigung des demographischen Wandels in der Praxis sehr wohl Beispiele finden lassen, die auf einer sehr praktischen Ebene Möglichkeiten und Wege aufzeigen, mit den Herausforderungen des demographischen Wandels konstruktiv und zum Nutzen aller Beteiligten umzugehen.

„Der demographische Wandel bietet Chancen für Ältere. Wir werden profitieren von der Erfahrung und vom Wissen der Älteren. Sie werden gebraucht werden. Es gibt viel Anreiz etwas zu tun. Das ist für mich auch eine Chance. Ich habe das in den letzten Jahren so erlebt, dass das meistens nur negativ belegt war und als Bedrohung empfunden worden ist. Und ich habe das Gefühl, dass, seit wir uns mit dem Thema beschäftigen, es ganz viele positive Facetten gibt, wie beispielsweise das Thema Frauen und Ältere. Auch das Thema Gesundheit. Da etwas zu tun, das hilft uns als Unternehmen, aber auch dem Einzelnen.“

Abteilungsleiterin Personal eines großen Industrieunternehmens

Herzensangelegenheiten der Belegschaftsvertretung können jetzt realisiert werden, z.B. was die Kinderbetreuung und die Frauen anbelangt. Wir können es uns auch nicht mehr leisten, die Jugendlichen links liegen zu lassen. Die, die vielleicht keinen guten Bildungsabschluss haben, die werden durch diese Entwicklung eine Riesenchance erhalten. (..) Bei dieser hohen Arbeitslosigkeit konnte man sich das Jahrzehnte lang leisten, dass man sich dieser Klientel nicht angenommen hat. Das geht jetzt automatisch weg aus den Köpfen. Man wird um jeden, der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, ringen. Das ist eine Chance.“

Betriebsratsvorsitzender eines großen Industrieunternehmens

4. Bedingungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven für Ältere, Frauen und Jugendliche

4.1 Stand und Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Älteren

Förderung des Aktiven Alterns als Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie

In Folge des demographischen Wandels wird das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials in Zukunft steigen, was parallel eine Alterung der Belegschaften in den Betrieben nach sich zieht. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer rückt damit zunehmend in den Mittelpunkt. Gegenwärtig sind die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten in der Großregion mit ihren Teilräumen im Vergleich zum Durchschnitt der EU 15 deutlich niedriger. Diese in vielen Mitgliedsstaaten der EU zu verzeichnenden Ungleichgewichte haben mit dazu beigetragen, dass das aktive Altern im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu einem der vorrangigen Bereiche mit dringendem Handlungsbedarf erklärt wurde. Um der demographischen Entwicklung und der geringen Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen sowie dem Umstand, dass viele Menschen bereits in relativ jungen Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, entgegenzuwirken, hat der Europäische Rat in seiner Beschäftigungsstrategie daher zwei zentrale Ziele formuliert:⁵⁴

- ▶ Der Europäische Rat von Stockholm beschloss im März 2001, dass bis zum Jahr 2010 mindestens die Hälfte der EU-Bevölkerung der Altersgruppe 55-64 einer Beschäftigung nachgehen sollte.
- ▶ Der Europäische Rat von Barcelona vom März 2002 kam zu dem Schluss, dass verstärkt Anstrengungen unternommen werden sollten, um den älteren Arbeitskräften mehr Möglichkeiten für den Verbleib im Arbeitsleben zu bieten. In diesem Zusammenhang wurde das Anliegen formuliert, das Durchschnittsalter beim Eintritt in den Ruhestand bis zum Ende des Jahrzehnts sukzessive um 5 Jahre zu steigern.

4.1.1 Eckdaten zur Arbeitsmarktsituation Älterer

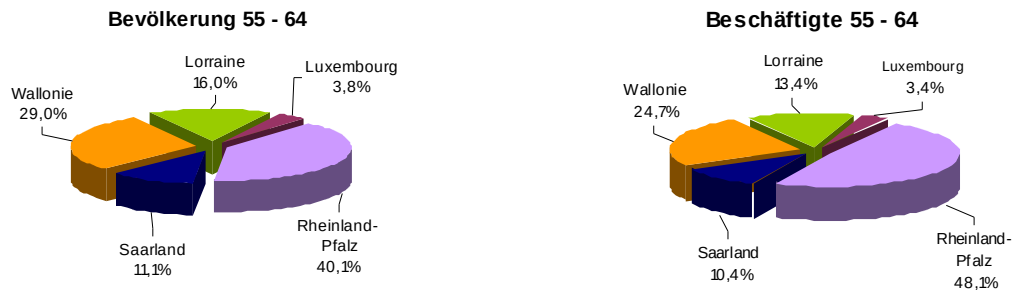
Sechs von zehn älteren Beschäftigten entfallen auf die deutschen Regionen

Nach den Daten der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat⁵⁵ entfällt im Jahr 2004 in Bezug auf die Bevölkerung ab 15 Jahren jeder siebte bis achte in die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (13,2%; EU 15 im Jahr 2002: 13,6%). Bei den Beschäftigten ist es mit 9,6% knapp jeder zehnte. Im Vergleich der einzelnen Teilräume liegen die Anteile Älterer (zwischen 55 und 64 Jahren) in den beiden deutschen Gebieten über, in den übrigen drei Regionen jeweils unter dem Durchschnitt. Saarland und Rheinland-Pfalz stellen zusammen 51,2% der älteren Bevölkerung in der Großregion, aber 58,5% der Beschäftigten dieser Altersgruppe. In der Wallonie, Lothringen und in Luxemburg kehrt sich diese Relation um, d.h. der Anteil der Älteren in der Bevölkerung liegt über dem Anteil der älteren Beschäftigten (vgl. Abb. 4.1). Der hohe Anteil älterer Arbeitskräfte in den deutschen Regionen hat somit einen hohen Einfluss auf die Situation Älterer in der Großregion insgesamt.

⁵⁴ Vgl. European Commission (Hrsg.) (2005): Employment in Europe 2005, recent trends and prospects, Luxembourg, S. 56.

⁵⁵ Stand: Frühjahrsquartal

Abb. 4.1: Verteilung der Bevölkerung und der Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren in der Großregion im Jahr 2004

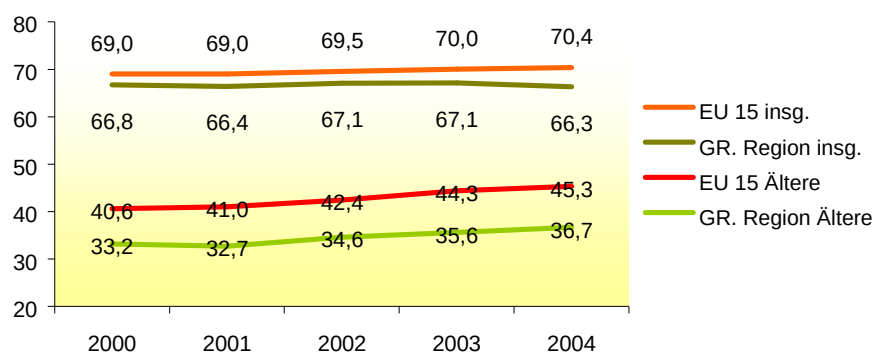


Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Geringere Erwerbsbeteiligung Älterer

Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist seit Jahren merklich geringer als die der Gesamtbeschäftigten. Im Jahr 2004 beläuft sich der Abstand zwischen beiden Erwerbsquoten auf rund 30 Prozentpunkte und liegt damit über dem europäischen Mittel (EU 15: 25,1 Prozentpunkte). Lediglich Rheinland-Pfalz rangiert auf dem Niveau der EU 15, in den anderen Teilräumen der Großregion beträgt der Abstand mehr als 32 Prozentpunkte. Am geringsten ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in der Wallonie, unmittelbar gefolgt von Lothringen und Luxemburg. Das Saarland belegt hinter Rheinland-Pfalz Platz zwei – ebenso unter dem Schnitt der Großregion. Auf EU-Ebene verzeichnet die Erwerbsquote Älterer seit einigen Jahren höhere Zuwächse als die Quote insgesamt.⁵⁶ Diese Entwicklung zeigt sich auch in der Großregion mit ihren Teilräumen.⁵⁷ Insgesamt stieg die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen von 2000 bis zum Jahr 2004 um 3,5 Prozentpunkte. Überdurchschnittliche Zuwächse verzeichneten Rheinland-Pfalz und die Wallonie, unterdurchschnittliche das Saarland und Lothringen, Luxemburg bewegt sich im Schnitt der Großregion. Der Abstand zum Durchschnitt der EU 15 blieb weitgehend unverändert.

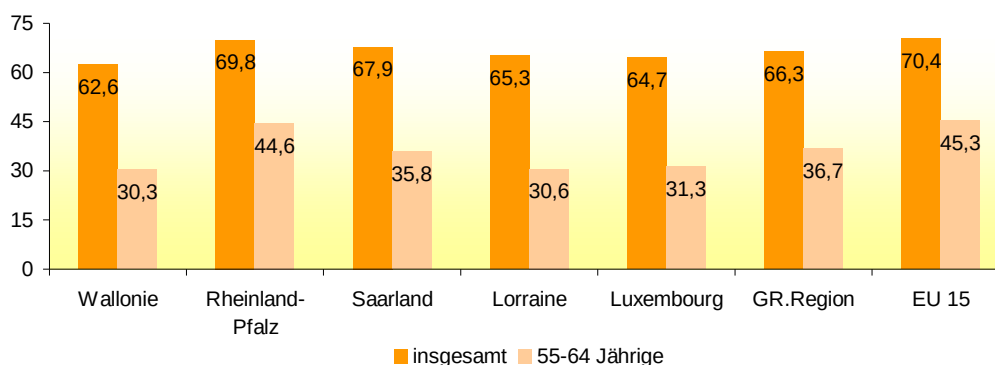
Abb. 4.2: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung insgesamt sowie der 55- bis 64-Jährigen in der Großregion und der EU 15 von 2000 bis 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

⁵⁶ Vgl. Europäische Kommission (2004): Beschäftigung in Europa 2003, Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft, Luxemburg, S. 168ff.

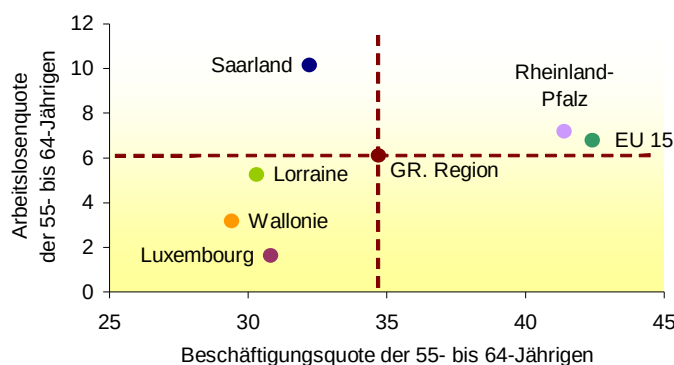
⁵⁷ Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion, 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion, Saarbrücken, S. 6.

Abb. 4.3: Erwerbsquote insgesamt sowie der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2004 nach Regionen

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Beschäftigungsniveau und Arbeitslosigkeit älterer Arbeitskräfte in den deutschen Regionen stärker ausgeprägt

Wie insgesamt in Europa liegen die Beschäftigungsquoten Älterer in der Großregion (34,7%) merklich unter der Quote aller Beschäftigten (60,3%). Der Abstand beider Quoten ist rund 3 Prozentpunkte größer als in der EU 15, wobei diese sowohl bei allen, wie auch bei älteren Arbeitskräften höhere Werte (64,5 bzw. 42,4%) aufweist (vgl. Abb. 4.6). Zwischen den einzelnen Teilräumen der Großregion sind dabei deutliche Unterschiede auszumachen. Einzig Rheinland-Pfalz liegt mit 41,4% über dem Durchschnitt und etwa im Bereich des europäischen Durchschnitts (vgl. Abb. 4.4). Die im Vergleich niedrigen Beschäftigungsquoten in Lothringen, Luxemburg und der Wallonie (vgl. Abb. 4.6) sind dabei auch auf die jeweils nationalen Frühverrentungsmöglichkeiten zurückzuführen. In einer Mitteilung der Europäischen Kommission an den Rat und das Europäische Parlament zur Beschäftigungsquote und zum Erwerbsaustrittsalter älterer Arbeitskräfte wurden Luxemburg, Frankreich und Belgien der Gruppe von Ländern zugeordnet, die diesbezüglich besonderen Anlass zur Besorgnis geben.⁵⁸

Abb. 4.4: Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote der 55- bis 63-Jährigen in der Großregion im Jahr 2004

⁵⁸ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters, Brüssel, S. 8.

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

In Bezug auf die Arbeitslosenquoten älterer Arbeitskräfte zeigen sich ebenso deutliche Unterschiede innerhalb des Kooperationsraums. Allein drei von vier älteren Arbeitslosen entfallen auf die deutschen Regionen. Rheinland-Pfalz und besonders das Saarland liegen bei der Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen über dem Schnitt der Großregion. Zudem verzeichnen beide im Vergleich zu den anderen drei Teilräumen höhere Arbeitslosenquoten der 55- bis 64-Jährigen als im Durchschnitt aller Altersgruppen. Auch die im Vergleich zur den Arbeitslosenquoten insgesamt niedrigeren Quoten Älterer in der Wallonie, Lothringen und Luxemburg dürften sich zum einen aus demographischen Effekten erklären sowie insbesondere durch andere arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen – gerade auch im Hinblick auf Frühverrentungsmöglichkeiten.

Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer

In den vergangenen Jahren konnten alle Regionen Fortschritte bei der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte verzeichnen. Die Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in der Großregion verlief im Zeitraum von 2000 bis 2004 günstiger als im Durchschnitt aller Altersgruppen (vgl. Abb. 4.5). Von 2000 bis 2004 stieg die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen um 3,9 Prozentpunkte (EU 15 2001 bis 2004: 3,8 Prozentpunkte). Diese Entwicklung geht wesentlich auf die besonders ausgeprägte Zunahme von 5,2 Prozentpunkten in Rheinland-Pfalz zurück, da hier vier von zehn älteren Personen und sogar fast fünf von zehn Beschäftigten dieser Altersgruppe leben.⁵⁹ Aufgrund der geringeren Bevölkerungs- und Beschäftigtenanteile bei den 55- bis 64-Jährigen haben die Veränderungen in der Wallonie, Lothringen und Luxemburg, die sich im Schnitt des Kooperationsraums bewegen, weniger Auswirkungen auf das Gesamtergebnis. Mit +2,4 Prozentpunkten verzeichnet das Saarland die geringste Zunahme. Wie bei der Erwerbsquote und in Übereinstimmung mit der europäischen Gesamtentwicklung ist in den einzelnen Regionen sowie in der Großregion insgesamt die Beschäftigungsquote Älterer schneller angestiegen als diejenigen der gesamten Erwerbsbevölkerung.

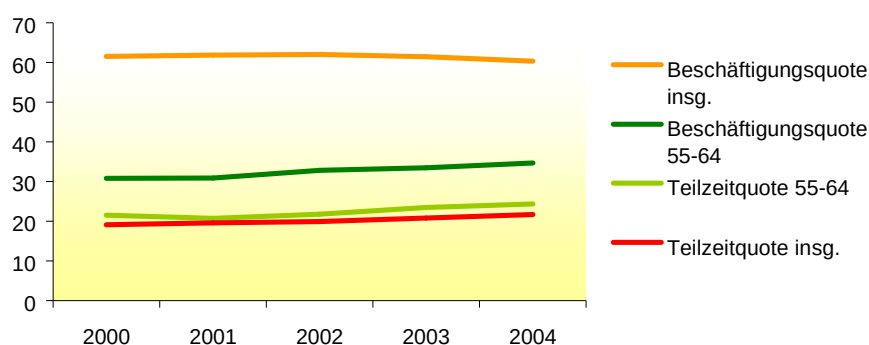
Zwar kann von der Teilzeitquote älterer Arbeitnehmer nicht unmittelbar auf das Frühverrentungsverhalten geschlossen werden, sie kann jedoch durchaus einen Hinweis enthalten in Bezug auf einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Wenn auch nur geringfügig, so ist die Teilzeitquote älterer Beschäftigter in der Großregion seit 2001 stärker gestiegen als der Teilzeitanteil aller Erwerbstätigen. Waren 2004 knapp 22% aller Arbeitnehmer als Teilzeitkräfte beschäftigt, lag der Anteil bei den Älteren rund 2,5 Prozentpunkte höher. Zuwächse verzeichnet insbesondere Luxemburg, das bei der Teilzeitquote insgesamt allerdings den geringsten Wert (17,8%) innerhalb der Großregion aufweist.⁶⁰ Auch Rheinland-Pfalz und Lothringen weisen höhere Steigerungen auf.⁶¹

⁵⁹ Auf nationalstaatlicher Ebene fällt Deutschland als bevölkerungsreichstem EU-Mitgliedsstaat, der rund ein Viertel aller älteren Arbeitskräfte in der EU stellt, eine Schlüsselrolle bei der Erreichung des Beschäftigungsziels von 50% zu. Vgl. Europäische Kommission (2004): Beschäftigung in Europa 2003, Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft, Luxemburg, S. 161.

⁶⁰ Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006), a.a.O., S. 26.

⁶¹ Aufgrund des Stichprobencharakters der Arbeitskräfteerhebung können an dieser Stelle nur grobe Tendenzen skizziert und keine Differenzierung nach Regionen vorgenommen werden.

Abb. 4.5: Entwicklung der Beschäftigungsquote und der Teilzeitquote der 55- bis 64-Jährigen sowie der Beschäftigten insgesamt in der Großregion von 2000 bis 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

Beschäftigungsziel 2010 in weiter Ferne

Trotz der erzielten Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer ist die Großregion sowie alle Teilräume derzeit noch weit von der Lissabonner Zielvorgabe entfernt, bis zum Jahr 2010 eine Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte auf 50% zu erreichen (vgl. Abb. 4.6). Im Jahr 2004 beträgt der Abstand zu dieser Zielvorgabe 15,3 Prozentpunkte und ist damit rund doppelt so hoch wie in der EU 15. Vor diesem Hintergrund erscheint es sehr schwierig, das Ziel bis zum Jahr 2010 umsetzen zu können. Auf Basis einer Hochrechnung mit den Daten von Eurostat⁶² hätten – allein um das Beschäftigungsmittel der EU 15 (42,4%) erreichen zu können – im Jahr 2004 rund 95 Tausend 55- bis 64-Jährige zusätzlich in Beschäftigung sein müssen.⁶³ Die größten Differenzen zeigen sich hierbei in der Wallonie, auf die fast die Hälfte (48,1%) der in Beschäftigung fehlenden älteren Arbeitskräfte entfällt, gefolgt von Lothringen (27,4%) und dem Saarland (14,4%). Aufgrund des vergleichsweise kleinen Bevölkerungs- und Beschäftigungsgewichts in Luxemburg (vgl. Abb. 4.1) bzw. der höheren Beschäftigungsquote Älterer in Rheinland-Pfalz sind die Anteile dieser beiden Regionen an der Beschäftigungslücke insgesamt vergleichsweise gering (5,6 bzw. 4,5%).

Europaweit wird die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50% bis zum Jahr 2010 als das anspruchvollste der von der EU avisierten Ziele betrachtet, da dies – wie auch die Erhöhung des Erwerbsaustrittsalters – eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe voraussetzt.⁶⁴ Die zukünftige Entwicklung ist dabei auch von der Entwicklung der Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren abhängig. Mit steigender Größe der nachrückenden Kohorten wird das Ziel, eine Beschäftigungsquote von 50% zu erreichen, zunehmend schwieriger, wenn sich die derzeitige Einstellung von Betrieben gegenüber Älteren nicht verändert. Das Ziel kann nur erreicht werden, wenn von den Betrieben mehr Ältere beschäftigt werden bzw. weniger Ältere vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die weitere Ausgestaltung der Rentensysteme und der Möglichkeiten des vorzeitigen

⁶² Bei der Hochrechnung wurde mit dem Beschäftigungsmittel der EU 15 errechnet, wie viele Erwerbstätige hierfür beschäftigt sein müssten. Von diesem Wert wurde die Zahl der tatsächlichen Beschäftigten subtrahiert.

⁶³ Zur Erreichung der Zielvorgabe von 50% hätten sich im Jahr 2004 noch einmal so viele Ältere zusätzlich in Beschäftigung befinden müssen.

⁶⁴ Vgl. Europäische Kommission (2004): Beschäftigung in Europa 2003, Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft, Luxemburg, S. 162.

Erwerbsaustritts spielen hierbei eine wichtige Rolle. Die verstärkte Eingliederung älterer Arbeitsloser dürfte hingegen keine nennenswerte Abhilfe schaffen können, da sich in dieser Altersgruppe Angebot und Nachfrage in Bezug auf das Qualifikationsniveau gegenläufig verhalten: Während die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen mit zunehmendem Qualifikationsniveau steigt, sind sie mit steigendem Bildungsniveau umso weniger von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Abb. 4.7).

Abb. 4.6: Beschäftigungsquote insgesamt sowie der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2004 nach Regionen

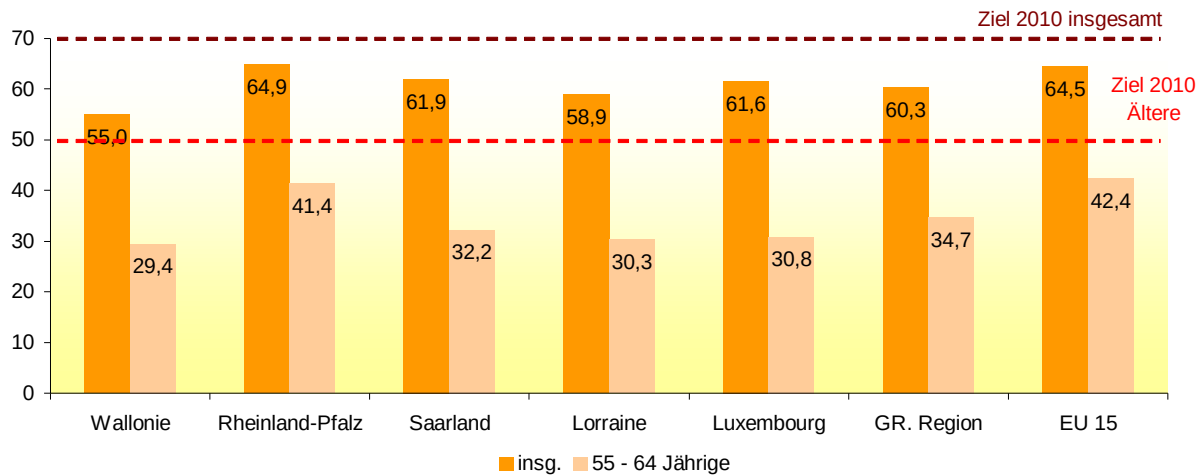
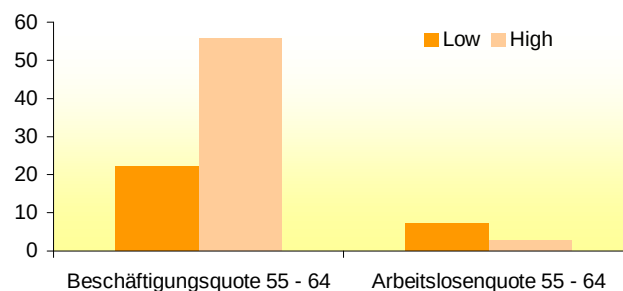


Abb. 4.7: Einfluss des Qualifikationsniveaus auf die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote Älterer in der Großregion im Jahr 2004



Beschäftigungsstruktur von älteren Arbeitskräften nach Branchen

Die einzelnen Branchen und Wirtschaftszweige in der Großregion sind vom fortschreitenden Alterungsprozess unterschiedlich stark betroffen. Im Jahr 2004 gehörte rund jeder zehnte Beschäftigte in der Großregion zur Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, jeder elfte zählte zu den unter 25-Jährigen und mit 79% war fast jeder achte zwischen 25 und 54 Jahren. Im Vergleich zur EU 15 entfallen damit weniger Beschäftigte auf die Gruppe der Jungen und Alten, dafür mehr auf die größte dazwischen liegende Beschäftigtengruppe zwischen 25 und 54 Jahren. Im Hinblick auf Branchen mit höheren Anteilen der 55- bis 64-Jährigen zeigen sich hingegen keine Unterschiede: In beiden Fällen sind sie in den Bereichen der Land- und

Forstwirtschaft, Erziehung und Bildung sowie der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich ausgeprägt. Des Weiteren fallen die Anteile der Älteren nach Branchen – mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungswesen – in der Großregion etwas niedriger aus. Seit 1999 verzeichnet vor allem der Dienstleistungsbereich (ohne Gastgewerbe) eine Zunahme des Beschäftigungsgewichts Älterer, besonders ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentlichen Verwaltung. Somit nimmt das Beschäftigungsgewicht Älterer in der Großregion gerade in dem sich wirtschaftlich positiv entwickelnden Wirtschaftsbereich zu.⁶⁵

In den Teilregionen weisen auf Basis regionaler Daten und Veröffentlichungen im Wesentlichen die gleichen Wirtschaftsbereiche höhere Anteile älterer Arbeitskräfte auf.⁶⁶ In Rheinland-Pfalz lag im Jahr 2002 der Beschäftigtenanteil von über 50-Jährigen bei 12% der Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung unter 10%, bei rund einem Viertel zwischen 10 und 29% und bei einem Drittel sogar bei 30% und mehr. Auch im Dienstleistungssektor und im Verarbeitenden Gewerbe sind hohe Anteile zu verzeichnen.⁶⁷ Ähnlich die Situation im Saarland⁶⁸ und der Wallonie.⁶⁹ Auch hier sind die Anteile des Verarbeitenden Gewerbes und des Öffentlichen Dienstes überdurchschnittlich ausgeprägt, ebenso wie in den Bereichen Energie- und Wasserversorgung sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung.

In Lothringen sind die Arbeitskräfte im Vergleich zu Frankreich insgesamt noch vergleichsweise jung. Gleichwohl weisen einige Branchen eine Alterung der Erwerbstätigen auf – im Wesentlichen in den traditionellen industriellen Bereichen wie der Textil- oder der Metallindustrie –, die in Folge des Strukturwandels in den letzten Jahren und Jahrzehnten nur wenig Arbeitskräfte eingestellt haben, sowie die Bereiche Post und Telekommunikation, der Bildungsbereich und das Gesundheitswesen.⁷⁰ Auch in Luxemburg haben Betriebe aus den Bereichen des Verarbeitenden und des Baugewerbes sowie insbesondere im Bereich Transport und Kommunikation überdurchschnittliche Anteile älterer Beschäftigter.⁷¹ Die hohe Zahl vergleichsweise jüngerer Grenzgänger sorgt im Großherzogtum dafür, dass das registrierte Durchschnittsalter aller Beschäftigten bei 37,8 Jahren liegt. Ohne diesen Zustrom läge es bei 40 Jahren, da etwa jeder fünfte Erwerbstätige mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit 50 Jahre und älter ist. Bei den in Luxemburg lebenden Ausländern sind es knapp 13%, bei den Grenzgängern rund 11%. Aufgrund dieser Besonderheit ist der

⁶⁵ Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion, 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion, Saarbrücken, S. 30.

⁶⁶ So ist die Konzentration Älterer auf die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Erziehung und Unterricht laut drittem europäischen Beschäftigungsbericht mit Ausnahme von Griechenland und Portugal in allen Mitgliedsstaaten anzutreffen. Vgl. Europäische Kommission (2004): Beschäftigung in Europa 2003, Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft, Luxemburg, S. 171.

⁶⁷ 12% der Betriebe im Dienstleistungsbereich bzw. 27% des Verarbeitenden Gewerbes haben einen Anteil von unter 10% über 50-Jähriger Beschäftigte, 19 bzw. 22% zwischen 10 und 29% und 19 bzw. 6% 30% und mehr. Vgl. Schmid, A. / Dera, S. (2003): Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz – Beschäftigung Älterer in Rheinland-Pfalz, erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2002, Frankfurt: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), S. 3.

⁶⁸ Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland, Stand: 30.06.2002.

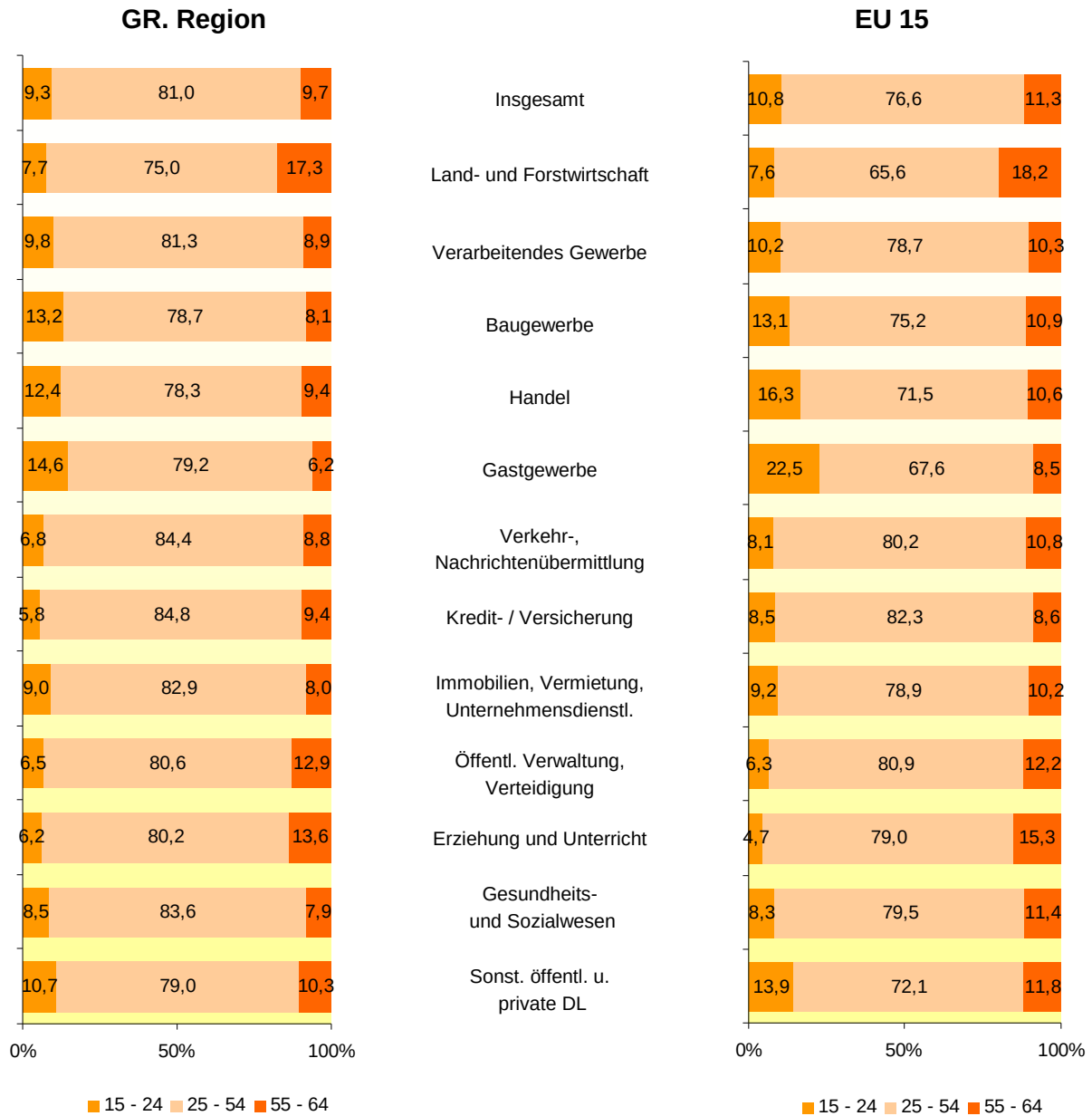
⁶⁹ Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS).

⁷⁰ INSEE Lorraine (2004): Le vieillissement des actifs : un défi pour le renouvellement de certaines professions en Lorraine, No. 9.

⁷¹ Vgl. IGSS, CEPS (2006): Favoriser le vieillissement actif: les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés, (Population & Emploi, No.13, Mars 2006), S.6.

luxemburgische Arbeitsmarkt weniger stark von Prozessen der Überalterung betroffen als die angrenzenden Regionen.⁷²

Abb. 4.8: Beschäftigte (am Wohnort) in der Großregion und in der Europäischen Gemeinschaft (EU 15) nach Wirtschaftszweigen und Altersgruppen im Jahr 2004



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen IBA / OIE

⁷² Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2005): Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion, Themenheft im Rahmen der Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“, Saarbrücken, S. 39f.

Für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer ist die Personalpolitik von Unternehmen entscheidend...

Zum Erreichen der europäischen Zielvorgaben von Lissabon und Barcelona haben die europäischen Mitgliedsstaaten verschiedene Maßnahmen ergriffen. Unbestritten können arbeitsmarktpolitische Initiativen und Reformen der Sozialsysteme einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitskräfte leisten. Das größte Potenzial um die Beschäftigungssituation Älterer zu verbessern, liegt jedoch auf der betrieblichen Ebene. Hier sind die wichtigsten Anknüpfungspunkte angesiedelt, um ein längeres Arbeitsleben zu ermöglichen, denn letztlich sind es die Unternehmen, die ältere Arbeitskräfte einstellen, im Arbeitsleben halten oder sich vor dem Rentenalter von ihnen trennen. Zukünftig wird die Beschäftigungssituation der älteren Altersgruppen wesentlich davon abhängen, wie die Unternehmen mit den nachrückenden Kohorten umgehen werden – insbesondere, ob diese länger im Erwerbsleben bleiben oder weiterhin über entsprechende Maßnahmen vorzeitig ausscheiden können.

... aber der demographische Wandel ist in den Unternehmen noch nicht angekommen

Die Altersstruktur in den Betrieben der Großregion kann durchaus Unterschiede aufweisen.⁷³ Trotz zum Teil unterschiedlich ausgeprägter demographischer Tendenzen sind jedoch in allen Regionen die Vertreter der Baby-Boom-Generation en bloc gealtert. Auswirkungen durch diese Alterung einerseits und das Ausscheiden dieser Erfahrungsträger andererseits werden damit unausweichlich und können je nach Region und Art des Betriebes unterschiedlich in Erscheinung treten. Je länger die Auseinandersetzung hiermit aufgeschoben wird, umso höhere Folgekosten werden zum Gegensteuern erforderlich. Die Mehrheit der Betriebe spürt aktuell jedoch noch keine direkten Auswirkungen.

„Ich bin bei der deutschen Gesellschaft für Personalführung über Branchen hinaus in einem Erfahrungsaustausch und habe dort das Thema schon einmal platziert: Viele Unternehmen spüren den demographischen Wandel noch nicht und haben das Thema einfach noch nicht erkannt.“

Gerhard Linnenberger, Peugeot Deutschland GmbH, Leiter der Abteilung Personalentwicklung und Soziales

Auf betrieblicher Ebene ist festzustellen, dass das Thema „Demographischer Wandel“ im betrieblichen Alltag von Unternehmen kaum eine Rolle spielt. Viele Betriebe haben noch keine Vorstellung darüber, welche Konsequenzen ihre Altersstruktur erfordert. In Frankreich gibt es etwa nur eine kleine Minderheit, die überhaupt die notwendigen diagnostischen Maßnahmen ergriffen haben, um eine solch vorausschauende Personalplanung

⁷³ In den deutschen Regionen verschiebt sich die Altersstruktur hin zu den höheren Altersgruppen, was in Belgien, Luxemburg und Frankreich aufgrund der Praxis von Frühverrentung, betrieblichem Einstellungsverhalten und der generellen Einstellung gegenüber älterer Arbeitskräften nicht so ausgeprägt der Fall (s. hierzu den weiteren Text). Frankreich etwa hat sich in Folge der 30-jährigen spezifischen Muster der Beschäftigungsquoten zu einer Gesellschaft entwickelt, in der lediglich eine Generation zur gleichen Zeit arbeitet (Elbaum, M. / Marchand, O. (1993): *Emploi et chômage dans les pays industrialisés: la spécificité française*, Première Synthèses, DARES No. 34, October zitiert nach OECD (Hrsg.) (2005a): *Ageing and Employment policies – France*, Paris, S. 57.

umzusetzen.⁷⁴ Andere spüren den Wandel bereits ganz konkret – etwa in Form eines Beförderungsstaus, weil Aufstiegspositionen auf Jahre hinaus besetzt sind.

Spezielle Angebote für ältere Mitarbeiter – abgesehen von Altersteilzeit bzw. Vorruhestandsregelungen – sind in der Regel nicht vorgesehen.⁷⁵ Von den luxemburgischen Unternehmen die Ältere beschäftigen, haben mehr als acht von zehn (84%) zwischen Januar 2003 und April 2004 keine Anpassungen für Mitarbeiter vorgenommen, die am Ende ihres Berufsleben stehen.⁷⁶ Im Saarland und in Rheinland-Pfalz sind es zwei Drittel bzw. acht von zehn Betrieben.⁷⁷ Insgesamt stehen in der betrieblichen Personalpolitik meist kurzfristige Planungshorizonte im Vordergrund, bei der die Gruppe der über 50-Jährigen bei schwankenden Auslastungen oder wirtschaftlichen Schwierigkeiten als erste Gruppe gesehen wird, über die sich Personalanpassungen am leichtesten und vermeintlich „sozial verträglich“ realisieren lassen. Dies dürfte wesentlich mit dazu beigetragen haben, dass im Saarland und in Rheinland-Pfalz nur etwa jeder zweite Betrieb überhaupt Mitarbeiter ab 50 Jahren beschäftigt.⁷⁸ Ähnliche Ergebnisse dürften in Folge der häufigen Inanspruchnahme der jeweiligen Vorruhestandsregelungen auch in Lothringen, Luxemburg und der Wallonie zu erwarten sein.

Ergebnisse der IBA-Telefonumfrage zur Wahrnehmung des demographischen Wandels in Betrieben der Großregion

Nach den Ergebnissen der Telefonbefragung, die das IBA-Netzwerk bei Betrieben in der Großregion durchgeführt hat,⁷⁹ erwarten oder spüren bereits heute nur vereinzelte der antwortbereiten Unternehmen für sich selbst Konsequenzen durch eine älter werdende Belegschaft. Im Saarland wird daraus resultierend in einem Fall eine Zunahme gesundheitlicher Probleme erwartet, ein anderer Betrieb hält auch weiterhin Altersteilzeit für unumgänglich und ein drittes Unternehmen befürchtet aufgrund der Verschiebungen in der Altersstruktur zukünftig nicht mehr produktionsfähig sein zu können. Auch in Rheinland-Pfalz gehen nur wenige Unternehmen von spürbaren Konsequenzen für sich aus, ohne diese jedoch näher zu spezifizieren. Insgesamt ist bei den antwortbereiten Betrieben die Wahrnehmung des demographischen Wandels in beiden Regionen noch kaum vorhanden. In ihrer Einschätzung stimmen die Befragten jedoch weitgehend überein, dass dieser zukünftig an Bedeutung gewinnen werde.

In Lothringen sieht ein Drittel der befragten Unternehmen zukünftig Probleme auf sich zukommen. Zwar haben sie noch keine konkreten Maßnahmen ergriffen, es werden jedoch Möglichkeiten der Ausbildung und Einstellung jüngerer Menschen hierfür in Betracht gezogen. Vier der befragten Betriebe müssen bereits heute demographische Begleiterscheinungen bewältigen, von denen einer gezielt nach Arbeitskräften ab 35 Jahren sucht. Ein weiterer berichtete von Problemen bei der Rekrutierung jüngerer Arbeitskräfte, weil viele von ihnen nach

⁷⁴ Vgl. Ecole national d'administration (ENA): Gestion des âges – Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques. Séminaire de question sociales de la promotion « Nelson Mandela » (1999-2001).

⁷⁵ Dies stellt jedoch keinen spezifischen Befund nur für die Großregion dar, sondern findet sich in gleicher Weise auch auf nationaler Ebene.

⁷⁶ Vgl. IGSS / CEPS (2006): Favoriser le vieillissement actif: les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés, (Population & Emploi, No.13, Mars 2006).

⁷⁷ Vgl. INFO-Institut (2003): IAB-Betriebspanel – Länderbericht Saarland, Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2002, Saarbrücken sowie Schmid, Dera (2003) a.a.O.

⁷⁸ Ebd.

⁷⁹ Informationen zur Konzeption und Durchführung der Telefonbefragung sind im Kapitel 1.2 nachzulesen.

⁸⁰ In der Deutschsprachigen Gemeinschaft spielt der Fachkräftemangel gerade im betrachteten Metallbereich eine große Rolle. In der Provinz Luxembourg wird die Situation durch die Nähe des Großherzogtums stark beeinflusst. Zudem liegen in den befragten Gebieten keine der großen wallonischen Städte wie Charleroi, Namur oder Lüttich.

Luxemburg abwanderten.

Im Großherzogtum haben bereits drei von zehn befragten Unternehmen Schwierigkeiten mit einer Überalterung der Belegschaft. Sie versuchen diese über die Einstellung Jüngerer zu bewältigen, können teilweise jedoch kein passendes Personal finden – unabhängig vom benötigten Qualifikationsniveau. Zwei von fünf Unternehmen sehen in den kommenden fünf bis sechs Jahren durch Abgänge in Rente Probleme auf sich zukommen.

Rund die Hälfte der antwortbereiten Betriebe in der Wallonie geht jetzt und in Zukunft von keinerlei Schwierigkeiten durch den demographischen Wandel aus. Besonders in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sehen viele Arbeitgeber aktuell weniger ein Problem der Überalterung als vielmehr der Rekrutierung Jugendlicher. Aufgrund der Beschränkung auf die Deutschsprachige Gemeinschaft und die Provinz Luxembourg können die Ergebnisse für die Wallonie jedoch nur sehr eingeschränkt interpretiert werden.⁸⁰

Differenz zwischen gesetzlichen Renten- und tatsächlichem Erwerbsaustrittsalter

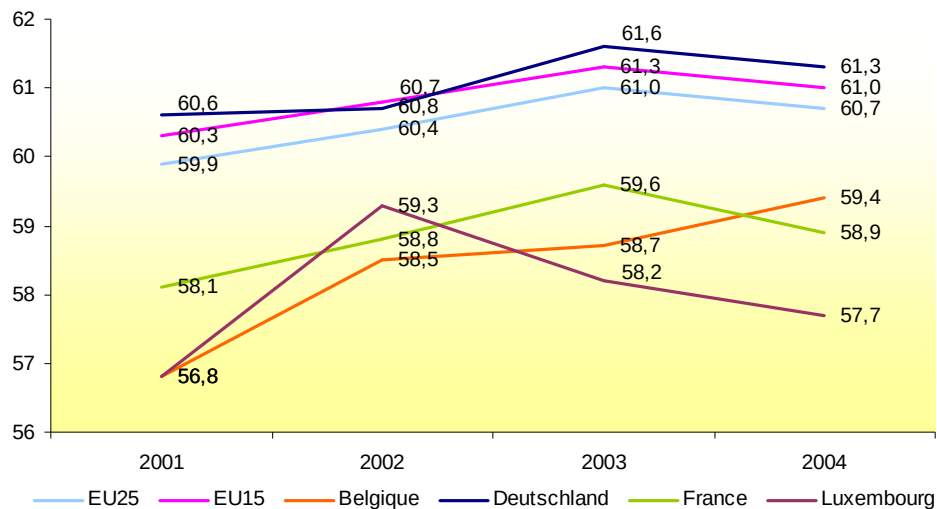
Nach den Schätzungen von Eurostat⁸¹ schieden deutsche Arbeitskräfte im Vergleich zu französischen, luxemburgischen und belgischen im Jahr 2004 mit durchschnittlich 61,3 Jahren in einem höheren Alter aus dem Erwerbsleben aus.⁸² In Frankreich liegt das Erwerbsaustrittsalter bei 58,9, in Belgien bei 59,4 Jahren. Arbeitnehmer aus Luxemburg sind mit 57,7 Jahren am jüngsten beim Übergang in den Ruhestand, sodass im Großherzogtum die Differenz zwischen dem Alter an der Übergangsschwelle zum Ruhestand und dem gesetzlichen Rentenalter mit 7,3 Jahren am größten ist, vor Belgien (5,6 Jahre) und Deutschland (3,7 Jahre) sowie Frankreich (1,1 Jahre). Diese Unterschiede erklären sich durch die Eigenheiten der jeweiligen Rentensysteme und der verschiedenen Frühverrentungsmöglichkeiten. So besteht in Frankreich – im Gegensatz zu den anderen Ländern – bereits mit 60 Jahren ein Rentenanspruch (vgl. Tab. 4.1). In bestimmten öffentlichen Bereichen und Berufsgruppen, die ein höheres Gefährdungspotenzial aufweisen – wie Polizei und Feuerwehr – oder besonders ermüdende Tätigkeiten beinhalten (z.B. Krankenpflegepersonal), ist der Erwerbsaustritt auch schon im Alter zwischen 50 und 55 Jahren möglich. Auch in Luxemburg ist nach 40 Beitragsjahren bereits eine abschlagsfreie Rente ab dem 57. Lebensjahr möglich. Zudem ist die gesetzliche Rente im internationalen Vergleich sehr hoch.⁸³

⁸¹ Ein Vergleich des Rentenzugangsalters ist im internationalen sowie insbesondere im Regionen übergreifenden Vergleich aufgrund statistischer Probleme schwierig, da jeweils unterschiedliche Definitionen von Ruhestand und Rentenalter gebräuchlich sind, die entsprechend der Art der Rentensysteme zum Teil erheblich voneinander abweichen können. Als Hilfsvariable werden daher bei internationalen Vergleichen Austritte aus dem Erwerbsleben herangezogen, die mit Hilfe komplexer Rechenmodelle aus Arbeitsmarktstatistiken geschätzt werden. Auf EU-Ebene erfolgte die Berechnung durch Eurostat erstmals für das Jahr 2001. Die Berechnungsmethode wird im Anhang zum Kapitel 5 des dritten Europäischen Beschäftigungsberichts ausführlich beschrieben.

⁸² Das hohe Erwerbsaustrittsalter in Deutschland ist unter anderem einem demographischen Effekt geschuldet: Wird die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen in die Untergruppen der 55- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen unterteilt, weist Deutschland im Unterschied zu den meisten europäischen Ländern mit einer größeren Bevölkerungsgruppe im Alter von 60 bis 64 Jahren eine untypische „inverse“ Altersstruktur auf. Vgl. Kraatz, S. u.a. (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn, IAB-Kurzbericht 5/2006, S. 2

⁸³ Vgl. OECD (2005a): Ageing and Employment policies – France, Paris sowie OECD (Hrsg.). (2005b): Viellissement et politiques de l'emploi – Luxembourg, Paris.

Abb. 4.9: Entwicklung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters von 2001 bis 2004



Quelle: Eurostat

Tab. 4.1: Kurzübersicht über die nationalen Rentensysteme

	Rentensystem	Regelrentenalter / Anspruchskriterien
Belgien	▶ Verdienstabhängige öffentliche Altersversorgung ▶ Mindestrente ▶ bedürftigkeitsabhängige Einkommenssicherung	▶ Männer: 65 Jahre ▶ Frauen: schrittweise Anhebung von 62 Jahren im Jahr 2002 auf 65 Jahre im Jahr 2009 ▶ Rentenbezug ab 60 Jahren bei 30 Beitragsjahren möglich
Deutschland	▶ Rentensystem auf Basis von Entgeltpunkten ▶ Sicherheitsnetz für Rentner mit niedrigem Einkommen in Form der Sozialhilfe	▶ 65 Jahre ▶ stufenweise Anhebung bis 2035 auf 67 Jahre ▶ Bei weniger als fünf Versicherungsjahren kein Leistungsanspruch ▶ Bei 35 Beitragsjahren Bezug ab 63 Jahren möglich
Frankreich	▶ verdienstabhängige staatliche Rente ▶ obligatorische betriebliche Vorsorge auf Basis eines ▶ Mindestrente bei der staatlichen Rentenversicherung	▶ 60 Jahre
Luxemburg	▶ Pauschalleistung in Abhängigkeit der Beitragsjahre zuzüglich einer verdienstabhängigen Komponente ▶ Mindestrente ▶ Private Zusatzrente seit Ende der 1990er Jahre	▶ 65 Jahre ▶ Mind. 10 Beitragsjahre ▶ Vorgezogene Rente ab vollendeten 57. Lebensjahr und 40 Beitragsjahren möglich ▶ Recht auf Altersrente ab 60 Jahren bei 40 Beitragsjahren

Quelle: Verband deutscher Rentenversicherungsträger, OECD (Hrsg.) (2005): Renten auf einen Blick: Staatliche Politik im OECD-Ländervergleich, Ausgabe 2005. (DRV-Schriften, Bd. 61, Sonderausgabe der DRV), Berlin.

Kultur der Frühverrentung

Anlass für die Einführung von Möglichkeiten des früheren Erwerbsaustritts wurden in der Vergangenheit in der Regel ergriffen, um den Arbeitsmarkt im Zuge des Strukturwandels in bestimmten Branchen zu entlasten sowie eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen zu erzielen. Im Laufe der Zeit wurden insbesondere in Frankreich und Belgien zunächst für einzelne Branchen erdachte Pläne auch von branchenfremden Unternehmen genutzt. In Frankreich führte dies seit Beginn der 70er Jahre zu einem erheblichen Absinken der Beschäftigungsquote von Männern ab 50 Jahren – insbesondere in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen Männer brach sie in diesem Zeitraum von 67% auf 18% im Jahr 2003 ein, während sie bei Frauen ab 50 Jahren eine Zunahme verzeichnet.⁸⁴ Auf Seite der Beschäftigten war der Vorruhestand zunächst interessant, weil er ihnen einen sozialen Status vergleichbar mit der Rente verlieh, der für sie attraktiver war, als arbeitslos zu sein. Mittlerweile wird der Vorruhestand aus Sicht der Beschäftigten heute eher als eine soziale Errungenschaft angesehen und die Verschleierung der Arbeitslosigkeit ist mehr und mehr in den Hintergrund getreten,⁸⁵ sodass sich quasi eine Kultur der Frühverrentung entwickelt hat.

Die französische Präferenz für den Vorruhestand

In Frankreich gibt es seit langem eine Präferenz für den Vorruhestand. Auf Kosten hoher finanzieller Aufwendungen von Staat, Unternehmen und Sozialpartnern haben Frühverrentungen in der Vergangenheit dazu beigetragen, den sozialen Zusammenhalt zu bewahren. Seit der ersten Regelung im Jahr 1963 wurde der Apparat der Frühverrentung enorm aufgebläht. Die angestrebten Ziele der Verbesserung der Beschäftigungssituation jüngerer Arbeitskräfte wurden jedoch nicht erreicht. Stattdessen führten die Regelungen zu einer Reihe ungewollter Effekte.⁸⁶

Maßnahmen zur Frühverrentung wurden vor dem Hintergrund einer intensiv wachsenden Erwerbsbevölkerung als Antwort auf wirtschaftliche Entwicklungen konzipiert: Erstmals sollten mit der „allocation spéciale du fonds national de l'emploi (AS-FNE)“ im Oktober 1963 Folgen der Strukturkrise im Bergbau abgemildert werden. Beschäftigte ab 60 Jahren erhielten die Möglichkeit bei 80 bis 90 Prozent ihres letzten Gehaltes aus dem Berufsleben auszuschcheiden ohne dem Arbeitsmarkt weiterhin zur Verfügung stehen zu müssen. Im Laufe der 70er Jahre wurden die Vorruhestandsregelungen wegen steigender Arbeitslosigkeit und des anhaltenden industriellen Strukturwandels weiter ausgebaut und das Zugangsalter sukzessive herabgesetzt – 1973 auf 57 Jahre und beim AS-FNE 1979 auf 56 Jahre und 2 Monate. Während der Eisen- und Stahlkrise wurde der Vorruhestand sogar ab 50 Jahren ermöglicht. Zu Beginn der 1980er Jahre sollte der „contracts de solidarité“ dazu beitragen, die wachsende Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, indem Ältere ihren Platz für Jüngere frei machen. Eine der letzten Modifizierungen zur Frühverrentung gab es im Zuge der wirtschaftlichen Rezession Anfang der 90er Jahre, während der weitere gesetzliche Regelungen eingeführt bzw. bestehende nochmals verändert wurden.⁸⁷

Insgesamt haben die Vorruhestandsregelungen seit den 1960er Jahren dazu beigetragen, die Modernisierung der französischen Wirtschaft durch die Abfederung der sozialen Begleiterscheinungen zu unterstützen. Die letztlich durch diese Politik beabsichtigte Schaffung von Arbeitsplätzen – nicht zuletzt für Jüngere – hat sich jedoch nicht eingestellt.

⁸⁴ Vgl. OECD (2005a), a.a.O., S. 49

⁸⁵ Vgl. Ecole national d'administration (ENA): Gestion des âges – Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques. Séminaire de question sociales de la promotion « Nelson Mandela » (1999-2001).

⁸⁶ So ging das Erwerbsaustrittsalter von Männern zwischen 1970 und 1995 von 63,5 auf 59,2 Jahre zurück und das der Frauen von 64 auf 58,3. Gleichzeitig halbierte sich der Anteil der über 55-jährigen Beschäftigten in diesem Zeitraum von 30 auf 15%.

⁸⁷ Für eine vollständige Darstellung aller relevanten Gesetze und Regelungen wird an dieser Stelle auf die zitierte Quelle verwiesen.

Statt dessen wird beobachtet, dass zahlreiche Unternehmen sich angesichts internationaler Konkurrenz eher von ihren älteren Beschäftigten auf Kosten der Allgemeinheit trennen, als sie mit finanziellem Aufwand und ungewissem Ausgang weiterzuqualifizieren. In der Folge zählt Frankreich heute zu den Ländern mit den niedrigsten Erwerbs- und Beschäftigungsquoten Älterer in der Europäischen Union und im OECD Ländervergleich.

Quelle: Ecole national d'administration: Gestion des âges – Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques. Séminaire de question sociales de la promotion « Nelson Mandela » (1999-2001)

Reformen der Frühverrentung

Um die Lissabonner Zielvorgabe, bis zum Jahr 2010 eine Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von mindestens 50% zu erreichen, werden in den Mitgliedsstaaten der EU eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen. Diese Initiativen zielen – wie auch die vom europäischen Rat in Barcelona geforderte Erhöhung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter um fünf Jahre bis 2010 – darauf ab, die Lücke zwischen gesetzlichem und effektivem Renteneintrittsalter zu verringern. Reformen der Renten- und Sozialsysteme werden etwa von der OECD für Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg angemahnt und mit als Voraussetzung zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung genannt.⁸⁸ Die Debatte hierüber – insbesondere die generelle Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten – wird zwischen den Sozialpartnern zum Teil äußerst kontrovers diskutiert.⁸⁹

„Das ist keine leichte Arbeit einen Lkw zusammenzubauen. Ein Mensch, der hier draußen 20 oder 25 Jahre gearbeitet hat, der ist mit 50 oder 55 körperlich kaputt. Und dann sagt die Regierung, dass man bis 67 arbeiten soll. Diese Menschen würde ich gerne mal hier raus begleiten und sie fragen, wie ein Mensch mit 67 hier noch arbeiten soll? [...] Durch die ganzen Vorruhestandsregelungen konnten wir das bisher abfangen. Aber diese Regelung wird auslaufen und was kommt dann? Was machen wir mit diesen Menschen?“

Jürgen Hess, Daimler Chrysler Wörth, Betriebsrat

Bereits vorgesehene Maßnahmen reichen von der Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre in Deutschland über die Reduzierung von Anreizen zur Frühverrentung durch Anhebung der Mindestbeitragsdauer bis zum Erreichen der Vollrente bis hin zur der Einführung von Rentenabschlägen bei früherem Erwerbsaustritt bzw. Rentenzuschlägen, wenn über das Rentenalter hinaus weiter gearbeitet wird.

Als Vorbilder solcher Reformbemühungen wird häufig auf die skandinavischen Länder verwiesen, die mit deutlich höheren Beschäftigungsquoten Älterer als Vorreiter für die Arbeitsmarktintegration der 55- bis 64-Jährigen gelten. Die Erfahrungen dort zeigen jedoch, dass politische Reformbemühungen oder demographische Faktoren alleine nicht ausreichen, um einen Beschäftigungsaufschwung in dieser Altersgruppe zu bewirken. Zusätzlich bedarf es hierfür einer günstigen wirtschaftliche Gesamtentwicklung: In Finnland, dessen Bevölkerung zu den am schnellsten alternden gehört, begann eine nachhaltige

⁸⁸ Gerade für Belgien und Frankreich wird von der OECD dringender Reformbedarf in diesem Bereich gesehen.
⁸⁹ So ist etwa eine Pressemitteilung des belgischen FTBG zu Reformvorschlägen der Frühverrentung des belgischen Unternehmerverbandes (FEB) mit der Schlagzeile „Die FEB zieht in den Krieg!“ überschrieben. (Vgl. Renard André (2005): Überalterung, Laufbahnende und Rente – Die Solidarität wählen oder den „Einheitsgedanken“ ertragen, Eupen (Pressemitteilung im Anhang)).

Aufwärtsentwicklung erst ab 1999, als sich die Arbeitsmarktsituation deutlich entspannt hatte. Erst dann wurde eine grundlegende Rentenreform eingeleitet, die im Wesentlichen 2005 umgesetzt wurde.⁹⁰

Tab. 4.2: Kurzübersicht zu exemplarischen Veränderungen im Rentensystem und beim Vorruhestand

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Renten-eintrittsalter	▶ Stufenweise Anhebung des gesetzl. Rentenalters auf 67 Jahre bis ▶ Auslaufen der Altersteilzeitregelung 2009	▶ Schrittweise Anhebung des Rentenalters von Frauen auf 65 Jahre bis 2009	▶ Das Recht auf Rente ab dem 60. Lebensjahr bleibt im Öffentlichen Bereich bestehen, aber die zwangsweise Versetzung in den Ruhestand durch den Arbeitgeber wird	
Dauer der Beitragszahlung	▶ 45 Jahre	▶ Männer: 45 J. ▶ Frauen: 43 J. ▶ Anhebung der Mindestbeitragsdauer für Vorruhestand von 20 auf 35 Jahre	▶ Erhöhung Beitragszeiten bis zur Vollrente auf 42 Jahre bis 2018, (2008: 40 Jahre; 2012: 41 Jahre)	▶ Ab 40 Beitragsjahren Möglichkeit des vorgezogenen Ruhestands ab 57 Lebensjahren, ab 60 Jahren selbst wenn keine 40 Beitragsjahre
Abschläge	▶ 0,3% / Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres	▶ 5% / Jahr vor Erreichen des gesetzl. Rentenalters	▶ Abschläge bei Renten bevor die Mindestbeitragsdauer erreicht	
Bonus	▶ 0,5% / Monat, der über das 65. Lebensjahr hinaus gearbeitet wird	▶ Für Personen, die nach Erreichen des 60. Lebensjahres weiterarbeiten	▶ 0,75% für jedes Quartal der Beitragszahlung nach 40 Beitragsjahren und Erreichen des 60. Lebensjahres	▶ Rentenzulage für jedes Beitragsjahr ab 55 Lebensjahren und 38 Jahren Beitragszahlung

Quelle: CRD EURES Lothringen

Inwiefern das bloße Anheben des Rentenalters in Deutschland oder die Ausweitung der Mindestbeitragsdauer bis zum Erreichen der vollen Altersrente in Frankreich dazu beitragen können, die Lücke zwischen gesetzlichem Renten- und effektivem Erwerbsaustrittsalter zu verringern, oder ob hieraus ein Anstieg von Erwerbsunfähigkeitsrenten resultieren wird,

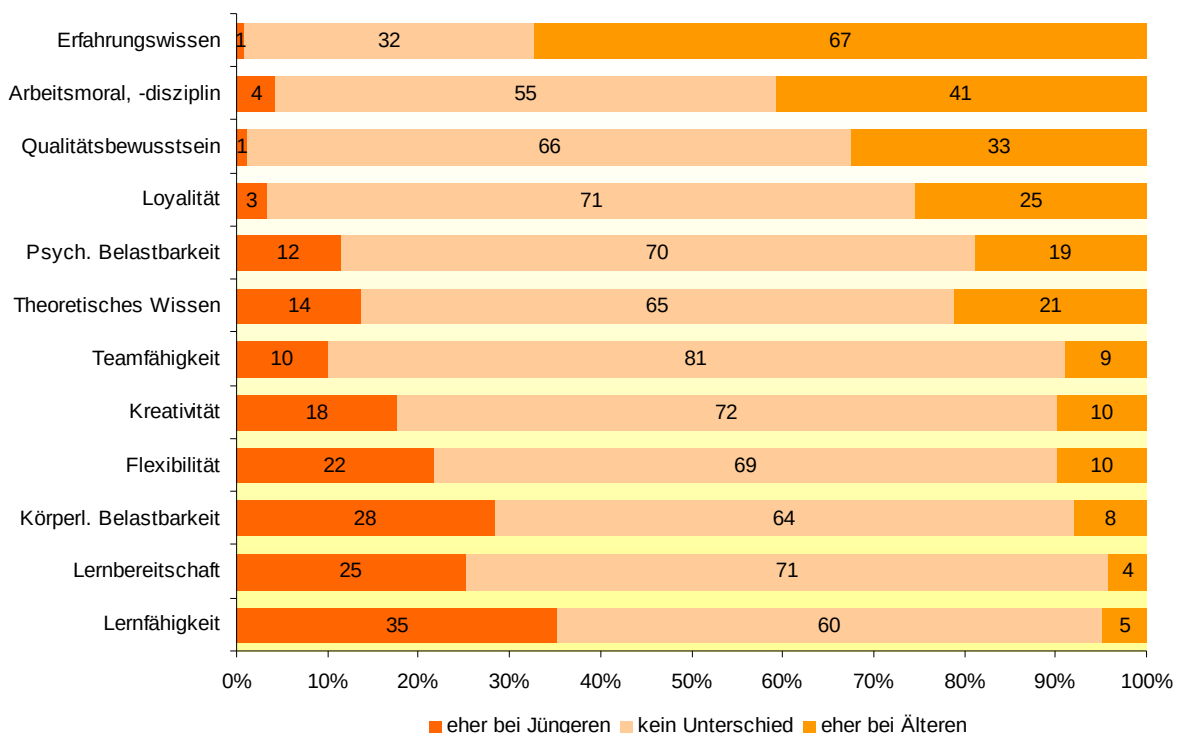
⁹⁰ Vgl. Kraatz, S. u.a. (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. In Dänemark, Finnland und den Niederlanden wurde die Trendwende schon vollzogen – Kann Deutschland nachziehen? IAB-Kurzbericht 5/2006, S. 4f.

bleibt fraglich. Durch die Reformansätze werden jedoch insbesondere die Unternehmen beim Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Mitarbeiter in die Pflicht genommen. Für die Praxis ist es daher dringend erforderlich einen gesunden Kompromiss zwischen dem Anspruch der Verbesserung der Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration Älterer und den möglichen betrieblichen Rahmenbedingungen auszuhandeln.

Einschätzung älterer Arbeitskräfte aus Sicht von Unternehmen

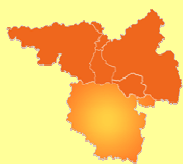
Neben der Praxis der Frühverrentung zeigt sich die Einstellung von Betrieben gegenüber älteren Arbeitskräften auch in ihrem Einstellungsverhalten und dem Bild, das sie von ihnen haben. Häufig wird das Bild von älteren Arbeitskräften der Einschätzung eines geringeren Leistungsvermögens und nachlassender Flexibilität und damit Produktivität dominiert. Dabei wird von Unternehmen allerdings sehr deutlich zwischen im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern im fortgeschrittenen Alter und gleichaltrigen Bewerbern unterschieden: Während bei der ersten Gruppe im Vergleich zu Jüngeren kaum Unterschiede gesehen werden (Abb. 4.10 zeigt dies am Beispiel des Saarlandes⁹¹), ist das im Rahmen von Neueinstellungen offenbar sehr wohl der Fall.

Abb. 4.10: Vergleich von Leistungsparametern jüngerer und älterer Beschäftigter ab 50 Jahren aus Sicht von Betrieben im Saarland 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel Länderbericht Saarland 2002, INFO-Institut

⁹¹ Vgl. für Luxemburg: IGSS / CEPS (2006): Stigmatisation des travailleurs âgés: mythe ou réalité? (Population & Emploi, No. 16, Mai 2006), Luxemburg.



Beispiel guter Praxis : Beobachtungsstelle in Lothringen für den Umgang mit dem Alter (OLGA)⁹²

Angesichts des zu erwartenden Mangels an Arbeitskräften und der Überalterung der Erwerbstätigen stellt die Nutzung des Erfahrungswissens der älteren Arbeitnehmer eine besonders relevante Untersuchungsebene dar. Eine von der Beobachtungsstelle in Lothringen für den Umgang mit dem Alter (OLGA) durchgeführte Umfrage zum Umgang mit dem Alter in lothringischen Unternehmen hat erste Hinweise geliefert. Auf Basis dieser Umfrage, die von der Vereinigung der finanziellen und technischen Partner von OLGA (Conseil Régional de Lorraine, Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel, Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, universités de Nancy et de Metz) veranlasst wurde, gaben ca. hundert Unternehmen (große, mittlere und kleine Unternehmen, vorwiegend aus der Industrie) Auskunft über die sozioökonomische Situation der älteren Erwerbstätigen (der über 50-Jährigen) sowie über die Praxis altersngerechter Personalpolitik.

23% der Erwerbstätigen in lothringischen Unternehmen sind ältere Arbeitnehmer, die größtenteils (58%) in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten in den Bereichen des Baugewerbes, der Industrie, des Handels- und Dienstleistungsgewerbes (22%) arbeiten. Die Umfrage verdeutlicht ein relevantes Unterscheidungsmerkmal des Handels- und Dienstleistungssektors, der – im Vergleich zu den Wirtschaftsbereichen des Baugewerbes und des produzierenden Gewerbes – einen mehrheitlichen Beschäftigungsanteil an Frauen aufweist.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (60%) gibt an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben, speziell für Führungspositionen (insbesondere in den mittleren Unternehmen). Für technische Berufe wird die Rekrutierung umso schwieriger empfunden, je größer das Unternehmen ist. Bei der Gruppe der Arbeiter und Angestellten scheint es weniger Probleme bei der Stellenbesetzung zu geben, jedoch liegt der Prozentsatz immer noch hoch (46,5%). Die Umfrage verdeutlicht weiterhin spezifische oder gemeinsame Einstellungsvoraussetzungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen (zum Beispiel häufige Dienstreisen bei Handelsvertretern oder die höheren Anforderungen an soziale Kompetenz im Dienstleistungsgewerbe).

Angesichts des Ausscheidens der Mitarbeiter plant mehr als die Hälfte der Unternehmen die Einstellung von Jüngeren oder den Einsatz von Instrumenten zum Wissenstransfer. Der Anteil der Unternehmen, die die Einrichtung von Ausbildungsplätzen vorsehen, beträgt weniger als 40%; ein noch geringerer Anteil (10%) strebt die Einstellung von älteren Arbeitnehmern an. Jedoch liegt der Anteil der Unternehmen, die nicht geantwortet haben, bei mehr als ein von zehn Betrieben: entweder, weil sie keine Rückmeldung geben wollten, oder aufgrund ihrer Unkenntnis der zu ergreifenden Maßnahme(n). Wenn auch der Schwerpunkt auf der Einstellung von Jüngeren liegt, hat im Laufes des Jahres 2003 immerhin mehr als ein Viertel der Unternehmen ältere Arbeitnehmer eingestellt, wobei als Einstellungskriterien für diese Altersgruppe die spezifischen Fachkenntnisse, Erfahrungen im Berufsleben, die Motivation bzw. die Einstellung zum Beruf ausschlaggebend waren.

Diese Maßnahmen decken sich mit der Auffassung, dass gegenwärtig die Überalterung sehr wohl als ein Fakt anerkannt wird, jedoch wird sie in der Praxis nur von einer geringen Anzahl an Unternehmen (ca. 13%) durch entsprechende Begleit- oder Vorbeugungsmaßnahmen berücksichtigt.

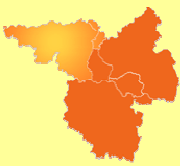
Wenn die Unternehmen sich nicht rechtzeitig auf den Generationswechsel vorbereiten und weiterhin auf Schwierigkeiten bei der Erneuerung ihres Personalbestandes stoßen, dürfte Lothringen laut den Umfrageergebnissen an Attraktivität verlieren. Schon heute müssen Unternehmen sowie alle betroffenen Akteure sich eine altersngerechte Personalpolitik zu Eigen machen, die das gesamte Berufsleben umfasst und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer berücksichtigt.

Quelle: Beobachtungsstelle in Lothringen für den Umgang mit dem Alter, „Alt werden im Beruf: wie sieht der Umgang mit dem Altern in den lothringischen Unternehmen aus?“.

⁹² OLGA steht für « Observatoire Lorrain pour la Gestion des Ages ».

Geringe Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitskräften

Von den rund 20.300 Einstellungen während eines Jahres⁹³ bei Betrieben der luxemburgischen Privatwirtschaft entfielen weniger als 6% auf Beschäftigte, die älter als 50 Jahre waren. Auch in Frankreich werden Ältere von Unternehmen kaum nachgefragt.⁹⁴ Aufgrund der Möglichkeit des längeren Bezugs von Arbeitslosengeld und der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitssuche treten Ältere zudem weniger auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung. Auch in Belgien bleiben Arbeitnehmer ab 45 bei Neueinstellungen mit lediglich drei bis vier Prozent fast völlig unberücksichtigt.⁹⁵



Geringe Einstellungsbereitschaft für Ältere in belgischen Unternehmen

In einer Studie von Vedio Senior Careers wurden 700 belgische Unternehmen zu ihrer Frühverrentungspraxis, zur Wertschätzung von älteren Mitarbeiter ab 50 Jahren sowie zu ihrer Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren und zu staatlichen Eingliederungsmaßnahmen für diese Gruppe befragt:

In jedem zweiten Unternehmen scheiden demnach Mitarbeiter vorzeitig aus dem Berufsleben aus. 80% der Frühverrentungen betreffen Männer. In Bezug auf die zukünftige Entwicklung der Frühverrentung gehen nur drei von zehn Betrieben davon aus, dass Ältere bei ihnen weiter eine Rolle spielen werden – vor allem Großbetriebe rechnen mit einer Zunahme der Frühverrentung im Zuge des Generationenwechsels.

Nur ein Fünftel der Unternehmen stellt den Ergebnissen zufolge gerne Ältere ein, weil sie deren Allgemein- und Erfahrungswissen sowie ihre Loyalität und Zuverlässigkeit schätzen. Dem gegenüber zeigte mehr als die Hälfte der Unternehmen (55%) keine Einstellungsbereitschaft für Ältere, knapp jedes dritte (27%) machte keine Unterschiede.

Besonders in der Wallonie gaben viele Befragte an, dass die öffentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration Älterer nicht ausreichen. Die Hälfte glaubt, dass die Reduzierung der Frühverrentungsmöglichkeiten sowie Anreize zur Verlängerung des Berufslebens die Wiedereingliederung Älterer begünstigen kann. Etwa zwei Drittel befürworten finanzielle Unterstützungen für Qualifizierungsmaßnahmen und bei Einstellungen von Älteren.

Quelle: Vedio (2006): Grande étude sur l'emploi actuel et futur des plus de 50 ans (Infoblatt)

Im Saarland gab im Jahr 2002 jeder siebte Betriebe (14%) an, grundsätzlich keine älteren Arbeitskräfte einzustellen.⁹⁶ Nur bei vier von zehn Unternehmen haben Arbeitskräfte ab 50 Jahren Aussichten, ohne Vorbedingungen eine Stelle finden zu können.⁹⁷ Im ersten Halbjahr

⁹³ Im Zeitraum von April 2003 bis März 2004.

⁹⁴ In Frankreich kann sogar von einer regelrechten Abneigung gegenüber der Einstellung Älterer gesprochen werden: Sofern Betriebe keine jungen männlichen Arbeitskräfte finden können, stellen sie bevorzugt Frauen oder Personen zwischen 30 und 35 Jahren ein und nur in Ausnahmefällen Ältere an 50 Jahren - insbesondere bei Geringqualifizierten. (Vgl. Ecole national d'administration (ENA): Gestion des âges – Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques. Séminaire de question sociales de la promotion « Nelson Mandela » (1999-2001)).

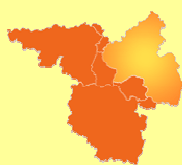
⁹⁵ Vgl. OECD (2005c): Viellissement et politiques de l'emploi – Belgique, Paris, S. 88.

⁹⁶ Dagegen will Kohlpharma laut einer Pressemitteilung vom 10.06.2006 für ein neues Geschäftsmodell in den kommenden Jahren 600 Arbeitsplätze schaffen, bei deren Besetzung besonders Arbeitnehmer ab 50 Jahren berücksichtigt werden sollen.

⁹⁷ Vgl. INFO-Institut (2003), a.a.O., S. 53f. Vergleichswerte für Rheinland-Pfalz: grundsätzliche keine Einstellungsbereitschaft 11%, Einstellung nur mit Voraussetzungen 26%, Einstellung ohne Voraussetzung 63%. Vgl. Schmid, Dera (2003), S. 7.

2004 entfielen allerdings nur 13% aller zuletzt besetzten Stellen auf Bewerber in dieser Altersgruppe – deutlich unter ihrem Anteil an allen Arbeitssuchenden (23,7%).⁹⁸

Insgesamt dürfte hierbei das fehlende betriebsspezifische Erfahrungswissen älterer Bewerber eine wesentliche Rolle spielen. Auch wird bei Jüngeren, aufgrund des in der Ausbildung vermittelten aktuelleren Wissens, eine bessere und schnellere Eingliederung in den Betrieb unterstellt. Hiervon sind insbesondere diejenigen älteren Arbeitslosen betroffen, die bereits über einen längeren Zeitraum nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Im Saarland wurden im ersten Halbjahr 2004 beispielsweise fast neun von zehn über 50-jährigen Stellenbewerbern nach Angaben der Betriebe wegen eines unpassenden Qualifikationsprofils nicht eingestellt.⁹⁹



Beispiel guter Praxis: Einstellung älterer Arbeitnehmer (WKV Direktvertriebsservice GmbH)

Das Dienstleistungsunternehmen WKV Direktvertriebsservice GmbH aus dem Bereich des Telefonmarketings ist auf sehr flexible Mitarbeiter angewiesen. Im Rahmen des Direktmarketings arbeiten diese an modernen computergestützten Telefonarbeitsplätzen. Gerade beim Vertrieb von schulbegleitender Literatur erweist sich die persönliche Lebenserfahrung von Frauen mit eigenen Kindern – insbesondere auch bei älteren Mitarbeitern – als großer Vorteil. So sind von den etwa 90 Mitarbeitern insgesamt etwa 20% älter als 50 Jahre und bei Neueinstellungen wird sogar gezielt nach älteren Mitarbeiterinnen gesucht.

Auch Frau K. wurde Anfang des Jahres 2006 mit 60 Jahren von der WKV neu eingestellt. Zuvor – so berichtet sie – musste sie eine ganze Reihe negativer Erfahrungen hinnehmen. Frau K. ist gelernte Einzelhandelskauffrau und hat lange Zeit in einem Kaufhaus als Schmuckverkäuferin gearbeitet. Aus ihrem früheren Arbeitsverhältnis ist sie ausgeschieden, um ihre Eltern zu Hause pflegen zu können. Nach deren Tod wollte sie mit 49 Jahren nochmals ins Berufsleben zurückkehren, galt jedoch aufgrund ihres Alters als schwer vermittelbar. Insgesamt 10 Jahre hat sie sich vergeblich um einen neuen Arbeitsplatz bemüht und wurde immer wieder abgelehnt: *„Anfangs habe ich wenigstens noch einen netten Brief mit einer Absage bekommen, aber irgendwann kamen selbst die nicht mehr.“* Anstelle einer schriftlichen Bewerbung hat sie auf die Ausschreibung der WKV direkt beim Unternehmen angerufen und gefragt, ob ihr Alter für die Besetzung ein Problem darstelle, was der Betrieb

Auch wenn sie bislang keine Erfahrungen im Umgang mit Computern hatte, wollte sie die Stelle unbedingt bekommen und war daher bereit, sich das notwendige Wissen anzueignen. Besonders positiv hebt sie dabei die Unterstützung ihrer jüngeren Kolleginnen hervor, die sie hierbei stark unterstützten. Umgekehrt freut sie sich auch darüber, dass sie diesen mit ihrer Lebenserfahrung viele Tipps in Bezug zu deren Telefonierverhalten geben kann, von denen gerade die Jüngeren profitieren können.

Auch der Geschäftsführer zeigt sich sehr zufrieden mit seinen älteren Mitarbeitern: *„Natürlich braucht der eine ein wenig länger als der andere. [...] Frau K. musste sich erstmal an den Computer gewöhnen, aber es hat ihr einfach Spaß gemacht, und sie ist sogar länger geblieben, um zu üben. Sie ist zielorientiert und freut sich. [...] Letztlich ist es doch die entscheidende Frage, wie engagiert die Leute sind. Ältere Menschen hier in der Eifel sind einfach bodenständig: Sie arbeiten gerne und sind sehr motiviert. Wenn sie eine entsprechende Ausbildung aufweisen, dann nehmen wir sie gern.“*

⁹⁸ Vgl. INFO-Institut (2005): IAB-Betriebspanel 2004 Saarland, Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung, Saarbrücken, S. 30f.

⁹⁹ Vgl. ebd. (2005), S. 31.

Eingliederungshilfen und unterstützende Maßnahmen für ältere Beschäftigte

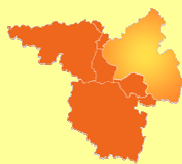
Angeichts der geringen Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitskräften haben Eingliederungshilfen und unterstützende Maßnahmen zu Förderung der Integration und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitsloser eine hohe Bedeutung. Im Jahr 2002 war im Saarland etwa rund ein Drittel aller Betriebe nur unter bestimmten Voraussetzungen – etwa mit Befristung oder mit finanziellen Beihilfen – bereit ältere Bewerber einzustellen.¹⁰⁰

Tab. 4.3: Beispiele von Fördermöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer und Arbeitslose

	Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer / Arbeitslose	Förderung der Beschäftigung Älterer
Belgique	▶ Verpflichtung zur Aufwendung von 1,9% der Lohnsumme für Weiterbildung ab 2006 zur Förderung des beruflichen Werdegangs im Unternehmen ▶ Seit Oktober 2002 haben entlassene Arbeitnehmer ab 45 Jahren das Recht für 12 Monate einen Dienst zur beruflichen Wiedereingliederung (Outplacement) in Anspruch zu nehmen	▶ Senkung der spezifischen Sozialkosten für die über 58 Jährigen Arbeiter (400€ pro Quartal) ▶ Das Dekret vom 19. Mai 1994 zur Einstellung von Arbeitslosen enthält eine Initiative, die sich an ältere Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben richtet
Deutschland	▶ Seit 2004 können ältere Arbeitnehmer in Betrieben bis 100 Beschäftigte Fort- und Weiterbildungskosten außerhalb des Unternehmens von der Arbeitsagentur voll erstattet bekommen.	▶ Älteren Arbeitnehmern, die ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer geringer entlohnenden versicherungspflichtigen Beschäftigung beenden oder vermeiden, wird zeitlich befristet ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt und eine zusätzlicher Beitrag zur gesetzl. Rentenversicherung geleistet. ▶ Organisatorische Neuausrichtung der Arbeitsagenturen, sodass die Vermittlungstätigkeit stärker im Mittelpunkt steht ▶ Beitragsbefreiung bei der Arbeitslosenversicherung von Arbeitgeber für eingestellte über 55-jährige Arbeitslose
France	▶ Verbesserung des Zugangs zu Einrichtungen für Weiterbildung für Senioren durch Gesetz zur lebensbegleitenden Weiterbildung (2004) ▶ Ab 45 steht jedem Lohnempfänger mindestens alle 5 Jahre ein Entwicklungsgespräch über Perspektiven des zweiten Abschnitts der Karriere zu	▶ Maßnahmen zur Bekämpfung der Selektivität des Arbeitsmarktes: ▶ Über 50-Jährige erhalten Unterstützung bei der Jobsuche ▶ 2001 Einführung eines Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierung bei Einstellungen ▶ Bei Entlassungen Älterer müssen Arbeitgeber eine Sonderabgabe zur Arbeitslosenversicherung zahlen und werden an der Kosten für die Jobsuche beteiligt
Luxembourg		▶ Erstattung der Sozialabgaben der Arbeitgeber für eingestellte Arbeitskräfte ab 50 Jahren und Langzeitarbeitslose

Quelle: CRD EURES Lothringen

¹⁰⁰ Vgl. ebd. (2003), a.a.O., S. 53f; Vergleichswerte für Rheinland-Pfalz: grundsätzliche keine Einstellungsbereitschaft 11%, Einstellung nur mit Voraussetzungen 26%, Einstellung ohne Voraussetzung 63% (vgl. Schmid, Dera (2003), a.a.O., S. 7).



Beispiel guter Praxis: Das Projekt „Region Trier“ nach dem STARK-Konzept

Die Region Trier ist mit 514.000 Einwohnern flächenmäßig der größte Arbeitsagenturbezirk in Westdeutschland. Das Projekt umfasst die Arbeitsgemeinschaften der Agentur für Arbeit der Stadt Trier, der Landkreise Bitburg-Prüm, Trier-Saarburg, Bernkastel-Wittlich sowie des optierenden¹⁰¹ Landkreises Daun.

Strategie

In der Region sind insgesamt 9 Vermittlungszentren für über 50-jährige Arbeitslose aufgebaut worden, in denen jeweils 20 Ältere umfassend von 2,5 Anleitungs-, Schulungs- und Betreuungskräften für die Dauer von 3 Monaten betreut, beraten und vermittelt werden. Nach den ersten 3 Monaten mit täglicher Anwesenheit schließt sich eine 3-monatige Coaching-Phase ohne tägliche Anwesenheit an.

Konzept

In den Vermittlungszentren selbst kommt das STARK-Konzept zur Anwendung: S – Stellen vermitteln, T – Trainieren, A – aktivieren, R – reintegrieren, K – Kompetenz fördern. Die regionalen Bildungsträger sowie die Wirtschaftskammern der Region sind dabei in das Projekt eingebunden. Zur Erhöhung der Eingliederungschancen sollen die Teilnehmer auch während der Maßnahme betriebliche Praktika absolvieren. Hierzu werden Betriebspatenschaften

Die gesamte Vermittlungstätigkeit wird durch Eingliederungszuschüsse an Betriebe und Unternehmen forciert. Die Träger der Vermittlungszentren erhalten für ihre Tätigkeit eine Grundvergütung sowie abgestufte Integrationsprämien, die umso höher ausfallen, je günstiger die Integration erfolgt. Für Teilnehmer, die nicht integriert werden können, sollen individuellen Maßnahmen, insbesondere im Bereich zu Schaffung von Arbeitsgelegenheiten, erarbeitet

Die Vermittlungszentren werden bei Arbeitsaufnahmen oder sonstigen Abgängen unmittelbar aus einem dafür aufgebauten „Nachrückerpool“ nachbesetzt. Auf diese Weise sollen während der zweijährigen Projektlaufzeit rund 2.000 Ältere von den Vermittlungszentren betreut werden. Bis Anfang März 2006 haben insgesamt 418 Personen an dem Projekt teilgenommen. Dabei konnten 45 Vermittlungen realisiert werden.

4.1.2 Betriebliche Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der Situation älterer Beschäftigter

Chancen nutzen und Zukunft sichern

Die Verbesserung der Situation älterer Arbeitskräfte auf dem externen und den internen Arbeitsmärkten bleibt ein umstrittenes Thema – auch für die Zukunftsfähigkeit der Großregion. Die Praxis in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt wird der Tatsache Rechnung tragen müssen, dass Menschen ab 50 künftig einen erheblich größeren Anteil am Arbeitskräftepotenzial haben werden, während sich die Gruppe der jüngeren Berufseinsteiger verkleinern wird. Die Integration der über 50-Jährigen steht dabei im Spannungsfeld zahlreicher Einflussfaktoren, die gleichzeitig ein breites Spektrum an

¹⁰¹ Im Rahmen der so genannten Hartz-Reformen wurden Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer neuen Grundsicherung (Arbeitslosengeld II, kurz: ALG II) zusammengelegt, für deren Auszahlung die lokalen Agenturen für Arbeit sowie die kreisfreien Städte und Landkreise ihre Kompetenzen in Form gemeinsamer Arbeitsagenturen (ARGen) bündeln und die Aufgabe der Grundsicherung – verbunden mit einer intensiven Unterstützung der Leistungsberechtigten bei der Eingliederung in Arbeit –, zukünftig gemeinsam wahrnehmen sollen. Mit einer Experimentierklausel auf Grundlage von Art. 106 Abs. 8 Grundgesetz erhielten bundesweit 69 Kommunen die Option, die Auszahlung des ALG II und die Einrichtung des kommunalen Job-Centers unter eigener Federführung und ohne Beteiligung der Agenturen für Arbeit durchzuführen.

Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsansätzen bieten. Vor dem Hintergrund der oben dargestellten Rahmenbedingungen gilt es, die zentralen Handlungsfelder und -ansätze zu identifizieren und als Chance aufzugreifen, um den demographischen Wandel bewältigen und positiv gestalten zu können.

Ein Paradigmenwechsel in der Einstellung zu älteren Arbeitnehmern ist unumgänglich

Entscheidend für den Erfolg dieser Bemühungen auf betrieblicher Ebene ist ein Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber Älteren und von Älteren, der in der Praxis umgesetzt und gelebt wird. Die Auseinandersetzung mit dem Thema älterer Beschäftigte beginnt dabei nicht erst bei den über 50-Jährigen, sondern muss alle Altersgruppen einschließen. Die betrieblichen Rahmenbedingungen müssen insgesamt vom Anfang des Berufslebens bis zum Eintritt in die Rente so ausgestaltet werden, dass die Arbeitsfähigkeit ein Arbeitsleben lang erhalten bleibt. Alternde Belegschaften sollten daher nicht als Problem wahrgenommen werden, sondern als Chance und Herausforderung für die Gestaltung der Arbeit.

„Mir ist es wichtig, dass wir die demographische Entwicklung als Chance begreifen. Der demographische Wandel bietet Chancen für Ältere. Wir werden profitieren von der Erfahrung und vom Wissen der Älteren – sie werden gebraucht werden. (...) Ich habe das in den letzten Jahren so erlebt, dass der demographische Wandel meistens nur negativ belegt war und als Bedrohung empfunden worden ist. Und ich habe das Gefühl, dass es, seit wir uns mit dem Thema beschäftigen, ganz viele positive Facetten gibt, wie beispielsweise das Thema Frauen und Ältere. Auch das Thema Gesundheit. Da etwas zu tun, das hilft uns als Unternehmen aber auch dem Einzelnen.“

Ursula Fuggis-Hahn, Boehringer Ingelheim, Abteilungsleiterin Personal Zentralfunktionen Deutschland

Zur Förderung des altersngerechten Arbeitens sind keine neuen Instrumente erforderlich

Bei der Förderung der Erwerbstätigkeit Älterer in den Betrieben und angesichts der Diskussion um die Einschränkung von Frühverrentungsmöglichkeiten zur Verlängerung des Arbeitslebens bis zum regulären Rentenalter spielen die betriebliche Personalpolitik und Fragen der Arbeitsorganisation eine zentrale Rolle. Bei der Frage zum Umgang mit älteren Arbeitnehmern, insbesondere welche besonderen Maßnahmen von Betriebsseite erforderlich sind, um auch mit zukünftig älteren Belegschaften produktiv und wirtschaftlich arbeiten zu können, erscheint für viele Betriebe problematisch. Tatsächlich jedoch tangiert sie im Wesentlichen Bereiche, in denen die Unternehmen bereits seit Jahren viele Erfahrungen gesammelt haben und zu denen auch bereits vielfältige Hilfe- und Gestaltungsempfehlungen ausgesprochen wurden.

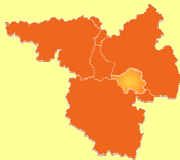
Eine schlüssige Gesamtstrategie wird benötigt

Dabei gilt es die einzelnen, bereits vorhandenen Bausteine aufeinander abzustimmen und in ein systematisches Gesamtkonzept zu integrieren. Im Hinblick auf eine altersngerechte Personalpolitik kann auf oft unverbundene Elemente der bisherigen Personalpolitik zurückgegriffen werden, die besser aufeinander abgestimmt und auf die jeweiligen Zielgruppen spezifisch zugeschnitten werden. Eine grundsätzliche Neuausrichtung auch der Personalpolitik ist daher in aller Regel nicht erforderlich. Oft sind bereits wenige Schritte

ausreichend, um die bestehenden Instrumente zur Gestaltung des demographischen Wandels anzupassen und ein tragfähiges Gesamtkonzept, indem die Förderung älterer Beschäftigter eingebettet wird, zu erhalten. Dies gilt umso mehr für kleinere und mittlere Betriebe, die hier meist hohe Kosten befürchten. Eine der wesentlichen Herausforderungen, denen sich die betriebliche Personalpolitik zukünftig verstärkt zu stellen hat, ist es, Antworten auf die Frage alternativer Karriereplanungen zu finden, da in Folge der demographischen Entwicklung vielerorts mit einem Beförderungsstau zu rechnen ist. Berufswegplanungen werden bereits früher ansetzen und sich intensiv mit den einzelnen Beschäftigten auseinander setzen müssen.

„Wir haben immer wieder Themen gehabt, die in diese Richtung [Anm.: Demographischer Wandel] gehen, z. B. Gesundheitsvorsorge, Unterstützung bei Problemen oder Teilzeit. (...) Es gab immer wieder solche Dinge. Als das Schlagwort Demographischer Wandel aufkam, haben wir beschlossen alles zusammenzufassen, was wir schon haben und was wir noch tun werden.“

Axel Baumann, Boehringer-Ingelheim, Betriebsratsvorsitzender



Beispiel guter Praxis: „Fit bis zur Rente“ bei Peugeot

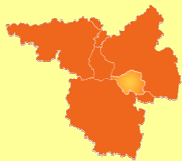
Peugeot beschäftigt rund 800 Mitarbeiter im Saarland insgesamt. Etwa die Hälfte von ihnen ist älter als 50 Jahre. Am Standort Saarbrücken befinden sich neben einer der 16 bundesweiten Peugeot Niederlassungen mit klassischem Autoverkauf, Werkstattbetrieb etc. auch ein zentrales Logistikzentrum für den bundesweiten Vertrieb von Ersatzteilen (PCLD GmbH) sowie das Import- und Vertriebszentrum der PSA-Gruppe für Deutschland. Die einzelnen Bereiche sind in unterschiedlicher Weise vom demographischen Alterungsprozess betroffen und stellen die Personalplanung vor ganz unterschiedliche Herausforderungen.

Angeichts der geänderten Regelungen zur Altersteilzeit hat das Unternehmen in Kooperation mit dem Betriebsrat eine Altersstrukturanalyse vorgenommen und überlegt, welche Anforderungen sich konkret aus den veränderten Rahmenbedingungen für das Unternehmen ergeben und wie diese zu bewältigen sind, um auch in Zukunft den wirtschaftlichen Erfolg zu sichern. Hierzu sollen die vorhandenen Personalmaßnahmen fortwährend überprüft und an die sich ändernden Bedarfe angepasst werden. Ziel ist es, die Mitarbeiter auf sich ändernde Rahmenbedingungen und Anforderungen – etwa durch den technologischen Wandel – vorzubereiten und sie zu begleiten. Dabei wird angestrebt, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten älter werdender Mitarbeiter – verbunden mit einer aufgeschlossenen und anerkennenden Unternehmenskultur –, zu fördern.

Im Mittelpunkt stand zunächst die Sensibilisierung der Führungskräfte und der Mitarbeiter. Im Rahmen von Mitarbeiter- und Personalentwicklungsgesprächen sollen zukünftig verstärkt auch die persönliche Entwicklungsplanung und Qualifikationsentwicklung berücksichtigt werden. Insbesondere Mitarbeitern ab 40 Jahren soll in speziellen Workshops eine berufliche Standortbestimmung und ein Wechsel in eine andere Abteilung oder Bereich ermöglicht werden. Voraussetzung für solche Wechsel ist der Erhalt der Flexibilität und Lernbereitschaft aller Beschäftigten, der über Formen der Arbeitsorganisation, wie altersgemischte Teams sowie Rotation über unterschiedliche Tätigkeitsfelder auf gleicher Hierarchieebene etc., erreicht werden soll. Zusätzlich sollen weitere vorhandene Instrumente wie Arbeitszeitkonten, Gesundheitsmanagement etc. mit einbezogen und ausgebaut werden.

Der demographische Wandel befördert die Gestaltung der Arbeitsorganisation

Auch unter arbeitsorganisatorischen Aspekten ergeben sich keine grundlegend neuen Herausforderungen – insgesamt unterstreicht der demographische Wandel vielmehr nochmals nachhaltig die Bedeutung arbeitswissenschaftlicher Forschungsergebnisse, die zahlreiche Gestaltungshinweise und -empfehlungen enthalten. Es kann folglich auf erprobte Instrumente zurückgegriffen werden,¹⁰² um angepasst an die jeweiligen Alterstrukturen und individuellen betrieblichen Rahmenbedingung und Problemstellungen, zielgerichtete Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln. Eine sachlich-vorausschauende Auseinandersetzung mit dieser Thematik kann so mittel- und langfristig zu einer Erhöhung der Arbeitsplatzqualität beitragen.



Beispiel guter Praxis: Ford setzt auf den Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter

Der Automobilhersteller Ford beschäftigt am Standort in Saarlouis knapp 6.500 Mitarbeiter. In dem Karosserie- und Montagewerk werden in drei Schichten verschiedene Automobile produziert. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sowie unter Berücksichtigung der körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten während des Produktionsprozesses hat sich der Ford-Konzern für die älteren Arbeitnehmer ein spezielles Konzept einfallen lassen.

So wurde vor knapp einem Jahr auf dem weitläufigen Areal des Ford-Werkes das FCSD-Montagecenter gegründet. Die Basis für die Zusammenstellung des Teams bildeten Gespräche mit verschiedenen älteren Arbeitnehmern, um zu klären, ob für diese eine Tätigkeit in dem neuen Center interessant wäre. Mittlerweile arbeiten hier 40 Männer in drei Schichten, wobei die Größe der Mannschaft teilweise von der jeweiligen Auftragslage abhängt. Die Arbeitsgruppe besteht überwiegend aus Mitarbeitern über 50 Jahren, die bereits langjährig bei Ford beschäftigt sind. Dabei kann die Altersspanne zwischen 30 bis 50 Jahren variieren. Die Arbeitsschwerpunkte der Männer konzentrieren sich hier auf die Sonderausstattung von Neuwagen, die erst kurz vorher im Karosserie- und Montagewerk produziert wurden. Um die Zusatzwünsche der Kunden zu erfüllen werden beispielsweise DVD-Anlagen, Sound-Symposer oder Anhänger-Kupplungen in die Autos eingebaut. Zeitweise werden auch Einsatzwagen für den ADAC oder Kundendienst-Autos für die Telekom umgerüstet.

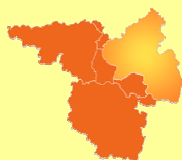
Die Maßnahme stößt seitens der Mitarbeiter auf eine äußerst positive Resonanz und erfreut sich eines großen Zulaufs: Mittlerweile gibt es mehr Interessenten als Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Von der Gründung des Centers profitieren sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer: Die älteren Beschäftigten, für die meist ein früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben nicht in Betracht kommt, können im neuen Montagewerk noch aktiv am Erwerbsleben teilnehmen. Zudem wissen die Mitarbeiter den nun geringeren Produktionsdruck durchaus zu schätzen. Dem Automobilhersteller wiederum stehen das über die Jahre erworbene Können und der Erfahrungsschatz der älteren Arbeitnehmer zur Verfügung.

Systematisches Gesundheitsmanagement unterstützt den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Eine steigende Zahl älterer Beschäftigter und eine längere betriebliche Verweildauer rückt das Thema der Gesunderhaltung und der Arbeitsorganisation in den Mittelpunkt. Zahlreiche arbeitswissenschaftliche Untersuchungen haben grundlegende Prinzipien und Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt, die hier zur Anwendung gelangen können, um

¹⁰² Beispielsweise Job-Rotation oder altersgemischte Arbeitsgruppen, aber auch ergonomische Optimierung von Arbeitsplätzen und -abläufen.

einerseits einem vorzeitigen körperlichen Verschleiß vorzubeugen und eine langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit¹⁰³ zu gewährleisten. Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kommt in einem integrierten Gesamtkonzept zur Bewältigung des demographischen Wandels sowie insbesondere auch zur Förderung älterer Arbeitnehmer eine Schlüsselfunktion zu.



Beispiel guter Praxis: Ältere Beschäftigte bei Daimler Chrysler Würth

Das Daimler Chrysler Werk in Würth gehört zum Geschäftsbereich der Mercedes-Benz Lkw und gilt als das größte und zugleich modernste LKW-Montagewerk Europas. Die insgesamt rund 13.000 Beschäftigten setzen sich zusammen aus 6.900 gewerblichen Mitarbeitern und 2.800 Angestellten sowie etwa 3.500 Mitarbeitern im benachbarten Logistikzentrum. Seit etwa zwei Jahren beschäftigt sich Daimler Chrysler konzernweit mit dem Thema des demographischen Wandels und älter werdenden Belegschaften. Im Werk Würth wurde eine Alterstrukturanalyse durchgeführt, der zufolge in den kommenden zehn Jahren mit einem Anstieg des Durchschnittsalters von derzeit 44 auf 46 Jahre zu rechnen sein wird.

Herausforderung für das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Produktion

Vor allem im Produktionsbereich sorgt diese Entwicklung für problematische Rahmenbedingungen. Die körperlichen Beanspruchungen in Kombination mit der alternden Belegschaft stellt das betrieblichen Gesundheits- und Disabilitymanagement vor neue Aufgaben und Herausforderungen: *„Es ist keine leichte Arbeit einen Lkw zusammenzubauen. Mit 50 oder 55 ist man körperlich kaputt. [...] Durch Vorruhestandsregelungen hat man das bisher abfangen können, aber diese Regelung wird auslaufen. Was machen wir dann mit diesen Menschen?“*

Anknüpfungspunkte zur Belastungsreduzierung

In der Praxis spielen Möglichkeiten der Belastungsreduzierung durch arbeitsorganisatorische und ergonomische Verbesserungen eine wichtige Rolle, um die Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Mitarbeiter zu erhalten. Aus Sicht des Betriebsrates besteht hierbei aber eine Grenze der Handlungsmöglichkeiten, da aus Unternehmenssicht immer auch der Kostenfaktor berücksichtigt werden muss.

Neben der arbeitsorganisatorischen Gestaltung werden den Mitarbeitern im Rahmen des Gesundheitsmanagements in Würth noch weitere Angebote gemacht: Ihnen steht etwa ein Fitnessraum zur Verfügung, in dem sie auch Massagen und Bewegungstherapien erhalten können. Auch ein mobiles System zum Rückentraining steht zur Verfügung, das – betreut von einer qualifizierten externen Fachkraft – unmittelbar vor Ort in der Produktion Anwendung finden kann.

Der werksärztliche Dienst ist ein weiteres wichtiges Element des Präventions- und Rehabilitationsapparates. Auf Basis von Erkrankungsursachen werden gezielt Konzepte entwickelt, um diesen entgegenzuwirken, indem etwa Arbeitsplätze entsprechend umgestaltet werden. Gleichzeitig nimmt der Werksarzt eine wichtige disziplinarische Funktion wahr, indem er Mitarbeiter aus belastungsintensiven Bereichen – auch gegen den Willen von Vorgesetzten – herausnehmen kann, vor allem etwa bei der Reintegration nach einer längeren Krankheitsphase. Er spielt somit eine zentrale Rolle im Rahmen des Disabilitymanagements.

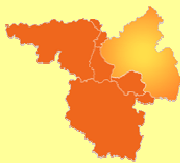
Probleme der Praxis

Insgesamt bietet Daimler Chrysler ein gut ausgestattetes System zur Gesundheitssicherung und -vorsorge an. Die Schaffung von Schonarbeitsplätzen sieht der Betriebsrat in der Praxis kritisch, da diese oft als wenig rentabel gelten und zu den ersten Arbeitsplätzen gehören, die bei Rationalisierungen wegfallen oder fremd vergeben werden. Darüber hinaus werden die

¹⁰³ Ilmarinen und Tempel haben bei der Entwicklung des Konzepts des Arbeitsbewältigungsindex zahlreiche Hintergründe und Gestaltungsoptionen aufgezeigt. (Vgl. Ilmarinen, J. / Tempel, J. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg).

Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements von den Mitarbeitern nicht in ausreichendem Maße genutzt. Hierfür sind in erster Linie betriebliche Faktoren ursächlich. Zwar können die präventiven Möglichkeiten prinzipiell auch während der Arbeitszeit genutzt werden, die dünne Personaldecke macht dies jedoch meist unmöglich. Nach der Arbeit sind die Mitarbeiter dann nach Einschätzung des Betriebsrates körperlich zu erschöpft. Die Nutzung außerhalb der Arbeitszeit scheitert vor allem auch am großen Einzugsgebiet, aus dem die Mitarbeiter rekrutiert werden. Da sie zum überwiegenden Teil in Fahrgemeinschaften zur Arbeit fahren, bleibt vor oder nach dem Schichtende keine Zeit hierfür.

Die Frage, wie Mitarbeiter insgesamt in Zukunft stärker für das Thema Gesundheit und den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit sensibilisiert und unterstützt werden können, stellt somit eine der wichtigsten Herausforderungen dar – für das Unternehmen wie auch für die Beschäftigten. Angebote und Möglichkeiten bestehen bereits, aber der Betriebsrat räumt auch selbstkritisch ein: „Es wird hauptsächlich von den Angestellten genutzt. Aber die, die wir erreichen wollen, die haben wir noch nicht richtig erreicht.“



Beispiel guter Praxis: Der gesunderhaltende Betrieb, Rasselstein GmbH Andernach

„Gesund sein und bleiben im Unternehmen“ ist das Motto des ThyssenKrupp Projekts „Der gesunderhaltende Betrieb“, das die Rasselstein GmbH Andernach in Kooperation mit der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, der Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften und der Novitas / BKK durchführt. Das Modellprojekt bündelt eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen und Ansätzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Personalführung mit dem Ziel, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter nachhaltig zu verbessern und zu erhalten.

Dabei werden Mitarbeiter aller Altersgruppen gleichermaßen angesprochen. Speziell für Beschäftigte ab 45 Jahren bietet das Unternehmen zudem spezielle altersgerechte Qualifizierungsmethoden und Seminare an. Auch die Führungskräfte werden in speziellen Veranstaltungen für das Thema sensibilisiert. Die Qualifizierung jedes Mitarbeiters ist Bestandteil einer Zielvereinbarung, wobei gerade Ältere zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung motiviert werden sollen. Zudem wurde ein „Vitalitätsmessplatz“ eingerichtet, der Veränderungen in verschiedenen Funktionsbereichen abbildet. Hierdurch können altersrelevante Beeinträchtigungen und Fehlbelastungen erkannt als auch persönliche Ressourcen und Stärken identifiziert werden, um so individuelle Hinweise für eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensgestaltung zu erhalten.

Die Rasselstein GmbH wurde für ihr Projekt und ihre vorausschauende Personalarbeit im September 2005 mit dem „Zukunftsradar 2003“ ausgezeichnet.

Beschäftigungsfähigkeit

Die Beschäftigungsfähigkeit beschreibt „die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen.“¹⁰⁴

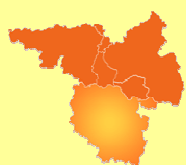
Quelle: Blancke, S. u.a. (2000), a.a.O., S. 9

¹⁰⁴ Vgl. Blancke, S. u.a. (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft, Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Arbeitsbericht Nr. 157, S. 9.

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (employability) findet in jüngster Zeit in zunehmendem Maße in der Literatur Verwendung und ist auch eines der zentralen Leitthemen der europäischen Beschäftigungsstrategie. Das Konzept umfasst zum einen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, die zum Ziel hat, Erwerbspersonen durch Qualifikation und die Vermittlung von Fähigkeiten des self-management und self-marketing individuell zu „stärken“, damit sie die sich wandelnden Anforderungen und Erfordernisse des Arbeitsmarktes und des Arbeitslebens bewältigen können. Durch diese Förderung der Humanressourcen werden gleichzeitig aber auch die betriebliche Reorganisations- und Innovationsfähigkeit unterstützt (organisationale Beschäftigungsfähigkeit).¹⁰⁵ Angesichts einer abnehmenden Planungssicherheit, durch wachsende Dynamisierung und Flexibilisierung von Märkten und Produktion, sowie steigendem Anpassungsdruck auf Unternehmen und Beschäftigte, ist beschäftigungsfähig, wer am wirtschaftlichen und sozialen Leben dauerhaft aktiv teilhaben kann. Investitionen und Maßnahmen im Hinblick auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter tragen daher letztlich in hohem Maße dazu bei, die Produktions- und Innovationsfähigkeit von Betrieben auch mit älteren Belegschaften sicherzustellen. Daneben wird die Beschäftigungsfähigkeit auch durch das Verhalten der Einzelnen im privaten und sozialen Umfeld mit beeinflusst.¹⁰⁶

Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen in eine lernförderliche Unternehmenskultur für alle Altersgruppen integrieren

Unbestritten spielt das Thema der Qualifikation gerade im Zuge des demographischen Wandels eine entscheidende Rolle. Die steigende Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften einerseits und die Notwendigkeit, vorhandene Qualifikationen an sich wandelnde Bedarfe anzupassen, betont einmal mehr die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens. Aktuell geht jedoch mit steigendem Alter eine geringe Weiterbildungsbeteiligung einher. Insbesondere bei Älteren wird häufig eine geringere Lernbereitschaft vermutet, die per se so nicht gegeben ist. Vielmehr gilt es die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten an den Bedarfen der unterschiedlichen Belegschaftsgruppen auszurichten und anzupassen. Dabei ist es vor allem wichtig, über eine kontinuierliche Qualifizierung in der Breite der gesamten Belegschaft einer möglichen Lernentwöhnung frühzeitig vorzubeugen. Insgesamt sollte daher auf eine lernförderliche Unternehmenskultur hingearbeitet werden, die es allen Altersgruppen ermöglicht, das notwendige Wissen und die benötigten Qualifikationen zu erwerben. Hierzu zählt auch arbeitsorganisatorische Gestaltungsoptionen zu nutzen, die einen generationenübergreifenden Austausch und wechselseitigen Wissenstransfer erlauben, sodass Junge und Ältere gemeinsam voneinander lernen und profitieren können.



Beispiel guter Praxis: Sollac setzt sich für einen Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten ein

Am Standort Sollac in Florange, des europäischen Stahlkonzerns Arcelor, setzt sich die Unternehmensleitung für einen gezielten Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten ein. Bereits seit dem Jahr 2000 sieht sich das Stahlwerk mit einigen Problemen konfrontiert. Das Gesetz Fillon aus dem Jahre 2003 ermöglichte älteren

¹⁰⁵ Vgl. ebd.

¹⁰⁶ Vgl. TBS-NRW (2004): Projekt – Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb (BiB), Ziele und Fragestellungen (Präsentation), Oberhausen.

Arbeitnehmern, die bereits mit 14 Jahren ins Berufsleben eintraten, frühzeitig – mit 56 Jahren – aus dem Betrieb auszuschcheiden. Viele Mitarbeiter von Sollac nutzen diese Möglichkeit und traten relativ kurzfristig, teilweise innerhalb von 14 Tagen, aus dem Betrieb aus. Dem Unternehmen gingen damit wertvolle Arbeitskräfte verloren, da die erfahrenen Mitarbeiter über einen jahrelang erworbenen Wissensschatz verfügten. Aufgrund möglicher Schließungspläne des Standortes konnten die nun frei gewordenen Arbeitsplätze allerdings nicht durch jüngere Nachwuchskräfte besetzt werden.

Die offenen Stellen wurden größtenteils intern besetzt, durch die Anwerbung von externem Personal anderer Standorte der Konzerngruppe. Das Durchschnittsalter der angeworbenen Beschäftigten lag bei etwa 40 Jahren. Um Sollac Lorraine weiterhin wettbewerbsfähig zu halten, mussten die neuen Mitarbeiter möglichst schnell in die Produktionsabläufe eingearbeitet werden. Die Schwierigkeit lag hierbei allerdings darin, dass die Arbeitsprozesse üblicherweise eine jahrelange Erfahrung des Mitarbeiters voraussetzen, um die Maschinen selbstständig bedienen zu können. Aufgrund der Umstände musste allerdings eine qualifizierte und intensive Einarbeitung in einem möglichst kurzen Zeitraum erfolgen.

Angesichts dieser Situation wurde für die Dauer von drei Jahren (2003-2006), in Kooperation mit der Organisation GIP „Formation tout au long de la vie“ und ARACT Lorraine (Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail) ein speziell ausgearbeitetes Programm in Sollac Lorraine durchgeführt. So liegt das Ziel des Programms OSMOSE (Optimisation des Systèmes et Méthodes d'Organisation de Savoir dans l'Entreprise), das einen Bestandteil des europäischen Förderprogramms EQUAL bildet, in der Förderung des Erfahrungsaustauschs und des Wissenstransfers zwischen den Beschäftigten.

Um die neu gewonnenen Mitarbeiter möglichst gezielt in die Methoden der Arbeitsprozesse einzuführen, beispielsweise in das Bedienen von Maschinen, wurde der Fokus auf eine praktische Demonstration der Prozessabläufe in kleinen Arbeitsgruppen gelegt. Dabei fungieren langjährige Mitarbeiter des Unternehmens, die über ein breites Wissen verfügen, als Tutor der Gruppen. So konnte ein 50-Jähriger erfahrener Arbeiter des Walzwerks von Sollac, nach einem Arbeitsunfall seine bisherige Tätigkeit nicht weiter ausüben. Aufgrund seiner Erfahrung und seines Wissens konnte er allerdings als Tutor für die neuen Mitarbeiter agieren und dafür sorgen, dass ein effizienter Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen stattfindet. Gerade dieser Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten ermöglicht einen gegenseitigen Austausch von Kenntnissen und Problemlösungen, um schließlich effiziente Arbeitstechniken erlernen zu können.

Grundlage eines integrierten Gesamtkonzepts ist eine Analyse der Ausgangssituation

Am Anfang eines integrierten Gesamtkonzeptes zur Bewältigung des demographischen Wandels und zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer steht eine betriebliche Bestandsaufnahme mit besonderer Berücksichtigung der jeweiligen Altersstrukturen. In diesem Rahmen werden sämtliche betriebliche und arbeitsorganisatorische Maßnahmen sowie personalpolitische Instrumente und Konzept mit einbezogen. Ausgehend von dieser Grundlage können die einzelnen vorhandenen Bausteine miteinander verknüpft und anhand konkreter Problemstellungen sinnvoll ergänzt werden, indem zielgerichtet Maßnahmen entwickelt und implementiert werden. Gerade im Hinblick auf älter werdende Belegschaften sollten sich Betriebe dabei an dem von der Europäischen Gemeinschaft in ihrer Beschäftigungsstrategie angestrebten Lebenszyklusmodell orientieren, um den Bedürfnissen ihrer spezifischen Altersstruktur Rechnung tragen zu können. Ausgangspunkt aller konzeptionellen Überlegungen sollte daher eine Altersstrukturanalyse bilden, die darüber Aufschluss gibt, wie sich der Alterungsprozess in den verschiedenen Beschäftigten- und Funktionsgruppen auswirken wird.

„Unternehmen müssen sich ihre Strukturen anschauen und Vorausberechnungen machen, sodass sie eine zahlenmäßige Basis haben. Dann müssen sie sich Themen herausuchen, auf denen man aufbauen kann und sich fragen, wo Themen noch nicht belegt sind.“

Ursula Fuggis-Hahn, Boehringer Ingelheim, Abteilungsleiterin Personal Zentralfunktionen Deutschland

Checkliste zur Altersstrukturanalyse und daraus resultierender Maßnahmen

Altersstrukturanalyse

- ▶ Wie sieht die Altersstruktur des gesamten Unternehmens aus?
- ▶ Wie ist die Altersstruktur relevanter Unternehmensbereiche?
- ▶ Wie ist die Altersstruktur in wichtigen Funktionsgruppen?
(Leitende Angestellte, Schlüsselpositionen, Meister, Vorarbeiter, Fachkräfte, Angestellte)
- ▶ Wie ist die Altersstruktur in Qualifikationsgruppen?
(Akademiker, Facharbeiter, Abiturienten, mit und ohne Berufsausbildung)

Fortschreibung des Personalbestands bei derzeitiger Personalstrategie

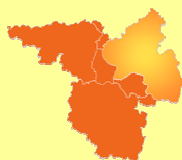
- ▶ Wie entwickelt sich die Altersstruktur in 10 Jahren?
- ▶ Wo sind Problembereiche erkennbar? (Fachkräftemangel, Kampf um junge Talente)
- ▶ Welche Wissen- und Erfahrungsträger stehen wann vor der Verrentung?
- ▶ Welche Jüngeren stehen wann zur „Tandembildung“ mit älteren, ausscheidenden Wissensträgern bereit?
- ▶ Kann sich das Unternehmen Übergangszeiten mit Personalüberhängen bei jüngeren Mitarbeitern leisten – wann und in welchen Bereichen bzw. Funktionen?

Entwicklung problem- und strategieadäquater Personalmaßnahmen

- ▶ Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, bezüglich der Altersstruktur im Allgemeinen, den Funktionsgruppen und den Schlüsselpositionen.
- ▶ In welchen Bereichen liegen diese Maßnahmen?
(Altersteilzeit, Ausbildung, Qualifizierung, Rekrutierung usw.)
- ▶ Welche dieser Maßnahmen werden kurz-, mittel- und langfristig (unter 1 bis 2 Jahre, 3 bis 5 Jahre, 5 bis 10 Jahre) eingesetzt?
- ▶ Welche Prioritäten haben diese Maßnahmen (hoch, mittel, gering)?

Am Ende der Altersstrukturanalyse sollten, neben einem guten Datenbestand, ein darauf basierendes Maßnahmenbündel und eine entsprechende – auf die Einschätzungen der Auswirkungen des demographischen Wandels abgestimmte - Umformulierung der Personalstrategie stehen. Das Maßnahmenbündel sollte nach Funktionsgruppen, Fristigkeiten und Prioritäten strukturiert sein, um gezielt abgearbeitet werden zu können.

Quelle: Hans Böckler Stiftung, Projekt Netzwerk Mitbestimmte Personalarbeit¹⁰⁷



Beispiel guter Praxis: Wie sich Boehringer Ingelheim auf den demographischen Wandel und eine älter werdende Belegschaft vorbereitet

Die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG erforscht, entwickelt und produziert innovative Wirkstoffe und Arzneimittel für den internationalen Unternehmensverband und steuert die Marketing- und Vertriebsaktivitäten in Deutschland. Der Unternehmensverband Boehringer Ingelheim ist das weltweit größte pharmazeutische Unternehmen in Familienbesitz. Der Standort Ingelheim zählt rund 7.000 Beschäftigte mit

¹⁰⁷ Vgl. www.boeckler.de/pdf/mb_checkliste%20alterstrukturanalyse.pdf

einem Durchschnittsalter von 39,5 Jahren.

Geänderte Rahmenbedingungen durch den demographischen Wandel

Aktuell scheiden die meisten älteren Mitarbeiter nach einer langen Betriebszugehörigkeit von im Mittel 29 Jahren über ein attraktives Altersteilzeitmodell vorzeitig aus dem Berufsleben aus. Das durchschnittliche Austrittsalter liegt bei 58,5 Jahren. Angesichts der momentanen Altersstruktur wird bis zum Jahr 2020 rund die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre und älter sein. Vor diesem Hintergrund und der Reform des Altersteilzeitgesetzes beschäftigt sich Boehringer Ingelheim seit dem Jahr 2004 intensiv mit den verschiedenen Aspekten und Konsequenzen dieser Entwicklungen. Aber bereits zuvor gab es unterschiedliche Maßnahmen, Projekte und Ansätze, die diesen Bereich betrafen – jedoch noch weitgehend unsystematisch. Insofern sieht sich das Unternehmen zum aktuellen Zeitpunkt noch weniger gut darauf vorbereitet, wenn im Jahr 2009 die letzten Mitarbeiter über Altersteilzeit ausscheiden werden.

Herangehensweise: Bildung einer Arbeitsgruppe zum demographischen Wandel

Um die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Unternehmen zu analysieren und die vorhandenen Maßnahmen zu bündeln und weiterzuentwickeln, wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Personalleitung und Betriebsrat ins Leben gerufen. In einem ersten Schritt erfolgten mit externer Unterstützung eine Alterstrukturanalyse sowie eine Projektion mit zwei verschiedenen Varianten. Ziel war es, einen profunden Überblick über die gegenwärtige und zukünftige Situation zu erhalten. Aus der Diskussion hierüber ergab sich eine Fülle verschiedener Fragen, die von der Arbeitsgruppe sukzessive bearbeitet werden, wobei sie sich zunächst auf die zentralen Handlungsfelder konzentriert. Mit Blick auf ältere Beschäftigte zählen hierzu insbesondere Fragen der Gesundheitsprävention, das Angebot von Langzeitarbeitskonten und die finanzielle Absicherung der Mitarbeiter nach ihrem Ausscheiden über eine Anpassung der Betriebsrenten.

Gesundheitsprävention als wesentliches Handlungsfeld

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis zum regulären Ausscheiden ist eine der wesentlichen Herausforderungen, die sich aus den geänderten Rahmenbedingungen ergeben. Zum Gesundheitsschutz gibt es im Unternehmen in vielen Bereichen bereits seit langem Maßnahmen – etwa zur Ergonomie, zu Vorsorgeuntersuchungen, aus dem Bereich Arbeitsorganisation, zu körperlichen und mentalen Belastungen –, die nun zu einem abgestimmten Gesamtkonzept zusammengefügt werden. Seit Januar 2006 werden in Kooperation mit externen Präventivmedizinerinnen intensive Gesundheits-Check-Ups der Belegschaft durchgeführt, um Belastungsschwerpunkte systematisch zu identifizieren und Anknüpfungspunkte für entsprechende Gestaltungsmaßnahmen zu finden. Daneben wird auch die Sichtweise von Mitarbeitern mittels einer Umfrage berücksichtigt. Gleichzeitig sollen sie dadurch auch für den demographischen Wandel sensibilisiert werden.

In der Vergangenheit hat Boehringer Ingelheim mit erheblichem finanziellem Aufwand zahlreiche sportliche Aktivitäten gefördert, die heute nur noch wenig nachgefragt werden. Ziel des Vorgehens der Arbeitsgruppe ist es daher auch, systematisch an Problempunkte heranzugehen und zukünftig nur noch über gezielte Maßnahmen für Abhilfe zu sorgen. Die Bündelung aller Maßnahmen in einem Gesamtkonzept und die am Bedarf orientierte (Neu-)Ausrichtung ist eine der wesentlichen Herausforderungen, die momentan bearbeitet werden.

In Bereichen wie etwa von Schichtarbeitsplätzen werden die Handlungsmöglichkeiten jedoch als begrenzt betrachtet, sodass andere Mechanismen genutzt werden müssen: *„Die werden das [Schichtarbeit] früher oder später nicht mehr leisten können. Dann ist es die Frage, ob es alternative Arbeitsplätze gibt, wobei wir heute davon ausgehen, dass wir diese Maßnahmenalternativen nicht anbieten können.“* Vor diesem Hintergrund sollen Langzeitarbeitskonten den Mitarbeitern doch noch eine Möglichkeit bieten, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Eine entsprechend ausgerichtete betriebliche Altersvorsorge soll dabei die finanziellen Abschlüsse, die sich hieraus ergeben, abmildern.

Sensibilisierung von Führungskräften und Belegschaft

Nach den Erfahrungen von Boehringer Ingelheim ist die größte Herausforderung bei der Bewältigung des demographischen Wandels die Belegschaft und die Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren und dafür zu sorgen, dass sie auch selbst bereit sind, etwas hierfür

zu tun: „Das Bewusstsein zu schärfen, das wird die Herausforderung sein. Aber dann auch die Belegschaft dazu zu bringen in den drei Bereichen Gesundheitsvorsorge, Rente und Langzeitkonto etwas zu tun. [...] Man glaubt gar nicht, welch' riesiger Akt das ist. Das war sehr ernüchternd.“

Herausforderungen des demographischen Wandels erfordert langen Atem, systematische Herangehensweise und eine ganzheitliche Perspektive

Die Vorgehensweise von Boehringer Ingelheim hat sich aus Sicht des Unternehmens bewährt. Die Erfahrungen, die hierbei gemacht wurden, werden von anderen Betrieben häufig nachgefragt. Boehringer Ingelheim betont, dass eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema nicht nebenher erfolgen kann und keine kurzfristigen Erfolge zu erwarten sind. Nach Einschätzung von Boehringer Ingelheim sollten in der Diskussion weniger mögliche Probleme einzelner Gruppen wie etwa älterer Beschäftigter, sondern in sehr viel stärkerem Maße die Möglichkeiten und Chancen für aller Altersgruppen sowie von Frauen und Jugendlichen thematisiert werden, die sich aus dem demographischen Wandel ergeben: „Da etwas zu tun, das hilft uns als Unternehmen, aber auch dem Einzelnen.“

Die Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten ist unverzichtbar

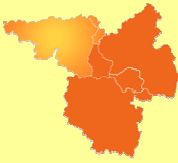
Ein Konzept zur betrieblichen Bewältigung des demographischen Wandels muss auch die Führungskräfte und Beschäftigten mit einbeziehen. Die systematische Problemanalyse und die Erarbeitung angepasster Handlungsstrategien alleine reichen nicht aus, um die entwickelten Konzepte in der Praxis umzusetzen. Daran anschließend ist für den verantwortungsvollen Umgang gerade mit älteren Beschäftigten insbesondere die Sensibilisierung der Führungskräfte unerlässlich.¹⁰⁸ Zwar haben Betriebe die Möglichkeit über eine alterns- und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern und zu unterstützen. Sie können jedoch nur bedingt auf die Einflussgröße des Freizeitverhaltens ihrer Beschäftigten einwirken.¹⁰⁹ Zur Sensibilisierung der Beschäftigten ist die Einbeziehung der betrieblichen Führungskräfte ebenfalls von herausragender Bedeutung. Sie fungieren auch hier als innerbetriebliche Multiplikatoren, die das Thema und das Bewusstsein hierfür in die Breite der Belegschaften transportieren. Zudem haben gerade sie durch ihre Führungsposition auch direkten Einfluss auf grundlegende arbeitsorganisatorische Stellschrauben. Neben der Wahrnehmung der Folgen des demographischen Wandels für Unternehmen besteht eine weitere große Sensibilisierungsaufgabe folglich darin, Führungskräfte und Beschäftigte in den einzelnen Unternehmen beim Bewältigungsprozess mitzunehmen und einzubinden.

„Wir müssen die Leute sensibilisieren, weil die meisten noch gar nicht begriffen haben, was da auf uns zukommt.“

Jürgen Hess, Daimler Chrysler Wörth, Betriebsrat

¹⁰⁸ Dies wird beispielsweise im Fallbeispiel zum Gesundheitsmanagement von Daimler Chrysler Wörth deutlich.

¹⁰⁹ So wurde in betrieblichen Expertengesprächen der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle auch die Eigenverantwortung der Mitarbeiter besonders in ihrer Freizeit betont, um nicht betriebliche Bemühungen zur Belastungsreduktion, beispielsweise beim Bau eines Eigenheimes, zu konterkarieren.



Beispiel guter Praxis: Sensibilisierungskampagne „MIDlife CHALLENGE 45+“ (MIDCHALL)

Im Rahmen des EQUAL-Projekts MidChall (Laufzeit 2001 bis 2003) hat sich das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens gemeinsam mit seinen Projektpartnern¹¹⁰ Methoden und Instrumente erprobt, um die Arbeitsmarktintegration und Weiterbeschäftigung von Menschen über 45 Jahren zu fördern. In diesem Rahmen wurde eine Betriebsbefragung durchgeführt und eine Sensibilisierungskampagne gestartet.

Die Ergebnisse der Befragung von Unternehmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zeigen im Einklang mit ähnlich gelagerten Studien, dass Ältere und Jüngere ein sich ergänzendes Leistungsspektrum aufweisen. Gleichzeitig belegen sie auch, dass das vorzeitige Ausscheiden von Älteren aus dem Erwerbsleben in Zusammenhang mit der Sicherung von Arbeitsplatzchancen für Jüngere als sozialverträglich angesehen wird. Im Endbericht zur Befragung werden daher wichtige Handlungsansätze benannt, die zur Verbesserung der Situation älterer Arbeitnehmer beitragen können.

Im gesamten Jahr 2003 wurde eine Sensibilisierungskampagne für die Potenziale älterer Arbeitnehmer durchgeführt, in deren Rahmen verschiedene Produkte entwickelt werden konnten, unter anderem ein Slogan, ein Logo sowie verschiedene Informationsbroschüren, die im Rahmen der Kampagne zum Einsatz kamen. Eine weitere Verbreitung erfolgte auch über Radiospots und Internet.

Durch das Projekt konnten einige Arbeitgeber für die Thematik älterer Arbeitnehmer sensibilisiert werden. Auch in Bezug auf Arbeitssuchende berichten die beteiligten Akteure von positiven Auswirkungen der Kampagne und neuem Mut bei den Betroffenen. Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft verzeichnete eine gestiegene Vermittlungs- und Ausbildungsquote im Rahmen des „MidChall 45+“-Projekts und führt dies zum Teil auf den Erfolg der Sensibilisierungskampagne zurück.

Überbetriebliche Akteure einbinden, Hilfestellungen bündeln und vernetzen

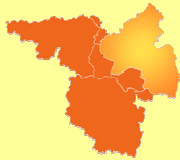
Um die anstehenden Aufgaben, die sich aus den älter werdenden Belegschaften ergeben, bewältigen zu können, liegen bereits viele Gestaltungsempfehlungen vor.¹¹¹ Diese müssen jedoch an die individuellen betrieblichen Charakteristika angepasst werden. Vorausgesetzt, dass Großunternehmen die Herausforderungen des demographischen Wandels annehmen,¹¹² sind sie aufgrund ihrer Strukturen und Größenvorteile in der Lage, den Wandel selbst zu gestalten. Bei kleineren und mittleren Unternehmen dürfte diesbezüglich jedoch ein Unterstützungsbedarf bestehen. Hier sind die Kammern und überbetrieblichen Akteure angesprochen, die Betriebe für die Herausforderungen nicht nur zu sensibilisieren, sondern ihnen auch Handlungs- und Gestaltungshilfen mitzugeben. Angesichts der aktuellen Situation, dass viele Betriebe sich nur unzureichend mit den Folgen des demographischen

¹¹⁰ Projektpartner waren der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR), Dienststelle für Personen mit Behinderungen, Volkshochschule, frauenliga vie féminine, Kulturelle Aktion und Präsenz (KAP), Implacement – ibis acam.

¹¹¹ Exemplarisch können hierfür genannt werden: Köchling, A. (2004): Projekt Zukunft – Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen, Dortmund: GfAH Selbstverlag; Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2005): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern, Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Gütersloh; Buck, H. u.a. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt, Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart; Hans Böckler Stiftung www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-E099F0F0/hbs/hs.xml/29576_29410.html

¹¹² Da Großunternehmen für Arbeitssuchende meist attraktive Arbeitgeber darstellen, verspüren sie die Veränderungen des Arbeitskräfteangebots nicht so ausgeprägt wie Kleinbetriebe. Gerade bei Hochqualifizierten werden aber auch sie den „Kampf um die besten Köpfe“ führen müssen.

Wandels auseinandersetzen, ist damit zu rechnen, dass viele hierdurch in Schwierigkeiten geraten könnten. Um in diesen Fällen schnell und zielgerichtet unterstützen zu können, ist es daher wichtig, die einzelnen Hilfsangebote zu bündeln und zu vernetzen.



Beispiel guter Praxis: Projekt KomKon – „Kompetenzerhaltung im Handwerk“

Im Januar 2005 startete das Projekt KomKon auf Initiative der Handwerkskammer Rheinhausen. Zielgruppe sind kleinere und mittlere Unternehmen aus dem Handwerk. Das Projekt ist in drei Stufen gegliedert und befindet sich derzeit noch in der Anfangsphase. Im Zentrum des Projektes stehen die Qualifizierung von Unternehmern sowie die optimale Nutzung und Erhaltung der Kompetenzen der Beschäftigten zur Sicherung des Fachkräfte- und Nachwuchsbedarfes angesichts des demographischen Wandels.

Qualifizierung und Sensibilisierung von Unternehmern und Beschäftigten

Um Betriebe bei der Bewältigung des demographischen Wandels zu unterstützen werden Instrumente und Konzepte aus den Bereichen Unternehmensführung und Personalmanagement zur Verfügung gestellt und umgesetzt. Die erste Projektphase umfasst Unternehmerseminare, die auf motivationsfördernde Mitarbeiterführung, betriebliche Gesundheitsförderung und einen effizienten Aufbau der Arbeitsschutzorganisation zielen. Im zweiten Schritt werden Workshops für Beschäftigte der Unternehmen durchgeführt, die sich auf die Bereiche Gesundheit sowie bedarfsgerechte Schulungen und Weiterbildungen erstrecken. Mitarbeiter sollen zum präventiven Denken und Handeln angeregt werden und für einen bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit und Beschäftigungsmöglichkeit sensibilisiert werden. Abschließend bieten betriebsspezifische Umsetzungscoachings die Möglichkeit zur Erarbeitung individueller Lösungskonzepte.

Vorteil: Auf die Unternehmenssituation abgestimmte Umsetzung

Das Projekt KomKon birgt damit einen hohen wirtschafts- und betriebspolitischen Nutzen für kleine und mittlere Handwerksunternehmen. Dies ist umso wichtiger, führt doch der demographische Wandel bei ihnen zu anderen Herausforderungen als in größeren Betrieben. Über die Sensibilisierung von Unternehmern, Führungskräften und Beschäftigten sowie die Erarbeitung betriebsindividueller Konzepte schafft KomKon die Grundlage für eine langfristige Marktpositionierung und Kompetenzerhaltung in Unternehmen.

4.1.3 Schlussfolgerungen

Die Herausforderungen des demographischen Wandels erfordern Maßnahmen in verschiedenen Politikbereichen

Bei der Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitskräfte kommt dem Frühverrentungs- wie auch das Einstellungsverhalten der Unternehmen gegenüber dieser Beschäftigtengruppe eine zentrale Bedeutung zu. Dieses wird von den gesetzlichen, tariflichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen mitbestimmt. Um die Erwerbsbeteiligung Älterer erhöhen zu können, werden sich sämtliche Politikbereiche an die demographische Realität anpassen müssen. Eine Politik des aktiven Alterns erfordert daher eine starke Partnerschaft und einen sozialen Dialog, insbesondere in Bereichen wie zum Beispiel produktivitäts- und leistungsbezogene Entlohnung, Arbeitsorganisation, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, lebensbegleitendes Lernen, Anpassung von

Vorruhestandsregelungen sowie Altersmanagementsysteme.¹¹³ Angesichts der Herausforderungen ist es Aufgabe der Sozialpartner hierbei einen gesunden Kompromiss zu finden, der einerseits den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Lebensqualität nicht nur für Ältere, sondern insgesamt für alle Altersgruppen über das gesamte Erwerbsleben und darüber hinaus, sicherstellt (Lebenszyklusansatz). Zum anderen muss dieser Kompromiss auch die Funktionsfähigkeit der Sozialsysteme gewährleisten.

Trotz aller Bemühungen sind für ein längeres Erwerbsleben sowie zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung und des Beschäftigungsniveaus Älterer letztlich gesunde makroökonomische Bedingungen erforderlich.¹¹⁴

Qualifizierungspolitik von zentraler Bedeutung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Verbesserung der Eingliederungschancen

Im Hinblick auf schrumpfende Erwerbspersonenpotenziale und den ungebrochenen technischen Fortschritt werden die Faktoren von Wissen und Qualifikation zukünftig noch stärker an Bedeutung gewinnen. Die Qualifizierungspolitik von Unternehmen muss unter diesen Rahmenbedingungen dafür Sorge tragen, dass Arbeitnehmer ihren Qualifikationsbedarf decken können, damit sie auch im fortgeschrittenen Alter ihren Beitrag zur Wertschöpfung ohne Einschränkung erbringen können. Nicht zuletzt trägt dies nicht nur in erheblichem Maße zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit bei, sondern auch zur Produktions-, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Die Unterschiede im Bildungsstand von Beschäftigten und Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren belegen deutlich, dass in der Qualifizierungspolitik die wesentliche Herausforderung bei der Verbesserung der Vermittlungschancen Älterer liegt. Die Anhebung des allgemeinen Qualifikationsniveaus bzw. die Vermittlung von an den Bedarfen der Betriebe orientierten, praxisrelevanten Qualifikationen – unterstützt durch zusätzliche Integrationshilfen – spielt daher eine große Rolle, um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser zu erhöhen.

Im Zuge des demographischen Wandels muss sich die Einstellung zu älteren Arbeitskräften verändern

In Zukunft werden deutlich mehr ältere Arbeitskräfte in Betrieben beschäftigt sein. Bereits heute ist es daher unerlässlich, dass sich Betriebe hierauf einstellen, indem sie ihre Arbeitsorganisation so anpassen, dass die damit verbundenen Tätigkeiten von Beschäftigten langfristig länger ausgeübt werden können. Das Alter(n) der Belegschaften sollte dabei nicht als Schreckenszenario betrachtet werden, sondern als Chance, die Arbeitsplatzqualität weiter zu verbessern. Die Erfahrung der Praxis zeigt, dass mit der Auseinandersetzung mit dieser Thematik viele positive Aspekte verknüpft sind und die pauschale Befürchtung einer

¹¹³ Vgl. Špidla, V. (2006): Europäische Beschäftigungsstrategie und die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Sproß, C. (Hrsg.) (2006): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BetrAB 299), Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB, S. 11.

¹¹⁴ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters, Brüssel, S. 8.

im Alter nachlassenden Leistungs-, Lern- und Innovationsfähigkeit so nicht gegeben ist. Vielmehr werden sie in erheblichem Maß von den betrieblichen Rahmenbedingungen mitbestimmt. Ein Umdenken an dieser Stelle ist unverzichtbar. In Bezug auf die Herausforderungen des demographischen Wandels für Betriebe und die davon betroffenen Politikbereiche, wird dies besonders deutlich in der Feststellung von Vladimir Špidla, dem Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission in Brüssel: **„Ältere Arbeitnehmer [sind] nicht Teil des Problems in Europa – sie sind Teil der Lösung.“**¹¹⁵

Die Sensibilisierung aller Beteiligten und die Förderung des demographischen Denken ist Voraussetzung für die Bewältigung der Herausforderungen...

Zwar wird der demographische Wandel in jüngster Zeit zunehmend auch in der öffentlichen Diskussion thematisiert, die eigene Betroffenheit spüren hingegen nur die wenigsten – sowohl auf betrieblicher wie auch auf Ebene der Einzelnen. Betriebe mit ihren Führungskräften und Beschäftigten können nur gemeinsam eine Lösung im Umgang mit demographischen Wandel finden. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Situation und den zu erwartenden Folgen sollte daher durch geeignete Instrumente (Multiplikatoren) verstärkt angestoßen werden.

...und braucht einen langen Atem

Nach dem aktuellen Stand bei der Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel stehen die Unternehmen in der Großregion noch weitgehend am Anfang. Aufgrund des insgesamt bereits höheren Problemdruckes sind lediglich die deutschen Regionen, insbesondere Rheinland-Pfalz, bei Auseinandersetzung mit dem Thema älter werdende Belegschaften weiter als die Nachbarregionen. Insbesondere in Lothringen bzw. Frankreich insgesamt haben die verschiedenen Akteure noch kein neues Modell zur Frage des Alterns in den Betrieben entwickelt, sodass etwa Frankreich im Vergleich zu seinen Nachbarn noch am Anfang bzw. am Scheideweg steht.¹¹⁶ Bis letztlich auch die Beschäftigten erkennen, dass sie selbst von den Konsequenzen betroffen sind, ist es noch ein weiter Weg. Angesichts der relativ kurzen Zeitspanne, ist bei Betrieben wie bei Beschäftigten dringender Handlungsbedarf gegeben.

„[Man braucht] einen langen Atem – sehr lang. Kurzfristig ist da überhaupt nichts zu machen. (...) Wir wissen doch heute schon, dass wir bis 2010 keine allumfassenden Lösungen haben werden. Da braucht man eine lange langfristige Perspektive und man braucht natürlich auch Kapazität. Wenn man diesen ganzen Themenkomplex on top mit ab arbeitet, dann wird das nicht funktionieren. Nebenher macht man solche Themen nicht.“

Axel, Baumann, Boehringer-Ingelheim, Betriebsratsvorsitzender

¹¹⁵ Ebd., S. 7.

¹¹⁶ Vgl. Ecole national d'administration (ENA): Gestion des âges – Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques. Séminaire de question sociales de la promotion « Nelson Mandela » (1999-2001).

4.2 Frauenerwerbstätigkeit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Steigerung der Beschäftigungsquoten von Frauen und die Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein wesentliches Handlungsfeld arbeitsmarktpolitischer Akteure in den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten. Trotz aller zwischenzeitlich erreichten Fortschritte zeigen Studien unterschiedlichster Provenienz ebenso wie Praxiserfahrungen, dass im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern nach wie vor zahlreiche Herausforderungen zu bewältigen sind.¹¹⁷ Die Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt und die Unterschiede in den Erwerbsmustern von Frauen und Männern rücken nun wieder verstärkt in den Fokus von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft: Angesichts einer alternden Bevölkerung und einem schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial sowie der damit verbundenen Auswirkungen für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Sozialversicherungssysteme ist auch in ökonomischer Hinsicht zunehmend deutlich geworden, dass die Erschließung der Leistungs- und Qualifikationspotenziale von Frauen eine unverzichtbare Ressource darstellt, um im wirtschaftlichen und demographischen Strukturwandel langfristig Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Wirtschaft zu sichern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass mehr Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen und mehr Männer ermutigt werden, stärker als bisher familiäre Pflichten zu übernehmen. Auch heute haben Frauen nach wie vor die Hauptlast von Familienarbeit und Kindererziehung zu tragen. Für die Großregion wie auch für fast alle EU-Mitgliedsstaaten gilt, dass Frauen mit Kindern in geringerem Maße erwerbstätig sind als Frauen ohne Kinder. Bei den Männern stellt sich dieses Verhältnis dagegen genau umgekehrt dar: Leben sie mit Kindern in einem Haushalt, so sind sie in höherem Maße erwerbstätig als Männer ohne Kinder.¹¹⁸ Gleichzeitig ist in fast allen westeuropäischen Ländern zu beobachten, dass insbesondere hoch qualifizierte Frauen heute eher auf Kinder als auf Selbstständigkeit und berufliche Entwicklung verzichten – ein Trend, der angesichts sinkender Geburtenraten in der politischen Debatte zunehmend als alarmierend wahrgenommen wird. Die Entscheidung für Kinder und damit auch für die Zukunft der Gesellschaft kann daher nur sichergestellt werden, wenn Frauen und Männer berufliche und familiäre Pflichten miteinander in Einklang bringen können. Vor diesem Hintergrund steht das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jüngster Zeit auf der politischen Agenda vieler Länder ganz oben.

4.2.1 Geburtenziffern und Eckdaten zur Arbeitsmarktsituation

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben für Frauen wie für Männer kann angesichts einer alternden Gesellschaft somit nicht nur eine Steigerung der Geburtenraten bewirken, sondern ist auch wirtschaftlich notwendig, um auf den drohenden Fachkräftemangel adäquat zu reagieren und die Effizienz des Beschäftigungssystems

¹¹⁷ Vgl. z.B. zusammenfassend: Europäische Kommission, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (2006): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Mann, 2006. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

¹¹⁸ Vgl. Bothfeld, S. u.a. (2005): WSI FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 66), Berlin, S. 172f.

insgesamt sicherzustellen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird so zu einer dringlichen Aufgabe der Beschäftigungspolitik und bildet zusammen mit den thematisch verwandten Ansätzen Chancengleichheit und Work-Life-Balance ein wichtiges Handlungsfeld, mit dem Unternehmen und Staat auf die Herausforderungen des demographischen Wandels reagieren können. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Anforderungen nicht nur im Berufsleben, sondern angesichts vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen auch im Privatleben steigen. Zu nennen wäre hier etwa die zunehmende Zahl Alleinerziehender, die steigende Notwendigkeit von zwei Einkommen zur Sicherung der ökonomischen Basis eines Familienhaushalts sowie die Ausweitung der Belastungen über die traditionelle Ein-Kind-Familie hinaus auf die Pflege älterer Angehöriger.¹¹⁹

Unterschiedlich hohe Geburtenziffern bei insgesamt niedrigem Beschäftigungsniveau von Frauen in der Großregion

In allen Ländern Westeuropas liegen die Geburtenraten unter 2,1 Kindern je Frau – und damit unter dem Wert, der nötig wäre, um eine stabile Bevölkerungsentwicklung zu garantieren. Auch die Großregion ist davon betroffen. Gleichwohl unterscheiden sich die Kinderzahlen in den einzelnen Teilräumen deutlich: Die Spannweite reicht von 12 bzw. 11,7 Lebendgeborenen je 1000 Einwohner im Jahr 2004 in Luxemburg und Lothringen bis hin zu Werten von lediglich 8,2 bzw. 7,2 in Rheinland-Pfalz und dem Saarland¹²⁰ – ein Unterschied von rund 40 Prozent, der sich nicht einfach erklären lässt. Dies gilt zumal dann, wenn man den Blick auf die Beschäftigungsquoten von Frauen in den einzelnen Teilräumen der Großregion richtet. Während in Europa die Fertilität mit der Erwerbsbeteiligung tendenziell ansteigt,¹²¹ so zeigen sich in der Großregion Abweichungen von diesem Trend bis hin zu gegenläufigen Entwicklungen. Die deutschen Regionen weisen im interregionalen Vergleich die höchsten Beschäftigungsquoten wie auch den höchsten Anteil von Frauen an allen Erwerbstätigen auf – und verzeichnen gleichzeitig die mit Abstand niedrigsten allgemeinen Geburtenziffern (vgl. Tabelle). Ein umgekehrtes Verhältnis zeigt sich dagegen in den frankophonen Teilräumen der Großregion. Auffällig sind hier insbesondere die Wallonie und Lothringen, wo bei überdurchschnittlich hohen Geburtenziffern merklich unterdurchschnittliche Beschäftigungsquoten von Frauen zu verzeichnen sind.

¹¹⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftlicher Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin.

¹²⁰ Großregion insgesamt: 9,9 Lebendgeborene auf 1000 Einwohner im Jahr 2004 (Quelle: Statistische Kurzinformationen 2006). Interregional vergleichbare Zahlen zu den Geburtenraten (Kinder je Frau) nicht verfügbar.

¹²¹ Eine der höchsten Geburtenraten in Europa hat Island (1,93 Kinder je Frau), wo fast 90 Prozent der Frauen erwerbstätig sind. Auch in anderen Ländern mit hohen Erwerbsquoten wie Norwegen, Dänemark und Schweden liegen die Geburtenraten nahe an den Reproduktionsraten. Umgekehrt verzeichnen Länder, in denen nur knapp über 50 Prozent der 15- bis 54-jährigen Frauen erwerbstätig sind, wie Spanien, Italien oder Griechenland, auch die geringsten Geburtenraten, die teilweise bereits gegen 1 tendieren (vgl. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities [Hrsg.] [2006]: Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE); Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, ([Manuscript completed in September 2005]).

Tab. 4.4: Eckdaten zur Situation der Frauen in der Großregion

Region	Allgemeine Geburtenziffer ¹	Beschäftigungsquote Frauen ²	Frauenanteil an den Erwerbstätigen ²	Teilzeitquote Frauen ²	Arbeitslosenquote Frauen ²
Saarland	7,2	54,3	43,4	48,3	7,4
Rheinland-Pfalz	8,2	56,9	43,7	46,6	6,7
Wallonie	11,1	46,9	42,5	40,1	13,7
Lorraine	11,7	48,4	42,2	37,6	13,0
Luxembourg	12,0	50,6	40,7	40,2	6,9
GR Region	9,9	51,7	43,7	43,0	10,0

¹ Jahr: 2002, Einheit: Lebendgeborene je 1000 Einwohner; Quelle: Statistisches Jahrbuch der Großregion 2004

² Jahr: 2004, Einheit: %; Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung (Erwerbstätige am Wohnort), Berechnungen IBA / OIE

Die Werte für Luxemburg sind differenziert zu interpretieren: Die im Großherzogtum lebenden ausländischen Frauen weisen sowohl eine höhere Geburtenrate¹²² als auch eine deutlich höhere Erwerbstätigkeit auf als die luxemburgischen Frauen, was in der Beschäftigungsquote insgesamt nivelliert wird.¹²³ Zusätzlich ist der hohe Grenzgängeranteil zu berücksichtigen, der in den vorliegenden Eurostat-Zahlen (Erwerbstätige am Wohnort) nicht enthalten ist. Bezogen auf die in Luxemburg beschäftigten Grenzgängerinnen bleibt festzuhalten, dass deren Anteil in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist. Sie konnten in besonderem Maße von der anhaltenden Arbeitskräftenachfrage in Luxemburg profitieren. Gleichwohl beträgt der Anteil der Frauen an allen im Großherzogtum beschäftigten Grenzgängern nur rund ein Drittel.¹²⁴

Zwei zentrale Muster in der Großregion: Hohe Geburtenraten bei niedriger Beschäftigungsquote versus höherer Arbeitsmarktintegration bei stärkerem Verzicht auf Kinder

In der Großregion sind somit verschiedene Grundmuster auszumachen: Auf der einen Seite stehen Lothringen und die Wallonie mit vergleichsweise hohen Geburtenraten bei einer gleichzeitig unterdurchschnittlichen Integration der Frauen in das Beschäftigungssystem – dies dokumentieren nicht zuletzt die überproportional hohen Arbeitslosenquoten in beiden Regionen. In Rheinland-Pfalz und im Saarland gehen demgegenüber anteilig deutlich mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach, verzichten dafür aber offensichtlich häufiger auf Kinder. Luxemburg ist eher in der Mitte dieser beiden Szenarien zu verorten und nimmt insbesondere aufgrund der gegebenen wirtschaftlichen Situation und der spezifischen Bevölkerungsstruktur eine Sonderrolle ein.

¹²² Im Zeitverlauf zeigt sich jedoch die Entwicklung, dass sich die Fertilität der ausländischen Frauen an das niedrigere Geburtenniveau der Luxemburgerinnen anpasst.

¹²³ Frauen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit erreichten im Jahr 2003 lediglich eine Beschäftigungsquote von 49,9 Prozent. Demgegenüber lagen die im Großherzogtum wohnenden Ausländerinnen mit Ausnahme der Italienerinnen (48,6%) deutlich über diesem Wert: An der Spitze standen die Portugiesinnen mit einer Beschäftigungsquote von 66 Prozent, gefolgt von den Belgierinnen und Französischen mit 65,8 bzw. 64,2 Prozent (vgl. Guastalli, E. / Lejealle, B. / Lorentz, N. (2004): Les femmes et le maché de l'emploi. Actualisation 2004. Division Panel Ménages CEPES/INSTEAD, Document de recherche n° 2004-26, Luxembourg, S. 16f.).

¹²⁴ Bezogen auf die Beschäftigten am Wohnort stellen Frauen vier von zehn Erwerbstätigen in Luxemburg – das ist der niedrigste Frauenanteil in der Großregion insgesamt.

Einflussfaktoren von Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Alter, Kinderzahl, Familienstand ...

Zentrale Einflussfaktoren von Arbeitsangebot und Erwerbsbeteiligung von Frauen sind vor allem das Alter, die Kinderzahl und der Familienstand. Mit Blick auf Luxemburg wäre noch das verfügbare Haushaltseinkommen zu nennen.¹²⁵ Bei der Frage, ob Frauen, wenn sie Kinder haben, weiter erwerbstätig bleiben oder sich aus dem Erwerbsleben zurückziehen, kommt als weiterer wichtiger Faktor das Bildungsniveau – und damit indirekt die Art der Tätigkeit und das Gehaltsniveau – dazu. So gehen Frauen mit hoher Schulbildung nicht nur eher einer Erwerbsarbeit nach als Frauen mit geringer Schulbildung. Ebenso ist der mit steigender Kinderzahl zu beobachtende Rückgang der Beschäftigungsquote bei Frauen mit hohem Bildungsabschluss geringer ausgeprägt als bei Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss.¹²⁶

In Lothringen etwa liegt die Erwerbsquote von Frauen mit einem Kind bei 78%. Ab dem zweiten und dritten Kind sind es nur noch 66 bzw. 50%. Ist bei drei Kindern zusätzlich das jüngste unter drei Jahren, so fällt die Erwerbsquote lothringischer Frauen weiter auf 37,5%.¹²⁷ Diese Tendenzen dürften mit unterschiedlicher Akzentuierung in allen Teilräumen der Großregion zu beobachten sein.

... sozio-ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen sowie Kinderbetreuung und Arbeitszeitformen

Zum Teil deutliche länder- und regionsspezifische Unterschiede existieren dagegen im Bereich der sozio-ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in mehrfacher Hinsicht beeinflussen. Neben der wirtschaftlichen Situation sowie der Qualität und Struktur des Arbeitsangebots für Frauen betrifft dies vor allem die Steuerpolitik und die sozialen Sicherungssysteme, die spezifische Anreize setzen für den Ein- oder Ausstieg von Frauen in Erwerbsarbeit. Darüber hinaus spielen – alltäglich erfahrbar und im direkten Umfeld gestaltbar – Umfang und Qualität der Betreuungsinfrastruktur für Kinder sowie Lage und Dauer der Arbeitszeiten eine wesentliche Rolle für die Bewältigung der Vereinbarkeitsproblematik.

4.2.2 Teilzeitarbeit***Teilzeitquoten variieren stark in den einzelnen Teilräumen der Großregion***

Teilzeitarbeit ist eine der bekanntesten Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Hier lassen sich jedoch markante Unterschiede zwischen den einzelnen Teilräumen der Großregion ausmachen (vgl. Tabelle): Deutlich wird dabei, dass die vergleichsweise hohen Beschäftigtenraten der Frauen im Saarland und in Rheinland-Pfalz

¹²⁵ In Luxemburg erlaubt auch das Einkommen eines (meist männlichen) Alleinverdieners (ergänzt durch Familienleistungen) vielen Haushalten ein gutes Auskommen, so dass in diesen Fällen ein Zweiteinkommen zur finanziellen Absicherung nicht notwendig ist (vgl. CRD EURES Lorraine [2006]: Dossier sur les femmes en Europe et Grande Région, Synthèse, Observatoire interrégional du marché de l'emploi, Metz).

¹²⁶ Diese Zusammenhänge sind die in der überwiegenden Mehrheit der europäischen Mitgliedsstaaten zu beobachten, vgl. Eurostat (Hrsg.) (2005): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Statistik kurz gefasst (Bevölkerung und Lebensbedingungen), Ausgabe 4/2005.

¹²⁷ Vgl. INSEE (Hrsg.) (2006): L'activité des femmes : une priorité pour l'économie lorraine. Économie Lorraine, N°45, Mars 2006.

vor allem auf die im interregionalen Vergleich überdurchschnittlich ausgeprägten Teilzeitquoten zurückzuführen sind. Gerade nach der Geburt von Kindern ermöglicht die Teilzeitarbeit vielen Frauen überhaupt erst die (Wieder-)Teilnahme am Erwerbsleben. Bereits mit dem ersten Kind ist in Deutschland insgesamt, aber auch in Luxemburg, die Teilzeiterwerbstätigkeit besonders stark ausgeprägt – ein Hinweis darauf, dass Kinderbetreuungspflichten in diesen Regionen nur unzureichend mit den Anforderungen einer (Vollzeit-) Berufstätigkeit zu vereinbaren sind.¹²⁸ Gleichzeitig dürfte in diesen Zahlen die gerade für Kleinkinder noch nicht ausreichende Betreuungsinfrastruktur zum Ausdruck kommen. Teilzeitarbeit stellt hier eine Möglichkeit dar, die eigenen Kinder zumindest temporär zu betreuen, dabei aber dem Betrieb und der Erwerbsarbeit verhaftet zu bleiben.

Merklich seltener sind dagegen die lothringischen Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. Mit 37,6% weisen sie die mit Abstand niedrigste Quote in der ganzen Großregion aus und liegen nur geringfügig über dem Durchschnitt der EU 15 (35,1% im Jahr 2004). In Frankreich ist zu beobachten, dass die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen erst ab dem zweiten Kind ausgeprägter ist. Teilzeit stellt in Frankreich insgesamt eher weniger eine bevorzugte Arbeitsform zur Bewältigung der Vereinbarkeitsproblematik dar. In Lothringen sind vor allem junge Frauen sowie Frauen in prekären beruflichen Situationen in Teilzeit erwerbstätig. Die meisten Französinen streben vielmehr eine Vollzeittätigkeit an und unterbrechen auch nach der Geburt von Kindern ihre Berufstätigkeit in der Regel nur kurz.

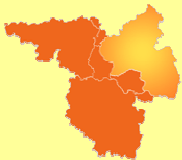
Teilzeitarbeit: Für Frauen häufig unverzichtbar ...

Teilzeitarbeit mag gerade nach der Geburt von Kindern eine wichtige Voraussetzung sein, Frauen (und grundsätzlich auch Männern) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Zudem haben viele Frauen in der Großregion – wenngleich mit regionalen Unterschieden – ihre seit Jahren steigende Erwerbsbeteiligung vor allem aufgrund der massiven Ausweitung der Teilzeitarbeit im Dienstleistungssektor realisiert. Nach wie vor bleibt Teilzeitarbeit aber in all ihren Varianten in erster Linie Frauensache. In allen Regionen ist der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer verschwindend gering und liegt unter dem europäischen Durchschnitt (EU 15). Dies gilt insbesondere für Luxemburg und das Saarland, wo gemäß Eurostat bescheidene 2,7 bzw. 3,7% der Männer einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen (Großregion insgesamt: 5,6%; EU 15: 7,2%). Für viele Männer ist Teilzeitarbeit zudem eher ein Sprungbrett ins vollzeitige Erwerbsleben und weniger eine lebenslagenorientierte und sozial akzeptierte Form der Erwerbstätigkeit wie für die Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen. Arbeitsmarktbedingte Anreize für Männer zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind zudem in einer wirtschaftlich prosperierenden Region wie Luxemburg mit einer anhaltend hohen (Vollzeit-) Arbeitsnachfrage kaum gegeben. Der weitaus wichtigere Faktor dürften aber insgesamt die spezifischen Risiken der Teilzeitarbeit darstellen.

¹²⁸ Vgl. Eurostat (2005), a.a.O. Die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland z.B. wird durch sozialpolitische Regelungen und das Steuersystem erschwert, während Nichterwerbstätigkeit und die Teilzeiterwerbstätigkeit der Ehefrau gefördert werden. Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) und die rentenrechtliche Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten sind weitere Faktoren, die die Entscheidung von Frauen begünstigen, nach der Geburt eines Kindes entweder aus dem Erwerbsleben auszuschneiden oder Teilzeit zu arbeiten.

... aber oftmals mit beträchtlichen Nachteilen verbunden hinsichtlich Qualität der Arbeit sowie materieller und sozialer Sicherung

Neben dem geschlechtsspezifischen Zuschnitt dieser Arbeitszeitform bestehen für Teilzeitbeschäftigte nach wie vor teilweise gravierende Nachteile, speziell im Hinblick auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die eigenständige materielle und soziale Sicherung. Trotz seit Jahren steigender Anteile fehlt es in der Großregion nach wie vor an einem ausreichenden und vor allem qualifizierten Teilzeit-Angebot der Betriebe, das den Frauen eine Existenz sichernde Erwerbsarbeit außerhalb der „Zuverdiener-Rolle“ ermöglicht. Vielfach bleiben Stellenangebote im Teilzeitbereich vorwiegend auf Tätigkeiten beschränkt, die hinsichtlich Qualität, inhaltlicher Ausrichtung und Entlohnung eher niedriger angesetzt sind. In höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen und Führungspositionen spielt der Personaleinsatz von Beschäftigten unterhalb der Vollzeitnorm dagegen kaum eine nennenswerte Rolle. Viele Arbeitgeber scheuen sich offenbar immer noch, Teilzeitarbeit in höher qualifizierten Tätigkeitsfeldern und Kernbereichen der Geschäftsabwicklung anzubieten. Insbesondere bei Führungspositionen dominiert häufig die Erwartung einer unbegrenzten zeitlichen Verfügbarkeit. Praxisbeispiele zeigen jedoch, dass es sehr wohl Möglichkeiten gibt, Teilzeitmodelle auf der Führungsebene erfolgreich umzusetzen.

**Beispiel guter Praxis: Projekt „Führen in Teilzeit“**

Auf Initiative des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz und unter wissenschaftlicher Begleitung wurde das Projekt „Führen in Teilzeit“ ins Leben gerufen. Ausgehend von der Situation, dass Frauen besonders in Führungspositionen im öffentlichen Dienst nur äußerst gering vertreten sind, sollen alle leitenden Positionen der öffentlichen Verwaltung auf ihre Teilzeitfähigkeit überprüft und verschiedene Varianten der Arbeitszeitreduzierung von 20 bis 50% erprobt werden. Nach einer Testphase wird die Ausweitung der Kampagne auf die gesamte Landesverwaltung angestrebt.

Effiziente Umsetzung von Teilzeitmodellen

Das Projekt richtet sich an Führungskräfte der unteren und mittleren Führungsebene und wurde zunächst in drei Pilotbereichen (Polizei, Schule und Verwaltung) erprobt. Erste Rückmeldungen der Teilnehmer deuteten bereits zu Beginn der Initiative auf überwiegend positive Ergebnisse. So ergaben anonyme Zielgruppenbefragungen und Workshop-Reihen, dass ein Bedarf an Teilzeitmöglichkeiten vorhanden ist und die Kampagne auf reges Interesse stößt. So startete im Oktober 2001 ein Teilprojekt bei der Kreisverwaltung Ludwigshafen. Dort, an der Schnittstelle zwischen Landesverwaltung und kommunaler Verwaltung, wurde die Leitungsfunktion auf eine Beamtin und einen Beamten (dieser in Altersteilzeit) je zur Hälfte aufgeteilt. Das Arbeitsmodell ist speziell auf das Team zugeschnitten, sieht zwei klar getrennte Zuständigkeitsbereiche vor und funktioniert in der Praxis reibungslos.

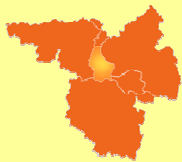
Lohnende Ziele für mehrere Akteure

Die positive Resonanz der Kampagne unterstreicht den Bedarf an Teilzeitmöglichkeiten auch in Leitungspositionen. Auch die Teilzeitarbeit von Männern soll durch das Projekt gefördert werden. Damit soll die Initiative zu einem Einstellungswandel beitragen und wirkt so in Richtung einer Erhöhung der Chancengleichheit der Geschlechter. „Führen in Teilzeit“ bietet daher eine Möglichkeit zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Arbeitszeitmuster familienfreundlich flexibilisieren

Im Zuge betrieblicher Flexibilisierungsanstrengungen sind Tendenzen zu beobachten, dass Teilzeitbeschäftigung in manchen Fällen durch unregelmäßige, kurzfristige und zum Teil

über den Tag gesplitteten Arbeitszeiten gekennzeichnet ist. Gerade Frauen, die sich an festen Zeitmustern (Öffnungszeiten von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen etc.) orientieren müssen, unterliegen dabei der Gefahr, den wachsenden Anforderungen nach zeitlicher Beweglichkeit nicht mehr entsprechen zu können. Dieses Risiko besteht ebenso bei flexiblen Arbeitszeitsystemen – ob in der Teilzeit- oder in der Vollzeitvariante: Orientiert sich die betriebliche Umsetzung vorwiegend an ökonomischen Interessen und weniger an Bedürfnissen der Beschäftigten, so verbleiben für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals nur geringe Spielräume individueller Zeitgestaltung. Für derart gestaltete Arbeitsplätze kommen meist nur Frauen (und Männer) in Frage, die in der Lage sind, ihre familiären Aufgaben mit wechselnden und unregelmäßigen Arbeitszeiten vereinbaren zu können. Selbst bei einer gut ausgebauten Infrastruktur an Kinderbetreuungseinrichtungen haben Beschäftigte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten – klassisch ist hier etwa Schichtarbeit oder Wochenendarbeit – Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flexible Arbeitszeiten müssen daher nicht automatisch auch familienfreundlich sein. Sie sind es dann, wenn Mütter und Väter im Bedarfsfalle auch tatsächlich ihre Arbeitszeiten zugunsten ihrer familiären Erfordernisse beeinflussen können. Gute Möglichkeiten bieten hier etwa Gleitzeitmodelle oder entsprechend gestaltete Arbeitszeitkonten.



Beispiel guter Praxis: Siemens Luxembourg – Einführung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle

Die Siemens-Gruppe in Luxembourg mit seinen Hauptgeschäftsfeldern wie Informatik, Telekommunikation, Automatisierung und Bautechnik, beschäftigt an seinem Standort rund 300 Mitarbeiter. Das Unternehmen erhielt aufgrund seines Engagements für die Chancengleichheit den „Prix féminin d'entreprise 2003“, der im März 2004 vom Ministère de l'Égalité des chances vergeben wurde.

Die Geschäftsführung des Luxemburger Unternehmens befasste sich mit den Fragen der Chancengleichheit im Betrieb und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Den Hintergrund dieser Überlegungen bildeten die oftmals langen Arbeitszeiten sowie die Tatsache, dass überwiegend männliche Beschäftigte bei Siemens arbeiten. Ein interner Fragebogen zur Mitarbeiterzufriedenheit, der regelmäßig verteilt wird, führte in diesem Zusammenhang zu aufschlussreichen Ergebnissen. Die Belegschaft sah vorrangig drei Aspekte als problematisch an: Die hohe Arbeitsbelastung, die Schwierigkeiten Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren sowie die ungleichen Karrierechancen für Männer und Frauen.

Als Reaktion auf diese Ergebnisse startete bei Siemens Luxembourg im Jahr 2002, mit Hilfe des Ministère de la Promotion féminine, das Förderprogramm „Égalité des chances“. In diesem Rahmen wurde zunächst eine Arbeitsgruppe von 8 Leuten gebildet. Diese erarbeitete, mit Unterstützung eines Trierer Unternehmens, einen Fragebogen, der schließlich an die gesamte Belegschaft verteilt wurde. Die darin behandelten Themenfelder basierten auf einer davor durchgeführten vertraulichen Befragung von 20 Mitarbeitern. Aufgrund des hohen Rücklaufs (86%) konnten die Probleme und Bedürfnisse der Belegschaft ermittelt werden. So hatte die Mehrzahl der Mitarbeiter – auch Männer – Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und viele befürchteten zudem einen möglichen Karriereknick nach einer längeren Erwerbsunterbrechung.

Das Unternehmen reagierte mit entsprechenden Maßnahmen. So wurden neben der Gleitzeit (feste Kernarbeitszeiten von 9.00 Uhr – 11.30 Uhr und 14.15 Uhr – 16.30 Uhr) verschiedene Teilzeitmodelle eingeführt, die von 50 bis 100 Prozent reichen. Um der Gefahr eines möglichen Karriereknicks vorzubeugen, legt die Unternehmensleitung den Schwerpunkt auf einen gezielten Informationsfluss. Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschaftsschutz befinden, erhalten regelmäßig Informationen über die betrieblichen Abläufe und nehmen zusätzlich an wichtigen

Meetings und Coachings teil mit dem Ziel, den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Zusätzliche Unterstützung erhalten die Beschäftigten durch die Gleichstellungsbeauftragte, die oftmals beratend und vermittelnd agieren kann.

Die Maßnahmen des Förderprogramms haben zu einer großen Zufriedenheit seitens der Mitarbeiter geführt. Die Arbeitsbelastung und der Stress im Unternehmen werden als bedeutend geringer eingestuft. Insbesondere die Tatsache, dass trotz der Flexibilität weiterhin die Möglichkeit besteht, beruflich aufzusteigen, wird von den Beschäftigten besonders hervorgehoben. Gerade dieser Aspekt ist auch der Grund weshalb die Teilzeitmodelle auch von männlichen Mitarbeitern genutzt werden. So gibt es mittlerweile bei Siemens einige Männer, die in Teilzeit arbeiten, um beispielsweise einen Nachmittag in der Woche mit ihren Kindern verbringen zu können.



Beispiel guter Praxis: Mutter-Kind-Büro und flexible Arbeitsorganisation: Wie B&H Sprinklerservice GmbH die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum beiderseitigen Vorteil nutzt.

„Das ist ein Geschenk, wenn jemand Kinder bekommt.“

Im März 2005 hat eine Mitarbeiterin der B&H Sprinklerservice GmbH in Zweibrücken Zwillinge zur Welt gebracht. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie bereits einen siebenjährigen Sohn. Angesichts dieser Situation machte sich die Mitarbeiterin Sorgen, wie sie ihr familiäre und berufliche Situation in Einklang bringen könnte, angefangen bei finanziellen Fragen, wenn während der Elternzeit nur noch ein statt wie bisher zwei Einkommen zur Verfügung steht. Bereits vor der Schwangerschaft hatte die Mitarbeiterin ihren Arbeitgeber über den Wunsch eines zweiten Kindes informiert, der ihr für ihre berufliche und familiäre Zukunft seine volle Unterstützung zusicherte: *„Sie hat sich noch ein Kind gewünscht. Das hat mich einfach gefreut. [...] Ich habe ihr gesagt, dass wir das schon irgendwie hinbekommen. Dann kam sie irgendwann und sagte: Grand malheur – es sind zwei!“*

„Ein kleiner Betrieb mit zwei Mitarbeiterinnen im Büro muss schon improvisieren, dass das vorübergehend für ein oder zwei Jahre so geht.“

Die B&H Sprinklerservice GmbH ist ein kleines und noch junges Handelsunternehmen. Der im Jahr 2000 gegründete Betrieb kauft und vertreibt Sprinklerarmaturen und bietet technische Beratung sowie Service bis hin zur Planung kompletter Löschkonzepte. Zum Kundenkreis zählen Unternehmen aus ganz Europa und darüber hinaus. Das Unternehmen beschäftigt drei freischaffende, nicht ortsansässige Ingenieure, die überwiegend im Außenbereich auf Baustellen tätig sind und ihre planerischen Tätigkeiten über Telearbeit erledigen können. Unmittelbar vor Ort arbeiten vier fest Angestellte, zwei davon sind Frauen, die in Teilzeit das Büro führen. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Abwicklung von Aufträgen: *„Da braucht man einfach zuverlässige Leute, die Termine überwachen und einhalten und die ganze Abwicklung durchführen.“*

„Sie kommt hierher, wie es in ihren Arbeitsablauf passt und die Kinder bringt sie mit.“

Um den Erfahrungs- und Qualifikationsstand der betreffenden Mitarbeiterin zu erreichen, veranschlagt der Geschäftsführer eine Einarbeitungszeit von mindestens ein bis zwei Jahren:



„Dann sind die Kinder soweit, dass sie in den Kindergarten gehen und wir sind gesetzlich verpflichtet, sie wieder einzustellen. Da haben wir gesagt, wir müssen irgendwo einen Kompromiss finden.“ Die junge Mutter arbeitet daher während der Elternzeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung weiter für den Betrieb. Über eine vorübergehende Umschichtung der Aufgaben zwischen den beiden Mitarbeiterinnen, den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitseinteilung und Heimarbeit sowie vor allem der Einrichtung eines Mutter-Kind-Büros trägt das Unternehmen den Bedürfnissen der Mutter Rechnung: *„Sie hat ein gewisses Pensum an*

Arbeit. [...] Sie kann arbeiten wie sie will, sie kann auch etwas mit nach Hause nehmen. [...] Wichtig ist, dass am Ende des Monats die Arbeit korrekt gemacht ist.“

„Ich habe als Unternehmer dadurch mehr Vorteile als Kosten“

Von der gefundenen Lösung profitieren in der Praxis beide Parteien: Die Mutter kann über ihren Zuverdienst das Haushaltseinkommen aufbessern, sie hält gleichzeitig engen Kontakt zu dem Unternehmen und den Kolleginnen, sodass ihre Fachkenntnisse auf dem aktuellsten Stand bleiben. Dem Unternehmen bleiben umgekehrt die Arbeitskraft und Qualifikation der Mitarbeiterin erhalten und die Kosten für die Einarbeitung einer Vertretung erspart. Die notwendigen Aufwendungen, um die Versorgung der Kinder auch im Betrieb zu ermöglichen, fallen demgegenüber gering aus: *„Wir haben eine Eckbank und einen Tisch mit ein paar Stühlen aufgestellt. Da kann man sie wickeln und versorgen und in der Teeküche kann man den Brei*

warm machen. [...] Wir haben vielleicht 200 Euro investiert, aber die waren es auch schon wert.“ Zwar lassen sich Störungen durch die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz in der Praxis nie ganz vermeiden, der Betriebsablauf wird hierdurch jedoch nicht beeinträchtigt: *„Es ist auch mal so, dass ich ein Kind auf den Arm nehme, weil es schreit und sie [die Mutter] gerade etwas Wichtiges am PC machen muss. Das ist eine Sache von fünf Minuten und tut nicht weh.“*

„Jeder Betrieb kann in irgendeiner Weise so etwas organisieren.“

Aus Sicht des Geschäftsführers scheuen viele Unternehmer das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Angst vor dem damit verbundenen Arbeitsaufwand, etwaigen Kosten oder schlicht aus Bequemlichkeit. In der Praxis bedarf es seiner Ansicht nach jedoch oft keines großen Aufwands, um für das Unternehmen und die Mitarbeiter zu einem für beide Seite tragfähigen Arrangement zu gelangen. Während größere Betriebe auf andere organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen zurückgreifen können, ist der Vorteil kleinerer Betriebe dabei in der direkteren Beziehung zu den Mitarbeitern zu sehen: *„Je kleiner das Unternehmen ist, desto flexibler kann es auch auf die Mitarbeiter eingehen.“* Gleichwohl bleibt das Potenzial nach seiner Ansicht oft ungenutzt: *„Die Voraussetzung in vielen kleinen Betrieben ist so, dass man ein guter Kaufmann ist oder ein guter Handwerker. Aber in der Regel hat man, was Personalführung angeht, keine Ausbildung. [...] Im Leben ist es wie im Tennis: Wenn ich gute Bälle zuspiele, dann werden mir auch schöne Bälle zurückgespielt. Und genauso ist das auch im Berufsleben.“*

„Es passiert immer nur in größeren Dimensionen etwas.“

Die B&H Sprinklerservice GmbH hat sich im Vorfeld über das Internet und die Kammern viele Informationen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeholt. Das Beispiel zeigt, dass in der Praxis bereits mit geringen Mitteln große Erfolge erzielt werden können. Der Geschäftsführer merkt jedoch kritisch an, dass die verfügbaren Informationen sich oft überwiegend an größere Betriebe richten und es für Kleinbetriebe nur wenig Hilfestellungen auf der konkreten Umsetzungsebene gibt: *„80 bis 90 Prozent der Kleinunternehmer wissen gar nicht, welche Möglichkeiten es gibt.“* Informationsbedarf sieht er hier vor allem in Bezug zu finanziellen und steuerlichen Möglichkeiten, über die auch Kleinbetriebe ihre Mitarbeiter fördern können. Im konkreten Beispiel denkt das Unternehmen perspektivisch daran, sich an den anfallenden Kindergartenkosten zu beteiligen, weil die Familie dann von Fragen zu Form und Kosten der Kinderbetreuung entlastet wird. *„Statt Lohnerhöhung – das ist auch eine Perspektive: Sie kann arbeiten, die Kinder sind versorgt und sie muss sich keine Gedanken machen, was die Kosten für den Kindergarten angeht. Das sind bei 2 Kindern 300 Euro pro Monat.“*



„Wenn wir wieder eine schwangere Mitarbeiterin hätten, würde ich genau den gleichen Weg wieder gehen.“

Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Erfahrungen sind sowohl das Unternehmen wie auch die Mitarbeiterin mit der gefundenen Lösung sehr zufrieden. Aus Sicht des Unternehmens besteht der Schlüssel zum Erfolg wesentlich in einem guten Betriebsklima und einer funktionierenden Kommunikation zwischen Unternehmen und Mitarbeitern: *„Die Mitarbeiterin hat erstmal Ängste. [...] Wenn die Firma sagt, dass sie sich keine Sorgen zu machen braucht, nimmt das unheimlich viel Druck weg. Das ist ein wichtiger Punkt von Anfang an.“* Nicht zu vergessen, ist für ein solches Beispiel jedoch auch eine entsprechende kinder- und familienfreundliche Einstellung des Unternehmens Grundvoraussetzung: *„Man muss ja heute jeder Mutter dankbar sein, dass sie Kinder bekommt.“*

4.2.3 Kinderbetreuungssituation

Kinderbetreuung als wesentlicher Faktor der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wesentliche Faktoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für das Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit stellen Umfang und Qualität der verfügbaren Kinderbetreuungsstrukturen dar. Kostengünstige und angemessene Betreuungsdienstleistungen von guter Qualität sind daher eines der wichtigsten Instrumente, um Frauen den Zugang zu bezahlter Beschäftigung zu eröffnen. Gleichzeitig ist Kinderbetreuung für Männer ein ebenso wichtiges Thema wie für Frauen. Mit zunehmender Erwerbsorientierung der Frauen wächst auch – wenn auch längst nicht in gleichem Maße – die Familienorientierung der Männer und damit die Bereitschaft eines Engagements bei der Betreuung und Erziehung der Kinder. Eine wachsende Zahl von Vätern mit einer Orientierung an Familie und partnerschaftlicher Aufgabenteilung kann letztendlich dazu führen, dass ein wesentlich größerer Arbeitnehmerkreis als bislang mit dem Problem der Balance von Berufs- und Familienleben konfrontiert wird.

Barcelona 2002: Festlegung von Zielen für das Kinderbetreuungsangebot

Um die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern zu erhöhen, formulierten die Staats- und Regierungschefs der EU im Rahmen der Strategie für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung im Jahr 2002 auf dem Gipfel in Barcelona Ziele für das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen. Der Europäische Rat bestätigte zunächst das Ziel der Vollbeschäftigung und vereinbarte, dass die Mitgliedstaaten alle Hindernisse beseitigen sollten, die der Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenstehen. Unter Berücksichtigung der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und des nationalen Angebots sehen diese Ziele vor, dass bis 2010 ein Betreuungsangebot für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem schulpflichtigen Alter und für mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren geschaffen werden soll. Darüber hinaus hat die EU die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner nachdrücklich aufgefordert, Sensibilisierungsaktionen in die Wege zu leiten, um Männer zu ermutigen, ihren Teil der Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen.¹²⁹

Betreuungsangebote für Kleinkinder in den Teilregionen unzureichend

Betrachtet man die auf europäischer Ebene verfügbaren Zahlen¹³⁰ im Hinblick auf das Barcelona-Ziel der Kinderbetreuung für 33% der Kinder unter drei Jahren, so scheinen bisher nur eher wenige EU-Mitgliedsstaaten die anvisierte Quote erreicht zu haben.¹³¹ Mit Blick auf die Großregion schneidet **Frankreich** recht gut ab, wobei auch hier die Betreuungsangebote für Kleinkinder unter drei Jahren wesentlich geringer ausgebaut sind. Dementsprechend übersteigt die Nachfrage trotz vermehrter Ausbauanstrengungen seit den 1960er Jahren immer noch das Angebot. Nach den verfügbaren Zahlen werden in Frankreich insgesamt schätzungsweise 20% der Kinder unter drei Jahren in Einrichtungen betreut; weitere 20% durch eine (registrierte) Tagesmutter.¹³² Die übrigen werden entweder von ihren Eltern

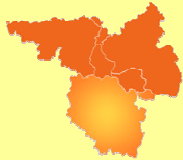
¹²⁹ Vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (Hrsg.) (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften (Manuskript abgeschlossen im August 2005).

¹³⁰ Die auf europäischer Ebene verfügbaren Zahlen zur Abdeckung des Betreuungsangebots sind nicht voll harmonisiert und vergleichbar und daher vorsichtig zu interpretieren (vgl. hier und im Folgenden: European Commission (2006), a.a.O.).

¹³¹ Insbesondere in Flandern, Dänemark und Island ist die Abdeckung an Kinderbetreuungseinrichtungen für die unter Dreijährigen recht hoch.

¹³² Keine formale Ausbildung nötig.

betreut, etwa im Rahmen des congé parental d'éducation, oder auf Basis informeller Arrangements und sozialer Netzwerke. Hauptproblem stellen – trotz Zuschüssen bei Kleinkindern – die Betreuungskosten dar. Einkommensschwächere Familien greifen daher bevorzugt auf die crèches – als kostengünstigste Variante – zurück, allerdings stehen hier insbesondere in den ländlichen Gebieten und in den Vorstädten nicht genügend Plätze zur Verfügung. Probleme gibt es ferner auch mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten in den konventionellen Krippen, besonders in den späten Nachmittags- und Abendstunden.



Beispiel guter Praxis: „L'Atelier des lutins“ in Hambach

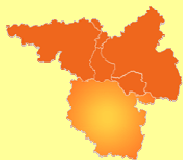
Seit 15 Jahren gewinnt die Beschäftigung von Frauen im Einzugsbereich von Saargemünd immer mehr Bedeutung. Dementsprechend werden auch die Probleme der Kleinkinderbetreuung immer größer. Vor allem in den Beschäftigungszentren Hambach, Saargemünd und Großblittersdorf sind viele junge Frauen beschäftigt. Doch nur die Gemeinde Saargemünd verfügte über Einrichtungen zur Kleinkinderbetreuung (einen Familienkindergarten mit Kindergärtnerinnen und zwei Kindertagesstätten). Im Jahr 2001 hat eine Umfrage ergeben, dass 50 % der Familien Schwierigkeiten haben, einen Betreuungsplatz für ihre Kinder zu finden. Deshalb hat man sich zum Ziel gesetzt, 160 Betreuungsplätze in gemeinschaftlicher Verwaltung, aufgeteilt auf die Orte Hambach, Saargemünd und Großblittersdorf, zu schaffen.

Einrichtung einer Kindertagesstätte am Standort Europôle in Saargemünd

Das erste Projekt, das ins Leben gerufen wurde, war die Einrichtung einer Kindertagesstätte am Standort Europôle in Saargemünd (Hambach). Diese Kindertagesstätte wurde am 1. März 2005 eröffnet. Die Investition wurde vom Stadtverband Saargemünd Confluences übernommen, aber die Verwaltung der Kindertagesstätte wird vom Verband für Unternehmen und Familien „l'Association de Service aux Entreprises et aux Familles“ vorgenommen. Es handelt sich hierbei nicht um eine gemeinschaftliche betriebliche Kindertagesstätte im engeren Sinn, da die Unternehmen des Standorts Hambach zwar Partner des Projekt sind (vor allem SMART und seine Zulieferer), dies aber nicht finanzieren.

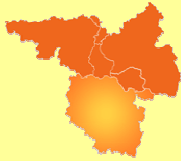
Die Einrichtung arbeitet in Übereinstimmung mit den Arbeitszeiten

Diese Kindertagesstätte unterstützt die Beschäftigung von Frauen und verbessert das Arbeitsumfeld am Standort Hambach: von den 60 Betreuungsplätzen, die in der Kindertagesstätte zur Verfügung stehen, sind 46 für die Kinder der in den Unternehmen des Europôle und im Gewerbegebiet von Hambach angestellten Eltern reserviert. Die Betreuungszeiten sind auf die Arbeitszeiten der Angestellten abgestimmt.



Beispiel guter Praxis: Betreuungsdienst zu Hause mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten

Die Einrichtung Arc-en-Ciel mit Sitz im Zentrum David Abensour in Nancy bietet einen Betreuungsdienst zu Hause mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten an (montags bis freitags von 5 Uhr bis 24 Uhr), der sich vor allem an Eltern richtet, die sich in einem beruflichen Wiedereingliederungsprozess befinden. Damit der Lebensrhythmus des Kindes gewahrt bleibt, kommt ein Student ins Haus der Familie und betreut die Kinder bis zu den Öffnungszeiten bzw. ab den Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen. Dieses System wurde anerkannt und ist für Kinder im Alter von bis zu 10 Jahren in Betrieb.



Beispiel guter Praxis: Agentur für betriebliche Kindertagesstätten

Die Gesellschaft „Les Petits Chaperons Rouges“ mit Sitz in Clichy (Ile de France) hat sich auf die Entwicklung, Realisierung und Verwaltung von betrieblichen Kindertagesstätten spezialisiert. Im Mai 2005 hat sie eine Agentur für das Gebiet Grand-Est für die Regionen Elsaß-Lothringen und Franche-Comté eröffnet. Die Gesellschaft arbeitet im Rahmen des (staatlichen) „Plan crèches“, mit einer Investition von 200 Millionen Euro für den Zeitraum 2004-2007.

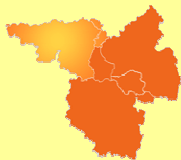
Zwei Projekte werden im Raum Nancy verwirklicht

In Frankreich sind verschiedene Projekte von betrieblichen Kindertagesstätten gestartet worden. In der Region Lothringen werden Ende 2006 oder Anfang 2007 zwei Projekte im Raum Nancy begonnen: 1) eine betriebliche Kindertagesstätte im Dynapôle von Ludres Fléville (das Projekt wird auf Wunsch des Unternehmensverbands des Dynapôle durchgeführt) und 2) eine betriebliche Kindertagesstätte im Gewerbegebiet von Pompey (das Projekt wird auf Wunsch des Gemeindeverbands von Pompey durchgeführt). Der Betrieb dieser Kindertagesstätten wird von der Familienunterstützungskasse „Caisse d'Allocation Familiales“ finanziert und zu 12 % von den Unternehmen der betreffenden Gewerbegebiete. Die Kosten, die die Unternehmen übernehmen, werden teilweise in Form von Steuererleichterungen zurückerstattet.

Unmittelbare Vorteile für die Unternehmen

Für die Unternehmen bedeutet die Einrichtung von betrieblichen Kindertagesstätten unmittelbare Vorteile: Verbesserung der Produktivität der Angestellten, Bindung der Angestellten, weniger Fluktuation der Belegschaft.

Recht nahe an das Barcelona-Ziel kommt **Belgien** und hier auch die **Wallonie**: Insgesamt ergibt sich für Kinder zwischen 0 und 3 Jahren eine Abdeckungsquote von schätzungsweise 30%. Das belgische Modell weist damit ein ähnlich hohes Angebot auf wie Frankreich. Hauptprobleme betreffen auch hier die Öffnungszeiten (insbesondere für Eltern mit Kindern, die älter als 2,5 Jahre sind) und die Betreuungskosten.



Beispiel guter Praxis: Die Kinderkrippe der Universität Lüttich

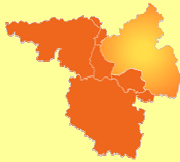
Die Kinderkrippe der Universität Lüttich nimmt Kleinkinder schon ab dem Alter von 3 Monaten auf und betreut auch Kinder mit einem schwierigen sozialen Hintergrund. Die Krippe ist von 7.45 Uhr bis 18.00 Uhr geöffnet. Das Betreuungsangebot wird insbesondere von Universitätsbediensteten und Studenten genutzt, teilweise aber auch von ortsansässigen Personen, die keine direkte Verbindung zur Hochschule aufweisen.

Die Einrichtung kooperiert mit verschiedenen Abteilungen der Universität – beispielsweise mit den Fachbereichen Psychologie und Erziehungswissenschaft – so dass in gewissen Situationen auch auf den Einsatz von Studenten dieser Fachrichtungen zurückgegriffen werden kann.

Die Qualität der Betreuung wird einerseits durch diplomierte Erzieherinnen als auch durch qualifiziertes Fachpersonal anderer Bereiche – so beispielsweise der Psychomotorik – gewährleistet. Zudem nimmt das Personal regelmäßig an Weiterbildungen teil. Das in dieser Einrichtung angewandte Betreuungskonzept basiert auf aktuellen erziehungswissenschaftlichen Erkenntnissen, wobei den Eltern in diesem Konzept eine wichtige Funktion zukommt: Sowohl die Erzieherinnen als auch die Eltern verstehen sich als Partner, die gemeinsam für das Wohl des Kindes sorgen.

Anders als in Ostdeutschland (37%) gibt es in den **westdeutschen Bundesländern** nur für rund 3% der Kinder unter drei Jahren Betreuungsangebote in öffentlichen Einrichtungen.

Zudem decken viele Krippenplätze lediglich den Vormittag ab und beinhalten auch kein Mittagessen. Die aktuelle politische Diskussion konzentriert sich daher – neben finanziellen Aspekten wie der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten – vor allem auf Konzepte und Maßnahmen zur Ausweitung des Angebots an Krippen für die unter Dreijährigen und (altersübergreifend) auf den Ausbau der noch sehr unzureichenden Nachmittagsbetreuung und der Ganztagschulen. Je nach Bundesland werden hier jedoch unterschiedliche Akzente gesetzt. In der Diskussion ist ebenso das vergleichsweise geringe Qualifikationsniveau der überwiegend weiblichen Beschäftigten in Kinderbetreuungseinrichtungen. Betrachtet man nur die beiden deutschen Regionen der Großregion, so schneidet das Saarland bei der Versorgung mit Krippenplätzen merklich besser ab als Rheinland-Pfalz: Während an der Saar für immerhin 48 von 1.000 Kindern unter drei Jahren Krippenplätze zur Verfügung stehen,¹³³ gilt dies in Rheinland-Pfalz nur für 27 von 1.000 Kindern dieser Altersgruppe. In beiden Regionen werden derzeit allerdings auf unterschiedlichsten Ebenen Anstrengungen unternommen, die Situation der Kinderbetreuung zu verbessern.



Beispiel guter Praxis: Wie Daimler Chrysler Beruf und Familie in Einklang bringt

Das Daimler Chrysler Werk in Wörth gehört zum Geschäftsbereich der Mercedes-Benz LKW und gilt als das größte und zugleich modernste Lkw-Montagewerk Europas. Die insgesamt rund 13.000 Beschäftigten setzen sich zusammen aus 6.900 gewerblichen Mitarbeitern und 2.800 Angestellten sowie etwa 3.500 Mitarbeitern im benachbarten Logistikzentrum. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei etwa 11%, im gewerblichen Bereich ist er allerdings deutlich geringer.¹³⁴

Der Konzern Daimler Chrysler möchte über die Schaffung guter Rahmenbedingungen Beruf und Familie in Einklang bringen, um sich selbst als Arbeitgeber attraktiv zu machen. Mitarbeitern sollen Möglichkeiten eingeräumt werden, ihre individuellen Lebensplanungen zu verwirklichen.¹³⁵ Zielgruppe sind dabei in erster Linie (hoch) qualifizierte Frauen. Chancengleichheit von Männern und Frauen spielt insofern eine zentrale Rolle in der Firmenphilosophie und ist in verschiedenen Betriebsvereinbarungen geregelt.

Projektgruppe „Beruf und Familie“

Im Jahr 2001 wurde im Werk Wörth eine Projektgruppe zur Chancengleichheit gegründet, deren Hauptaugenmerk zu Beginn einzig darin bestand, den Frauenanteil an den Beschäftigten zu erhöhen. Im Lauf der Zeit hat man festgestellt, dass zur Förderung von Chancengleichheit im Betrieb vor allem Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besonders wichtige Rolle spielen. Aus diesem Grund wurde die Projektgruppe in „Familie und Beruf“ umbenannt. Ihr Ziel ist es nun, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Abteilungen anzustoßen und die Führungskräfte hierfür zu sensibilisieren. Jede Abteilung ist etwa 1,5 Jahre für die Federführung der Arbeitsgruppe verantwortlich, sodass das Thema mit der Zeit werksübergreifend angegangen wird.

Kinderkrippe „Sternchen“

Eines der ersten Ergebnisse der Projektgruppe war im Oktober 2004 die Eröffnung der Kinderkrippe „Sternchen“ mit damals fünf Belegplätzen zuzüglich weiterer 10 Plätze für Notfallbetreuung. Basis für die Projektentwicklung lieferte eine Umfrage bei 1.500 Mitarbeitern im Sommer 2003, aus der sich als zentrale Problembereiche die Kleinkinderbetreuung bis 3 Jahre, eine Notfallbetreuung sowie die Betreuung während der Schulferien¹³⁶ herauskristallisierten.¹³⁷ Das Betreuungsangebot steht prinzipiell allen Mitarbeitern offen, wobei die Kosten nach dem Einkommen der Mitarbeiter gestaffelt werden. Das Angebot wird allerdings

¹³³ Bezugsjahr: 2002; Quelle: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe.

überwiegend vom Angestelltenbereich genutzt, da der Schichtbetrieb und die Öffnungszeiten (7.00 bis 18.00 Uhr) für gewerbliche Mitarbeiter einen zusätzlichen Organisationsaufwand bedeuten würde: *„Man kann nicht morgens um vier Uhr ein Kind wecken. [...] Sie benötigen dann einen Partner oder die Oma, die das Kind dann herbringen. Das geht sehr wohl. Nur werden die wenigsten das machen, weil sie das [die Betreuung] sowieso durch die Oma oder sonst irgendjemanden geregelt haben.“*

Vereinbarkeit in Betriebsvereinbarungen geregelt

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, erstreckt sich das Engagement der Projektgruppe noch auf zahlreiche weitere Themenfelder. Aufgrund der Konzernstruktur kann sie hierbei auf mehrere Betriebsvereinbarungen zurückgreifen, in denen unterschiedlichste Handlungsfelder geregelt sind. Um den Arbeitszeitwünschen der Mitarbeiter nach Möglichkeit entgegenzukommen, bietet das Unternehmen etwa eine Teilzeitbörse mit Maklerfunktion sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens (Tearbeit).¹³⁸ Neben der Elternzeit können Mitarbeiter auf Wunsch bis zu 3 Jahre zusätzlich für Familienzeit freigestellt werden. Dabei achtet insbesondere der Betriebsrat darauf, dass der Kontakt zum Unternehmen während der Freistellung erhalten bleibt und die Mitarbeiter auch während dieser Zeit Personal- und Qualifikationsentwicklungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen können: *„Wir machen Netzwerktreffen von schwangeren Frauen und Frauen im Mutterschutz hier im Werk. Wir haben vereinbart, dass der Personalbereich sie bei Ferienregelungen und Urlaubsvertretungen anruft und versucht, sie irgendwo einzusetzen. Während der drei Jahre Elternzeit sollen sie auch 100 Tage zur Qualifizierung in den Betrieb kommen.“*

Probleme und Herausforderungen

Trotz aller Bemühungen und der Vielzahl existierender Betriebsvereinbarungen, die häufig über das gesetzlich vorgeschriebene Niveau hinausgehen, ergeben sich in der Praxis immer wieder Problemstellungen, die nicht ohne weiteres bzw. oft nur in Einzelabsprachen gelöst werden können. So richteten sich die betrieblichen Angebote in der Praxis zunächst an Frauen aus dem Angestelltenbereich und Alleinerziehende und der gewerbliche Bereich spielte eher eine untergeordnete Rolle. Gerade hier bemüht sich vor allem der Betriebsrat darum, ebenfalls individuelle Lösungen zu entwickeln: *„Auch die wenigsten Kollegen selbst wussten bis vor drei Jahren etwas mit dem Thema Beruf und Familie anzufangen. Bis dann mal der erste Fall da war und man das Problem regeln konnte, dann geht das durch Mundpropaganda. Wenn du es hier erzählst, dann ist das eine halbe Stunde später zwei Kilometer weiter unten. Wie in einem*

Ein weiterer Punkt, bei dem der Betriebsrat aktuell einen Handlungs- und Regelungsbedarf sieht, ist die Reintegration von Frauen nach Elternzeit. Bislang verlief die Vorbereitung der Rückkehr in den Betrieb weitgehend unsystematisch, sodass sich an dieser Stelle oft Reibungspunkte ergaben. Aus Sicht des Betriebsrates läuft die Vorbereitung und die Anpassung der Prozesse der jeweiligen Abteilungen an die sich beispielsweise oft ändernden Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen hierbei nicht optimal. Gemeinsam mit der Personalleitung wird daher eine Tool-Box mit verbindlichen Regelungen entwickelt, die Führungskräfte in solchen Fällen in zukünftig beachten und umsetzen müssen.

Insgesamt ist das Unternehmen um eine ständige Verbesserung seiner vorhandenen Maßnahmen bemüht. Daher werden die Sensibilisierungsveranstaltungen für Führungskräfte sukzessive auf die niedrigeren Hierarchiestufen ausgeweitet. Von Betriebsratsseite wird eine Ausweitung der Kinderbetreuungskapazitäten ebenso angestrebt wie die zusätzliche Berücksichtigung von Angeboten und Beratungen zum Thema Elder Care (Betreuung älterer,

¹³⁴ Ein besonderes Kennzeichen der Belegschaftsstruktur ist der mit 20% sehr hohe Anteil an Grenzgängern vorwiegend aus dem Elsass.

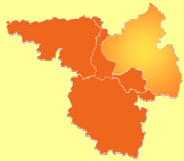
¹³⁵ „Beruf und Familie in Einklang bringen“ lautet der Titel einer gemeinsamen Informationsbroschüre des Personalressorts und des Gesamtbetriebsrats für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Daimler Chrysler.

¹³⁶ Zur Ferienbetreuung wird bereits im dritten Jahr in Folge eine Kinderstadt für rund 600 Kinder angeboten. Vgl. hierzu den separaten Kasten zur Ferienstadt „Astropolis“.

¹³⁷ Vgl. <http://pfalzwoche.de/de/pub/archiv/2004/52/schmidt2.php>, Artikel: Wörth: Kinderbetreuungseinrichtung setzt Maßstäbe.

¹³⁸ Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens existiert erst seit Kurzem und wird daher noch wenig nachgefragt. Dieses Angebot richtete sich ausschließlich an den Angestelltenbereich.

pflegebedürftiger Familienangehöriger).



Beispiel guter Praxis: Betriebskindergarten der WKV Direktvertriebsservice GmbH

Die WKV Direktvertriebsservice GmbH aus Wiesbach in der Eifel beschäftigt etwa 90 Mitarbeiter mit einem hohen Frauenanteil von etwa 80%. Kerngeschäft des Dienstleistungsunternehmens ist die Adressgewinnung und der Vertrieb von Schul- und Bildungsliteratur über Telefonmarketing, wobei das Unternehmen umfassende Dienstleistungen aus einer Hand anbietet. Seit seiner Gründung im Jahr 2000 ist der Betrieb stark gewachsen.

Rekrutierungsprobleme in der strukturschwachen Eifelregion

Die Personalrekrutierung insbesondere für den Telefonbereich gestaltete sich in der Vergangenheit durchaus problematisch. Nach Einschätzung der Geschäftsleitung waren hierfür mehrere Gründe verantwortlich: Zum einen wird in der Region die Call Center Tätigkeit gerade bei jüngeren Arbeitskräften offenbar nicht als attraktiv empfunden. Aufgrund besserer Ausbildungs- und Beschäftigungsaussichten wandern junge Arbeitskräfte von hier vielfach in die städtischen Ballungsräume. Bei älteren Frauen spielen hingegen eher fehlende wirtschaftliche Gründe eine Rolle – sie sind meist über ihre Männer abgesichert und streben keine Berufstätigkeit an. Da Arbeitskräfte in der Eifel in aller Regel auch weitere Anfahrtswege zum Arbeitsplatz zurücklegen müssen, beklagt das Unternehmen auch eine fehlende Anbindung des Gewerbegebietes an das System des öffentlichen Nahverkehrs.

Betriebskindergarten



Die WKV Direktvertriebsservice GmbH zeichnet sich durch eine ausgeprägte Mitarbeiterorientierung aus. Da sie mit ihren Arbeitsplätzen gerade auch Frauen und allein erziehende Mütter ansprechen will, bietet sie eine breite Palette an Möglichkeiten, die es Frauen mit Kindern ermöglichen, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Im betriebseigenen Kindergarten stehen nicht nur den eigenen Beschäftigten, sondern auch Mitarbeitern umliegender Unternehmen 40 Betreuungsplätze mit an die Arbeitszeiten angepassten Öffnungszeiten zur Verfügung. Vormittags können Kleinkinder von sechs Monaten bis drei Jahren und

mittags auch ältere Kinder bis 12 Jahre betreut werden, die – wegen fehlender öffentlicher Möglichkeiten – durch den WKV Kindergartenbus aus öffentlichen Kindergärten und Schulen abgeholt werden. Zum Kindergarten gehören auch eine eigens eingerichtete Turnhalle und ein mit Spielmöglichkeiten ausgestattetes Außengelände. Mütter haben so die Möglichkeit ihren Kindern sogar während der Arbeit bei Spielen zuzuschauen.



Das soziale Engagement für die Mitarbeiter ist dem Unternehmen sehr wichtig. Aus Sicht der Geschäftsleitung waren die familienorientierten Angebote mit für den unternehmerischen Erfolg der Vergangenheit ausschlaggebend. Das Image eines familienfreundlichen Betriebs stellt aber auch für die Akquise neuer Aufträge einen nicht zu unterschätzenden Mehrwert dar. Insofern können sowohl Unternehmen wie auch Mitarbeiter von dem Engagement profitieren.

Strukturelle Hemmnisse

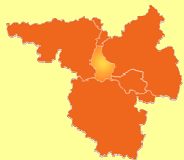
Trotz des Erfolgs des Konzepts und der positiven Resonanz auf Seiten der Mitarbeiter, der Öffentlichkeit und der Politik, berichtet der Geschäftsführer der WKV, dass die Umsetzung in der Praxis vielfach äußerst problematisch war und ist. Zwar wurde das Unternehmen mit dem Corporate Citizenship Award ausgezeichnet, weil es auch Nicht-Betriebsangehörigen mehrere Betreuungsplätze kostenfrei zur Verfügung stellt, wenn ein Elternteil hierdurch wieder in den

Arbeitsmarkt integriert werden kann. Insgesamt fühlt es sich jedoch bei der Bewältigung der organisatorischen Rahmenbedingungen weitgehend sich selbst überlassen und wäre für eine bessere öffentliche Unterstützung und Förderung dankbar gewesen. Aufgrund der Kleinkinderbetreuung muss das Unternehmen allerdings etwa höhere Auflagen in der Betreuungsrelation erfüllen, was zu einer erheblichen Steigerung der Kosten beigetragen hat. Zudem wurde bei einer Buchprüfung das kostenlose Betreuungsangebot als geldwerter Vorteil eingestuft und führte zu steuerlichen Nachforderungen.

Zukünftige Aussichten

Bei der WKV Direktvertriebsservice GmbH wurden gute Rahmenbedingungen geschaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, von denen sowohl das Unternehmen wie auch die Mitarbeiter profitieren. Das Unternehmen möchte auch in Zukunft an anderen Standorten weiter expandieren und wird auch dort an den Bedarfen der Mitarbeiter orientierte Unterstützungsmöglichkeiten anbieten. Zunächst soll hierzu jedoch erst eine Bedarfsanalyse durchgeführt werden. Das Unternehmen wird dabei seine bisherigen Erfahrungen nutzen und in den Planungen berücksichtigen: *„Wir haben es mit Herzschmerz gemacht, besonders den Familienbereich. [...] Wir haben das einfach gemacht, ohne uns groß Gedanken darüber zu machen, weil wir es für uns brauchten. [...] Wir haben sehr viele Dinge entschieden und das hat eine Menge Geld gekostet. [...] Nachher hat sich rausgestellt, dass das innovativ und einzigartig ist. [...] Wir haben ein paar Jahre Vorsprung und ich glaube, dass wir diese Sachen noch schneller umsetzen können und dass wir dann noch mehr Ideen haben werden.“*

Eine von der Struktur her eher den deutschen Regionen ähnelnde Situation zeigt sich in **Luxemburg**. Mit einer Quote von annähernd 10% stehen im Großherzogtum deutlich weniger Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung als etwa in der Wallonie und in Lothringen. In den vergangenen Jahren wurden jedoch verstärkte Anstrengungen unternommen, um das Betreuungsangebot gerade für Kleinkinder zu verbessern. Die Regierung hat sich etwa zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2010 rund 1.800 neue Plätze zu schaffen. Neben einem im Vergleich zur Nachfrage zu geringen Angebot an Betreuungsplätzen, das zudem stark nach städtischem und ländlichem Umfeld variiert, sind wie in den anderen Regionen auch die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen ein Thema. Gleiches gilt für die hohen Betreuungskosten: Insbesondere in privaten Einrichtungen wird – anders als im öffentlich geförderten Bereich – das jeweilige Elterneinkommen bei der Beitragsbemessung nicht berücksichtigt, was gerade für einkommensschwächere Familien (häufig mit Migrationshintergrund) problematisch ist.



Beispiel guter Praxis: DEXIA BIL aktiv für Chancengleichheit und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Bank Dexia BIL (Banque Internationale à Luxembourg) setzt sich aktiv für die Chancengleichheit sowie für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Zur Erreichung dieser Ziele wurde ein spezielles Förderprogramm konzipiert, das im März 2004 vom Ministère de l'Égalité des chances mit dem luxemburgischen „Prix Féminin de l'Entreprise 2003“ ausgezeichnet wurde.

DEXIA BIL zählt in Luxemburg rund 2.500 Beschäftigte, von denen Frauen knapp die Hälfte stellen. Im Jahr 2003 wurde unter den Mitarbeitern eine Umfrage zur beruflichen Entwicklung und zur Chancengleichheit im Unternehmen durchgeführt. Die Mehrzahl der Befragten (knapp 70%) beurteilte ihre bisherige Laufbahn in der Bank als durchweg positiv. Allerdings äußerten die Mitarbeiter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass es oftmals schwierig wäre, Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Neben der Befragung fanden in der Bank Analysen zur Verteilung des Frauenanteils auf den einzelnen Unternehmensebenen

statt. Dabei konnte ermittelt werden, dass die Mitarbeiterinnen besonders im Angestelltenbereich dominieren (ca. 50% der weiblichen Beschäftigten) in Führungspositionen dagegen nur äußerst gering bis gar nicht vertreten sind.

Als Reaktion auf diese Analysen und Umfragen entwickelte die Bank, mit Unterstützung des Ministère de la Promotion féminine, das Förderprogramm „Homme Femme – Un équilibre au quotidien“ mit dem Ziel, den Mitarbeitern ein optimales Arbeitsumfeld zu bieten und die Chancengleichheit im Unternehmen zu erhöhen. Um die Frauen bei ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen fördert die Bank seither verstärkt ihre Teilnahme an Fortbildungsseminaren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Managementseminaren, da der Frauenanteil in diesem Bereich bisher nur sehr gering war. Gleichzeitig werden sowohl die Mitarbeiter als auch die Führungskräfte im Unternehmen, beispielsweise mittels Gesprächen, für den Aspekt der Chancengleichheit sensibilisiert. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können die Mitarbeiter auf Teilzeitarbeit zurückgreifen: Im Jahre 2003 waren 15% der Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt. Mit der Einrichtung einer Kindertagesstätte (36 Plätze) bietet die Bank ihren Beschäftigten zusätzlich die Möglichkeit einer Kinderbetreuung im Betrieb. Einzelne In-House-Dienstleistungen (beispielsweise eine Bäckerei, Apotheke oder eine Reinigung) innerhalb der Bank zielen zudem auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Mitarbeiter bei ihren alltäglichen Erledigungen zu entlasten. Zukünftig ist bei DEXIA BIL ein Mentoring-Programm geplant: Der persönliche und fachliche Austausch zwischen Mentorinnen und Mentees soll die Frauen bei der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützen.

Mit einer weiteren Initiative, der Preisverleihung des „Woman Business Manager of the Year Award“ (2006) durch DEXIA BIL soll der Frauenanteil in der luxemburgischen Wirtschaft gefördert werden. Von 2006 bis 2008 wird eine ausgewählte Unternehmensgründerin von DEXIA finanziell unterstützt. Der Preis in Höhe von 10.000 EURO jährlich geht jedes Jahr an einen anderen Sektor und muss beispielsweise für Aus- und Weiterbildungen oder betriebliche Neuanschaffungen verwendet werden.

In allen Regionen deutlich besseres Angebot für Kinder ab drei Jahren

Wesentlich größer ist in allen Ländern und Regionen das Angebot für Kinder ab drei Jahren bis zur Schulpflicht: Europaweit scheinen hier zehn Länder das Barcelona-Ziel bereits erreicht oder sich jeweils schon sehr weit genähert zu haben. Bezogen auf die Großregion gilt dies etwa für Belgien (Wallonie und Flandern), Frankreich und Deutschland. Anders als bei den Kleinkindern ist in Deutschland die Situation bei den 3- bis 6-Jährigen aufgrund der demographischen Entwicklung bereits durch eine Überversorgung gekennzeichnet. So kommen in Rheinland-Pfalz auf 1.000 Kindern insgesamt 1.239 Plätze, im Saarland sind es 1.193.¹³⁹ Unterschiede gegenüber den anderen Regionen beziehen sich hier weniger auf das rein quantitative Angebot, sondern vielmehr auf die Tatsache, dass in Frankreich und Belgien für die über Dreijährigen wie auch für die Schulkinder eine Ganztagsbetreuung zur Verfügung steht, die auch die Verpflegung am Mittag mit einschließt.

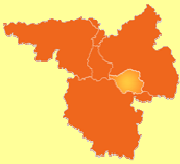
¹³⁹ Bezugsjahr: 2002; Quelle: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe.

Das Beispiel der französischen écoles maternelles

Insbesondere in der aktuellen Diskussion in Deutschland wird immer wieder auf den Vorbildcharakter Frankreichs verwiesen. Wie in den vorhergehenden Ausführungen dargelegt, kann dies mit Blick auf die unter Dreijährigen aufgrund der auch hier nur unzureichend bestehenden Versorgungsquote so nicht bestätigt werden. Für Kinder bis zum dritten Lebensjahr besteht auch kein Rechtsanspruch auf außerfamiliäre Erziehung. Stattdessen wird in Frankreich die Erziehung von Vorschulkindern in den écoles maternelles in erheblichem Maße politisch favorisiert: Heute besuchen nahezu alle drei- bis sechsjährigen französischen Kinder diese Einrichtungen¹⁴⁰, die neben einer reinen Betreuung auch auf die Förderung der sozialen, emotionalen und kognitiven Fähigkeiten der Kinder abzielen. Darüber hinaus lernen die Kinder im letzten Jahr der école maternelle bereits Lesen, Schreiben und Rechnen. Neben der Tatsache, dass es sich um Ganztageseinrichtungen handelt,¹⁴¹ ist – insbesondere mit Blick auf die deutschen Regionen und Luxemburg – der explizite bildungspolitische Anspruch der écoles maternelles hervorzuheben. Dementsprechend hat das französische Vorschulsystem einen deutlich stärkeren schulischen Charakter. Die Vorschulerziehung stößt dabei insgesamt auf eine breite gesellschaftliche Akzeptanz – nicht zuletzt aufgrund der deutlichen Vorteile einer kontinuierlichen Vorschulerziehung für die weitere schulische Laufbahn, die für Kinder aus allen gesellschaftlichen Schichten zu beobachten ist.

Quelle: <http://www.familienhandbuch.de>

In den deutschen Regionen und in Luxemburg dagegen ist die Betreuung der Kinder in vielen Fällen nur für den Vormittag gesichert, so dass die Eltern (meist die Mütter) die Betreuung am Nachmittag selbst organisieren müssen. Problematisch ist ferner die Versorgung der Kinder in den Ferien, in Überbrückungszeiten und bei Krankheit.

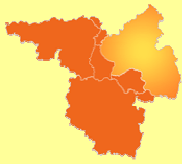


Beispiel guter Praxis: Stadtteil-Elternnetz Dudweiler „Flexible Kinderbetreuung“

Das Projekt Stadtteil-Elternnetz Dudweiler „Flexible Kinderbetreuung“ wurde im Rahmen des URBAN-II-Projekts „IntegrationURBAN“ ins Leben gerufen und im Oktober 2004 mit der offiziellen Gründung des „Lokalen Bündnisses für Familie Saarbrücken-Dudweiler“ in einer verbindlichere Netzwerkstruktur überführt. Ziel des Projektes ist der Aufbau einer Vernetzungsstruktur zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung in den Stadtteilen Dudweiler, Herrensohr und Jägersfreude. Über die Einbeziehung der vor Ort ansässigen Akteure und einen Fragebogen wurden die vorhandenen Bedarfe erhoben. Dabei konnten 4 altersunabhängige Bereiche identifiziert werden: Nachmittags- und Spätnachmittagsbetreuung sowie Notfall- und Ferienbetreuung. Im ersten Teil des Projekts ist es gelungen, ein Netzwerk aufzubauen, das interdisziplinär an Betreuungsangeboten arbeitet, bereits bestehende Betreuungsstrukturen aufgreift, verändert und ergänzt. Das Ergebnis ist eine Kinderbetreuungsborse, die nach dem Anlaufen auf regen Zuspruch stößt und zunehmend für weitere Kooperationen angesprochen wird. Auf der Portalseite des Projekts im Internet (www.kinderbetreuungsboerse-dudweiler.de) finden Eltern wie auch interessierte Anbieter von Betreuungsmöglichkeiten Hilfestellungen und Hinweise zur privaten Betreuung. Auf diese Weise kann das Netzwerk Angebot und Nachfrage zusammenführen und über Information und Beratung gleichzeitig einen Beitrag zur Qualitätssicherung leisten.

¹⁴⁰ Auch zweijährige Kleinkinder können eine école maternelle besuchen, was jedoch aufgrund des expliziten bildungspolitischen Charakters der Vorschulen durchaus umstritten ist. Ein Grund dafür ist, dass den Erzieherinnen in diesen Einrichtungen unterstellt wird, für die Arbeit mit dieser Altersgruppe nicht genügend ausgebildet zu sein. Für die Altersgruppen zwei Monate bis drei Jahre werden daher Kollektivkrippen (crèches collectives) sowie Familienkrippen in der Trägerschaft von Kommunen, regionalen Familienfonds, Verbänden, Elterninitiativen und Firmen bevorzugt.

¹⁴¹ Die Einrichtungen sind während der Woche mit Ausnahme des Mittwochs, an dem meist nur halbtags betreut wird, von 8:30 bis 16:30 Uhr geöffnet. Davor und danach sowie in der Mittagspause werden die Kinder durch qualifiziertes Personal (meist Fachkräfte mit praxisnahem Lehrerhochschulstudium für den Vorschul- und Primarschulbereich) betreut, die in ihrer Arbeit zusätzlich durch Hilfskräfte (überwiegend mit pädagogischer, paramedizinischer oder heilpädagogischer Ausbildung) unterstützt werden.



Beispiel guter Praxis: Ferienbetreuung in der Kinderstadt „Astropolis“ bei Daimler Chrysler



Ortseingangsschild der Kinderstadt 2005

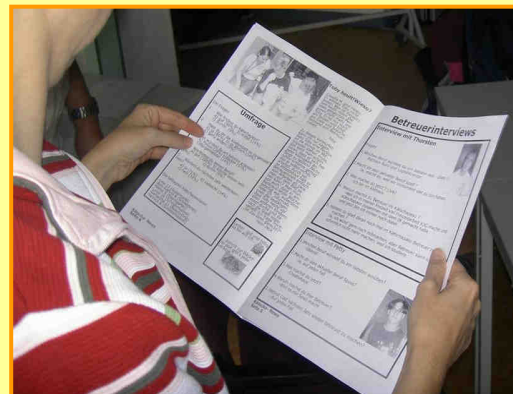
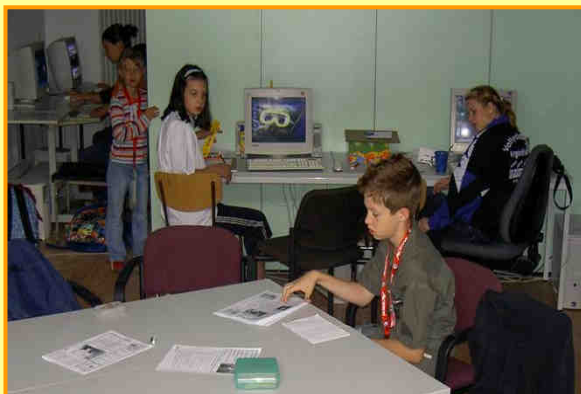


Sparkasse und Kletterwand

Schulferien sowie die Urlaubszeit von Kinderbetreuungseinrichtungen stellen berufstätige Eltern häufig vor ein großes Betreuungsproblem. Im Rahmen seiner Bemühungen bedarfsorientierte Angebote zur Kinderbetreuung bereitzustellen bietet Daimler Chrysler seinen Mitarbeitern in den Werken Wörth und Germesheim eine Ferienbetreuung im Rahmen einer Kinderstadt an. Im jährlichen Wechsel zwischen den beiden Standorten findet diese bereits im dritten Jahr statt – 2006 unter dem Namen „Astropolis“:

„Dort gibt es eine Wasserrutsche, eine Bank, eine Polizei und ein Rathaus mit Bürgermeister. Es gibt eine Schreinerei, eine Druckerei sowie einen Supermarkt, wo alles verkauft werden muss. Die Kinder lernen dabei spielend mit Geld umzugehen, weil sie arbeiten müssen, um Geld zu verdienen. Dann jagt auch mal die Polizei einen Bankräuber... Und der Bürgermeister kann abgewählt werden. Das ist sehr spannend für die Kinder.“

Die Resonanz auf das Angebot ist sehr groß und kommt insbesondere auch bei den Kindern sehr gut an. Die Kosten pro Kind belaufen sich inklusive Verpflegung auf 70 Euro pro Woche. Innerhalb von nur vier Tagen lagen bereits 165 Anmeldungen für 2006 vor.



Auch eine eigene Zeitung wird erstellt. Hier ein Blick in die Zeitungsredaktion und auf die fertige Ausgabe-

Fotos: Daimler Chrysler Wörth

Nachfrage nach Kinderbetreuung wird von vielen Faktoren beeinflusst

Am quantitativen Umfang der Betreuungsangebote alleine lässt sich – weder im positiven noch im negativen Sinne – nicht ablesen, ob die Nachfrage voll gedeckt ist. Deren tatsächliche Ausgestaltung wird beeinflusst von der Erwerbsquote der Eltern (Mütter), der Arbeitslosenquote, der Dauer von Elternurlaub/Erziehungszeit, den Öffnungszeiten der Schulen und dem Angebot an Alternativen, etwa Großeltern und / oder informelle

Arrangements und soziale Netzwerke. Eine relativ niedrige Abdeckung muss daher nicht auf eine Knappheit hindeuten, sondern kann auf alternative Betreuungsmöglichkeiten oder auch -zwänge (z.B. Kosten) für kleine Kinder zurückzuführen sein. Von Bedeutung sind jedoch darüber hinaus auch die kulturelle Grundeinstellung gegenüber einer Fremdbetreuung und die Vorstellungen hinsichtlich einer „guten Kindheit“. Hier gibt es je nach Region zum Teil deutliche Unterschiede. Während etwa in Deutschland häufig immer noch eine physische Dauerpräsenz der Mutter erwartet wird und der öffentlichen Erziehung nach wie vor das Stigma der elterlichen Vernachlässigung anhaftet, ist diese Haltung in Frankreich traditionell nicht anzutreffen: „Rabenmütter gibt es nicht“ – weder als Muster gesellschaftlicher Vorverurteilung noch als Vokabel im Sprachwortschatz.¹⁴²

4.2.4 Zusammenfassung und Zwischenfazit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die damit verbundenen Folgen gestalten sich innerhalb der Großregion zum Teil sehr unterschiedlich. Jede Region weist eine spezifische Kombination aus Kinderbetreuung, Arbeitsmarktsituation, Erwerbsbeteiligung und Erwerbsmustern von Frauen auf. Hinzu kommen regional bzw. national unterschiedliche kulturelle Werte in Bezug auf Familie und Fremdbetreuung. Dennoch zeigen sich auch Gemeinsamkeiten, wenngleich mit unterschiedlichen Akzentuierungen: Alltagspraktische Probleme bestehen hinsichtlich der **Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen**, die in vielen Fällen nur eingeschränkt mit den jeweiligen Arbeitszeiten zu vereinbaren sind.

Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit auf den Prüfstand stellen

Auch **Teilzeitarbeit** ist hier nur bedingt eine geeignete Form der Problembewältigung: Meist entkoppelt von den betrieblichen Karrierewegen und eher seltener mit einem Existenz sichernden Einkommen verbunden, führt Teilzeitarbeit in der derzeit vorherrschenden Form weniger zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vielmehr zu einer weiteren Verfestigung bestehender geschlechtsspezifischer Strukturen des Arbeitsmarktes. Die Eigenlogik des betrieblichen Sektors kollidiert vielfach mit häuslichen und familiären Anforderungen. Das Konzept des Arbeitnehmers und das Karrieremodell beruhen heute mehr denn je auf der „Freiheit“ der Arbeitnehmer von anderen Verpflichtungen und auf einer umfassenden Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit. Diejenigen, die aufgrund der Übernahme von Verantwortung in der Familie eine nur begrenzte Verfügbarkeit signalisieren, müssen in einem solchen System mit Benachteiligungen rechnen. Wer sich dafür entscheidet, die Kinderbetreuung zumindest temporär selbst auszuüben, steht zudem häufig vor dem Problem fehlender oder unzureichender Möglichkeiten finanzieller Autonomie. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende, da sie nicht über einen (männlichen) Familienernährer verfügen, ihre Möglichkeiten zur Vollzeitarbeit aber begrenzt sind. Hier findet sich nicht zuletzt auch eine wesentliche Ursache der Kinderarmut.

¹⁴² Vgl. Der Spiegel, Ausgabe 2/2004.

Rahmenbedingungen für Elternschaft optimieren

Fällt die Entscheidung für Kinder und Erwerbsarbeit, haben insbesondere einkommensschwächere Familien häufig Schwierigkeiten, die **Kosten für eine qualitativ gute Fremdbetreuung** bezahlen zu können. Dieses Problem ist – in unterschiedlicher Ausprägung – in allen Teilräumen der Großregion anzutreffen. Finanzielle Transferleistungen wie Kinder- und Erziehungsgeld stellen zwar gerade für einkommensschwache Familien eine deutliche und häufig auch notwendige Entlastung dar. Übergreifend betrachtet macht Kindergeld jedoch noch lange keine Kinder. Wesentlich ist hier, in welcher Weise über **familienbezogene Sozialausgaben** Anreize für Frauen gesetzt werden, sich nach der Geburt eines Kindes entweder ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben zurückziehen und in welchem Ausmaß Frauen (insbesondere Hochqualifizierte) hierzu bereit sind. Ein prägnantes Beispiel hierfür ist Deutschland. Die deutschen Sozialausgaben für Kinder und Familie gehören zu den höchsten in Europa.¹⁴³ Dennoch hat die Bundesrepublik aktuell bei den Geburtenraten einen historischen Tiefstand erreicht. Frankreich dagegen gibt pro Kopf der Bevölkerung weniger Geld zur Förderung von Kindern und Familien aus als Deutschland und hat trotzdem europaweit die zweithöchste Geburtenrate. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Frankreich wesentlich mehr Geld für die öffentliche Kinderbetreuung bereitstellt, während in Deutschland Geldtransferleistungen an die Familien bevorzugt werden. Im Unterschied dazu wird deutlich weniger Geld in den Ausbau des Dienstleistungsangebots für Familien investiert.¹⁴⁴

Qualitätsstandards für Kinderbetreuung schaffen

Die **Qualität der Kinderbetreuung** insbesondere im Hinblick auf Kleinkinder ist ebenfalls ein Thema, das in allen Teilräumen der Großregion diskutiert wird. Hier geht es – je nach Region sicherlich mit unterschiedlicher Akzentuierung – einerseits um die Erhöhung der Qualität öffentlicher Kinderbetreuung und die Einführung höher qualifizierender Abschlüsse für das Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung sowie andererseits um eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels.

Kleinkinderbetreuung zur vordringlichen Aufgabe machen

Hinsichtlich des **Betreuungsangebots für Kleinkinder** gibt es in allen Regionen Engpässe, wobei der Bedarf hier und da durch informelle Arrangements oder durch die Inanspruchnahme von Elternurlaub / Elternzeit (meist durch die Mütter) gedeckt wird. Beide Varianten wirken sich jedoch nicht gerade günstig auf die Gleichstellung der Geschlechter aus. Wenn Frauen ihre Berufstätigkeit einschränken oder gar aufgeben müssen, bis ein Kind drei Jahre alt ist, ist dies besonders für Frauen mit hohen Qualifikationen oftmals gleichbedeutend mit dem Verzicht auf berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Nur wenn bereits für Kleinkinder unter drei Jahren ein quantitativ wie qualitativ ausreichendes Angebot vorhanden ist, ermöglicht dies den Frauen, schnell in den Beruf zurückzukehren und die Abwertung ihrer (beruflichen) Qualifikationen zu vermeiden. Europaweit gibt es daher auch einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Anteil unter

¹⁴³ Deutschland zahlt, nach Luxemburg, das zweithöchste Kindergeld Europas. Franzosen hingegen erhalten Kindergeld überhaupt erst ab dem zweiten Kind. Vgl. Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R. (o.J.): Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären, Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

¹⁴⁴ Vgl. http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Programme/a_Familienpolitik/s_877.htm

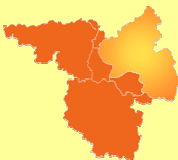
dreijähriger Kinder, die eine Betreuungseinrichtung besuchen, und der Zahl der Kinder je Frau. Keinen Einfluss auf die Geburtenrate zeigt bis dato dagegen das Betreuungsangebot für Kinder ab drei Jahren – Kindergärten alleine lösen somit das Problem des Nachwuchsmangels nicht.¹⁴⁵

Handlungsfeld öffentliche Kinderbetreuung

Je nach Region mit unterschiedlicher Gewichtung ist die Erhöhung der Qualität der öffentlichen Kinderbetreuung eine vordringliche Aufgabe. Dies gilt (vor allem für die deutschen Regionen und für Luxemburg) hinsichtlich der stärkeren Einbeziehung in das Bildungssystem ebenso wie für die Einführung höher qualifizierender Abschlüsse für das Betreuungspersonal und die Verbesserung des Betreuungsschlüssels. Außerdem müssen Umfang und zeitliche Dauer der Angebote vor allem für Kinder unter drei Jahren und – speziell in den deutschen Regionen – für Grundschulkinder erhöht werden. Notwendig ist ferner die Schaffung kostengünstiger und qualitativ hochwertiger flexibler Angebote von Betreuungsdienstleistungen für Überbrückungszeiten und abends im privaten Haushalt.¹⁴⁶ Auch müssen die Möglichkeiten auf bezahlte Freistellung von Eltern für den Fall einer Krankheit des Kindes ausgeweitet werden. Nicht zuletzt bestehen in allen Regionen nach wie vor nur eher geringe Anreize für Väter für die Übernahme der Kinderbetreuung. Hier gilt übergreifend, dass eine partnerschaftliche Arbeitsteilung und eine Gleichberechtigung der Geschlechter im Berufs- wie Privatleben moderne Gesellschaften insgesamt kinderfreundlicher machen.

Handlungsfeld betriebliche Ebene

Viele Anforderungen im Bereich der familiären Aufgaben kollidieren mit der Eigenlogik des betrieblichen Systems. Angesichts der Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt bildet eine familienorientierte Politik aber eine wesentliche Voraussetzung, um ein qualifikationsunabhängiges Ausscheiden gerade von jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden, betriebspezifisches Know-how zu erhalten und einen Teil des zunehmenden Aufwands für Personalrekrutierung zu vermeiden. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der betrieblichen Ebene rechnet sich somit nicht nur unmittelbar betriebswirtschaftlich, sondern stellt auch insgesamt ein wichtiges Handlungsfeld dar, um auf den drohenden Fachkräftemangel im „Kampf um die besten Köpfe“ reagieren zu können.



Beispiel guter Praxis: Die demographische Entwicklung als Chance begreifen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Boehringer Ingelheim

Die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG erforscht, entwickelt und produziert innovative Wirkstoffe und Arzneimittel für den internationalen Unternehmensverband und steuert die Marketing- und Vertriebsaktivitäten in Deutschland. Der Unternehmensverband Boehringer Ingelheim ist das weltweit größte pharmazeutische Unternehmen in Familienbesitz. Der Standort Ingelheim zählt rund 7.000 Beschäftigte, von denen Frauen etwa die Hälfte stellen. Boehringer Ingelheim setzt sich bereits seit einigen Jahren intensiv mit den demographischen Entwicklungen und seinen Konsequenzen für das Unternehmen auseinander.

¹⁴⁵ Vgl. Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R., a.a.O.

¹⁴⁶ Vgl. Pfau-Effinger, B. (2005).

Maßnahmen zur Förderung des Wohlergehens der Mitarbeiter haben bei Boehringer Ingelheim eine lange Tradition und sind fester Bestandteil der Unternehmenspolitik. Hierzu gehört es, die jeweiligen Belegschaftsgruppen entsprechend ihrer spezifischen Bedürfnisse, aber auch im Zusammenhang zu betrachten. Zum einen sind die zahlreichen bei Boehringer vorhandenen Maßnahmen und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf somit Ausdruck der sozial verantwortlichen Unternehmensphilosophie, gleichzeitig müssen sie aber auch als Reaktion auf die demographische Entwicklung betrachtet werden. Mit seiner hohen Forschungs- und Entwicklungsintensität ist es für das Unternehmen besonders wichtig, sich im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Angesichts bereits heute spürbarer Engpässe im Ingenieurbereich ist es im besonderen Unternehmensinteresse, dass hoch qualifizierte Frauen im Falle einer Schwangerschaft möglichst rasch wieder zurückkehren können.

Umfangreiches Angebot zur Vereinbarkeit

Über eine hohe Arbeitszeitflexibilität ohne Kernarbeitszeit und ein Arbeitszeitkonto können die Mitarbeiter Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen, wobei betriebliche und persönliche Interessen in Absprache mit den Vorgesetzten in Einklang gebracht werden müssen. Zudem werden aktuell etwa 120 verschiedene Teilzeitmodelle praktiziert und es gibt Möglichkeiten zur Telearbeit sowie großzügige Freistellungsmöglichkeiten, etwa bei familiären Notfällen. Um eine möglichst schnelle Rückkehr nach der Schwangerschaft zu ermöglichen, ist Boehringer Ingelheim sehr darum bemüht, intensiven Kontakt zu den Mitarbeiterinnen in Mutterschutz und Elternzeit zu halten. Gleichzeitig stehen den Frauen zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten offen, um ihr Fachwissen regelmäßig aufzufrischen.

Kinderbetreuung

Nach der Phase von Schwangerschaft und Elternzeit unterstützt Boehringer Ingelheim Eltern auch bei der Kinderbetreuung. Hierbei kooperiert das Unternehmen mit der Kommune, um keine konkurrierenden Angebote aufzubauen. In Kooperation mit Landkreis und Stadt konnte so eine Kinderkrippe mit insgesamt 40 Plätzen eingerichtet werden, die jeweils zur Hälfte von Boehringer und der Stadt belegt werden. Die Kosten für die Betreuung sind dabei nach dem Einkommen gestaffelt. Bei weiterem Bedarf kann Boehringer Ingelheim auch auf freie Plätze in öffentlichen Einrichtungen zurückgreifen, sodass diese ausgelastet werden können und Boehringer weniger Kosten als mit eigenen Einrichtungen entstehen. Die Angebote der Kinderbetreuung werden ergänzt durch eine Notfallbetreuung, die einspringt, wenn die reguläre, private Kinderbetreuung ausfällt, sowie ein Ferienprogramm, das die Versorgung der Kinder in der Ferienzeit übernimmt, während die Eltern arbeiten. Dieses Angebot kann auch von Kindern aus Ingelheim genutzt werden: *„Kinder im Grundschulalter kommen in den Ferien zu uns ins Labor und können dort einfachste Versuche machen.“*

Flankierende Maßnahmen wichtig

Mitarbeiterorientierung hat bei Boehringer eine lange Tradition. Das Unternehmen betont ausdrücklich, dass es mit einzelnen Maßnahmen und Angeboten alleine nicht möglich ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Wichtig ist es vielmehr, die einzelnen



Foto: Boehringer Ingelheim

Möglichkeiten sinnvoll aufeinander abzustimmen und durch flankierende Maßnahmen zu ergänzen. Hierzu zählen etwa auch weiter gehende Angebote wie Unterstützung in schwierigen familiären oder finanziellen Situationen (Schuldnerberatung). Diese Angebote macht das Unternehmen jedoch nicht aus altruistischen Motiven heraus. Vielmehr soll den Mitarbeitern ein möglichst motivierendes Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem sie ihre Leistung möglichst optimal erbringen können: *„Wir haben einen Unternehmenszweck und das wissen auch die Mitarbeiter.“*

Möglichkeiten und Grenzen

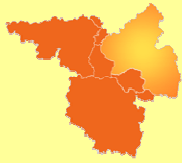
Trotz des breiten Angebots an familienorientierten Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit gibt es auch bei Boehringer Ingelheim Reibungspunkte, die nicht immer ohne weiteres gelöst werden können. Während die Umsetzung im Angestellten- und Sachbearbeitungsbereich weitgehend problemlos funktioniert, sind die Wahrnehmung von Teilzeitmöglichkeiten und Ähnlichem im Schichtbetrieb schwieriger zu realisieren, da hieraus ein im Vergleich erheblicher zusätzlicher Planungsbedarf resultiert.

Zu Interessenskonflikten kann es aus Sicht der Personalabteilung und des Betriebsrats aufgrund der langen Warteliste ebenso bei der Belegung der Krippenplätze kommen: *„Wir haben viele Mitarbeiter, die ein hohes Lohnniveau haben. Da gibt es dann schon den Ansatz des Betriebsrates eher etwas für diejenigen zu tun, die weniger Einkommen haben. [...] Diejenigen, die ein Doppelseinkommen als Akademiker haben, die können sich auch eine private Einrichtung leisten. Das Unternehmen hat natürlich auch ein Interesse daran die Hochqualifizierten hier zu behalten. [...] Da muss man einen fairen Kompromiss finden, der dann auch vertretbar ist.“*

Personalabteilung und Betriebsrat sehen ihre besondere Stärke darin, dass sie in der Vergangenheit bei solchen wie auch bei grundlegenden Fragen immer in der Lage waren, zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen: *„Das [Anm.: Die betriebliche Zusammenarbeit] ist gewachsen. Da muss man sich aufeinander verlassen können. Wir ringen in der Sache manchmal Monate. Dann ist aber auch wichtig, dass wir ein Ziel vor Augen haben und das aber bestmöglich durchsetzen wollen. Das zeichnet Boehringer aus.“*

Erforderlich sind insbesondere folgende Maßnahmen: Eltern (nicht nur Frauen) muss verstärkt die Möglichkeit gegeben werden, auf allen Hierarchieebenen in Teilzeit (und hier auch im Rahmen verlässlicher Zeiten sowie alternativer Arbeitsformen wie Job Sharing oder Telearbeit) zu arbeiten und gleichzeitig weiterhin in die betrieblichen Karrierewege einbezogen zu bleiben. Damit verbunden ist die prinzipielle Entkoppelung der betrieblichen Aufstiegswege vom Prinzip unbegrenzter zeitlicher Verfügbarkeit. Dies bedeutet nicht zuletzt eine grundsätzliche Veränderung der Betriebskultur, die sich jedoch auch hier für die Unternehmen rechnen kann: Durch die Verbesserung der unternehmensinternen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gerade von Frauen kann nicht zuletzt ein heute unzureichendes Arbeitskräftepotenzial besser ausgeschöpft werden. Es geht hier aber nicht nur um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung. Zum einen werden sich im Zuge des voranschreitenden demographischen Wandels die familiären Belastungen auf die zunehmend notwendige Pflege älterer Angehöriger ausweiten. Zum anderen müssen unabhängig von Familienpflichten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Lage sein, den wachsenden Anforderungen nach lebensbegleitendem Lernen und Qualifikationserhalt auch zeitlich entsprechen können. Gerade im Bereich der Weiterbildung erwarten die Unternehmen von ihren Beschäftigten immer stärker die Einbringung von Freizeit. Sowohl im Beruf als auch im Privatleben steigen somit die Anforderungen. Diesen Entwicklungen muss mit einer neuen Austarierung und besseren Abstimmung der beiden Bereiche entgegnet werden, um Motivation, Einsatzbereitschaft und Konzentration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zentrale Faktoren des Unternehmenserfolgs zu gewährleisten.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003), a.a.O.



Beispiel guter Praxis: Förderung einer familienbewussten Personalpolitik

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt das Land Rheinland-Pfalz das audit berufundfamilie®, ein strategisches Instrument zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik in den Betrieben, das seit 2004 unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit steht. Unternehmen, die das Zertifikat anstreben, werden von der berufundfamilie gGmbH unterstützt, die 1998 auf Initiative der Hertie-Stiftung gegründet wurde.

Die Auditierung vollzieht sich in mehreren Stufen. Zunächst erfolgt in einem Strategieworkshop die Erfassung betrieblicher Entwicklungspotenziale mit Hilfe eines qualifizierten Betreuers und einer im Unternehmen gebildeten Projektgruppe. Schließlich werden in einem Auditierungsworkshop auf den Betrieb abgestimmte Maßnahmen und Ziele entwickelt, die innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden müssen. Den beginnenden Prozess, in dem sich das Unternehmen ab der Durchführung des Audit befindet, dokumentiert ein von der berufundfamilie gGmbH verliehenes Grundzertifikat. Nach drei Jahren erfolgen im Rahmen der Re-Auditierung eine Überprüfung der erreichten Ziele sowie eine Festlegung von weiterführenden Maßnahmen. Ist die Re-Auditierung erfolgreich, erhalten die Unternehmen das eigentliche Zertifikat, das ihnen bescheinigt, eine familienbewusste Personalpolitik zu betreiben und weiterhin kontinuierlich an der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu arbeiten. In Kooperation mit dem Bundeswirtschafts- und Bundesfamilienministerium werden einmal jährlich Unternehmen, im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung, mit dem Zertifikat ausgezeichnet.

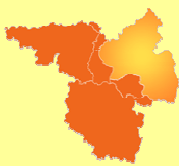
Die Initiative birgt deutliche Vorteile: Einerseits eine Erhöhung der Motivation und der Zufriedenheit der Mitarbeiter und gleichzeitig ein Mehrwert für das Unternehmen, da unter anderem qualifizierter Nachwuchs durch eine verantwortungsbewusste Unternehmenspolitik angezogen wird. Die auditierten Unternehmen profitieren zusätzlich vom gesammelten Wissen und wissenschaftlichen Erkenntnissen der berufundfamilie gGmbH, die in zugänglichen Datenbanken zusammengefasst werden. Zudem besteht für sie die Möglichkeit, mittels eines Netzwerks und regelmäßiger Workshops mit Fachreferenten, Erfahrungen und Informationen

Das Bundesland Rheinland-Pfalz unterstützt die Auditierung in den Unternehmen. So wird in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten die Durchführung des Audit zu 50 Prozent gefördert und in Unternehmen mit maximal 25 Mitarbeitern zu 100 Prozent.

Handlungsfeld Familienpolitik

Übergreifend wird sich eine zukunftsorientierte Familienpolitik in wachsendem Maße an den verschiedenen Lebensphasen der Familien zu orientieren haben und besondere Lebensformen und Lebenssituationen als Adressaten berücksichtigen müssen. Auch wird in Zukunft einer Familienpolitik, die im unmittelbaren Lebensumfeld von Familien ansetzt, ein größeres Gewicht zukommen. Der Lebensalltag der Familien vollzieht sich im Spannungsfeld zwischen Arbeit, Ausbildung, Vorsorge, Wohnen und Freizeit. Wie sie ihre Alltagsprobleme lösen, entscheidet sich stets unter den konkreten Alltagsbedingungen im direkten Nahraum der Familien. Hier kann insbesondere eine stärke lokal ausgerichtete Familienpolitik dazu beitragen, den Bedürfnissen der Familien besser gerecht zu werden und damit den Gestaltungsspielraum und die Handlungskompetenz von und für Familien zu verbessern. In den meisten Handlungsfeldern der Kommunalpolitik werden Entscheidungen getroffen, die die Handlungsfähigkeit der Familien unmittelbar berühren. Familienpolitik muss daher vor allem auf kommunaler Ebene Thema werden und möglichst alle relevanten Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft mit einbeziehen.

In Deutschland wurde diesbezüglich etwa im Januar 2004 von der Bundesregierung die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ in Leben gerufen.¹⁴⁸ Mittlerweile existieren mehr als 200 Bündnisse, die sich – je nach lokalem Bedarf – den unterschiedlichsten Themen angenommen haben und hier vor Ort ganz konkrete Aktivitäten entfalten. Auch im Saarland und in Rheinland-Pfalz wurden insgesamt schon mehr als zwanzig solcher Bündnisse gegründet. Hierbei geht es vielfach nicht nur um eine bessere Balance von Arbeit und Familie. Wesentlich sind auch die Verbesserung der Standortqualität und damit die Erhöhung der Attraktivität von Kommunen und der Region insgesamt für die Wirtschaft und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Regionen und Kommunen, denen es nicht gelingt, ein Klima zu schaffen, wo es sich als Familie gut wohnen, leben und arbeiten lässt, werden auf lange Sicht auch wirtschaftlich das Nachsehen haben.



Beispiel guter Praxis: Lokales Bündnis für Familie Trier

Im Juli 2004 wurde auf Initiative des DGB Trier das „Lokale Bündnis Trier“ im Industriegebiet Trier Monaise ins Leben gerufen. Gemeinsam mit mehreren Bündnispartnern aus Politik und Wirtschaft soll es dazu beitragen die Rahmenbedingungen für Familien und die Chancengleichheit berufstätiger Müttern im Arbeitsleben zu verbessern.

Ziel: Aufbau eines Kompetenz- und Dienstleistungszentrums zur Verbesserung von Kinderbetreuung und Elder Care

Eine Bedarfserhebung bei Beschäftigten von Unternehmen vor Ort kam zu dem Ergebnis, dass von Arbeitnehmerseite die Kleinkinderbetreuung bis 3 Jahre ein zentrales Problem darstellt. Zwar existieren öffentliche Angebote, aber nicht in ausreichender Zahl bzw. in der Nähe zum Arbeitsort. Gemeinsam beschlossen die Akteure daher, in dem Industriegebiet eine Kindertagesstätte einzurichten. Die Stadt stellte ein Grundstück zur Verfügung und die umliegenden Unternehmen beteiligen sich an den Kosten. Zur Organisation wurde der Verein „KiTa Monaise“ gegründet, über den auch weitere Sponsoren für das Projekt gesucht werden sollen. Neben dem Angebot der Kindertagesstätte soll ebenso ein Kompetenz- und Dienstleistungszentrum eingerichtet werden, das als zentrale Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen im Industriegebiet etwa bei der Versorgung älterer, pflegebedürftiger Angehöriger fungieren soll. Bedarfsorientiert sind hierzu ebenfalls Hilfsangebote geplant.

Vorteil für Arbeitnehmer, Unternehmen und Region

Das Projekt bietet vor allem Arbeitnehmerinnen Rat und Unterstützung bei Problemen und trägt so zur ihrer Entlastung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Über die Motivation der Mitarbeiter sowie ein besseres Betriebsklima spüren auch die beteiligten Unternehmen positive Auswirkungen ihres Engagements. Zudem können sie über die Förderung familienorientierter Maßnahmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Damit verbunden ist auch eine Aufwertung des Standortes als Ganzes, was die Ansiedelung und den Erhalt von Arbeitsplätzen fördert. Durch die angestrebte Verbesserung der Rahmenbedingungen für erwerbstätige Eltern profitieren somit alle beteiligten Akteure – Kommune und Unternehmen, vor allem aber Eltern.

¹⁴⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (o.J.): Lokale Bündnisse für Familie. Stationen, Erfolge, Impulse, Berlin.

4.3 Eingliederung von Jugendlichen, Bildungssysteme, Beschäftigungspolitik: eine kurze Bestandsaufnahme

4.3.1 Ausgangslage

Wie die demographischen Kennzahlen zeigen, stagniert bzw. sinkt die Zahl der Jugendlichen in der Großregion, in Europa und anderswo bereits heute.

Die Zielgruppe (wenn auch nicht die einzige) der europäischen Beschäftigungsstrategie oder der europäischen Ausbildungspolitiken sind die „Jugendlichen“. Ihnen kommt eine wichtige Aufgabe zu, wenn es darum geht, die demographische Herausforderung in Europa anzunehmen. Auf eines der Ziele von Lissabon, die Schaffung „der wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wissensgesellschaft der Welt“, wird immer wieder mit Nachdruck hingewiesen, und hierbei die Bildung in den Mittelpunkt der Diskussionen gestellt. Denn ihr wird zunehmend eine wichtige Rolle als Motor für das wirtschaftliche Wachstum beigemessen. In diesem Kontext entwickelt sich die Sicherung des Arbeitskräftepotenzials und des Qualifikationsniveaus der Jugendlichen (wie auch der Erwachsenen) in der Großregion zu einem vorrangigen Ziel angesichts der Herausforderungen, die auf uns zukommen.

Nun mögen diese europäischen Ziele heute wie eine Beschwörung klingen, wenn man die Situation der Jugendlichen und den Platz, der ihnen auf dem Arbeitsmarkt zugewiesen wird, d.h. den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen, usw., näher betrachtet. Noch vor kurzer Zeit ging man davon aus, dass sich die Schwierigkeiten der Jugendlichen unter dem kombinierten Einfluss der Tatsache, dass zahlenmäßig schrumpfende Generationen das Erwachsenenalter erreichen, der technologischen Veränderungen, die als vorteilhaft für diejenigen angesehen werden, die neu auf den Arbeitsmarkt drängen, wie auch des deutlichen Anstiegs des Ausbildungslevels, der durch aktive Bildungspolitiken gefördert wurde, von selbst lösen würden. Aber man muss feststellen, dass dies nicht der Fall war. Die Problematik der beruflichen Eingliederung der Jugendlichen hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren verstärkt zum Thema der politischen und sozialen Debatte in den verschiedenen Ländern der Europäischen Union entwickelt (wenn auch in Deutschland mit einer gewissen Verzögerung). Die Jugendarbeitslosigkeit wurde noch vor kurzer Zeit als ein temporäres Problem angesehen, das im Zusammenhang mit der Konjunktur steht und sich auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen konzentriert (insbesondere Jugendliche ohne Abschluss). Inzwischen hat dieses Problem jedoch alle „Jugendlichen“ erreicht, auch wenn bei den Indikatoren der Eingliederung eine Abstufung in Abhängigkeit vom Niveau des Bildungsabschlusses zu beobachten ist. Tendenziell ist die Arbeitslosenquote umso niedriger, je höher das Niveau des Abschlusses ist (was im Übrigen auch durch die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebungen und alle nationalen Untersuchungen zu diesem Thema bestätigt wird).

Wie in ganz Europa sind auch in der Großregion gemeinsame Tendenzen zu beobachten, auch wenn sich die Phänomene hinsichtlich ihrer Besonderheiten und ihres Ausmaßes im regionalen Vergleich unterscheiden. Daher stellt sich die Frage der Beschäftigung von Jugendlichen in den einzelnen Teilräumen der Großregion auf eine ähnliche Weise: Anstieg der Schulbesuchsquoten, Verbesserung der Qualifikationen, Selektivität der Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen, anhaltende Schwierigkeiten der Jugendlichen ohne Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt, Aufwertung der Berufsausbildungen, sektorielle Polarisierung der Beschäftigung, Zunahme besonderer Beschäftigungsformen, insbesondere der Zeitarbeit, für

jugendliche Arbeitnehmer in den Unternehmen. Auch wenn das Phänomen der Schulverweigerer und der hohen Zahl von Schulabgängern ohne Qualifikation in den letzten dreißig Jahren zurückgegangen ist, bleibt es besorgniserregend. Somit sieht sich die EU veranlasst, ein Ziel festzulegen: Senkung des Anteils der Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren auf 50%, die bei Beendigung ihrer Ausbildung nur einen Sekundarschulabschluss besitzen.

Arbeitnehmer mit einer geringen schulischen Qualifikation (sowohl junge als auch ältere) sind häufiger als andere Erwerbspersonen von Langzeitarbeitslosigkeit und Ausgrenzung bedroht. Ihre Beschäftigungsperspektiven können sich nur dann verbessern, wenn es gelingt, neue staatliche Politiken zu entwickeln, die darauf abzielen, ihr geringes Qualifikationsniveau anzuheben.

Wird es angesichts der demographischen Entwicklung kurzfristig möglich sein, eine Trendwende bei den Arbeitslosenkurven zu erreichen? Werden die Kinder des Baby-Booms, die in den Ruhestand treten, Platz für die Jugendlichen machen, die auf den Arbeitsmarkt drängen? Allgemein muss die Frage danach gestellt werden, inwiefern die sinkende Zahl der Jugendlichen ihre Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen wird. Wird angesichts dieses schrumpfenden Potenzials zwischen den Regionen und zwischen den Unternehmen ein Konkurrenzkampf um die jugendlichen Arbeitnehmer entstehen?

Kann die demographische Situation die Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere für Jugendliche, beeinflussen? Usw.

So viele Fragen, die es, um zumindest Lösungsansätze zu finden, erforderlich machen, die Situation der Jugendlichen von heute näher zu untersuchen. Hierfür versucht man in allen Ländern insbesondere die Beschäftigungs- und Ausbildungspolitiken, das Verhältnis der Jugendlichen zur Beschäftigung, usw. zu klären.

Ergebnisse der IBA-Telefonumfrage zu Maßnahmen für Jugendliche in Betrieben der Großregion

Im Rahmen der telefonischen Befragung von Unternehmen in der Großregion¹⁴⁹ erkundigte sich das IBA-Netzwerk auch nach Maßnahmen, die Betriebe für Jugendliche vorsehen oder planen.

Besondere Maßnahmen und Initiativen für Jugendliche wurden dabei keine genannt. Zwar sehen Betriebe, die durch den demographischen Wandel Konsequenzen für ihre Alterstruktur erwarten als einen Ausweg die Einstellung Jüngerer, abgesehen von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wurden jedoch keine zusätzlichen Maßnahmen genannt. Im Saarland dachte nur ein Betrieb, der selbst die vollen Ausbildungsinhalte nicht abdecken kann, die Möglichkeit eines Ausbildungsengagements im Rahmen einer Verbundausbildung an. Das Angebot von Praktikumsplätzen für Jugendliche zur beruflichen Orientierung wurde zwar ebenfalls nur von einem Unternehmen aus Rheinland-Pfalz genannt, dürfte in Wirklichkeit jedoch weiter verbreitet sein.

In der Großregion ist jede 5. jugendliche Erwerbsperson arbeitslos

Auch wenn die Großregion bei der Gesamtarbeitslosenquote einen mittleren Platz belegt, liegt die Quote der Jugendarbeitslosigkeit deutlich höher. Die Beschäftigung von Jugendlichen unterliegt in hohem Maße dem Einfluss der allgemeinen Tendenzen auf dem

¹⁴⁹ Informationen zur Konzeption und Durchführung der Telefonbefragung sind im Kapitel 1.2 nachzulesen.

Arbeitsmarkt. So ist im Jahr 2004 jede 5. jugendliche Erwerbsperson arbeitslos (gegenüber 18,5% in der EU 25 und 16,2% in der EU 15).

Es bestehen große Unterschiede zwischen den verschiedenen Regionen. Die Arbeitslosigkeit bei jugendlichen Erwerbspersonen liegt in der Wallonie besonders hoch (33,1% in 2004), gefolgt von Lothringen (22,8%) und Luxemburg (18,5%), während die Quoten im Saarland und in Rheinland-Pfalz am niedrigsten liegen (etwa 12%). Es muss jedoch hervorgehoben werden, dass der Unterschied zwischen den Regionen (oder auf Länderebene) für die gesamte Bevölkerung Gültigkeit besitzt und kein spezielles Phänomen bei Jugendlichen ist. Diese Situation wirft das Problem der Eingliederung der Jugendlichen in einer konjunkturellen Situation (die sich aber zu einer strukturellen Situation entwickelt) auf, von der in erster Linie die Jugendlichen betroffen sind, aber sie beruht auch auf den Beziehungen zwischen dem Bildungs- und dem Produktionssystem und der Funktionsweise des Arbeitsmarktes (der Arbeitsmärkte) sowie dem Status eines Teils der Jugendlichen.¹⁵⁰

Arbeitslosigkeit der jugendlichen „Erwerbspersonen“: Was heißt das?

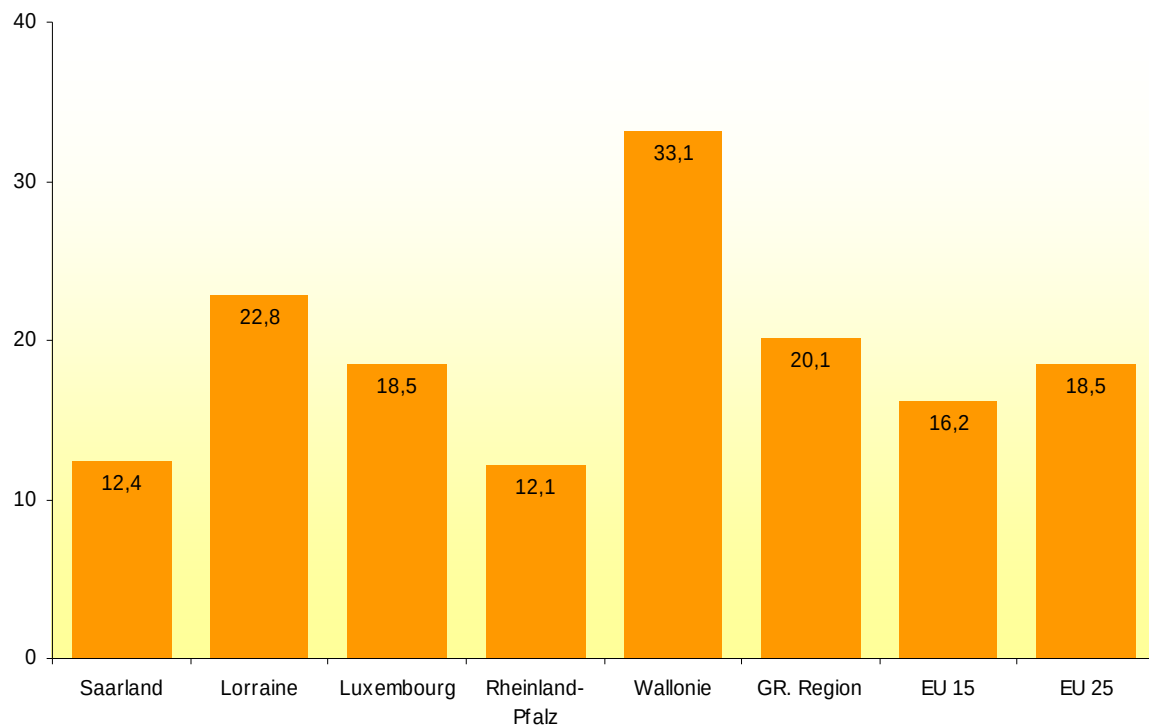
Die Berechnung der Quote der Jugendarbeitslosigkeit wirft ein Problem auf internationaler Ebene auf, weil die als Bezugsgrundlage herangezogenen Bevölkerungsgruppen im Ländervergleich variieren.

Betrachtet man zum Beispiel Deutschland und Frankreich, so ist die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in diesen beiden Ländern unterschiedlich, und sie erklärt zum Teil die festgestellten Unterschiede bei den Quoten der Jugendarbeitslosigkeit. Mit dem dualen System ist die Lehre in Deutschland weit verbreitet und stark verankert. Diese Jugendlichen werden als im erwerbsfähigen Alter betrachtet und der Gruppe der Erwerbspersonen zugerechnet. In diesem Land liegt die Beschäftigungsquote besonders hoch, die Quote der Nichterwerbspersonen relativ niedrig, und der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen ist vergleichsweise gering. In Frankreich zählen die Lehrlinge, auch wenn sie einen Arbeitsvertrag (mit Sonderbedingungen) haben, nicht zu den Erwerbspersonen, sondern sie werden als Auszubildende betrachtet. Die Beschäftigungsquoten der Jugendlichen liegen in Frankreich weiterhin relativ niedrig (da eine große Zahl von Jugendlichen eine Schule besucht und der Eintritt ins Erwerbsleben immer später erfolgt); dies gilt in gleichem Maße für den Anteil der arbeitslosen Jugendlichen. Da die Zahl der jugendlichen Erwerbspersonen in Frankreich niedriger liegt, kommt es zu einem mathematischen (künstlichen) Anstieg der Zahl der Jugendlichen. Wenn die Schulbesuchsquote sehr hoch liegt – der Hauptfaktor, der die Beschäftigungsquote der Jugendlichen beeinflusst – kann die Arbeitslosenquote ein sehr hohes Niveau erreichen, obwohl sie nur eine sehr geringe Zahl von Jugendlichen betrifft: Dies ist zum Beispiel in Belgien und Frankreich der Fall. Um die Realität besser zu verstehen, muss man daher die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen mit der Gesamtbevölkerung vergleichen und nicht lediglich mit den sogenannten Erwerbspersonen. Außerdem gibt die Ermittlung der Arbeitslosenquote zu einem bestimmten Zeitpunkt keinen Hinweis darauf, ob sie immer dieselben Bevölkerungsgruppen betrifft (die damit immer wieder in die Arbeitslosigkeit abgleiten), oder ob sich die Arbeitslosigkeit breiter verteilt.

In der Wallonie liegt die Quote der Jugendarbeitslosigkeit fast drei Mal so hoch wie in Rheinland-Pfalz. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es in der Wallonie drei Mal so viele arbeitslose Jugendliche gibt. Im Jahr 2004 liegt der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen bezogen auf die Gesamtzahl der Jugendlichen in Rheinland-Pfalz bei 5,6% und in der Wallonie bei 10,7% (der Mittelwert für die gesamte Großregion liegt in 2004 bei 7,5%).

¹⁵⁰ In diesen Bereichen intervenieren die staatlichen Politiken je nach Land in unterschiedlichem Maße.

Abb. 4.11: Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 15 und 24 Jahren in 2004 (%)



Quelle Eurostat – Arbeitskräfteerhebung, April 2006, eigene Berechnungen

Tab. 4.5: Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 15 und 24 Jahren nach Region und Geschlecht 2004

Verfügbare Daten unterhalb der regionalen Ebene	Arbeitslosenquote 2004 der Jugendlichen zwischen
EU 25	18.5
EU 15	16.2
Belgique	21.2
Wallonie	33.1
Prov. BrabantWallon	28.6
Prov. Hainaut	39.9
Prov. Liège	31.3
Prov. Namur	30.0
Deutschland	12.6
Rheinland-Pfalz	12.1
Koblenz	12.5
Rheinhessen-Pfalz	11.7
Saarland	12.4
France	21.9
Lorraine	22.7
Luxembourg	18.3
GR. Region	20.1

Arbeitslosenquote der 15 bis 24-Jährigen	Gesamt	Männer	Frauen
EU 25	18,5	18,2	18,9
EU 15	16,2	15,9	16,5
Belgique	21,2	20,2	22,4
Deutschland	12,6	14,1	10,7
France	21,9	20,9	23,2
Luxembourg	18,5	14,3	23,4
GR. Region	20,1	19,8	20,5

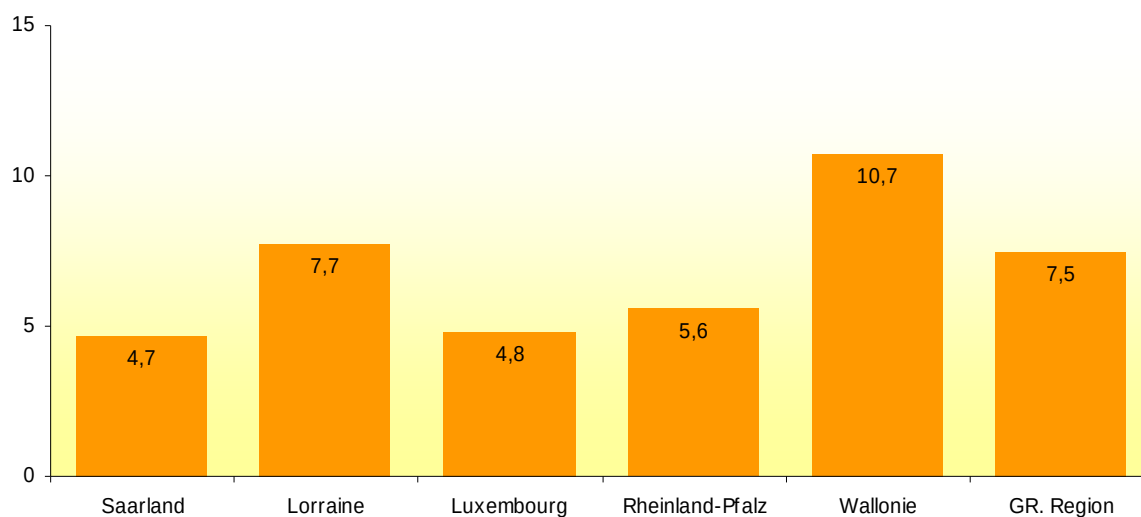
Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebungen

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebungen

Tab. 4.6: Gesamtarbeitslosenquote und Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 15 und 24 Jahren

	EU 25	Deutschland	Rheinland-Pfalz	Saarland	Belgique	Wallonie	France	Lorraine	Luxembourg
Gesamtarbeitslosenquote -%									
2001	8,6	7,8	5,2	6,3	6,6	9,9	9,1	7,8	1,8
2004	9,2	10,3	6,8	8,5	8,4	12	9,6	11,1	4,8
Jugendarbeitslosigkeit (15-24 Jahre) -%									
2001	17,5	8,3	7,0	n.v.	17	28,3	19	15,3	6,3
2004	18,5	12,6	12,1	12,4	21,2	33,1	21,9	22,7	22,7
Differenz (Arbeitslosenquote der 15-24-Jährigen-Gesamtarbeitslosenquote)									
2001	8,9	0,5	1,8	n.v.	10,4	18,4	9,9	7,5	4,5
2004	9,3	2,3	5,3	3,9	12,8	21,1	12,3	11,6	17,9

Quelle: Eurostat und eigene Berechnungen

Abb. 4.12: Anteil der Arbeitslosen zwischen 15 und 24 Jahren an der Gesamtbevölkerung dieser Altersklasse in 2004

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

Fehlende oder mangelnde Qualifikationen erhöhen deutlich das Risiko der Jugendarbeitslosigkeit

Wenn Jugendliche ohne Qualifikation aus dem Bildungssystem ausscheiden, so hat dies schwerwiegende Folgen für ihre Situation: In Frankreich, Deutschland, Belgien und Luxemburg wie auch in ganz Europa besteht eine negative Korrelation zwischen niedrigem Ausbildungsniveau und Arbeitslosenquote. Die Untersuchung „Génération“ 2001¹⁵¹, die vom Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) in Lothringen durchgeführt wurde, zeigt bei der Frage der Arbeitslosigkeit, dass mit steigendem Ausbildungsniveau die Wahrscheinlichkeit einer zeitweisen Arbeitslosigkeit im Allgemeinen abnimmt, auch wenn sie nicht auf niedrigem Niveau liegt. So waren 68% der Personen ohne Qualifikation zeitweise arbeitslos gegenüber 48% der Absolventen mit einer tertiären Ausbildung oder einer „Grande

¹⁵¹ Diese Untersuchung zeigt die Entwicklung der Absolventen der Erstausbildung (Schüler, Studenten, Auszubildende) in 2001 unter Einbeziehung aller Ausbildungsniveaus und Abschlüsse in den drei folgenden Jahren auf. Für weitere Angaben vgl.: Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre (2006): Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie. OREFQ – Grée Céreq, Nancy.

École“, 40% der Inhaber eines Fachabiturs oder technischen Abiturs, 32% der Absolventen der zweiten Stufe der Hochschulausbildung, 42% der Absolventen der Kurzform der Hochschulausbildung.

Auch die kumulierte Dauer der Arbeitslosigkeit variiert in Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau: Im Untersuchungszeitraum waren 56% der Personen ohne Qualifikation und 13% der Absolventen der Oberstufe der Sekundarbildung länger als sechs Monate arbeitslos. Drei Jahre nach ihrem Ausscheiden aus dem Bildungssystem waren 15% aller Absolventen von Langzeitarbeitslosigkeit (mehr als ein Jahr) betroffen.

Unterschiedliche Forschungsgegenstände in Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen des einzelnen Landes

Die Situation der deutschen Jugendlichen hat lange Zeit kein (oder nur ein geringes) Problem für den Arbeitsmarkt dargestellt, was die Forschungsteams veranlasst hat, sich verstärkt mit dem Ausbildungszugang zu beschäftigen, während die Frage, welche Zukunft sie erwartet, in den Hintergrund rückte.

Dagegen waren in Frankreich die Probleme des Eintritts der Jugendlichen in das Erwerbsleben Gegenstand zahlreicher Forschungsarbeiten über die weitere Entwicklung der Jugendlichen nach dem Ausscheiden aus dem Schulsystem, die sich auf spezifische Untersuchungen stützten (z.B. die Untersuchungen „Génération“ des Céreq, die Untersuchungen des IVA und IPA, usw.).

Tab. 4.7: Gesamtarbeitslosenquote nach Ausbildungsniveau zwischen 1994 und 2004

Primarausbildung oder erste Stufe der Grundbildung (ISCED 1)			
	1994	2001	2004
EU 25	n.v.	10	10,8
Deutschland	14,6	12,9	n.v.
Belgique	12,3	9,1	10,8
France	14,4	11,5	11,6
Luxembourg	3,7	1,8	n.v.
Sekundarbildung (ISCED 2-3)			
EU 25	n.v.	7,6	n.v.
Deutschland	8,9	8,2	n.v.
Belgique	7,5	4,3	5,9
France	9,6	6,6	7,3
Luxembourg	1,9	1,1	n.v.
Tertiäre Bildung (ISCED 5-6)			
EU 25	n.v.	3,9	n.v.
Deutschland	5,4	4,2	n.v.
Belgique	3,7	2,7	3,2
France	6,6	4,6	6,2
Luxembourg	2,3	n.v.	n.v.

Quelle: Eurostat

4.3.2 Bildungssysteme in der Großregion

Bei vergleichenden Analysen wird die Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen häufig vernachlässigt, weil sie praktische und theoretische Probleme aufwirft.¹⁵² Die nationalen Bildungssysteme sind offenkundig heterogen. Sie führen nicht

¹⁵² Vergleichende Studien zum Übergang von der Schule ins Berufsleben erfordern verschiedene Instrumente, die ihre Schwächen aufweisen:

notwendigerweise zu vergleichbaren Qualifikationen und können einen unterschiedlichen Rhythmus haben. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen den Modalitäten der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und den organisatorischen Merkmalen der verschiedenen nationalen Bildungssysteme. *Die nationalen Schulsysteme weisen auch weiterhin ganz spezifische Besonderheiten auf, die durch die eigene Geschichte entstanden sind, die nach und nach die Konturen ihrer Organisation und ihren mehr oder weniger dezentralisierten Charakter, den Grad ihrer Eigenständigkeit und die Art ihrer Beziehungen zum Produktionssystem, ihren mehr oder weniger selektiven Charakter und die Bedeutung des Abschlusses geprägt hat.*¹⁵³ Daher kommt jedem Bildungs- und Erstausbildungssystem eine besondere soziale Funktion zu, die das Ergebnis des typischen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Umfeldes des einzelnen Staates ist.¹⁵⁴ Daraus resultieren spezifische Formen der beruflichen Eingliederung der Jugendlichen. Die erste Konsequenz ist, dass die Jugendlichen von dem Übergangsprozess in einem Alter betroffen sind, das in Abhängigkeit vom erreichten Bildungsniveau variiert. Ebenso unterscheiden sich die Dauer des Übergangsprozesses und die damit verbundenen Tätigkeitsformen von einem Land zum anderen. Der Prozess dauert a priori länger, wenn großer Wert auf die Allgemeinbildung gelegt wird, die allerdings bessere Perspektiven für eine breite Palette an Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, er verkürzt sich aber, wenn die Berufsausbildung einen wichtigen Platz einnimmt und von den Arbeitgebern anerkannt wird, oder wenn im Rahmen der Erstausbildung erste Unternehmenserfahrungen gesammelt werden konnten.

Im vorliegenden Text werden die Bildungssysteme jedes Landes näher beleuchtet, um Eingliederungsprozesse von Jugendlichen besser zu verstehen.

Die Grundlagen der europäischen Bildung sind im Maastrichter Vertrag geregelt. Darin wird eine gemeinschaftliche Bildungspolitik in Europa gefordert; gleichzeitig werden die Kompetenzen der Europäischen Union insofern eingegrenzt, als von Brüssel eine Harmonisierung der Systeme der EU-Mitgliedsstaaten nicht veranlasst werden darf. Somit bleibt Bildung eine nationale Aufgabe, was schließlich als Berücksichtigung der und als Beitrag zur kulturellen Vielfalt in Europa anzusehen ist. Denn Bildungssysteme können nicht als rationaler Überbau verstanden werden, sind sie von länder- bzw. kulturspezifischen Normen, Traditionen und Erfordernissen geprägt. Dies spiegelt sich besonders in der Großregion wieder, die eine Kontaktzone für zwei Kulturkreise bildet, in der drei Sprachen gesprochen werden, in der vier Länder bzw. fünf Teilräume aneinander angrenzen und damit fünf bzw. vier Bildungssysteme verschiedene Wege aufzeigen, wie die heranwachsenden Generationen auf die Zukunft vorbereitet werden können.

Vergleichbarkeit der Bildungssysteme: ISCED

- Bei den nationalen Befragungen der Absolventen einer Ausbildung, die Aufschluss über den Verlauf ihrer Eingliederung geben sollen (wie zum Beispiel die Untersuchungen mit dem Titel „Génération“, die in Frankreich vom Céreq durchgeführt werden), stellen sich Probleme hinsichtlich der verwendeten Systematiken, des Untersuchungsbereiches selbst, der untersuchten Themen, usw.

- Auch wenn die europäischen Arbeitskräfteerhebungen den Vorteil ihrer Harmonisierung bieten, erlauben sie nicht in allen Fällen eine ausreichend umfassende Verarbeitung der Daten, da die gesammelten Daten unzureichend sind und die Größe der Stichproben in vielen Fällen zu begrenzt ist.

¹⁵³ José Rose (1998): Les jeunes face à l'emploi.

¹⁵⁴ Die Art der vermittelten Kenntnisse, die Bedeutung, die der Vorbereitung der Schüler auf die Realitäten der Arbeitswelt beigemessen wird, ebenso wie der Grad der Übereinstimmung von Ausbildungsinhalten und Fachwissen sind Aspekte, in denen sich die nationalen Bildungssysteme unterscheiden.

Bildungssysteme unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihres formalen Aufbaus, damit verbunden ist auch eine Vielgestaltigkeit der spezifischen Ausbildungsverläufe, -inhalte, -dauer und Zugangsvoraussetzungen. Mit dem Ziel, auf europäischer Ebene eine Vergleichbarkeit der zahlreichen Ausformungen der Bildungssysteme herzustellen, wurde von der UNESCO eine gemeinsame Nomenklatur entwickelt. Die International Standard Classification of Education (ISCED) wurde in ihrer ersten Fassung 1970 vorgelegt und 1997 überarbeitet. Sie dient als Instrument zum Darstellen von Bildungsstufen und -statistiken auf internationaler Ebene und ermöglicht damit eine vergleichende Sicht auf die Bildungssysteme in der Großregion. Die gemeinsame Nomenklatur unterscheidet zwischen sechs Bildungsstufen vom Elementar- bis zum Tertiärbereich.¹⁵⁵

Tab. 4.8: Ausbildungsniveau der Jugendlichen zwischen 1994 und 2005

Prozentsatz der 20 bis 25-Jährigen, die zumindest ein Niveau der Oberstufe der Sekundarbildung erreicht haben

	1994	2001	2004	2005
EU 25	n.v.	76,1	76,6	77,3
Deutschland	82,8	73,6	72,8	n.v.
Belgique	76,3	79,4	82,1	80,3
France	77,5	81,8	79,8	82,8
Luxembourg	54,0	68,0	71,1	71,1

Quelle: Eurostat

Tab. 4.9: Jugendliche, die die Schule vorzeitig verlassen haben, zwischen 1994 und 2005

Prozentsatz der 18 bis 25-Jährigen, die weder ein Studium noch eine Ausbildung absolvieren und deren Ausbildungsniveau maximal der Unterstufe der Sekundarbildung entspricht

	1994	2001	2004	2005
EU 25	n.v.	17,0	15,6	14,9
Deutschland	n.v.	12,5	12,1	n.v.
Belgique	16,1	13,6	11,9	13,0
France	16,4	13,5	14,2	12,6
Luxembourg	34,4	18,1	12,9	12,9

Quelle: Eurostat

¹⁵⁵ Vgl. ausführlich im Anhang.

Grundzüge und Besonderheiten der Bildungssysteme

Detaillierte Übersichten zum Aufbau sowie zu Bildungseinrichtungen und -abschlüssen der einzelnen Bildungssysteme sind im Anhang aufgeführt.

Die Großregion verfügt über eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur, die den Zugang zu Bildung auf allen Stufen ermöglicht. Besonders hervorzuheben ist die junge Universität Luxemburgs, die 2003 gegründet wurde. Sie ist eine staatliche Hochschul- und Forschungseinrichtung, die Unabhängigkeit in den Bereichen Lehre, Forschung, Verwaltung und Finanzen genießt. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass in der Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (73.000 Einwohnern) lediglich kurze Studiengänge an nichtuniversitären Hochschuleinrichtungen angeboten werden. Für lange Studiengänge (einschließlich Universitäten) müssen sich die Studienbewerber an Hochschulen der französischen oder flämischen Gemeinschaft bewerben.

Hinsichtlich der zu absolvierenden Bildungsphasen besteht in den Ländern der Großregion zwischen dem 6. und 16. Lebensjahr eine Schulpflicht, in Belgien differenziert sie sich in verpflichtenden Vollzeitunterricht (6 bis 15 Jahre) und verpflichtenden Teilzeitunterricht (15 bis 18 Jahre) weiter aus. Auch in Deutschland besteht eine Teilzeit-Berufsschulpflicht bis zum Alter von 18 Jahren für alle Auszubildenden im dualen System sowie für diejenigen, die keine Berufsfachschule oder allgemeinbildende Vollzeitschule besuchen.¹⁵⁶

Tab. 4.10: Schüler in der Großregion nach Bildungsstufen 2004/2005

Bildungsstufe	Saarland	Lorraine	Luxembour g	Rheinland- Pfalz	Wallonie	GR. Region
Primarstufe	40.016	140.695	32.456*	171.368	256.108	640.643
Sekundarstufe	106.062	211.047	32.520*	418.305	292.498	1.060.432
Hochschulen	24.127	78.554	3.398	116.822	145.002	367.903

Quelle: Statistische Ämter der Großregion

* 2003/2004

Elementarbereich: hohe Besuchsquote in Frankreich und Belgien

Der Elementarbereich betrifft in der Regel Kinder ab 3 Jahren und bereitet auf den Übertritt in die Primarschule vor, der sich im Alter von 6 bzw. 7 Jahren vollzieht. Als Besonderheiten sind der in Luxemburg bestehende verpflichtende Besuch der Vorschule ab dem Alter von 4 Jahre und der vergleichsweise stark edukative Charakter der Vorschule in Frankreich anzusehen. Die französische Vorschule ist freiwillig, gleichwohl besuchen fast alle 3-Jährigen diese Einrichtungen. Ebenso weist Belgien eine als sehr hoch einzustufende Besuchsquote der kostenfreien und freiwilligen Einrichtungen des Elementarbereichs auf.

Primarbereich: vier bis sechs Jahrgangsstufen

Die Schulpflicht beginnt in der Regel im Primarbereich, in dem schulische Grundkenntnisse erworben werden. In der Großregion besuchen Kinder vom 6. bis zum 12. Lebensjahr Einrichtungen des Primarbereichs. Dabei gliedert sich die Primarbildung in Belgien und in Luxemburg in sechs Jahrgangsstufen, in Frankreich in fünf und in den deutschen

¹⁵⁶ Für Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag gilt die Schulpflicht nach dem Besuch eines einjährigen Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) oder Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) als erfüllt.

Bundesländern in 4. Klassen. Damit gehen deutsche Kinder im Alter von 10 bzw. 11 Jahren am frühesten in die Sekundarbildung über. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass die Primarbildung in Belgien und Luxemburg einen Sonderunterricht für Kinder mit Lernschwierigkeiten einschließt und in Belgien mit einer Prüfung abgeschlossen wird.¹⁵⁷

Sekundarbereich: differenziertes System berufsvorbereitender Bildungsgänge

Die Sekundarstufe I umfasst drei bis vier Jahrgangsstufen im Anschluss an die Primarbildung. Sie beinhaltet allgemeinbildende Bildungsgänge, aber auch berufliche Bildungsgänge werden auf dieser Ebene angeboten, die auf den Eintritt ins Berufsleben oder auf den Übergang in den Sekundarbereich II vorbereiten.

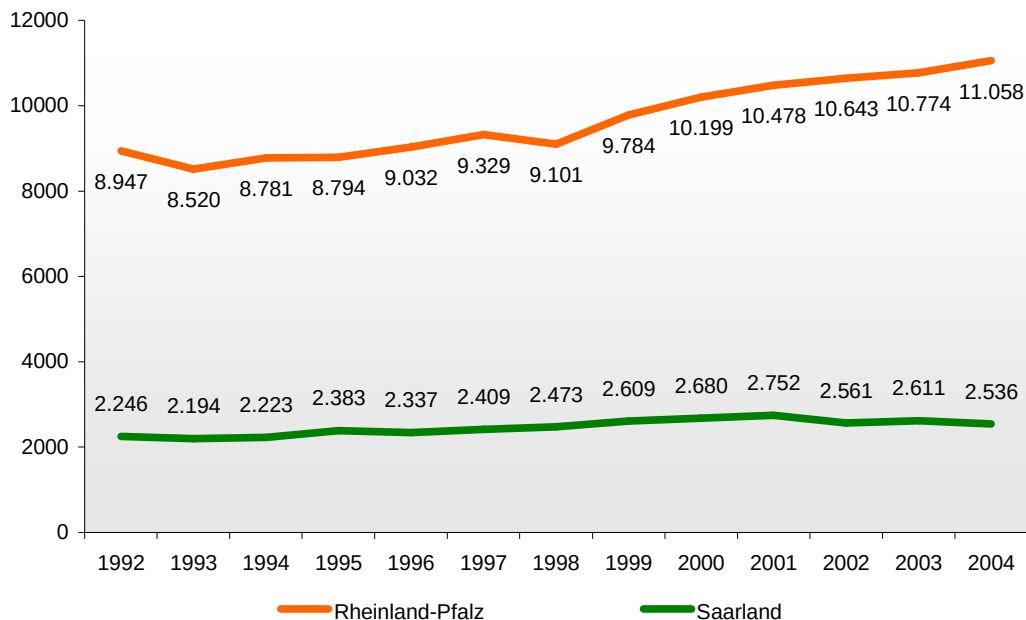
- ▶ Der Eintritt in die Sekundarstufe vollzieht sich in den Ländern der Großregion in der 5. bzw. 7. Jahrgangsstufe. Während in allen Bildungssystemen die erste Jahrgangsstufe als eine Phase besonderer Förderung, Beobachtung und Orientierung für den weiteren Bildungsverlauf ausgerichtet ist, gibt es Unterschiede hinsichtlich ihrer Verankerung innerhalb der Bildungssysteme. In Belgien und Luxemburg muss bereits auf der Beobachtungsstufe zwischen einem berufsbildenden und allgemeinbildenden Zweig gewählt werden, in Frankreich wird im 6. und 7. Schuljahr noch gemeinsamer Unterricht erteilt. Auch in Deutschland besteht auf dieser Stufe keine Wahlmöglichkeit nach Art des Bildungszweigs, jedoch differenziert sich die fortlaufende Allgemeinbildung nach verschiedenen Schulformen, die sich nach ihrem Bildungsniveau unterscheiden.
- ▶ Im weiteren Verlauf der Sekundarbildung bieten die Bildungssysteme in Belgien, Luxemburg und Frankreich hinsichtlich des berufsorientierten Zweigs zahlreiche Wahlmöglichkeiten und sind eng verzahnt mit dem Sekundarbereich II. Die angebotenen Bildungsgänge bereiten auf allgemeinbildende, berufsqualifizierende oder berufsbezogene Abschlüsse vor. Während das deutsche Bildungssystem vor Abschluss der 9. oder 10. Jahrgangsstufe keine berufsbezogenen Bildungsgänge integriert,¹⁵⁸ ist dies jedoch fester Bestandteil in den restlichen Teilräumen der Großregion.
- ▶ Die Sekundarstufe II beginnt in den Ländern der Großregion nach Ende der Vollzeitschulpflicht. Die berufsqualifizierende Ausbildung setzt in den deutschen Bundesländern auf dieser Stufe ein, wobei das duale System der Berufsausbildung dominiert. In den restlichen Teilräumen der Großregion finden überwiegend berufsbezogene Bildungsgänge der Sekundarstufe I auf einem breiten Spektrum der schulischen Angebote der Sekundarstufe II ihre Fortsetzung. Wallonien weist im beruflichen Sekundarbereich II ein differenziertes System der alternierenden Berufsbildung auf, das unter anderem auf die Selbständigkeit vorbereitet.
- ▶ Im Gegensatz zum deutschen Bildungssystem sind die Möglichkeiten zum Erwerb von Doppelqualifikationen in Belgien, Frankreich und Luxemburg gut ausgebaut. Der gleichzeitige Erwerb der Hochschul- bzw. Fachhochschulreife und eines berufsqualifizierenden Abschlusses wird mittels des beruflichen Abiturs (in seinen jeweiligen nationalen Ausformungen) gewährleistet, es ist jedoch nur bedingt mit dem

¹⁵⁷ Die Zulassungsprüfung für den Sekundarbereich nach Vollendung des Primarbereichs wurde in Luxemburg abgeschafft.

¹⁵⁸ Ausgeschlossen das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) bzw. das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ).

beruflichen Abitur an Fachgymnasien in Deutschland vergleichbar, in dem keine Berufsfähigkeit erworben wird.

Abb. 4.13: Entwicklung der Absolventenzahlen mit Hochschul- und Fachhochschulreife im Saarland und in Rheinland-Pfalz 1992-2004 (Sekundarstufe II)



Quelle: Kultusministerkonferenz, Arbeitsbereich Statistik und Prognose

Tertiärbereich: Breites Angebot an Kurzstudiengängen

Die Tertiärstufe umfasst Bildungsgänge, die inhaltlich stärker wissenschaftlich orientiert sind und verlangt den Abschluss des Sekundarbereichs II bzw. die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. In der Großregion umfassen die nationalen Bildungssysteme ausdifferenzierte Bildungswege im Tertiärbereich, die sich im regionalen Vergleich unterscheiden. Im Zuge des Bologna-Prozesses ist es erklärtes Ziel, im Hochschulbereich ein leicht verständliches System und vergleichbare Abschlüsse einzuführen. Damit verbunden ist die Schaffung eines zweistufigen Systems von Studienabschlüssen und die Einführung eines Leistungspunktesystems (European Credit Transfer System (ECTS)). Der Umsetzung dieser Ziele ist bereits weit vorangeschritten, gleichwohl spiegeln die Bildungsstrukturen nationale Charakteristika wider. Zentrale Strukturmerkmale des Tertiärbereichs ist die Untergliederung in Bildungsgänge, die an universitären und nicht-universitären Einrichtungen angeboten werden sowie die Unterscheidung der Bildungsgänge ~~Während in Deutschland~~ traditionell Studiengänge von drei bis vier Jahren (Fachhochschule) bzw. fünf Jahren (Universität) dominieren, sind die höheren Bildungsphasen in den restlichen Teilräumen der Großregion stärker abgestuft. Studiengänge bzw. -phasen von 2 bis 4 Jahren (BTS, DUT, DEUST, DEC 1 etc.) bieten eine Vielzahl berufsqualifizierender Studienabschlüsse, die modulartig aufeinander aufbauen und den Eintritt ins Erwerbsleben ermöglichen.

Tab. 4.11: Studierende in der Großregion nach Fächergruppen in % (2002/2003)

Fächergruppen	Saarland	Lorraine	Luxembour g	Rheinland- Pfalz	Wallonie	GR. Region
Sprach- und Kulturwissenschaften	26,0	23,5	17,8	25,6	19,0	23,6
Sport	2,3	2,4	0,0	1,3	2,2	1,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,8	15,2	48,8	35,2	30,4	27,8
Mathematik und Naturwissenschaften	18,5	15,1	5,7	17,4	10,1	15,3
Humanmedizin	9,2	7,1	0,0	3,9	16,9	7,7
Veterinärmedizin	0,0	0,1	0,0	0,0	5,8	1,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,0	0,0	0,0	0,3	4,2	1,2
Ingenieurwissenschaften	9,6	9,2	27,7	12,5	9,8	10,5
Kunst, Kunstwissenschaften	4,6	1,5	0,0	3,9	1,6	2,7
Sonstige Fachrichtungen	0,0	26,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Insgesamt (absolut)	20.279	69.626	2.830	91.123	42.589	226.447

Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Nach Disziplinen betrachtet befindet sich die Mehrzahl der Studierenden in der Großregion in Bildungsgängen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften.

Differenziertes System der Bildungsstufen in Frankreich

In Frankreich werden die berufsbildenden Abschlüsse seit Anfang der 1960er Jahre nach Niveaustufen unterschieden. Daher kann es für einen Tätigkeitsbereich mehrere Abschlüsse geben. Das System der Niveaustufen reicht von der Stufe VI (ohne Abschluss) bis zum Niveau I (Hochschule) und ordnet die allgemeinbildenden und berufsbildenden Abschlüsse einschließlich der Abschlüsse im tertiären Bildungsbereich hierarchisch an.

4.3.3 Berufsbildung und duales System

Tab. 4.12: Prozentsatz der Schulabgänger (Niveau der Oberstufe der Sekundarbildung, ISCED 3), die eine alternierende Ausbildung absolvieren

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
% Schüler (Niveau ISCED 3) in einer alternierenden Ausbildung	53,3	4,8	13,2	15

Quelle: CEDEFOP, Transition entre le système éducatif et la vie active, Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne, 2004, S. 25

Duales System in Deutschland

In Deutschland absolvieren zwei Drittel der Jugendlichen eines Altersjahrgangs im Anschluss an die Vollzeitschulpflicht eine in der Regel dreijährige qualifizierte Berufsausbildung im dualen System. Das System wird als „dual“ bezeichnet, weil die Ausbildung an zwei Lernorten durchgeführt wird: im Betrieb und in der Berufsschule. Ziel der Ausbildung ist es, eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Der erfolgreiche Abschluss befähigt zur Berufsausübung als qualifizierte Fachkraft in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Merkmale der dualen Ausbildung in Deutschland**Zuständigkeiten**

Die Zuständigkeiten für die Berufsbildung sind auf Bund, Länder und Kammern als regionale und sektorale Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft sowie auf die einzelnen Bildungsträger (Betrieb, Berufsschule) verteilt.

Lernort Schule und Betrieb

Die Auszubildenden werden an drei bis vier Tagen in der Woche im Betrieb und an bis zu zwei Tagen in der Berufsschule ausgebildet. Die Betriebe vermitteln auf der Basis der Ausbildungsordnungen die fachlichen und überfachlichen Qualifikationen orientiert an der betrieblichen Praxis. Die in der Berufsschule erworbenen fachtheoretischen Kenntnisse werden mit der Berufspraxis verknüpft und in konkreten Situationen angewandt.

Ausbildungsordnungen als Regulativ

Durch die verbindliche Vorgabe der Ausbildungsordnungen wird ein einheitlicher nationaler Standard unabhängig vom aktuellen betrieblichen Bedarf gewährleistet, der den Anforderungen im jeweiligen Beruf entspricht. Die Ausbildung darf nur in Ausbildungsbetrieben stattfinden, in denen die von der Ausbildungsordnung verlangten Qualifikationen durch Ausbildungspersonal mit nachgewiesener Eignung vermittelt werden können.

Finanzierung und Vergütung

Die Betriebe übernehmen die Kosten der betrieblichen Ausbildung und zahlen dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung, die zwischen den Tarifparteien vertraglich geregelt ist. Die Höhe der Vergütung steigt mit jedem Ausbildungsjahr. Durchschnittlich beträgt sie etwa ein Drittel des Gehalts für eine ausgebildete Fachkraft. Die Ausbildung an der Berufsschule wird aus öffentlichen Mitteln, in der Regel durch Länder und Kommunen, finanziert.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildung sichtbar gemacht. Bonn.

16% der Auszubildenden (duales System) in Deutschland mit Hochschulreife

In früheren Jahren war das duale System in Deutschland im Wesentlichen ein Ausbildungssystem für Hauptschüler. 1970 kamen über 80% der Auszubildenden von Hauptschulen, die übrigen von Realschulen. Studienberechtigte waren kaum vertreten. Inzwischen haben weniger als die Hälfte der Auszubildenden zuvor den Hauptschulabschluss erworben. Realschüler und vor allem auch Studienberechtigte haben ihre Anteile beträchtlich erhöht. Dies entspricht im Wesentlichen den Entwicklungen bei der Struktur der Schulabgänger, da auch hier die Anteile derjenigen mit Hauptschulabschluss stark zurückgingen. Hinzugekommen ist der Zustrom von Studienberechtigten in das duale System. Etwa die Hälfte dieser Schülergruppe besucht nach der Ausbildung noch eine Hochschule.

Tab. 4.13: Schulische Vorbildung von Auszubildenden im dualen System (Deutschland) in den Jahren 1970 und 2003 in %

	1970	2003
ohne und mit Hauptschulabschluss	80	39,9
Realschulabschluss	19	44,6
Hochschulreife	1,0	15,5

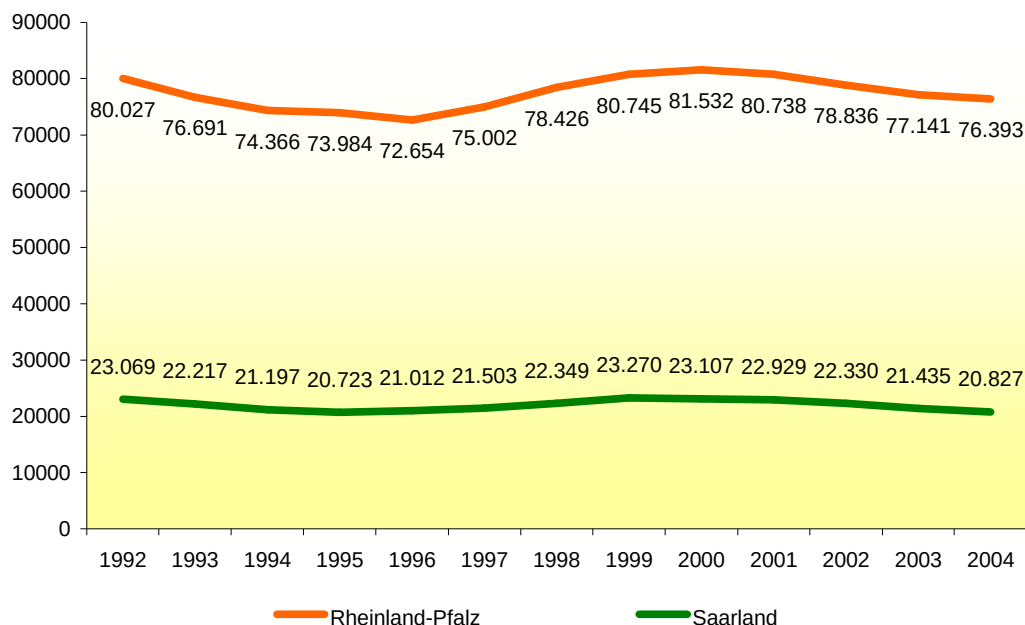
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Tab. 4.14: Eckdaten zum dualen System im Saarland und in Rheinland-Pfalz 2003 bis 2005

	Saarland			Rheinland-Pfalz		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Ausbildungsplatzangebot	8.517	8.505	8.401	28.228	29.210	27.412
Ausbildungsplatznachfrage	8.676	8.977	8.676	28.996	30.515	30.036
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	8.201	8.201	8.177	27.920	27.920	26.445
unbesetzte Ausbildungsplätze	339	304	224	1.290	1.290	967
noch nicht vermittelte Bewerber	498	759	499	2.058	2.595	3.591

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn.
Und: Berufsbildungsbericht 2005.

Abb. 4.14: Entwicklung der Schülerzahlen in der Berufsschule im dualen System im Saarland und in Rheinland-Pfalz 1992-2004 (Sekundarstufe II)



Quelle: Kultusministerkonferenz, Arbeitsbereich Statistik und Prognose

Rückgang des Ausbildungsplatzangebots im Saarland und in Rheinland-Pfalz

Werden die Zahlen der Schüler in der Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung betrachtet, so sind im Saarland und in Rheinland-Pfalz relativ gleichförmige Entwicklungen auszumachen. Nach einem Anstieg ab Mitte der 90-er Jahre, sinkt die Zahl der Auszubildenden seit 2000 wieder ab. Diese Entwicklung spiegelt sich analog im Ausbildungsplatzangebot wider: Die Zahl der Ausbildungsplätze entwickelte sich im Saarland und in Rheinland-Pfalz seit 2003 rückläufig, während sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz erhöhte. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze konnte durch verschiedene Anstrengungen gesenkt werden, gleichzeitig aber stieg die Zahl der noch nicht vermittelten Ausbildungsbewerber. Diesen Entwicklungen wird in beiden Bundesländern entgegengesteuert wie zum Beispiel durch das Landesprogramm "Ausbildung jetzt" sowie durch flankierende Maßnahmen (Ausbildungspakt Saarland, Initiative "Ausbildung ist Zukunft") und Informationsveranstaltungen in Abstimmung mit der Arbeitsverwaltung, Wirtschaft und den Kammern.

Modell des dualen Systems in der Krise, obwohl die Quote der Jugendarbeitslosigkeit zu den niedrigsten in Europa gehört

Durch das „duale“ System (hoher Anteil an Jugendlichen, die eine alternierende Ausbildung absolvieren und zu den Erwerbspersonen gerechnet werden) hat Deutschland im Vergleich zur bundesweiten Arbeitslosenquote eine der niedrigsten Quoten der Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Dieses System funktioniert so, dass die Arbeitslosenquoten der 16 bis 25-Jährigen sehr viel stärker denen anderer Arbeitnehmer entsprechen als in anderen Ländern, wie z.B. Frankreich. Dies ist ein konstantes Merkmal unabhängig von den wirtschaftlichen Entwicklungen und der Größe der demographischen Kohorten und ist durch die institutionellen Besonderheiten des Arbeitsmarktes für Jugendliche zu erklären.

Seit dreißig Jahren ist Deutschland wie die meisten anderen europäischen Länder durch einen Anstieg der allgemeinen Schulbesuchsquoten, eine Verlängerung der Schulausbildung und steigende Spannungen zwischen dem Ausbildungs- und Produktionssystem charakterisiert. Trotz der Weiterentwicklung der tertiären Ausbildung ist das duale System für einen großen Teil der deutschen Jugendlichen auch weiterhin die vorherrschende Form der beruflichen Sozialisierung. Dieses System, das niemand als eine beschäftigungspolitische Maßnahme betrachtet, hat sich im Laufe der Jahre nicht grundlegend verändert: es beinhaltet Probleme, die seine Fähigkeit zur beruflichen Eingliederung Jugendlicher in Frage stellen: der Anstieg des Niveaus der allgemeinen Ausbildung und des Alters der Jugendlichen, die die verschiedenen Ausbildungsplätze in den Unternehmen erhalten sowie das rückläufige Stellenangebot führen dazu, dass die Konkurrenz unter den Jugendlichen mit der kürzesten und der längsten Schulausbildung zunimmt¹⁵⁹, aber auch unter den best ausgebildeten Jugendlichen mit einem Sekundarschulabschluss, die von der Realschule kommen, und denen, die von der Hauptschule kommen.

Heute besteht die Tendenz, dass ein Teil der Lehre eher als eine Form der Kurzzeitbeschäftigung mit gleichzeitiger Ausbildung und nicht als ein System der alternierenden Ausbildung im traditionellen Sinne angesehen wird. Diese Änderung hat zu einer Erweiterung der Kategorie „Jugendliche“, was die Altersklasse betrifft, geführt (Marry, 1995).¹⁶⁰

Nach Aussagen verschiedener Autoren ist die Krise des dualen Systems auf die Tatsache zurückzuführen, dass sich Unternehmen immer stärker aus der Berufsausbildung zurückziehen; im Kontext einer globalisierten und vom Wettbewerb geprägten Wirtschaft¹⁶¹ sowie des Schwunds traditioneller Unternehmen übernehmen sie immer seltener die Ausbildungskosten für die Lehrlinge. Ihr Angebot hängt in hohem Maße von der Konjunktur ab und liegt daher in einem „Kontext schwachen Wachstums“ und angesichts einer kurzfristigen Personalpolitik auf einem niedrigen Niveau.¹⁶²

¹⁵⁹ So variiert innerhalb des dualen Systems der Zugang zu den Ausbildungsplätzen je nach Niveau der Schulbildung und des erworbenen Abschlusses. Für den Arbeitsmarkt spielt das duale System eine zweifache Rolle der Regulierung, einerseits bietet es den Jugendlichen ohne Abschluss die Möglichkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt in Sektoren, die nicht unbedingt eine berufliche Qualifikation erfordern, und andererseits eröffnet es jungen Auszubildenden mit Abschluss die Möglichkeit, in hoch spezialisierten Sektoren zu arbeiten.

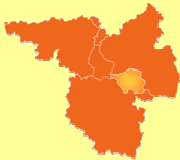
¹⁶⁰ Tremblay, Diane-Gabrielle / Le Bot, Irène (2003): Le système dual allemand: analyse de son évolution et de ses défis actuels. In: Note de recherche No 2003-4, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Université du Québec.

¹⁶¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsbildungsbericht 2003. Bonn.

¹⁶² Lefresne, Florence (2005): Les jeunes et l'emploi. Une comparaison européenne des dispositifs d'insertion. In: Problèmes politiques et sociaux, n°915.

Beispiel guter Praxis: Jugendliche als Gewinner von Hartz IV: Arbeitsmarktiminitiativen im Saarland und in Rheinland-Pfalz

Durch das vierte Gesetz über innovative Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz IV“) wird der Arbeitsmarktintegration Jugendlicher in Deutschland mit der Verpflichtung, jedem unversorgten Jugendlichen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder eine Aktivierungsangebot zu unterbreiten, ein besonderer Stellenwert beigemessen. Dadurch wurden in den einzelnen Bundesländern die bereits vorhandenen Maßnahmen und Initiativen nochmals verstärkt.

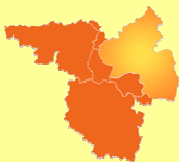


Ausbildung jetzt

Bereits im Jahr 1997 wurde das Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ erstmals vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Saarlandes aufgelegt. In seinen vier Förderbereichen¹⁶³ zielt es darauf ab, Jugendliche und Unternehmen zur Erstausbildung zu motivieren, Auszubildende aus Konkursunternehmen weiter zu vermitteln, die Verbundausbildung zu erhöhen sowie zusätzlich

Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für schwer vermittelbare Jugendliche zu schaffen. Ziel der arbeitsmarktpolitischen Bemühungen ist es dabei, dass jeder Ausbildungswillige und ausbildungsfähige Jugendliche ein Lehrstellenangebot erhalten soll. Die Bündelung aller Aktivitäten erfolgt dabei im Rahmen eines jährlichen Maßnahmenkatalogs „Ausbildung ist Zukunft“. Dazu gehören Gespräche mit den Kammern, Ausbildungsforen, Aktionen wie z.B. „Lehrstelle jetzt“, eine Ausbildungskonferenz, die Einwerbung zusätzlicher Ausbildungsplätze genauso wie die finanzielle Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und die Verbesserung der Ausbildungsreife von Jugendlichen.

In Bezug auf die Zahl der Ausbildungsplätze und die Angebots- Nachfrage-Relation weist das Saarland im bundesweiten Vergleich seit Jahren eine sehr gute Position auf. Diese ist nicht zuletzt auch Ergebnis des „Pakts für Ausbildung im Saarland“, bei dem Wirtschaft, Politik und Verwaltung ihre Kooperation im Rahmen der Initiative „Ausbildung ist Zukunft“ nochmals intensiviert haben.



Jugend in Arbeit

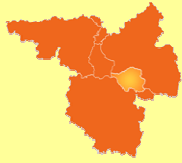
Mit der Kampagne „Jugend in Arbeit“ wird das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familien und Gesundheit in Rheinland-Pfalz seine bisherigen Aktivitäten zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit verstärken und neu ausrichten.¹⁶⁴ Sie richtet sich an junge Menschen an den Übergängen von Schule in Ausbildung und Beruf, an arbeitslose Jugendliche und junge Menschen ohne Schul- oder

Berufsabschluss sowie jene, die von Ausgrenzung bedroht sind. Die geplanten Programme – vom nachholenden Schulabschluss über Berufsvorbereitungsmaßnahmen und die Erhöhung der Ausbildungschancen bis zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten – führen bewährte Vorgehensweisen fort und werden gegebenenfalls durch neue ergänzt.

Gefördert werden besonders die bewährten Job-Füxe zur sozialen und beruflichen Integration von (Haupt-)Schülern beim Übergang von der Schule in den Beruf sowie Berufs-Mentoren, die im Zuge des Bundesprogramms „Einstiegsqualifizierung (EQJ)“ Betriebe und Jugendliche beim Übergang von einem Praktikum in eine Ausbildung und bei der Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen unterstützen sollen. Durch den Ansatz der aufsuchenden Arbeit helfen kommunale Jugend-Scouts von Ausgrenzung bedrohten jungen und arbeitslosen Menschen bei der Integration in Arbeit, Ausbildung oder Fördermaßnahmen. Neben diesen Schwerpunkten werden im Rahmen der Initiative „Jugend in Arbeit“ etwa 150 verschiedene Projekte gefördert.

¹⁶³ Vgl. www.wirtschaft.saarland.de/1165.htm

¹⁶⁴ Vgl. www.masfg.rlp.de/Arbeit/Arbeitsmarktpolitik/Neuausrichtung.htm sowie Beck, K. u. a. (2005): Neuen Chancen – 6.000 plus für Jung und Alt, Tischvorlage zur Pressekonferenz am 19. Juli 2005, Mainz. Neben Jugendlichen schließt die Arbeitsmarktiminitiative „Neue Chancen: 6.000 plus für Jung und Alt“ auch die Förderung älterer Arbeitnehmer bzw. Arbeitsloser sowie die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten mit ein.



Beispiel guter Praxis: Nachwuchsförderung und Qualifikation von Jugendlichen

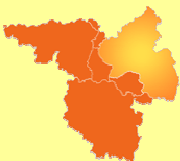
Eine gezielte Informationsvermittlung über einzelne Berufsfelder und eine an der Praxis orientierte Vorbereitung für Schüler auf das Arbeitsleben stellen zentrale Aspekte im Bereich der Nachwuchsförderung dar.

ALWIS e.V.

An diesen Punkten setzt der Verein ALWIS an. ALWIS (**A**rbeits**L**eben, **W**irtschaft, **S**chule) wurde im Jahr 2003, unter anderem gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden, der VSU (Verein der saarländischen Unternehmensverbände), der IHK, der Handwerkskammer und der saarländischen Landesregierung gegründet. Die Betreuung der Aktivitäten obliegt einer im Landesinstitut für Pädagogik und Medien angesiedelten Agentur. Ziel dieses Vereins ist es, im Rahmen einer Bildungsoffensive Schülern Wirtschaftswissen zu vermitteln und gleichzeitig ihre Eigeninitiative sowie Selbständigkeit zu fördern. Mit Hilfe von Praktika, Betriebserkundungen und Projekten sollen den Jugendlichen erste Einblicke in die zukünftige Arbeitswelt geboten werden. Der Fokus liegt dabei auf einer engen Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen. Mit Unterstützung und Beratung von ALWIS werden Schulprojekte koordiniert, Lehrerfortbildungen organisiert und wichtige Kontakte zu Unternehmen geknüpft. Ein zentraler Aspekt im Programm von ALWIS ist die praxisorientierte Vorbereitung der Schüler auf das Arbeitsleben und die Stärkung ihrer Selbständigkeit. So fördert der Verein gemäß dem Motto „Die Praxis ist der beste Lehrmeister“ das Projekt zur Gründung von „Junior-Unternehmen“ durch saarländische Schülerinnen und Schüler ab der 9. Klasse allgemein- und berufsbildender Schulen. Die Jugendlichen betreiben dabei, für die Dauer eines Jahres, ein Unternehmen und müssen lernen, als Manager des Betriebes, Verantwortung zu übernehmen.

Die Internetkampagne der Handwerkskammer

Eine gezielte Vorbereitung des Nachwuchses auf die Arbeitswelt – diesen Schwerpunkt beinhaltet auch die Internetkampagne „High-Tech-Handwerk“ der Handwerkskammer des Saarlands. Da die Jugendlichen mit dem Handwerk lediglich traditionelle Berufe (beispielsweise Bäcker oder Fleischer) assoziieren – was in der heutigen Zeit aber längst nicht mehr zutreffend ist – und meist moderne Handwerksberufe vorziehen, sollen die Jugendlichen wertvolle Informationen über die vielfältigen Tätigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Berufsfeldern erhalten. Gleichzeitig bietet die Internetseite neben der Informationsvermittlung über die einzelnen Handwerksberufe eine Lehrstellen- und Praktikantenbörse, um qualifizierten Nachwuchs für das Handwerk zu gewinnen. Neben dieser Internetkampagne erfolgt die Informationsvermittlung der Handwerkskammer über Besuche an Schulen, Elternabende und Seminare mit Schülern.



Beispiel guter Praxis: Nachwuchssicherung bei Boehringer Ingelheim

Die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG erforscht, entwickelt und produziert innovative Wirkstoffe und Arzneimittel für den internationalen Unternehmensverband und steuert die Marketing- und Vertriebsaktivitäten in Deutschland. Der Unternehmensverband Boehringer Ingelheim ist das weltweit größte pharmazeutische Unternehmen in Familienbesitz. Der Standort Ingelheim zählt rund 7.000 Beschäftigte. Aufgrund der ausgeprägten Forschungs- und Entwicklungstätigkeit hat das Unternehmen einen hohen Bedarf an qualifizierten und hoch qualifizierten Mitarbeitern. Mindestvoraussetzung für eine Einstellung ist eine dreijährige duale Ausbildung, auf der aufbauend immer wieder Lehrgänge in der chemischen Produktion aufsetzen. Zusammen mit dem Standort Biberach beschäftigt Boehringer rund 650 Auszubildende. Bis zum Jahr 2011/2012 erwartet das Unternehmen noch kein generelles Nachwuchsproblem. Bereits heute sind allerdings Engpässe im Ingenieursbereich zu spüren.

Hohes Engagement in der dualen Ausbildung

Um seinen hohen Fachkräftebedarf decken zu können, verfolgt Boehringer Ingelheim

verschiedene Strategien. Im Bereich der dualen Ausbildung ist das Unternehmen sehr stark engagiert und bietet mehr Ausbildungsplätze an, als es angesichts seines derzeitigen Bedarfs benötigt. Aufgrund gestiegener Anforderungen beim Ausbildungsniveau verfügen bereits zwei von fünf Auszubildenden mindestens über die allgemeine Hochschulreife (Abitur).

... auch für benachteiligte Jugendliche

Gleichzeitig kann das Unternehmen aber auch eine begrenzte Zahl von Ausbildungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche anbieten. Einsatzmöglichkeiten ergeben sich im Unternehmen aufgrund des großen Werksgeländes, dessen Grünflächen noch von eigenen Gärtnern gepflegt werden. Zwischen fünf und sechs Jugendlichen mit schulischen oder privaten Problemen werden bei Boehringer auf eine Ausbildung vorbereitet. Sie werden dabei intensiv von der Mitarbeiterberatung begleitet, die sie bei grundlegenden Anforderungen des beruflichen Alltags unterstützt: *„Man muss ihnen oft einfach das Lernen beibringen oder eine Sache konzentriert zu Ende zu bringen und Rückschläge zu verarbeiten – einfache Dinge, die man eigentlich zu Hause lernen sollte.“* *„Da ist sehr viel Fingerspitzengefühl notwendig, um sie an eine Lehre heranzuführen [... und] man muss wesentlich mehr Energie darauf verwenden als bei Auszubildenden mit Abitur oder Realschulabschluss.“*

Nachwuchsprobleme

Während das Unternehmen im Bereich der dualen Ausbildung derzeit noch keine quantitativen Probleme bei der Suche nach Auszubildenden spürt, ist im Bereich der naturwissenschaftlichen Ingenieure bereits ein Ringen um die besten Kandidaten im Gang, das in der Zukunft noch weiter zunehmen dürfte. Boehringer ist daher bemüht, sich frühzeitig um Nachwuchskräfte in diesem Bereich zu kümmern und sie bereits während der Ausbildung an das Unternehmen heranzuführen: *„Bei den Ingenieuren ist es so, dass wir seit zwei Jahren einfach mehr Bedarf haben. Wir versuchen über ein verstärktes Hochschulmarketing, über Angebote und Vergabe von Praktikumsplätzen, die Vergabe von Diplomarbeiten usw. frühzeitig Kontakt zu den Absolventen der Universitäten zu knüpfen. Diesen Weg werden wir auch zum Teil in anderen Bereichen gehen. Im toxikologischen Bereich stellen wir pro Jahr acht Studenten ein, die ein Zwischenpraktikum in einem ausländischen Bachelor- und Masterstudiengang einschieben und die stellen wir entsprechend ein. Das dient natürlich der Nachwuchssicherung, aber auch dem*

Aussichten: Demographischer Wandel als Chance für Jugendliche

Angesichts der demographischen Entwicklung wird die Nachwuchssicherung in Zukunft – insbesondere im hoch qualifizierten Bereich – noch weiter zunehmen. Bei der dualen Ausbildung sorgt Boehringer schon heute mit einer qualifizierten Ausbildung über Bedarf dafür, dass Jugendliche eine Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Das Unternehmen ist bemüht, allen Absolventen zumindest für ein Jahr eine Beschäftigungsmöglichkeit anzubieten, damit sie im Anschluss an ihre Ausbildung auch Berufserfahrung sammeln können. Die demographische Entwicklung sollte aus Sicht von Boehringer Ingelheim insgesamt als Chance gerade auch für benachteiligte Jugendliche verstanden werden. Sie können in Zukunft profitieren, da man sie als Arbeitskräfte brauchen wird und sich dann intensiver um sie kümmern muss: *„Man wird um jeden, der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, ringen. Das ist eine Chance.“*

Alternierende Ausbildung als stufenübergreifendes Modell – jedoch besonders auf untersten Bildungsstufen verankert

Tab. 4.15: Bildungsstufen in Frankreich

Niveau	Abschluss
V	CAP, BEP (abgeschlossene Berufsausbildung auf Facharbeiterniveau)
IV	Bac Pro (berufsvorbereitendes Abitur), BT (Technikerbrief), BTn (technologisches Abitur), Bac générale (allgemeine Hochschulreife)
III	BTS, DUT (Bac+2): Abschluss nach zweijähriger Kurzausbildung nach dem Abitur ¹⁶⁵
II	Licence (Bac+3), maîtrise (Bac+4): vollständiger Hochschulabschluss
I	DESS, DEA (Bac+5): vollständiger Hochschulabschluss nach weiterem Spezialisierungsjahr

Die drei zentralen staatlichen berufsqualifizierenden Abschlüsse sind:

- ▶ Das CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) auf Niveau V ist der älteste (seit 1911) und niedrigste Berufsabschluss in Frankreich und kann auf verschiedenen Wegen für ca. 250 Berufe erworben werden. Der berufsqualifizierende Abschluss, der zur Ausübung eines bestimmten Berufs befähigt, entspricht dem deutschen Gesellen- bzw. Facharbeiterbrief.
- ▶ Das BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) (Niveau V) ist weniger spezialisiert als das CAP und stellt in den meisten Fällen eine Etappe vor dem berufsvorbereitenden Abitur dar. Das BEP ist mit dem deutschen Berufsschulabschluss vergleichbar.
- ▶ Das 1985 eingeführte berufsvorbereitende Abitur (Baccalauréat professionnel) (Niveau IV) bereitet auf den unmittelbaren Einstieg in das Berufsleben vor, berechtigt allerdings auch zur Aufnahme eines Kurzstudiengangs.¹⁶⁶

Diese staatlichen Berufsbildungsabschlüsse können auf schulischem Wege in einem lycée professionnel aber auch über eine Lehre, der apprentissage, erworben werden. Beide Ausbildungswege ermöglichen den Zugang zum Berufsabitur, sie stehen jedoch nicht in Konkurrenz zueinander. Sie beschränken sich jeweils auf bestimmte Berufe bzw. Wirtschaftszweige. Allerdings ist das französische Apprentissage-Modell kaum mit der deutschen Lehre bzw. dem dualen System vergleichbar.

In Frankreich findet die Ausbildung im Rahmen der apprentissage zu einem Teil im Betrieb, zum anderen in einem Lehrlingsausbildungszentrum (Centre de Formation d'Apprentis (CFA)) statt. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, für die praktische Ausbildung des Auszubildenden zu sorgen und diesen in einem Zentrum anzumelden, das den Unterricht für den im Vertrag vorgesehenen Ausbildungsberuf anbietet. Die Lehre blieb in Frankreich jedoch lange Zeit auf Kleinstbetriebe des Handwerks und Handels konzentriert, weshalb die betriebsgebundenen Ausbildungsgänge 1971 vollständig in das bestehende System integriert wurden mit dem Ziel, die apprentissage aufzuwerten. Dies führte allerdings nicht die angestrebte Wirkung herbei, da sie nur in Bereichen erhalten blieb, für die sich tendenziell Jugendliche mit schlechten Schulleistungen entschieden. Schließlich wurde das

¹⁶⁵ wird auch als DEUG (Diplôme d'Etudes universitaires générales) anerkannt und entspricht dem deutschen Vordiplom.

¹⁶⁶ Bei den Kurzstudiengängen handelt es sich um die Sections de techniciens supérieurs (STS), die i.d.R. einem lycée technologique (voie technologique) angegliedert sind und als Postabiturklassen in zwei Jahren auf einen fachlich eng ausgerichteten brevet de technicien supérieur (BTS) vorbereiten.

System der formation d'alternance 1987 in Frankreich verstärkt implementiert, um den Betrieben gegenüber der verbreiteten rein schulischen Ausbildung eine neue Rolle als Lern- und Sozialisationsorten beizumessen. Damit wurde die Lehre auch für Abschlüsse bis zur Hochschulebene geöffnet, was die Entwicklung einer „Lehre auf höherem Niveau“ auslöste. Trotz dieser Entwicklung bereitet immer noch die Mehrzahl der französischen Lehrlinge ein CAP auf der untersten Qualifikationsstufe vor:

„Les formations de niveau V restent les formations les plus fréquemment suivies par l'apprentissage, puisqu'on y recense les deux tiers des apprentis.“¹⁶⁷

65% der lothringischen Lehrlinge in alternierenden Ausbildungsgängen auf Niveau V

Die Tendenz, dass die Mehrzahl derjenigen, die in Frankreich eine alternierende Ausbildung durchlaufen, dabei einen Abschluss auf der untersten Bildungsstufe (Niveau V) absolviert, wird auch in Lothringen deutlich. Von insgesamt 13.841 Lehrlingen in alternierenden Ausbildungsgängen aller Niveaustufen entfallen allein 65% auf Stufe V, auf der 83% den Abschluss des CAP absolvieren.

Tab. 4.16: Lothringische Auszubildende in alternierender Ausbildung nach Niveaustufen 2002-2003

Niveaustufe	Landwirtschaft	Staatliches Bildungswesen
V	601	8.955 (davon CAP: 7.461)
IV	319	2.985
III	146	1.416
I und II	0	256

Quelle: INSEE: Tableaux de l'Économie Lorraine 2004-2005

Modernisierung und Entwicklung der Lehre in Lothringen Vereinbarungsprotokoll zwischen Staat und Regionalrat Lothringen – 01. Juli 2005

In einem Vereinbarungsprotokoll, das am 01. Juli 2005 unterzeichnet wurde, haben sich der Staat und der Regionalrat Lothringen das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2009 5.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen (1.000 Plätze pro Jahr), damit würde die Zahl der Lehrlinge in Lothringen auf 20.000 steigen.

Neben der Unterzeichnung und der Begleitung eines Vertrages über die Ziele und Mittel für die Dauer des Plans zur Förderung des sozialen Zusammenhalts, enthält dieses Vereinbarungsprotokoll mehrere Schwerpunkte, mit denen Folgendes erreicht werden soll:

- ▶ Förderung des Zugangs zu einer Lehre (Unterstützung von Klassen zur Vorbereitung auf die Lehre, Angebot des Zugangs für neue Zielgruppen, gemischter Charakter der Ausbildungen, Zugang für jugendliche Behinderte)
- ▶ Verbesserung der Lebensbedingungen der Lehrlinge (Renovierung der Internate der CFA, dauerhafte Tarifiermäßigung für die Linien im Netz TER-Metrolor, Beteiligung an den Fahrtkosten der Lehrlinge zwischen Wohnung und CFA).
- ▶ Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Zentren und Unternehmen (Verstärkung der schulischen Fördermaßnahmen, Inanspruchnahme externer Dienste der sozialen Mediation oder der individuellen sozialen Betreuung, Förderung der Unternehmensgründung oder -übernahme für die Lehrlinge, Unterstützung der Beschäftigung von Lehrlingen in den Unternehmen).

¹⁶⁷ Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (2002): Repères et références statistiques. S. 145.

Alternanz: breit verankertes Ausbildungsmodell mit wachsenden Qualifikationsanforderungen vs. Auffangbecken auf niedriger Qualifikationsstufe

Der in Deutschland am stärksten frequentierte Weg der beruflichen Bildung führt von einer allgemeinbildenden Schule direkt in die Lehre. Von Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre durchliefen rund zwei Drittel der Jugendlichen eines Jahrgangs das duale System. Dabei ist ein wachsender Anteil an Jugendlichen mit Hochschulreife zu beobachten. Im Gegensatz dazu bildet die Lehre in Frankreich – trotz verschiedener staatlicher Bemühungen – noch überwiegend ein Auffangbecken für Schüler mit schlechten Leistungen und nimmt mit 300.000-400.000 Auszubildenden landesweit einen untergeordneten Stellenwert ein.

Ein zentraler Grund für diese Unterschiede ist im allgemeinen gesellschaftlichen Ansehen beruflicher Bildung bzw. von manueller Tätigkeit zu sehen. Gemäß dem Bildungsideal höherer gesellschaftlicher Schichten wurde die Allgemeinbildung in Frankreich stets zu Lasten der beruflichen Bildung gefördert; die Hierarchisierung beider Bildungsformen verstärkte sich zusätzlich mit der Integration der beruflichen Bildung in das einheitliche Bildungswesen. Darüber hinaus „[...] besteht eine klare soziale Hierarchie der Bildungsgänge, die vom Abitur als Kristallisationspunkt sozialer Positionsbestimmung ausgeht und die der beruflichen Bildung [...] nur ein minderes soziales Prestige einräumt.“¹⁶⁸ Demnach genießt die Allgemeinbildung mit schulisch-theoretischem Akzent gegenüber der Berufsbildung mit betrieblich-praktischen Schwerpunkten traditionell ein höheres Ansehen. Zusätzlich hat sich in Frankreich die Auffassung gefestigt, dass technische und berufsorientierte Bildungsgänge tendenziell ein Neben- bzw. Abstellgleis für weniger begabte Schüler mit mittleren bzw. schlechten schulischen Leistungen darstellen. Der Übertritt in einen beruflichen Ausbildungsgang wird oft „[...] als Sanktion für die Unfähigkeit betrachtet, weiterhin den „Königsweg“ der allgemeinbildenden Schulen zu beschreiten.“¹⁶⁹ Der Königsweg des französischen Bildungssystems führt über die noblen Züge des Gymnasiums und das 1989 in das Orientierungsgesetz zum Bildungswesen integrierte Leitziel, 80 Prozent eines Altersjahrgangs zum Abitur zu führen, hat die Abwertung der Fachkräfteausbildung auf den deutschen Berufsbildungssystem hingegen ist weniger von der „Logik der negativen Auslese“ bestimmt. Berufliche bzw. betriebliche Ausbildung genießt gemäß dem traditionellen deutschen Handwerksideal ein hohes Ansehen,¹⁷⁰ was nicht zuletzt die Entwicklung der Auszubildendenzahlen im dualen System der vergangenen 30 Jahre bestätigt.

Deutsch-luxemburgische Unterschiede in der Berufsausbildung – Beispiele aus dem Gesundheitswesen

Werden im deutsch-luxemburgischen Vergleich die Berufsbilder Krankenpflege, Krankenpflegehilfe und Medizinisch-technische Assistenz (MTA) gegenübergestellt,¹⁷¹ so ist zunächst festzuhalten, dass:

- ▶ sich in Luxemburg die Kinderkrankenpflege, die hier eine Spezialisierung ist, an eine vorangegangene Krankenpflegeausbildung anschließt;

¹⁶⁸ Hörner, Wolfgang (1994): „Auf dem Weg zur „lernenden Gesellschaft“?“ In: Bildung und Erziehung. Nr. 3, S. 283-304, S. 288.

¹⁶⁹ Willems, Jean-Pierre (1994): Das Berufsbildungssystem in Frankreich. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin, S. 37.

¹⁷⁰ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (2002): Bericht an die Regierung des Saarlandes. Saarbrücken, S. 74.

¹⁷¹ Vgl. im Folgenden: Gonon, Philipp / Kraus, Katrin (2003): Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg. Lehrstuhl für Berufliche Betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Projektendbericht, Trier, S. 29f.

- ▶ eine Ausbildung zur Altenpflege(-hilfe) in Luxemburg nicht existiert;
- ▶ in Deutschland je nach Ausbildung Abschlüsse im Bereich des mittleren Bildungsniveaus vorausgesetzt werden, in Luxemburg ist der Abschluss der 11. Klasse Voraussetzung (Krankenpflege und MTA). Die Ausbildung zur Krankenpflegehilfe verlangt hier den Abschluss der 9. Klasse eines Gymnasiums;
- ▶ in Luxemburg zusätzlich zum berufskundlichen Unterricht und der Praxiserfahrung allgemeinbildender Unterricht erteilt wird;
- ▶ in Deutschland die angeführten Ausbildungen mit dem Berufsabschluss abschließen, in Luxemburg wird zusätzlich das Abitur erworben (im Fall der Krankenpflege und MTA);
- ▶ im Bereich der Krankenpflegehilfe die Ausbildung in Luxemburg drei Jahre dauert, in Deutschland ein Jahr.

Krankenpflege ¹⁷²	Deutschland/Trier	Luxemburg
Zugang	Mindestalter 17 Jahre, Realschulabschluss bzw. Hauptschulabschluss und	Erfolgreicher Abschluss der 11. Klasse eines Gymnasiums
Abschluss	Krankenpfleger/-schwester bzw. Kinderkrankenpfleger/-schwester	L'infirmier/e Bac technique (techn. Abitur)
Inhalte	Berufskundlicher Unterricht und Praxis	Berufskundlicher und allgemeiner Unterricht sowie Praxis
Dauer	3 Jahre	3 Jahre
Anmerkung	Schulrhythmus: jährlich, halbjährlich	Schulrhythmus: jährlich

Krankenpflegehilfe	Deutschland/Trier	Luxemburg
Zugang	Hauptschulabschluss oder abgeschlossene Berufsausbildung	Erfolgreicher Abschluss der 9. Klasse eines Gymnasiums „théorique“, „polyvalente“ oder „pratique“
Abschluss	Krankenpflegehelfer/in	L'aide soignant/e
Inhalte	Berufskundlicher Unterricht und Praxis	Berufskundlicher Unterricht und Praxis
Dauer	1 Jahr	3 Jahre

Medizinisch-technische Assistenz (MTA)	Deutschland/Trier	Luxemburg
Zugang	Mindestalter 17 Jahre, Realschulabschluss oder Hauptschulabschluss mit abgeschlossener	Erfolgreicher Abschluss der 11. Klasse eines Gymnasiums (i.d.R. mit 17 Jahren)
Abschluss	Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten	L'assistant technique médical de laboratoire ou radiologie et bac technique (techn. Abitur)
Inhalte	Berufskundlicher Unterricht und Praxis	Berufskundlicher und allgemeiner Unterricht sowie Praxis
Dauer	3 Jahre	3 Jahre
Anmerkung	Schulrhythmus: Alle 3 Jahre	Schulrhythmus: jährlich

Quelle: Gonon, Philipp / Kraus, Katrin (2003): Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg. Lehrstuhl für Berufliche Betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Projektendbericht, S. 29f.

¹⁷² einschließlich Kinderkrankenpflege in Deutschland.

4.3.4 Die berufliche Eingliederung von nicht oder gering qualifizierten Jugendlichen: unterschiedliche Antworten und Ziele je nach Ländern

Die von den Regierungen eingerichteten Maßnahmen sollen den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben erleichtern. Aber die Antworten und die Ziele unterscheiden sich im Ländervergleich, insbesondere bei der Behandlung der Frage der Jugendlichen ohne Qualifikation.

Die auf europäischer Ebene insbesondere unter Leitung des CEDEFOP¹⁷³ durchgeführten Arbeiten stufen die niedrigsten Qualifikationsniveaus in der ISCED-Systematik (International Standard Classification of Education) zwischen den Stufen 0 und 2 auf einer 7-stufigen Skala ein. Von niedrigen Qualifikationsniveaus wird daher bei Personen gesprochen, deren Bildungs- und Ausbildungsniveau der ersten Stufe der Sekundarbildung oder der zweiten Stufe der Grundbildung entspricht. Man kann festhalten, dass die allgemeinen Ziele dieser Ausbildungsgänge darin bestehen, die Elementarbildung zu vervollständigen und *die Basis für eine permanente Ausbildung und eine Entwicklung der Menschen zu legen, die die Länder systematisch durch neue Ausbildungsmöglichkeiten erweitern können. Im Allgemeinen handelt es sich um das Niveau, das am Ende der Pflichtschulzeit erreicht wird.*¹⁷⁴

Trotz der Vielzahl von Eingliederungsmaßnahmen stagniert oder steigt die Quote der Jugendarbeitslosigkeit

Angesichts der Arbeitslosigkeit und der schwierigen Situation von Jugendlichen ohne Qualifikation haben alle Regierungen die Zahl der Eingliederungsprogramme und Verträge, die sich mehr oder weniger gezielt an Jugendliche ohne Qualifikation richten, deutlich erhöht – zuweilen verbunden mit einer Senkung der Arbeitskosten der Jugendlichen für die Arbeitgeber. Aber die Bilanz dieser politischen Maßnahmen zeigt ein facettenreiches Bild, denn es ist festzustellen, dass die Arbeitslosenquote unter den Jugendlichen nicht abnimmt; ein Anlass, über die tatsächliche Auswirkung dieser Maßnahmen nachzudenken.

Seit den 80er-Jahren, als ein Überangebot an Arbeitskräften bestand, gehen die Unternehmen bei Einstellungen in der Regel sehr selektiv vor und konzentrieren sich hierbei nur auf den Teil der Bevölkerung, der als der produktivste angesehen wird, d.h. im Allgemeinen die 30 bis 45-Jährigen. Sie konnten gewissermaßen eine Art „cueillette des qualifications“¹⁷⁵ (Sammeln von Qualifikationen) vornehmen und junge Leute einstellen, die in vielen Fällen für den Arbeitsplatz, an dem sie eingesetzt wurden, überqualifiziert waren. Diese unzureichende Ausnutzung des Humankapitals wurde durch das gesamte Spektrum der Politiken im Bereich der Sozialabgaben auf die geringen Einkommen für nicht qualifizierte Stellen gefördert.

Da die Eingliederung von Jugendlichen ohne Qualifikation sowohl eine bildungsrelevante als auch eine sozio-professionelle Dimension hat, muss festgestellt werden, dass die

¹⁷³ Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Europäisches Zentrum für die Entwicklung der beruflichen Bildung), das die Aufgabe hat, auf Gemeinschaftsebene die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung zu fördern und weiterzuentwickeln und die Europäische Kommission bei der Umsetzung der Gemeinschaftspolitik auf dem Gebiet der Berufsausbildung zu unterstützen.

¹⁷⁴ Vgl. auch die Website der UNESCO.

¹⁷⁵ Ein Begriff von Yves Chassard, Leiter der Abteilung für soziale Angelegenheiten im Commissariat général du plan.

Europäische Union immer mehr die Rolle der Koordinierung der nationalen Bildungspolitiken übernimmt, wie die Einrichtung der Schulen der zweiten Chance veranschaulicht, die von der Europäischen Kommission in zahlreichen EU-Mitgliedstaaten begleitet werden, insbesondere in Deutschland, Luxemburg und Frankreich.

Die vier Länder (die Teil der Großregion sind) verfolgen eine Politik der Bekämpfung der Schulverweigerung, die offensichtlich erfolgreich war, denn der Anteil der nicht qualifizierten Jugendlichen geht seit 10 Jahren zurück. Jedoch stagniert der Prozentsatz der Jugendlichen ohne Schulabschluss in Frankreich, Deutschland, Belgien und Luxemburg zwischen 12 und 14% und liegt damit über dem europäischen Durchschnitt, der für 2010 auf 10% festgelegt ist. So bleibt der Kampf gegen den Abbruch der Schulausbildung weiterhin aktuell.

Die Vielzahl an unterschiedlichen nationalen Besonderheiten (betreffend die Strukturen der Bildungssysteme, die Funktionsweise des Arbeitsmarkts, usw.) führt zu spezifischen Formen der beruflichen Eingliederung Jugendlicher. Kennzeichnend für Frankreich, Belgien und Luxemburg ist der im Vergleich zu Deutschland relativ niedrige Anteil der alternierenden Ausbildung. Die Diskussion über das allgemeine Qualifikationsniveau der Jugendlichen (aber auch anderer Bevölkerungsgruppen) ist noch in vollem Gang. Im Mittelpunkt des französischen und des belgischen Modells steht weiterhin vorrangig das Ausbildungsniveau als Instrument zur Förderung der Attraktivität der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt (Priorität des Zusammenhangs zwischen Ausbildungsniveau und Beschäftigungsquote). Dieser allgemeine Anstieg des Bildungsniveaus hat einen Einfluss auf die Verhaltensweisen des Einzelnen und das Personalmanagement in den Unternehmen. In Frankreich und Belgien erreichen die Jugendlichen ein höheres Bildungsniveau (Eurostat 2004: 82,1 bzw. 79,8% der Jugendlichen besitzen einen Abschluss der Oberstufe der Sekundarbildung), während Deutschland und Luxemburg offensichtlich verstärkt auf kürzere Ausbildungen setzen, um die Jugendlichen einzugliedern (72,8% bzw. 71,1%). Auch wenn sich die französische und luxemburgische Investition mit dem Anstieg des allgemeinen Ausbildungsniveaus der Jugendlichen als eine gute Investition in die Zukunft erweist, sind in Frankreich und Belgien Schwierigkeiten bei der Eingliederung Jugendlicher in die Arbeitswelt zu beobachten¹⁷⁶, denn von der Arbeitslosigkeit sind nicht nur Unqualifizierte betroffen, sondern paradoxerweise auch Überqualifizierte, die arbeitslos werden oder geringer qualifizierte Stellen annehmen.¹⁷⁷

Viele Experten sagen voraus (oder hoffen), dass die demographische Entwicklung kurzfristig zu einer Trendwende bei den Arbeitslosenkurven führen wird; die Kinder des Baby-Booms, die in den Ruhestand treten, machen Arbeitsplätze für die Jungen frei, die auf den Arbeitsmarkt drängen. Nichts ist noch unsicherer. Andere sehen sogar ein Szenario voraus, in dem die Arbeitslosigkeit auf einem hohen Niveau verharret, gleichzeitig aber Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung in bestimmten Berufen (strukturelle Schwierigkeiten bestehen bereits) und sogar in bestimmten Sektoren, wie dem Baugewerbe, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, auftreten.

¹⁷⁶ De Rozario, Pascale (2006): Confronter les cultures pour sortir les jeunes du chômage. In: Entreprises et carrières, n°809.

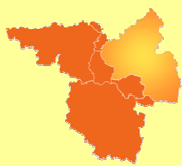
¹⁷⁷ Bericht PROGLIO (2006), (http://www.cadres-plus.net/pdf/public/rapport_proglio.pdf).

Deutschland: Fokussierung auf das Ausbildungssystem und nicht auf Eingliederungsmaßnahmen

Die deutschen Maßnahmen bestätigen die zentrale Rolle, die dem System der Erstausbildung beigemessen wird, das unbestreitbar durch einen starken gesellschaftlichen Konsens der drei Kräfte Gewerkschaften – Behörden – Unternehmen getragen wird. Im Gegensatz zu Frankreich verfolgt Deutschland keine Politik der staatlich geförderten Verträge für Jugendliche und der Ausbildungsvertrag bleibt der bevorzugte Vertrag.¹⁷⁸ Die Wiedereingliederung von Jugendlichen ohne Qualifikation erfolgt über das System der alternierenden Ausbildung, d.h. der Fokus liegt auf dem Ausbildungssystem und nicht auf den Eingliederungsmaßnahmen.

Die Maßnahmen der deutschen Regierung richten sich vorrangig an die benachteiligten Jugendlichen, die als „Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ bezeichnet werden. Diese jugendliche Zielgruppe wird anhand soziologischer (vor allem Migranten) und schulischer Kriterien definiert. In der Altersgruppe der 20 bis 29-Jährigen haben z.B. 14% der Jugendlichen keine Ausbildung abgeschlossen, während diese Quote bei den jugendlichen Migranten bei rund 38% liegt.¹⁷⁹

Es besteht zwar ein starker Konsens hinsichtlich der Schaffung neuer Ausbildungsplätze, bei der Frage der spezifischen Dauer der Ausbildungen für Jugendliche mit geringer Qualifikation herrscht zwischen den Sozialpartnern aber keine Einigung. Die Regierung befürwortet ein Stufensystem, bei dem jede Qualifizierungsphase anerkannt wird und zu einer zusätzlichen Qualifizierung oder einem Beschäftigungsverhältnis führen kann, die den Übergang zu weiterführenden Ausbildungen ermöglichen.¹⁸⁰ Die Behörden und die Unternehmen wollen die Ausbildungsdauer auf zwei Jahre (anstatt drei) reduzieren, während die Gewerkschaften einen Verdrängungseffekt (Ersatz der langen Ausbildungen durch kurze Ausbildungen) und eine Absenkung des Ausbildungsniveaus befürchten. Außerdem gehen sie auf Grund des geringen Qualifikationsniveaus der Bewerber von einer mangelnden Attraktivität für die Unternehmen aus.



Beispiel guter Praxis: Vier innovative Projekte aus Rheinland-Pfalz: Landessieger beim Wettbewerb „Jugend in Arbeit“

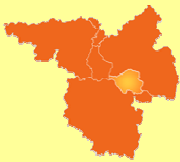
Im Sommer 2005 startete auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (vormals Wirtschaft und Arbeit) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit der Wettbewerb „Jugend in Arbeit“. Der zweistufige Wettbewerb, der auf Landes- und in der Endausscheidung auf Bundesebene angelegt ist, prämiiert Konzepte und Ansätze im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit sowie der Förderung von jungen Menschen mit schwierigem sozialem Hintergrund. Im Januar 2006 wurden vier innovative Projekte aus Rheinland-Pfalz als Landessieger ausgezeichnet, die sich dadurch automatisch für die im Mai 2006 stattgefundene Endausscheidung auf Bundesebene qualifizierten. Die Landessieger, die aus über 80 Projekten ausgewählt wurden, deckten mit ihren Konzepten vier Kategorien ab. Im Bereich „Initiativen/Netzwerke“ wurden zwei Projekte prämiert: Das Modell „Jugend- und Schülerfirmen“ der Stadt Speyer, bei dem Jugendliche - besonders aus sozialen

¹⁷⁸ L'Europe tente de faciliter l'embauche des moins de 25 ans. In: La Tribune, 11 avril 2006. Und: Les jeunes européens en mal d'insertion. In: La Tribune, 10 avril 2006.

¹⁷⁹ http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2003/teil1_fr/inhalt/teil1_kapitel5.htm

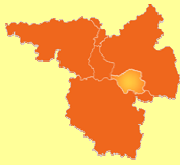
¹⁸⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf-Benachteiligtenförderung. Bonn.

Brennpunktgebieten - durch die Gründung einer Firma unternehmerisches und selbständiges Handeln entwickeln sollen sowie das auf die soziale und berufliche Integration von benachteiligten Jugendlichen ausgerichtete Praxisprojekt „Jobfux“ in Mainz. Jobfux setzt auf eine gezielte individuelle Betreuung um den Schülern möglichst frühzeitig den Übergang von der Hauptschule in die Ausbildung zu ermöglichen. In der Kategorie „Freie Träger“ wurde das vom CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.) initiierte Konzept „Strategie U 25“, das die theoretische und praktische Betreuung arbeitsloser Jugendlicher durch qualifiziertes Fachpersonal vorsieht, ausgezeichnet. In einem Phasenmodell werden hier bestehende Kompetenzen gestärkt, um die Jugendlichen in einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu vermitteln. Den Bereich „SGB-II-Träger“ deckt die Job-Börse Pirmasens ab, deren Maßnahmen auf die Förderung von schulischen und praktischen Qualifikation zielen, um junge Menschen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Preisgelder dieses Wettbewerbs, zu dem bundesweit ca. 1.600 Beiträge eingereicht wurden, sind zweckgebunden und werden für die Integration von hilfsbedürftigen Jugendlichen eingesetzt.



Beispiel guter Praxis: Vier innovative Projekte aus dem Saarland: Landessieger beim Wettbewerb „Jugend in Arbeit“

Vier innovative Projekte gegen Jugendarbeitslosigkeit aus dem Saarland wurden beim bundesweiten Wettbewerb „Jugend in Arbeit“ ausgezeichnet. Der auf Landes- und Bundesebene ausgerichtete Wettbewerb, der im Sommer 2005 vom damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit initiiert wurde, zeichnet Konzepte und Ansätze im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit aus. Die im Januar 2006 prämierten Landessieger, die aus 32 saarländischen Beiträgen ausgewählt wurden, vertraten damit das Land in der Endausscheidung auf Bundesebene im Mai 2006. Mit dem Projekt „Go into Future“ der WIAF GmbH in St. Wendel (Kategorie Freie Träger) können Jugendliche, die dem Unternehmen als „Ein-Euro-Jobber“ zugewiesen sind, den Berufsweg eigenverantwortlich mitgestalten, indem sie ihre Ideen zur Ausbildung und Arbeit selbst formulieren und mit Hilfe einer Internetplattform die entsprechenden Betriebe suchen. Im Bereich „Unternehmen“ wurde das Konzept „New Wave – Neue Wege in Ausbildung“ der RAG Bildung Saar GmbH in Völklingen ausgezeichnet. Hierbei sollen benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen mittels flexibler RAG-Ausbildungsgänge neue Berufschancen ermöglicht werden. Eine enge Bündelung von Berufsvorbereitung, Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie eine fachliche und pädagogische Unterstützung begleiten dieses Konzept. Die ARGE Saarbrücken setzt mit ihrem Programm STABIL (Kategorie SGB-II-Träger) auf die individuelle Förderung von jungen Menschen, die aufgrund diverser Probleme schwer in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln sind. Nach einer Evaluation wird für diese mit einer Eingliederungsvereinbarung festgelegt, welche Grundfertigkeiten ihnen für den Weg in den Beruf noch fehlen, die erworben werden müssen. Schließlich vereint die Aktionsplattform „A-Ja! Jugend und Ausbildung“ in Saarlouis, Sieger in der Sparte „Initiativen/Netzwerke“ verschiedene Akteure mit dem Ziel der Bündelung von unterschiedlichen Maßnahmen, um Problemfelder gemeinsam angehen zu können.



Beispiel guter Praxis: Mit dem Projekt „Sozialisierung durch Training, Arbeit, Betreuung und Intensivierung der Leistungsbereitschaft“ (STABIL) legt die ARGE Saarbrücken die Eingliederung Jugendlicher breit an

Leistungen aus einer Hand: Die ARGE Saarbrücken betreut 6.000 arbeitslose Jugendliche

Im Rahmen der so genannten Hartz-Reformen wurde die Vermittlung von Arbeitslosen auf eine neue Grundlage gestellt. Dabei wurden Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer neuen Grundsicherung (Arbeitslosengeld II, kurz: ALG II) zusammengelegt. Die lokalen Agenturen für Arbeit sowie die kreisfreien Städte und Landkreise sollen ihre Kompetenzen in Form gemeinsamer Arbeitsagenturen (ARGEn) bündeln und die Aufgabe der Grundsicherung, verbunden mit einer intensiven Unterstützung der Leistungsberechtigten bei der Eingliederung in Arbeit, zukünftig gemeinsam wahrnehmen.¹⁸¹ Gesetzliche Grundlage ist das im „Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz IV) enthaltene neue Zweite Sozialgesetzbuch (SGB II). In Folge dieser Zusammenlegung werden von den Arbeitsagenturen nunmehr auch jugendliche Sozialhilfeempfänger betreut, die bis dahin nicht (mehr) in den Statistiken der Arbeitsagenturen auftauchten. Viele dieser Jugendlichen weisen polyvalente Problemstellungen auf und sind nur schwer vermittelbar. In den Zuständigkeitsbereich der ARGE Saarbrücken fallen rund 6.000 Jugendliche unter 25 Jahren.

Polyvalente Problemstellungen der Jugendlichen

Nach den Erfahrungen der ARGE ist seit Jahren ein kontinuierlicher Rückgang des Bildungsniveaus sowie eine abnehmende Bildungsbereitschaft jüngerer Menschen zu verzeichnen. Insbesondere im Hauptschulbereich beobachtet sie ein aus ihrer Sicht besorgniserregendes Nachlassen beim Leistungsniveau, das in der Folge zum Teil zu erheblichen Problemen im Bereich der Berufsschulen führt, wo Über- und Unterforderung häufig sehr eng beieinander liegen. Neben diesen fachlichen und überfachlichen Mängeln (Bildung, Totalverweigerer etc.) umfasst das Problemspektrum Jugendlicher oft auch soziale Anpassungsstörungen (fehlende Ordnung und Disziplin, Gewalt etc.) und Defizite bei methodischen Kompetenzen sowie Probleme im familiären Bereich, mit Drogen und Ähnlichem. In ihrem Zuständigkeitsbereich schätzt die ARGE Saarbrücken den Anteil der Betreuungsfälle, d.h. der Jugendlichen, die nicht ohne weiteres in Ausbildung vermittelt werden können und spezieller Förderung und Unterstützung bedürfen, auf 25 bis 30%.

Eingliederungsvereinbarung und individuelle Förderung

Über vielfältige Maßnahmen – sozialpädagogische Betreuung, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für eine Ausbildung oder Hausbesuche – versucht die ARGE Saarbrücken im Rahmen des Modellprojekts STABIL Jugendliche, die bis zum 15.9. (Stichtag der Kammern) keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Problemstellungen individuell zu fördern und in den Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildung zu vermitteln. Grundlage des Konzepts ist eine Eingliederungsvereinbarung zwischen Jugendlichen und ihren Fallmanagern / Vermittlern, in der gemeinsam festgehalten wird, welche Grundfertigkeiten und -kenntnisse für den Weg in den Beruf noch fehlen und wo akuter Beratungsbedarf besteht. Bei der Umsetzung greift die ARGE dann auf ein Expertennetzwerk zurück, zu dem auch externe Beratungsstellen gehören.

¹⁸¹ Mit einer Experimentierklausel auf Grundlage von Art. 106 Abs. 8 Grundgesetz erhielten bundesweit 69 Kommunen die Option, die Auszahlung des ALG II und die Einrichtung des kommunalen Job-Centers unter eigener Federführung und ohne Beteiligung der Agenturen für Arbeit durchzuführen.

Ziel: Förderung der dualen Ausbildung zur Deckung des zukünftigen Fachbedarfs

Trotz zahlreicher Bemühungen bleiben jedes Jahr viele Ausbildungsplatzbewerber ohne Ausbildungsstelle. In Zusammenarbeit mit den Kammern hat die ARGE ermittelt, in welchen Bereichen im Saarland die aktuellen Ausbildungskapazitäten nicht ausreichen, um den erwarteten Fachkräftebedarf zu decken. Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz können im Rahmen von STABIL eine überbetriebliche Ausbildung beginnen und werden dabei durch die ARGE und die beteiligten Kooperationspartner mit einem hohen Personalschlüssel (1:15) intensiv betreut, um an ihren individuellen Problemstellungen zu arbeiten. Diese Aufgabe wird von einem Bildungsträger übernommen, der auch berufsschulische Ausbildung abdeckt. Zu den vielfältigen Maßnahmen zählen die Vermittlung von theoretischem Wissen und Berufspraxis in Bereichen wie z.B. Gartenbau oder Hauswirtschaft, Unterricht in Mathematik, Deutsch und Sozialkunde, aber auch spezialisierte Beratungsangebote wie Schuldner- und Suchtberatung. Im Mittelpunkt steht dabei der persönliche Kontakt zu den Jugendlichen. Ziel ist es, diese in eine reguläre betriebliche Ausbildung zu vermitteln, sodass sie einen berufsqualifizierenden Abschluss auf dem ersten Arbeitsmarkt ablegen können.

Idee: Statt Unterstützungsleistung Beteiligung an der Ausbildungsvergütung

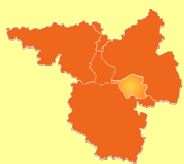
Um die Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung vermitteln zu können, setzt die ARGE die Mittel ein, die sie ohnehin für die Unterstützungsleistungen der Jugendlichen aufwenden muss: „Für uns ist das ein Nullsummenspiel: Was wir hier investieren, sparen wir auf der anderen Seite bei den Kosten für den Lebensunterhalt.“ Für die Jugendlichen und auch für Betriebe ergibt sich aus diesem Vorgehen ein unmittelbarer Mehrwert. Die Jugendlichen erhalten keine reine Fürsorgeleistung, sondern verdienen eigenes Geld, was sich positiv auf ihre Leistungsbereitschaft auswirkt. Betriebe werden auf zwei Arten entlastet: Einmal durch die finanzielle Beteiligung der ARGE an der Ausbildungsvergütung sowie dadurch, dass die ARGE im Vorfeld der betrieblichen Eingliederung die größten Probleme der Jugendlichen behoben, zumindest jedoch gemildert hat. Der ARGE gelingt es über diesen innovativen Mitteleinsatz ihren Auftrag des Förderns und Forderns bei der Arbeitsvermittlung in kreativer Weise umzusetzen. Der Erfolg gibt ihr dabei recht: Die Resonanz der Jugendlichen auf das Modellprojekt ist sehr groß – im Jahr 2005 konnten über das Jugendprojekt STABIL 200

Kinderbetreuung und Ausbildung in Teilzeit für junge, allein erziehende Mütter

Besonders prekär gestaltet sich die Situation junger, allein erziehender Mütter bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Aus Sicht der ARGE scheitern Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bei ihnen häufig an der Notwendigkeit einer ganztägigen und ganzjährigen Kinderbetreuung. Daher hat die ARGE ein spezielles Team eingerichtet, das sich ausschließlich den Bedürfnissen dieser Gruppe annimmt. In einem ersten Schritt wurde eine Internetplattform eingerichtet, über die eine Vielzahl an Informationen – auch über das Angebot der ARGE hinaus – zusammengestellt wurden. Darüber hinaus wird allein Erziehenden eine überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeit im Bürobereich angeboten. Das Besondere daran ist, dass die Maßnahme mit 30 Stunden in Teilzeit erfolgt und von der ARGE gleichzeitig eine Kinderbetreuungsmöglichkeit angeboten wird, sodass die Frauen von zwei zentralen Problemen (Zeit und Kinderbetreuung) entlastet werden. Zur Finanzierung nutzt die ARGE den Rechtsanspruch von Frauen auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Bestehende Möglichkeiten innovativ genutzt

Die ARGE Saarbrücken greift bei der Wahrnehmung ihre Aufgaben auf bestehende Möglichkeiten zurück, die sie in Absprache und Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen in einer kreativen und innovativen Weise zum größtmöglichen Nutzen der von ihr Betreuten einsetzt. Aufgrund bereits früher guter Beziehungen zur Kommune konnte die ARGE Saarbrücken im Vergleich zu anderen Arbeitsgemeinschaften rasch in konzeptionelle Arbeiten einsteigen und kreative Lösungen entwickeln. Auch in Zukunft wird die ARGE versuchen, über innovative Ideen und alternative Ansätze neue Wege und Strategien zur Arbeitsvermittlung und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu entwickeln. Im Rahmen des Wettbewerbs „Jugend in Arbeit“ wurde die ARGE Saarbrücken für ihr Jugendprogramm STABIL im Saarland mit dem Landessieg ausgezeichnet.



Beispiel guter Praxis: Das Förderprogramm „QGA“

Auf Initiative des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes wird das Programm „Modellhafte Umsetzung eines innovativen Konzeptes zur Dualisierung im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) mit Entwicklung und Erprobung der Instrumente Qualifizierungsbausteine und Ganztagsbetreuung (QGA)“ durchgeführt. Den Rahmen dieses Modellversuchs (Laufzeit: 01.02.2004 – 31.10.2006) bildet das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, dessen Ziel es ist, die Zahl der Schüler zu verringern, die bisher keinen beruflichen Abschluss vorweisen konnten. Das Förderprogramm QGA, mit dessen Durchführung das Landesinstitut für Pädagogik und Medien betraut ist, wird an drei Berufsbildungszentren in je einer Versuchsklasse durchgeführt. Hintergrund dieses Modells bildet der stets wachsende Anteil der Jugendlichen, die nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht den Anforderungen einer Berufsausbildung nicht gewachsen sind und zudem Defizite im Sozialverhalten aufweisen. Mit Unterstützung von QGA sollen die Jugendlichen noch während ihrer Berufsschulpflicht zur Ausbildungs- bzw. Berufsreife gebracht werden. Da innerhalb eines Jahres im dualen Berufsvorbereitungsjahr sowohl (vor-) berufliche Qualifikationen als auch ein – dem Hauptschulabschluss entsprechender – Bildungsstand erreicht werden sollen, sind spezifische Maßnahmen notwendig. So ist ein Kooperationsmodell – beispielsweise eine ganztägige Betreuung – zwischen Sozialpädagogen und Lehrern geplant, um die Persönlichkeit und das Sozialverhalten der Schüler zu stärken. Zudem werden Beobachtungen und Gespräche geführt, um die Kompetenzen (insbesondere die Sozialkompetenzen) der Jugendlichen zu ermitteln, die gleichzeitig als Basis für individuelle Förderpläne dienen. Mit dem Erwerb betrieblicher Qualifizierungsbausteine, die in Kooperation zwischen der Schule und dem Betrieb festgelegt werden, sollen die Jugendlichen eine berufliche Handlungskompetenz erhalten. Schließlich werden sowohl die Inhalte der Qualifizierungsbausteine als auch der Hauptabschlussprüfung in einem Curriculum zusammengeführt, das die Schüler auf die Hauptabschlussprüfung vorbereitet. Inhaltlich entspricht das Curriculum den Anforderungen eines qualifizierten Hauptschulabschlusses, es soll den Schülern aber einen leichteren Zugang zu den Lernbausteinen ermöglichen.

Gering oder nicht qualifizierte Jugendliche: eine bevorzugte Zielgruppe der Maßnahmen der Beschäftigungspolitik in Frankreich

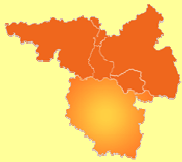
In Frankreich sind die Jugendlichen ohne oder mit einer geringen schulischen Qualifikation am unteren Rand der Altersklasse der 16 bis 24-Jährigen überrepräsentiert. Sie sind vom Phänomen der Selektivität am stärksten betroffen und eine bevorzugte Zielgruppe der Maßnahmen der Beschäftigungspolitik. Zu den durchgeführten Maßnahmen zählt die Idee der Förderung der alternierenden Lehrausbildung insbesondere für die Jugendlichen ohne Qualifikation nach dem deutschen Modell¹⁸², wobei nicht übersehen werden darf, dass aktuell die schulische Ausbildung in Frankreich (wie auch in Luxemburg und Belgien) weiterhin vorherrschend ist. Das französische Unterrichtssystem – wie auch das belgische – bevorzugt die allgemeinen Ausbildungsgänge zu Lasten der beruflichen Ausbildungsgänge und unterstützt die Anhebung der Ausbildungsniveaus. Der berufliche Abschluss hat in Deutschland und Frankreich nicht denselben Stellenwert: In Deutschland entspricht er in jeder Beziehung einer Organisationsregel des Arbeitsmarktes, während er in Frankreich in erster Linie ein breites Wissen zertifiziert, das in der Praxis vertieft und erweitert werden soll.¹⁸³

¹⁸² Lefresne, Florence (2005), a.a.O.

¹⁸³ Verdier, E. / Möbus, M. (1999): Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne. In: Revue d'économie Politique.

Die „staatlich geförderten Verträge“: eine französische Besonderheit?

Im Laufe der Zeit wurden die Fördermaßnahmen zur Eingliederung in Frankreich verstärkt und diversifiziert. Sie sind allgemein an drei Zielsetzungen der Beschäftigungspolitik ausgerichtet: erstens Ausbildungsmaßnahmen, wobei der alternierenden Ausbildung eine besondere Bedeutung zukommt, dann finanzielle Anreize in Form von Beitragsbefreiungen zur Sozialversicherung und/oder pauschalen Beihilfen und schließlich Erleichterung der Flexibilisierung der Arbeit. Die Behörden haben den staatlich geförderten Verträgen Vorrang eingeräumt (Frankreich ist eines der wenigen Länder in Europa, das seine Eingliederungspolitik in erster Linie auf diese speziellen Verträge stützt), d.h. sie haben die Arbeitsverträge für Jugendliche, insbesondere für Jugendliche ohne Qualifikation, flexibler ausgestaltet und gewähren den Arbeitgebern staatliche Beihilfen. Innerhalb von dreißig Jahren wurden nicht weniger als 35 Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit umgesetzt. Heute sind 40% der Erwerbstätigen unter 26 Jahren von diesen Maßnahmen betroffen, gegenüber 5% im Jahr 1975.¹⁸⁴ Die Absenkung der Arbeitskosten war eine der prioritären Maßnahmen in den 90er Jahren und betraf hauptsächlich die niedrigen Einkommen; erklärtes Ziel war, gering qualifizierten Personen und besonders Jugendlichen den Zugang zu einer Beschäftigung zu erleichtern.



Beispiel guter Praxis: Die Unternehmensgruppe EDF-GDF: Hilfe bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt

Die Unternehmensgruppe EDF – GDF, einer der führenden des europäischen Energiesektors, hat sich zum Ziel gesetzt, arbeitslose Jugendliche stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. So wird vom Unternehmen am Standort Nancy Lorraine für diese Zielgruppe seit einigen Jahren ein spezielles Programm entwickelt, das jährlich unter einem anderen Schwerpunkt verläuft. In 2003 legte das Projekt mit dem Titel „Art Nouveau“ den Fokus auf den Handwerksbereich. Das Konzept: 12 Jugendlichen mit schwierigem sozialem Hintergrund wurde für die Dauer eines Jahres die Möglichkeit geboten, ein Praktikum – mit einem Arbeitsvertrag „CES“¹⁸⁵ – im Unternehmen EDF – GDF Distribution Nancy Lorraine zu absolvieren. Während dieser Phase konnten diese ihre handwerklichen Fähigkeiten unter Beweis stellen und erhielten zudem fachkundige Unterstützung durch Experten. Die letzte Phase des Praktikums stand ganz im Zeichen der zukünftigen beruflichen Orientierung: In einem monatlich stattfindenden Gespräch sollten die Jugendlichen ihre Berufswünsche und Perspektiven ermitteln. Für sein Programm „Art Nouveau“, das als Brücke zwischen der Arbeitslosigkeit und der beruflichen Wiedereingliederung dienen soll, erhielt die Unternehmensgruppe im April 2005 den „Prix d'Honneur“, der u.a. von der Gesellschaft „Entreprise et Progrès“ verliehen wurde. Mit diesem Preis wird EDF – GDF für sein Engagement hinsichtlich der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt honoriert.

Verträge für Jugendliche und besondere Ausbildungseinrichtungen in Belgien

Jugendbeschäftigung ist für die wallonische Regierung und ihrem in 2000 verabschiedeten „Zukunftsvertrag Wallonie“ (Contrat d'Avenir pour la Wallonie) eine vordringliche Aufgabe. Zu den von der Regierung ausgewählten Leitlinien zählen berufliche Ausbildung im dualen System und berufliche Weiterbildung.

Seit 2000 teilt sich die Verwaltung von Beschäftigung zwischen der öffentlichen Arbeitsverwaltung und privaten Agenturen. Die öffentliche Arbeitsverwaltung ist einerseits mit

¹⁸⁴ <http://www.la-croix.com/article/index.jsp?docId=2261404&rubId=4076>.

¹⁸⁵ CES: Contrat Emploi Solidarité: spezieller Arbeitsvertrag mit dem Ziel, schwer vermittelbare Arbeitslose stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren (z.B. Langzeitarbeitslose oder Jugendliche ohne Qualifikation).

der Umsetzung der nationalen Beschäftigungspolitik beauftragt und mit der Beratung der unterschiedlichen betroffenen Akteure, andererseits hat sie auf operative Ebene Aufgaben - insbesondere im Bereich der berufsqualifizierenden Ausbildung.¹⁸⁶

Ebenso wie zahlreiche andere europäische Länder erlebt auch Belgien und insbesondere die Wallonie seit Anfang der 80er-Jahre Massenarbeitslosigkeit, die Entwicklung besonderer Beschäftigungsformen und atypischer Verträge, von denen besonders Jugendliche mit den niedrigsten Qualifikationen betroffen sind. Dieses komplexe Phänomen (Jugend und Beschäftigung, aber in gewisser Weise auch Schule und Bildung) erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den Akteuren, da die Zuständigkeiten auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sind. Mit Blick auf die Jugendarbeitslosigkeit hat die nationale und wallonische Regierung zahlreiche Maßnahmen verabschiedet, insbesondere zur Entlastung von Unternehmen von Sozialabgaben, worunter sich auch die „Convention de Premier Emploi (CPE)“ (Erstanstellungsvertrag) zu zählen ist.¹⁸⁷ Diese Vereinbarung richtet sich an alle Jugendliche – ob mit Qualifikation (Abschluss der Oberstufe der Sekundarbildung, tertiäre Ausbildung oder Universitätsstudium) oder ohne Qualifikation (die kein Zeugnis und keinen Abschluss der Oberstufe der Sekundarbildung besitzen) und betrifft den öffentlichen und privaten Sektor. Für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten ist diese Maßnahme mit einer Beschäftigungsquote für Jugendliche von 3% unabhängig von deren Qualifikationsniveau verbunden, was von Personalverantwortlichen sicherlich nicht durchweg begrüßt wird: In vielen Fällen ziehen Unternehmen die Kompetenzen erfahrener Arbeitskräfte den steuerlichen Anreizen zur Beschäftigung von Jugendlichen mit geringen Qualifikationen oder ohne Erfahrung vor.

Neben dem CPE haben sich die Regierungen der Französischen Gemeinschaft und der wallonischen Region verpflichtet, die Einstellungen von Jugendlichen im öffentlichen Sektor zu erhöhen. Es bleibt jedoch zu hinterfragen, ob diese konjunkturellen und quantitativ orientierten Maßnahmen ausreichen, um die Gründe für Jugendarbeitslosigkeit zu beseitigen.

Das Modell der alternierenden Ausbildung ist ein zweites Instrument zur Eingliederung von niedrig qualifizierten Jugendlichen, es ist im belgischen Bildungssystem jedoch noch nicht sehr weit entwickelt. Die Berufsausbildung findet auch heute noch überwiegend in der Schule statt (wie in Frankreich).¹⁸⁸ In Belgien richten sich die Centres d'Enseignement et de Formation en Alternance (CEFA) an Jugendliche ohne Schulabschluss. Die Ausbildung ist auf eine doppelte Logik der Qualifizierung ausgelegt, aber auch und besonders auf die berufliche Sozialisierung. Seit ihrer Gründung wurden die CEFA nach und nach in das allgemeine Unterrichtssystem integriert und stärker auf den Bedarf der Unternehmen abgestellt. In der Wallonie verzeichnet die in den Centres d'Enseignement et de Formation en Alternance (CEFA) durchgeführte Lehre einen gewissen Erfolg gegenüber anderen, allgemeineren Systemen der Lehrlingsausbildung (wie zum Beispiel der Lehre für mittelständische Berufe: Handwerk, KMU)¹⁸⁹.

¹⁸⁶ Die wallonische Regierung verabschiedete das Projekt zur Umgestaltung der öffentlichen Arbeitsverwaltung im April 2001. Vgl. Pressemitteilung der wallonischen Regierung zur Arbeitsverwaltung vom 12.04.2001. <http://gov.wallonie.be>.

¹⁸⁷ Website der Universität Namur, auf der in Zusammenarbeit mit FOREM eine Übersicht der Beschäftigungshilfen gegeben wird (<http://www.droit.fundp.ac.be/pef/fiche1.pdf>).

¹⁸⁸ Fusulier, Bernard (2001): L'articulation école / entreprise : une combinatoire incertaine. In: Revue Formation emploi, n°75, Céreq, S. 13-28.

¹⁸⁹ Alter Educ Belgique (2005): Dossier spécial 20 ans des CEFA. (www.altereduc.be)

Darüber hinaus wurde die duale Ausbildung im Mai 2003 durch die Schaffung einer öffentlichen Institution gestärkt, die hauptsächlich für junge Menschen bestimmt ist und die Aufgabe hat, diese mit den von den Unternehmen erwarteten Qualifikationen auszustatten. Ziel dieser Institution ist es, zukünftige Unternehmensleiter von KMU und Selbständige auszubilden.¹⁹⁰ Diese Ausbildungslogik, die sowohl soziale als auch berufliche Fähigkeiten vermittelt, entspricht der in den Unternehmen für betriebliche Ausbildung (EFT), Verbänden und Sozialdienstzentren; diese können eine EFT-Zertifizierung erhalten, sofern sie die Bedingungen erfüllen, d.h. vor allem eine Pädagogik einsetzen, die an die Bedürfnisse benachteiligter Personen ohne Berufsabschluss, häufig Jugendliche, angepasst ist. Neben der Unterstützung, die sie durch die EFT-Zertifizierung gewährt, kann die wallonische Regierung Handelsunternehmen subventionieren, die dem sozialen Ziel verpflichtet sind, schwer vermittelbare Arbeitssuchende (ohne Qualifikation, Langzeitarbeitslose) einzugliedern.¹⁹¹

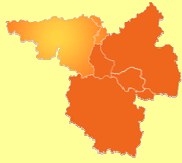
Eine weitere Maßnahme bilden die *Organismes d'accompagnement de chômeurs* (Organisationen zur Betreuung von Arbeitslosen). Im Rahmen der integrierten Maßnahme zur sozioprofessionellen Eingliederung der wallonischen Region (2004) wurden die MIRE (regionale Beschäftigungsdienste) geschaffen, deren Aufgabe es ist, benachteiligte Personen bei der Arbeitssuche zu betreuen, insbesondere diejenigen, die ihre Schulpflicht ohne offiziell anerkanntes Zeugnis der Sekundarstufe II beendet haben.¹⁹²

Somit ist die Beschäftigung eine politische Priorität der wallonischen Regierung, die Ausbildungsmaßnahmen und Subventionen für besonders von der Arbeitslosigkeit betroffene Zielgruppen bereitstellt. Ende 2005 sollte ein strategischer Plan erarbeitet werden, mit dem Ziel, das Humankapital, dessen Kenntnisse und Know-how über die Verbesserung der Allgemeinbildung und der Berufsberatung sowie die Ausweitung des Ausbildungsangebotes und dessen Anpassung an die Marktrealität zu entwickeln. Auf diese Weise stimmt die Wallonie ebenso wie Luxemburg ihre Politik auf die europäische Lissabon-Strategie ab, wobei die Eingliederung auf dem Prinzip einer solidarischen Wirtschaft basiert.

¹⁹⁰ „Formation des indépendants et des PME“, Pressemitteilung der wallonischen Regierung, 22.05.03.

¹⁹¹ s. Seite „emploi et formation professionnelle“ der Website der wallonischen Regierung http://emploi.wallonie.be/THEMES/ECO_SOCIALE/EI.htm

¹⁹² Ibidem: <http://emploi.wallonie.be/THEMES/SOCIO/Menu.htm>



Beispiel guter Praxis: Heinen Tech: Nachwuchsförderung im Betrieb

Der Tätigkeitsbereich der Firma Heinen Tech, mit seinem Standort in Eupen, konzentriert sich auf die Elektroinstallationen in Gebäuden. Die Geschäftsleitung setzt auf eine gezielte Förderung der Nachwuchskräfte in seinem Unternehmen.

Die Hälfte der Beschäftigten des Familienunternehmens ist unter 30 Jahren. Neben Auszubildenden, die hier eine Lehre absolvieren (Dauer: 2-3 Jahre sowie „Berufsschule“ an zwei Tagen in der Woche), stellt der Betrieb auch Jugendliche ein, die ohne Lehrvertrag innerbetrieblich ausgebildet werden. Sie werden somit als Arbeiter eingestellt und erwerben ihre praktischen Kenntnisse während des Arbeitsprozesses von den anderen Mitarbeitern. Zusätzlich erfolgt eine Teilnahme an Seminaren und Fortbildungen. Für das Unternehmen sind nicht die vorherige schulische Ausbildung vorrangig, sondern die Motivation der Jugendlichen und ihr Interesse an der Technik. Denn durch die rasante Entwicklung der modernen Technologie ist es für die Geschäftsleitung wichtig, dass die Nachwuchskräfte die notwendigen Kenntnisse im Betrieb erwerben, die sie in den Schulen oftmals nicht erlernen können. *„Die Firma wendet modernste Techniken an, da können die Schulen nicht mithalten. Die jungen Leute sollen früh im Betrieb lernen, wie alles funktioniert und dann regelmäßig mit den neuen Techniken vertraut werden.“*

Die Voraussetzungen, die von der Firma an die Nachwuchskräfte gestellt werden, sind eine hohe Einsatzbereitschaft, Teilnahme an Weiterbildungen, Interesse für Informatik und die Bereitschaft verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Im Gegenzug erhalten die Jugendlichen moderne Ausrüstungen, eine praxisbezogene Ausbildung und reelle Aufstiegschancen im Betrieb, um die Motivationsbereitschaft zu fördern.

Eine Vielzahl von Maßnahmen für Jugendliche ohne Qualifikation in Luxemburg

2003 bestanden in Luxemburg ca. 30 sehr breit gefächerte Eingliederungsmaßnahmen.¹⁹³ Der Untersuchung über die Eingliederungspraktiken in Luxemburg von S. Meyers zufolge lassen sich zwei große Gruppen der beruflichen Bildung für „benachteiligte“ Jugendliche unterscheiden. Zunächst gibt es die betrieblichen Ausbildungen. Diese Maßnahme ist hauptsächlich für Jugendliche bestimmt, die das Schulsystem vorzeitig verlassen haben, d.h. denen eine Qualifikation ebenso fehlt wie berufliche und soziale Grundkompetenzen (Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen, Kommunikations- und Teamfähigkeit etc.). Die betriebliche Ausbildung basiert im Wesentlichen auf erneuter Motivierung und beruflicher Sozialisierung (beispielsweise Vermittlung der Vorstellung, dass die Grundlage für den Erhalt von Lohn die tatsächlich geleistete Arbeit ist). Konkret leisten die Jugendlichen Praktika in den Unternehmen oder im öffentlichen Sektor, um allgemeine Kompetenzen in nicht qualifizierten Kompetenzbereichen zu erwerben (Holz, Metall, Bauwesen, Gartenbau etc.). Diese Ausbildung wird begleitet von einer Unterstützung bei der Arbeitssuche und einer Hilfestellung im medizinischen und finanziellen Bereich. Ziel ist, dass die nichtqualifizierten Jugendlichen so schnell wie möglich und möglichst bei ihrem Arbeitgeber einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. Zahlreiche Institutionen bieten diese Ausbildungen an: gemeinnützige Vereine (ASBL), Zentren der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung (CIRP) sowie das *Centre d'éducation différenciée et de propédeutique professionnelle*.

¹⁹³ Meyers, S.: Rapport sur l'état des lieux des pratiques pédagogiques d'insertion au Luxembourg, 2003. (<http://www.men.lu>).

Im Unterschied zur betrieblichen Ausbildung erfordern die qualifizierenden Ausbildungen schulische Voraussetzungen; durch sie kann ein Abschlusszeugnis oder ein offizielles Zertifikat des Ministeriums für nationale Bildung und Berufsbildung (MENFP) erworben werden. Einige der zahlreichen Maßnahmen richten sich an junge Erwachsene (*Bac technique* in den Fachoberschulen, *Diplôme de technicien*) oder vorzeitig aus dem Schulsystem ausgeschiedene Jugendliche (Vorbereitungskurse für das *Certificat d'Initiation Technique et Professionnelle*). Im Unterschied zu der Zielgruppe, die eine betriebliche Ausbildung erhält, verfügen die Teilnehmer qualifizierender Ausbildungen über soziale und berufliche Grundkompetenzen, zudem ist der qualifizierende Anteil dieser Ausbildungen wesentlich höher als bei den betrieblichen Ausbildungen.

Allgemein betrachtet setzt Luxemburg die Berufsbildung als wichtiges politisches Instrument bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ein. Mit der 2005 durchgeführten Reform wurde eine Modularisierung des Unterrichts, eine ständige Evaluierung und ein System zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen eingeführt. In der Praxis ist es so, dass die Modularisierung zwar für Schulabbrecher geeignet ist, jedoch weniger für Schüler, die das schulpflichtige Alter überschritten haben. Darüber hinaus bemängeln einige Praktiker der Eingliederung Jugendlicher die fehlende Klarheit der Ziele, die auf die Vielzahl der von den Verwaltungen zu erfüllenden Aufgaben zurückzuführen ist. So hängen die mit der Eingliederung von stark benachteiligten Jugendlichen beauftragten *Centres d'orientation et d'insertion professionnelles* (COIP) vom *Centre National de Formation Professionnelle et Continue* (CNFPC) ab, das zudem mit den Abendkursen, dem zweiten Bildungsweg und der Ausbildung im Unternehmen betraut ist. Dies sind sehr verschiedene Aufgaben, die unter die Kontrolle einer einzigen Institution gestellt wurden.¹⁹⁴

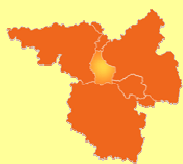
Ein Regierungsprogramm zur Verhinderung des „Schulabbruchs“

Zu Beginn der 90er Jahre lag der Prozentsatz der Jugendlichen, die das Schulsystem frühzeitig verlassen haben, sehr hoch. Insbesondere ab 2001 hat die Regierung Maßnahmen zur Bekämpfung der Schulverweigerung durchgeführt, die im Einklang mit den Leitlinien der EU stehen und auf die Einrichtung von Schulprojekten der zweiten Chance abzielen.¹⁹⁵

Luxemburg zeichnet sich durch eine ambitionierte Politik zur Bekämpfung des Schulabbruchs benachteiligter Jugendlicher aus: Neuorientierung in besonderen Kursen, die an das Profil der Schüler besser angepasst sind (als Übergang zu einer Wiedereingliederung in das allgemeine Schulsystem), obligatorische Betreuung aller benachteiligten Jugendlichen durch den *Service de l'Action Locale pour la Jeunesse* (ALJ). Infolge dieser Maßnahmen sinkt langfristig die Anzahl der jugendlichen Schulabbrecher, obwohl sie nach Auffassung der luxemburgischen Regierung nach wie vor hoch ist.

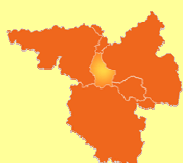
¹⁹⁴ Pilotprojekt Leonardo da Vinci: « un modèle pour une Ecole de la deuxième chance ». (<http://deuxiemechance.lu>)

¹⁹⁵ Rapport sur l'état des lieux des pratiques pédagogiques d'insertion au Luxembourg, 2003, <http://www.men.lu/edu/fre/formation/professionnelle/rapport-etat-des-lieux.pdf>



Beispiel guter Praxis: Das Centre „Liewenshaff“ kümmert sich um die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt

Das Centre Propédeutique et Professionnel „Liewenshaff“ des Pæerd's Atelier asbl kümmert sich um verhaltensauffällige Jugendliche im Alter zwischen 15 und 19 Jahren, die einen schwierigen sozialen Hintergrund aufweisen. Für die Jugendlichen besteht die Möglichkeit, nach einem speziellen Bewerbungs- und Auswahlverfahren ein dreijähriges Programm in dieser Einrichtung in Merscheid zu absolvieren. Aufgrund von Auffälligkeiten im sozialen Verhalten sowie im Lern- und Leistungsbereich soll mittels der Arbeitsheraufnahme und der intensiven Betreuung durch Lehrer und Sozialpädagogen eine Stabilisierung der Jugendlichen ermöglicht werden, um so zukünftig eine selbstverantwortliche berufliche Gestaltung ihres Lebens leisten zu können. Während dieser Zeit besitzen diese Schülerstatus und erhalten – neben Familienhilfen/Kindergeld – eine zusätzliche Vergütung. In der Einrichtung Liewenshaff können ca. 15 Jugendliche aufgenommen werden, die zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen wählen dürfen: Eisenwerkstatt, Landschaftspflege/Gartenbau, Landwirtschaft/Tiere und Hauswirtschaft. Begleitet werden die praktischen Tätigkeiten durch einen theoretischen Unterricht (Lesen, Schreiben, Rechnen etc.), der sich durch eine individuelle Betreuung auszeichnet. Nach einem internen Praktikum im zweiten Jahr, das auf dem Hof Liewenshaff – oder in der Umgebung des Hofes – durchgeführt wird, werden die Jugendlichen mittels eines externen Praktikums in einem Unternehmen an die künftige Arbeitswelt herangeführt. Daneben dient das dritte Jahr insbesondere zur beruflichen Orientierung, bei der die Einrichtung, wie beispielsweise bei der Suche nach möglichen Ausbildungsplätzen in Betrieben, den Jugendlichen unterstützend zur Seite steht.



Beispiel guter Praxis: Projekt „Aktiv an d'Aarbeschtswelt“ im LTJB Grevenmacher

Eine kürzlich für das Schuljahr 1999/2000 von Raymond Meyers und Erny Plein für das luxemburgische Ministerium für nationale Bildung, Berufsbildung und Sport (MENFPS) durchgeführte Untersuchung ergab, dass von 935 Abgängern des *Régime préparatoire* 749 später wieder ins Schulsystem eingegliedert und 77 vom CNFPC betreut wurden, aber nur 22 ins Berufsleben eintraten; 87 konnten aufgrund fehlender Abschlüsse nicht beruflich integriert werden (Schulabbrecher). Laut Gesetz vom 3. Juni 1994 hat das *Régime préparatoire* die Aufgabe, die „Schüler auf die Eingliederung ins Erwerbsleben vorzubereiten“.

Das im September 2001 am Lycée Technique Joseph Bech (LTJB) in Grevenmacher gestartete Projekt „Aktiv an d'Aarbeschtswelt“ besteht aus 13 Jugendlichen, die das Schulpflichtalter überschritten haben, ohne die erforderlichen Module für den Zugang zum *Certificat d'Initiation Technique et Professionnelle* erworben zu haben. Projektziele: diesen perspektivlosen Jugendlichen ohne berufliche Ziele Selbstvertrauen zu vermitteln, indem ihre Fähigkeiten und ihre früheren Lernerfahrungen einbezogen werden; ihre sozialen und beruflichen Kompetenzen zu entwickeln (v.a. Fremdsprachen, Mathematik, aber auch Informatik und manuelle Fertigkeiten). Bezüglich der Organisation wird durch die geringe Teilnehmerzahl die höchstmögliche Stabilisierung der Gruppe erzielt und das Pädagogikkonzept basiert auf der aktiven Teilnahme. Die praktische Umsetzung des Unterrichtsstoffs und des erworbenen Wissens geschieht in zwei Phasen: zunächst anlässlich von Gesprächen, bei denen Fachleute und Berater des Amtes für Beschäftigungsfragen vertreten sind, anschließend bei einem zweiwöchigen Orientierungspraktikum im Unternehmen. Die regelmäßige und spezielle Evaluierung ermöglicht die Angleichung von Organisation und Inhalt der Arbeiten.

Quelle: Leonardo da Vinci-Pilotprojekt „Ein pädagogisches Modell für eine Schule der zweiten Chance“, Fragebogen zur Projektdurchführung ausgefüllt vom MENFPS <http://www.deuxiemeChance.lu/framerea.htm>.

4.3.5 **Ausbildungen zum Ingenieurberuf in der Großregion**

Die europäische Union hat sich als strategisches Ziel bis 2010 das Ziel gesetzt (Lissabon 2000), die *wettbewerbsfähigste und dynamischste Wissensgesellschaft weltweit zu werden*. Wird angesichts dieses Ziels und der demographischen Situation ein Ringen um hoch qualifizierte Arbeitskräfte beginnen, zu denen besonders junge Ingenieure zählen?

In der Großregion werden Ingenieure in zahlreichen Bereichen ausgebildet. Aufgrund mangelnder Anziehungskraft und Arbeitsplätze gelingt es oft nicht, sie nach ihrer Ausbildung in diesem Raum zu halten. Hinzukommt, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe über die Grenzen der Großregion weit hinaus geht und zum Teil eine globale Dimension annimmt.

Im folgenden Teil werden die verschiedenen Ausbildungen für Ingenieure im regionalen Vergleich dargestellt, ebenso wie die Situation von Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Auch wenn hoch qualifizierte Jugendliche insgesamt weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind (als niedrig qualifizierte), bleiben sie davon nicht verschont.

Ein Vergleich der Ausbildungssysteme für Ingenieure in den einzelnen Ländern zeigt, dass zwei Grundmuster existieren. In Belgien und Frankreich ist das Studium eher akademisch bzw. theoretisch ausgerichtet, was zur Folge hat, dass Praktika und Spezialisierungen einen geringeren Stellenwert haben. In Deutschland (wie auch in Österreich und Großbritannien) hat das Studium einen starken Praxisbezug und setzt von Beginn an auf konkrete Spezialisierungen in einem bestimmten Sektor.

Mit der zunehmenden Einführung des Systems von Bologna werden die Diplome bzw. Abschlüsse der einzelnen Länder nach und nach durch den neuen Bachelor-Abschluss (3 Jahre Hochschulstudium) und den Master-Abschluss (2-jähriges Zusatzstudium) ersetzt, die von den "Hautes Ecoles" in Belgien, den Fachhochschulen in Deutschland und von der "Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication" in Luxemburg bereits angeboten werden. Nur die französischen "Ecoles d'Ingénieurs" haben ihre Ausbildung in den meisten Fällen noch nicht auf diese beiden Studienabschnitte von 3+2 Jahren umgestellt.

Junge Ingenieure mit Abschluss sind sehr gefragt – die Besetzung von freien Stellen scheint im Allgemeinen schwierig zu sein

In Luxemburg haben im Jahr 2004 alle Absolventen des ehemaligen "Institut supérieur de technologie" sofort einen Arbeitsplatz gefunden oder ihre Studien an einer Universität oder Hochschule im Ausland fortgesetzt. Das Diplom des Industrieingenieurs ist eine berufliche Qualifikation, die schon immer hohe Anerkennung fand und bis heute findet, vor allem in der luxemburgischen Wirtschaft. Die Industrie bietet eine große Auswahl an Arbeitsplätzen, sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich. Das Profil der Arbeitsplätze hat sich mit der Automatisierung der Produktionsverfahren stark verändert. Es liegt auf der Hand, dass die in der Industrie geschaffenen Stellen spezifische Kompetenzen und einen hohen Qualifikationsstand erfordern.

Die Eisen- und Stahlindustrie ist nach wie vor einer der Hauptpfeiler der luxemburgischen Industrie. Auch der vorgelagerte Metalltechnologie-Sektor ist von großer Bedeutung. Die Sektoren Chemie und Parachemie betreffen im Wesentlichen die Verarbeitung von

chemischen Produkten (Reifenindustrie, Produktion von Polyesterfilmen und Kunststoffprodukten).¹⁹⁶

Die Hälfte der jungen luxemburgischen Ingenieure bevorzugt den öffentlichen Sektor

Die Einstellungsschwierigkeiten sind darauf zurückzuführen, dass sich die Hälfte der jungen luxemburgischen Ingenieure für einen Arbeitsplatz im öffentlichen Sektor entscheidet. In Abhängigkeit von den erlangten Abschlüssen können dort von Anfang an deutlich höhere Gehälter erzielt werden. Andererseits bietet die Industrie weitaus attraktivere Aufstiegsmöglichkeiten.

Belgien verzeichnet ein nachlassendes Interesse für das Ingenieurstudium. Während die Gesamtzahl der Universitätsabschlüsse ständig und deutlich steigt, stagniert in den letzten Jahren die Zahl der Ingenieure, die den Abschluss erlangen (Zeitraum von 1995 bis 2003).

Der Bedarf an Ingenieuren in spezifischen technischen oder entwicklungstechnischen Bereichen (F&E, Produktion, Prozesssteuerung, Wartung) ist im Steigen begriffen. In einigen Fachbereichen (vor allem Elektromechanik, Metallurgie, aber auch Luftfahrt, Kerntechnik)¹⁹⁷ stehen nicht genügend Ingenieure zur Verfügung.

In Deutschland gibt es trotz des Mangels an qualifizierten Fachkräften arbeitslose Ingenieure – Das Saarland schneidet noch recht gut ab

Auch in Deutschland fehlen Ingenieure. Im Jahr 2004 wurden von 58.000 vorhandenen Stellen nur 43.000 besetzt. Besonders gravierend ist das Problem in den KMU, während große Unternehmen, die höhere Gehälter bieten, für die jungen Ingenieure attraktiver sind. 54% der nicht besetzten Stellen betreffen den Sektor Maschinenbau, gefolgt von Elektronik (33%).¹⁹⁸ Der Arbeitsmarkt vermittelt ein gegensätzliches Bild. Obwohl die Unternehmen Probleme haben, Ingenieure zu finden, beträgt die Arbeitslosenrate bei den Ingenieuren auf Bundesebene 9%. Im Saarland ist die Situation mit einer Rate von 7,4% (2004) etwas ~~positiver~~ ^{positiver}. Nach Angaben des "Conseil National des Ingénieurs et des Scientifiques en France (Cnisf)" ist die Eingliederung in den Arbeitsmarkt kein Problem. Im Jahr 2004 fanden 95% der Ingenieure innerhalb von 8 Monaten nach Erhalt ihres Diploms einen Arbeitsplatz.

In Lothringen ist die Eisen- und Stahlindustrie (Metallurgie und Metallverarbeitung) der Industriesektor, der die meisten Arbeitnehmer beschäftigt. Diese regionale Besonderheit trug zur Einrichtung des Kompetenzzentrums "Innovative Materialien und intelligente Produkte" (MIPI) bei, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Forschung im Bereich der Materialien (Stahl, Glas, Verbundstoffe) zu fördern. Weitere Industriesektoren wie mechanische Ausrüstung, Automobilindustrie, Chemieindustrie (Kunststoff- und Gummiindustrie), Bauwesen und Baustoffe beschäftigen eine große Zahl von Ingenieuren.¹⁹⁹

Vergleich der Ingenieur-Studiengänge in der Großregion

Bis 2010 sollen alle Universitäten die neue Struktur für das Hochschulstudium eingeführt haben, die auf drei Graden basiert, die je nach Land unterschiedlich bezeichnet werden: Baccalauréat (oder Licence oder Bachelor), Master, Doctorat oder auch 3-5-8.

¹⁹⁶ Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (Cedies), (2004): Les métiers techniques et scientifiques dans l'industrie.

¹⁹⁷ Etre Ingénieur civil ou Bioingénieur à l'aube du 21ème siècle : atouts et handicaps. (Rapport de la Fédération Royale d'Associations Belges d'Ingénieurs Civils et d'Ingénieurs Agronomes). April 2004.

¹⁹⁸ VDI Ingenieurstudie Deutschland 2005.

¹⁹⁹ Fiches APEC, Marché de l'emploi.

Bislang fand die Ausbildung von Industrieingenieuren in Belgien in einem vierjährigen Studium an den "Hautes Ecoles" statt. Voraussetzung war das bestandene "Diplôme de fin d'études secondaires". Mit Einführung des Systems von Bologna im September 2004 wurden die Studien nach dem Beispiel des Bauingenieurstudiums neu strukturiert (Bachelor-Abschluss in Industrewissenschaften nach 3-jährigem Studium, Master-Abschluss als Industrieingenieur nach 2-jährigem Zusatzstudium).

In Deutschland führte das traditionelle Studium, das aus Grund- und Hauptstudium bestand, nach etwa 10 Semestern zum Abschluss "Diplom-Ingenieur". Immer mehr Universitäten bieten den Bachelor-Studiengang (3 bis 4 Jahre) und den Master-Studiengang (1 bis 2 Jahre) an. Die meisten Hochschuleinrichtungen fordern, dass die Bewerber vor Beginn des Studiums ein Praktikum im Unternehmen absolviert haben. Die Dauer des Praktikums variiert in Abhängigkeit von den Fachbereichen und Einrichtungen.

In Frankreich findet die Ingenieurausbildung hauptsächlich in den "Ecoles d'Ingénieurs" statt, auch wenn es in den letzten Jahren immer mehr praxisorientierte Ausbildungen ("filières professionnalisées") gibt (Licence pro, DESS). Die klassische Ausbildung dauert 5 Jahre. Der erste wissenschaftlich orientierte Studienabschnitt besteht aus einem 2-jährigen "Classe préparatoire" (Vorbereitungskurs), an den sich ein 3-jähriger "Cycle ingénieur" anschließt. Während des 2. Studienabschnitts vertieft der angehende Ingenieur sein Kompetenzprofil. Hervorzuheben ist, dass etwa ein Viertel der "Ecoles d'Ingénieurs" Bacheliers aufnehmen.

In Luxemburg hat die "Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication" (als Nachfolger des ehemaligen "Institut Supérieur de Technologie") zwei Bachelor-Ausbildungen eingeführt, nämlich den "Bachelor professionnalisant" (3 Jahre) in Ingenieurtechnik und Informatik, der die ehemalige Industrieingenieurausbildung ersetzt, von der Gesellschaft und Industrie im Großherzogtum mehr als 80 Jahre lang profitierten, und den "Bachelor académique" (3 Jahre) im Bereich Ingenieurwissenschaften (als Ersatz für die ehemaligen DPCU-Ausbildungen), der eine eher theoretisch ausgerichtete Ausbildung vermittelt. Das Interesse der Frauen am Ingenieurberuf ist mit der Einführung neuer Abteilungen und Fachbereiche wie Elektrotechnik, Bauingenieurwesen und Informatik und mit der Spezialisierung in Unterfachrichtungen wie Telekommunikation, Netzwerktechnik, neue Medien, Automatisierungstechnik und Mechatronik ständig gestiegen.

Tab. 4.17: Vergleich der Ingenieur-Studiengänge in der Großregion²⁰⁰

	Saarland und Rheinland-Pfalz	Wallonie	Lorraine	Luxembourg
Dauer der Ausbildung	An Universitäten, Technischen Universitäten und Technischen Hochschulen: 1. Studienabschnitt von 3 bis 4 Jahren (Bachelor) 2. Studienabschnitt von 1 bis 2 Jahren (Master) ▶ 4 bis 6 Jahre An Fachhochschulen: ▶ 4 Jahre	An Universitäten für Bauingenieure: An Hautes Ecoles für Industrieingenieure: 1. Studienabschnitt von 3 Jahren (Baccalauréat) 2. Studienabschnitt von 2 Jahren (Master) ▶ 5 Jahre	An den Ecoles d'Ingénieurs: 1. Studienabschnitt von 2 Jahren (Vorbereitungskurs) 2. Studienabschnitt von 3 Jahren (an der Ecole d'ingénieurs) ▶ 5 Jahre An Universitäten: 1. Studienabschnitt von 3 Jahren (Licence) 2. Studienabschnitt von 2 Jahren (Master) ▶ 5 Jahre	An der Universität von Luxemburg: 1. Studienabschnitt von 3 Jahren (Bachelor of Science oder Bachelor of Engineering) 2. Studienabschnitt von 2 Jahren (Master of Science oder Master of Engineering) ▶ 5 Jahre
Zulassungsbedingungen	Abgelegtes Abitur (Hochschulreife); begrenzte Anzahl von Plätzen je nach Einrichtung oder Spezialisierung. Die meisten Einrichtungen fordern, dass der Bewerber vor Beginn der Ausbildung ein Unternehmenspraktikum absolviert hat, um sich mit der Arbeitsorganisation und den Arbeitsmethoden in der Industrie vertraut zu machen (mindestens 4 Wochen, Dauer variabel je nach Spezialisierung)	Für das Bauingenieurstudium an Universitäten: Erfolgreich abgelegtes "Certificat d'Enseignement secondaire Supérieur belge" und bestandene Für das Industrieingenieurstudium an den "Hautes Ecoles": Erfolgreich abgelegtes "Certificat d'Enseignement secondaire"	Für "Ecoles d'Ingénieurs": Erfolgreich abgelegtes "Baccalauréat" und bestandene Möglichkeit des Quereinstiegs bei gleichwertiger Vorbildung (sehr strenge) Für Universitäten: Erfolgreich abgelegtes	Erfolgreich abgelegtes "Diplôme de fin d'études secondaires"

Spezialisierung)

Quelle: CRD EURES Lothringen

²⁰⁰ Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (cedies), (2004): Les métiers techniques et scientifiques dans l'industrie, Luxembourg.

4.3.6 Bildungssysteme in der Großregion zwischen romanischem und germanischem Modell

Die Betrachtung der Bildungssysteme in der Großregion verdeutlicht, dass sich die Strukturen des französischen, luxemburgischen und belgischen Systems in vielerlei Hinsicht überlagern. Hingegen setzen sich die deutschen Bildungsstrukturen durch spezifische Charakteristika deutlich ab. In dieser Dualität spiegelt sich die Großregion als Kontaktzone des deutschsprachigen und romanischen Kulturraums wider. Anhand zentraler Strukturmerkmale des deutschen und französischen Bildungssystems werden nachfolgend wichtige Merkmale des germanischen und romanischen Bildungsmodells aufgezeigt, die ein Kontinuum für die Bildungssysteme der Großregion bilden.

Bildung vs. éducation

Der Unterschied im deutschen und französischen Denken über Bildung ist bereits an den gebräuchlichen Begriffen festzumachen. Der französische Begriff gibt die Vorstellung wieder, dass éducation einem Wechselspiel zwischen Individuum und Gesellschaft entspricht: Das Individuum erhält dabei eine Erziehung, die zum Wohlbefinden führt, jedoch gleichzeitig mit dem Ziel, dem Staat zu dienen: „L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à toutes les degrés est un devoir de l'Etat.“²⁰¹ Auch der deutsche Begriff schließt die Verbindung zwischen Individuum und Gesellschaft ein, die auch in der Bildung ihre Vermittlung erfährt. Der Maßstab von Bildung wird dabei in die Entfaltung der freien Kräfte verlegt: Es geht um die Ausbildung aller von Natur aus in der Individualität angelegten Fähigkeiten. Diese Grundmuster rücken einerseits den aktiven Prozess des Lernens ins Zentrum (Bildung), éducation hingegen nimmt den Lernprozess durch äußeres Einwirken (Instruktion) in den Blick, wobei dem Schüler eher eine passive Rolle zukommt.

Enzyklopädisches vs. prozedurales Wissen

Gemäß diesen Leitbildern kristallisierten sich je nach Bildungsmodell unterschiedliche Vorstellungen über die zu vermittelnden Inhalte im Rahmen von Bildung heraus. In Frankreich steht bis heute die Vermittlung von enzyklopädischem und abfragbarem Wissen im Mittelpunkt. Das germanische Modell rückt das Individuum in calvinistischer Tradition ins Zentrum, das Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben soll mit dem Ziel, eigenverantwortlich, kreativ und wohlüberlegt Handeln zu können.

Allgemeinbildung vs. berufliche Bildung

Gemäß dem historischen Grundverständnis von Bildung und éducation sollen Allgemeinbildung und berufliche Bildung im germanischen Raum nicht vereint werden. Das romanische Modell hingegen geht davon aus, dass berufliche Bildung mit Anteilen von Allgemeinbildung gekoppelt sein sollte. Bis heute kennzeichnet sich das deutsche Bildungssystem durch die strikte Trennung von Schul- und Berufsbildung; in Frankreich hingegen vermengen sich diese Bildungsformen und sind vollständig ins Bildungssystem integriert. Damit bezieht sich auch Berufsbildung in beiden Ländern auf unterschiedliche Gegenstände: Enseignement professionnel wird in Frankreich umfassend verstanden und ist

²⁰¹ Aus der Präambel der Verfassung der IV. Republik von 1946. (Vgl. Zettelmeier, Werner (2000): Berufsbildung in Frankreich. In: Französisch heute. Nr. 3, S. 298-310, S. 298.

nicht ausschließlich auf die Stufen Facharbeiter (bspw. apprentissage) oder Meister bezogen. Der Berufsbildungsbegriff schließt Hochschulstudiengänge, die zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen (enseignement technique oder technologique), Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten einer beschäftigungs- oder arbeitsplatzbezogenen Nachqualifizierung und Umschulungen von Jugendlichen mit ein. In Deutschland wird berufliche Bildung in erster Linie auf die Ebene Facharbeiter und die unmittelbar darauf aufbauenden Stufen Meister oder Techniker bezogen. Somit zählen zum Sektor Berufsbildung bestimmte Zweige der Sekundarstufe II; der Fachhochschul- und Hochschulbereich bleibt dabei ausgeklammert.

Beruflichkeit vs. Entberuflichung

Das deutsche Berufskonzept basiert auf einer Vielzahl genau definierter und geprüfter Berufsqualifikationen, die den Übergang von der Ausbildung in den Beruf steuern. Es baut auf der Existenz von berufsfachlich strukturierten Arbeitsplätzen und Arbeitsmärkten auf. Daher erfordert die Beruflichkeit von Ausbildung und Arbeit ein hohes Maß an Standardisierungen und Regelungen: „[...] klar definierte Qualifikationsprofile in der Ausbildung müssen stabil institutionalisierten Pfaden der Einmündung in die Beschäftigung entsprechen.“²⁰² Die Ausbildungsberufe dürfen also nicht zu breit angelegt sein, um die erforderlichen theoretischen Inhalte und praktischen Kompetenzen im Rahmen der Ausbildungszeit vermitteln zu können. Jedoch dürfen sie auch nicht zu eng gefasst werden, da Wissen und berufliche Qualifikationen einem permanenten Wandel unterliegen. Dieser Gradwanderung von Beruflichkeit wurde in Frankreich mit dem Prinzip der Entberuflichung begegnet. Die schulische Berufsausbildung wird in Frankreich weniger darin gesehen, für konkrete Berufstätigkeiten zu qualifizieren, sondern vielmehr eine berufsfeldbreite theoretische Vorbereitung auf die Arbeitswelt unter Fortführung der Allgemeinbildung zu realisieren. Somit werden im Gegensatz zu Deutschland weniger operativ einsetzbaren Fachkräfte ausgebildet, sondern mit einem breiten theoretischen Fachwissen und einem hohem Niveau an Allgemeinbildung versehene, flexibel einsetzbare und weiterqualifizierbare Schulabgänger. Sie verfügen über „[...] Allgemeinbildung aber wenig Spezialkenntnis und wenig Praxisbezug. Alles wird als ‘Training on the Job’ gelernt.“²⁰³

Theorie vs. Praxis

Die beschriebenen Berufskonzepte sind an den Inhalten von Berufsausbildung sowie an bestehenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen abzulesen. Barmeyer weist für die Berufe Maurer und Lackierer auf Fachkräfteebene ausführlich nach, dass sich diese im deutsch-französischen Vergleich nach Anteilen der allgemeinbildenden und berufsbezogenen Inhalte sowie im Verhältnis Theorie und Praxis stark unterscheiden: Während im dualen System weniger prüfungsrelevante allgemeinbildende Inhalte auszumachen sind, ist in Frankreich vor allem das Gewicht des Französischunterrichts augenfällig. Barmeyer quantifiziert die theoretischen und praxisbezogenen Anteile der jeweiligen Ausbildungszeit und stellt fest, dass in Deutschland Praxisanteile bis zu 80

²⁰² Koch, Richard (1998): Duale und schulische Berufsausbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf. Ein deutsch-französischer Vergleich. Bielefeld, S. 199.

²⁰³ Kommentar eines deutschen Handwerksunternehmers zum französischen Berufsbildungssystem; Vgl. Barmeyer, Christoph (1996): Interkulturelle Qualifikationen im deutsch-französischen Management kleiner und mittelständischer Unternehmen (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). St. Ingbert, S. 35.

Prozent und in Frankreich je nach Ausbildungsform bis zu 50 Prozent ausmachen. Dabei ist jedoch zu unterscheiden zwischen Praxisphasen im Unternehmen und in schulischen Werkstätten. Vor diesem Hintergrund verzeichnet Koch größere Divergenzen auf der Ebene der Fachkräfteausbildung: 75 Prozent Praxisanteil in Deutschland gegenüber 25 Prozent in Frankreich.

Regionale Unterschiede der Berufsbilder

Die qualitative und vergleichende Betrachtung der Ausbildungsgänge im Bereich der Krankenpflege zeigt, dass der Ausbildungsgang in Deutschland einen hohen Praxisanteil beinhaltet, in Frankreich der Anteil an Theorie und Praxis relativ gleichgewichtig ist und in Luxemburg eine sehr geringe Gesamtunterrichtsstundenzahl verzeichnet. Ferner werden Besonderheiten und Unterschiede des Berufsbilds im regionalen Vergleich herausgearbeitet, die sich in den Vorschriften für Tätigkeiten der Behandlungspflege widerspiegeln.²⁰⁴

Generalisten vs. Spezialisten

Wird das romanische Bildungsmodell auf seine Kernelemente reduziert, so kennzeichnet es sich vor allem durch schulische Ausbildungsgänge, die durch betriebliche Ausbildungsphasen ergänzt werden. Beim germanischen Modell hingegen dominiert die betriebliche Ausbildung, die in der Berufsschule ihre Ergänzung findet. Während in Deutschland die durch das traditionelle Handwerksideal geprägte Berufsausbildung eine Berufsfähigkeit in einem abgesteckten Tätigkeitsfeld anstrebt, steht in Frankreich die umfassende Vorbereitung auf ein breites Tätigkeitsfeld im Vordergrund, die nachfolgend in der Arbeitswelt ihre Fortsetzung findet. Im Rahmen der Ausbildung überwiegt in Frankreich die Vermittlung von fächerübergreifendem und unspezifisch-theoretischem Wissen unter Einbezug eines hohen Anteils an Allgemeinbildung. In Deutschland hingegen bildet fachspezifisches und anwendungsbezogenes Wissen den Schwerpunkt von Berufsausbildung. Aufgrund des vergleichsweise hohen Anteils von Praxisphasen werden hier weniger allgemeinbildende Inhalte vermittelt. Vor diesem Hintergrund bleibt festzuhalten, dass deutsche Auszubildende überwiegend eine Berufsfähigkeit gekoppelt mit Fachwissen für ein bestimmtes aber eingegrenztes Berufsfeld erwerben (Spezialisten). Französische Berufsschüler werden auf der Basis von theoretischem und breit angelegtem Wissen auf den Übergang in ein Berufsfeld vorbereitet und charakterisieren sich eher als Generalisten.

4.3.7 Grenzüberschreitende Initiativen im Bildungsbereich

In der Großregion sind zahlreiche grenzüberschreitende Initiativen im Bildungsbereich auszumachen, die auf unterschiedlichen Bildungsstufen ansetzen. Im Folgenden werden ausgewählte Beispiele exemplarisch dargestellt.

Schengen-Schule für verbesserte ortsnahe Schulbildung im Dreiländereck

Zielsetzung des Projekts „Schengen-Schule“ ist die Verbesserung des ortsnahe Schulbildungsangebots im Primarbereich im Dreiländereck Deutschland-Frankreich-Luxemburg bei Schengen, vor allem in Bezug auf das Sprachenlernen. Angestrebt wird die

²⁰⁴ Vgl. weiterführend: Holzheimer, Gabriele / Schiffmann, Iris (2001): Grenzüberschreitende Beschäftigung im Gesundheitswesen Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Bestandsaufnahme des grenzüberschreitenden Gesundheitssektors. EURES Transfrontalier SLLR.

Kompatibilität der Grundschulbildung beiderseits der Mosel mit dem Ziel, dass Schüler weiterführend auch eine Schule des Sekundarbereichs im anderen Land besuchen können. Zur Umsetzung der Projektziele werden Lehrkräfte zwischen den Grundschulen Perl und Remerschen (Luxemburg) ausgetauscht. Sie vergleichen die beiden Grundschulsysteme und erarbeiten Vorschläge für eine bessere Kompatibilität. Diese werden in einem Modellversuch an beiden Schulen erprobt. Während der Erprobung in den Grundschulen klären die Bildungsministerien die Möglichkeit der Fortführung im Sekundarbereich. Parallel dazu werden die Schulverwaltungen in Lothringen und Rheinland-Pfalz über die Inhalte und Ergebnisse des Modellversuchs informiert und zur Beteiligung eingeladen. Die Laufzeit des Versuchs beträgt vier Jahre, was einem Durchgang durch die Grundschule entspricht. Die Lehrkräfte haben die Schulsysteme bereits verglichen und einen Vorschlag zur Gestaltung des Probedurchlaufs erarbeitet. Vom Erfolg dieses Modells sollen Impulse für weitere Institutionen dieser Art ausgehen.

Grenzüberschreitende Ganztagschule ab 2007 in Perl

An der Konrad-Adenauer-Schule an der Obermosel soll ab 2007 das Modellprojekt einer länderübergreifenden Ganztagschule beginnen (Sekundarbereich I). Neben saarländischen Schülern werden hier auch lothringische, luxemburgische und rheinland-pfälzische Kinder die Schule besuchen. Sie werden zwischen vier verschiedenen Bildungsabschlüssen wählen können. Neben dem Hauptschul- und dem mittleren Bildungsabschluss werden auch das allgemeine Abitur in acht Jahren und ein berufsbildendes Abitur mit Diplom nach luxemburgischem Vorbild angeboten werden.

Abi-Bac: deutsches und französisches Abitur

Die Abteilungen ABI-BAC ermöglichen motivierten Schülern, die die deutsche Sprache gut beherrschen, gleichzeitig das deutsche Abitur und das französische Baccalauréat abzulegen. In der Großregion wird diese Ausbildungsform vom Lycée Farbert in Metz, vom Lycée Jean de Pange in Saargemünd, vom Lycée Jean-Victor Poncelet in St-Avold, vom Robert-Schumann-Gymnasium in Saarlouis, vom Hindenburg-Gymnasium Trier, vom Max-Slevogt-Gymnasium in Landau, von der Kooperativen Gesamtschule in Bad Bergzabern und vom Bertha-von-Suttner-Gymnasium in Andernach angeboten.

Cadre commercial export franco-allemand de l'agroalimentaire (Leitender deutsch-französischer Exportkaufmann im Nahrungsmittelsektor), angeboten vom Institut Supérieur des Affaires Agricoles et Agroalimentaires (Ausbildungsniveau Bac+3)

Der Verkauf und Vertrieb von Nahrungsmittelprodukten im Bereich der deutschsprachigen Länder erfordert spezielle kaufmännische Kompetenzen. Die Association Lorraine pour la Promotion en Agriculture (ALPA) bietet an ihrem Standort in Laxou (is4a) eine einjährige Ausbildung an, die vom Regionalrat Lothringen finanziert wird und von einem sechsmonatigen Aufenthalt in Deutschland begleitet wird. Der Lehrgang ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit von inzwischen fast 12 Jahren mit der Groupe CCI Formation 54. Die Besonderheit dieser Ausbildung liegt in der Aufteilung auf drei verschiedene Ausbildungsorte. Die Lehrveranstaltungen finden am is4a in Laxou, an der FAW in Saarbrücken (in deutscher Sprache) und in deutschen und französischen Betrieben im Nahrungsmittelsektor statt. Um den Erfordernissen der grenzüberschreitenden Unternehmen Folge zu leisten, verfolgt die Ausbildung zum cadre commercial franco-allemand de l'agroalimentaire vier Hauptziele :

- ▶ Kenntnisse im Bereich der kaufmännischen Techniken vervollkommen in Verbindung mit einem hohen Niveau an Allgemeinwissen
- ▶ das Unternehmen, die Arbeitswelt im kaufmännischen Bereich und die Nahrungsmittelprodukte im globalen Zusammenhang kennenlernen ;
- ▶ die Märkte und die kulturellen Faktoren unserer nachbarschaftlichen Partner in der EWG kennenlernen
- ▶ die Sprache beherrschen, damit Verhandlungen in deutscher Sprache geführt werden können.

Grenzübergreifende Projekte zwischen der Festo AG, dem Ausbildungszentrum Festo GmbH und dem CEFASIM Thionville

Die Teilnehmer sind hier Auszubildende im zweiten Lehrjahr zum Mechatroniker (acht bis zehn Teilnehmer von Festo und vom CEFASIM im Austausch), die an einem gemeinsamen Industrie-Projekt arbeiten. Die Zusammenkünfte finden im Rahmen von Austauschwochen entweder in Rohrbach oder in Thionville statt. Das Programm zielt darauf ab, die interkulturelle Kompetenz der Auszubildenden zu fördern. Die Treffen und Aufenthalte bei dem jeweiligen Partner ermöglichen einen Einblick in die Arbeitswelt des Nachbarlandes sowie die Knüpfung von Kontakten zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern des Nachbarlandes. Im Laufe der Treffen lernen die Auszubildenden die Angebote in den Bereichen Kultur, Freizeit und Sport kennen, die Organisation der Unternehmen, die Arbeitsbedingungen, die Kommunikation und Zusammenarbeit unter Kollegen. Die Erfahrungen werden dann jeweils am Ende der Austauschwoche diskutiert. Der Austausch von Auszubildenden zwischen Festo und dem CEFASIM findet seit 1996 zweimal jährlich statt.

Die grenzübergreifenden Projekte der Handwerkskammer des Saarlandes

Die Handwerkskammer des Saarlandes hat verschiedene grenzübergreifende Projekte mit dem Ziel einer stärkeren Mobilität und Flexibilität der europäischen Unternehmen und Arbeitnehmer entwickelt. Der Initiator ist der Interregionale Rat der Handwerkskammern Saar-Lor-Lux. Beispiele für die Projekte :

- ▶ Entwicklung einer zweisprachigen integrierten beruflichen Qualifikation im Bereich der CNC-Technologie. Es handelt sich hierbei um ein grenzübergreifendes Ausbildungspraktikum in den Berufen Fräser und Dreher.
- ▶ Französisches Sprachprogramm für handwerkliche Berufe mit dem Ziel, den Arbeitnehmern eine Qualifikation zu ermöglichen, die sie auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Frankreich vorbereitet. Das Programm verwendet interaktive Lehrmittel (CD-Roms, Disketten, Videocassetten, usw.), die auf die Praxis und den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind.
- ▶ Interkulturelle Kommunikation mit dem Ziel, die Arbeitnehmer und die Unternehmen dahingehend zu schulen, dass sie ihre Produkte auf Messen im Ausland präsentieren können und in der Lage sind, grenzübergreifende Verhandlungen zu führen.

Charta der universitären Zusammenarbeit

Am 25. Oktober 1984 haben sieben Hochschulen der Großregion in Pont à Mousson eine Vereinbarung mit dem Titel Charta der universitären Zusammenarbeit Saar-Lor-Lux unterzeichnet. Damit legten sie den Grundstein für eine grenzüberschreitende

Zusammenarbeit in den Bereichen Forschung und Lehre. Weitere Universitäten haben sich der Charta angeschlossen, die nunmehr 12 Hochschuleinrichtungen umfasst : am 22. Oktober 1985 die Fachhochschule des Saarlandes, am 26. Februar 1988 die Universitäten Kaiserslautern und Trier sowie die Fondation universitaire luxembourgeoise in Arlon und am 21. September 1990 die Fachhochschule Rheinland-Pfalz. Die Zielsetzung der Charta liegt in der Zusammenarbeit im Bereich von Lehre und Forschung, Studentenaustausch, der Zusammenarbeit in den Bereichen Kultur und Sport und der institutionellen Zusammenarbeit zwischen der Partnerhochschulen.

Differenzierte Kooperationsnetze in Forschung und Hochschulwesen

Durch die Charta der universitären Zusammenarbeit wesentlich begünstigt sind im Tertiärbereich in einem breiten Spektrum wissenschaftlicher Disziplinen grenzüberschreitende Kooperationen auszumachen. So beruht die Kooperation in den Bereichen Physik, Werkstoffe und Chemie auf der Zusammenarbeit zwischen Nancy und Saarbrücken. Zu erwähnen ist hier besonders die Einrichtung eines grenzüberschreitenden Labors, an dem Lothringen, das Saarland und Luxemburg beteiligt sind. Im Bereich der Informatik sind das LORIA (Nancy) und Max-Planck-Institut (Saarbrücken) sowie die Ausbildungsgänge des DFHI miteinander verbunden. Auf dem Gebiet der Ingenieurwissenschaften existieren viele enge deutsch-französische Partnerschaften mit sieben Kooperationsnetzwerken zwischen Saarbrücken, Kaiserslautern, Metz und Nancy. Weitere Formen der Zusammenarbeit bestehen zwischen den medizinischen Fakultäten in Nancy und im Saarland in den Bereichen Biologie, Medizin und Gesundheit, die auch verschiedene Forschungsprojekte (Aquakultur, organische Synthese, kardiovaskuläre Forschung und Virologie) grenzüberschreitend durchführen. Verschiedenartige Kooperationsvereinbarung fördern auch die Zusammenarbeit in den Bereichen Betriebsführung, Verwaltung, Management und Logistik. Die Ausbildungsgänge im Rahmen des DFHI und die Angebote, bei denen Nancy II und die Chambre des employés privés du Luxembourg zusammenarbeiten sind bei Studierenden stark nachgefragt. Im Bereich der Rechtswissenschaften hat die Zusammenarbeit zwischen Nancy und Saarbrücken mit Unterstützung des Interreg-Programms den Weg für die gemeinsame Betreuung von Promotionen in französischem und deutschem Recht eröffnet. Der Diplom-Teilstudiengang Grenzüberschreitende deutsch-französische Studien, an dem Metz und Saarbrücken beteiligt sind, und die Kooperation zwischen Metz und Luxemburg im Bereich der Philosophie haben Vorbildcharakter für die universitäre Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Geisteswissenschaften. Die Bereiche Kunst und Kultur sind in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch die Themen Glas (Kunsthochschulen in Nancy und Saarbrücken sowie die Zentren in Meisenthal und Vannes-le-Châtel) und Kino (Filmbüro und Centre National de la Cinéma) vertreten. Neben diesen Kooperationsnetzen existieren zahlreiche weitere Formen der Zusammenarbeit, die zum Teil punktuell stattfinden oder auf dem Engagement von Einzelpersonen basieren. Der weitere Ausbau der Hochschulkooperation in der Großregion ist erklärtes Ziel der politisch Verantwortlichen der Großregion.

Grenzüberschreitendes Praktikum in der öffentlichen Verwaltung

Die Regionalkommission Saar-Lor-Lux/Trier/Westpfalz hat grenzüberschreitende Praktikumsplätze in der öffentlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt. Die Praktika bieten Studierenden die Möglichkeit, berufliche Kompetenzen zu erlangen und einen Einblick in den Bereich der interregionalen Zusammenarbeit zu gewinnen. Das Praktikum dauert acht bis

neun Wochen und findet in mindestens zwei Verwaltungszentren der beiden Sprachräume der Großregion statt.

Herausforderungen grenzüberschreitender Initiativen und Projekte

Neben allgemeinen Herausforderungen wie etwa mangelnde Nachhaltigkeit, adäquate Finanzausstattung, gemeinsame Zielorientierungen, Heterogenität der Partner oder Kompetenzunterschiede sind im Bereich der grenzüberschreitenden Bildungszusammenarbeit spezifische Problemstellungen auszumachen. Zunächst muss eine Vergleichbarkeit der miteinander verzahnten Bildungsgänge oder Berufsfelder gewährleistet sein sowie die Anerkennung der jeweils beim Partner absolvierten Ausbildungsphasen bzw. der erzielten Abschlüsse.

Aus dem grenzüberschreitenden Austausch in der beruflichen Bildung ist weiterführend bekannt, dass Kooperationen bzw. Austausche im technisch-gewerblichen Bereich einfacher als im kaufmännischen Bereich zu organisieren sind. Auszubildende des technisch-gewerblichen Bereichs weisen erfahrungsgemäß ein geringeres Fremdsprachenniveau auf, jedoch übernimmt hier die fremdsprachliche Kommunikation eine sekundäre Rolle, da hier manuelle Tätigkeiten im Vordergrund stehen. Austausche im kaufmännischen Bereich gestalten sich schwieriger, da die Sprache hier einen höheren Stellenwert einnimmt. Zwar können Austauschteilnehmer oft ein relativ gutes Fremdsprachenniveau vorweisen, für ein wirkliches Miteinander mit Auszubildenden des Gastlandes ist es jedoch oft nicht ausreichend. Weitere Besonderheiten des grenzüberschreitenden Austauschs in der beruflichen Bildung werden im deutsch-französischen Kontext deutlich. So wird berichtet, dass französische Austauschteilnehmer, die überwiegend eine schulische Vollzeitausbildung in einem Lycée professionnel absolvieren, eher theoretisch orientiert sind. Deutsche Auszubildende weisen tendenziell mehr Praxiserfahrung auf, die sie im Rahmen einer dualen Ausbildung erwerben. Weitere Unterschiede, die in den Bildungsstrukturen begründet liegen, spiegelt sich im unterschiedlichen Alter der Austauschteilnehmer (französische Auszubildende sind in der Regel jünger als deutsche) sowie in den verschiedenen Bildungskulturen wider. In deutschen Bildungsinstitutionen wird traditionell Praxisorientierung, Fachwissen und Eigenverantwortung gefördert, wobei in Frankreich eher theoretisches Wissen und Allgemeinbildung hoch angesehen werden.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass das Beherrschen der Partnersprache für grenzüberschreitende Initiativen im Bildungsbereich von großer Bedeutung ist. Damit verknüpft rückt die fachliche Nähe der Partner in den Blick, was die Verständigung über gemeinsame Inhalte oder Ziele fördern kann. Ferner gilt es strukturelle Faktoren in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen, die in den jeweiligen Bildungssystemen und -kulturen begründet liegen.

5. Zusammenfassung: Auswirkungen und Handlungserfordernisse des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt der Großregion

Großregion zählt 11.302.464 Einwohner

Wie alle europäischen Länder erlebt auch die Großregion einen tief greifenden strukturellen Wandel ihrer Gesellschaft, der durch eine Überalterung ihrer Bevölkerung gekennzeichnet ist; dies wird bei einer näheren Betrachtung verschiedener demographischer Kennzahlen deutlich. Am 01. Januar 2005 zählte sie 11.302.464 Einwohner, das entspricht einem Anstieg von 1,26% seit 1998 (+141.047 Einwohner). In diesem Zeitraum verzeichnen alle Regionen mit Ausnahme des Saarlandes einen Bevölkerungszuwachs, die Migrationsfaktoren und die natürlichen Faktoren unterscheiden sich jedoch von einer Region zur anderen.

Nachrückende Generationen kompensieren nicht den Alterungsprozess

Die angekündigte Alterung der Bevölkerung macht sich bereits in einer neuen Verteilung der Altersklassen innerhalb der Bevölkerung bemerkbar. Dieser Alterungsprozess beruht auf der Auswirkung der steigenden Zahl von älteren Menschen, eine Folge der sinkenden Sterbeziffer, aber auch auf einem Defizit an Jüngeren infolge des Rückgangs der Geburtenrate. Der Anteil der abhängigen Personen, der einer ungefähren Schätzung der Anzahl der Nichterwerbspersonen (Junge und Ältere) pro 100 theoretischen Erwerbspersonen entspricht, ist in der Großregion eher günstig: Die Zahl der „Nichterwerbspersonen“ liegt niedriger als die Zahl der „Erwerbspersonen“. Jedoch ist zu beobachten, dass der Anteil der jugendlichen „Nichterwerbspersonen“ unter 20 Jahren überall tendenziell abnimmt (außer in Luxemburg), während der Anteil der Älteren seit 1998 deutlich steigt; damit entwickeln sich die Zukunftsaussichten unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten „immer ungünstiger“: die aktuelle Zahl der jugendlichen „Nichterwerbspersonen“, das Potenzial an künftigen „Erwerbspersonen“, wird nicht ausreichen, um die alternde Erwerbsbevölkerung vollständig zu ersetzen. Die demographische Alterung betrifft auch die Erwerbspersonen.

Fortschreitende Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials erwartet

Bis 2020 wird der Anteil der 20- bis 59-Jährigen an der Gesamtbevölkerung der Großregion von 54,4 auf 51,6% abnehmen. Bei den für den Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen der unter 20-Jährigen wird er sich von 22,9 auf 20,4% verringern. Damit wird sich in naher Zukunft das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials erhöhen, was eine Alterung der Belegschaften nach sich zieht. Dieser Effekt dürfte sich bei einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zusätzlich verstärken. Parallel dazu werden mittel- und langfristig immer weniger jüngere Arbeitskräfte dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, womit folgende Entwicklung abzusehen ist: Das Erwerbspersonenpotenzial wird zunächst altern und anschließend schrumpfen.

Bedarf an höher Qualifizierten wächst

Während diese Trends durch die demographische Entwicklung und das bisherige generative Verhalten weitgehend vorgezeichnet sind, sind die Auswirkungen auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ungleich schwerer zu prognostizieren. Sie hängen wesentlich von der

zukünftigen Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen sowie von weiteren Faktoren (technischer Fortschritt, Produktivitätszuwächse, Faktorpreise) ab. Gleichwohl können einige Grundlinien skizziert werden, die den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen beeinflussen: Im Zuge des anhaltenden wirtschaftlichen Strukturwandels ist eine Nachfrage nach höheren Qualifikationen zu beobachten, durch anhaltenden Innovationsdruck und immer kürzere Halbwertszeiten von Wissen ist auch weiterhin von einem wachsender Bedarf an höher qualifiziertem Personal auszugehen. Da Erwerbspersonen mit ihren jeweiligem Qualifikationsniveau nicht uneingeschränkt austauschbar sind, kann in der Folge auf einem Teilarbeitsmarkt ein Mangel, auf einem anderen hingegen ein Überangebot an Arbeitskräften bestehen. Der demographische Wandel löst demnach das Problem der Arbeitslosigkeit nicht auf, vielmehr sind weiterhin nachhaltige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefordert.

Fachkräftemangel durch Qualifizierung begegnen

Eine Verknappung von Fachkräften wird sich besonders im Bereich der höheren und mittleren Qualifikationen bemerkbar machen. Angesichts der altersstrukturellen Verschiebungen ist zu erwarten, dass insbesondere die Hauptträger des modernen Wissens, die Gruppe der 20- bis unter 35-Jährigen, in Zukunft schrumpfen wird. Neben einer Eindämmung der gegenwärtig in einigen Regionen zu beobachtende Abwanderung qualifizierter Jüngerer, können die erwarteten Arbeitsmarktengpässe im Bereich der mittleren Qualifikationen nur durch die Ausweitung des Absolventenangebots an den Hochschulen und Ausbildungsstätten in der Großregion abgeschwächt werden. Damit erhält Bildung und Qualifizierung im Zuge des demographischen Wandels einen außerordentlich wichtigen Stellenwert. Dabei sollte das Augenmerk besonders auf innovationsrelevante Bereiche gelegt werden ohne aber das gesamte Spektrum der Qualifikationen zu vernachlässigen. Weitere Handlungsfelder, um Ungleichgewichten auf Teilarbeitsmärkten vorzubauen, stellen die Zuwanderung und insbesondere Grenzgänger dar. Dabei gilt es, Zuwanderung ausgerichtet an den vorherrschenden Arbeitskräfteengpässen zu steuern und die Asymmetrie der grenzüberschreitenden Pendlerströme in der Großregion synergieorientiert aufzubrechen.

Arbeitskräftepotenziale intelligent ausschöpfen

Für die Großregion kommt es im Zuge des demographischen Wandels nicht zuletzt auch darauf an, die bestehenden Arbeitskräftepotenziale in quantitativer wie qualitativer Hinsicht besser auszuschöpfen. Das bedeutet zum einen, mehr Ältere, Frauen und Jugendliche, aber auch Migranten und Geringqualifizierte in Arbeit und Beschäftigung zu bringen. In ökonomischer Perspektive dürften dabei die Potenziale mit der größten Hebelwirkung in einer höheren Arbeitsmarktintegration Älterer bestehen. Zum anderen geht es um eine insgesamt bessere Qualifizierung der vorhandenen Arbeitskräftepotenziale wie auch der nachrückenden Generationen. In dieser Perspektive kann die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle aufzeigen, dass es in der Großregion trotz aller Klagen um die bisher noch unzureichende Berücksichtigung des demographischen Wandels in der Praxis Handlungsansätze gibt, die auf einer sehr praktischen Ebene zahlreiche Wege aufzeigen, mit den Herausforderungen des demographischen Wandels kreativ und konstruktiv umzugehen. Sie können Umfang und Qualität des künftigen Angebots an Arbeitskräften in der Großregion wesentlich bestimmen.

Einstellungswandel gegenüber älteren Beschäftigten unverzichtbar

Die Arbeitmarktsituation Älterer ist angespannt. Sie werden bei Einstellungen kaum berücksichtigt und insbesondere im Saarland und in Rheinland-Pfalz verzeichnen sie höhere Arbeitslosenquoten. In den restlichen Teilregionen liegen die Quoten aufgrund des vergleichsweise weniger fortgeschrittenen Alterungsprozesses und spezifischer arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen geringfügiger niedriger. Angesichts der Herausforderungen des demographischen Wandels ist ein Einstellungswandel gegenüber älteren Beschäftigten daher unverzichtbar. Alternde Belegschaften dürfen nicht länger als Problem, vielmehr als Chance für eine qualitativ hochwertigere Gestaltung der Arbeit wahrgenommen werden. Dabei sind die betrieblichen Rahmenbedingungen vom Berufseintritt bis zum Rentenalter derart auszugestalten, dass die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ein ganzes Erwerbsleben erhalten bleibt. Ein erster Schritt in diese Richtung ist die Sensibilisierung der Unternehmen, ihrer Führungskräfte sowie ihrer Beschäftigten. Bei allen betrieblichen Akteursgruppen müssen Berührungsängste mit den erwarteten Veränderungen abgebaut und Impulse gesetzt werden. Hierfür sind keine neuen arbeitsorganisatorischen oder personalpolitischen Instrumente nötig. Bereits mit der Anpassung vorhandener Möglichkeiten und deren Einbettung in ein abgestimmtes Gesamtkonzept stehen ausreichende Gestaltungsansätze zur Verfügung, um auf die Herausforderungen des demographischen Wandels reagieren zu können. Ausgangspunkt aller betrieblichen Strategien sollte eine fundierte Bestandsaufnahme der betrieblichen Rahmenbedingungen in Verbindung mit einer Altersstrukturanalyse sein. Überbetrieblichen Akteuren kommt die Aufgabe zu, bereits vorhandene Hilfestellungen und Anregungen zu bündeln, zu vernetzen und sie Betrieben als Handlungshilfe verfügbar zu machen.

Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen durch bessere Rahmenbedingungen

Obwohl die steigende Erwerbsquote der Frauen auf eine stärkere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben hinweist, besteht in fast allen Teilregionen eine höhere Frauenarbeitslosigkeit im Vergleich zu den Männern. Demnach bildet auch die Gruppe der Frauen geeignete Anknüpfungspunkte und Potenziale, um mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dafür eine wesentliche Voraussetzung und zielt darauf ab, dass mehr – und insbesondere hoch qualifizierte – Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen und mehr Männer ermutigt werden, stärker als bisher familiäre Pflichten zu übernehmen. Für die Großregion wie auch für fast alle EU-Mitgliedsstaaten gilt, dass Frauen mit Kindern in geringerem Maße erwerbstätig sind als Frauen ohne Kinder. Bei den Männern stellt sich dieses Verhältnis umgekehrt dar: Männer, die mit Kindern in einem Haushalt leben, sind in höherem Maße erwerbstätig als Männer ohne Kinder. Gleichzeitig ist in fast allen westeuropäischen Ländern zu beobachten, dass insbesondere höher qualifizierte Frauen heute eher auf Kinder als auf Selbständigkeit und berufliche Entwicklung verzichten. Die Entscheidung für Kinder und damit auch für die Zukunft der Gesellschaft kann daher nur sichergestellt werden, wenn Männer und Frauen berufliche und familiäre Pflichten miteinander in Einklang bringen können und familienfreundliche Arbeitsstrukturen vorfinden.

Übergangsprozesse Jugendlicher in den Arbeitsmarkt optimieren

Die Großregion rangiert zwar hinsichtlich der Arbeitslosenquote im Schnitt der europäischen Länder (EU 25), die Arbeitslosenquoten von Jugendlichen liegen jedoch merklich überdurchschnittlich. Im Jahr 2004 ist jede 5. jugendliche Erwerbsperson arbeitslos gemeldet, wobei die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilräumen sehr groß sind. Damit birgt auch die Gruppe der Jugendlichen ein hohes Potenzial an Erwerbspersonen, die bei konjunkturellen oder strukturellen Problemen von Schwierigkeiten beim Übergang in den Arbeitsmarkt besonders betroffen sind. Ihre berufliche Eingliederung ist stark abhängig von den Strukturen der jeweiligen nationalen Bildungssysteme, die in den Möglichkeiten der Bildungsbeteiligung sowie in der Bedeutung von Bildungsabschlüssen variieren. Wird im Rahmen der Ausbildung großer Wert auf eine breite Allgemeinbildung gelegt, um ein breiteres Spektrum beruflicher Optionen abdecken zu können, dauert der Übergangsprozess länger. Er ist kürzer, wenn die praxisorientierte berufliche Ausbildung im Vordergrund steht und Auszubildende im Unternehmen bereits praktische Erfahrungen erwerben. Die Bildungssysteme in der Großregion verorten sich auf diesem Kontinuum und bieten besonders in grenzüberschreitender Perspektive die Möglichkeit, durch Kooperation und Austausch vorüberdauernde Jugendliche (ohne oder nur mit niedriger Qualifikation) sind zahlreiche Anstrengungen für eine verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt auszumachen: Dabei wird in Frankreich und Belgien auf lange Qualifizierungsphasen gesetzt, in Deutschland und Luxemburg werden kurze Ausbildungsgänge favorisiert. Zusätzlich werden zahlreiche Projekte und Initiativen für Jugendliche durchgeführt, die in ihren jeweiligen regionalen bzw. nationalen Ausformungen ein breites Spektrum an Steuerungsinstrumenten aufzeigen. Sie gilt es systematisch zu bündeln und besonders erfolgreiche Maßnahmen auf den gesamten Kooperationsraum auszudehnen und damit auf eine regional übergeordnete Ebene zu heben.

Literaturverzeichnis

AGEFOS PME Lorraine (2003): L'emploi transfrontalier en Lorraine. Synthèse étude socio-économique et Enquête entreprise. Woippy, juin.

Alter Educ Belgique (2005): Dossier spécial 20 ans des CEFA.

Arbeitskammer des Saarlandes (2002): Bericht an die Regierung des Saarlandes. Saarbrücken.

Arbeitskammer des Saarlandes (2004): Bericht an die Regierung des Saarlandes, Schwerpunktthema „Demographische Herausforderungen für den saarländischen Arbeitsmarkt“, Saarbrücken.

Auzet Laurent, François Jean-Paul, Mathias Jérôme: Emploi, chômage, marché du travail en Lorraine après la reconversion, Economie Lorraine, Dossier N°19, INSEE Lorraine.

Barth Johannes (2006): Die Bevölkerungsentwicklung im Saarland und ihre möglichen Auswirkungen, in: Gengler, C. (2006), S. 73-89.

Bergouignan, C. / Jordan, V. (2005): Demographie und Migration – die Rolle der Zu- und Abwanderung in Deutschland und Frankreich, in: Dokumente, Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog, Schwerpunktheft „Herausforderung der Demographie“, Nr. 5/2005, S. 42-49.

Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2005): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern, Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2003): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer, Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Gütersloh.

Statistisches Landesamt Saarland (2004): Bevölkerungsprognose für das Saarland 2003 bis 2050, Saarbrücken.

Blancke, S. u.a. (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft, Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Arbeitsbericht Nr. 157.

Böckmann, Ludwig (2006): Entwicklung der Bevölkerungszahl und -struktur in Rheinland-Pfalz bis 2050, in: Gengler, C. (2006), S. 35-43.

Böckmann, Ludwig (2006): Der demographische Wandel in Rheinland-Pfalz. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum

„Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar 2006 in Luxemburg.

Buck, H. u.a. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt, Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA (Hrsg.) (2004): Alt und Jung – gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung – Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis, Dortmund.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildung sichtbar gemacht. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf-Benachteiligtenförderung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn.

CEDEFOP (2004): Transition entre le système éducatif et la vie active, Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne.

Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) (2003): Age et emploi: la problématique des „travailleurs âgés“, Synthèse documentaire, Marseille.

Nicole-Drancourt, Chantal (2003): Les jeunes et le travail (1950-2000), 2001. In: Etat des lieux des pratiques pédagogiques d'insertion au Luxembourg.

INSEE Lorraine (2005): Combien d'étudiants en Lorraine en 2015? Economie Lorraine, n°32, Juin 2005.

Commission des communautés européennes (2005): Livre vert „Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations“, Communication de la Commissions, Bruxelles.

Coomans Géry (2005): Emploi, niveaux éducatifs et démographie: comparative des pays européens et des régions françaises à l'horizon 2020, M.E.N. Présentation au Haut Conseil à l'évaluation de l'école – Paris, 14/4/2005.

Coomans Géry (2005): Les perspectives démographiques et éducatives dans la Grande Région, angefertigt für die IBA 2005.

Coron Gaël, Friot Bernard (2006): La convergence des différents outils communautaires en matière de déplacement des régimes de ressources: l'exemple de la réforme des pensions, Beitrag anlässlich des Kolloquiums von GREE, Nancy, 8-9 Juni 2006.

Creusat Joël (2006): Evolutions des dynamiques démographiques en Lorraine: évolutions passées et perspectives à l'horizon 2020, in: Gengler, C. (2006), S. 91-98.

Creusat Joël (2005): Quatre enjeux autour de la démographie lorraine, Insee Lorraine, Colloque – Nancy – 1er février 2005.

Dares (2005): L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé (Premières Synthèses, No. 08.1), Paris.

Debuisson Marc (2006): La population, un atout pour la Wallonie dans une Belgique vieillissante, in: Gengler, C. (2006), S. 45-59.

Deléchat, C. (2001): International Migration Dynamics: The Role of Experience and Social Networks, in: Review of Labour Economics and Industrial Relations, 15/2001, S. 457-486.

Deutsche Bank Research (Hrsg.) (2002): Die demografische Herausforderung. Ein Überblick über die Bevölkerungsproblematik und ihre gesellschaftlichen und ökonomischen Konsequenzen. Demografie Spezial, Themen international, Economics, Frankfurt am Main.

Dion, Michèle (2004): Analyse démographique, Editions Universitaires de Dijon.

Ecole nationale d'administration (ENA): Gestion des âges – Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques. Séminaire de questions sociales de la promotion „Nelson Mandela“ (1999-2001).

Europäische Kommission (2004): Beschäftigung in Europa 2003, Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft, Luxemburg.

European Commission (Hrsg.) (2005): Employment in Europe 2005, recent trends and prospects, Luxembourg.

Lefresne, Florence (2005): Les jeunes et l'emploi. Une comparaison européenne des dispositifs d'insertion. In : Problèmes politiques et sociaux. n°915.

Genevois, A.-S. u.a. (2005): Viellissement de la main-d'œuvre et viellissement actif: où en sont les entreprises luxembourgeoises? Une analyse du secteur privé (cahier PSELL No. 150), Luxembourg: CEPS/Instead, ORPE.

Gengler, Claude (Hrsg.) (2006): Der demografische Wandel in der Großregion. Les changements démographiques dans la Grande Région, (actes de colloques), Luxembourg, Saint-Paul.

Glauben, R. (2006): „Ohne Arbeit keine Kinder – Ohne Kinder keine Arbeit“ – Thesen zum Zusammenhang von Arbeitsmarkt und demographischer Wandel. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum „Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar in Luxemburg.

Grömling, M. (2005): Kap. II.1 Wirtschaftswachstum, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, 2. aktualisierte Aufl. Köln, S. 67-96.

Hörner, Wolfgang (1994): „Auf dem Weg zur „lernenden Gesellschaft“?“ In: Bildung und Erziehung. Nr. 3, S. 283-304.

IGSS / CEPS (2006): Favoriser le vieillissement actif: les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés, (Population & Emploi, No.13, Mars 2006).

IGSS / CEPS (2006): Stigmatisation des travailleurs âgés: mythe ou réalité? (Population & Emploi, No. 16, Mai 2006), Luxembourg.

IGSS / CEPS (2006): Le vieillissement de la main-d'oeuvre: dans quelle mesure les entreprises en ont-elles conscience ?, (Population & Emploi, No.12, Mars 2006).

IGSS / CEPS (2006): Les entreprises face au vieillissement de leur main-d'oeuvre: où est-on au Luxembourg ?, (Population & Emploi, No.11, Février 2006).

IGSS / CEPS (2006): Vieillissement de la main-d'oeuvre et vieillissement actif: enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises, (Population & Emploi, No.10, Février 2006).

Ilmarinen, J. / Tempel, J. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg.

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes (2005): Die demografische Zeitbombe: Bevölkerungsschwund und Überalterung, in: „Wirtschaft“, Journal der IHK Saarland, 1/2005.

INFO-Institut (2003): IAB-Betriebspanel – Länderbericht Saarland, Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2002, Saarbrücken.

INFO-Institut (2005): IAB-Betriebspanel 2004 Saarland, Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung, Saarbrücken.

INSEE Lorraine (2004): Le vieillissement des actifs: un défi pour le renouvellement de certaines professions en Lorraine, No. 9.

INSEE: Tableaux de l'Économie Lorraine 2004-2005.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2005): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, 2. aktualisierte Aufl. Köln.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2005): Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion, Themenheft im Rahmen der Gesamtvorhabens „Stand und Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“, Saarbrücken.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion, 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion, Saarbrücken.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006): Demographische Entwicklung - Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in der Großregion. L'évolution démographique – Défis et chances pour le marché de l'emploi dans la Grande Région. (Tagungsreader). Saarbrücken.

Köchling, A. (2004): Projekt Zukunft – Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen, Dortmund: GfAH Selbstverlag.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters, Brüssel.

Kraatz, S. u.a. (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn, IAB-Kurzbericht 5/2006.

Krey, K. / Meier, B. (2005): Kap. II.4 Innovationsfähigkeit, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, 2. aktualisierte Aufl. Köln, S. 145-172.

Langers, J. (2006): La démographie du Luxembourg. Viellissement, migrations d'établissement et migrations frontalières, in: Gengler, C. (2006), S. 61-72.

Langers, J. (2005): Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005 – 2055. Bulletin du STATEC N°4-2005, Luxembourg.

Langers, J. (2005): Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005 – 2055. Bulletin du STATEC N°4-2005, Luxembourg.

Langers, J. (2006), L'avenir démographique de la Grande Région, Première tentative de synthèse, in: Gengler, C. (2006), S. 99-105.

Langers, J. (2006): Le marché de l'emploi dans la Grande Région et les défis du changement démographique, Communication à l'atelier-débat de l'OIE en janvier 2006, Demographische Entwicklung – Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in der Großregion. L'évolution démographique – Défis et chances pour le marché de l'emploi dans la Grande Région. (Tagungsreader). Saarbrücken.

Leduc, K. (2004): Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003. CEPS/INSTEAD, Population & Emploi N°5, Luxembourg.

Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (2002): Repères et références statistiques.

Naegele, G. u.a. (2005): Auf der Suche nach neuen Märkten. Demografischer Wandel im Ruhrgebiet. Studie durchgeführt im Auftrag der Projekt Ruhr GmbH gemeinsam mit der IHK Dortmund sowie der IHK Mittleres Ruhrgebiet zu Bochum, Essen.

Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (2005): Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Résumé (version courte).

OECD (Hrsg.) (2005a): Ageing and Employment policies – France, Paris.

OECD (Hrsg.) (2005b): Viellissement et politiques de l'emploi – Luxembourg, Paris.

OECD (Hrsg.) (2005c): Viellissement et politiques de l'emploi – Belgique, Paris.

OECD (Hrsg.) (2005d): Ageing and Employment policies – Germany, Paris.

OREFQ, DEEP, ONISEP (2006) : L'apprentissage et après ? Enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis en Lorraine, 16 p.

OREFQ – Grée Céreq (2006) : Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie, Andreana Khristova, Hervé Lhotel, Alexandre Parment.

Pascale De Rozario (2006): Confronter les cultures pour sortir les jeunes du chômage. In: Entreprises et carrières. n°809.

Problèmes politiques et sociaux n°915, août 2005.

Protocole d'accord entre l'Etat et le Conseil Régional de Lorraine relatif à la modernisation et au développement de l'apprentissage. Metz 2005.

Rapport PROGLIO 2006.

Rapport sur l'état des lieux des pratiques pédagogiques d'insertion au Luxembourg, 2003.

Renard André (2005): Überalterung, Laufbahnende und Rente – Die Solidarität wählen oder den „Einheitsgedanken“ ertragen, Eupen.

Rollet, Catherine (1995): Introduction à la Démographie, éd. Nathan Université, coll. 128 Seiten, n°99.

Schäfer, H. / Seyda, S. (2005): Kap. II.2 Arbeitsmarkt, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, 2. aktualisierte Aufl. Köln, S. 97-120.

Schmid, A. / Dera, S. (2003): Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz – Beschäftigung Älterer in Rheinland-Pfalz, erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2002, Frankfurt: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK).

Schmit, C. (1998): 30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (1965-1995), in: Schneider, Reinhard (Hg.): „Grenzgänger“. (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, S. 197-221.

Schnur, P. / Zika, G. (2005): Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. IAB-Kurzbericht 12/2005, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Schröder, A. u.a. (2003): Betriebsbefragung zur beruflichen Integration älterer Arbeitnehmer/innen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, in Betrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens im Rahmen des EQUAL-Projektes MIDlife CHALLENGE (MIDCHALL), Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs).

Špidla, V. (2006): Europäische Beschäftigungsstrategie und die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Sproß, C. (Hrsg.) (2006): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BetrAB 299), Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB).

Spirli, P. (1993): Le phénomène frontalier: Pénurie de main d'oeuvre et stratégie des entreprises, in: Le travail frontalier au sein de la grande région dans l'optique de l'Aménagement du Territoire. Actes du colloques, 26 et 27 Oktober 1993, S. 89-96.

STATEC (Hrsg.) (2003): Wirtschafts- und Gesellschaftsportrait Luxemburgs, Luxemburg.

Statistische Ämter der Großregion (Hrsg.) (2005): Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004.

Statistische Ämter der Großregion (Hrsg.) (2006): Statistische Kurzinformationen Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2006.

Vallin, Jacques (1995): La démographie, éd. La Découverte, coll. Repères, n°105.

Vedior (2006): Grande étude sur l'emploi actuel et futur des plus de 50 ans (fiche d'information).

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.) (2005): Smart Region – Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen (DRV-Schriften, Bd. 62), Berlin.

Verband deutscher Rentenversicherungsträger, OECD (Hrsg.) (2005): Renten auf einen Blick: Staatliche Politik im OECD-Ländervergleich, Ausgabe 2005. (DRV-Schriften, Bd. 61, Sonderausgabe der DRV), Berlin.

Walwei, U. (2006): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Deutschland: Probleme am aktuellen Rand und Herausforderungen für die Zukunft, in: Sproß, C. (Hrsg.) (2006): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BetrAB 299), Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB).

Willems, Jean-Pierre (1994): Das Berufsbildungssystem in Frankreich. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin.

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (2003): Endbericht über die Betreuung von Betriebsbefragung und Sensibilisierungskampagne im Rahmen des EQUAL-Projekts „MIDlife CHALLENGE 45+“, Eupen.

Zuccoli, L. (2006): La situation d'emploi des migrants au Luxembourg. Vortrag auf dem Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zum „Arbeitsmarkt in der Großregion und den Herausforderungen des demographischen Wandels“ im Januar in Luxemburg.

