

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion

Zusammenfassung des Themenheftes im Rahmen des Gesamtvorhabens
"Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarktes der
Großregion bis 2020"

Gefördert durch Interreg III C 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

Zusammenfassung des Themenheftes im Rahmen des Gesamtvorhabens
"Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarktes
der Großregion bis 2020"

Saarbrücken 2006

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

Inhaltsverzeichnis

1. Demographische Ausgangslage und Perspektiven bis 2020	1
1.1 Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsbewegung	1
1.2 Erste Zeichen des Alterungsprozesses in der Großregion	2
1.3 Bevölkerungsprojektionen: Alterung und Rückgang der Bevölkerung.....	3
2. Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt.....	4
2.1 Hauptproblem ist nicht der Bevölkerungsrückgang, sondern die sinkende Anzahl der Erwerbsfähigen	4
2.1.1 Zunehmende Alterung und Abnahme der potenziellen Erwerbsbevölkerung.....	4
2.1.2 Die in den Arbeitsmarkt eintretenden Generationen können die in den Ruhestand ausscheidenden Arbeitnehmer nicht kompensieren	5
2.2 Strukturaspekte der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage.....	5
2.3 Lösungsansätze zur Abmilderung des Ungleichgewichts in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes	6
2.3.1 Arbeitskräftemobilität und Standortqualität.....	6
2.3.2 Arbeitskräftepotenziale quantitativ und qualitativ besser ausschöpfen: Ältere, Frauen, Jugendliche	7
2.3.3 Demographische Veränderungen als Chance für das Wirtschaftswachstum.....	9
3. Bedingungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven für ältere Arbeitnehmer, Frauen und Jugendliche	10
3.1 Ältere Arbeitnehmer.....	10
3.1.1 Aktueller Stand	10
3.1.2 Die Unternehmen müssen ihre Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern ändern	11
3.2 Frauen	12
3.2.1 Aktueller Stand	12
3.2.2 Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	13
3.3 Jugendliche.....	16
3.3.1 Jugendarbeitslosigkeit als ein gemeinsames Problem der Großregion.....	16
3.3.2 Berufliche Eingliederung von wenig oder nicht qualifizierten Jugendlichen: unterschiedliche Problemstellungen und Lösungsansätze je nach Land	17
4. Handlungserfordernisse für den Arbeitsmarkt in der Großregion	19
5. Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle	22

Einleitung

Zum 1. Januar 2005 verzeichnet die Großregion 11.302.464 Einwohner, was 2,9% der Bevölkerung der Europäischen Union der 15 und 2,5% der Bevölkerung der Europäischen Union der 25 entspricht. Bis 2020 sehen die statistischen Projektionen einen Rückgang der Bevölkerung und einen gleichzeitigen Alterungsprozess voraus. Diese beiden Phänomene bewirken eine tief greifende Änderung der Angebotsseite des Arbeitsmarktes, die vor allem mit einer sinkenden Anzahl von jungen Erwerbsfähigen verbunden ist. Vor diesem Hintergrund müssen die vorhandenen Arbeitskräftepotenziale der Großregion, das heißt ältere Arbeitnehmer, Frauen und Jugendliche optimal genutzt und mobilisiert werden.

Im Rahmen des Gesamtvorhabens "Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarktes der Großregion bis 2020", hat die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) im Anschluss an eine Studie über die Grenzgänger und den Arbeitsmarkt ein zweites Themenheft erstellt, das sich mit den Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt befasst. Diese Studie wurde vom Netzwerk der Fachinstitute der IBA durchgeführt und vereint Sekundäranalysen, Expertengespräche und eigene Umfragen bei Unternehmen (INFO-Institut und CRD Eures).

Ausgehend von einer aktuellen Bestandsaufnahme und den Projektionen der Statistischen Ämter der Großregion zur demographischen Situation im Jahr 2020 werden die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt analysiert. Daran anschließend werden Bedingungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven zur Integration Älterer, Frauen und Jugendlicher in den Arbeitsmarkt betrachtet.

1. Demographische Ausgangslage und Perspektiven bis 2020

Die demographische Entwicklung ist ein maßgeblicher Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung, da der Anteil und die Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter starken Einfluss auf das Wirtschaftsleben haben. Die Erstellung von Zukunftsperspektiven für den Arbeitsmarkt setzt zunächst eine bessere Kenntnis der Bevölkerungsentwicklung voraus.

1.1 Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsbewegung

Zwischen 1970 und 2005 ist die Bevölkerung der Großregion um 6,3% gewachsen. Das Bevölkerungswachstum der EU der 15 betrug mit +13,4% mehr als das Doppelte.

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

Seit 1998 wächst die Bevölkerung der Großregion langsamer, wobei es große demographische Unterschiede zwischen den Regionen gibt. Die Zunahme der Bevölkerung in Luxemburg (+7,4% zwischen 1998 und 2004), Rheinland-Pfalz und die Wallonie gleichen die Stagnation in Lothringen und den Rückgang im Saarland (-2,3%) aus.

Insgesamt gesehen ist die demographische Bilanz noch positiv, sie muss jedoch unterhalb der regionalen Ebene nuanciert betrachtet werden. Es gibt nicht nur eine, sondern mehrere demographische Dynamiken in der Großregion – die demographischen Phänomene können zwischen den Teilräumen und selbst innerhalb einer Region unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Die Spanne reicht von -6,8% für Pirmasens in Rheinland-Pfalz bis +33,8% für den Kanton Remich in Luxemburg. Starke Bevölkerungszuwächse verzeichnen in erster Linie Luxemburg und die angrenzenden Gebiete sowie einige Gebiete in Rheinland-Pfalz, was auf ihre Nähe zu wichtigen Zentren außerhalb der Großregion zurückzuführen ist (z. B. Karlsruhe, Bonn). Bevölkerungsverluste weisen vor allem die Gebiete auf, die von ihrer industriellen Vergangenheit (Textilindustrie, Eisen- und Stahlindustrie, Bergbau) geprägt sind, sowie ländliche Gegenden, die weit entfernt von städtischen Ballungszentren und großen Verkehrsachsen liegen.

Die Bevölkerungszunahme in der Großregion ist hauptsächlich auf Wanderungsbewegungen zurückzuführen, da die Geburtenraten in allen Regionen seit 1970 rückläufig sind.

Die Wallonie, Luxemburg und Lothringen verzeichnen ein positives natürliches Wachstum mit relativ hohen Geburtenzahlen. Lothringen hat jedoch als einziges Gebiet der Großregion ein Migrationsdefizit, so dass der Bevölkerungszuwachs geringer ausfällt als in Luxemburg und der Wallonie. In den deutschen Regionen ist ein strukturelles Defizit des natürlichen Wachstums zu beobachten, vor allem im Saarland, das die höchste Sterberate und die niedrigste Geburtenrate der Großregion hat. Die Wanderungsgewinne reichen nicht aus, um das natürliche Wachstumsdefizit zu kompensieren. Rheinland-Pfalz hingegen kann durch einen hohen Zuzug das defizitäre natürliche Wachstum mehr als ausgleichen.

1.2 Erste Zeichen des Alterungsprozesses in der Großregion

Der erwartete Alterungsprozess der Bevölkerung zeigt sich bereits in einer neuen Verteilung der Altersklassen innerhalb der Bevölkerung. Einerseits wächst die Anzahl der Älteren, bedingt durch einen Rückgang der Sterblichkeit, andererseits sinkt aufgrund des Geburtenrückgangs die Zahl der Jugendlichen.

Der Alterungsindex fällt noch günstig aus, verschlechtert sich aber zunehmend

Die Alterung der Bevölkerung der Großregion ist sowohl vom Gipfel als auch von der Basis der Alterspyramide aus festzustellen. Der Anteil der unter 20-Jährigen sinkt, während die Zahl der über 60-Jährigen steigt. Dieses Phänomen wird sich weiter verstärken, mit Ausnahme von Luxemburg, das bei den unter 15-Jährigen eine positive Änderungsrate aufweist. Der Alterungsprozess ist in den deutschen Regionen mit einem geringeren Anteil der unter 20-Jährigen und einem etwas höheren Anteil der über 60-Jährigen bereits etwas weiter fortgeschritten.

Der Alterungsindex ist in der Großregion weiterhin günstiger als in der EU 15, auch wenn sich der Abstand zunehmend verringert. Im Jahr 1998 hatte Lothringen die meisten unter 15-Jährigen im Verhältnis zu 100 Personen ab 80 Jahren, die deutschen Regionen die wenigsten. Im Jahr 2004 liegt Luxemburg vor Lothringen. Am ungünstigsten fällt die Änderung der

Zahl der Jugendlichen in Bezug zu den Achtzigjährigen und älteren in diesem Beobachtungszeitraum im Saarland und in Lothringen aus.

Zunehmende Verschiebung der Alterspyramide

In der Großregion ist ein kontinuierlicher Anstieg des Durchschnittsalters festzustellen. Von 1998 bis 2004 stieg das Durchschnittsalter von 39,9 auf 41 Jahre, was in etwa dem Stand der EU 15 entspricht. Es gibt regionale Abweichungen, die von 38,8 Jahren in Luxemburg bis 43,6 Jahren im Saarland reichen. Die Gegenüberstellung der Alterspyramiden der Großregion von 1998 und 2004 lässt eine zunehmende Alterung der Bevölkerung erkennen. Die Alterspyramide ähnelt immer mehr der so genannten "Zwiebel- oder Urnenform" ("meule de foin"), bedingt durch einen Rückgang der Geburtenrate. Die jungen Jahrgänge sind schwächer vertreten als früher.

1.3 Bevölkerungsprojektionen: Alterung und Rückgang der Bevölkerung

Da es auf der Ebene der Großregion noch keine harmonisierten Bevölkerungsprognosen gibt, hat sich die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle einerseits an die verschiedenen statistischen Institute der einzelnen Regionen und andererseits an GeoLabour gewandt, so dass anhand der Daten von EUROSTAT eine Projektion erstellt werden konnte, die auf den gleichen Grundlagen basieren. So geht GeoLabour¹ bei seinen Prognosen von einer konstanten Fruchtbarkeit, Mortalität und Migration aus, während bspw. INSEE Lothringen für jedes Szenario verschiedene Ausgangsvarianten berücksichtigt. Auch wenn die Statistischen Ämter der Großregion unterschiedliche Methoden und Hypothesen benutzen und die Bevölkerungszahlen deutlich variieren, kommen die demographischen Projektionen zu gemeinsamen Tendenzen für die nächsten 15 bis 20 Jahre.

Die demographischen Prognosen sagen bis 2020 einen Rückgang der Bevölkerung der Großregion um -0,8% (-92.000 Einwohner) voraus, während die Bevölkerung der EU 15 weiter wachsen dürfte. 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 Inseln einer relativ günstigen Bevölkerungsentwicklung bilden.

Auch die Alterung der Bevölkerung dürfte bis 2020 weiter zunehmen

Während 2005 der Anteil der unter 15-Jährigen bei 22,9% und der über 60-Jährigen bei 22,8% liegt, werden diese beiden Gruppen im Jahr 2020 wahrscheinlich 20,4% bzw. 28% der Bevölkerung stellen. Im Jahr 2030 wird der Anteil der über 60-Jährigen über 30% steigen. Ebenfalls bis 2020 wird der Anteil der 20- bis 59-Jährigen an der Gesamtbevölkerung

¹ GeoLabour (Dublin) wurde 2004 gegründet. Direktor ist Géry Coomans, Arbeitswissenschaftler mit Ausbildung in Brüssel. Coomans war von 1994 bis 2004 Direktor des ISMEA (Institut für Mathematik und angewandte Wirtschaftswissenschaften – Paris) und ist als Experte für die Europäische Kommission (GD Beschäftigung und Soziales) tätig, insbesondere in Verbindung mit dem "Bericht über die soziale Lage in Europa", der jährlich zu einem bestimmten Hauptthema erscheint und regelmäßig den demographischen Bericht enthält.

der Großregion von 54,4 auf 51,6% sinken. Auch in Luxemburg ist dieser Effekt zu beobachten, wenn auch abgeschwächer als in den weiteren Regionen.

2. Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt

2.1 Hauptproblem ist nicht der Bevölkerungsrückgang, sondern die sinkende Anzahl der Erwerbsfähigen

2.1.1 Zunehmende Alterung und Abnahme der potenziellen Erwerbsbevölkerung²

Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in der Großregion wird – wie auch in anderen Ländern und Gebieten – in naher Zukunft vor allem durch eine steigende Zahl Älterer gekennzeichnet sein. Mittel- bis langfristig werden dem Arbeitsmarkt immer weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Insgesamt gesehen wird das Erwerbspersonenpotenzial zunächst altern und anschließend schrumpfen.

Steigendes Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials

In naher Zukunft wird ein Anstieg des Durchschnittsalters des Erwerbspersonenpotenzials festzustellen sein, der in einer Alterung der Belegschaften in allen Teilgebieten der Großregion zum Ausdruck kommt. So ist zum Beispiel im Saarland das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1980 und 2004 von 35,5 Jahren auf 40 Jahre gestiegen. Wenn die gesamte Erwerbsbevölkerung des Privatsektors in Luxemburg nur aus Luxemburgern bestünde, läge das Durchschnittsalter bei 40 Jahren und nicht bei den aktuellen 37,8 Jahren. Dieser Effekt dürfte sich durch eine höhere Beteiligung der älteren Arbeitnehmer am Erwerbsleben noch verstärken. Der Alterungsprozess betrifft jedoch nicht alle Wirtschaftsbereiche im gleichen Maße. Momentan sind die Angestellten im öffentlichen Dienst und die Landwirte bereits deutlich älter als die Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe oder im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen.

Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials

Der Bevölkerungsrückgang und der Alterungsprozess werden sich in der Großregion bis zum Jahr 2020 durch strukturelle Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung und damit verbunden durch ein alterndes und schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial bemerkbar machen. Die Gruppe der 20- bis 59-Jährigen, die den Großteil der Erwerbsbevölkerung darstellt, wird in den nächsten 15 Jahren um 5,8% (-566.000 Personen) zurückgehen. Von dieser Entwicklung sind alle Teilgebiete der Großregion betroffen, mit Ausnahme von Luxemburg. Bei einem unveränderten Erwerbsverhalten wird das Erwerbspersonenpotenzial schneller schrumpfen als die Gesamtbevölkerung – ein Prozess, der sich ab 2020 mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge weiter verstärken dürfte.

² Die Erwerbsbevölkerung umfasst alle Personen im erwerbsfähigen Alter.

2.1.2 Die in den Arbeitsmarkt eintretenden Generationen können die in den Ruhestand ausscheidenden Arbeitnehmer nicht kompensieren

Die Gesamtlastquote³ wird für die Erwerbsbevölkerung immer ungünstiger

Die Gesamtlastquote ist in der Großregion insgesamt noch günstig, weil sie unter 100 liegt (die Zahl der Nichterwerbsfähigen ist kleiner als die Anzahl der Erwerbsfähigen). In der Großregion wird dieses Verhältnis in den nächsten 15 Jahren größer, während es in der EU 15 stagniert. Dabei sind je nach Region Unterschiede festzustellen: In Lothringen und der Wallonie ist ein leichtes Sinken, in Luxemburg eine Stagnation und in den deutschen Regionen ein Anstieg zu beobachten. Die Erhöhung der Gesamtlastquote ist besonders problematisch, da der Anteil der Nichterwerbsfähigen unter 20 mit Ausnahme von Luxemburg überall sinkt, während der Anteil der älteren Bevölkerung seit 1998 signifikant zunimmt. Aus wirtschaftlicher Sicht verläuft diese Entwicklung immer ungünstiger, da die aktuelle Zahl der nichterwerbsfähigen Jugendlichen, das heißt der potenziellen künftigen Erwerbsfähigen, nicht ausreicht, um die aus dem Berufsleben ausscheidenden Erwerbspersonen vollständig zu ersetzen.

2.2 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. Der Arbeitskräftebedarf hängt stark von der Güternachfrage (Waren und Dienstleistungen) ab sowie weiterer, schwer vorhersehbarer Faktoren (technischer Fortschritt, Produktivitätszuwächse, Faktorpreise). Trotzdem ist es bereits möglich, einige Leitlinien festzustellen, die den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen beeinflussen dürften.

Steigender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und sinkende Nachfrage nach unqualifizierten Arbeitnehmern

Das Problem des Arbeitskräftemangels ist eher qualitativ als quantitativ, denn es besteht lediglich ein Mangel an qualifizierten Fachkräften. Die strukturelle Änderung der Wirtschaft, die auf Forschung und einen höheren Mehrwert setzt, bewirkte eine Steigerung des geforderten Qualifikationsniveaus, insbesondere im Bereich der technischen und wissenschaftlichen Ausbildungen. Die beruflichen Anforderungen werden immer anspruchsvoller und die Nachfrage nach unqualifizierten Arbeitskräften sinkt. Die Unterschiede in den Arbeitslosenraten nach Qualifikationsniveau, die nicht nur in der Großregion zu beobachten sind, verdeutlichen diesen Sachverhalt (in der Großregion ist die Zahl der unqualifizierten Arbeitslosen dreimal höher als die Zahl der hochqualifizierten Arbeitslosen). Die Kluft zwischen den hochqualifizierten und den weniger qualifizierten Gruppen wird immer breiter und spiegelt sich in der Arbeitsmarktsituation wider. Der demographische Wandel dürfte die Lage der unqualifizierten Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft kaum verbessern.

³ Die Gesamtlastquote ist das zahlenmäßige Verhältnis von Nichterwerbsfähigen (unter 20-Jährige und 60-Jährige und älter) zur Erwerbsbevölkerung (hier die 20- bis 59-Jährigen), ausgedrückt in Prozent.

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials löst das Problem der Arbeitslosigkeit nicht, da der Verknappung der Arbeitskräfte in bestimmten Tätigkeitssektoren ein Überschuss in anderen Bereichen gegenübersteht.

Erwerbsfähige, die über verschiedene Qualifikationen verfügen, sind untereinander nicht austauschbar. Deshalb kann es in einem Sektor des Arbeitsmarktes einen Mangel an Arbeitskräften geben, während in einem anderen Sektor ein deutliches Überangebot und damit eine hohe Arbeitslosigkeit besteht. Neben den regionalen Ungleichheiten ist die Arbeitslosigkeit oft auch auf Qualifikationsunterschiede zurückzuführen. Der demographische Wandel verstärkt dieses Phänomen, denn die Zahl der 20- bis 35-Jährigen, die als wichtigste "Wissensträger des modernen Know-how" anzusehen sind, sinkt ständig, vor allem in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Technik. Falls die Abwanderung von jungen qualifizierten Arbeitskräften, die in bestimmten Regionen festzustellen ist, weiter anhält, dürfte sich diese Tendenz noch verstärken.

Die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials wird das Problem der Arbeitslosigkeit daher keinesfalls lösen. Auch weiterhin werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erforderlich sein.

2.3 Lösungsansätze zur Abmilderung des Ungleichgewichts in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes

2.3.1 Arbeitskräftemobilität und Standortqualität

Arbeitsmarktgesteuerte Zuwanderung

Eine Option zum Abbau von Ungleichgewichten auf Teilarbeitsmärkten ist der verstärkte Rückgriff auf Zuwanderer und Grenzgänger. Vor allem in den Einzugsgebieten der Großstädte und in wirtschaftlichen Zentren der Großregion könnte die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität – in Abhängigkeit von den Erfordernissen des Arbeitsmarktes – zumindest teilweise dazu beitragen, die Differenz zwischen Angebot und Nachfrage zu verringern. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine detaillierte und regelmäßige Bestandaufnahme der Arbeitsmarktengpässe. Außerdem bedarf es einer kontrollierten Immigrationspolitik, verbunden mit der Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Integration fördern.

Immigration und Grenzgänger: langfristig keine ausreichenden Lösungen

Die Immigration reicht jedoch nicht aus, um die Herausforderungen zu meistern, die mit dem Bevölkerungsrückgang verbunden sind. Positive Wanderungssalden können das Arbeitskräftepotenzial zwar kurzfristig erhöhen, die langfristigen demographischen Veränderungen können sie nicht beeinflussen. Vor allem im Saarland ist die Erwerbsbevölkerung in den letzten 15 Jahren trotz des demographischen Rückgangs durch den Zuzug von ausländischen Arbeitskräften gewachsen. Die positiven Wanderungsgewinne reichen jedoch nicht aus, um die anhaltend niedrige Geburtenrate zu kompensieren und die Alterung zu verlangsamen.

Das Gleiche gilt für das Phänomen der Grenzgänger, das - mit Ausnahme von Luxemburg, wo die Grenzgänger 40% der Beschäftigten stellen -, quantitativ keine realistische Option zur Erhöhung des mittelfristig schrumpfenden Erwerbspersonenpotentials darstellt. Gleichwohl

wird für die Zukunft ein spürbarer Anstieg der Grenzgängerströme erwartet. Die Anzahl der lothringischen Arbeitnehmer in Luxemburg dürfte sich im Lauf der nächsten 10 Jahre um 50% erhöhen. Durch die Grenzgängerströme könnten bestimmte Regionen zum Nachteil anderer Regionen begünstigt werden. Deshalb muss die interregionale Kooperation unter Nutzung der geschaffenen Synergien auf mögliche Asymmetrien achten.

Anforderungen an die Regionalpolitik

Dieser Aspekt verweist auf eine weitere Herausforderung: In den Regionen, die vom demographischen Wandel besonders stark betroffen sind, wird eine der Hauptaufgaben der Zukunft darin bestehen, die Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen weiterzuführen und die Standortqualität möglichst weiter zu verbessern. Ansiedlungswillige Unternehmen und qualifizierte Arbeitskräfte mit ihren Familien werden sich dort niederlassen, wo ein insgesamt günstiges Umfeld mit guten Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen gegeben ist.

2.3.2 Arbeitskräftepotenziale quantitativ und qualitativ besser ausschöpfen: Ältere, Frauen, Jugendliche

Das Angebot an Arbeitskräften hängt nicht nur von der Demographie (Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter), sondern auch und vor allem von der Teilnahme der Älteren (Erwerbsaustrittsalter), der Frauen und der Jugendlichen (Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt) am Erwerbsleben ab.

Bedeutende Arbeitskräftereserven in der Großregion

Die Arbeitskräftereserven stellen sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung dar. Sie sind im Kooperationsraum größer als im europäischen Durchschnitt. Die Erwerbsquote in der Großregion liegt etwa 4 Punkte unter dem Durchschnitt der europäischen Länder, vor allem im Hinblick auf die Jugendlichen und die Älteren (in Luxemburg, der Wallonie und Lothringen im Hinblick auf die Älteren). Auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in der Großregion niedriger als im europäischen Durchschnitt. Der niedrigeren Erwerbsquote stehen höhere Arbeitslosenzahlen gegenüber. Die Integration von Älteren, Frauen und Jugendlichen in den Arbeitsmarkt ist in der Großregion insgesamt geringer ausgeprägt.

Stärkere Beteiligung am Erwerbsleben, um die zahlenmäßige Abnahme der Erwerbsfähigen zu kompensieren

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und vor allem von Älteren könnte den Arbeitskräftemangel (in quantitativer Hinsicht) auf dem Arbeitsmarkt der Großregion bis 2020 verhindern. So würde rechnerisch die Lücke von 95.000 Älteren, um die Beschäftigungsquote Älterer in der EU 15 zu erreichen, ausreichen, um den Rückgang der 20- bis 59-Jährigen in der Wallonie und im Saarland bis 2020 zu kompensieren. Die Möglichkeit einer Verkürzung der Erstausbildung der Jugendlichen könnte sogar zu einem vorübergehenden Anstieg der Anzahl der Erwerbsfähigen führen.

Herausforderung für die Unternehmen: Förderung der Humanressourcen und "Diversity Management"

Eine der Hauptaufgaben im Rahmen des demographischen Wandels besteht in der Erhaltung und Förderung der Humanressourcen. Falls die derzeitigen Rahmenbedingungen zur Integration in den Arbeitsmarkt und zum Verbleib im Beschäftigungssystem nicht angepasst werden, wird sich eine qualitative Lücke beim Arbeitskräfteangebot eröffnen. 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 Betriebe, sondern ebenso für die Politik die Notwendigkeit eines „Diversity Managements“. Auf diese Herausforderungen muss sich die Arbeitswelt einstellen.

Zur Bewältigung der Herausforderungen müssen alle Akteure sensibilisiert und demographische Ansätze gefördert werden

Die demographische Entwicklung wird in der Öffentlichkeit seit kurzem zwar verstärkt diskutiert, aber Unternehmer und selbst Arbeitnehmer fühlen sich selten persönlich davon betroffen. Es können nur dann Lösungen für die Herausforderungen des demographischen Wandels gefunden werden, wenn Unternehmen, ihre Führungskräfte und Arbeitnehmer eng zusammenarbeiten. Die Zeit drängt, aber die Firmen der Großregion beginnen gerade erst, sich mit der Thematik des demographischen Wandels zu beschäftigen. Da das Problem der Alterung in den deutschen Regionen am stärksten ausgeprägt ist, hat man sich dort bereits eingehender mit der Alterung der Arbeitnehmer befasst als in den Nachbarregionen. Dagegen steht Frankreich erst am Anfang der Diskussion. Die verschiedenen Akteure haben hier noch keine neuen Konzepte zur Frage der Alterung der Belegschaften in den Unternehmen erarbeitet, weder in Lothringen noch auf nationaler Ebene.

Bessere qualitative Nutzung der Arbeitskräftepotenziale: Dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften durch Qualifizierung begegnen

Da der Arbeitskräftemangel nicht nur ein quantitatives, sondern hauptsächlich ein qualitatives Problem ist, geht es darum, das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte reserven und der in den Arbeitsmarkt eintretenden Generationen zu erhöhen und anzupassen. Ihr Ausbildungsstand wird den Umfang und die Qualität des künftigen Angebots an Arbeitskräften maßgeblich mitbestimmen.

Der Bildungspolitik kommt eine größere Bedeutung zu als früher. Die Zahl der Studenten an Universitäten und technischen Hochschulen (Instituts supérieurs de technologie) muss erhöht werden, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der einzelnen Wirtschaftssektoren. Einer möglichen Verknappung der Arbeitskräfte muss insbesondere in den für die Innovation entscheidenden Bereichen wie Naturwissenschaften, Mathematik oder Technik (Ingenieure, Informatiker usw.) entgegengewirkt werden. Wenn hier qualifiziertes Personal fehlt, besteht das Risiko, das künftige Wirtschaftswachstum zu behindern. Gleichzeitig geht es darum, bildungsferne Personen durch Förderung der Weiterbildung für alle Altersklassen und alle Arbeitnehmer zu integrieren.

2.3.3 Demographische Veränderungen als Chance für das Wirtschaftswachstum

Chancen des demographischen Wandels

Im Rahmen des demographischen Wandels entstehen durch innovative Produkte und Dienstleistungen, die der Alterung der Bevölkerung Rechnung tragen, neue Möglichkeiten der wirtschaftlichen Entwicklung. Das Interesse der Unternehmen für Senioren als Konsumentenzielgruppe steigt ständig. In dieser Hinsicht bringt der demographische Wandel nicht nur Risiken mit sich, sondern auch Chancen für neue Potenziale, die mit Arbeitsplätzen verbunden sind und zwar nicht nur für hochqualifiziertes Personal, sondern auch für Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt eher benachteiligt sind.

Seniorenwirtschaft als innovative Wachstumsbranche

An erster Stelle profitiert das Gesundheits- und Sozialwesen vom demographischen Wandel, da die Alterung der Bevölkerung zu einer steigenden Nachfrage nach sozialen Diensten führt. Bereits seit einigen Jahren verzeichnet dieser Wirtschaftsbereich eine positive Beschäftigungsbilanz. Um dieses Beschäftigungspotenzial nutzen zu können, sind verstärkte Ausbildungsmaßnahmen erforderlich, denn bereits jetzt zeichnet sich zum Beispiel in der Wallonie ein Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal ab.

Entwicklungspotenzial besteht außerdem bei Produkten, die sich an den Bedürfnissen von Senioren orientieren – etwa im Bereich der Bau- und Wohnungswirtschaft, bis hin zu neuen Formen des betreuten Wohnens, die mit verschiedenen Dienstleistungen im vertrauten Lebensumfeld verbunden sind. Der Bausektor könnte im Bereich der altersgerechten "intelligenten" Anpassung des Wohnraums dynamische Möglichkeiten erschließen.

Auch dem Sektor Freizeit und Tourismus bieten sich neue Chancen. Die Senioren von heute geben mehr Geld für die Freizeitgestaltung aus als vor 30 Jahren, da ihre Einkommen gestiegen sind und ihr Gesundheitszustand besser ist.

Die Chancen des demographischen Wandels müssen durch verstärkte Anstrengungen im Hinblick auf geeignete Ausbildungsmaßnahmen und durch die Förderung der Kooperationen zwischen Forschung und Wirtschaft branchenübergreifend wahrgenommen werden. Auch breiter angelegte grenzübergreifende Vernetzungen könnten dazu beitragen, das zusätzliche Potenzial auf diesem Gebiet zu nutzen, was im Übrigen nicht nur der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Arbeitsmarkt zugute käme, sondern auch dem Image der Großregion als moderne und attraktive europäische Region.

Es müssen geeignete Bedingungen geschaffen werden, damit Ältere, Frauen und Jugendliche Beschäftigungsverhältnisse aufnehmen können. Dafür sind Maßnahmen auf der Ebene der sozialen Systeme als auch auf der Ebene der Unternehmen erforderlich.

3. Bedingungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven für ältere Arbeitnehmer, Frauen und Jugendliche

Wie ist der konkrete Stand der Nutzung der Arbeitskraftreserven in den einzelnen Teilgebieten der Großregion?

3.1 Ältere Arbeitnehmer

3.1.1 Aktueller Stand

Obwohl in den letzten Jahren bei der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern bereits Fortschritte erzielt wurden (vor allem in Rheinland-Pfalz), haben die Teilgebiete der Großregion die in der Strategie von Lissabon festgelegte Zielvorgabe, die bis 2020 eine Beschäftigungsquote der Älteren von 50% vorsieht, noch nicht annähernd erreicht. Im Jahr 2004 betrug die Abweichung zu diesem Ziel 15,3 Punkte (doppelt soviel wie im EU-Durchschnitt).

Die Beschäftigungsquoten⁴ der älteren Arbeitnehmer sind in der Großregion deutlich niedriger als im europäischen Durchschnitt

Im Jahr 2004 stehen 42,4% der 55- bis 64-Jährigen in der EU 15 in einem Beschäftigungsverhältnis. Mit 41,4% nähert sich nur Rheinland-Pfalz diesem Durchschnittswert. Die niedrigste Quote hat die Wallonie (29,4%), dicht gefolgt von Lothringen (30,3%) und Luxemburg (30,8%). Das Saarland nimmt einen mittleren Platz ein, der etwa dem Durchschnitt der Großregion entspricht (35,8% im Saarland, 36,7% in der Großregion).

Die Lage der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ist angespannt. Sie werden bei Neueinstellungen kaum berücksichtigt. Das Saarland und Rheinland-Pfalz liegen bei der Arbeitslosenquote der 55 bis 64-Jährigen über dem Schnitt der Großregion sowie über dem Schnitt aller Altersgruppen. In den anderen Teilgebieten der Großregion sind die Arbeitslosenquoten der Älteren etwas niedriger, bedingt durch einen weniger weit fortgeschrittenen Alterungsprozess und andere arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen (Frühverrentungspraxis).

Eintrittsalter in den Ruhestand und laufende Reformen

Mit durchschnittlich 61,3 Jahren scheidet die Arbeitnehmer in Deutschland am spätesten aus dem Erwerbsleben aus, gefolgt von Belgien mit 59,4 Jahren, Frankreich mit 58,9 Jahren und schließlich Luxemburg mit 57,7 Jahren. In Luxemburg ist die Differenz zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Renteneintrittsalter am größten (7,3 Jahre), in Frankreich am niedrigsten (1,1 Jahre). Die Abweichungen erklären sich durch die verschiedenen Ruhestandsregelungen, vor allem durch die Möglichkeiten des Vorruhestandes.

⁴ Die Beschäftigungsquote bezeichnet den Teil der Erwerbsfähigen in der betrachteten Altersklasse, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (Personen, die einen Arbeitsplatz haben), während die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbsfähigen (Erwerbsfähige im Arbeitsverhältnis und Arbeitslose) in der betrachteten Altersklasse bezeichnet. Die Arbeitslosenquote ist der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbsfähige im Arbeitsverhältnis und Arbeitslose) der betrachteten Altersklasse.

Zur Erreichung der Zielvorgaben von Lissabon haben die Mitgliedstaaten verschiedene Initiativen ergriffen, um die Differenz zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Renteneintrittsalter zu verringern - wie die Abschaffung der Möglichkeiten des vorzeitigen Ruhestandes oder die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. So ist geplant, das Renteneintrittsalter in Deutschland bis 2037 auf 67 Jahre zu erhöhen. In Frankreich soll die Dauer der Beitragszahlung bis 2018 auf 42 Jahre erhöht werden. Außerdem soll die Höhe der Rentenzahlung im Fall des vorzeitigen Ausscheidens gekürzt werden (5% pro Jahr in Belgien, 0,3% pro Monat in Deutschland).

3.1.2 Die Unternehmen müssen ihre Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern ändern

Die meisten befragten Unternehmen spüren noch keine direkten Auswirkungen des demographischen Wandels

Im Allgemeinen sehen Unternehmen außer Teilzeitarbeit und Vorruhestandsmöglichkeiten keine besonderen Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer vor. 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. Abgesehen von ihrer Frühverrentungspraxis zeigen Unternehmen oft eine geringere Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren, da sie befürchten, dass diese weniger produktiv und weniger flexibel sein könnten. Durch die Alterung der Belegschaft wird die Zahl der älteren Beschäftigten in Zukunft aber deutlich steigen. Deshalb müssen die Firmen bereits heute vorausschauend agieren und ihre Arbeitsorganisation entsprechend anpassen, damit es Arbeitnehmern langfristig möglich ist, ihre Tätigkeit länger auszuüben.

Um den Bedürfnissen der alternden Belegschaften gerecht zu werden, müssen keine neuen Instrumente geschaffen werden

Die Personalpolitik der Unternehmen sollte so konzipiert werden, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer während ihres gesamten Berufslebens – vom Beginn bis zum Renteneintritt – aufrechterhalten bleibt. Aus personalpolitischer und arbeitsorganisatorischer Sicht gibt es bereits zahlreiche Instrumente und Ansätze in den Betrieben, die zur Bewältigung des demographischen Wandels angepasst und in ein integriertes Gesamtkonzept zusammengefasst werden können. Hierzu zählen die altersgerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die individuelle Berufs- und Karriereplanung. Am Anfang eines solchen Gesamtkonzepts steht eine betriebliche Bestandsaufnahme mit besonderer Berücksichtigung der jeweiligen Altersstrukturen (Altersstrukturanalyse). Bei kleinen und mittleren Unternehmen dürfte hierbei wahrscheinlich Unterstützungsbedarf bestehen. Um ihnen schnell und gezielt helfen zu können, ist es wichtig die verschiedenen Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen der überbetrieblichen Akteure und Kammern zu bündeln und zu vernetzen.

Die Alterung der Beschäftigten sollte nicht als Problem, sondern als Chance zur Verbesserung der Arbeitsqualität angesehen werden

Die Erfahrung der Praxis zeigt, dass mit der Auseinandersetzung mit dieser Thematik zahlreiche positive Aspekte verknüpft sind und dass die allgemeine Befürchtung einer mit dem Alter nachlassenden Leistungs-, Lern- und Innovationsfähigkeit per se nicht gegeben ist. 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“. Durch den Austausch zwischen den Generationen und durch gegenseitigen Wissenstransfer können die umfassenden Erfahrungen der Älteren genutzt werden.

Die Qualifikationspolitik ist für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und die bessere Eingliederung der älteren Arbeitnehmer von großer Bedeutung

Die Qualifizierungspolitik von Unternehmen muss unter den Rahmenbedingungen des technischen Fortschritts und der zunehmenden Bedeutung von Wissen und Qualifikation 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.

3.2 Frauen

3.2.1 Aktueller Stand

Die Nutzung des Leistungs- und Qualifikationspotenzials von Frauen bildet eine unverzichtbare Ressource, um die Wettbewerbsfähigkeit im Kontext der wirtschaftlichen und demographischen Veränderungen zu gewährleisten.

Die Erneuerung der Generationen ist in der Großregion nicht gewährleistet

Wie in allen westeuropäischen Ländern liegt die Geburtenrate auch in der Großregion unter 2,1 Kinder pro Frau und reicht damit nicht aus, um eine stabile Bevölkerungsentwicklung zu garantieren. Es gibt jedoch große Unterschiede in den einzelnen Regionen (im Jahr 2004 reicht die Spanne von 12 und 17 Kindern auf 100 Einwohner in Luxemburg und Lothringen

bis zu 8,2 und 7,2 in Rheinland-Pfalz und im Saarland, was einer Differenz von 40% entspricht).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wirtschaftliche und demographische Hauptaufgabe

Frauen mit Kindern sind in der Großregion und in allen Mitgliedstaaten der EU auf dem Arbeitsmarkt weniger stark vertreten. Bei Männern ist dieses Verhältnis gerade umgekehrt. Im Hinblick auf die Anzahl der Kinder pro Frau und die Beschäftigungsquote gibt es in der Großregion zwei verschiedene Grundmuster: In Lothringen und der Wallonie steht einer hohen Geburtenrate eine niedrige Beschäftigungsquote gegenüber, während in den deutschen Regionen eine stärkere Integration in den Arbeitsmarkt zu beobachten ist, verbunden mit einem stärker ausgeprägten Verzicht auf Kinder. Luxemburg nimmt eine mittlere Position ein, da die ausländischen Frauen sowohl mehr Kinder als auch eine höhere Beschäftigungsquote haben als die luxemburgischen Frauen.

Beobachtungen zufolge verzichten Frauen mit hoher Qualifikation eher auf Kinder als auf Perspektiven der beruflichen Karriere. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit nicht nur eine arbeitsmarktpolitische, sondern auch eine demographische Herausforderung. Das Problem betrifft zunehmend auch Männer, die sich heute stärker der Kindererziehung widmen als früher. Frauen und Männer werden nur dann mehr Kinder haben – und damit die Zukunft der Gesellschaft gewährleisten – wenn sie Beruf und familiäre Verpflichtungen besser vereinbaren können und familienfreundliche Strukturen vorfinden.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen. Gleichzeitig sollte eine größere Zahl von Männern ermutigt werden, familiäre Aufgaben zu übernehmen.

3.2.2 Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Jedes Teilgebiet der Großregion weist eine spezifische Kombination aus Kinderbetreuung, Arbeitsmarktsituation, Erwerbsbeteiligung und Erwerbsmustern von Frauen auf. Dennoch zeigen sich ähnliche alltagspraktische Probleme bei Umfang und Qualität von Betreuungseinrichtungen, Öffnungszeiten und Betreuungskosten.

► Handlungsfeld: Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen

Betreuung von Kleinkindern als prioritäre Aufgabe

Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist eine wesentliche Voraussetzung um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu ermöglichen. 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

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.

Unzureichende Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in der Großregion

In der Großregion übersteigt die Nachfrage nach Krippenplätzen noch immer das Angebot, ganz abgesehen von der Frage der Kosten für einkommensschwache Familien und den oft ungünstigen Öffnungszeiten. Der Bedarf wird durch individuelle Vereinbarungen oder durch Elternurlaub gedeckt, den zumeist die Mütter nehmen.

In der Großregion erreichen Frankreich und Belgien die besten Ergebnisse (20% bzw. 30% der Kinder unter 3 Jahren werden in Einrichtungen betreut), aber auch hier gibt es Probleme, die mit fehlenden Plätzen, den üblichen Öffnungszeiten der Krippen und den hohen Betreuungskosten im Fall verlängerter Öffnungszeiten zusammenhängen. In (West-)Deutschland werden in Kindereinrichtungen nur etwa 3% (Saarland: 4,8%, Rheinland-Pfalz: 2,7%) der unter Dreijährigen betreut und zahlreiche Krippen sind nur vormittags geöffnet und/oder bieten kein Mittagessen an. In Luxemburg ist die Situation mit 10% ähnlich wie in Deutschland, obwohl in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen wurden.⁵

In allen Regionen deutlich besseres Angebot für Kinder ab drei Jahren

Belgien, Frankreich und Deutschland scheinen die Ziele von Barcelona, bis 2010 ein Betreuungsangebot für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem schulpflichtigen Alter zu gewährleisten, erreicht zu haben. In Deutschland gibt es aufgrund des Bevölkerungsrückgangs sogar eine Überversorgung. Unterschiede zwischen den Regionen betreffen weniger das quantitative Angebot als vielmehr die Betreuungsmodalitäten. In Deutschland und Luxemburg sind die Einrichtungen oft nur am Vormittag geöffnet und bieten kein Mittagessen an, im Gegensatz zu Frankreich und Belgien.

Die Verbesserung der Qualität der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen muss in allen Regionen eine prioritäre Aufgabe sein. Insbesondere in den deutschen Regionen und Luxemburg geht es in erster Linie um eine stärkere Integration von Kleinkindern in das Erziehungssystem, die Einführung von spezielleren Ausbildungen für Kinderfachpersonal und die Verringerung der Anzahl der pro Erzieherin zu betreuenden Kinder.

Außerdem sollten der Umfang und die Dauer der Betreuung ausgebaut werden, vor allem für Kinder unter drei Jahren und – speziell in den deutschen Regionen – für Kinder, die die Grundschule besuchen. Schließlich gibt es in keiner der Regionen nennenswerte Anreize für Väter, sich stärker in die Betreuung ihrer Kinder einzubringen.

⁵ Vgl. European Commission (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]).

► **Handlungsfeld: Betriebliche Ebene**

Angesichts der Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt bildet eine familienorientierte Politik 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.

Teilzeitarbeit – eine zufriedenstellende Lösung?

Teilzeitarbeit ist eine der bekanntesten Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die hohen Beschäftigungsquoten von Frauen in den deutschen Regionen sind im Wesentlichen auf diese Form des Arbeitsvertrags zurückzuführen. Lothringen hat die niedrigste Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen und meist wird diese Möglichkeit hier erst ab dem zweiten Kind genutzt. Die meisten Französinen ziehen es vor, ihre Arbeit nach der Geburt für kurze Zeit zu unterbrechen. In Deutschland und Luxemburg hingegen ist die Teilzeitarbeit bereits ab dem ersten Kind verbreitet.

Diese Form der Arbeitsorganisation kann die Probleme jedoch nur bedingt lösen. Die Teilzeitarbeit in ihrer jetzigen Form bietet kaum berufliche Perspektiven im Unternehmen und wird selten ausreichend bezahlt, um die Existenz einer Familie zu sichern. Damit verbessert die Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht wirklich und trägt eher dazu bei, die vorhandenen Strukturen des Arbeitsmarktes und die tradierte Aufgabenverteilung zwischen Mann und Frau zu festigen.

Familiäre Verpflichtungen lassen sich oft nicht mit der Unternehmenslogik vereinbaren, deshalb sind Änderungen der Unternehmenskultur erforderlich

Eltern (nicht nur Frauen) müssen mehr Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung auf allen Dienststrangebenen erhalten, ohne auf ihre berufliche Karriere im Unternehmen verzichten zu müssen. Die Unternehmenslogik lässt sich mit familiären und häuslichen Verpflichtungen oft nicht vereinbaren. Hier wäre es angebracht, berufliche Aufstiegschancen und den Grundsatz der unbegrenzten Verfügbarkeit voneinander zu trennen. Das bedeutet eine fundamentale Änderung der Unternehmenskultur, die sich aber durchaus rentabel erweisen kann.

► **Handlungsfeld: Familienpolitik**

Familienpolitik sollte vor allem auf lokaler Ebene geführt werden

Eine Familienpolitik, die sich stärker an den lokalen Gegebenheiten orientiert, kann dazu beitragen, den Bedürfnissen der Familien besser gerecht zu werden und ihren Handlungs- und Aktionsspielraum zu verbessern. In den meisten Handlungsfeldern der Kommunalpolitik werden Entscheidungen getroffen, die die Handlungsfähigkeit der Familien unmittelbar betreffen. Familienpolitik muss vor allem auf kommunaler Ebene Thema werden und möglichst alle relevanten Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft einbeziehen. Im Januar 2004 hat die deutsche Bundesregierung die Initiative "Lokale Bündnisse für Familien" gegründet. Seitdem wurden im Saarland und in Rheinland-Pfalz mehr als 20 Bündnisse geschaffen, die sich in Abhängigkeit von den lokalen Bedürfnissen mit den verschiedensten Themen befassen und

konkrete Aktivitäten auf lokaler Ebene entwickeln. Das Ziel besteht nicht nur darin, das Gleichgewicht zwischen Berufstätigkeit und Familie zu verbessern. Darüber hinaus soll die Standortqualität erhöht werden und damit auch die Attraktivität von Kommunen und der Region insgesamt für die Wirtschaft und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Finanzhilfen für Familien - eine unzureichende Lösung

Finanzielle Transferleistungen wie Familienzulagen/Kindergeld oder Erziehungsgeld stellen zwar gerade für einkommensschwache Familien eine deutliche und häufig auch notwendige Entlastung dar. Übergreifend betrachtet macht Kindergeld jedoch noch lange keine Kinder. Das wird am Beispiel Deutschland deutlich: Die deutschen Sozialausgaben für Kinder und Familie sind europaweit mit am höchsten, trotzdem ist die Geburtenrate auf einem historischen Tiefstand. Frankreich gibt weniger Geld für Familien- und Kinderbeihilfen pro Einwohner aus als Deutschland, hat aber die zweithöchste Geburtenrate in Europa. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass Frankreich stärker in öffentliche Kinderbetreuung investiert. In Deutschland hingegen werden Geldtransferleistungen direkt an die Familien bevorzugt und es wird weniger Geld für den Ausbau des Dienstleistungsangebots für Familien ausgegeben.

3.3 Jugendliche

Besonders Jugendliche sind beim Eintritt in den Arbeitsmarkt von Konjunktur- oder Strukturproblemen betroffen.

3.3.1 Jugendarbeitslosigkeit als ein gemeinsames Problem der Großregion

Ein Strukturproblem der Großregion, aber mit deutlichen Unterschieden

Man ging lange davon aus, dass sich das Problem der Jugendarbeitslosigkeit im Kontext des demographischen Wandels von selbst lösen würde: Durch den zahlenmäßigen Rückgang der nachwachsenden Generationen, durch technologische Veränderungen, die für Arbeitsmarkteinsteiger eher günstig schienen sowie durch eine deutliche Anhebung des Ausbildungsniveaus der Jugendlichen, gefördert durch eine aktive Bildungspolitik. Was als vorübergehendes Phänomen angesehen wurde, ist inzwischen zur allgemeinen Tendenz geworden und betrifft alle Jugendlichen, auch die hochqualifizierten. Diese Thematik nimmt in den Debatten der Länder seit etwa zwanzig Jahren (in Deutschland erst später) einen zunehmend wichtigeren Platz ein. Obwohl die Regierungen zahlreiche Eingliederungsinstrumente beschlossen haben (Eingliederungsprogramme, geförderte Verträge), stagniert bzw. steigt die Jugendarbeitslosigkeit. Zwar entspricht die Arbeitslosenquote der Großregion dem Durchschnitt der europäischen Länder, die Quoten bei den Jugendlichen liegen aber deutlich darüber. Im Jahr 2004 ist jeder fünfte erwerbsfähige Jugendliche arbeitslos gemeldet (16,2% in der EU 15), mit erheblichen Unterschieden zwischen den Regionen (Wallonie: 33,1%, Lothringen: 22,8%, Luxemburg: 18,5%, deutsche Regionen: 12%). Damit gehört Deutschland weiterhin zu den europäischen Ländern mit der niedrigsten Jugendarbeitslosigkeit.

Die Modalitäten der beruflichen Eingliederung hängen von den nationalen Bildungssystemen ab

Die Unterschiede bei der beruflichen Eingliederung lassen sich einerseits auf die nationale Problematik der Arbeitslosigkeit und andererseits auf die unterschiedlichen Beziehungen zwischen den Bildungssystemen und der Arbeitswelt zurückführen. Die nationalen Systeme sehen verschiedene Formen der beruflichen Eingliederung für Jugendliche vor. Wenn der Ausbildungsschwerpunkt auf einer umfassenden Allgemeinbildung liegt, um den Jugendlichen eine Vielzahl von beruflichen Optionen zu bieten, dauert der Übergangsprozess länger. Er ist kürzer, wenn die Berufsausbildung eher praktisch ausgerichtet ist und die in Ausbildung befindlichen Jugendlichen bereits praktische Erfahrung im Unternehmen sammeln können.

Die Schulpflicht ist in allen Teilgebieten der Großregion vergleichbar (vom 6. bis 16. Lebensjahr, im Fall des Berufsausbildungssystems in Belgien und Deutschland sogar bis zum 18. Lebensjahr). Frankreich, Belgien und Luxemburg weisen jedoch im Vergleich zu Deutschland einen relativ niedrigen Anteil der Ausbildung im dualen System auf. Das französische und das belgische Modell setzen nach wie vor auf hohe Bildungsstufen, um die Attraktivität der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen, während Deutschland und Luxemburg eher kürzere und praxisorientiertere Ausbildungen bevorzugen, um die Jugendlichen zu integrieren. In Frankreich und Belgien sind Schwierigkeiten bei der Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu beobachten, wobei nicht nur die Nichtqualifizierten, sondern paradoxerweise auch die Hochqualifizierten von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

3.3.2 Berufliche Eingliederung von wenig oder nicht qualifizierten Jugendlichen: unterschiedliche Problemstellungen und Lösungsansätze je nach Land

Jugendliche, die das Bildungssystem ohne Abschluss verlassen, müssen mit nachhaltigen Auswirkungen rechnen, denn überall ist eine starke negative Korrelation zwischen einem niedrigen Bildungsstand und der Arbeitslosenquote festzustellen. Die vier Länder der Großregion verfolgen eine Politik, die auf möglichst wenig Schulabgänger ohne Abschluss abzielt und seit 10 Jahren Erfolge gezeigt hat. Heute stagniert deren Anteil zwischen 12 und 14% und liegt damit über dem europäischen Durchschnitt, der 2010 nur noch 10% betragen soll. Die Konzepte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit der Nichtqualifizierten unterscheiden sich je nach den nationalen Systemen und Kulturen.

Deutschland: Schwerpunkt auf dem Bildungssystem, nicht auf den Eingliederungsinstrumenten

In Deutschland bestätigen die eingesetzten Instrumente die zentrale Rolle der Erstausbildung, die sich – gestützt durch einen starken sozialen Kompromiss – bis jetzt im Hinblick auf die berufliche Eingliederung der Jugendlichen als erfolgreich erwiesen hat. Das duale System ermöglicht, dass zwei Drittel einer Altersklasse Zugang zu einer berufsqualifizierenden Ausbildung in Unternehmen und Berufsschulzentren haben, was den Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt erleichtert. Deutschland steht heute vor der Aufgabe die Ausbildungshilfen auf bestimmte Zielgruppen zu konzentrieren, die durch soziale (vor allem Immig-

ranten) und schulische Kriterien definiert werden, und ihnen kürzere Ausbildungen anzubieten. Das duale System befindet sich momentan in einer Krise, da die Unternehmen vor allem aufgrund der geringeren wirtschaftlichen Dynamik immer weniger Lehrstellen anbieten. Die Zahl der vorhandenen Lehrstellen ist im Saarland und in Rheinland-Pfalz seit 2003 rückläufig, während die Nachfrage steigt. Bund und Länder haben Programme beschlossen, die Anreize bieten, um die Lehre für Jugendliche und Unternehmen interessanter zu gestalten.

Luxemburg: vielfältige Eingliederungsinstrumente und erfolgreiche Maßnahmen gegen den Abbruch der Schulausbildung

Wie in Deutschland gehört auch in Luxemburg die Berufsausbildung zu den wichtigsten politischen Instrumenten zum Abbau der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen ohne Qualifikation. Im Jahr 2003 gibt es etwa 30 sehr unterschiedliche Instrumente, die auf die berufliche Sozialisierung abzielen wie Unternehmenspraktika oder Ausbildungsmaßnahmen der "Centres d'Orientation et d'Insertion Professionnelle", verbunden mit einem System der Anerkennung von erworbenen Kenntnissen (Validation des Acquis de l'Expérience).

Zu Beginn der neunziger Jahre war der Anteil der vorzeitigen Schulabgänger so hoch, dass die Regierung spezifische Instrumente geschaffen hat, um Jugendlichen mit Problemen in so genannten "Mosaik-Klassen" eine zweite Chance zu geben. Die Anzahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss ist seitdem deutlich gesunken.

Frankreich und Belgien nutzen das System der geförderten Verträge, da die Berufsausbildung im dualen System wenig entwickelt ist

Das französische und das belgische Bildungssystem fördern eher eine umfassende Ausbildung mit anschließenden Studienmöglichkeiten. Der Berufsausbildung wird ein geringerer Stellenwert eingeräumt, und der Anteil der Ausbildung im dualen System ist nach wie vor niedrig (4,8% in Belgien und 13,2% in Frankreich). Beide Länder arbeiten mit geförderten Verträgen, um die Jugendlichen, insbesondere die Nichtqualifizierten, in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Frankreich konzentriert seine Eingliederungspolitik sehr stark auf spezifische Verträge für Jugendliche und nichtqualifizierte Jugendliche und stellt damit eine Ausnahme in Europa dar. In 30 Jahren wurden 35 Instrumente zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit geschaffen, von denen heute 40% der unter 26-Jährigen profitieren. Diese Verträge können das Arbeitsverhältnis flexibler gestalten, dem Arbeitgeber finanzielle Anreize bieten oder auch Anreize für die Ausbildung im dualen System beinhalten.

Auch Belgien sieht spezielle Verträge für Jugendliche vor. Die "Convention de Premier Emploi" verpflichtet Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern mindestens 3% Jugendliche einzustellen. Außerdem wird versucht, die Entwicklung der "Centres de Formation et d'Enseignement par Alternance (CEFA)" zu fördern, die für Jugendliche mit abgebrochener Schulausbildung gedacht sind und gewisse Erfolge verzeichnen.

4. Handlungserfordernisse für den Arbeitsmarkt in der Großregion

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 Berührungspunkte 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 Selbstständigkeit 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 Unter-

nehmen 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 voneinander zu lernen.

Im Bereich der benachteiligten Jugendlichen (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.

5. Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle** (IBA) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sechs Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen unter <http://www.grossregion.net>

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut (Saarland und Rheinland-Pfalz) <http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lothringen) <http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lothringen) <http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgien) <http://statistiques.wallonie.be>

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEQ (Belgien) <http://www.dglive.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxemburg)

<http://www.eureslux.org>



INFO-Institut

Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz, Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Christian Wille

Pestelstraße 6

D - 66119 Saarbrücken

Tel.: +49 681/ 95 41 30

Fax: +49 681/ 95 413 23

Mail: iba-oie@info-institut.de

<http://www.info-institut.de>

Institut Wallon de l'Évaluation,

**de la Prospective et de la Statistique - IWEPS
Jean-Paul Duprez**

Ministère de la Région wallonne

Place de la Wallonie, 1 Bat II

B – 5100 Jambes

Tel.: +32/ 81 33 30 79

Fax: +32/ 81 33 30 55

Mail: jp.duprez@iweps.wallonie.be

<http://statistiques.wallonie.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Arthur Tibesar

10, rue Bender

L -1229 Luxembourg

Tel.: +352/ 478 53 89

Fax: +352/ 40 59 88

Mail: arthur.tibesar@adem.etat.lu

<http://www.eureslux.org>

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine

Colette Hasser und Catherine Croisille

WTC – Tour B

2, rue Augustin Fresnel

F – 57082 Metz

Tel.: +33/ 3 87 20 40 91

Fax: +33/ 3 87 21 06 88

Mail: colette.hasser@crd-eures-lorraine.org

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

Catherine Filpa und René Kratz

Centre d'Affaire Libération

4, rue de la Foucotte

F - 54000 Nancy

Tel.: +33/ 3 83 98 37 37

Fax: +33/ 3 83 96 32 37

Mail: contact@orefq.fr

<http://www.orefq.fr>

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutsch- sprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO Cynthia Michels

Quartum Center

Hütte 79, Bk 18

B – 4700 Eupen

Tel.: +32/ 87 56 82 06

Fax: +32/ 87 56 82 08

Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be

<http://www.dglive.be>

