

Die DG als Rentnerstaat? – Der demographische Wandel in der DG

Weiterverfolgung der WSR-Studie von 2005

Im Jahr 2005 veröffentlichte der Wirtschafts- und Sozialrat der DG die Kurzstudie „Die DG als Rentnerstaat? – Der demographische Wandel in der DG“. Zehn Jahre später möchte der Wirtschafts- und Sozialrat anhand derselben Bevölkerungs- und arbeitsmarktbezogenen Indikatoren prüfen, wie die Situation sich entwickelt hat und ob die Prognosen von 2005 sich als richtig herausgestellt haben.

POINTIERT!

Veröffentlichungsreihe
des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

Veröffentlichung Nr°5 – März 2016

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR)

Quantum Center
Hütte 79/18
4700 Eupen

Tel.: +32(0)87/56 82 06
Fax.: +32(0)87/56 82 08
E-Mail: info@wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2016
Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben.

Die DG als Rentnerstaat? – Der demographische Wandel in der DG

Weiterverfolgung der WSR-Studie von 2005

Im Jahr 2005 veröffentlichte der Wirtschafts- und Sozialrat der DG die Kurzstudie „Die DG als Rentnerstaat? – Der demographische Wandel in der DG“. Ausgangspunkt dieser Analyse waren vorwiegend der demographische Wandel und die von Demographen angekündigte „Überalterung“ der mitteleuropäischen Bevölkerung. Zehn Jahre später möchte der Wirtschafts- und Sozialrat prüfen, wie die Situation sich entwickelt hat und ob die Prognosen von 2005 sich als richtig herausgestellt haben.

Vorliegende Analyse gliedert sich zu diesem Zweck wie die Studie von 2005: Der erste Teil präsentiert die demographische Struktur und Entwicklung der DG und deren Besonderheiten. Ebenfalls wird die „arbeitende“ Bevölkerung der DG und deren Altersstruktur unter die Lupe genommen.

Im zweiten Teil werden die Bevölkerungsprognosen vom Jahr 2005 mit den realen Bevölkerungszahlen bis 2015 sowie mit aktuelleren Prognosen bis zum Jahr 2050 verglichen. Weitere Indikatoren, wie der Abhängigkeitskoeffizient der Älteren, das Durchschnittsalter und die Lebenserwartung werden ebenfalls bis 2060 dargestellt.

Der dritte Teil befasst sich mit den Konsequenzen dieser Entwicklungen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitskräfte.

Schließlich wird im vierten Teil versucht, Handlungsempfehlungen (im Vergleich zu 2005) sowie auch mögliche Lösungsansätze zu formulieren.

Dieser ähnliche Aufbau soll ermöglichen, den Stand der Dinge in 2005 und in 2015 Punkt für Punkt zu vergleichen und die Entwicklung deutlich zu machen. Zwecks Übersichtlichkeit werden die Aussagen und Elemente aus der 2005er Studie jeweils *bunt und kursiv* geschrieben. Die Studie von 2005 enthielt vorwiegend Zahlenmaterial von 2003 und Prognosen bis 2050.

Zum Schluss wurden zwei Exkurse verfasst, um die Thematik in Perspektive zu setzen und die Überlegung zu vertiefen.

Inhalt

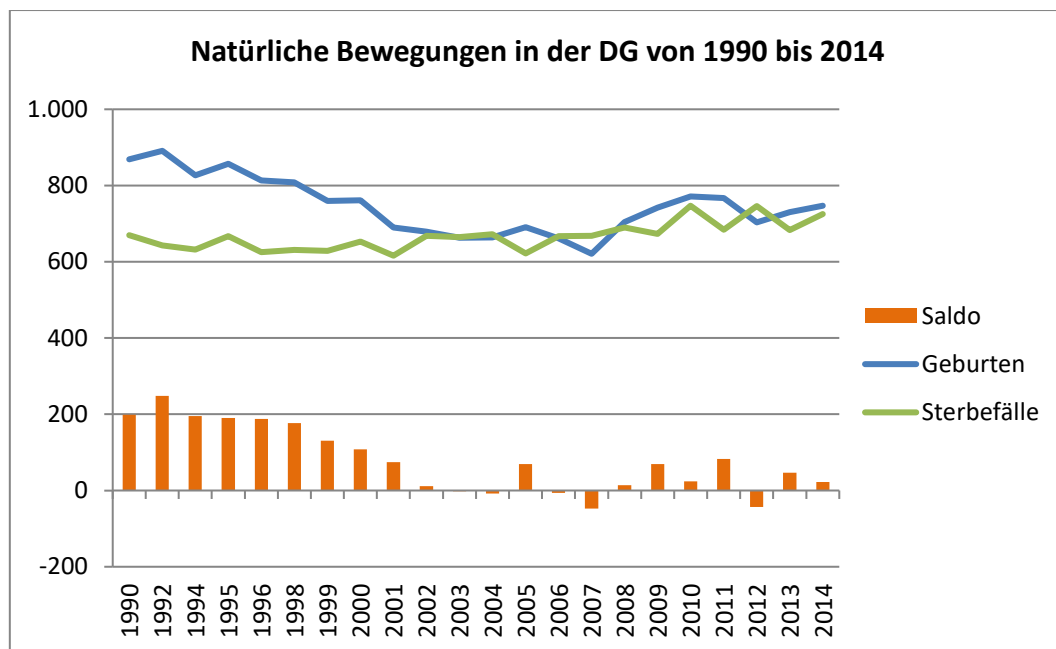
1. Das demographische Profil der DG	5
a) Die Bevölkerung	5
b) Die „Arbeitsmarktbevölkerung“	7
2. Wird die DG zum Rentnerstaat? – Die Bevölkerungsentwicklung der Zukunft	12
a) Bevölkerungsprognose	12
b) Entwicklung der Bevölkerung im aktiven Alter (15-64)	20
3. Was bedeutet der demographische Wandel für den Arbeitsmarkt der DG?	22
a) Auswirkung auf das Angebot.....	22
b) Die Nachfrageseite	23
c) Arbeitsmarkt und Bildung.....	25
4. Handlungsempfehlungen – gestern und heute.....	26
a) Die Baby-Boomer	26
b) Die Selbständigen.....	26
c) Die Jugend	27
d) Die Sektoren mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern	28
e) Frau und Beruf.....	29
f) Die Seniorenwirtschaft.....	29
g) Diversität	30
Schlussfolgerung.....	31
Exkurs: Um weiter zu gehen.....	32
Anhang: Vergleich mit anderen Gebieten	34

1. Das demographische Profil der DG

a) Die Bevölkerung

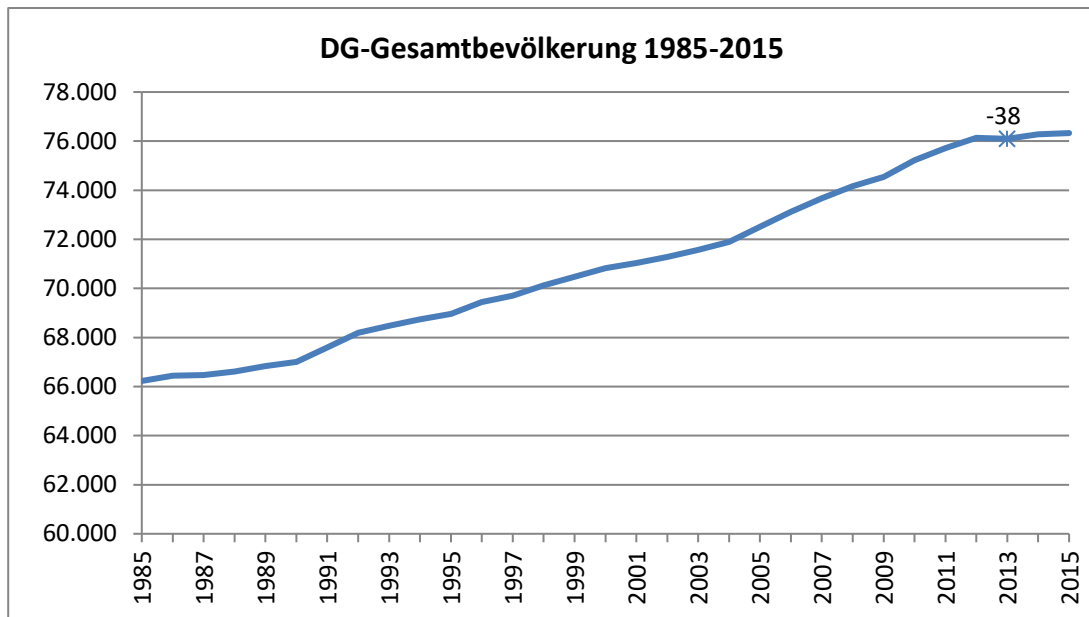
Schon in 2005 war ein massiver Geburtenrückgang seit Ende der neunziger Jahre zu beobachten. In 2003 verzeichnete die DG erstmals einen negativen natürlichen Saldo (mehr Sterbefälle als Geburten). Nichtsdestotrotz stieg die Gesamtbevölkerung der DG weiter an, was jedoch fast ausschließlich auf die Zuwanderung zurückzuführen war.

Heutzutage entwickelt sich die Anzahl der Geburten und Sterbefälle immer unregelmäßiger. Ein negativer natürlicher Saldo ist keine Ausnahme mehr, wenn auch nicht die Regel. Nach 2003 wiesen auch die Jahre 2004, 2006, 2007 und 2012 einen negativen natürlichen Saldo auf. Am stärksten betroffen waren die Jahre 2007 und 2012 mit 47 bzw. 43 Sterbefällen mehr als Geburten.



Quelle: DGSIE

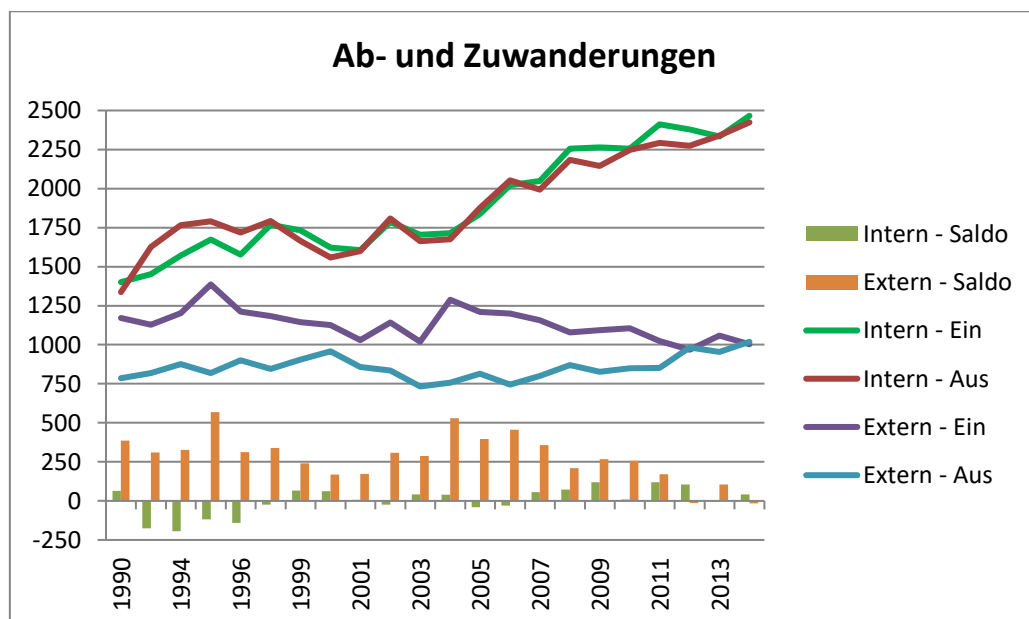
Seit 2005 hat die Gesamtbevölkerung der DG weiter zugenommen, um am 1. Januar 2015 76.328 Einwohner zu erreichen. Es ist trotzdem anzumerken, dass der Zuwachs sich in den letzten Jahren verringert hat. Im Jahr 2013 sank die Gesamtbevölkerung der DG sogar zum ersten Mal (-38 Einwohner). Diese negative Entwicklung blieb vorerst zwar nur ein Einzelfall, aber die Jahre 2014 und 2015 verzeichneten mit +183 bzw. +55 Einwohner nur eine sehr leichte Zunahme. Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Gesamtbevölkerung der DG von 1985 bis 2015.



Quelle: DGSIE

Da die Gesamtbevölkerung in den Jahren 2004, 2006, 2007 und 2012 trotz eines negativen natürlichen Saldos weiter angestiegen ist, kann dieser Zuwachs nur das Ergebnis der Zuwanderung sein, wie schon in 2005 erwähnt. Die Entwicklung der Gesamtbevölkerung wird also nicht mehr hauptsächlich von der natürlichen Bewegung, sondern viel mehr von den externen Bewegungen beeinflusst.

Wie schon in 2005 beobachtet, sind die internen Bewegungen (innerhalb belgischer Gemeinden) im Vergleich zu den externen Bewegungen (von und nach ausländischen Gemeinden) eher gering. Trotzdem nehmen die externen Bewegungen in den letzten Jahren ab. In 2012 war der Saldo der externen Ab- und Zuwanderungen zum ersten Mal negativ (-14). Anschließend verzeichnete das Jahr 2013 mit +106 Personen den kleinsten (positiven) Wert seit 1990 und das Jahr 2014 wieder einen negativen Saldo (-16).



Quelle: DGSIE

In 2003 zählte die DG 17,6% ausländische Staatsbürger. Jeder 7. Einwohner hatte die deutsche Nationalität (14,6%). In 2014 zählte die DG 20% Ausländer (+2,4 Pp innerhalb von 11 Jahren), wobei der Anteil deutscher Staatsbürger stabil geblieben ist (14,7%).

b) Die „Arbeitsmarktbevölkerung“

In der 2005er-Studie wurden auch einige relevante Aspekte des Arbeitsmarktes der DG untersucht. Gemäß der Frage „Wird die DG zum Rentnerstaat?“ wurde ein Schwerpunkt auf die Altersstruktur der Arbeitskräfte der DG gelegt, ob Arbeitnehmer oder Selbständige.

Die Studie nannte die Erwerbsquote der DG und die von der EU vorgeschriebenen Werte, die bis zum Jahr 2010 zu erreichen waren. Folgende Tabelle zeigt diese Werte nochmals und vergleicht sie mit den nun vorliegenden Quoten von 2010 und 2013.

Im Jahr 2002 belief sich die allgemeine Erwerbsquote (der 15- bis 64-Jährigen) in der DG auf 64%, die Quote der 50- bis 64-Jährigen auf 46% und die der Frauen auf 52,6%. Somit hatte noch keine dieser drei Gruppen ihr EU-Ziel für 2010 erreicht.

Erwerbsquote für die DG

	2002	Ziel EU-2010	2010	Ziel EU-2010 erreicht?	2013
Gesamt (15-64-J.)	64%	70%	67,5%	nein	67,5%
50-64-Jährige	46%	50%	60,3%	ja	62,7%
Frauen	52,6%	60%	60,1%	ja	61,6%

Quelle: Steunpunt WSE

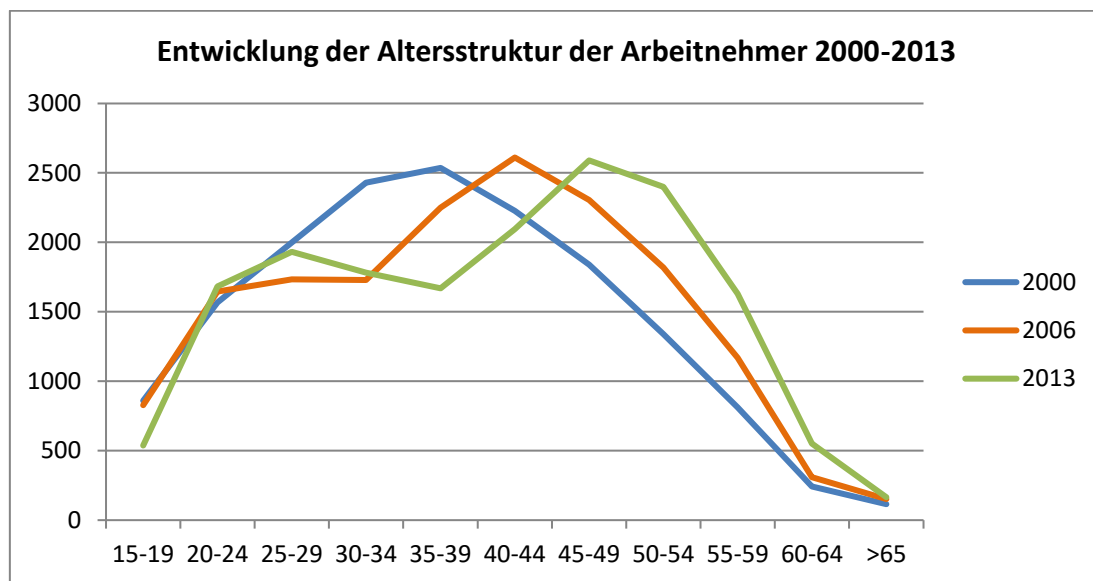
Angesichts der nun vorliegenden Erwerbsquoten des Jahres 2010 wird deutlich, dass die Erwerbsquote der Älteren weit über das EU-Ziel gelangt ist (10,3 Pp darüber). Auch die Erwerbsquote der Frauen hat das EU-Ziel erreicht und überschritten, wenn auch nur sehr leicht (0,1% darüber). Allein die allgemeine Erwerbsquote hat in 2010 mit 67,5% das Ziel von 70% nicht erreicht. Trotzdem ist diese Quote – wie die anderen auch – zwischen 2002 und 2010 gestiegen, und zwar um 3,5 Pp (gegenüber 7,5 Pp für die Frauen und sogar 14,3 Pp für die Älteren). Bis 2013 sind die drei Quoten entweder stabil geblieben oder sogar weiter leicht angestiegen.

In 2002 bestand ein großer Unterschied zwischen der Erwerbsquote der Männer (74,1%) und der der Frauen (52,6%), sprich 21,5 Pp.

Dieser Abstand hat sich bis 2013 stark verringert (Männer: 73,2%; Frauen: 61,6%) und belief sich „nur noch“ auf 11,6 Pp, was immerhin noch beträchtlich ist. Besonders auffällig ist, dass die Erwerbsquote der Frauen innerhalb dieser elf Jahre um 9 Pp angestiegen und die der Männer im selben Zeitraum um 0,9 Pp gesunken ist.

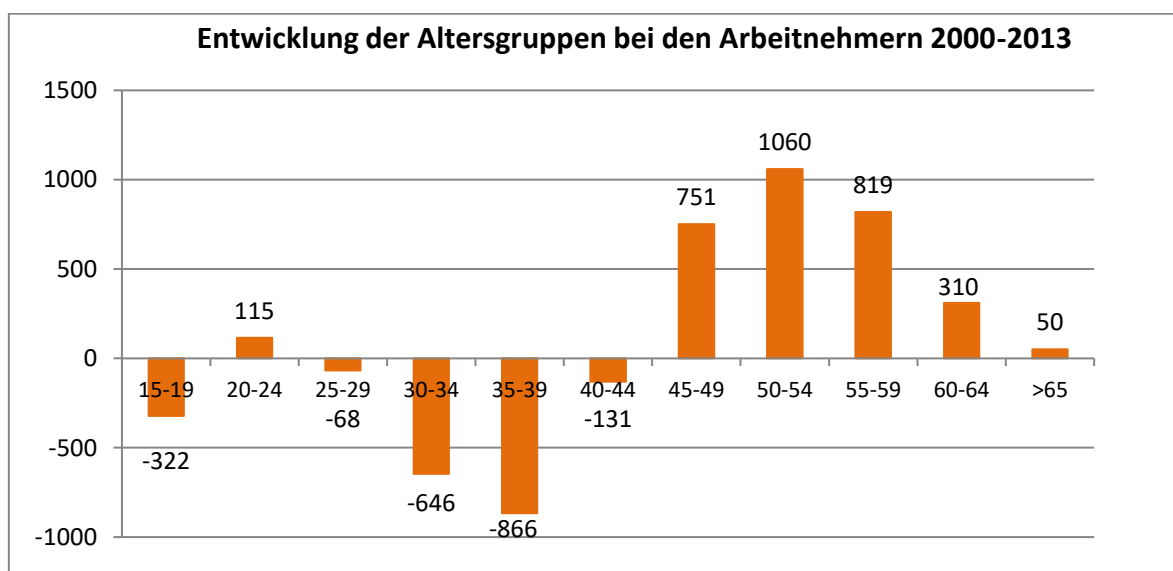
Besonders relevant für diese Analyse ist **die Altersstruktur der Arbeitskräfte in der DG.**

Im Jahr 2002 waren 17% aller in der DG wohnhaften Arbeitnehmer über 50 Jahre alt.



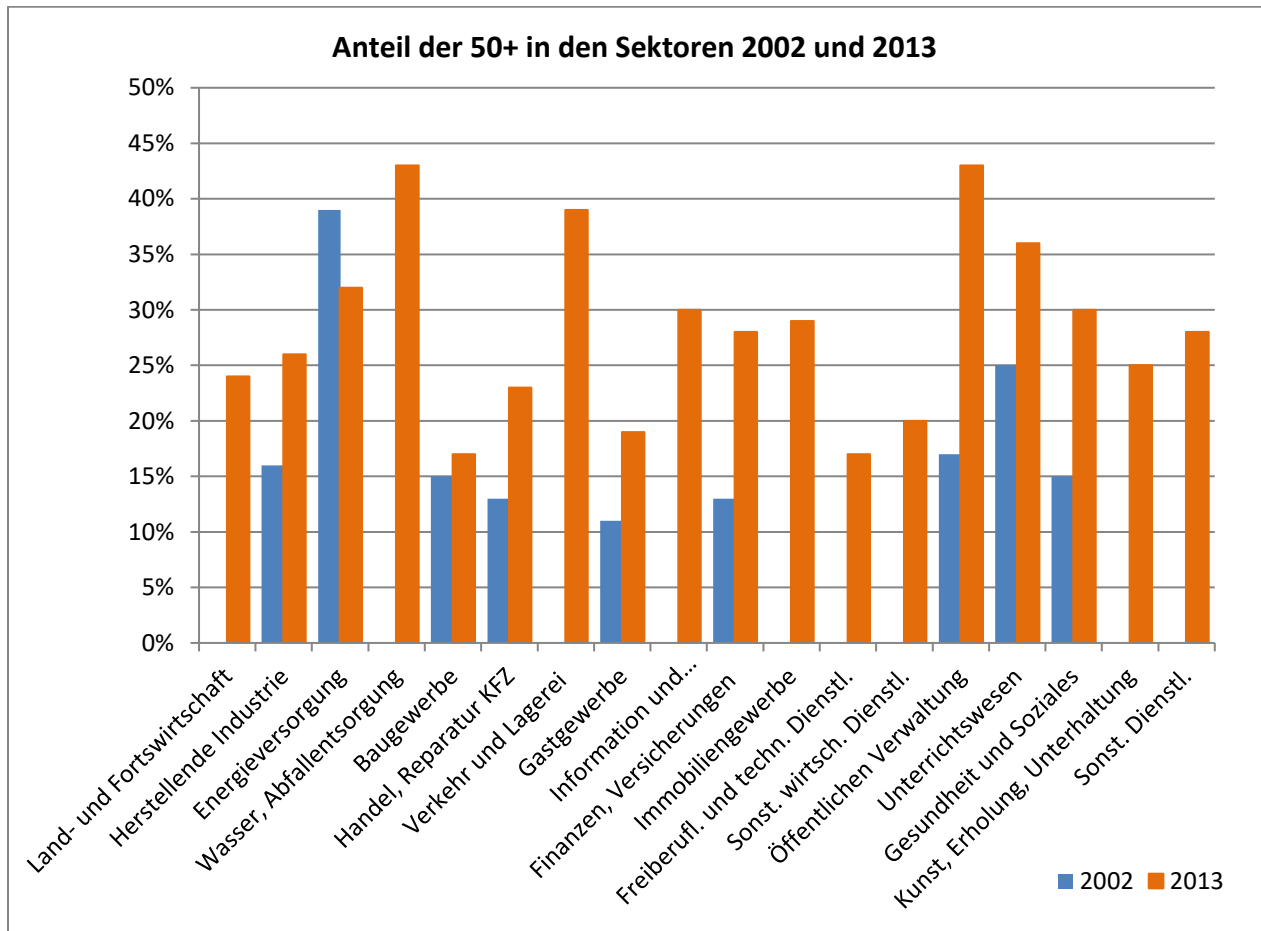
Quelle: ONSS DMFA

Diese Grafik macht die Verschiebung der Altersstruktur der Arbeitnehmer aus der DG deutlich. Diese hat sich in den letzten Jahren sehr stark gewandelt. Die über 50-Jährigen machten im Jahr 2013 insgesamt 28% aller Arbeitnehmer aus, während es in 2006 21% und in 2000 nur 17% waren. Die Zahl der 45- bis 65-Jährigen nimmt stetig zu (+2.990 Personen innerhalb dieses Zeitraums oder +68,8%). Es handelt sich also wirklich um eine Überalterung der Erwerbsbevölkerung. Ebenfalls auffällig ist die Gruppe der 30- bis 40-Jährigen, die von Jahr zu Jahr abnimmt (-1.512 Personen bzw. -30,4% seit 2000). Diese Entwicklung entspricht jedoch der Entwicklung der allgemeinen Bevölkerungszahlen für die jeweiligen Altersgruppen (s. S.15f.). Unten stehende Grafik zeigt die Entwicklung der Altersgruppen bei den Arbeitnehmern zwischen 2000 und 2013 noch einmal genauer.



Quelle: ONSS DMFA

Im Jahr 2002 war der Anteil der älteren Arbeitnehmer (50+) im Sektor der Energieversorgung (27%) und im Unterrichtswesen (25%) besonders hoch. Die Studie von 2005 nennt hier ebenfalls die öffentliche Verwaltung, wobei diese Auswertung nicht auf die 50+ sondern auf die 45+ basierte. Betrachtet man die 45+, dann war die öffentliche Verwaltung mit 43% tatsächlich der Sektor mit den „ältesten“ Fachkräften. Betrachtet man aber die 50+, so fällt der Anteil der „Älteren“ auf nur 17%. Es bedeutet aber, dass viele Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltung zwischen 45 und 50 Jahre alt waren, was den Sektor ebenfalls in die Kategorie der „Risiko-Sektoren“ setzt, was die Überalterung der Fachkräfte angeht.



Quelle: ONSS DMFA

Aufgrund der Revision der NACE-Nomenklatur (Klassifizierung der Sektoren) im Jahr 2008 sind die Zahlen von 2002 und 2013 nicht in allen Sektoren vergleichbar. Deshalb fehlen manche Angaben für das Jahr 2002.

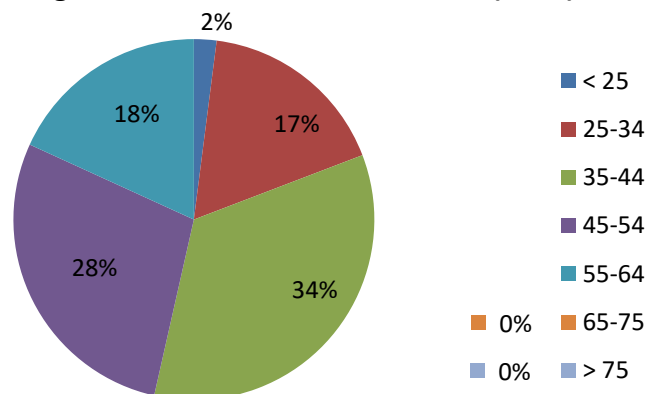
Die Grafik zeigt, dass der Sektor der Wasser- und Abfallentsorgung und die öffentliche Verwaltung von der Überalterung der Arbeitnehmer am stärksten betroffen sind (43%). An zweiter Stelle mit 39% älterer Arbeitnehmer befindet sich der Sektor Verkehr und Lagerei. Die Sektoren, die in 2002 hauptsächlich betroffen waren, sind dies in 2013 noch stärker: so waren im Sektor der Energieversorgung 32% und im Unterrichtswesen 36% der Arbeitnehmer über 50 Jahre.

Dagegen lagen 2013 die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (20%), das Gastgewerbe (19%), die freiberuflichen und technischen Dienstleistungen (17%) sowie das Baugewerbe (17%) deutlich unter dem Durchschnitt.

Genauso so aussagekräftig ist die Analyse der **Altersstruktur der Selbständigen** in der DG.

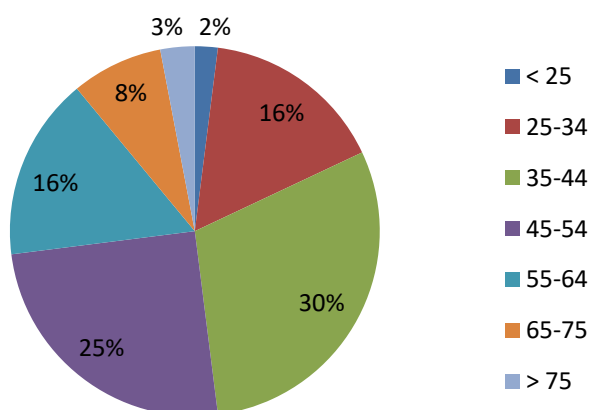
Schon am Anfang der 2000er Jahre war eine gewisse Überalterung der Selbständigen der DG festzustellen. In 2002 waren schon 32% aller hauptberuflich Selbständigen über 50 Jahre alt. Folgende Grafik zeigt die BCSS¹-Zahlen aus der Studie von 2005.

Selbständige aus der DG nach Alter in 2002 (BCSS)

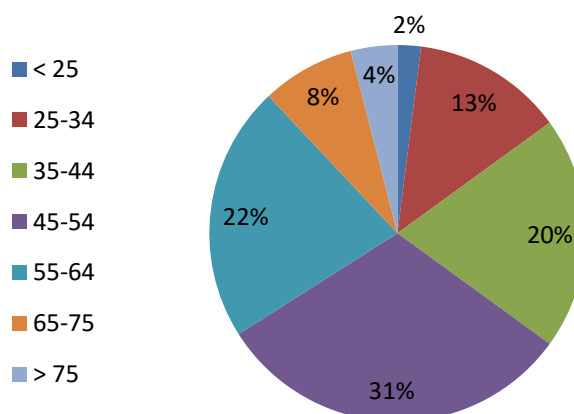


Da diese Grafik nur die hauptberuflich Selbständigen zeigt, enthält sie keine Selbständige ab 65 Jahre. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es sie in 2002 nicht gab. Sie werden lediglich ab 65 Jahre in der Kategorie der „Aktiven nach der Pension“ erfasst. Um die Zahlen der Selbständigen aus dem Jahr 2002 besser mit denen von 2013 vergleichen zu können, hat man hier unten die Zahlen des INASTI² benutzt, und zwar für beide Jahre (2002 und 2013). Hier werden nämlich alle Selbständigen erfasst, ob haupt-, nebenberuflich, oder aktiv nach der Pension.

Selbständige aus der DG nach Alter in 2002 (INASTI)



Selbständige aus der DG nach Alter in 2013 (INASTI)



¹ BCSS: Banque Carrefour de la Sécurité Sociale

² Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbständige (LISVS)

Laut INASTI-Zahlen waren in 2002 schon 52% aller Selbständigen älter als 45 Jahre. In 2013 waren es sogar 65%, was eine starke Steigerung von 13 Pp (oder +32% in Absolutzahlen) in nur 11 Jahren darstellt. Betrachtet man lediglich die 65-Plusser im selben Zeitraum, so steigt deren Anteil von 11% in 2002 auf 12% in 2013, d.h. eine Steigerung von nur 1 Pp, aber +32% in Absolutzahlen. Die älteren Selbständigen (65+) waren sowohl in 2002 als auch in 2013 am stärksten in der Landwirtschaft vertreten, gefolgt von Handel und Horeca-Sektor.

Berücksichtigt man alle in der DG wohnhaften Arbeitskräfte (Arbeitnehmer und Selbständige), so stieg die Anzahl der 45-Plusser von 35,4% in 2002 auf 49% in 2013 (+13,6 Pp oder +38,4% in Absolutzahlen).

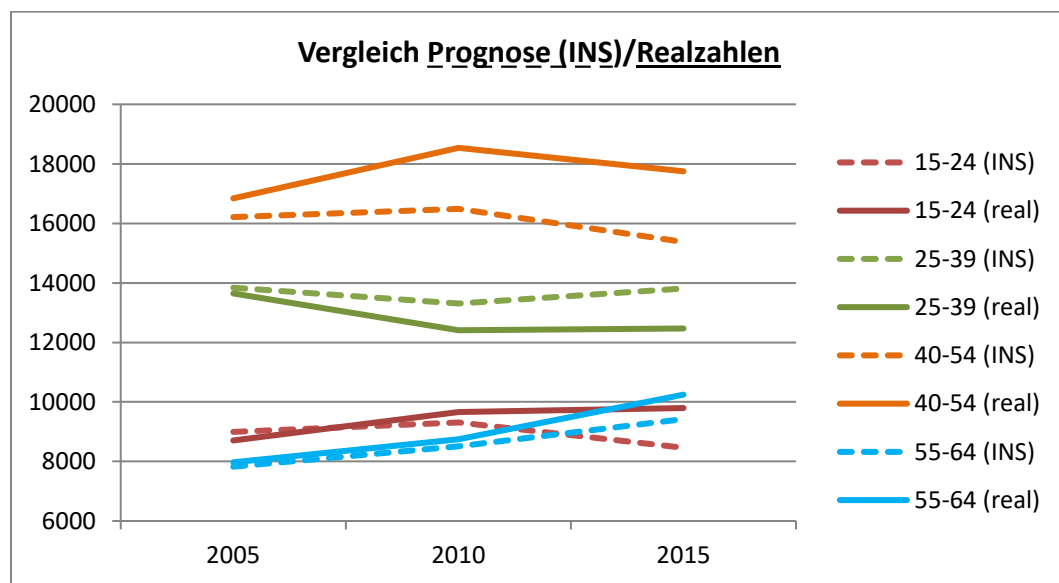
2. Wird die DG zum Rentnerstaat? – Die Bevölkerungsentwicklung der Zukunft

Für die Bevölkerungsvorausberechnungen benutzte der WSR für seine Studie „Die DG als Rentnerstaat?“ in 2005 zwei Quellen: Einerseits die ISMEA-Studie³ von 1997 und andererseits die Bevölkerungsperspektive des INS⁴ für die Jahre 2000 bis 2050.

Da die ISMEA-Studie nun veraltet ist und keine mit den aktuell zur Verfügung stehenden Prognosen vergleichbaren Zahlen enthält, werden wir für diese Analyse lediglich die INS-Zahlen berücksichtigen. Letztere können nämlich mit den neuesten Bevölkerungszahlen und -prognosen sehr leicht in Verhältnis gebracht werden. Die neuen Prognosen sind das Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen der DGSIE und dem Föderalen Planbüro.

a) Bevölkerungsprognose

Zunächst werden die in 2005 gültigen Bevölkerungsprognosen für die Altersgruppen (bis 2050) mit den nun vorliegenden realen Bevölkerungszahlen (bis 2015) verglichen.



Quelle: Prognose: INS; reale Bevölkerungszahlen: DGSIE

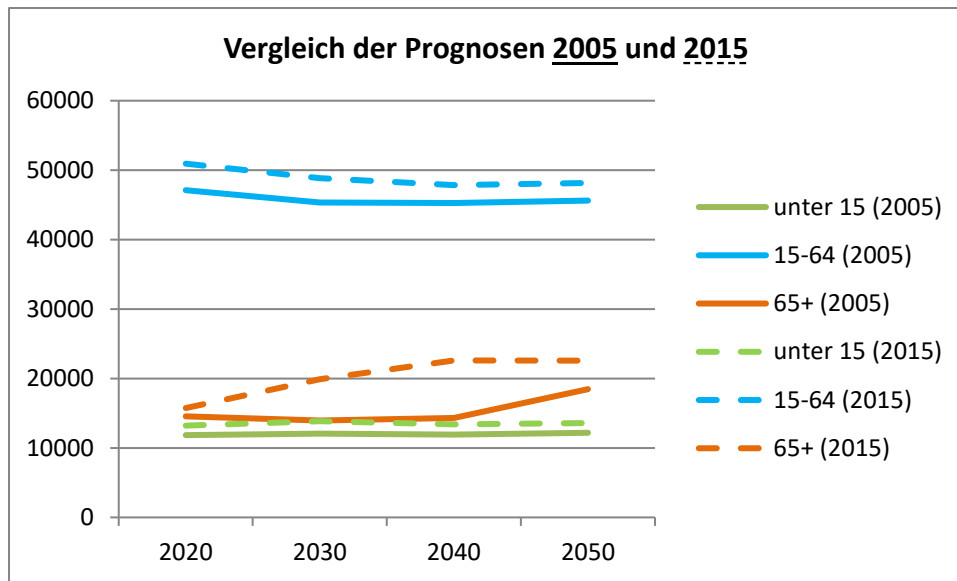
So stellt man fest, dass die damaligen Prognosen für die jeweiligen Altersgruppen zwar die richtige Tendenz aufzeigten, die Volumen jedoch entweder über- oder unterschätzt wurden. Allein der Zuwachs der 55- bis 64-Jährigen wurde ziemlich genau geschätzt. Die Entwicklung der 15- bis 24- und der 40- bis 54-Jährigen hingegen wurde in den Prognosen unterschätzt, während die der 25- bis 39-Jährigen überschätzt wurde.

Dann werden die in 2005 gültigen Prognosen⁵ mit den neusten Prognosen⁶ verglichen.

³ „Antizipative Untersuchung der Auswirkungen der demographischen Verschiebung auf das Arbeitskräfteangebot in den Ostkantonen (1995-2015)“ vom Institut de sciences mathématiques et économiques appliquée (ISMEA) in Zusammenarbeit mit der ABEO und dem SABA der DG.

⁴ Institut National de la Statistique, heute DGSIE (Direction générale Statistique et Information économique)

⁵ INS – 2001 – Démographie mathématique, Perspectives de population 2000-2050



Quelle: Prognose 2005: INS, Prognose 2015: DGSIE und FPB

Die Entwicklung der unter 15-Jährigen sieht in beiden Prognosen ähnlich aus. Diese Altersgruppe müsste bis 2050 stabil bleiben. Die Gruppe der 15- bis 64-Jährigen (d.h. die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) wird bis 2040 leicht abnehmen, jedoch weniger stark als in den Prognosen von 2005 angekündigt, um bis 2050 wieder sehr leicht zuzunehmen. Trotzdem bleibt die zukünftige Entwicklung dieser Altersgruppe nicht weit entfernt von den 2005er-Prognosen. Vor allem die Entwicklung der Altersgruppe 65+ wurde in den neuen Bevölkerungsvorausberechnungen korrigiert. Laut Prognosen von 2005 sollte die Anzahl der 65-Plusser bis 2040 stabil bleiben, um dann stark anzusteigen. Die aktuellen Prognosen kündigen nun jedoch das genaue Gegenteil an: Die Gruppe der Einwohner ab 65 Jahre wird bis 2040 kontinuierlich zunehmen und sich dann stabilisieren (und sogar sehr leicht abnehmen).

Es ist anzumerken, dass die derzeitige massive Ankunft von Migranten, hauptsächlich aus Syrien und dem Irak, die Bevölkerungsprognosen natürlich beeinflussen wird. Wie dies sich konkret darstellen wird, ist heute noch nicht abzusehen. Dieses Phänomen wird sich aber in den nächsten Wochen und Monaten sicherlich noch verstärken. Durch das seit September nun zusätzliche provisorische Empfangszentrum im Lager Elsenborn ist die Deutschsprachige Gemeinschaft jetzt auch direkt betroffen.

Der Studie von 2005 ist zu entnehmen, dass es ab dem Jahr 2025 (2023 in den neuen Prognosen) mehr Kinder und Ältere (60+) geben wird als 20- bis 59-Jährige. Gegen 2030 werden die Baby-Boomer den Arbeitsmarkt verlassen. Dies wirkt sich auch auf den Abhängigkeitskoeffizienten aus, der im Jahre 2025 erstmals auf über 100 steigen wird.

⁶ DGSIE-Föderales Planbüro – 2015 – Perspectives démographiques 2013-2061

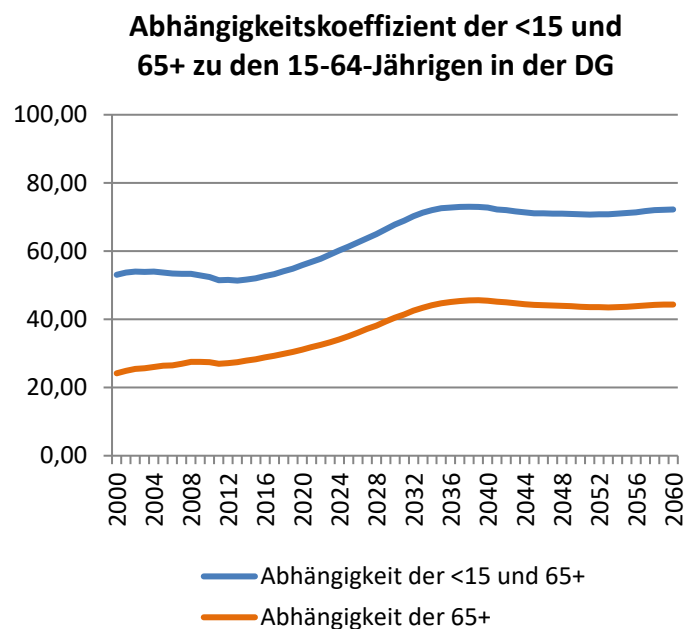
Der **Abhängigkeitskoeffizient** drückt das Verhältnis Jüngerer und Älterer („Abhängige“) zu der „aktiven“ Bevölkerung aus. Je höher der Koeffizient, desto mehr „Abhängige“ gibt es. Steigt der Koeffizient über 100, ist der Anteil der „abhängigen Bevölkerung“ höher als der Anteil der aktiven Bevölkerung.

Anhand der neuesten Prognosen haben wir den Abhängigkeitskoeffizienten bis 2060 dargestellt. Berücksichtigt wurden hierfür bis 2013 die realen Bevölkerungszahlen und ab 2014 die Bevölkerungsprognosen. Wenn die Definition des Abhängigkeitskoeffizienten sich auch nicht geändert hat, so wurde trotzdem die Altersgrenze der Älteren nach oben angepasst. (Statistisch) „abhängig“ ist man laut neuesten Daten nicht mehr ab 60, sondern erst ab 65 Jahre. Diese Änderung verhindert allerdings den Vergleich der Abhängigkeitskoeffizienten von 2005 und 2015.

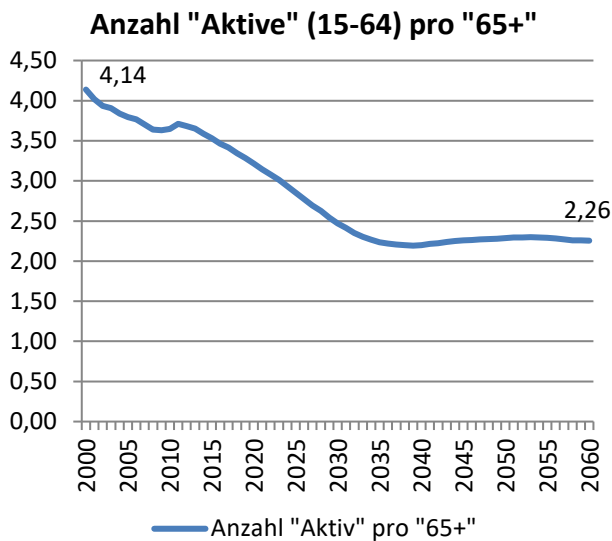
Zwei verschiedene Simulationen wurden durchgeführt: Erstens das Verhältnis der unter 15- und über 65-Jährigen zu den 15- bis 64-Jährigen, und zweitens das Verhältnis der unter 20- und über 65-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen. Von Interesse ist hier ganz besonders die Entwicklung der Abhängigkeitsrate der 65-Plusser.

- Fall 1: „Abhängige“ = <15 und 65+-Jährige

In dieser Simulation steigt der Abhängigkeitskoeffizient der Älteren am stärksten zwischen 2012 und 2036 an, um sich dann zu stabilisieren, Tendenz sinkend bis 2053 und steigend bis 2060. Zwischen 2000 (24,17) und 2060 (44,33) hat sich der Abhängigkeitskoeffizient fast verdoppelt. Betrachtet man alle „Abhängigen“ (<15 und 65+), so liegt der Koeffizient natürlich höher, jedoch bis 2060 nie über die Risikogrenze 100, wie das in der 2005er-Studie ab dem Jahr 2025 der Fall war. Dies hängt mit der Erhöhung der Altersgrenze der „älteren Abhängigen“ (s. oben) stark zusammen.



Anhand dieser Prognosen kann man auch die Anzahl „Aktiver“ pro „Älteren“ (65+)

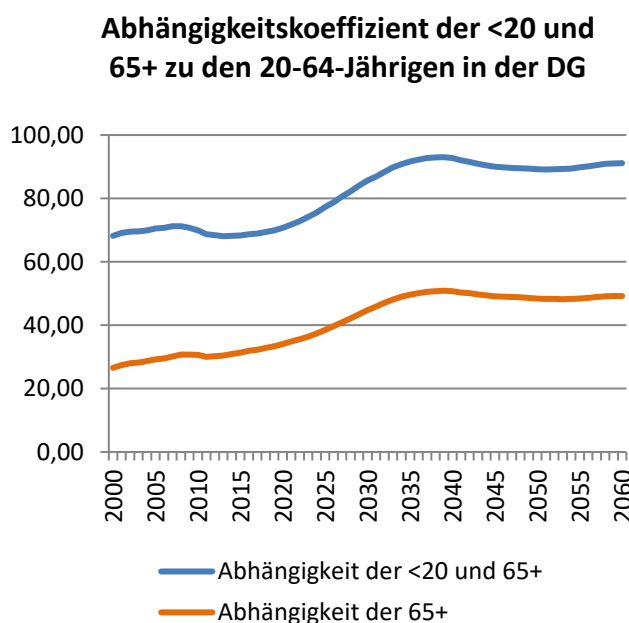


berechnen. Während es im Jahr 2000 noch 4,14 Aktive pro 65+ gab (reale Zahlen), so werden es in 2060 nur noch 2,26 sein. Solche Prognosen sind entscheidend für die Planung der zukünftigen Fachkräfteversorgung und noch mehr der Rentenfinanzierung.

Quelle: Realzahlen bis 2013: DGSIE;
Prognose 2014-2060: DGSIE und FPB

- Fall 2: „Abhängige“ = <20 und 65+-Jährige

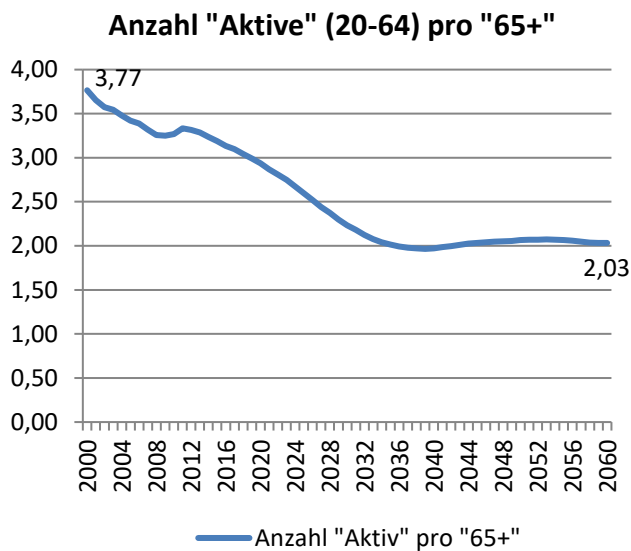
Diese Simulation ist selbstverständlich nicht so günstig wie die vorherige, da die Anzahl „Abhängiger“ diesmal auch die 15- bis 19-Jährigen enthält und somit größer ist, im Vergleich zu der Anzahl „Aktiver“.



In diesem Fall erfährt der Abhängigkeitskoeffizient der Älteren (65+) eine ähnliche Steigerung, jedoch mit höheren Werten. Im Jahr 2000 lag der Koeffizient bei 26,56 (gegenüber 24,17 in der ersten Simulation). Auch hier wird er sich bis 2060 fast verdoppeln, um in 2060 49,22 zu erreichen (gegenüber 44,33 in der ersten Simulation). Auch wenn diese starke Steigerung bedenklich ist, erreicht der Abhängigkeitskoeffizient nie das kritische Niveau 100, auch nicht wenn die Jüngeren (<20) zu den „Abhängigen“ mitgezählt werden. In

letzterem Fall nähert sich der Koeffizient jedoch am Ende der 30er und der 60er Jahre der Risikogrenze 100 und erreicht im Jahr 2060 einen bedenklichen Höchstwert von 91,13. Den höchsten Wert verzeichnet das Jahr 2039 mit 93,01.

Auch die Anzahl „Aktiver“ pro „Älteren“ ist weniger günstig als in der ersten Simulation, da die Gruppe der Aktiven in diesem Fall fünf Jahrgänge und somit ca. 5000 Personen weniger

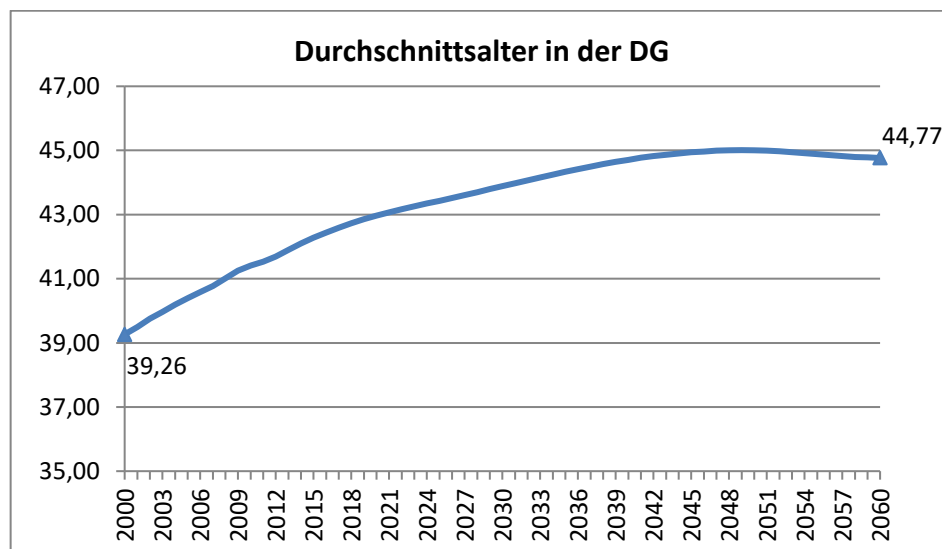


zählt. Während es in 2000 noch 3,77 Aktive pro „Älteren“ (65+) gab, sind es in 2060 nur noch 2,03 (gegenüber 2,26 in der ersten Simulation).

Trotz schlechterer Werte ist diese zweite Simulation jedoch wahrscheinlich die realistischere. Heutzutage gibt es nämlich immer weniger Jugendliche ab 15 Jahren, die schon arbeiten und somit als Aktive zählen.

Quelle: Realzahlen bis 2013: DGSIE; Prognose 2014-2060: DGSIE und FPB

Ein anderer in dieser Thematik relevanter Indikator ist das **Durchschnittsalter** der DG-Bevölkerung, wie in der Studie von 2005 ebenfalls erwähnt. Untenstehende Grafik stellt dessen Entwicklung anhand realer Bevölkerungszahlen bis 2013 und Bevölkerungsvorausberechnungen von 2014 bis 2060 dar.



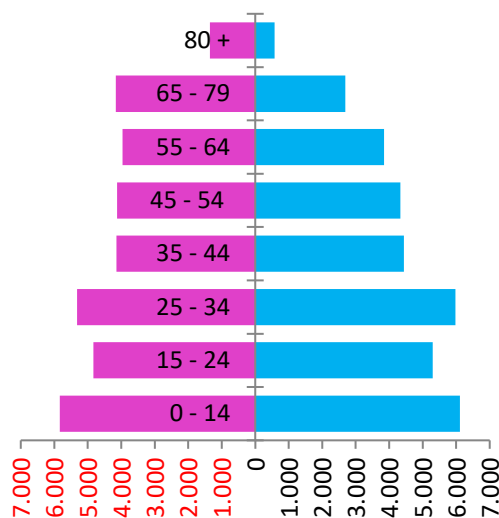
Quelle: Realzahlen bis 2013: DGSIE; Prognose 2014-2060: DGSIE und FPB

Das Durchschnittsalter der DG-Bevölkerung belief sich in 2000 auf 39,26 und in 2013 auf 41,90 Jahre. Laut Prognosen wird es bis zum Jahr 2049 unaufhörlich ansteigen, um 45,01 Jahre zu erreichen. Ab 2050 wird das Durchschnittsalter wieder sehr leicht sinken. In 2060 (44,77) wird das Durchschnittsalter der DG-Bevölkerung insgesamt um 5,51 Jahre höher sein als im Jahr 2000.

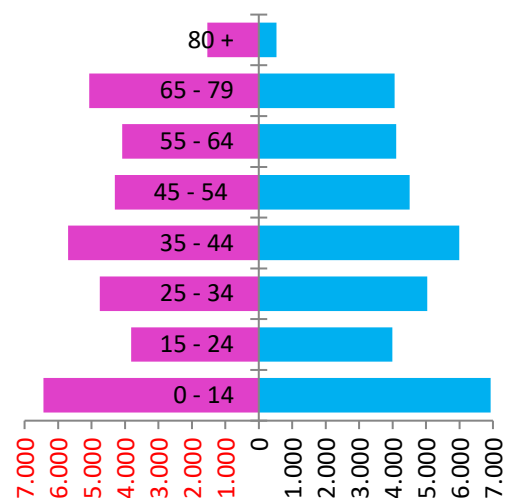
Das wachsende Durchschnittsalter ist nur eines der Zeichen des demographischen Wandels. Oben wurden auch andere Indikatoren aufgezeigt, die die Überalterung der Bevölkerung ankündigen. Ein weiteres Instrument, um sich ein einfaches und konkretes Bild der Altersstruktur einer Bevölkerung zu machen, ist die Alterspyramide. Die Bevölkerungszahlen der Vergangenheit und die Prognosen für die Zukunft ermöglichen es, eine graphische Darstellung der Altersgruppen pro Geschlecht zu erstellen und die Entwicklung der Altersstruktur auf einen Blick deutlich zu machen.

Hier unten werden **die Alterspyramiden der DG-Bevölkerung** für die Jahre 1990, 2000, 2015 (Realzahlen) und 2060 (Prognose) zum Vergleich dargestellt.

Alterspyramide der DG 1990

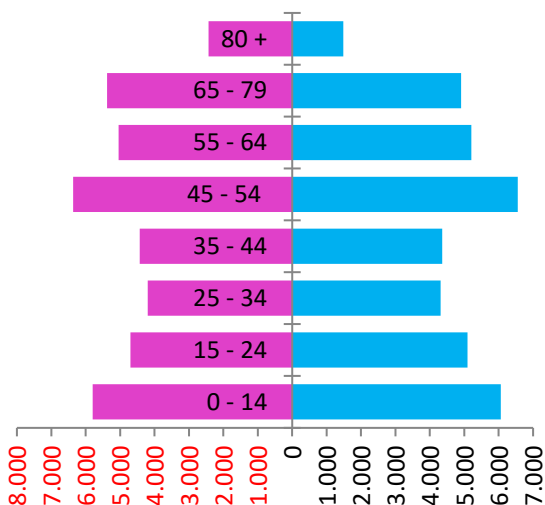


Alterspyramide der DG 2000

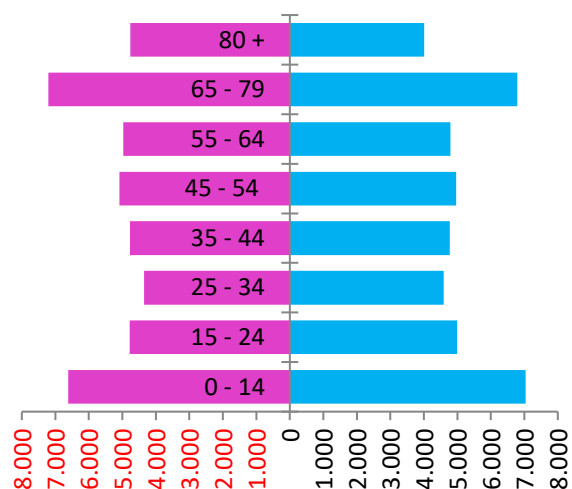


■ Frauen ■ Männer

Alterspyramide der DG 2015



Alterspyramide der DG 2060



Quelle: Realzahlen bis 2015: DGSIE; Prognose 2060: DGSIE und FPB

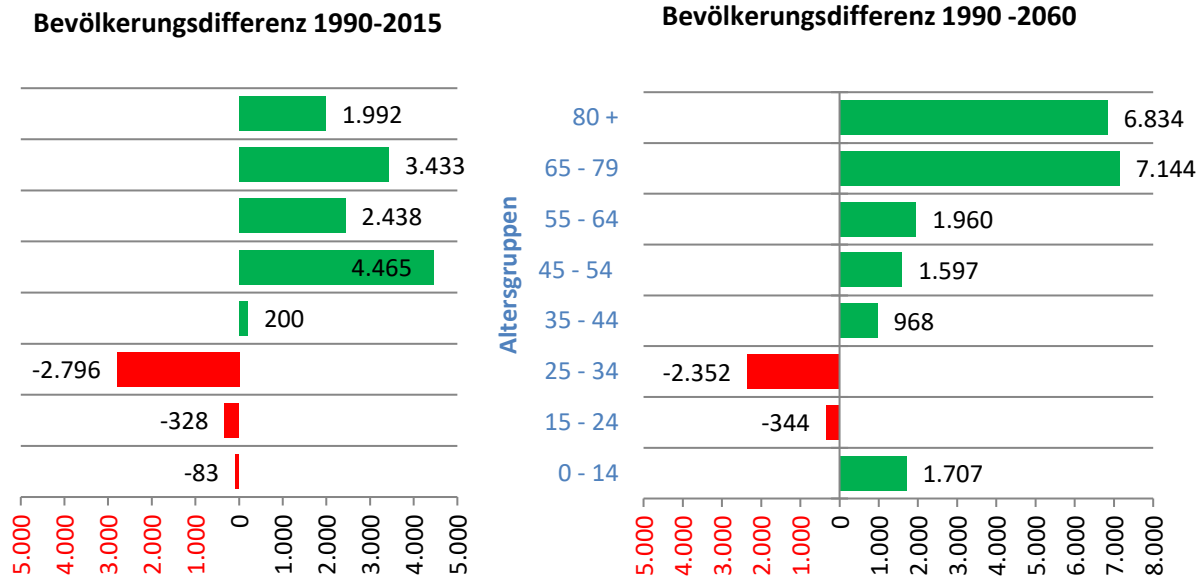
Die Alterspyramide vom Jahr **1990** wird ihrem „Pyramide-Namen“ noch gerecht. Es gibt mehr Kinder als Senioren, auch wenn die Anzahl 65- bis 79-Jähriger schon allmählich größer wird. Besonders die Männer-Seite weist noch eine Pyramidenform auf, u.a. wegen der geringeren Anzahl Männer ab 65 und besonders ab 80 Jahren. Die zahlreichen Baby-Boomer, die die Altersstruktur der Gesellschaft zurzeit massiv beeinflussen, waren in 1990 im Schnitt zwischen 25 und 44 Jahre alt, was in der Alterspyramide auch sichtbar wird.

Die Alterspyramide von **2000** hat von einer Pyramide nur noch den Namen. Die Baby-Boomer sind nun zwischen 35 und 54 Jahre alt und sorgen somit für eine im Verhältnis sehr große Altersgruppe in der Mitte der „Pyramide“, die mittlerweile eher die Form einer Urne angenommen hat. Die Gruppe der 65- bis 79-Jährigen wächst weiter.

Die Alterspyramide bzw. „Altersurne“ von **2015** entwickelt sich weiter in dieselbe Richtung. Die Baby-Boomer sind mittlerweile über 50 Jahre alt und treiben somit das Wachstum der ältesten Altersgruppen voran. Auch die Gruppe der Personen ab 80 Jahren nimmt immer mehr zu, während die der 25- bis 34-Jährigen weiter schrumpft.

Die „Alterspyramide“ des Jahres **2060** nimmt eine ganz besondere Form an. Außer der zwei Gruppen der 0- bis 14- und der 65- bis 79-Jährigen, die deutlich in der Überzahl sind, sind alle anderen Altersgruppen fast gleich vertreten. Allein die 25- bis 34-Jährigen sind weiterhin (sehr leicht) unterrepräsentiert. Die Anzahl Personen ab 65 und noch mehr ab 80 Jahren ist explodiert, vor allem bei den Männern. Auch die Anzahl Kinder bis 14 Jahre steigt wieder an, jedoch in geringerem Maße. Ganz deutlich wird, dass die größten Bevölkerungsgruppen die unter 15- und über 65-Jährigen sind, sprich die hier oben genannten „Abhängigen“. Kleiner wird dagegen die Bevölkerungsgruppe zwischen 15 und 64 Jahren, sprich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dies erklärt nochmals die starke Steigerung des Abhängigkeitskoeffizienten bis 2060 (s. oben). Es ist jedoch daran zu erinnern, dass nicht nur die natürlichen Bewegungen, sondern auch die Ab- und Zuwanderungen die Bevölkerungsstruktur beeinflussen.

Folgende Grafiken zeigen die Entwicklung der Altersgruppen zwischen 1990 und 2015 bzw. 2060 in Absolutzahlen.



Quelle: Realzahlen 1990-2015: DGSIE; Prognose 2060: DGSIE und FPB

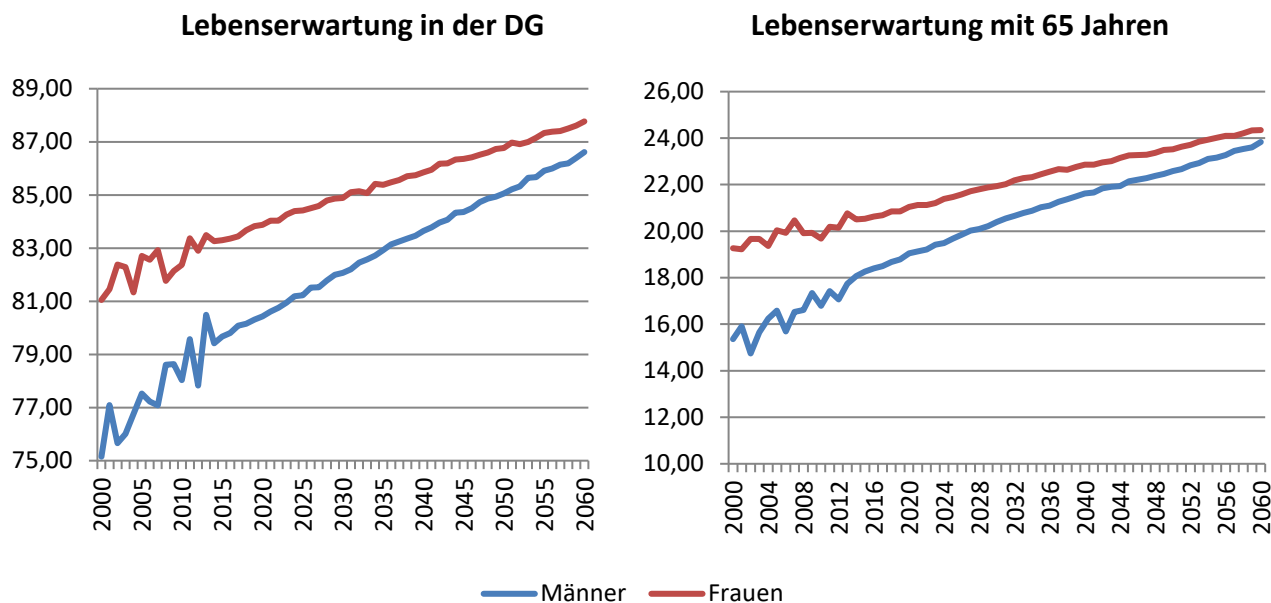
Diese Grafiken bestätigen eben genannte Schlussfolgerungen. Bis 2015 beeinflussen vor allem die Baby-Boomer die Altersstruktur der Bevölkerung der DG. Hinzu kommen auch die wachsende Lebenserwartung und die Zuwanderung. Vor allem die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen nimmt zu und die der 25- bis 34-Jährigen nimmt ab. Die Entwicklung bis 2060 macht die zukünftige Überalterung der Bevölkerung ganz deutlich. Am stärksten wachsen die ältesten Altersgruppen. Mit Ausnahme der 15- bis 34-Jährigen nehmen die anderen Gruppen zwar auch zu, jedoch in viel geringerem Maße.

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, spielt die wachsende **Lebenserwartung** in der Alterung der Bevölkerung ebenfalls eine Rolle. Wie den folgenden Grafiken zu entnehmen ist, wird die Lebenserwartung (sowohl bei der Geburt als auch mit 65 Jahren) bis 2060 ansteigen.

Die Lebenserwartung bei Geburt erreicht in der DG bei den Frauen in 2013 83,49 und bei den Männern 80,49 Jahre. 2060 sollte sie laut Prognosen 87,77 bzw. 86,62 erreichen. Dementsprechend steigt auch die Lebenserwartung mit 65 Jahren: bei den Frauen lag sie in 2013 bei 20,77 mit einer Prognose von 24,35 in 2060. Bei den Männern lag sie 2013 bei 17,74 mit einer Prognose von 23,83 in 2060.

Nach einem Rückgang der Lebenserwartung in 2012 und einem leichten Wiederanstieg in 2013 kündigte die Generaldirektion Statistik und Wirtschaftsinformation (DGSIE) vom FÖD Wirtschaft im August 2015 einen stärkeren Anstieg der Lebenserwartung bei beiden Geschlechtern in 2014 an. Der Abstand zwischen der Lebenserwartung der Frauen und der Männern verringert sich immer mehr.⁷

⁷ Mehr Informationen in der Pressemitteilung der DGSIE „Progrès remarquable de l'espérance de vie en 2014“ unter

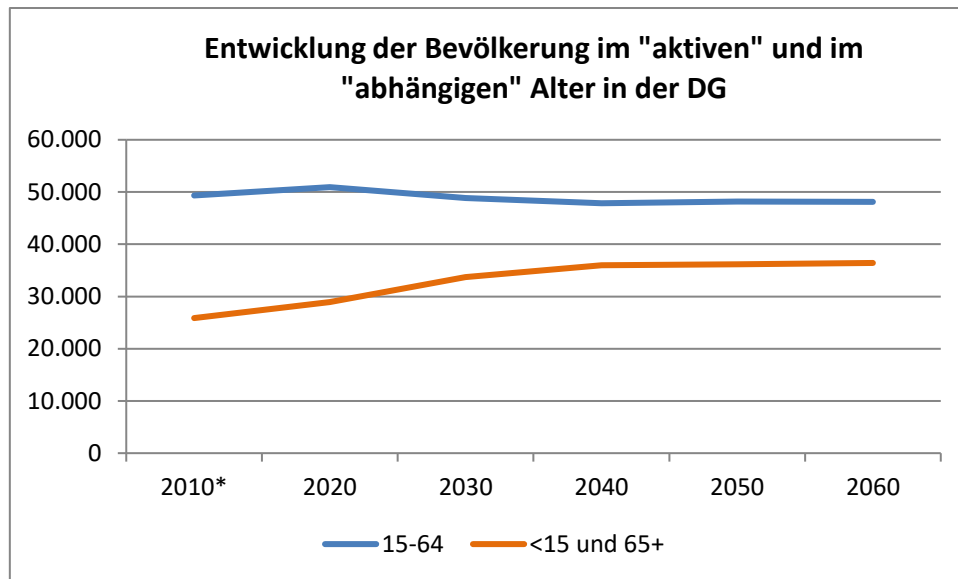


Quelle: Realzahlen bis 2013: DGSIE; Prognose 2014-2060: DGSIE und FPB

b) Entwicklung der Bevölkerung im aktiven Alter (15-64)

Die Entwicklung der Bevölkerung im aktiven (oder erwerbsfähigen) Alter in den nächsten Jahrzehnten wird für den Arbeitsmarkt bedeutende Folgen haben. Die Studie von 2005 beschrieb die damals gültigen Zahlen und Prognosen: Der Anteil der Bevölkerung im aktiven Alter bleibt bis etwa 2020 relativ stabil und fängt dann an, langsam zu sinken. Wenn die Gruppe der 15- bis 64-Jährigen auch konstant bleibt, so sind dennoch große Schwankungen zwischen den einzelnen Altersgruppen zu beobachten. Die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen wird bis 2010 noch leicht ansteigen und dann von 2010 bis 2020 um fast 10% absinken. Die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen verringert sich von 2010 bis 2020 um 18%, um dann bis 2030 wieder um 14% anzusteigen.

Laut vorliegender Bevölkerungszahlen und -prognosen kann man nun bestätigen, dass die Bevölkerung im aktiven Alter in der DG ab 2020 anfangen wird leicht abzunehmen, um sich ab 2040 zu stabilisieren und sogar sehr leicht wieder zuzunehmen. Dafür nimmt die „abhängige Bevölkerung“ bis 2040 ziemlich stark zu, um sich ab 2050 ebenfalls zu stabilisieren.



Quelle: Prognose 2013-2060: DGSIE und FPB; *Realzahlen für 2010: DGSIE

Die Schwankungen zwischen den einzelnen Altersgruppen bleiben tatsächlich bestehen, entfernen sich jedoch manchmal von den älteren Prognosen (s. Seite 10f.). Wie auf den vorigen Seiten anhand verschiedener Indikatoren schon aufgezeigt, wird sich das Verhältnis zwischen der Bevölkerung im aktiven Alter einerseits und der Jüngeren (<15) und Älteren (65+) andererseits verändern: Weniger Aktive, (viel) mehr „Abhängige“, vor allem Ältere, was einen hohen Abhängigkeitskoeffizienten entspricht (s. Seite 12) und wahrscheinliche Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften und der Rentenfinanzierung in der Zukunft vermuten lässt.

3. Was bedeutet der demographische Wandel für den Arbeitsmarkt der DG?

Nach Analyse verschiedener Indikatoren zum aktuellen Stand der Dinge und zur laut Prognosen zukünftigen Situation in der DG bzw. auf dem Arbeitsmarkt der DG, kann man nun versuchen, die ursprüngliche Frage „Wird die DG zum Rentnerstaat?“ zu beantworten. Eindeutig ist, dass die Bevölkerung älter wird. Der natürliche Saldo war in den letzten Jahren regelmäßig negativ, die älteren Altersgruppen nehmen immer stärker zu, das Durchschnittsalter steigt an, die Alterspyramide wird umgekehrt und die Arbeitskräfte altern. Aber was bedeuten diese Veränderungen für den Arbeitsmarkt der DG? Die Studie von 2005 zog folgende Schlussfolgerungen, die teilweise noch heute gültig sind.

a) Auswirkung auf das Angebot

Auch wenn die Masse der potenziellen Arbeitskräfte fast gleich bleiben wird, ändert sich jedoch deren Profil. Sie werden in der Regel älter und weniger mobil und flexibel sein. Sektoren, die viel Flexibilität, Mobilität oder körperlich anstrengende Arbeiten voraussetzen, könnten unter Fachkräftemangel leiden. Dies gilt auch für Sektoren, in denen die neuesten Technologien verlangt werden. Die Größe der aktiven Bevölkerung (arbeitsuchend oder erwerbstätig) hat in den letzten Jahrzehnten vor allem aufgrund der verstärkten Frauenarbeit zugenommen. In den nächsten fünfzehn Jahren ist eine weniger massive Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zu erwarten, auch wenn die Frauen im Moment noch eine relativ große „stille Reserve“ bilden.

Heutige Zahlen und Prognosen zeigen, dass die Masse der zukünftigen Arbeitskräfte bis 2020 leicht zunehmen und danach leicht abnehmen wird, auf Dauer jedoch ziemlich stabil bleiben sollte. Angesichts der bereits fortgeschrittenen starken Zunahme der „abhängigen“ Bevölkerung, insbesondere der Älteren, ist der Erhalt genügender Arbeitskräfte für die Stabilität des Sozialsystems auch erforderlich.

Tatsächlich ändert sich das Profil der Arbeitskräfte. Die Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen ist von 46% in 2002 auf 62,7% in 2013 angestiegen. In 2013 waren 28% aller Arbeitnehmer aus der DG über 50 Jahre alt. Auch die Selbständigen werden älter. Berücksichtigt man alle in der DG wohnhaften Arbeitskräfte (Arbeitnehmer und Selbständige), so stieg die Anzahl der 45-Plusser von 35,4% in 2002 auf 49% in 2013.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist weiter angestiegen und erreichte 2013 61,6% (gegenüber 52,6% in 2002). Trotzdem bilden die Frauen noch eine große „stille Reserve“, wissend dass vor allem Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (69% in 2013, im Vergleich zu nur 13% der Männer).

Heutzutage zählen jedoch nicht nur Frauen zur „stillen Reserve“. Viele Studien – davon eine vom Wirtschafts- und Sozialrat der DG⁸ – haben gezeigt, dass die Integration in den Arbeitsmarkt von oft „vergessenen“ Zielgruppen, angesichts des immer größer werdenden Arbeitskräftemangels, zum Erhalt eines gesunden und attraktiven Wirtschaftsstandorts erforderlich wird. Zur stillen Reserve gehören neben weiblichen und älteren Arbeitnehmern v.a. auch Personen mit einer Behinderung und Migranten. Diese sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert, obwohl sie viel Potenzial bieten. Das Profil der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte ist mit den Jahren also deutlich vielfältiger geworden, was manchmal mit gewissen Anpassungen verbunden ist. So werden in der Zukunft nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber flexibler werden müssen.

b) Die Nachfrageseite

Die Studie von 2005 ermittelte, dass der Anstieg der Anzahl Arbeitsplätze in Europa zu zwei Dritteln auf Beschäftigungen beruht, die ein hohes Bildungsniveau (Hochschule, Universität) erfordern (+3% pro Jahr)⁹. Die Anzahl der Arbeitsplätze für Personen ohne Abitur sinkt hingegen. Diese Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften wird auch in der DG durch die niedrige Arbeitslosenzahl in dieser Gruppe bestätigt.

Zu dem von den Arbeitgebern gefragten Ausbildungsniveau verfügen wir über vier Quellen: Die Stellenanzeigen beim Arbeitsamt der DG, die vom WSR ausgewerteten Stellenangebote in der lokalen Presse, die Liste der Mangelberufe in der DG und die Auswertung der erfolgten Stellenbesetzungen nach Diplomniveau (ADG). Diese vier Quellen sind zum Teil komplementär und können gewisse Tendenzen aufweisen.

Es ist anzumerken, dass bei der Mehrzahl der Stellenangebote keine spezifische Diplomanforderung von Seiten des Arbeitgebers gestellt wird. Dies bedeutet aber nicht, dass die besagten Stellen keine spezifische Ausbildung verlangen. Zum Beispiel setzt ein Angebot für eine Ingenieurstelle immer eine Hochqualifizierung voraus, auch wenn dies in der Anzeige nicht explizit genannt wird. Bei den verbleibenden Stellenangeboten des Arbeitsamtes mit expliziter Diplomanforderung steht die Hochschulausbildung aber tatsächlich an erster Stelle der gefragten Diplome. In der WSR-Analyse der Stellenangebote in der lokalen Presse – wo ebenfalls über ein Drittel der Stellenangebote keine explizite Diplomanforderung enthält – standen 2014 die Angebote für mittlere Qualifikationen mit rund 32% an erster Stelle, gefolgt von den Angeboten für Hochqualifizierte mit etwa 18%.

Die Liste der Mangelberufe in der DG (Stellen 2014) enthält 38% Berufe mit Hochqualifizierung und 59% Berufe, die eine mittlere Qualifikation fordern. Die Auswertung der erfolgten Stellenbesetzungen nach Diplomniveau (ADG) zeigt jedoch, dass die Vermittlung der Hochqualifizierten in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Hier muss aber berücksichtigt werden, dass die gesuchten hochqualifizierten Kandidaten nicht immer auf

⁸ Diversität als Chance für die Wirtschaft der DG, WSR, 2014.

⁹ Les perspectives démographiques et éducatives dans la grande Région, GeoLabour, 2005 (Gery Coomans).

dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, so dass Arbeitgeber gegebenenfalls bereit oder auch gezwungen sind, Bewerber mit anderen Qualifikationen einzustellen. Dass die Anzahl der Arbeitsplätze für Personen ohne Abitur sinkt und ein hohes Bildungsniveau eine sicherere berufliche Zukunft bringt, bleibt mehr denn je eine Realität. Ebenfalls werden technische und handwerkliche Mitarbeiter, die eine Lehre absolviert haben, sehr häufig gesucht.

Eine verstärkte Nachfrage nach neuen Arbeitskräften wird auch erwartet in den Sektoren, in denen in Zukunft viele Personen in Pension gehen werden - außer im Unterrichtswesen, wo voraussichtlich keine neuen Lehrkräfte aufgrund der geringen Geburtenzahlen benötigt werden.

In 2013 waren die von der Alterung der Arbeitskräfte am stärksten betroffenen Sektoren der Sektor der Wasser- und Abfallentsorgung und der Energieversorgung, der Sektor Verkehr und Lagerei, das Unterrichtswesen und die öffentliche Verwaltung. Daher könnten diese Sektoren in Zukunft mit Rekrutierungsschwierigkeiten zu kämpfen haben. Oben stehende Aussage aus der 2005-Studie bezüglich des zukünftigen Bedarfs an Lehrkräften muss jedoch nuanciert werden. Tatsächlich ist die Anzahl Kinder in der DG in den letzten Jahren gesunken. Jedoch zeigen die Bevölkerungsprognosen, dass die jüngeren Altersgruppen und vor allem die der 0- bis 14-Jährigen bis 2015 weniger abgenommen haben als erwartet, und in der Zukunft weiterhin stabil und somit eine große Bevölkerungsgruppe bleiben werden. Außerdem stehen Sekundarschullehrer (Unter- und Oberstufe) und Primarschullehrer auf der Liste der Mangelberufe in der DG. Es ist also dringend, den Lehrkräftebestand zu verjüngen bzw. zu erneuern.

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

Diese Frage bleibt in 2015 hundertprozentig gültig. Wie bereits erwähnt, waren im Jahr 2013 schon 65% aller Selbständigen der DG über 45 Jahre alt. Dementsprechend wird das Thema der Unterstützung und Sicherung der Betriebsnachfolge in allen drei Bänden des Regionalen Entwicklungskonzepts für die DG (REK) erwähnt. Von Juli 2013 bis Dezember 2014 führte die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgien (WFG) ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstütztes Projekt zur Förderung der Unternehmensnachfolge durch. Auch in 2015 wird die Unternehmensnachfolge durch ein neues ESF-Projekt der WFG weiter gefördert. Ferner befasst sich das Netzwerk „Handel und Gewerbe“ der Zukunftsinitiative Eifel ebenfalls mit dem Thema Betriebsnachfolge.

c) Arbeitsmarkt und Bildung

Die Studie von 2005 zieht die Schlussfolgerung, dass die Anhebung des Bildungsniveaus die einzige Waffe sei, um trotz Globalisierung und Überalterungsprozess eine Wachstumsgesellschaft zu erhalten (s. auch vorigen Punkt). Zahlen zum Bildungsniveau der DG-Bürger lagen nicht vor, aber das Bildungsniveau der belgischen Bevölkerung gehört zu den höchsten Europas¹⁰. Die Bereitschaft der Belgier zum lebenslangen Lernen ist im EU-Vergleich allerdings sehr bescheiden¹¹. Doch nicht nur Diplome, sondern auch weiterbildende Berufserfahrungen bedeuten Qualifikation.

Seit 2006 wird auch in der DG die Arbeitskräfteerhebung (AKE) durchgeführt. Die AKE ist eine Befragung einer Stichprobe privater Haushalte zu den Themen Beschäftigung und Ausbildung, die als Quelle zur Erfassung unterschiedlicher Sozial- und Wirtschaftsdaten dient. Es ist anzumerken, dass die AKE-Zahlen für die Deutschsprachige Gemeinschaft aufgrund der Kleinheit des Gebietes und der entsprechend kleinen Stichprobe mit Vorsicht zu genießen sind.

Die AKE aus den Jahren 2007-2009 liefert Auskünfte zum Ausbildungsniveau der über 15-jährigen DG-Einwohner: demnach besitzen nur 2,3% gar kein Diplom, 22,4% besitzen einen Primarschul- und 55,7% einen Sekundarschulabschluss (21,2% der Unterstufe und 34,5% der Oberstufe). 19,6% sind von einer Hochschule oder Universität diplomiert. Im Schnitt ist das Ausbildungsniveau in der DG niedriger als das in Belgien.

Seit 2014 liefert die AKE in der DG ebenfalls Angaben zur Bildungsbeteiligung der Bevölkerung. Laut Ergebnissen waren 6,9% der Jüngeren zwischen 15 und 24 Jahren ohne Beschäftigung, Ausbildung oder Lehre – die sogenannten „NEET“ (not in employment, education or training). 6,1% der 25- bis 64-Jährigen waren in Aus- oder Weiterbildung und 12,9% der 18- bis 24-Jährigen haben das Schulsystem frühzeitig verlassen. Eine genauere Analyse des Ausbildungsniveaus und dessen Vergleich mit anderen Regionen und Ländern würden den Rahmen dieser Kurzstudie sprengen. Dennoch würde dies interessante Ansätze in der hier eingeleiteten Diskussion bringen. Der Schlüssel zur Arbeitskräftesicherung und somit zum Wirtschaftswachstum liegt nämlich nicht nur in der Anhebung des Bildungsniveaus, sondern auch in der Bekämpfung des Schulabbruchs und der Förderung des Lebenslangen Lernens.

¹⁰ Statistiques en bref, Eurostat, 2003.

¹¹ LifeLongLearning, Cedfob. 2003.

4. Handlungsempfehlungen – gestern und heute

Die 2005-Studie teilte ihre Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze in fünf Themenbereiche auf: Die Baby-Boomer, die Selbständigen, die Jugend, die Sektoren mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern und die Frauen. Ein Teil davon ist heute noch genauso relevant und andere kommen hinzu (nämlich Seniorenwirtschaft und Diversität).

a) Die Baby-Boomer

Die Baby-Boomer (geboren zwischen 1945 und 1965) werden den Arbeitsmarkt (Altersstruktur und Profil der Arbeitskräfte) in den nächsten Jahren massiv beeinflussen. Ihre „Beschäftigungsfähigkeiten“ müssen deshalb gewährleistet und verstärkt werden. Ebenfalls muss ihr Renteneintritt früh im Voraus eingeplant werden.

In 2015 sind die jüngsten Baby-Boomer mindestens 50 Jahre alt und die älteren bereits in Rente. Es ist also wichtig zu ermitteln, in welchen Sektoren und Berufen die „letzten aktiven“ Baby-Boomer am stärksten vertreten sind, z.B. durch Altersdiagnosen in den Betrieben/Sektoren. Auch muss deren Renteneintritt unverzüglich vorbereitet werden, u.a. durch die Einführung von Maßnahmen zum Wissenstransfer. Der allererste Schritt – noch vor Planung des Renteneintrittes – ist jedoch, einfach zu versuchen, die älteren Mitarbeiter so lange wie möglich auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Hierfür sind Maßnahmen zur Weiterbildung und zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz einzuführen.

➤ Lösungsansätze

- Lebenslanges Lernen bei den Baby-Boomer fördern (*schon in 2005*)
- Das Burn-Out-Syndrom untersuchen (*schon in 2005*)
- Intensive Gesundheitsvorsorge betreiben (*schon in 2005*)
- Organisation des Wissenstransfers
- Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit zum Erhalt der älteren Mitarbeiter
- Anerkennung der im Beruf erworbenen Kompetenzen
- Vorteile für Arbeitgeber, die ältere Mitarbeiter einstellen

b) Die Selbständigen

Die Selbständigen sind überdurchschnittlich alt. Die möglichst systematische Unternehmensnachfolge soll gefördert werden, um den Verlust des Know-How einer ganzen Generation zu vermeiden.

Zehn Jahre später sind die Selbständigen in der DG im Schnitt noch älter, was ein reelles Risiko an Könnens- und Wissensverlust darstellt. Eine durchgedachte Organisation der

Unternehmensnachfolge ist heute erforderlich. Dieser schweren Aufgabe haben sich nun die WFG und die Zukunftsinitiative Eifel gewidmet.

➤ Lösungsansätze

- Sensibilisierung der Selbständigen (*schon in 2005*)
- Optimierung der Bedingungen für potentielle Nachfolger (*schon in 2005*)
- Einrichtung von Übergabephasen (*schon in 2005*)
- Schaffung einer aktiven Plattform für Unternehmensnachfolgen (*schon in 2005*)
 - Diese Maßnahmen sind angelaufen (s. oben).
- Förderung des Unternehmergeistes und des Entwicklungspotenzials (*schon in 2005*)

c) Die Jugend

Die Jugendlichen haben im Schnitt höhere Schulabschlüsse als ihre Eltern. Dies ist auch wichtig, wissend, dass sie somit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt von morgen haben werden. Doch auch die mittelständische Ausbildung muss gefördert werden. Diese bietet nämlich interessante Berufsperspektiven und ist in der DG gut organisiert und erfolgreich.

Auch wenn die Jugendlichen im Schnitt besser ausgebildet sind, bedeutet dies nicht unbedingt, dass sie auch immer eine Arbeit finden. In 2014 waren von allen Arbeitslosen nämlich 18,8% jünger als 25 Jahre. Auch ein hohes Ausbildungsniveau ist keine Garantie mehr auf einen Job: In 2015 besaßen insgesamt 12,1% aller Arbeitslosen der DG ein Hochschule- oder Universitätsdiplom.

Neben der Ausbildung an einer Hochschule oder Universität ist die mittelständische Ausbildung ebenfalls ein erfolgreiches Ausbildungsmodell, welches es weiter zu fördern gilt. Die mittelständische Ausbildung in der DG wird sogar regelmäßig als Vorbild für diese Ausbildungsform genannt. Am 5. Mai 2015 empfing der Bildungsminister der DG in Eupen die wallonische Ministerin für Beschäftigung und Ausbildung, Eliane Tillieux, und die Mitglieder des wallonischen Parlamentsausschusses für Beschäftigung und berufliche Ausbildung, um ihnen die bewährte Organisation des hiesigen dualen Ausbildungssystems vorzustellen¹².

Um die Jugendarbeitslosigkeit effizienter zu bekämpfen, hat die EU-Kommission in 2013 die sogenannte Jugendgarantie eingeführt. Ihr Ziel ist, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren – ob beim Arbeitsamt gemeldet oder nicht – innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, ein konkretes und qualitativ hochwertiges Angebot erhalten. Dieses Angebot – eine Arbeitsstelle, ein Ausbildungsplatz, ein Praktikum oder eine Fortbildung – sollte auf die persönliche Situation und die Bedürfnisse der Person abgestimmt sein. Die Europäische Kommission hat allen EU-

¹² http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3583/7663_read-45229/

Ländern bei der Erarbeitung und Durchführung eigener nationaler Pläne zur Umsetzung der Jugendgarantie geholfen.¹³

Eine weitere Lösung, um die Jugendarbeitslosigkeit effizienter zu bekämpfen, ist die Annäherung und der Austausch zwischen Schule und Wirtschaft. In der DG sorgt u.a. der „Studienkreis Schule & Wirtschaft“ dafür: ein Zusammenschluss von engagierten Vertretern aus Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen, öffentlichen und privaten Einrichtungen und Organisationen, Verbänden und Privatpersonen, deren Hauptziel die Förderung der freiwilligen Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft ist¹⁴.

➤ Lösungsansätze

- Sensibilisierung der Jugend (*schon in 2005*)
- Steigerung der Attraktivität der Jobs für Gutqualifizierte (*schon in 2005*)
- Vereinfachung der Übergänge von einem Bildungssystem ins andere (*schon in 2005*)
- Verbesserung der Chancengleichheit im Bildungssystem (*schon in 2005*)
- Förderung der Mittelständischen Ausbildung (*schon in 2005*)
- Förderung der nicht formalen Bildung (*schon in 2005*)
- Bekämpfung des frühzeitigen Schul-, Studien- und Lehrabbruchens
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Bildungswesen und Wirtschaft
- Effiziente Umsetzung der Jugendgarantie in der DG

d) Die Sektoren mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern

2005 wurden folgende Fragen aufgeworfen: Können sich neue Technologien und Arbeitsweisen in diesen Sektoren ebenso durchsetzen wie anderswo? Welche Vorteile kann das hohe Durchschnittsalter bringen? Was passiert mit dem Wissen der älteren Arbeitnehmer, die den Betrieb verlassen? Was motiviert und was demotiviert die älteren Arbeitnehmer? Der öffentliche Sektor hat sich in unserer Analyse als besonders „alt“ herausgestellt. Hat dies Auswirkungen, wenn zum Beispiel das Lehrpersonal ein höheres Alter erreicht hat?

Diese Fragen sind heute noch immer aktuell. Die Herausforderung der letzten und der kommenden Jahre ist, die Sektoren mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern zu identifizieren und dafür sorgen, dass sie in der Lage sind, diese Personen so lange wie möglich zu behalten (z.B. mit Weiterbildungsangeboten und Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz), aber auch jüngere Arbeitskräfte zu locken und das Wissenstransfer effizient zu organisieren. Da die Alterung der Arbeitskräfte in jedem Sektor andere Auswirkungen und Lösungsmöglichkeiten hat, würde eine detaillierte Analyse jedes einzelnen betroffenen Sektors den Rahmen dieser Kurzstudie sprengen.

¹³ <http://ec.europa.eu>

¹⁴ http://www.schulewirtschaft.be/Studienkreis_Schule_Wirtschaft/

➤ Lösungsansätze

- Altersdiagnose
- Organisierter Wissenstransfer von alt nach jung und umgekehrt durch angepasste Arbeitsstrukturen oder Austauschprogramme (*schon in 2005*)
- Förderung des Angebotes und der Nachfrage an Weiterbildungen (*schon in 2005*)
- Steigerung der Attraktivität des Sektors für Jüngere (*schon in 2005*)
- Maßnahmen zum Erhalt der älteren Mitarbeiter

e) Frau und Beruf

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

In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen immer weiter gewachsen. Trotzdem bleibt die Frage „Kind und/oder Karriere“ vorwiegend noch eine weibliche Herausforderung. Es gilt, den Frauen die „Kind und Karriere-Möglichkeit“ zu vereinfachen bzw. zu ermöglichen und die inaktiven Frauen für den Arbeitsmarkt zurückzugewinnen. In 2014 hat der WSR in seiner Studie „Diversität als Chance für die Wirtschaft der DG“ der Thematik „Frau und Beruf in der DG“ ein ganzes Kapitel gewidmet.

➤ Lösungsansätze

- Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes (*schon in 2005*)
- Förderung der „Beschäftigungsfähigkeit“, aktivere Rolle des Vaters (*schon in 2005*)
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Weiterbildungsangebote und Aktivierungsmaßnahmen, um die inaktiven Frauen für den Arbeitsmarkt zurückzugewinnen

f) Die Seniorenwirtschaft

Wenn die DG-Bevölkerung altert, sind nicht nur die Arbeitskräfte, sondern auch die Konsumenten betroffen. Deshalb müssen sich die Arbeitgeber und Unternehmer anpassen, und zwar nicht nur als Arbeitgeber älterer Beschäftigter, sondern auch als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen, die sich an eine nun ältere Kundschaft richten. Wer in der Zukunft wettbewerbsfähig bleiben will, darf die „Gelegenheit“ des demographischen Wandels nicht verpassen. Außerdem ist dieser – mittlerweile nicht mehr so neue –

Wirtschaftszweig ein nicht unbedeutender Arbeitsplatzschöpfer. Der WSR hat dem Thema „Seniorenwirtschaft in der DG“ in 2012 eine ganze Studie gewidmet¹⁵.

g) Diversität

Es wurde bewiesen, dass die Einführung von mehr Diversität auf den Arbeitsmarkt eine effiziente Lösung gegen den immer größer werdenden Fachkräftemangel ist. Weil das Volumen der „Aktiven“ angesichts des Zuwachses der „abhängigen“ Bevölkerung gewährleistet werden muss, darf man heutzutage auf keine potenziellen Fachkräfte verzichten. Durch die Integration in den Arbeitsmarkt von „diverseren“, oft unterrepräsentierten Zielgruppen (wie zum Beispiel Frauen, Migranten, Personen mit Behinderung, ältere Arbeitnehmer, usw.) verfügt man nämlich über ein viel größeres, zurzeit noch zu wenig genutztes „Talentenreservoir“. Auch mit diesem Thema hat sich der WSR anlässlich eines zwei Jahre dauernden Projektes befasst¹⁶.

¹⁵ Prospektive Analyse für die Seniorenwirtschaft in der DG, WSR, 2012.

¹⁶ Diversität als Chance für die Wirtschaft der DG, WSR, 2014.

Schlussfolgerung

Wird die DG zum Rentnerstaat? Wie überall in Westeuropa hat die Alterung der Bevölkerung vor einigen Jahrzehnten auch bereits in der DG eingesetzt. Auch wenn die älteren Altersgruppen in den nächsten Jahren weiter zunehmen werden, wird die Anzahl der „Aktiven“ mehr oder weniger stabil bleiben. Die Bevölkerungsprognosen vom Anfang der 2000er Jahre wurden leicht angepasst und geben nun die Hoffnung auf eine Stabilisierung der angekündigten Überalterung ab circa 2040. Außerdem sollte die Altersgruppe der 0- bis 14-Jährigen bis 2060 leicht anwachsen.

Schon in seiner Studie vom Jahr 2005 hatte der WSR Handlungsempfehlungen formuliert. Diese sind zum Teil (leider) noch gültig: Die Feststellung, dass das Profil der Arbeitskräfte und Arbeitsuchenden aber auch der offenen Stellen sich ändert, bestätigt sich deutlich, sodass die Nachfrage an Arbeitskräften dem Angebot oft nicht mehr entspricht. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen sich deswegen dringend an die neue Realität des Arbeitsmarktes anpassen. Die Frage der Betriebsnachfolge steht ebenfalls mehr denn je auf der Tagesordnung. Auch die Aus- und Weiterbildung sowie das lebenslange Lernen müssen besser gefördert werden, um den Fachkräftemangel und die Arbeitslosigkeit zu verringern. Wie schon in 2005 erwähnt, bleibt die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit immer noch eine Priorität.

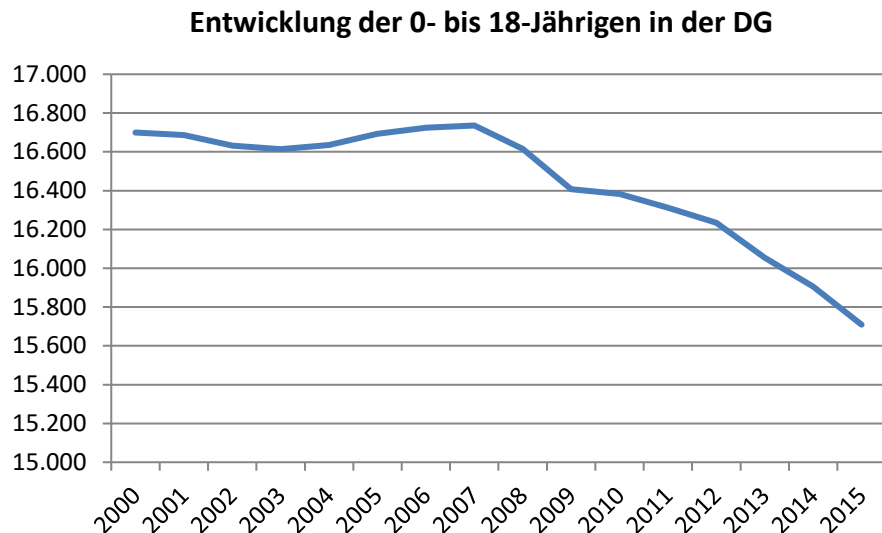
Durch die aktuellen Erkenntnisse kommen sogar einige Empfehlungen hinzu: Eine effiziente Organisation des Wissenstransfers, Maßnahmen zum Erhalt der älteren Arbeitskräfte, Maßnahmen zur Förderung von mehr Diversität auf dem Arbeitsmarkt und die Bekämpfung des frühzeitigen Schul-, Studien- und Lehrabbruchs.

Es darf auch nicht vergessen werden, dass die aktuelle massive Ankunft von Migranten die Bevölkerungszahlen und die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Monaten und Jahren ganz bestimmt beeinflussen wird. Inwiefern bleibt zurzeit aber noch unklar.

Angesichts dieser Erkenntnisse und weil der demographische Wandel ein längst angekündigtes – und nun bereits angelaufenes – Phänomen ist, können und sollten für die Zukunft frühzeitige Maßnahmen ergriffen werden, um die „Beschäftigungsfähigkeit“ der Bevölkerung gewährleisten und die Renten weiterhin finanzieren zu können, damit die DG nie zum Rentnerstaat wird.

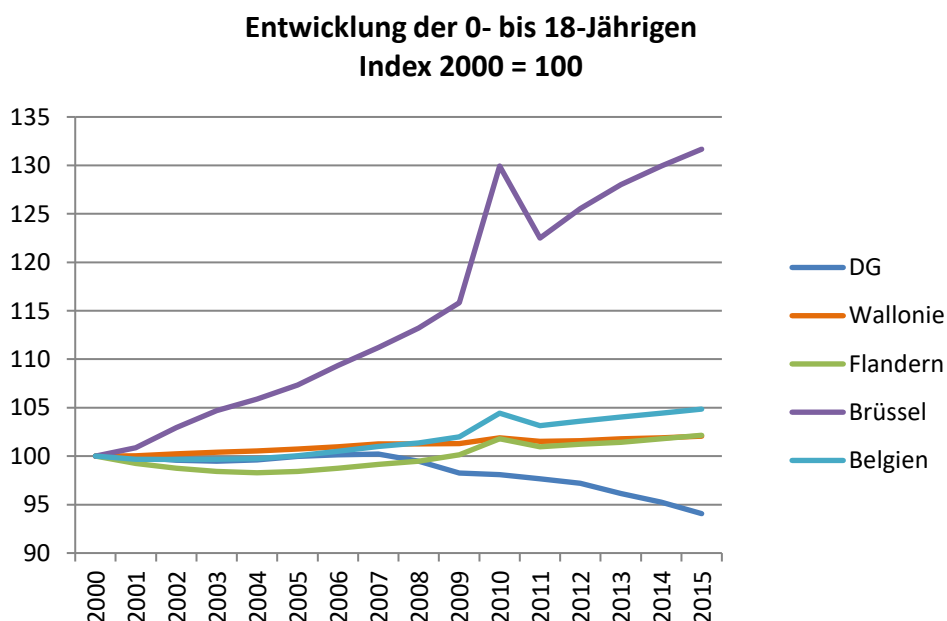
Exkurs: Um weiter zu gehen...

Wenn die Anzahl der älteren Einwohner in der DG in den letzten Jahren angestiegen ist, so ist es für die Kinder und Jugendlichen bis 18 Jahre das Gegenteil. Auch wenn die Prognosen eine – je nach Altersgruppe – eher stabile Entwicklung bis 2060 ankündigen, ist deren Anzahl innerhalb von 15 Jahren nämlich um 6% gesunken.

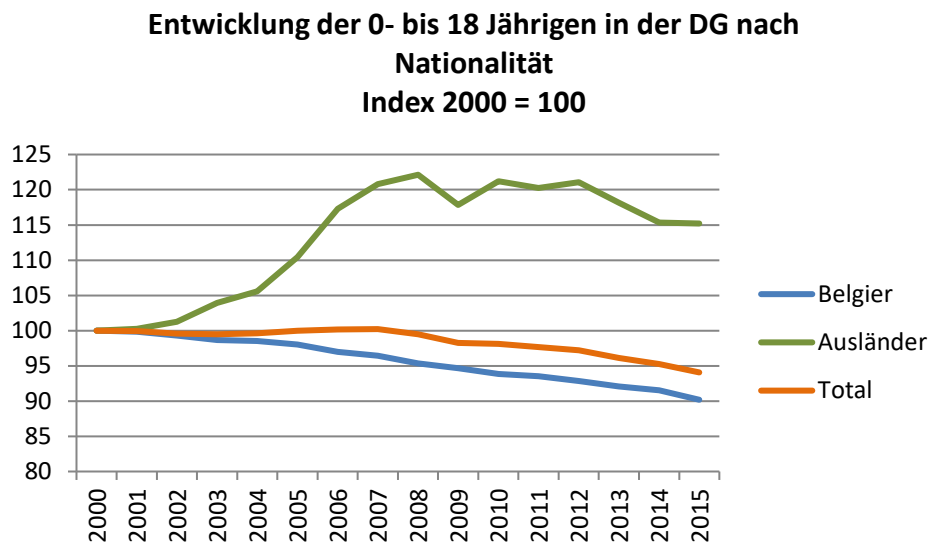


Quelle: DGSIE

Erstaunlicherweise ist dies nur in der DG der Fall. Unten stehende Grafik zeigt die vergleichbare Entwicklung dieser Altersgruppe in den Regionen Belgiens und auf nationaler Ebene. Es fällt auf, dass die DG die einzige sinkende Kurve aufweist. Die Region Brüssel sticht ebenfalls hervor, jedoch aufgrund des im Vergleich enormen Anstiegs der Anzahl Kinder zwischen 2000 und 2015.



Es ist anzumerken, dass der Rückgang in der DG ausschließlich auf die Belgier zurückzuführen ist. Folgende Grafik stellt die Entwicklung der 0- bis 18-Jährigen nach Nationalität dar und zeigt einen riesigen Unterschied zwischen den Belgiern und den Ausländern.



Die Anzahl Einwohner bis 18 Jahre ist für die DG folgenreich, weil sie u.a. für die zukünftige Finanzierung der DG entscheidend ist. Die Anzahl Kinder und Jugendlicher bis 18 Jahre ist nämlich eines der Kriterien, anhand derer die Dotation vom Föderalstaat an die Deutschsprachige Gemeinschaft berechnet wird. Außerdem wird die Anzahl Kinder den zukünftigen Bedarf an Lehrern bestimmen (s. S.21). Dies ist besonders wichtig, wissend, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Unterrichtswesen relativ hoch ist (s. S.7). **Wie dem auch sei, nicht nur die Entwicklung der älteren Einwohner, sondern auch die der Kinder muss in den nächsten Jahren im Auge behalten werden.**

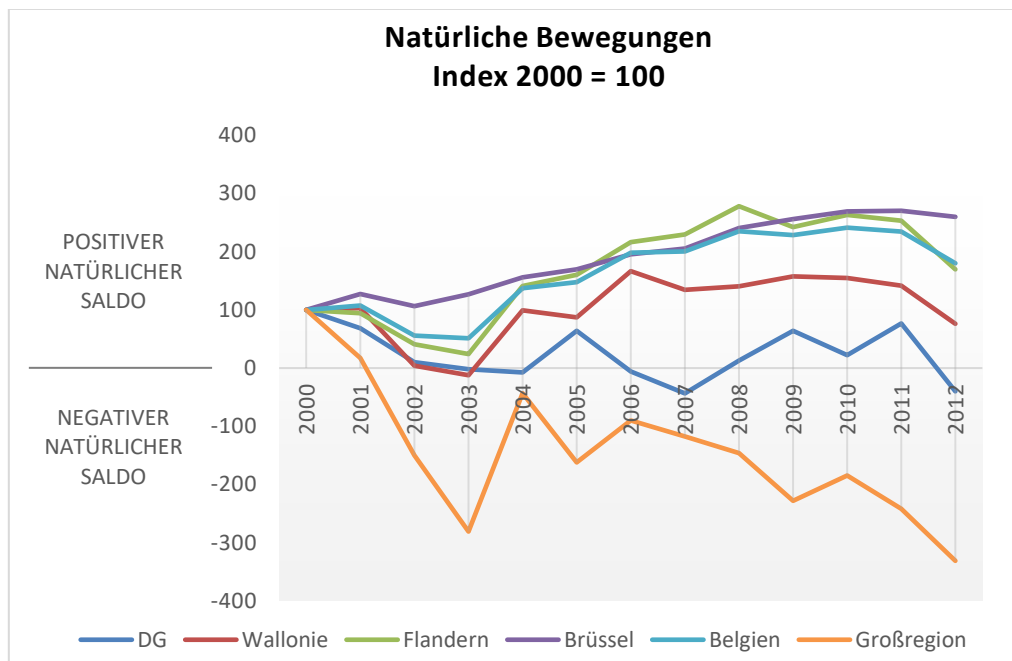
Dem WSR und DGstat stehen noch zahlreiche weitere – zum Teil auch detailliertere – Bevölkerungszahlen und –prognosen zur Verfügung, u.a nach Alter, Geschlecht und Nationalität, die sehr viele andere Auswertungen und Erkenntnisse ermöglichen. Interessenten können sich zu diesem Zweck gerne an den WSR wenden.

Anhang: Vergleich mit anderen Gebieten

Um zu sehen, ob die oben dargestellte Situation spezifisch für die Deutschsprachige Gemeinschaft ist oder in Nachbarregionen und in Belgien ähnlich aussieht, wird hier unten ein Vergleich mit anderen Gebieten erstellt. Je nach Verfügbarkeit der Daten werden die Indikatoren der DG mit denen aus den anderen Regionen Belgiens (Wallonie, Flandern, Brüssel), mit Belgien, mit der Großregion und der Europäischen Union (28 Länder) verglichen. Zwecks Vergleichbarkeit von Zahlen aus unterschiedlichen Quellen werden meistens keine Absolutzahlen, sondern nur die Entwicklungen anhand eines Indexjahres dargestellt.

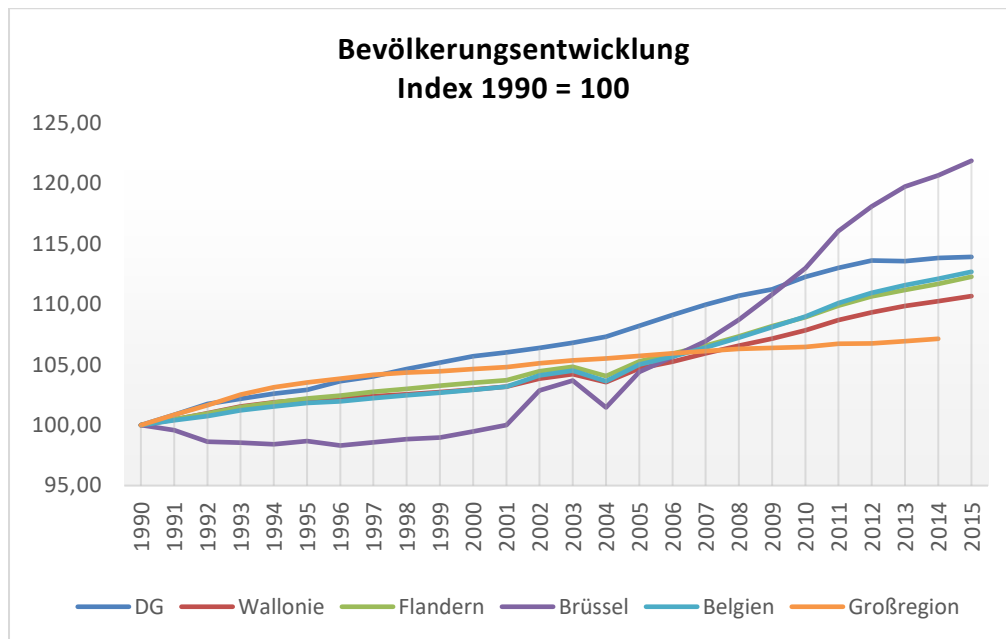
a) Die Bevölkerung

Was die natürlichen Bewegungen anbelangt, befindet sich die Deutschsprachige Gemeinschaft im (unteren) Durchschnitt. Zwischen 2000 und 2012 wies die Großregion den schlechtesten natürlichen Saldo auf. Dies war hauptsächlich auf die niedrigen Werte in den zwei deutschen Teilregionen (Saarland und Rheinland-Pfalz) zurückzuführen. In den anderen belgischen Gebieten (regionale sowie nationale Ebene) blieb der natürliche Saldo in den letzten zwölf Jahren (fast) immer positiv. Die Regionen Brüssel und Flandern schnitten hier am besten ab. Trotzdem ist die DG die einzige Region Belgiens (mit Ausnahme der Wallonie in 2003), die in den letzten Jahren regelmäßig unter die Null sank.



Quellen: Belgische Gebiete: DGSIE / Großregion: IBA

Mit Ausnahme der Region Brüssel entwickelte sich die Bevölkerung der anderen Regionen Belgiens und der Großregion zwischen 1990 und 2000 ähnlich, und zwar regelmäßig nach oben. Danach erfuhr die DG eine stärkere Steigerung. Ab dem Jahr 2005 explodierte die Bevölkerung der Region Brüssel jedoch, um in 2015 weit über dem Durchschnitt zu landen, mit +122% im Vergleich zu 1990, während die DG nur +113% erreichte und die Großregion sogar unter 110% lag.

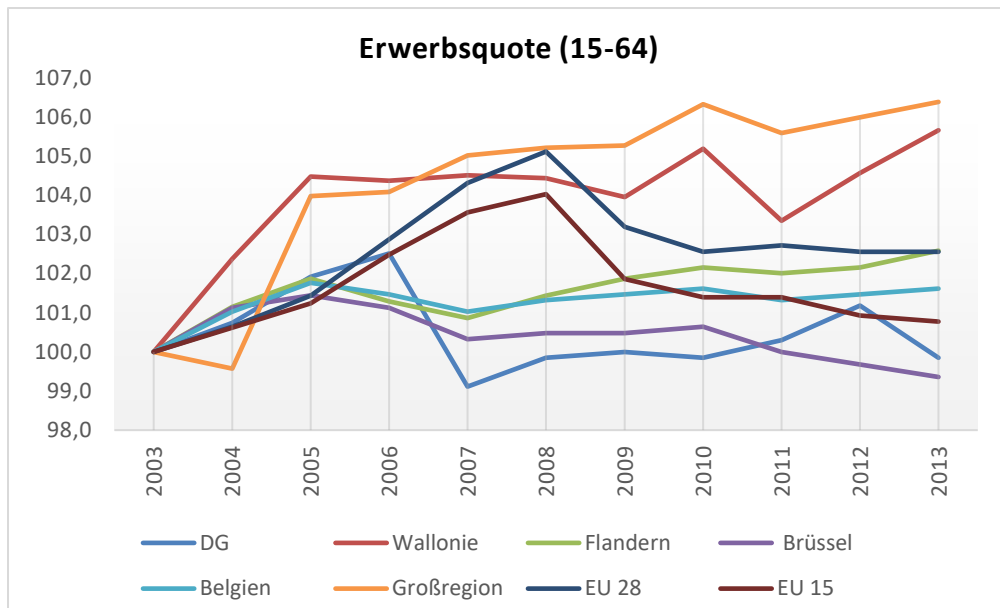


Quellen: Belgische Gebiete: DGSIE / Großregion: IBA

Bearbeitung: WSR

b) Die Arbeitsmarktbevölkerung

Mit Ausnahme der Wallonie und der Großregion stieg die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen in den unten angezeigten Gebieten (DG, Flandern, Brüssel, Belgien, EU15, EU28) von 2003 bis 2005 in ähnlichem Maße. Danach entwickelte sich die Erwerbsquote in den verschiedenen Regionen sehr unterschiedlich. Zwischen 2007 und 2010 wies die DG die niedrigste Entwicklung der Erwerbsquote auf, während die Großregion seit 2007 die stärkste Zunahme verzeichnete. In 2013 zeigte die DG die zweit kleinste Entwicklung auf (nach Brüssel) und befand sich sogar 0,15% unter dem Niveau von 2003. In 2013 befand sich die Entwicklung der Erwerbsquote der EU28 mit 102,56% halbwegs zwischen derjenigen der Großregion (106,39%) und der von Brüssel (99,36%).



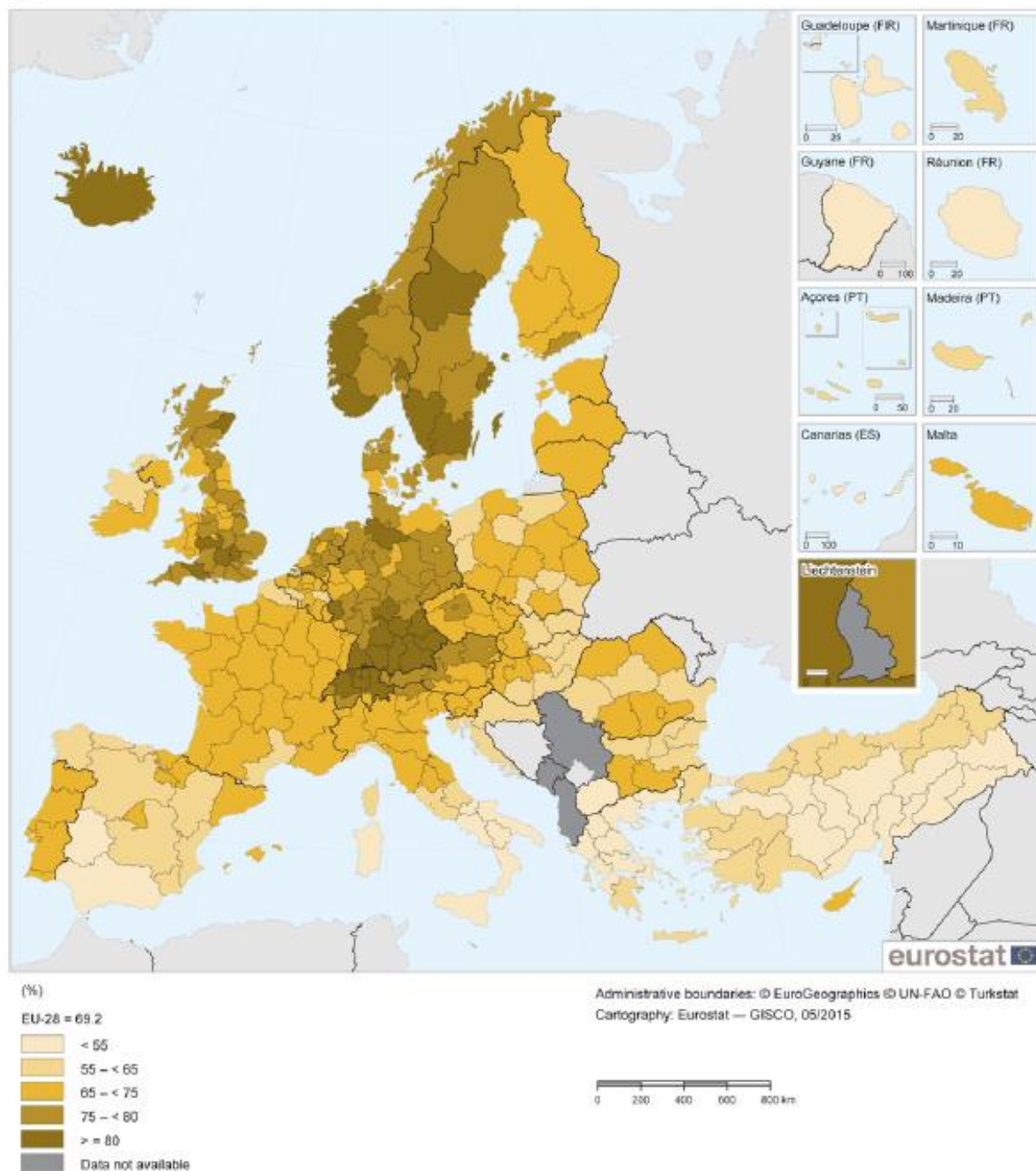
Quellen: Belgische Gebiete: Steunpunt WSE / Großregion und EU: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung

Folgende Karte („Map 5.1“) zeigt die Beschäftigungsrate¹⁷ der 20- bis 64-Jährigen in Europa und einigen seiner Nachbarländer für das Jahr 2014. Die zwei dunkleren Farbstufen zeigen die Regionen, die sich in 2014 bereits über dem Europa2020-Ziel von 75% befanden. Die höchste Beschäftigungsrate der EU28 in 2014 verzeichnete der finnische Archipel von Åland mit 86,2%. Belgien befindet sich in der Stufe zwischen 65% und 74%, mit Ausnahme der Provinzen Lüttich, Hennegau und der Region Brüssel, die eine Stufe tiefer lagen (zwischen 55% und 64%).

¹⁷ Nicht zu verwechseln mit der Erwerbsquote:

- Erwerbsquote: Anteil der Arbeitskräfte bzw. Erwerbspersonen – also Personen, die Arbeit haben oder suchen – an der arbeitsfähigen Bevölkerung (zwischen 15 und 64 Jahren). Die Erwerbsquote kann auch für eine andere spezifische Altersgruppe berechnet werden.
- Beschäftigungsrate: auch Erwerbstätigenquote genannt, ist der Anteil der Erwerbstätigen an der arbeitsfähigen Bevölkerung (zwischen 15 und 64 Jahren). Somit berücksichtigt die Beschäftigungsrate alle Personen, die tatsächlich einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, sei es als beschäftigte Arbeitnehmer oder als Selbständige.

Map 5.1: Employment rate, persons aged 20–64, by NUTS level 2 region, 2014 ⁽¹⁾
(%)



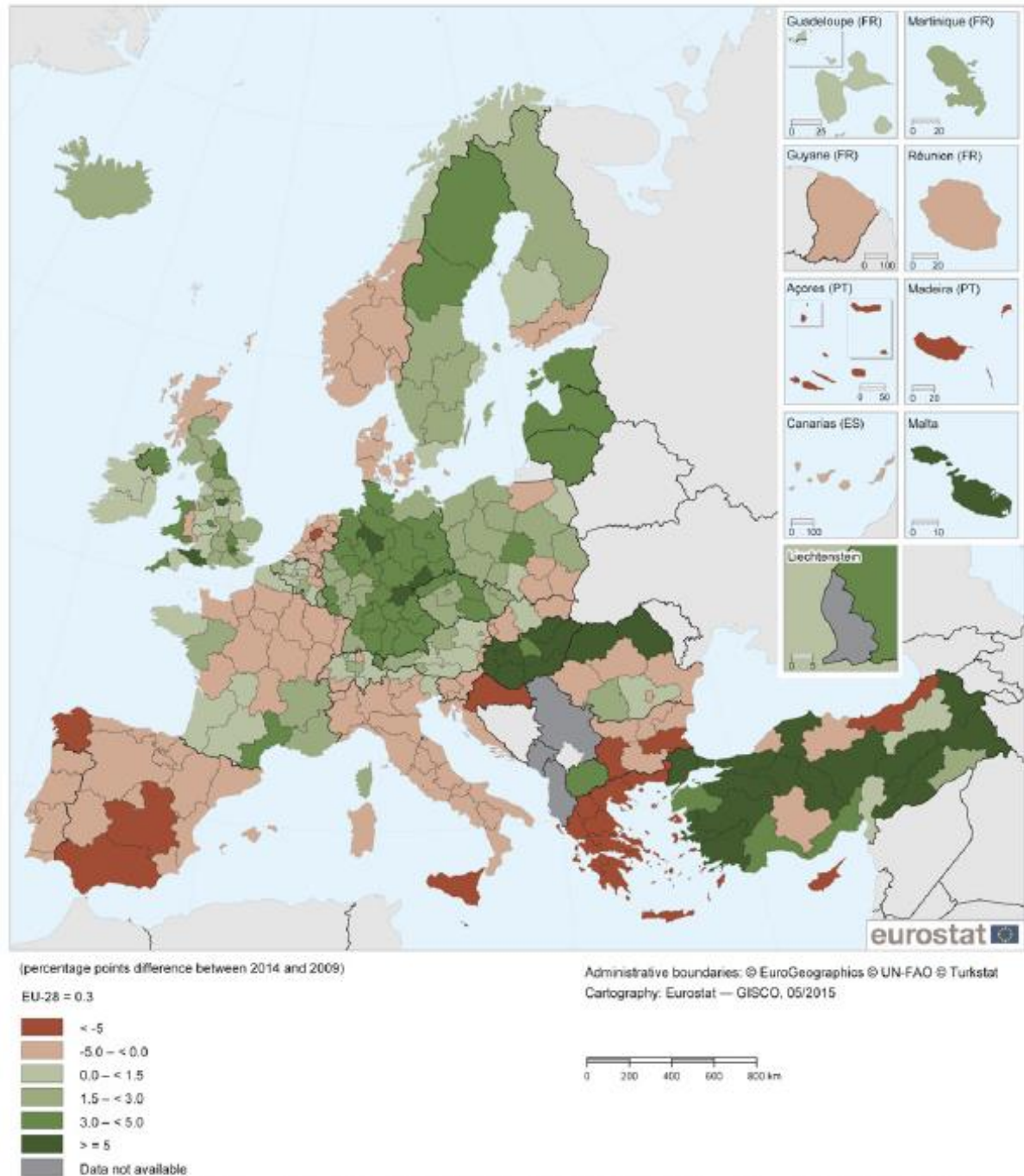
⁽¹⁾ Guadeloupe (FR91), Martinique (FR92), Guyane (FR93) and Réunion (FR94): 2013.
Source: Eurostat (online data code: lfst_r_lfe2empri)

Quelle: Eurostat regional yearbook 2015

Die nächste Karte („Map 5.2“) zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsrate von 2009 bis 2014 (in Prozentpunkte). Großbritannien, Schweden und ganz besonders Deutschland erfuhren in dieser Periode eine sehr positive Entwicklung der Beschäftigungsrate. In Südeuropa ging die Beschäftigung dagegen stark zurück. Ostbelgien, Brüssel und die benachbarten Niederlande wiesen ebenfalls eine negative Entwicklung der

Beschäftigungsrate auf (zwischen 0% und -5%). Hier wird die DG nicht differenziert angezeigt.

Map 5.2: Change in employment rate, persons aged 20–64, by NUTS level 2 region, 2009–14 ⁽¹⁾
(percentage points difference between 2014 and 2009)

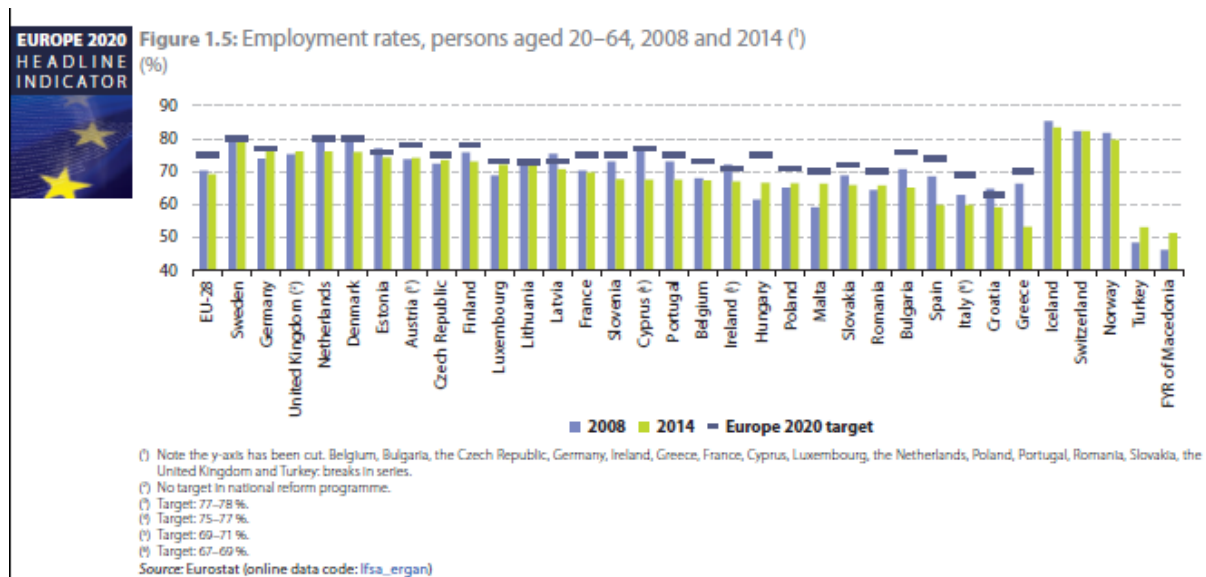


⁽¹⁾ Guadeloupe (FR91), Martinique (FR92), Guyane (FR93) and Réunion (FR94): 2009–13. Belgium, Bulgaria, the Czech Republic, Germany, France, the Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia and Turkey: breaks in series.

Source: Eurostat (online data code: lfst_r_lfe2empt)

Quelle: Eurostat regional yearbook 2015

Die nächste Grafik zeigt die Beschäftigungsrate der 20- bis 64-Jährigen in 2008 und 2014, im Vergleich zum Europa2020-Ziel der jeweiligen Länder¹⁸.



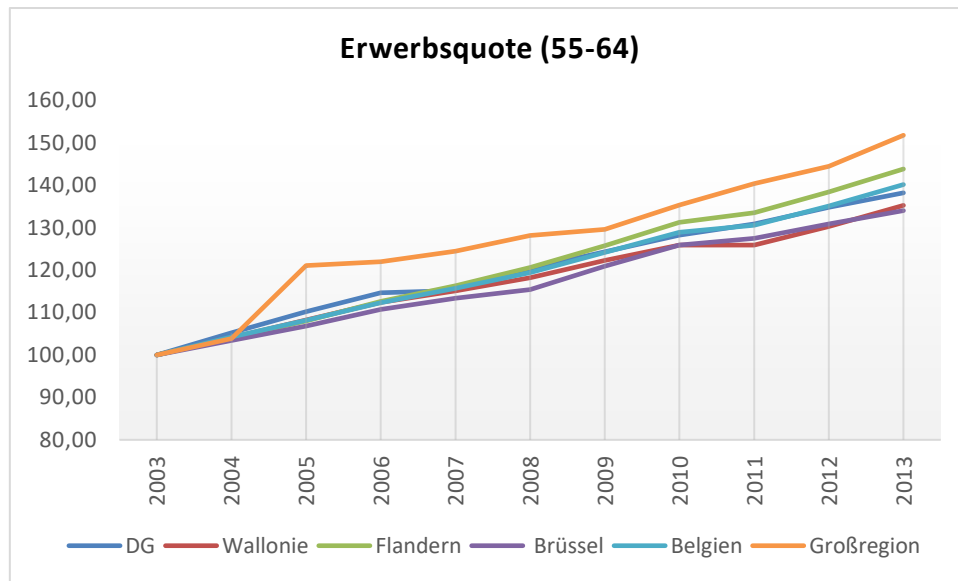
Quelle: Eurostat regional yearbook 2015

Die Situation sieht in den verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich aus. Manche Staaten hatten schon 2008, oder auch erst 2014 ihr EU2020-Ziel fast erreicht, erreicht oder sogar überschritten, wie Schweden, Litauen, Deutschland und Luxemburg. Andere hatten in 2008 – d.h. vor der Krisenzeit – das EU-Ziel erreicht, aber bis 2014 war ihre Beschäftigungsrate wieder gesunken, sodass sie sich vom Ziel wieder entfernt hatten. Das war der Fall in den Niederlanden, Dänemark, Estland, Lettland, Zypern, Irland und Kroatien. In 2014 schnitten Spanien, Italien, Kroatien und Griechenland mit einer Beschäftigungsrate unter 60% besonders schlecht ab. Dagegen lagen Dänemark, die Niederlande, Großbritannien, Deutschland und Schweden 2014 schon über dem allgemeinen EU-Ziel von 75%, jedoch manchmal ohne das eigene Ziel, das höher als 75% gesetzt wurde, erreicht zu haben.

Die Rate der EU28 sank zwischen 2008 und 2014 von 70,3% bis 69,2% und lag damit noch weit unter ihrem Ziel von 75% für 2020. Belgien lag 2014 ebenfalls unter den 70%, obwohl es bis 2020 eine Rate von 73,5% erreichen müsste.

Diese Studie interessiert sich ganz besonders für die Beteiligung der Älteren am Arbeitsmarkt. Unten stehende Grafik zeigt, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in den verglichenen Gebieten eine ähnliche Entwicklung erfahren hat, mit Ausnahme der Großregion, wo die Erwerbsquote zwischen 2004 und 2005 schneller angestieg, was hauptsächlich auf die zwei deutschen Komponenten (Saarland und Rheinland-Pfalz) zurückzuführen war.

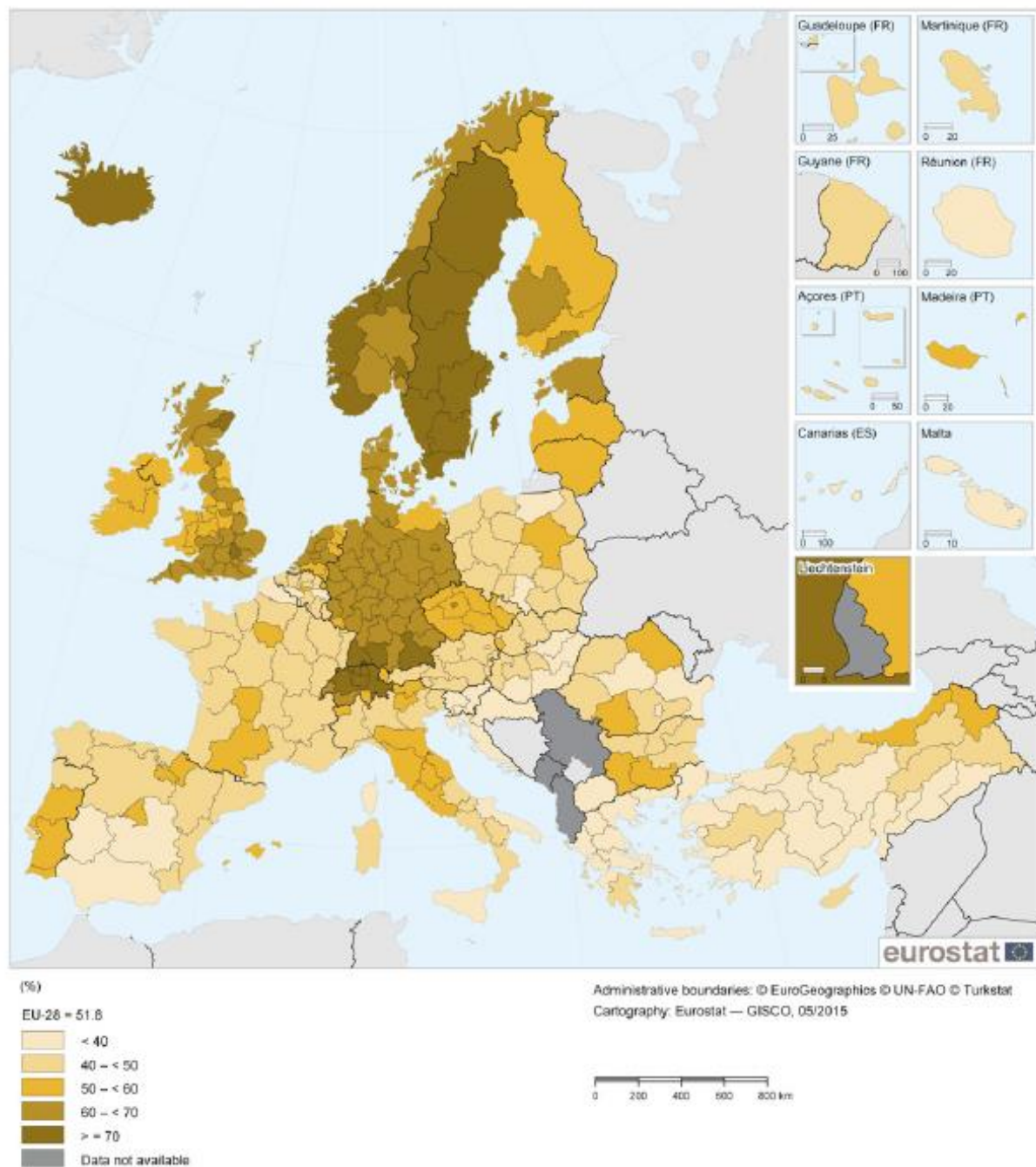
¹⁸ Das allgemeine Ziel beträgt 75%, aber jeder Mitgliedstaat hat für jeden Bereich seine eigenen nationalen Ziele festlegen können.



Quellen: Belgische Gebiete: Steunpunt WSE / Großregion und EU: Eurostat - Arbeitskräfteerhebung

Folgende Karte zeigt die Beschäftigungsrate der Länder und Regionen Europas, diesmal für die 55- bis 64-Jährigen. Die nordischen Länder, Großbritannien sowie Deutschland und die Schweiz wiesen die höchsten Raten auf. Belgien schnitt schlechter ab, vor allem die Provinzen Lüttich und Hennegau, die weniger als 40% Beschäftigter zwischen 55 und 64 Jahre zählten.

Map 5.3: Older persons employment rate, persons aged 55–64, by NUTS level 2 region, 2014 ⁽¹⁾
(%)



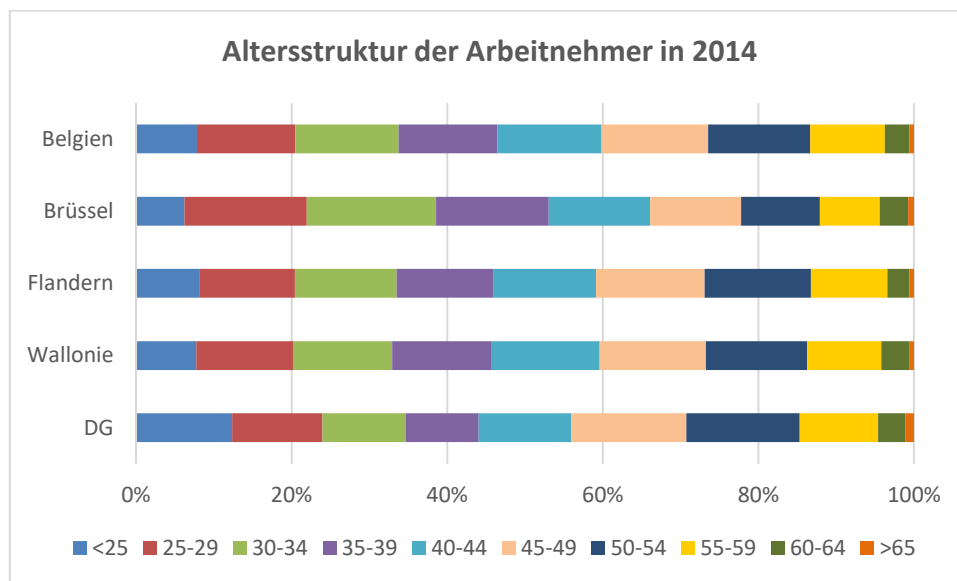
⁽¹⁾ Guadeloupe (FR91), Martinique (FR92), Guyane (FR93) and Réunion (FR94): 2013. Ciudad Autónoma de Ceuta (ES63), Ciudad Autónoma de Melilla (ES64) and Åland (FI20): low reliability.
Source: Eurostat (online data code: [lfst_r_lfe2emppt](#))

Quelle: Eurostat regional yearbook 2015

c) Altersstruktur der Arbeitnehmer

Auch die Altersstruktur der Arbeitnehmer kann anhand der ONSS-Zahlen für alle Regionen Belgiens verglichen werden. Die verschiedenen Altersgruppen waren in den jeweiligen Regionen sowie auch in ganz Belgien ziemlich ähnlich verteilt. Überall machten die über 65-Jährigen 1%, die 60-64-Jährigen 3% bis 4% und die 55-59-Jährigen 10% - außer in Brüssel 8% - aller Arbeitnehmer aus. Allerdings zählte die DG mit 12% die meisten jüngeren

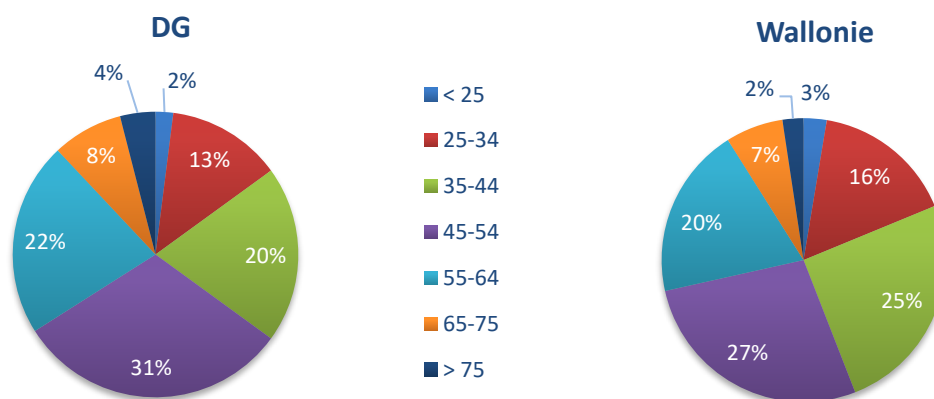
Arbeitnehmer, im Vergleich zu 6% bis 8% in den anderen Regionen. Vergleichbare Zahlen für die Großregion und die EU standen hier nicht zur Verfügung.

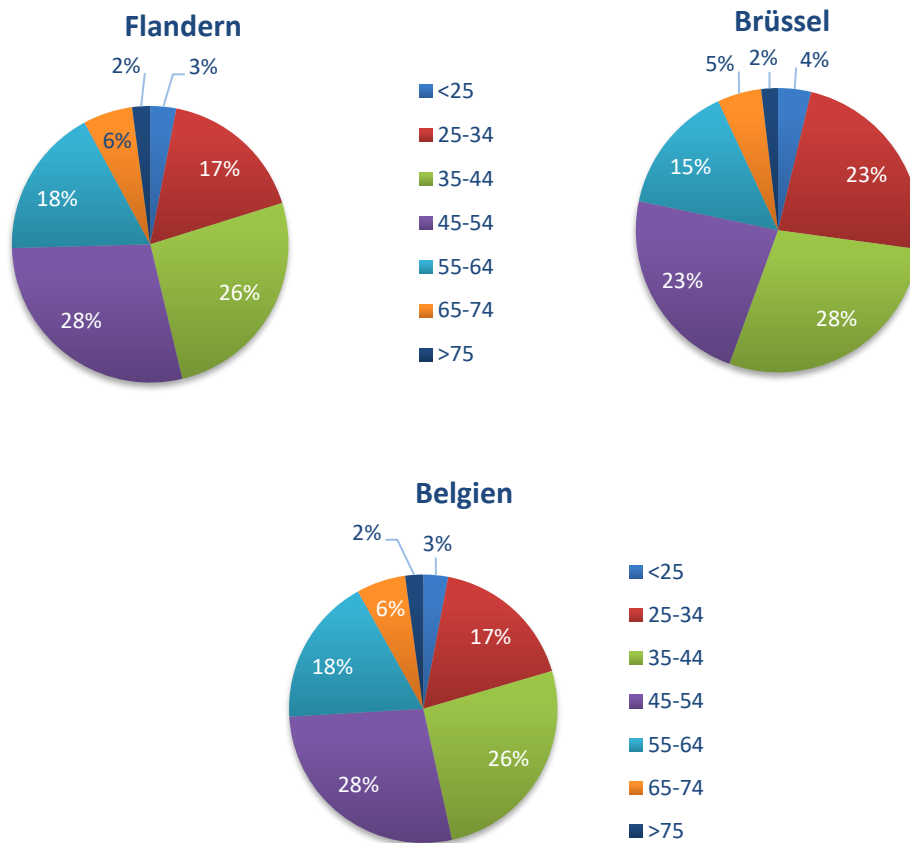


Quelle: ONSS

d) Altersstruktur der Selbständigen

Was das Alter der Selbständigen anbelangt, ist die Situation umgekehrt. Die DG zählte 2013 nämlich die meisten älteren Selbständigen: 4% aller Selbständigen waren über 75 Jahre alt (im Vergleich zu 2% in den anderen Regionen) und 8% waren zwischen 65 und 74 Jahre alt (gegenüber 5 bis 7% in den anderen Landesteilen). Das heißt, dass insgesamt 12% der Selbständigen aus der DG über 65 Jahre alt waren, gegenüber 9% in der Wallonie, 8% in Flandern und in ganz Belgien und sogar nur 7% in Brüssel. Brüssel zählte mit 4% auch die größte Anzahl junger Selbständigen. Folgende Grafiken zeigen die Verteilung der Altersgruppen bei den Selbständigen noch einmal in Detail.

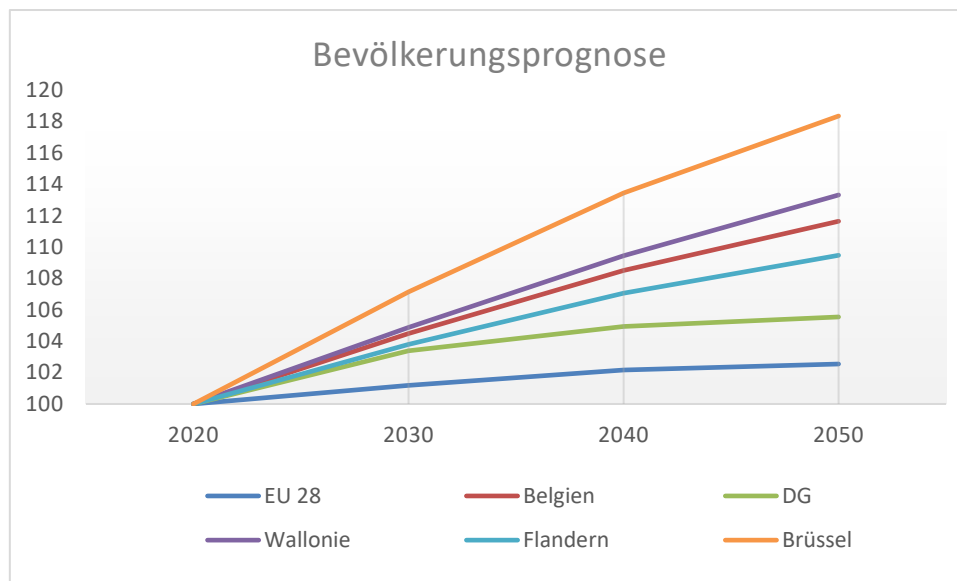




Quelle: INASTI

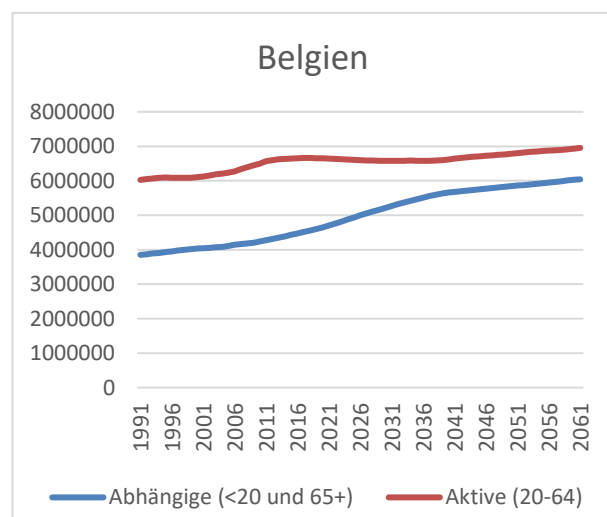
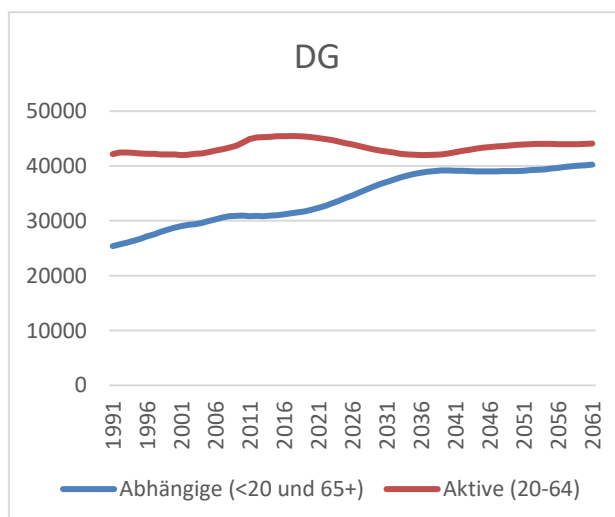
e) Prognosen

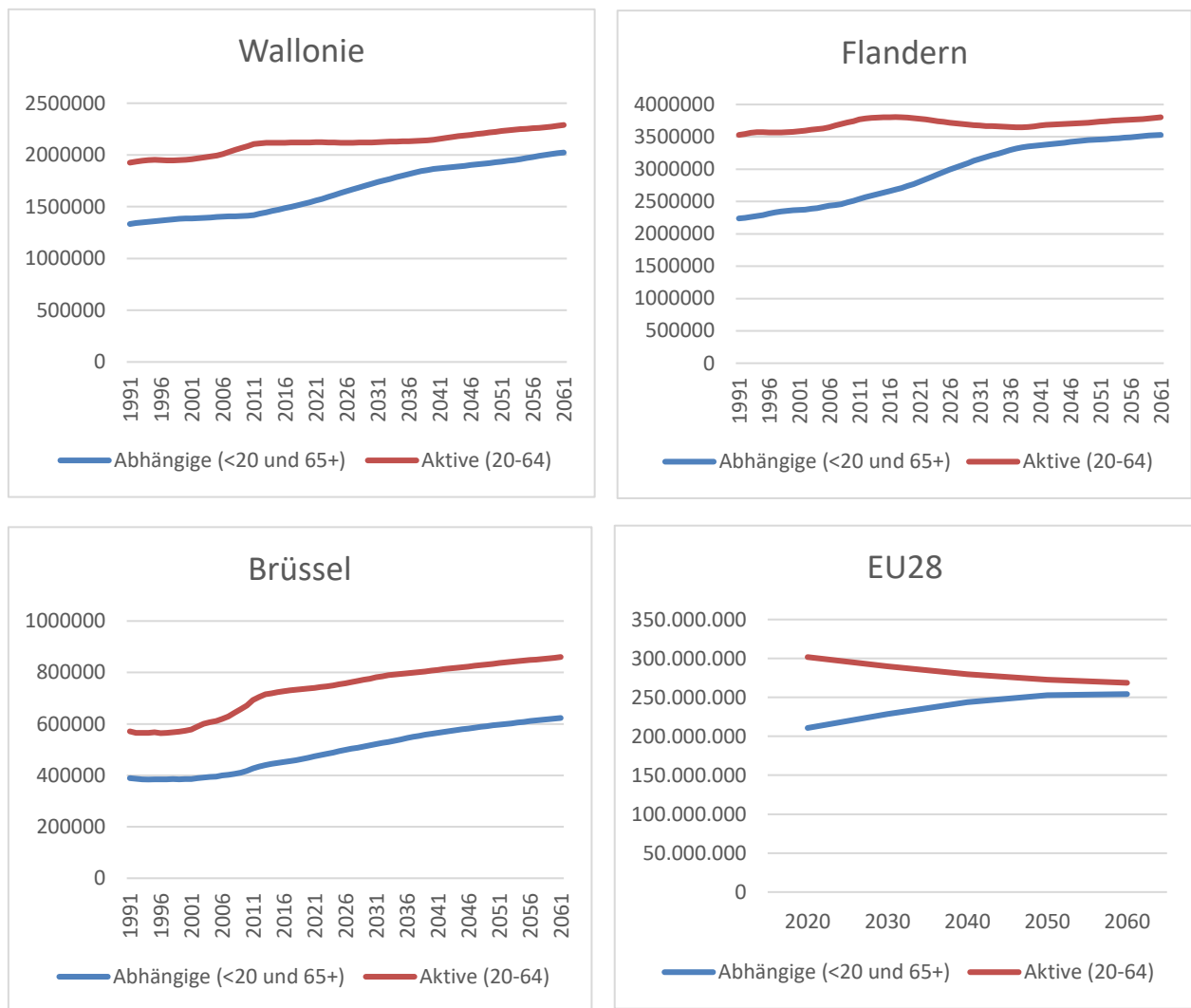
Die letzten zu vergleichenden Zahlen sind die Bevölkerungs- und Arbeitsmarktp prognosen für die nächsten Jahrzehnte. Die Gesamtbevölkerung wird in allen Regionen Belgiens sowie auch in der EU28 bis 2050 ansteigen – am niedrigsten in der EU28 und am stärksten in der Region Brüssel, wie auf folgender Grafik sichtbar wird. Die DG weist nach der EU28 die zweit kleinste Entwicklung auf. Die Bevölkerung der Großregion wird sehr leicht ansteigen, aber fast stabil bleiben. Grund dafür sind die sehr unterschiedlichen Entwicklungen in den jeweiligen Einzelteilen, die sich in ihrer Gesamtheit wieder ausgleichen (Anstieg in Luxemburg, in der Wallonie und der DG, Status quo in Lothringen und Rückgang in den deutschen Komponenten).



Quellen: Belgische Gebiete: DGSIE / EU: Eurostat

Folgende Grafiken stellen das Verhältnis der „abhängigen“ (<20- und 65+ -Jährigen) zur „aktiven“ (20-64-Jährigen) Bevölkerung dar. Wie schon auf Seite 19 gezeigt, wird die Gruppe der „abhängigen“ Bevölkerung in der DG im Laufe der Jahre der Gruppe der „Aktiven“ immer näherkommen. Zwischen 2035 und 2040 wird der Abstand zwischen den zwei Gruppen am kleinsten sein. In den anderen Regionen Belgiens – außer in Brüssel – wird die Situation ähnlich aussehen, wobei sie in Flandern ganz besonders ausgeprägt ist. Die junge Bevölkerung in Brüssel ermöglicht, dass der Abstand zwischen den zwei Gruppen dort sogar größer werden und ab 2020 stabil bleiben sollte. Die Situation in der EU28 ist besonders bedenklich: Die Kurven der zwei Gruppen gehen mit den Jahren immer näher aufeinander zu, sodass die Differenz zwischen den „Abhängigen“ und den „Aktiven“ in 2060 extrem klein sein wird und in den weiteren Jahrzehnten sogar verschwinden könnte. Wie oben bereits erklärt, könnten die von dieser Situation betroffenen Regionen und Länder in der Zukunft vor unvermeidbaren Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften und der Rentenfinanzierung gesetzt werden.





Quellen: Belgische Gebiete: Bis 2014: DGSIE; ab 2015: FPB / EU: Eurostat

f) Fazit des Vergleichs

Im Schnitt schneidet die DG für folgende Indikatoren besser/schlechter ab, als die anderen dargestellten Regionen/Länder.

Besser

- Natürliche Bewegungen

Schlechter

- Bevölkerungszahlen und-prognosen
- Erwerbsquote der 15-64-Jährigen
- Erwerbsquote der 55-64-Jährigen
- Beschäftigungsquote der 20-64-Jährigen
- Alter der Selbständigen
- Verhältnis Aktive/Abhängige

Quellen

Wirtschafts- und Sozialrat der DG – Die DG als Rentnerstaat? Der demographische Wandel in der DG, 2005 und die dort benutzten Quellen (s. Bibliographie)

DGstat – www.dgstat.be

Eurostat regional yearbook 2015

Generaldirektion Statistik und Wirtschaftsinformation (DGSIE)

Föderales Planbüros (FPB)

Arbeitsamt der DG (ADG)

Steunpunt WSE

Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS/ONSS)

Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbständige (LISVS/INASTI)

Eurostat

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)