

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

– Situation älterer Menschen –

Januar 2019



11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
 an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Situation älterer Menschen –

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Saarbrücken, Januar 2019

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem 11. Bericht, der dem 16. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Der elfte Bericht untergliedert sich in fünf Teilberichte:

- ▶ Situation des Arbeitsmarktes
- ▶ Grenzgängermobilität
- ▶ Demografische Entwicklung
- ▶ Situation junger Menschen
- ▶ Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen

sowie den Bericht zu dem Schwerpunktthema „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“. Jeder der Teilberichte wird eingeführt mit wesentlichen Indikatoren zum großregionalen Arbeitsmarkt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA	1
Methodische Vorbemerkungen.....	7
Die Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt: quantitative Analyse.....	11
1. Demografische Aspekte	13
1.1 Struktur und Entwicklung der Bevölkerung.....	13
<i>Anteil der Regionen an den 55- bis 64-Jährigen und an der Gesamtbevölkerung der Großregion zum 01.01.2017 (in %)</i>	13
<i>Bevölkerung der Großregion nach Teilregion und Veränderung zwischen 2001 und 2017</i>	14
<i>Bevölkerung nach Altersgruppe 2001 und 2017.....</i>	14
<i>Entwicklung der Altersgruppe 55-64 Jahre</i>	15
<i>Entwicklung der Altersgruppe 55-64 Jahre zwischen 2001 und 2017</i>	16
<i>Alterspyramiden der Bevölkerung 2001 und 2017.....</i>	17
<i>Altenquotient der über 65-Jährigen in 2016*</i>	18
1.2 Bevölkerungsprojektionen	19
<i>Bevölkerungsprojektionen in der Großregion nach Alter und Veränderung</i>	19
<i>Entwicklung der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2018 und 2050.....</i>	20
<i>Entwicklung der ab 65-Jährigen zwischen 2018 und 2050.....</i>	21
2. Beschäftigungssituation	22
2.1 Erwerbsquote.....	22
<i>Erwerbsquote 2017</i>	22
<i>Durchschnittsalter der ansässigen Erwerbsbevölkerung (15-64 Jahre)</i>	23
2.2 Beschäftigungsquote	24
<i>Beschäftigungsquote 2017.....</i>	24
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2007 und 2017</i>	25
<i>Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht 2017</i>	26
<i>Entwicklung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht.....</i>	27
<i>zwischen 2007 und 2017</i>	27
<i>Aufteilung der Erwerbstätigen (am Wohnort) nach Alter und nach großregionaler Teilregion zum 01. Januar 2017</i>	28
<i>Beschäftigung 2017 (am Wohnort)</i>	29
3. Mobilität	30
<i>Grenzgängerströme in der Großregion 2017.....</i>	30
<i>Grenzgängerströme der ab 50-Jährigen in der Großregion 2017</i>	31
4. Arbeitslosigkeit	33
<i>Entwicklung der Arbeitssuchenden im Alter von 50 Jahren und mehr</i>	34
<i>Anteil der Arbeitssuchenden im Alter von 50 Jahren und mehr an der Gesamtzahl der Arbeitssuchenden 2017.....</i>	35

5. Armut.....	36
<i>Armutsgefährdungsquote 2017.....</i>	<i>36</i>
<i>Armutsgefährdungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht.....</i>	<i>37</i>
Die Generationenfrage in den Beschäftigungspolitiken der Großregion	39
6. Geschichtlicher Überblick.....	41
6.1 Die 1970er und 1980er Jahre: ein Wendepunkt in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere.....	41
6.2 Vom Vorruhestand zum „aktiven Altern“.....	44
7. Gesellschaftliche Praktiken der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.....	48
7.1 Negative Altersstereotype.....	48
7.2 Ansätze für einen Kulturwandel in der Wahrnehmung und Beschäftigung Älterer	50
8. Auswirkungen und Grenzen der Beschäftigungspolitik für Ältere in der Großregion	52
8.1 Die Generationen im Strukturwandelprozess der Teilregionen	52
8.2 Grenzen einer voluntaristischen Beschäftigungspolitik für Ältere.....	55
8.3 Grenzen rein altersorientierter Herangehensweisen	57
9. Schlussfolgerungen und Perspektiven.....	60
Anhang	61
<i>Hinweise zu Datenquellen.....</i>	<i>63</i>
<i>Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....</i>	<i>67</i>
<i>Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute.....</i>	<i>68</i>
<i>Literaturverzeichnis</i>	<i>70</i>

Hauptindikatoren des 11. Berichts der IBA

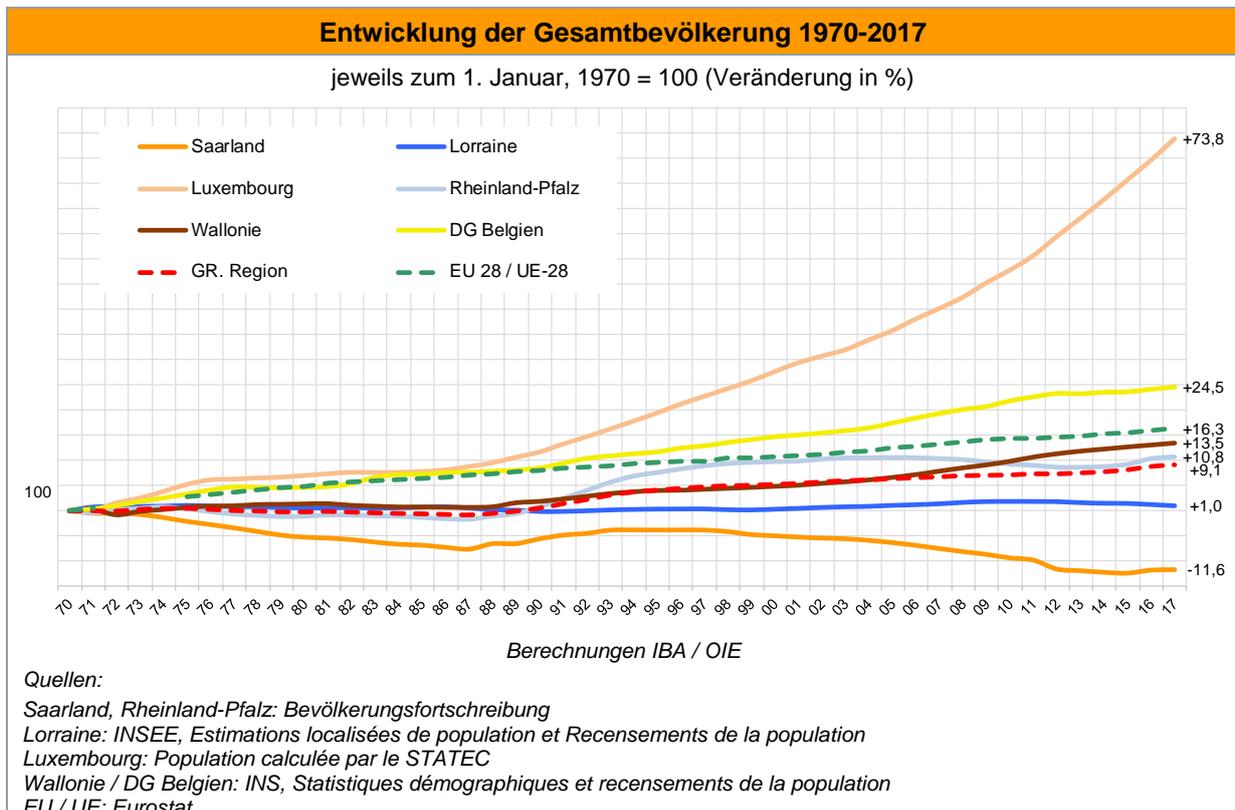
In diesem ersten Kapitel erfolgt die grafische Darstellung wesentlicher Indikatoren zum groß-regionalen Arbeitsmarkt mit kurzen Erläuterungen. Ausführlich werden die Indikatoren im jeweiligen Teilbericht beschrieben und analysiert.

Geografisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris. Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

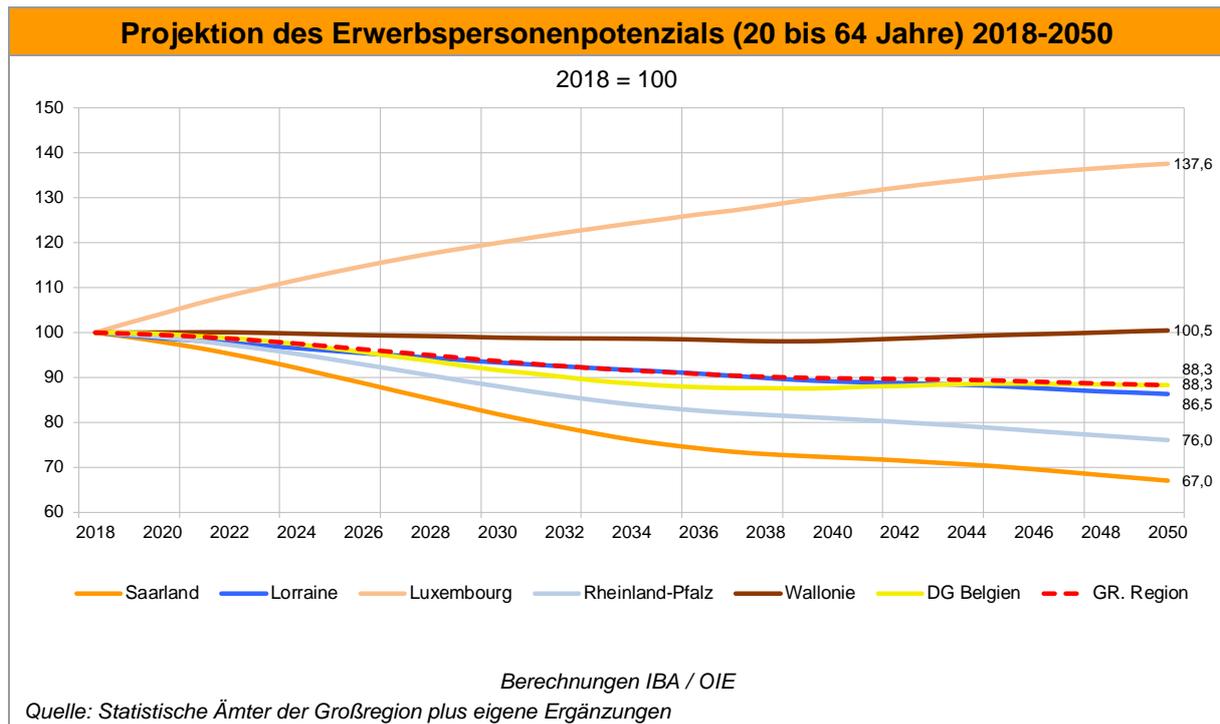
- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Demografische Entwicklung

Am ersten Januar 2017 lebten in der Großregion fast 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung auf dem Gebiet der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit gut vier Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie (inkl. Deutschsprachige Gemeinschaft) mit 3,6 Mio. Einwohnern. An dritter Stelle folgt Lothringen, wo Anfang 2017 rund 2,3 Mio. Menschen lebten. Auf die kleinsten Teilregionen Saarland und Luxemburg entfallen jeweils knapp eine Million bzw. 590.000 Menschen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens besteht aus rund 77.000 Personen.



Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 968.384 Einwohner (+9,1%) angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg, der Wallonie sowie der DG Belgien und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 16,3% verzeichnet werden. Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2017 nur noch auf +3,6% (EU-28: +5,0%).

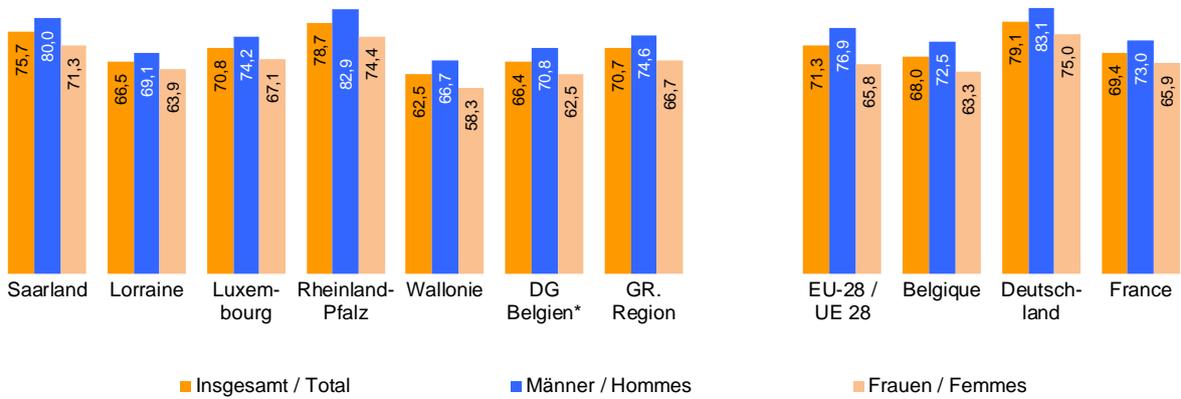


Bei Betrachtung der demografischen Entwicklung muss auch der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung berücksichtigt werden – insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevanten Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen. Für das Jahr 2050 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial von knapp 6,1 Millionen Personen in der Großregion. Verglichen mit dem Stand von 2018 entspricht dies einer Verminderung um 805.000 Personen bzw. -11,7%. Bis zum Jahr 2023 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial mit -1,8% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotenzial sehr viel stärker zurück: Die Mitte der 1950er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2030 und 2050 trotzdem noch einmal um knapp 6% ab. Allerdings gibt es dabei regional enorme Unterschiede. Diese und weitere Ausführungen zur Bevölkerung in der Großregion finden sich in dem IBA-Heft „**Demografische Entwicklung**“.

Arbeitsmarktsituation 2017

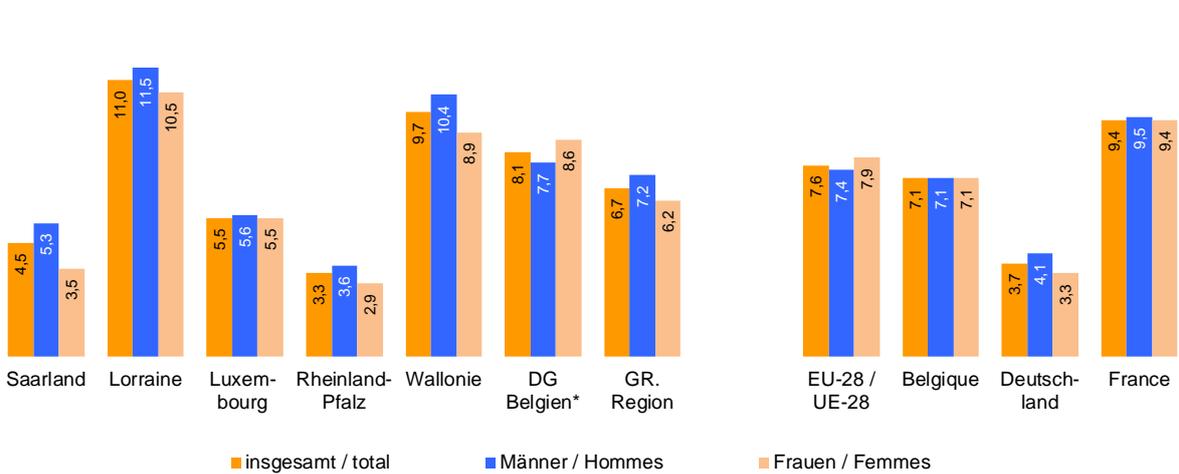
Beschäftigungsquote

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in %



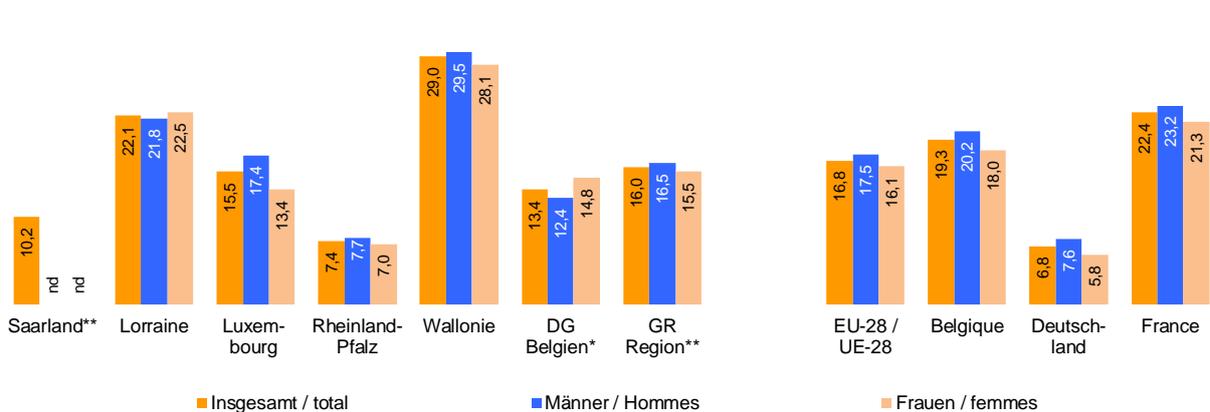
Arbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %



Jugendarbeitslosenquote

Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in %

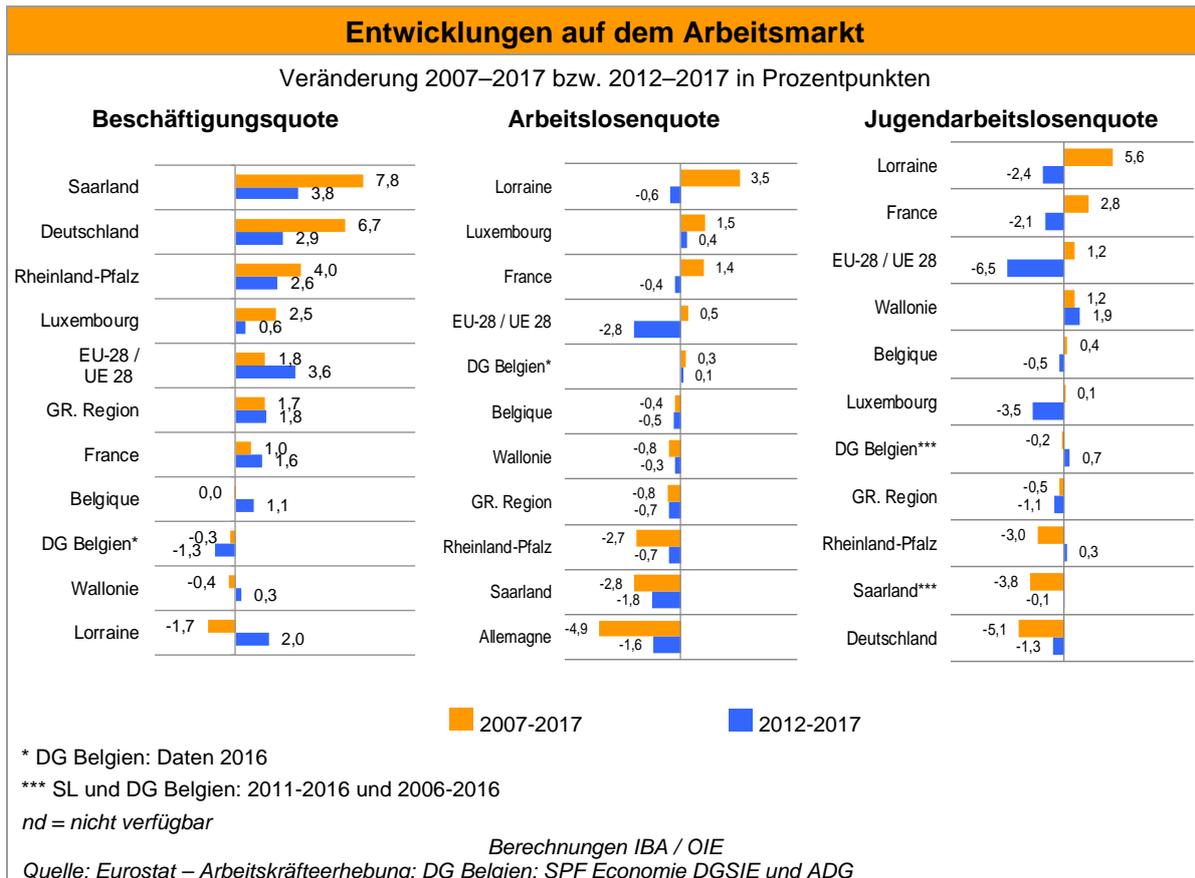


* DG Belgien: 2016

** Total: 2016, GR. Region Männer und Frauen: ohne Saarland

Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung; DG Belgien: SPF Economie DGSIE und ADG



Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 75% zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden. Im Jahr 2017 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 70,7% und lag somit unter dem europäischen Durchschnitt von 71,3%. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind also noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% zu erreichen. Die Zunahme der Beschäftigungsquote verlief in den vergangenen Jahren nur stockend: Seit 2007 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 1,7 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+4,4 Pp.; Männer: -0,9 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ 2017 noch immer bei 7,8 Pp.

Arbeitslosenquote nach Eurostat

Die Arbeitslosenquote betrug 2017 in der Großregion 6,7% und lag damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (7,6%). Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit sowohl in der Großregion (-0,7 Pp.) als auch in der EU (-2,8 Pp.) zurückgegangen. Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 11% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 3,3% die niedrigste. Seit 2007 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen und in Luxemburg am stärksten ausfiel.

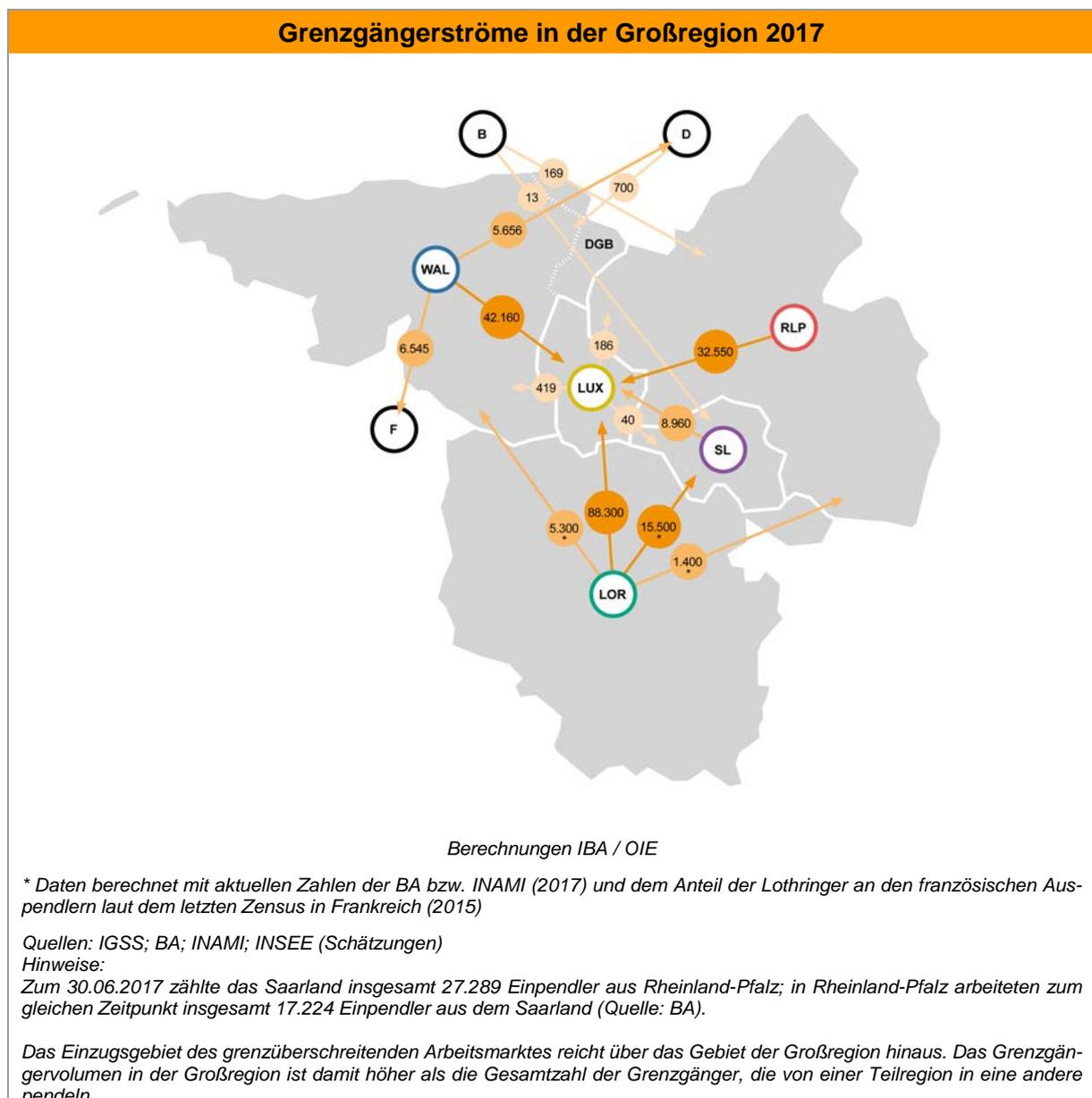
Jugendarbeitslosigkeit

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin bedenklich: 2017 waren 16% der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der Großregion ohne Arbeit. Das waren zwar

etwas weniger als in der EU-28 (16,8%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (29%) und Lothringen (22,1%) Werte über dem europäischen Niveau. Trotz der besseren wirtschaftlichen Lage waren in Luxemburg 15,5% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merkwürdig unter diesen Ergebnissen blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 10,2%, Rheinland-Pfalz 7,4%). In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Situation vor allem in Lothringen und in Luxemburg entspannt, allerdings hat die Jugendarbeitslosigkeit in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz leicht zugenommen. In der Großregion ging die Jugendarbeitslosigkeit seit 2012 um 1,1 Prozentpunkte zurück.

Weitere Informationen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit finden sich im IBA-Heft „**Situation des Arbeitsmarktes**“ sowie zu atypischen Beschäftigungsformen im Heft „**Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen**“ und zur Lage von Jugendlichen im IBA-Heft „**Situation junger Menschen**“. Darüber hinaus finden sich Indikatoren zur Situation älterer Menschen in dem aktuellen Sonderheft „**Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt**“.

Grenzgängermobilität



Auch im Jahr 2017 zählte die Großregion wieder mehr grenzüberschreitende Arbeitnehmer als in den Jahren zuvor. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsraten mit rund 5% bis 7,5% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,4%). Allerdings ist es seit 2014 festzustellen, dass der Anstieg des Grenzgängeraufkommens in die Teilregionen der Großregion (ohne Lothringen) von Jahr zu Jahr höher war als im Vorjahr. So ist die Grenzgängerzahl 2016 und 2017 um 2,7 bzw. 3,1% gestiegen. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2017 über 230.000 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Die Schweiz ist das einzige Land in Europa, in dem mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt sind.¹

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam aus Frankreich und mehr als drei Viertel aller Grenzgänger arbeiteten in Luxemburg. Die stetige Intensivierung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2007 um über ein Drittel lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+35,6% Einpendler) und der Wallonie (+20,5% Einpendler) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der einpendelnden Arbeitnehmer, die zum Großteil aus Frankreich kommen (Saarland: -18,4%; Rheinland-Pfalz: -9,8%).

Detaillierte Informationen zum Pendlergeschehen in der Großregion finden sich im IBA-Bericht **„Grenzgängermobilität“**.

¹ Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen mehr als die Hälfte (54,4%) aus Frankreich und ein Fünftel (19,3%) aus Deutschland kam. Quelle: OFS – Grenzgängerstatistik (GGS).

Methodische Vorbemerkungen

Datengrundlage

Die für den Teilbericht „Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt“ verwendete Datengrundlage basiert für das Kapitel 1 „Demografische Aspekte“ und das Kapitel 3 „Mobilität“ im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion² sowie auf den Informationen des Geoportals der Großregion GIS-GR³. Die für die in Kapitel 2 „Beschäftigungssituation“ sowie Kapitel 5 „Armut“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf Informationen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Dabei gilt, dass für einige Indikatoren keine Daten auf regionaler Ebene zur Verfügung standen, so dass auf Informationen zu den vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, zurückgegriffen wurde. Die in Kapitel 4 „Arbeitslosigkeit“ verwendete Datengrundlage basiert auf Information aus den Statistiken der Arbeitsagenturen. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Datenstand

Angesichts verschiedener Datenquellen und jeweils regionaler und nationaler Besonderheiten sind nicht für alle statistischen Angaben identische Zeiträume verfügbar. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass hinsichtlich der Aktualität des verwendeten Datenmaterials Abstriche gemacht werden müssen. Das Bearbeiterteam hat sich um größtmögliche Aktualität bemüht; die verwendeten Daten beziehen sich im Wesentlichen auf die Jahre 2016/2017 und entsprechen – sofern nicht anders angegeben – dem Stand Juni bis Dezember 2018.

Definitionen und methodische Hinweise

Definition des Begriffs „Ältere Menschen“ und methodische Vorbemerkungen

Bei der Definition der Zielgruppe „Ältere Menschen“ findet man in der Forschung unterschiedliche Altersgrenzen, abhängig einerseits von unterschiedlichen nationalen Traditionen, andererseits aber auch von der Fragestellung. In der Arbeitsförderung zum Beispiel gelten Arbeitnehmer teilweise bereits mit 45 Jahren als „ältere Arbeitnehmer“, für deren Arbeitsmarktintegration besondere Maßnahmen bereitgestellt werden, um sie in Beschäftigung zu bringen bzw. Beschäftigung zu sichern. Auch bezogen auf Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz lassen sich oft ab etwa 45 Jahren Besonderheiten feststellen, die diese Altersgruppe von jüngeren Altersgruppen unterscheiden (z. B. größere Neigung zu Arbeitsunfällen).⁴

Für eine Definition „älterer Arbeitnehmer“, die sich wesentlich an den demografischen Herausforderungen orientiert, sind dagegen Altersabgrenzungen ab 50 Jahren (etwa in Frankreich) oder ab 55 Jahren üblich, wobei sich die Altersgrenzen in den einzelnen Teilregionen teilweise unterscheiden.

² Im Jahr 2006 haben die Statistischen Ämter der Großregion mit ihrem Statistikportal einen Zugang zu einer Vielzahl an harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten in der Großregion geschaffen. Bestehende Datenlücken mit Blick auf den IBA-Bericht wurden soweit als möglich durch das Bearbeiterteam des Netzwerks der Fachinstitute geschlossen. Trotz sehr aufwändiger Recherchen und eigener ergänzender Berechnungen ist es aber nicht immer möglich, vergleichbare Daten für alle Teile der Großregion vorzustellen. Am aktuellen Rand handelt es sich häufig um vorläufige Zahlen, die im Nachhinein durchaus wieder Änderungen erfahren können – auch rückwirkend über Zeitreihen hinweg.

³ Vgl. <http://www.gis-gr.eu/> (15.01.2019)

⁴ Vgl. etwa Tissot, Claire / Bastide, Jean-Claude: Accidents du travail. Quelles particularités chez les seniors?, In: La revue Hygiène et sécurité du travail, Dezember 2012, <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ND%202368> (15.01.2019)

Ebenso ist das gesetzliche Renteneintrittsalter in den einzelnen Teilregionen unterschiedlich, zumal es oft Sonderregelungen gibt, etwa für Menschen mit besonders vielen Beitragsjahren oder einem frühen Eintritt in die Arbeitswelt. Ausgehend von Überlegungen der Datenverfügbarkeit und Vergleichbarkeit, nicht zuletzt auch angesichts der europäischen Zielsetzungen, wird in der vorliegenden Studie in erster Linie die Altersgruppe 55-64 Jahre betrachtet. Zu beachten ist dabei, dass aber auch die Beschäftigung der ab 65-jährigen zunimmt, insbesondere in Deutschland, wo das gesetzliche Renteneintrittsalter zurzeit schrittweise bis auf 67 Jahre erhöht wird.

Zu den Bevölkerungsdaten:

Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass bei den Bevölkerungsdaten in der Großregion jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland üblich auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2016 wurde so z.B. der 01.01.2017.

Zu den Eurostat-Daten – Arbeitskräfteerhebung:

Die herangezogenen Daten von Eurostat stammen aus den Regionalstatistiken von Eurostat. Zu nennen ist hier insbesondere die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle vergleichbarer Informationen über regionale Arbeitsmärkte darstellt. Grundlage der als Stichprobenerhebung konzipierten AKE sind EU-weit harmonisierte Normen und Definitionen zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt werden, das internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche ermöglicht.

Zu den Eurostat-Daten – EU-SILC-Erhebung:

Die in diesem Bericht vorgestellten Daten über das Armutsrisiko basieren auf EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC). Die EU-SILC-Erhebung ist die Referenzquelle der EU für vergleichende Statistiken über Einkommensverteilung, Armut und Lebensbedingungen.

Die Bezugsgruppe umfasst alle privaten Haushalte und ihre derzeitigen Mitglieder, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Gebiet eines bestimmten Mitgliedstaats ansässig sind. Armutsgefährdet sind Personen, die in einem Haushalt mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgrenze leben, das auf 60% des nationalen medianen verfügbaren Äquivalenzeinkommens (nach Sozialtransfers) festgelegt ist.

Zu den Arbeitslosendaten der Arbeitsverwaltungen:

Arbeitssuchende sind Personen, die bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als solche gemeldet sind (Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit; Lorraine: Pôle Emploi; Luxemburg: ADEM; Wallonie: FOREM; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: Arbeitsamt der DG).

Die Definitionen der im vorliegenden Bericht verwendeten Konzepte finden Sie im Anhang dieses Heftes.

Einführung

Ältere Menschen, eine neue Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik

Die Jugend (für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik definiert als Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren) gilt schon länger als wichtige spezifische Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik sowohl auf nationaler, auf großregionaler wie auch auf europäischer Ebene. In den letzten Jahren sind aber auch die Älteren als neue Zielgruppe verstärkt in den Blick der aktiven Arbeitsmarktpolitik geraten. Mehrere Jahrzehnte lang ging die Tendenz der Arbeitsmarktpolitik dahin, Ältere auf dem Arbeitsmarkt eher als Problemgruppe zu sehen. Man ging davon aus, dass Ältere aufgrund von gesundheitlichen oder sonstigen Beeinträchtigungen weniger leistungsfähig und – im Falle der Arbeitslosigkeit – schwerer vermittelbar seien und stärker unter belastenden Arbeitsbedingungen litten. Seit den 1970er Jahren wurden in allen Ländern der Großregion Maßnahmen durchgeführt, die die Auswirkungen des Strukturwandels insbesondere auf Ältere abfedern sollten. Frühverrentungen, Altersteilzeit und ähnliche Maßnahmen sollten einen sozialverträglichen Strukturwandel ermöglichen, Arbeitsplätze für jüngere Menschen bereitstellen und nicht zuletzt auch gesundheitlich eingeschränkte bzw. weniger flexible ältere Arbeitnehmer von den zunehmend höheren Anforderungen der Arbeitswelt entlasten. Ein weiteres Ziel dieser Maßnahmen war es, Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern zu vermeiden.

Inzwischen ist es auf europäischer Ebene und auch in den Ländern der Großregion zu einem erheblichen Paradigmenwechsel gekommen. Hintergrund dafür ist in erster Linie der demografische Wandel, der – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – alle Teilregionen der Großregion betrifft. Die Alterszusammensetzung der Bevölkerung verschiebt sich immer mehr in Richtung eines höheren Anteils älterer Menschen, einerseits bedingt durch die Zunahme der Lebenserwartung und insbesondere auch der noch verbleibenden Lebensjahre bei Eintritt in das gesetzliche Rentenalter, andererseits durch das vor allem in den deutschen Teilregionen seit längerem stark ausgeprägte Geburtendefizit. Verschärft wird dieser kontinuierliche Prozess in den nächsten Jahren durch Kohorteneffekte, da die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit (die sogenannten Babyboomer) in das Rentenalter eintreten und somit dem Arbeitsmarkt in relativ kurzer Zeit besonders viele Arbeitnehmer entzogen werden.

Die vielfältigen Auswirkungen dieses Wandels auf den Arbeitsmarkt sind bereits heute spürbar, werden sich in den nächsten Jahren aber erheblich ausweiten. Durch die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung entsteht in bestimmten Branchen ein verstärkter Arbeitskräftebedarf (etwa Dienstleistungen im Gesundheits- und Pflegebereich, die von Älteren verstärkt nachgefragt werden). Vor allem aber wirken sich die veränderten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme sowie auf die Sicherung des Bedarfs an Arbeitskräften allgemein aus. Eine Schiefelage der sozialen Sicherungssysteme droht, wenn immer weniger Erwerbstätige immer mehr Menschen im Rentenalter mit ihren Versicherungsbeiträgen unterstützen müssen. Zudem stellt man sich die Frage, ob ausreichend Arbeitskräftenachwuchs zur Verfügung steht, um die Babyboomer zu ersetzen, die in den nächsten Jahren in Rente gehen.

Angesichts dieser neuen Herausforderungen ist seit dem Beginn des neuen Jahrtausends ein arbeitsmarktpolitischer Paradigmenwechsel zu beobachten. Ziel ist zunehmend nicht mehr die

Reduzierung der Arbeitslosigkeit, sondern die Erhöhung der Beschäftigung, ausgehend von der Überzeugung, dass die Erschließung von Beschäftigungsreserven Wachstum, Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge generiert. Von diesen Überlegungen ließ sich auch die Europäische Union leiten, als sie im Jahr 2000 im Rahmen der sogenannten Lissabon-Strategie vereinbarte, die allgemeine Beschäftigungsquote in der EU bis 2010 auf 70 Prozent zu erhöhen.⁵ 2001 wurde im Rahmen des Stockholm-Gipfels zusätzlich eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Menschen (55-64 Jahre) auf 50% als Ziel definiert, 2002 wurde in Barcelona festgelegt, bis 2010 das tatsächliche Durchschnittsalter bei der Beendigung des Arbeitslebens um etwa fünf Jahre zu erhöhen.⁶ In der 2010 festgelegten Folgestrategie, den EU-2020-Zielen, wird für die Beschäftigungsquote der 20-64-jährigen sogar ein noch höherer Zielwert von 75% vereinbart. Explizite Zielsetzungen für die Beschäftigungsquote Älterer sind nicht mehr enthalten, es wird aber vereinbart, Frauen, junge Menschen, Ältere und Migranten verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.⁷

Diese neuen Zielsetzungen stellen alte Gewohnheiten im Umgang mit Älteren auf dem Arbeitsmarkt in Frage. Lange Zeit konnten Maßnahmen und Strukturen, die bestimmte Bevölkerungsgruppen (neben älteren Menschen z. B. auch Frauen) vom Arbeitsmarkt fernhielten, durchaus als legitimes Mittel erscheinen, konjunktureller oder struktureller Arbeitslosigkeit zu begegnen. Die skizzierten europäischen Zielsetzungen delegitimieren solche etablierten Maßnahmen und fordern einen radikalen Kulturwandel im Umgang mit älteren Arbeitnehmern ein, und dies nicht nur auf Ebene der Gesetzgebung, sondern auch am Arbeitsplatz und in den Praktiken der Arbeitsförderung, schließlich auch für die älteren Arbeitnehmer selbst. Ältere Menschen gelten nicht mehr nur als Problemgruppe, die von Arbeitslosigkeit und Überlastung bedroht ist. Sie gelten als Ressource für Beschäftigung und Fachkräftesicherung, die bestmöglich erschlossen werden soll. Gleichzeitig stehen der vollen Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotenzials älterer Menschen noch viele Hindernisse entgegen, und ihre spezifischen Bedürfnisse finden oft noch zu wenig Beachtung.

Das vorliegende Heft erhebt daher eine Bestandsaufnahme der demografischen Situation und der Arbeitsmarktsituation Älterer in der Großregion. Neben einer Analyse der demografischen Entwicklung und der Arbeitsmarktsituation Älterer anhand quantitativer Kenndaten soll auch ein Blick auf die aktuelle Auseinandersetzung mit der Generationenfrage in den Beschäftigungspolitiken der Großregion geworfen werden.

Ein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle den Referenten und Teilnehmern des im November 2017 in Zusammenarbeit mit unserem Netzwerkpartner, dem Luxembourg Institute for Socio-Economic Research⁸, durchgeführten Werkstattgesprächs zum Thema, das viele wertvolle Impulse für das vorliegende Heft geliefert hat. Außerdem möchten wir dem LISER für die Erlaubnis danken, die von ihnen erstellte Kartografie zum Thema Altenquotient zu nutzen.

⁵ Vgl. Europäischer Rat 23. und 24.03.2000, Lissabon: Schlussfolgerungen des Vorsitzes, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (15.01.2019)

⁶ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters (KOM/2004/0146 endg.), Brüssel, April 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52004DC0146> (15.01.2019)

⁷ Vgl. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Brüssel, März 2010, S. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF> (15.01.2019)

⁸ Mehr Informationen zu unseren Netzwerkpartnern finden sich im Anhang dieses Berichts.

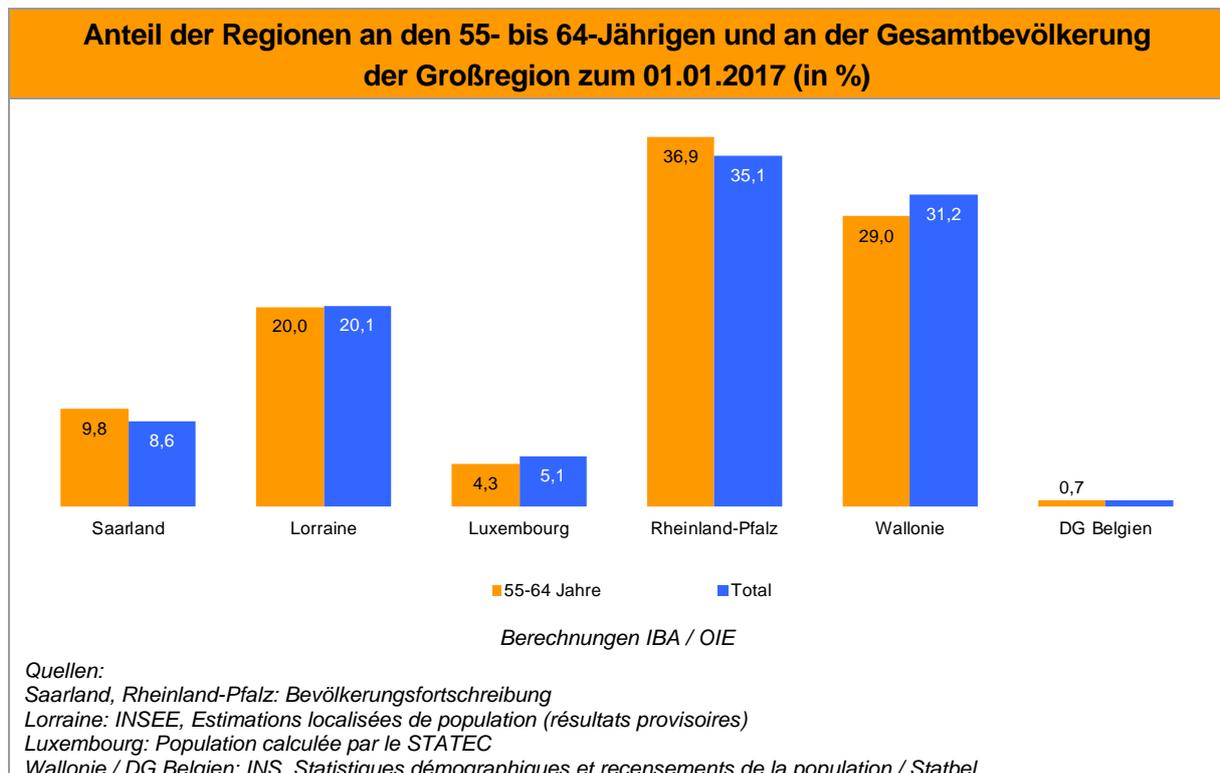
Die Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt: quantitative Analyse

1. Demografische Aspekte

1.1 Struktur und Entwicklung der Bevölkerung

Die Mehrheit der 55- bis 64-Jährigen lebt in Rheinland-Pfalz

Zum 1. Januar 2017 lebten in der Großregion ca. 11,6 Millionen Menschen, was 2,3% der Gesamtbevölkerung der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Dabei verteilt sich die Bevölkerung der Großregion wie folgt: Etwas mehr als ein Drittel der Einwohner dieses Kooperationsraums lebt in Rheinland-Pfalz, etwas weniger als ein Drittel in der Wallonie und ein Fünftel in Lothringen; danach folgen das Saarland (8,6%), Luxemburg (5%) und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (0,7%). Von den Einwohnern der Großregion sind 1,6 Millionen (also 14%) zwischen 55 und 64 Jahre alt. Betrachtet man diese Bevölkerungsgruppe, zeigt sich eine leichte Änderung der Verteilung: 37% leben in Rheinland-Pfalz, knapp 30% in der Wallonie, 20% in Lothringen und 10% im Saarland. 4% der 55- bis 64-Jährigen der Großregion leben in Luxemburg.



Im Jahr 2017 lebten in Rheinland-Pfalz 600.900 Menschen dieser Alterskategorie, was 15% der Gesamtbevölkerung dieser Teilregion entspricht. In der Wallonie beläuft sich ihre Zahl auf fast eine halbe Million (472.000 Personen, somit 13% der wallonischen Bevölkerung). In Lothringen, wo der Anteil an der Gesamtbevölkerung der Großregion dem Anteil an den 55- bis 64-Jährigen entspricht, stellen diese 14% der lothringischen Gesamtbevölkerung (325.300 Personen). Im Saarland und in Luxemburg beläuft sich die Zahl der 55- bis 64-Jährigen auf 159.300 bzw. 70.000. Damit ist der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung im Vergleich zu den anderen Teilgebieten der Großregion im Saarland am höchsten (16%), in

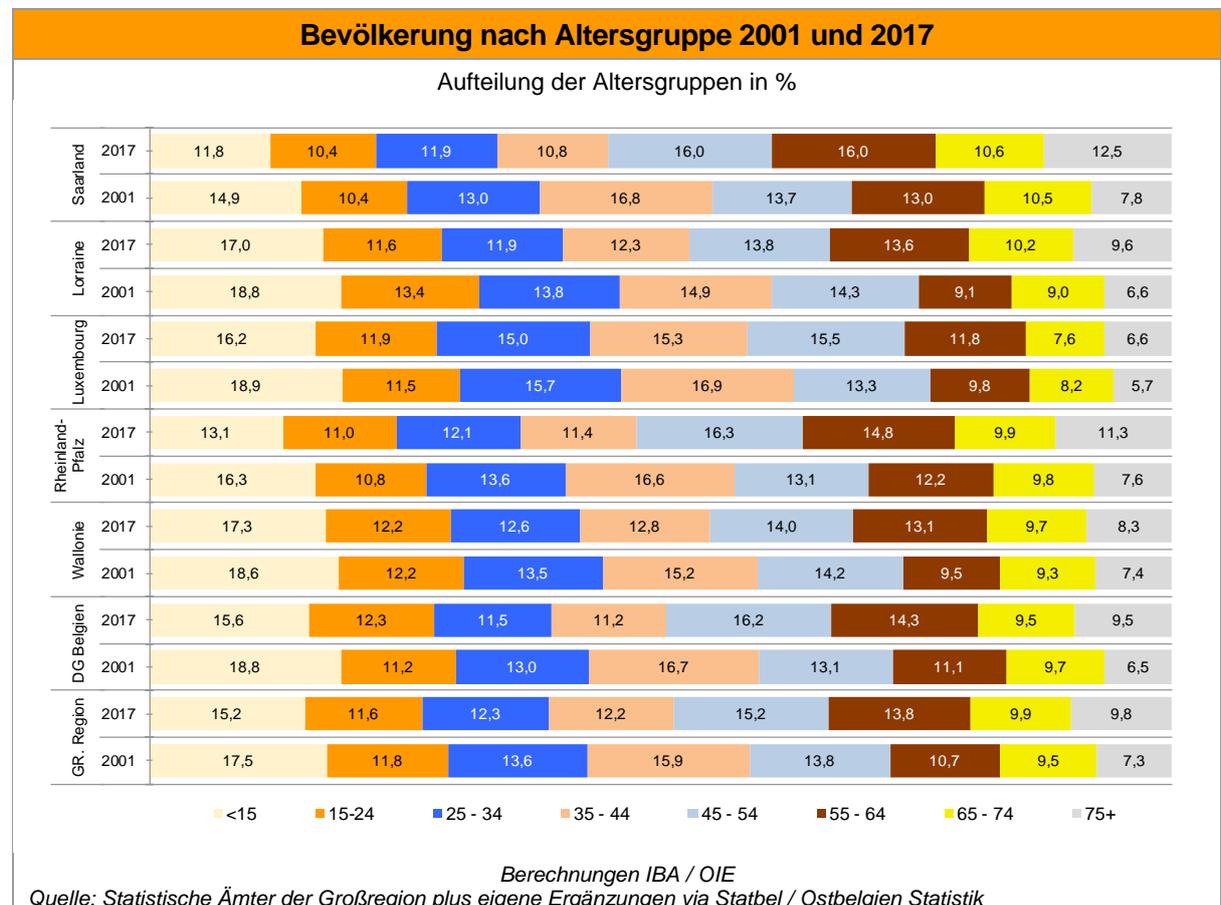
Luxemburg am niedrigsten (12%). In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens entspricht der Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit einem Prozentsatz von 14% (also 11.000 Personen) dem großregionalen Durchschnitt.

Bevölkerung der Großregion nach Teilregion und Veränderung zwischen 2001 und 2017

	Saarland	Lorraine	Luxembour	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	DG Belgien
2001	1.068.703	2.318.791	439.000	4.034.557	3.346.457	11.207.508	71.036
2017	996.651	2.330.674	590.667	4.066.053	3.614.473	11.585.268	76.920
Veränderung in %	-6,7	+0,5	+34,5	+0,8	+8,0	+3,4	+8,3
Veränderung absolut	-72.052	+11.883	+151.667	+31.496	+268.016	+377.760	+5.884

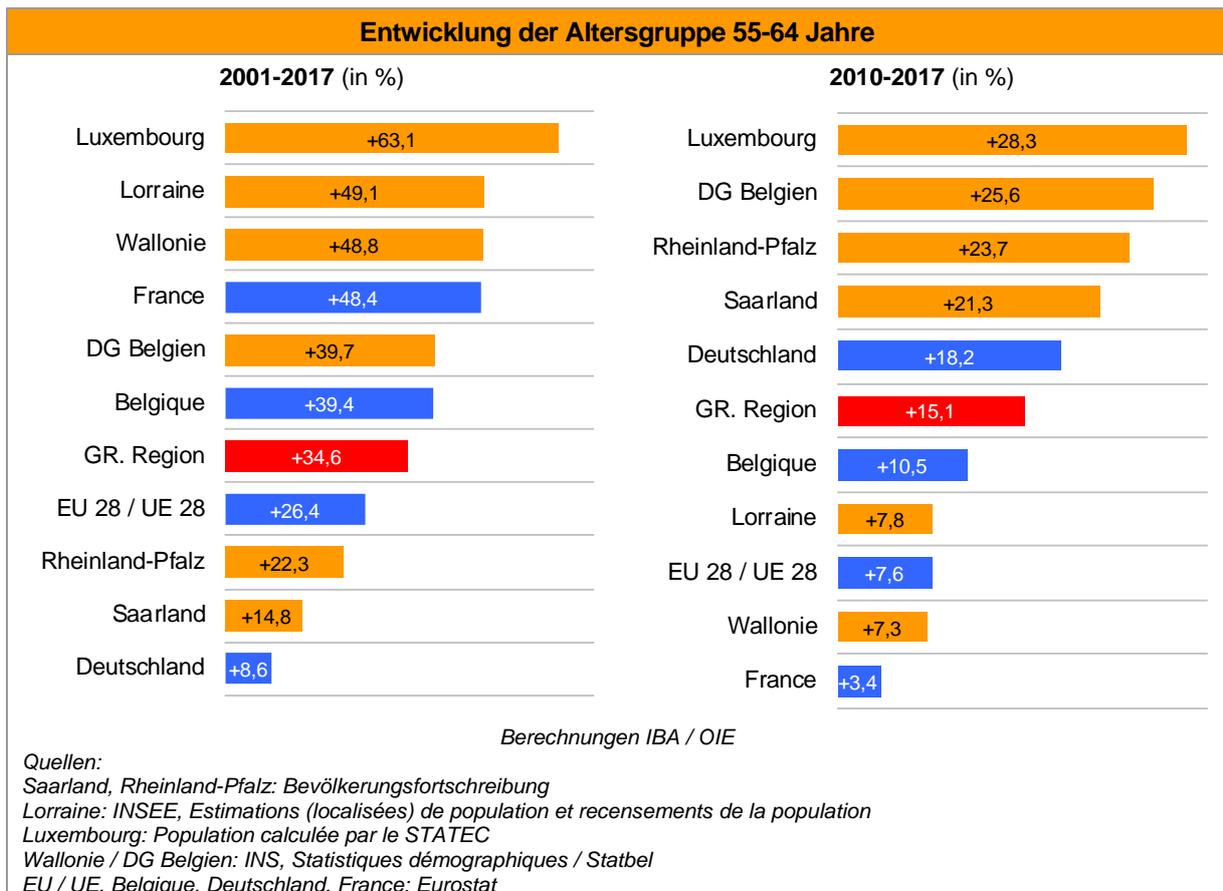
Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen via Statbel / Ostbelgien Statistik
Berechnungen IBA / OIE

Zwischen 2001 und 2017 ist die Bevölkerung der Großregion um 3,4%, also um fast 400.000 Personen, angewachsen. Dieses Wachstum wurde eindeutig von der Wallonie getragen, die mit 71% zum großregionalen Bevölkerungswachstum beiträgt. Die belgische Teilregion ist in dem genannten Zeitraum um 250.000 Einwohner gewachsen. Der einzige zwischen 2001 und 2017 verzeichnete Bevölkerungsrückgang ist dagegen im Saarland zu beobachten.



Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen wächst, während die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abnimmt

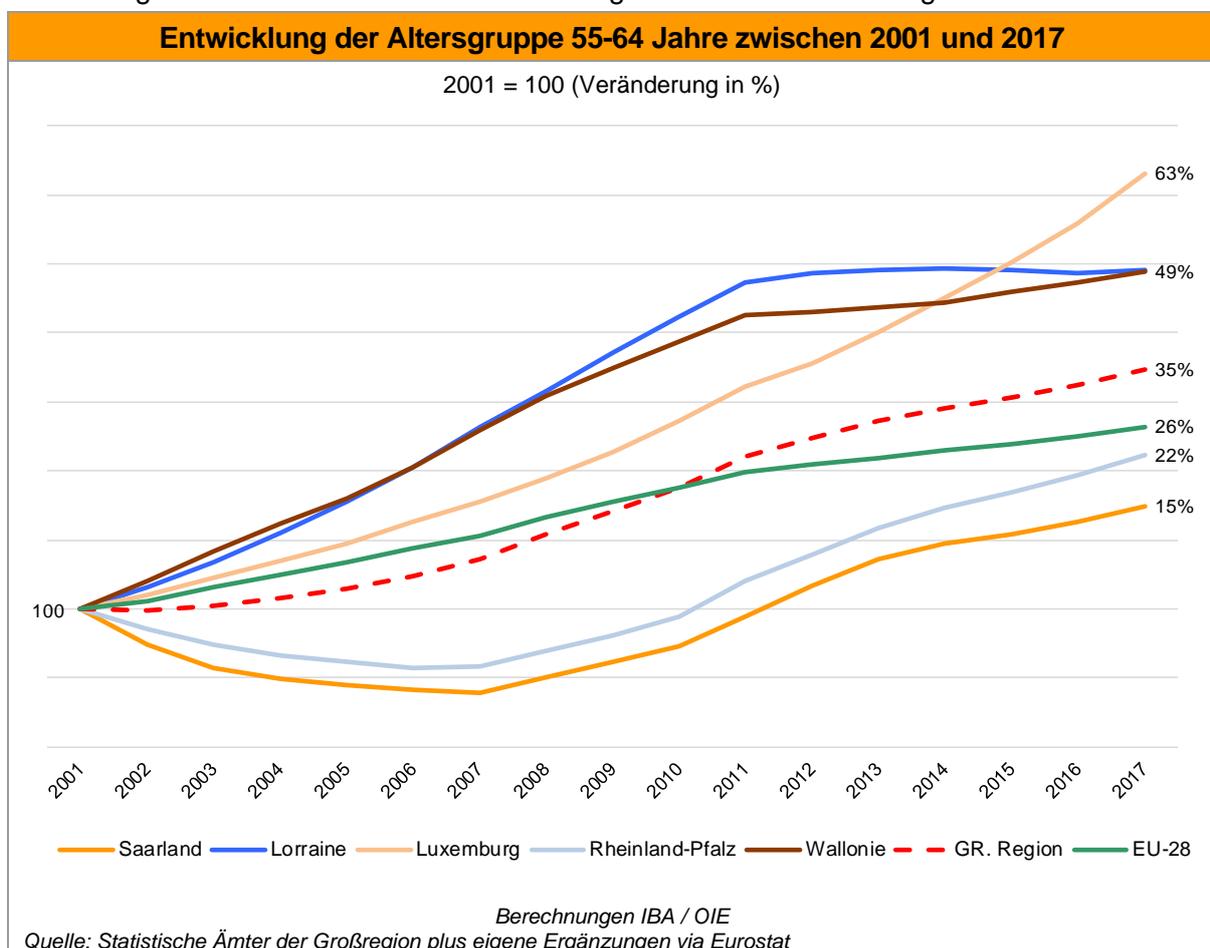
Betrachtet man die Entwicklung der Bevölkerung nach Altersgruppen genauer, so zeigt sich, dass der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung der Teilregionen überall in der Großregion zugenommen hat. So stieg dieser auf großregionaler Ebene zwischen 2001 und 2017 um 3 Prozentpunkte an. Am stärksten war die Zunahme dieses Anteils in Lothringen (etwas mehr als 4 Pp.), am niedrigsten in Luxemburg (+2,1 Pp.). Allgemein macht der Anteil der ab 55-Jährigen in den verschiedenen Regionen mehr oder weniger ein Drittel der Gesamtbevölkerung aus, wobei er in Deutschland am höchsten ist (Saarland: 39%; Rheinland-Pfalz: 36%), in Luxemburg (26%) am niedrigsten.



Dagegen nimmt der Anteil der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter (einschließlich der Jugendlichen, also 15-64 Jahre) an der Gesamtbevölkerung ab, mit einem leichten Rückgang auf großregionaler Ebene (-0,6 Prozentpunkte) und einem deutlicheren Rückgang im Saarland und in Lothringen (1,8 bzw. 2,4 Pp.). Auch wenn diese Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen zwischen 2001 und 2017 zugenommen hat, ist die Zunahme der über 65-Jährigen stärker gewesen (+176.000 bzw. +400.000 Personen). Diese Entwicklung in unterschiedlichen Geschwindigkeiten hat bereits Folgen für den Arbeitsmarkt. Das bedeutet zunächst, dass mehr Menschen den Arbeitsmarkt verlassen als neu hinzukommen, was sich natürlich auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme (Gesundheit, Renten usw.) auswirkt, ebenso aber auch auf die Abläufe in den Unternehmen, denn für die Unternehmen kann es zunehmend schwieriger werden, Personal zu finden und insbesondere Mitarbeiter mit besonders gefragten Qualifikationen zu gewinnen oder zu halten. Zudem dürfte die Erhöhung des Anteils der über 65-Jährigen entsprechend den Bedürfnissen und Lebensverhältnissen der Älteren auch zu

einer Zunahme der Nachfrage in bestimmten Wirtschaftsbereichen (Silver Economy) führen, etwa personenbezogenen Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, aber auch Tourismus und Freizeit sowie wohnortnahen Diensten (öffentliche Verwaltung, Konsum am Wohnort) und zum Beispiel bei vielfältigen und bedarfsgerechten Mobilitätsangeboten.

Zwischen 2001 und 2017 hat die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen um 35% zugenommen, getragen durch die sehr positiven Entwicklungen in den luxemburgischen, französischen und wallonischen Teilregionen (Luxemburg: +63%; Lothringen: 53%; Wallonie: 49%). Im kürzeren Zeitraum zwischen 2010 und 2017 betrug die Zunahme der genannten Altersgruppe 15%, diesmal getragen durch die Entwicklungen in den deutschen Teilregionen (Rheinland-Pfalz: +26%; Saarland: +21%), aber auch und wiederum in Luxemburg (+28%). Anzumerken ist zudem, dass die großregionalen Teilregionen eine Entwicklung dieser Altersgruppe verzeichnen, die über der in ihren jeweiligen Ländern liegt, mit Ausnahme der Wallonie, die zwischen 2010 und 2017 ganz leicht unter dem nationalen belgischen Durchschnitt liegt.

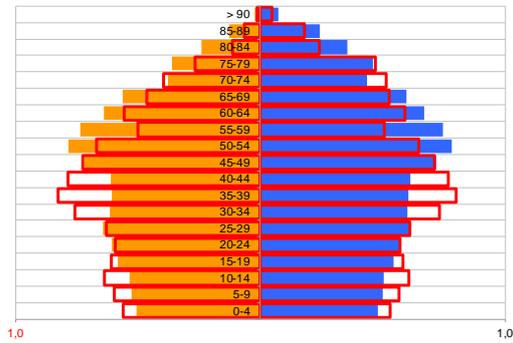


Betrachtet man die Zeitreihe 2001-2017 in ihrer Gesamtheit, zeigt sich eine unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Teilregionen. In den deutschen Regionen der Großregion nimmt die Zahl der 55- bis 64-Jährigen bis 2006-2007 immer weiter ab, um dann bis 2017 wieder konstant anzusteigen. In diesen beiden Regionen des Kooperationsraumes hat die betrachtete Altersgruppe jedoch weniger deutlich zugenommen als in den anderen Teilregionen. Dort, also in Luxemburg, Lothringen und der Wallonie, ist ein über dem großregionalen Durchschnitt liegender Anstieg zu verzeichnen, jedoch mit einer relativen Stagnation ab 2011.

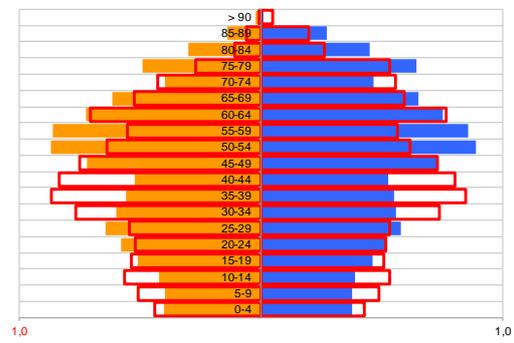
Alterspyramiden der Bevölkerung 2001 und 2017

An der männlichen und weiblichen Gesamtbevölkerung in % (jeweils zum 01.01.)

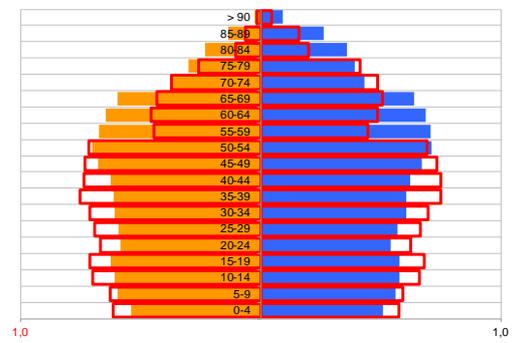
GR. Region



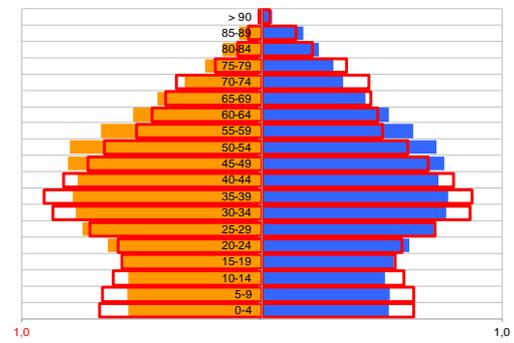
Saarland



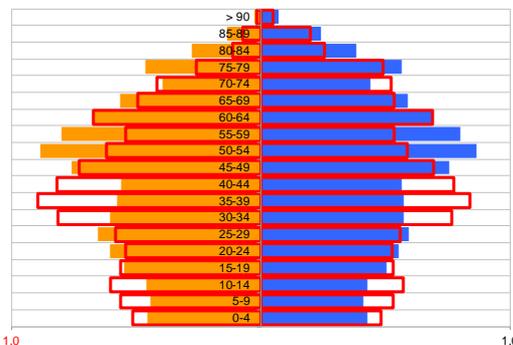
Lorraine



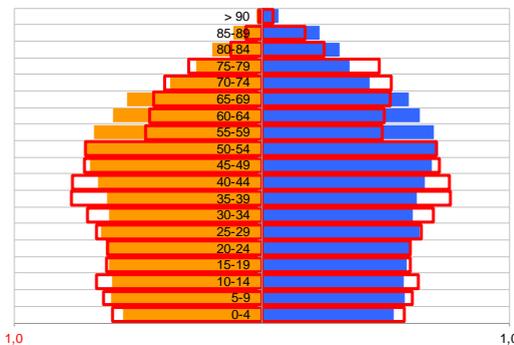
Luxembourg



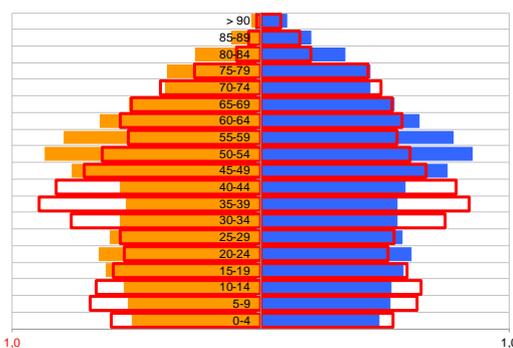
Rheinland-Pfalz



Wallonie



DG Belgien



2001
 Hommes
 Femmes

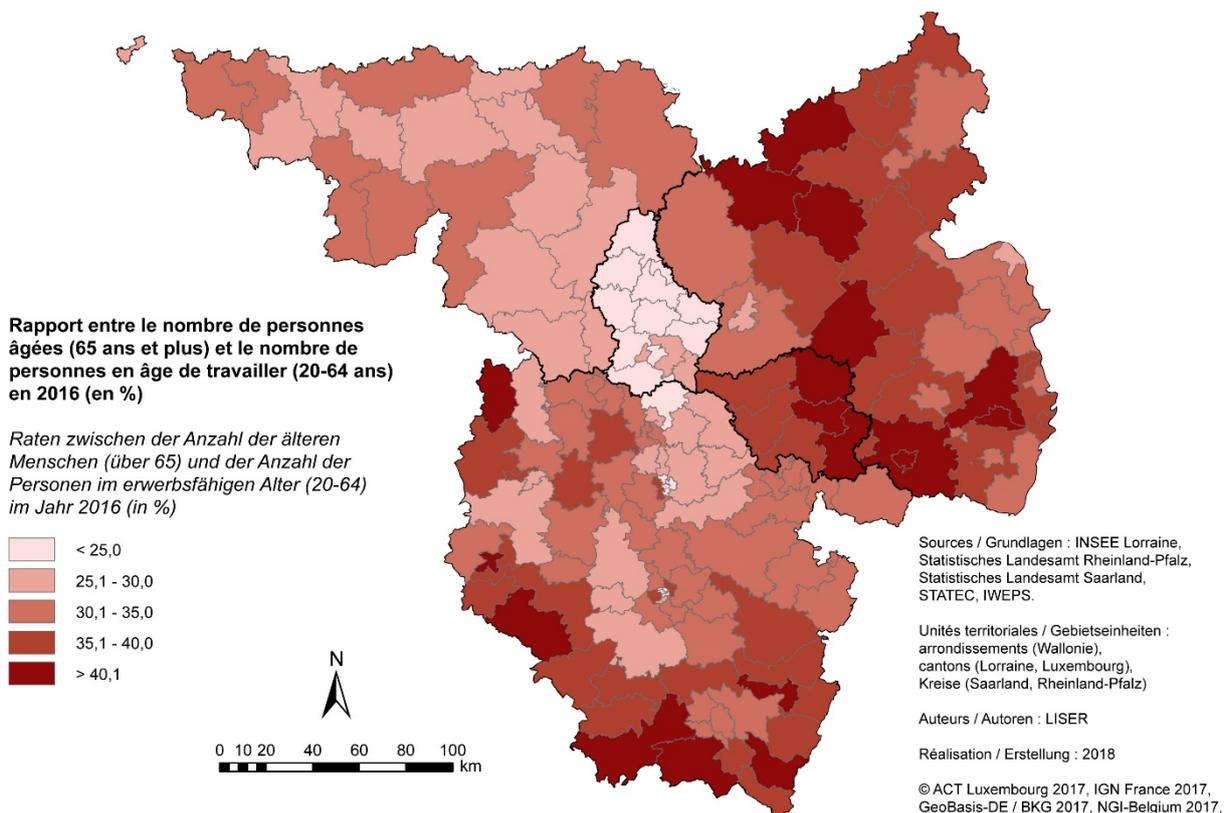
Berechnungen IBA / OIE

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen via Statbel

Die Alterspyramiden zeigen eine alternde Bevölkerung

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen in Fünffjahres-Schritten, zeigen sich zwischen den Teilgebieten der Großregion zahlreiche Gemeinsamkeiten. Zunächst ist eine Verengung der Pyramiden in den jüngsten Altersstufen zu beobachten, hervorgerufen durch den Geburtenrückgang ab der Krise der 1970er Jahre, und zwar in einem Ausmaß, das eine echte Herausforderung für den Generationswechsel darstellt. Dazu kommt eine Verbreiterung der Alterspyramide in den älteren Altersgruppen, in denen die zwischen 1950 und 1970 geborenen geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer) zu finden sind. Für die nächsten Jahre ist mit einer Zunahme der 55- bis 64-Jährigen zu rechnen (jüngere Babyboomer-Generation), während die ältere Babyboomer-Generation zunehmend die Altersklasse 65+ verstärken wird. Es ist jedoch festzustellen, dass nicht alle Teilregionen der Großregion im selben Rhythmus altern. Die Überalterung ist besonders ausgeprägt in den deutschen Ländern, was in den Alterspyramiden durch eine deutlichere Verbreiterung der ältesten Altersgruppen in dem betrachteten Zeitraum zum Ausdruck kommt.

Altenquotient der über 65-Jährigen in 2016*



Rapport entre le nombre de personnes âgées (65 ans et plus) et le nombre de personnes en âge de travailler (20-64 ans) en 2016 (en %)

Raten zwischen der Anzahl der älteren Menschen (über 65) und der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20-64) im Jahr 2016 (in %)

- < 25,0
- 25,1 - 30,0
- 30,1 - 35,0
- 35,1 - 40,0
- > 40,1

Sources / Grundlagen : INSEE Lorraine, Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Statistisches Landesamt Saarland, STATEC, IWEPS.

Unités territoriales / Gebietseinheiten : arrondissements (Wallonie), cantons (Lorraine, Luxembourg), Kreise (Saarland, Rheinland-Pfalz)

Auteurs / Autoren : LISER

Réalisation / Erstellung : 2018

© ACT Luxembourg 2017, IGN France 2017, GeoBasis-DE / BKG 2017, NGI-Belgium 2017, SIG-GR / GIS-GR 2018



* Lorraine (2014) - Lothringen (2014) Luxembourg (2017)

Altenquotient der über 65-Jährigen in 2016

Die Zunahme des Anteils älterer Menschen wirft die Frage auf, wie diese von der Gesellschaft versorgt werden können. Der Altenquotient erlaubt es, das Verhältnis der Personen, die sich im Rentenalter befinden oder in Kürze befinden werden (Bevölkerung über 65 Jahre), zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) zu erfassen. Auch wenn die nationalen Systeme über Mechanismen zum Transfer öffentlicher Mittel verfügen, um die Auswirkungen für jene Gebiete zu minimieren, die über einen besonders hohen Anteil an älteren Menschen verfügen, liefert ein solcher Indikator eine gutes Bild über das genaue Verhältnis der älteren Bevölkerung zur erwerbstätigen Bevölkerung. Die vorstehende Karte zeigt ein starkes Ungleichgewicht zwischen den Gebieten. Dort, wo die Gesamtbevölkerung zurückgeht und ein hoher Anteil älterer Menschen vorhanden ist (Vogesen, Meuse, Rheinland-Pfalz und Saarland), ist der Altenquotient hoch (im Allgemeinen über 40%) und weist auf eine gewisse Anfälligkeit hin, was das demografische Gleichgewicht betrifft. In Luxemburg und in den Ballungsgebieten um Nancy und Metz ist der Altenquotient dagegen relativ niedrig (unter 20%) und zeigt den hohen Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung, der die ältere Bevölkerung wirtschaftlich tragen kann.

1.2 Bevölkerungsprojektionen

Die Bevölkerungsprojektionen bis 2050 zeigen eine fortschreitende Alterung der Bevölkerung

Nach den vorliegenden Prognosen wird die Bevölkerung der Großregion zunächst zunehmen, ehe sie dann erneut abnimmt, um im Jahr 2050 wieder fast (-50.000) die heutige Einwohnerzahl von 11,6 Millionen zu erreichen. Die Struktur dieser Bevölkerung dürfte sich jedoch stark verändern.

Bevölkerungsprojektionen in der Großregion nach Alter und Veränderung

Alter	Projektion 2018	Projektion 2035	Projektion 2050	Veränderung 2018-2035 (%)	Veränderung 2018-2050 (%)
< 20 Jahre	2.373.084	2.310.816	2.233.693	-2,6	-5,9
20-64 Jahre	6.871.775	6.266.235	6.066.897	-8,8	-11,7
davon 55-64 Jahre	1.655.753	1.436.995	1.453.284	-13,2	-12,2
65-79 Jahre	1.645.710	2.167.927	1.911.649	+31,7	+16,2
80 Jahre und älter	700.688	957.925	1.327.797	+36,7	+89,5
Insgesamt	11.591.257	11.702.903	11.540.036	+1,0	-0,4

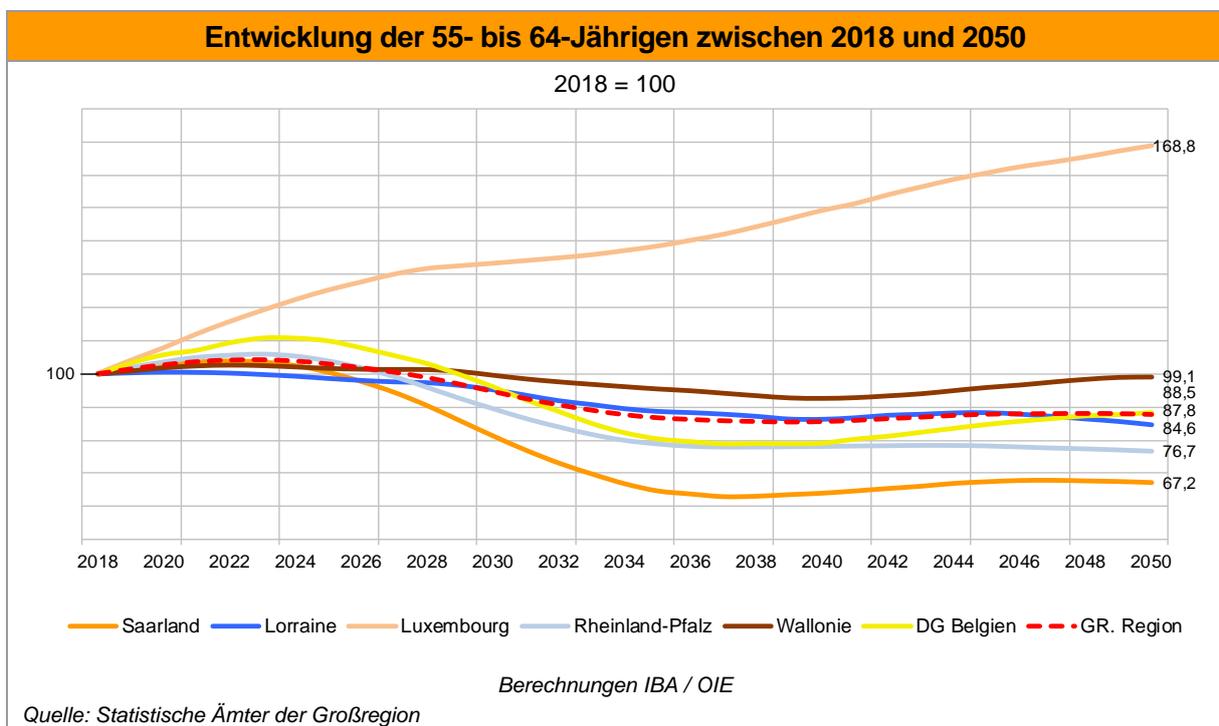
Quelle: Statistische Ämter der Großregion

Berechnungen IBA / OIE

Neben einem stetigen Rückgang der Altersgruppe der unter 20-Jährigen wird vor allem die erwerbsfähige Bevölkerung (20 bis 64 Jahre) stark abnehmen. Zwischen 2018 und 2050 dürften mehr als 800.000 Menschen nicht mehr für den Arbeitsmarkt der Großregion zur Verfügung stehen. Dagegen wird die Altersgruppe der über 65-Jährigen um ebenso viele Menschen, wenn nicht sogar um noch mehr, ansteigen (+893.000). Damit wird die Zahl der über 65-Jährigen im Jahr 2050 bei 3,2 Millionen liegen, gegenüber 2,3 Mio. im Jahr 2018.

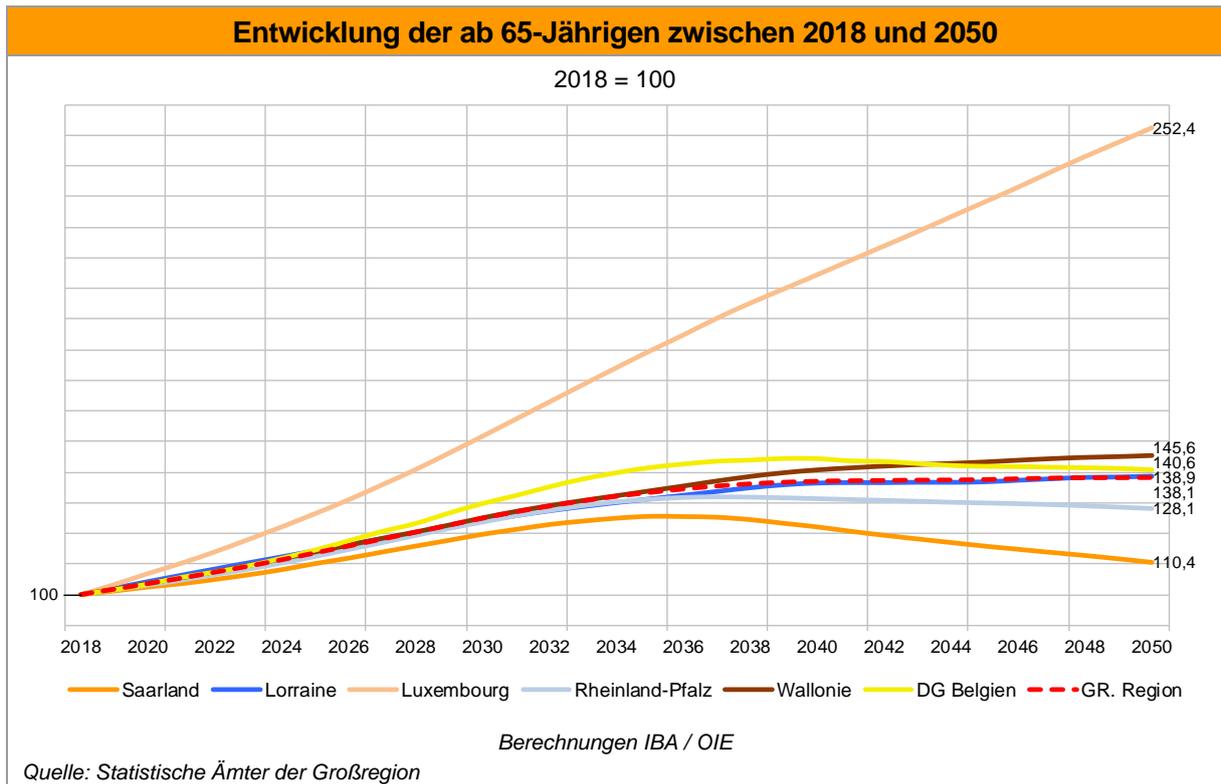
Die Herausforderungen eines alternden Arbeitsmarktes werden bis Anfang der 2020er Jahre ihren Höhepunkt erreichen

Bis 2023 dürfte die Zahl der Personen zwischen 55 und 64 Jahren in der gesamten Großregion um 4%, also etwa 70.000 Menschen, ansteigen. Ab 2024 dürfte diese Bevölkerungsgruppe jedoch wieder zurückgehen, bis etwa Ende der 2030er Jahre, um anschließend wieder zuzunehmen. Diese demografische Dynamik wird jedoch von Teilregion zu Teilregion unterschiedlich ausfallen. Luxemburg wird bis 2050 ein kontinuierliches jährliches Wachstum aufweisen und in diesem Zeitraum einen Anstieg um 69% (+50.000) verzeichnen. In der Wallonie wird die Entwicklung dieser Altersgruppe relativ stabil sein, während sie in den anderen Teilregionen der Großregion zurückgehen wird (Saarland: -33%; Lothringen: -15%; Rheinland-Pfalz: -23%; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: -12%). In absoluten Zahlen dürfte der in der Großregion zwischen 2018 und 2050 verzeichnete Rückgang bei 200.000 Personen liegen.



Mehr als jeder vierte Einwohner der Großregion wird 2050 65 Jahre oder älter sein

Die für die Altersgruppe der über 65-Jährigen prognostizierte Entwicklung ist unter den Altersgruppen einmalig und wird in der Großregion eine völlig neue Situation schaffen. Zwischen 2018 und 2050 gehen die Prognosen von einem Anstieg der über 65-Jährigen um fast 40% aus. Dieser starke Anstieg wird vor allem durch die Altersgruppe der über 80-Jährigen getragen, mit einem relativen Anstieg um ca. 90% in dem beobachteten Zeitraum, also um mehr als 600.000 Personen. Allgemein wird die Zahl der über 65-Jährigen in allen Teilgebieten zunehmen, jedoch mit einigen Unterschieden: Die geringste Zunahme dürfte das Saarland verzeichnen, mit +10%, also 24.300 Personen. Der stärkste Zuwachs dürfte in der Wallonie und in Rheinland-Pfalz zu beobachten sein, mit 46 bzw. 28%, also +302.500 bzw. +250.000 Personen.



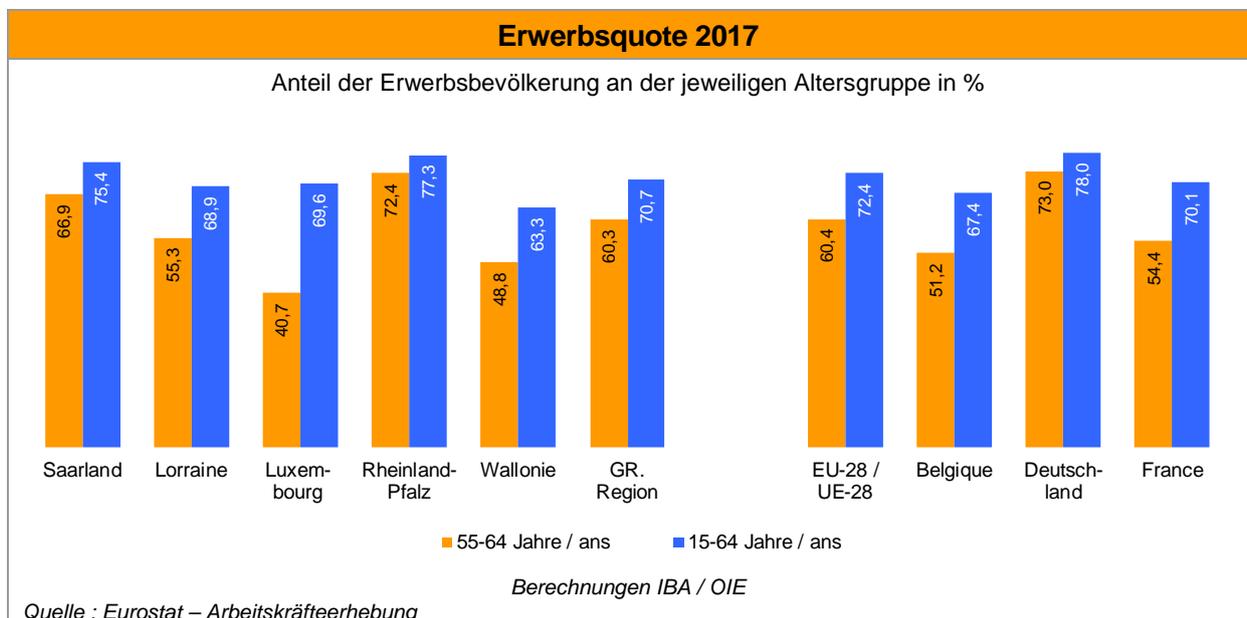
2. Beschäftigungssituation

2.1 Erwerbsquote

Laut Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union zählte die Großregion im Jahr 2017 etwas mehr als 5,3 Millionen Erwerbspersonen. Der größte Teil von ihnen lebte in Rheinland-Pfalz (38,7%), gefolgt von der Wallonie (27,8%), Lothringen (19%) und dem Saarland (9,2%). 5,4% aller Erwerbspersonen dieses Kooperationsraums lebten in Luxemburg.

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Von diesen 5,3 Millionen Erwerbspersonen ist fast ein Fünftel zwischen 55 und 64 Jahre alt (18,3%). Die Erwerbsquote der Gesamterwerbsbevölkerung (Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren) lag 2017 in der Großregion bei 70,7%. Die der 55- bis 64-Jährigen liegt mit 60,3% etwa 10 Prozentpunkte darunter. Die höchste Erwerbsquote älterer Menschen weist Rheinland-Pfalz auf (72,4%) auf, hier ist der Unterschied zwischen der Erwerbsquote älterer Menschen und der der Gesamtbevölkerung im Vergleich zu den anderen fünf Teilregionen auch am geringsten (5 Pp.). Die niedrigste Erwerbsquote älterer Menschen in der Großregion weist Luxemburg (40,7%) auf und verzeichnet damit den größten Abstand zu der Erwerbsquote der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (69,6%).⁹

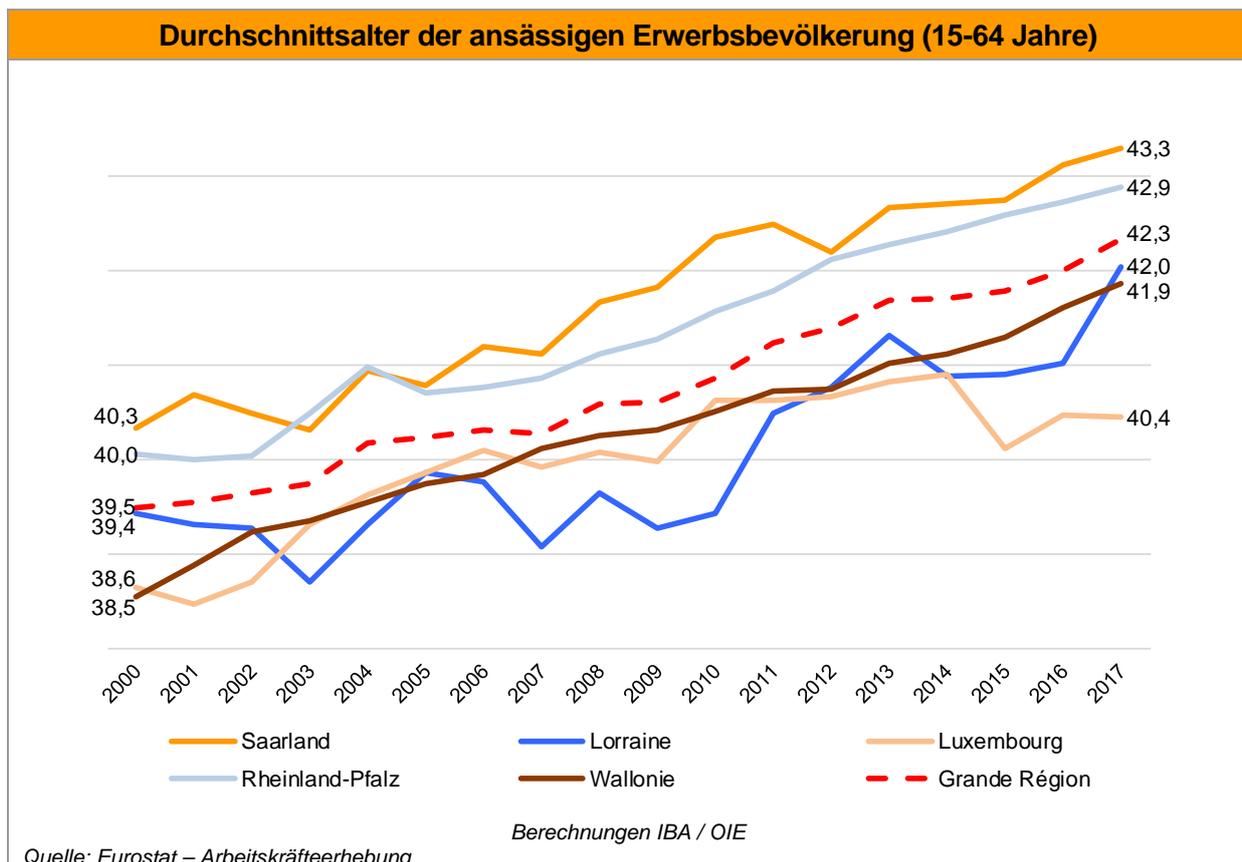


Eine alternde Erwerbsbevölkerung

Im Zeitraum von 17 Jahren ist das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung am Wohnort in der Großregion immer weiter angestiegen und lag 2017 bei 42,3 Jahren, was einem Anstieg

⁹ Vgl. Kapitel 8.1 des vorliegenden Berichts

um 2,9 Jahre in dem genannten Zeitraum entspricht. Dabei ist festzustellen, dass die deutschen Teilregionen während des gesamten Beobachtungszeitraums ein Durchschnittsalter aufweisen, das über dem großregionalen Durchschnitt liegt. Dieses lag in Rheinland-Pfalz im Jahr 2017 im Mittel bei 43,3 Jahren, im Saarland bei 42,9 Jahren. Zwischen 2000 und 2017 hat sich dieses Durchschnittsalter in den deutschen Teilregionen um 2,8 bzw. 3 Jahre erhöht. In den anderen großregionalen Teilregionen entspricht das Durchschnittsalter dem europäischen Durchschnitt. So weisen die lothringischen und wallonischen Erwerbspersonen ein Durchschnittsalter von 42 Jahren auf. Die jüngste Erwerbsbevölkerung ist in Luxemburg zu finden, mit einem Durchschnittsalter von 40,4 Jahren. Die stärkste Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbspersonen verzeichnete die Wallonie, mit einem Anstieg im Beobachtungszeitraum um 3,3 Jahre. Dieser Indikator des Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung in der Großregion wird in den nächsten Jahren kontinuierlich ansteigen, da den letzten geburtenstarken Jahrgängen der Babyboom-Generation, die noch erwerbstätig sind, weniger starke jüngere Jahrgänge folgen werden. Darüber hinaus ist die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in der Region in den letzten Jahren stetig gestiegen und weist eine Zunahme von insgesamt 17 Prozentpunkten auf.



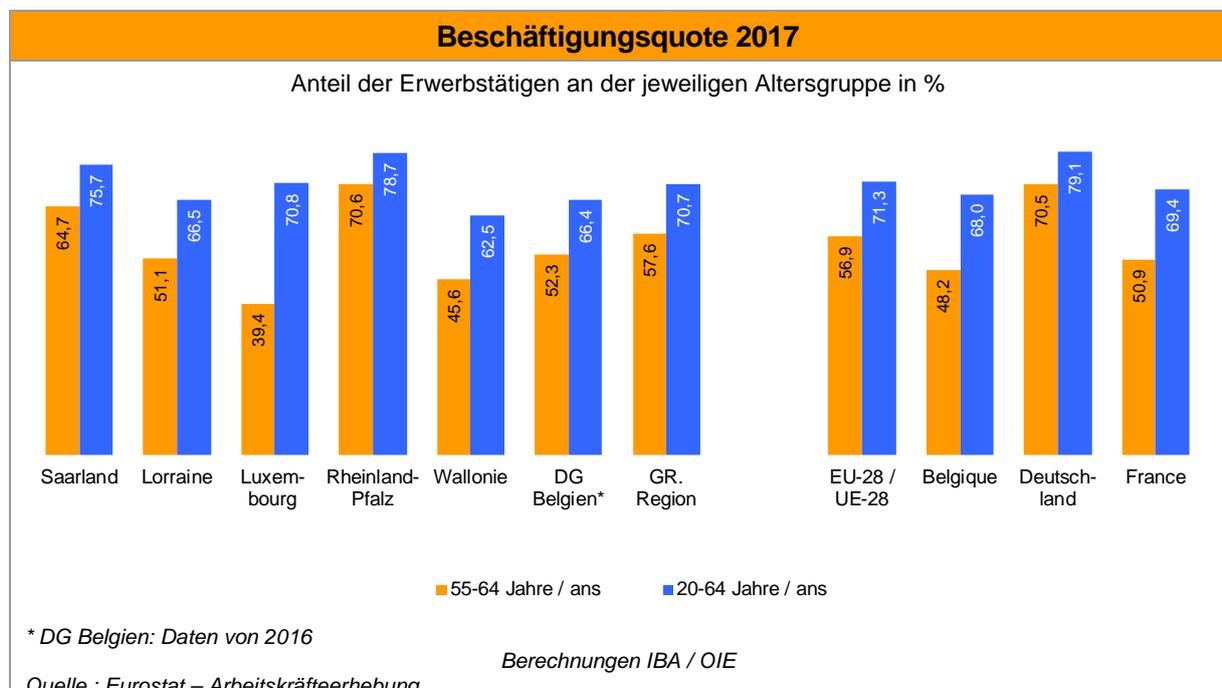
2.2 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator für die Analyse der Arbeitsmarktsituation und die Beschreibung des wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Kontexts auf europäischer Ebene. Während die Arbeitslosenquote seit langem die Grundlage für die Gestaltung der Beschäftigungspolitik ist, hat der Paradigmenwechsel in Europa und den Ländern der Großregion seit Ende der 1990er Jahre zu einer vertieften Betrachtung der Beschäftigungsdimension und dem Wunsch geführt, eine gemeinsame Strategie für aktives Altern zu finden (siehe Kapitel 6.2. des vorliegenden Berichtes). In diesem Zusammenhang erscheint es unerlässlich, die Beschäftigungsquote und ihre Entwicklung zu berücksichtigen. Im Jahr 2001 hatte der Europäische Rat deshalb festgelegt, dass bis 2010 eine Beschäftigungsquote älterer Menschen von 50% erreicht werden sollte.

Die Beschäftigungsquote entspricht dem Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung. Für eine Analyse nach Altersgruppen, zum Beispiel die der 55- bis 64-Jährigen, wird somit folgende Berechnung vorgenommen:

$$\frac{\text{Anzahl der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren} \times 100}{\text{Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren}}$$

Auf großregionaler Ebene liegt die Beschäftigungsquote bei 70,7%. Insgesamt zählt die Großregion etwas mehr als 5 Millionen Erwerbstätige. Die Kategorie der Älteren weist dabei eine deutlich geringere Beschäftigungsquote auf, bei den 55- bis 64-Jährigen liegt sie mit 57,6% mehr als 10 Prozentpunkte unter der allgemeinen Quote.

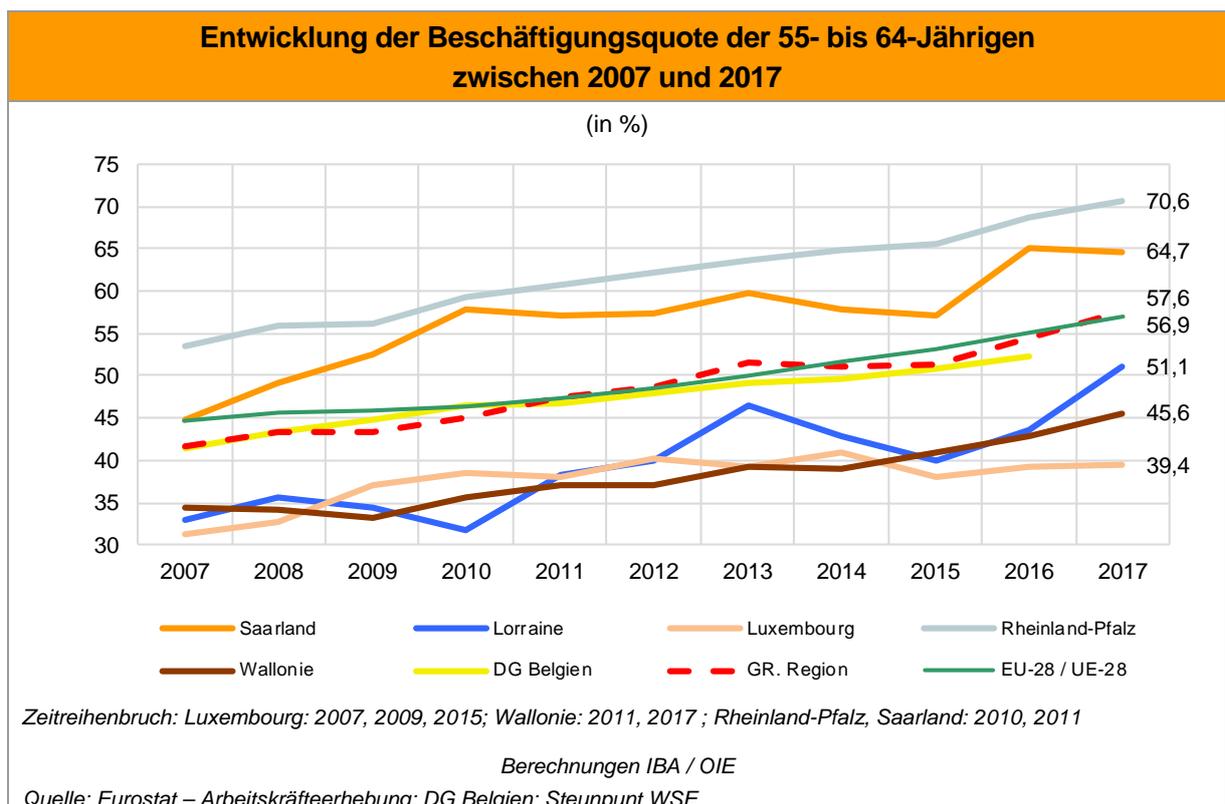


Starke Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten älterer Menschen in den verschiedenen Teilregionen

In der Großregion liegt die Beschäftigungsquote älterer Menschen im Jahr 2017 bei 57,6% und damit leicht über dem EU-Durchschnitt von 56,9%. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilregionen: Zwischen der höchsten und der niedrigsten Beschäftigungsquote liegen mehr als 30 Prozentpunkte. In den deutschen Teilregionen liegt die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe über dem großregionalen Durchschnitt: 70,6% in Rheinland-Pfalz und 64,7% im Saarland. Es folgen die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens mit 52,3% und Lothringen mit 51,1%. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten älterer Menschen im Kooperationsraum der Großregion weisen die Wallonie und Luxemburg auf, mit 45,6% bzw. 39,4%.

Kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Großregion

Zwischen 2007 und 2017 ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen immer weiter gewachsen und verzeichnete einen Anstieg um fast 16 Prozentpunkte. Die stärkste Entwicklung war im Saarland zu beobachten, mit einem Anstieg um ca. 20 Prozentpunkte. Es ist anzumerken, dass nur die deutschen Teilregionen eine über dem großregionalen Durchschnitt liegende Entwicklung verzeichnet haben.



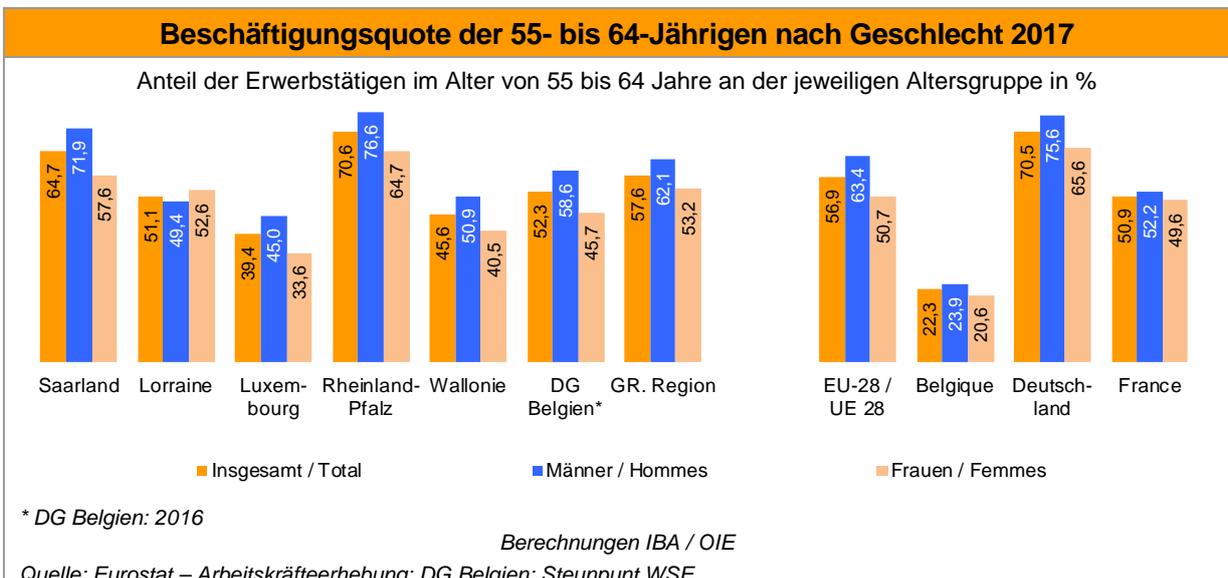
Europäischer Rat legt Zielwert von 50% für 2010 fest

Bei den Frühjahrstagungen des Europäischen Rates Anfang der 2000er Jahre waren Zielwerte für die Erhöhung der Beschäftigungsquoten in der EU bis 2010 festgelegt worden, und zwar auf 70% für die allgemeine Beschäftigungsquote (Lissabon 2000 und Brüssel 2003), auf 60% für die Beschäftigungsquote der Frauen und auf 50% für die Beschäftigungsquote der 55- bis

64-Jährigen (Stockholm 2001 und Brüssel 2005). Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigungsquote dieser letzten Kategorie in den vergangenen 10 Jahren, ist festzustellen, dass im Jahr 2010 nur die deutschen Teilregionen diese Quote klar erreicht hatten (Rheinland-Pfalz: 59,2%; Saarland: 57,9%). Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union zeigt jedoch, dass Lothringen diesen Zielwert von 50% 2017 erreicht hat (51,1%). In Bezug auf die von der Europäischen Union für 2020 festgelegten Ziele ist anzumerken, dass hier für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen keine konkreten Zielwerte mehr genannt werden, dass jedoch das Ziel einer allgemeinen Beschäftigungsquote von 75% durch eine bessere Integration von Frauen, Jugendlichen, Migranten und älteren Menschen in den Arbeitsmarkt erreicht werden soll (siehe Kapitel 6.2 des vorliegenden Berichts).

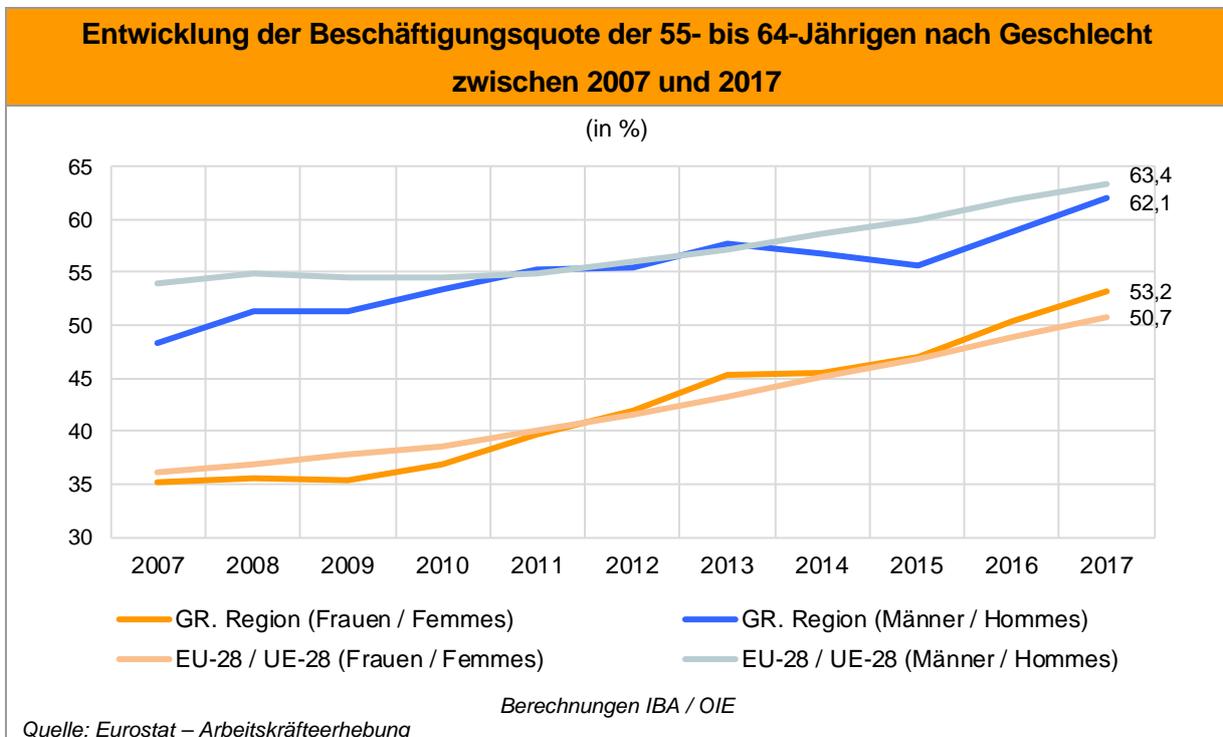
Beschäftigungsquote der Frauen unterhalb der der Männer

Die Analyse der Situation nach Geschlechtern zeigt, dass die Beschäftigungsquote der Männer höher ist als die der Frauen. Dies ist auch in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen der Fall. Der „Gender Gap“ bei der Beschäftigungsquote lag 2017 bei 8,9 Prozentpunkten. Jedoch lassen sich auch hier Unterschiede zwischen den Teilregionen feststellen. Im Saarland liegt der „Gender Gap“ in dieser Altersgruppe bei 14,3 Prozentpunkten, in der Wallonie dagegen bei nur 10,4 Punkten. Eine besonders hohe Beschäftigungsquote der Männer im Alter von 55 bis 64 Jahren ist in Rheinland-Pfalz zu beobachten (76,6%), die niedrigste Beschäftigungsquote der Frauen desselben Alters dagegen in Luxemburg (33,6%). Die geschlechterspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten der 20- bis 64-Jährigen sind im Vergleich dazu geringer. So lag der „Gender Gap“ in der Großregion im Jahr 2017 bei 7,8 Prozentpunkten, am niedrigsten war er mit 5,2 Pp. in Lothringen. Das Saarland verzeichnete dagegen mit 8,7 Pp. den größten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Der „Gender Gap“ hat sich jedoch bei der allgemeinen Beschäftigungsquote und der Beschäftigungsquote älterer Menschen in sehr ähnlicher Weise entwickelt, d. h. er nahm kontinuierlich ab und das im gleichen Verhältnis. So war die Großregion im Jahr 2000 von einem nahezu identischen „Gender Gap“ bei der allgemeinen Beschäftigungsquote und der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen gekennzeichnet (19,6 bzw. 19,5 Pp.).



Kontinuierlicher Rückgang des „Gender Gap“

Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Großregion und der Europäischen Union im Allgemeinen, werden mehrere Aspekte deutlich: Zunächst einmal zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote der älteren Männer wie auch der Frauen kontinuierlich zunimmt, sowohl im großregionalen Kooperationsraum als auch in der EU. Eine Analyse nach Geschlecht zeigt, dass die Beschäftigungsquote älterer Männer in der Großregion leicht unter dem EU-Durchschnitt liegt (62,1% gegenüber 63,4%). Dagegen weist die Großregion bei der Beschäftigungsquote der Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahre ein besseres Ergebnis auf (53,2% gegenüber 50,7%). Was den Rückgang des „Gender Gaps“ im Beobachtungszeitraum betrifft, liegt die Großregion unter dem EU-Durchschnitt (-4,3 Punkte gegenüber -5,1). Dieser Rückgang der geschlechterspezifischen Unterschiede wird vor allem durch Rheinland-Pfalz getragen: Im Jahr 2007 lag der „Gender Gap“ noch bei 20 Prozentpunkten, 2017 nur noch bei 11,9.

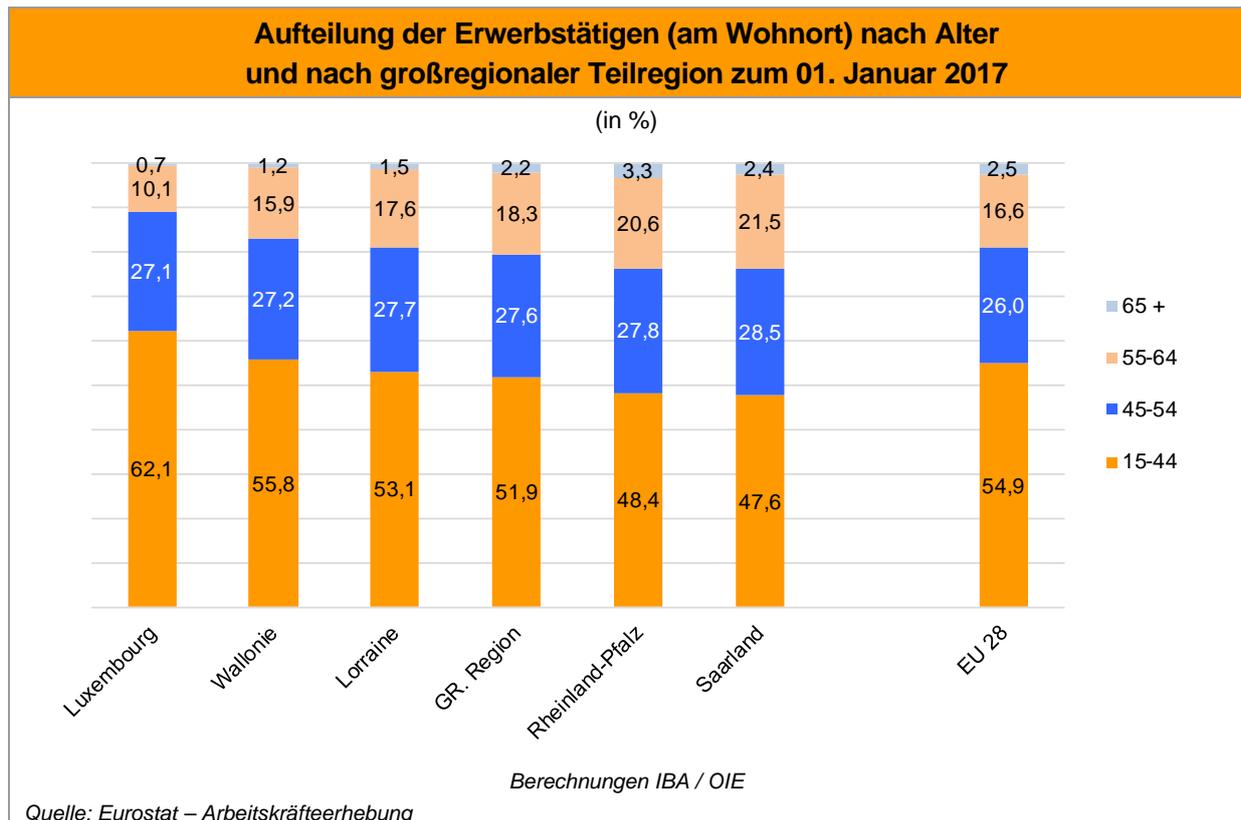


Ein verhältnismäßig älterer Arbeitsmarkt in den deutschen Teilregionen

Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen am Arbeitsmarkt der Großregion belief sich 2017 auf 18,3% und lag damit über dem der EU (mit nur 16,6%). Besonders hoch ist der Anteil dieser Altersgruppe in den deutschen Teilgebieten. So sind im Saarland 21,5% der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahre alt, in Rheinland-Pfalz 20,6%. Laut Arbeitskräfteerhebung der EU (die die Beschäftigung am Wohnort erfasst) weist Luxemburg den jüngsten Arbeitsmarkt im Kooperationsraum auf, da die 55- bis 64-Jährigen hier nur 10,1% der Erwerbstätigen ausmachen¹⁰. Dabei ist zu bedenken, dass in der Arbeitsförderung, aber auch bei dem Thema Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, bereits in der Altersgruppe ab 45 Jahren altersbedingte

¹⁰ Eine andere Datenquelle, die der Inspection générale de la Sécurité Sociale du Luxembourg (IGSS), veröffentlicht u. a. auch Beschäftigungsdaten, bei denen die Arbeitnehmer am Arbeitsort erfasst werden. Somit erfasst

Besonderheiten festzustellen sind. Wenn man diese erweiterte Definition des „älteren Arbeitnehmers“ ansetzt, sind auf deutscher Seite mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen betroffen. In Rheinland-Pfalz und im Saarland sind 52% der Erwerbstätigen 45 Jahre oder darüber, während diese Kategorie in der EU-28 lediglich 45% ausmacht. Die Wallonie liegt mit 44% leicht unter dem EU-Wert, während der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 45 Jahren oder darüber in Lothringen 2017 bei 47% lag. In Luxemburg macht diese Kategorie nur 38% der Erwerbstätigen aus und erreicht damit den niedrigsten Wert in der Großregion.



Mehr als 930.000 Erwerbstätige in der Großregion sind zwischen 55 und 64 Jahre alt

Der Arbeitsmarkt von Rheinland-Pfalz ist derjenige, der in der Großregion die größte Anzahl von Personen beschäftigt. Von den insgesamt etwa 930 000 Erwerbstätigen leben 424 000 in der rheinland-pfälzischen Teilregion. Danach folgen die Wallonie und Lothringen mit 215 000 und 162 000 Personen und schließlich das Saarland und Luxemburg mit 103 000 und 28 000 Erwerbstätigen.

Stetig steigende Beschäftigungszahlen bei den ab 65-jährigen

Während die Großregion im Jahr 2012 77.500 Erwerbstätige der Altersgruppe 65+ zählte, sind es 2017 fast 111.000. Diese nicht unbedeutende Zahl älterer Erwerbstätiger dürfte in den kommenden Jahren aufgrund der demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten

diese Quelle auch die Grenzgänger, die 44% der Beschäftigten auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt ausmachen. Laut dieser Zahlen der IGSS liegt der Anteil der Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder darüber zum 31.03.2017 bei den in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern bei 12,0% und bei den in einem anderen Land als Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern (Frankreich, Deutschland, Belgien) bei 9,8%.

weiter ansteigen. Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer und zur progressiven Anhebung des Renteneintrittsalters gekoppelt mit einer in den kommenden Jahren kontinuierlichen Zunahme der Zahl der Menschen im Alter von 65 Jahren und mehr in der Großregion werden die Zahl der älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. In finanzieller Hinsicht wirkt sich eine längere Berufstätigkeit direkt auf das im Rentenalter bezogene Einkommen aus und/oder stellt ein zusätzliches Einkommen dar, falls die bezogene Altersrente nicht ausreicht. In anderen Fällen kann eine solche längere Berufstätigkeit eher dem persönlichen Wunsch entspringen, sozial aktiv zu bleiben. Auf deutscher Seite führt der bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel auch dazu, dass sich die Unternehmen für die Erhaltung älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung engagieren.

Beschäftigung 2017 (am Wohnort)

In 1000	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU-28
15-44	227,7	486,9	168,8	997,1	755,4	2.635,9	125.014,9
45-54	136,1	253,6	73,6	572,0	368,4	1.403,7	59.284,8
55-64	103,0	161,5	27,5	424,1	215,4	931,5	37.733,7
65+	11,5	14,1	1,9	67,7	15,6	110,8	5.661,7
INSGESAMT	478,3	916,1	271,8	2.060,9	1.354,8	5.081,9	227.695,1

Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung

3. Mobilität

Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität bildet ein zentrales Merkmal der Großregion. Die regionalen Arbeitsmärkte sind durch intensive Ein- und Auspendlerbewegungen miteinander verflochten. Das tägliche Pendeln über nationale Grenzen wurde durch den europäischen Einigungsprozess deutlich erleichtert: Dank der Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit konnte sich die Großregion seit den 1970er Jahren zu einem beispielgebenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt entwickeln und spätestens seit den 1980er Jahren sind die Grenzgängerzahlen stetig angestiegen. Auch auf europäischer Ebene wurde im Jahr 1971 eine einheitliche Definition des ‚Grenzgängers‘ geschaffen: Nach EU-Gemeinschaftsrecht sind Grenzgänger solche Arbeitnehmer und Selbständige, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich, zurückkehren.¹¹

Da für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen nicht für alle Teilregionen Grenzgängerzahlen vorliegen, haben wir eine Altersgruppe gewählt, die es uns ermöglichte, möglichst harmonisierte Indikatoren entsprechend der Verfügbarkeit der Daten zu erhalten, nämlich die Altersgruppe 50 Jahre und älter.

Mobilität der Grenzgänger im Alter 50+ in der Großregion

Im Jahr 2017 zählte die Großregion mehr als 230.000 Grenzgänger. 18% von ihnen waren 50 Jahre oder älter. Die größte Zahl der älteren Grenzgänger arbeitet in Luxemburg und pendelt aus Lothringen, Deutschland und Belgien ein (12.420 bzw. 12.260 bzw. 9.900 Personen).

Grenzgängerströme in der Großregion 2017

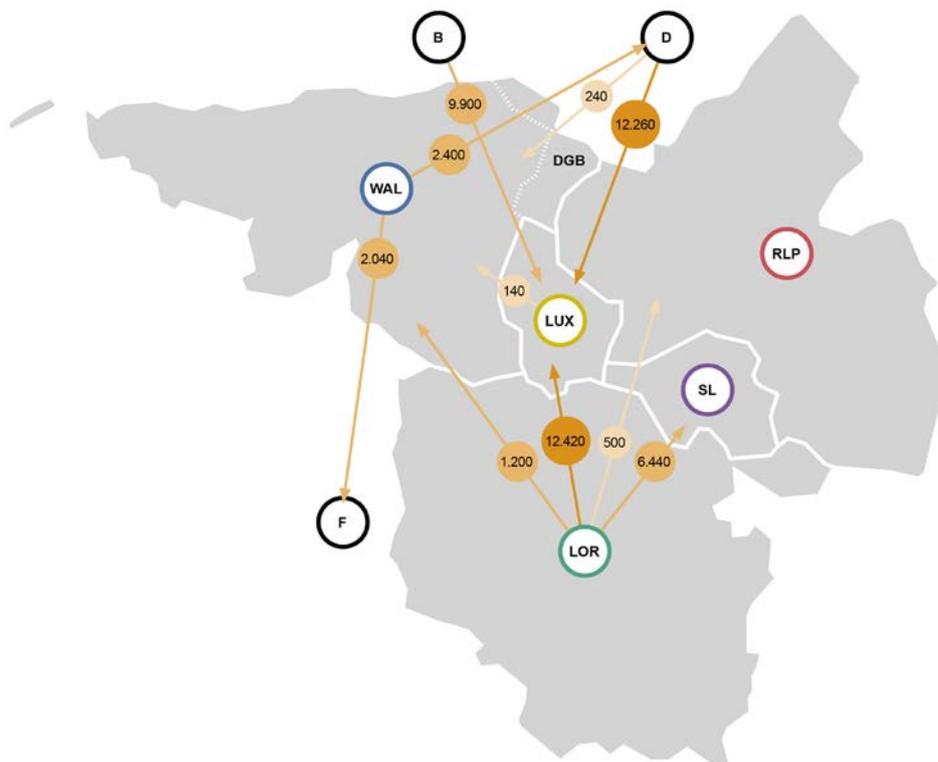
Teilregion / Herkunftsland	Teilregion / Zielland	Grenzgänger im Alter von 50 Jahren und mehr	Grenzgänger insgesamt	Anteil der Grenzgänger im Alter von 50 Jahren und mehr an der Gesamtzahl der Grenzgänger (in %)
Lorraine	Luxembourg	12.420	88.300	14,1
Deutschland	Luxembourg	12.260	44.060	27,8
Belgique	Luxembourg	9.900	44.100	22,4
Lorraine	Saarland	6.440	15.500	41,5
Wallonie	Deutschland	2.400	5.660	42,4
Wallonie	France	2.040	6.550	31,1
Lorraine	Wallonie	1.200	5.300	22,6
Lorraine	Rheinland-Pfalz	500	1.400	35,7
Deutschland	Wallonie	240	700	34,3
Luxembourg	Wallonie	140	420	33,3

Quellen: IGSS, INAMI, INSEE

¹¹ Vgl. Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften: Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, S. 2, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31971R1408:DE:HTML> (15.01.2019)

Ein genauerer Vergleich mit der Gesamtzahl der Grenzgänger zeigt, dass einige Grenzgängerströme ein höheres Durchschnittsalter aufweisen als andere. So sind die nach Deutschland einpendelnden Grenzgängerströme von einem höheren Anteil an älteren Arbeitnehmern geprägt als die anderen Teilregionen. Von den 15.500 Lothringern, die ins Saarland einpendeln, sind 6.400 (und damit 41,5% der Gesamtzahl der Grenzgänger) 50 Jahre oder älter. Auch von den 5.660 wallonischen Grenzgängern, die in Deutschland arbeiten, zählen 2.400 zu den älteren Arbeitnehmern (42,4%). Der Grenzgängerstrom mit dem niedrigsten Anteil an Arbeitnehmern im Alter von 50 Jahren und älter ist der zwischen Lothringen (Wohnsitzregion) und Luxemburg (Arbeitsregion). Hier macht die Altersgruppe 50+ nur 14,1% der Gesamtzahl der Grenzgänger aus.

Grenzgängerströme der ab 50-Jährigen in der Großregion 2017



Berechnungen IBA / OIE

Quellen: IGSS; INAMI; INSEE

Das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes reicht über das Gebiet der Großregion hinaus. Das Grenzgängervolumen in der Großregion ist damit höher als die Gesamtzahl der Grenzgänger, die von einer Teilregion in eine andere pendeln.

Unterschiedliches Durchschnittsalter der Grenzgängerströme, wahrscheinlich aufgrund einer unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur der Regionen

Die Wirtschaftssektoren, die die meisten Grenzgänger beschäftigen, sind von Teilregion zu Teilregion unterschiedlich (siehe IBA-Bericht „Grenzgängermobilität“). Die Zahlen der *Inspection générale de la Sécurité Sociale* (IGSS) geben einen ziemlich genauen Überblick darüber,

wie sich die in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen unterteilen, je nachdem, wo sie wohnen oder sogar welcher Altersgruppe sie angehören. So waren 2017 von den fast 18.000 Grenzgängern ab 55 Jahren mehr als 40% in den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur (2.670 Mitarbeiter), Bau (2.640 Mitarbeiter) und Verarbeitendes Gewerbe (2.370 Mitarbeiter) beschäftigt. Letzterer Wirtschaftssektor ist ebenfalls der größte Arbeitgeber von Grenzgängern in den deutschen Teilregionen. Von den im Jahr 2017 im Saarland beschäftigten und in Frankreich wohnhaften Mitarbeitern (17.063 Personen) sind 42,2% im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. In Rheinland-Pfalz sind 2017 mehr als 60% der rund 4.300 Mitarbeiter aus Frankreich ebenfalls in diesem Bereich tätig. Da der Anteil der 50-Jährigen an den Grenzgängerströmen zwischen Frankreich und den deutschen Teilregionen relativ hoch ist, kann davon ausgegangen werden, dass diese Altersgruppe unter den französischen Grenzgängern in der deutschen Industrie besonders gut vertreten ist. Insgesamt bleibt die Industrie eine Branche, in dem der Turnover weniger stark ist als beispielsweise im Handel, dem Sektor, in dem Luxemburg die größte Zahl von Grenzgängern aus Frankreich, Belgien oder Deutschland aufweist. Da eine Analyse, die sich sowohl auf das Alter als auch auf den Wirtschaftszweig bezieht, für die Grenzgängerströme nach Wallonien nicht verfügbar ist, war es uns nicht möglich, entsprechende Informationen für die belgische Teilregion zu liefern.

4. Arbeitslosigkeit

Da die Definitionen der Kategorie der Arbeitslosen in der Großregion nicht homogen sind, hat das Konzept der Arbeitslosigkeit im Sinne der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) den Vorteil, internationale Vergleiche zu ermöglichen, da es regionale oder nationale institutionelle Unterschiede so weit wie möglich ausgleicht. Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union isoliert die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen jedoch nicht geografisch für die Teilregionen der Großregion (NUTS 2) in den Arbeitslosen- und Arbeitssuchendendaten. Daher stammen die Zahlen in diesem Kapitel von den nationalen Arbeitsagenturen. Aufgrund der nationalen Unterschiede in den Definitionen der zugrunde gelegten Kategorien sind die folgenden Indikatoren nur mit Vorsicht zu interpretieren. Darüber hinaus sind in den Zahlen der Arbeitsämter Walloniens und Lothringens die älteren Arbeitssuchenden nur für die Kategorie 50 Jahre und älter verfügbar. Im Sinne der Harmonisierung beziehen sich die folgenden Indikatoren für alle Teilregionen auf diese Altersgruppe. Trotz dieser methodischen Einschränkungen ist es kaum möglich, das Thema Arbeitslosigkeit auszusparen, da es auch ältere Menschen betrifft, umso mehr als Arbeitslosigkeit am Ende der Berufslaufbahn ganz andere Auswirkungen hat als zu Beginn des Berufslebens. Die Integration älterer Arbeitssuchender ist oft mit mehr Hindernissen verbunden als bei den jüngeren Altersklassen auf dem Arbeitsmarkt.

Besonders starker Anstieg der Zahl der Arbeitssuchenden in der Großregion in den letzten zehn Jahren

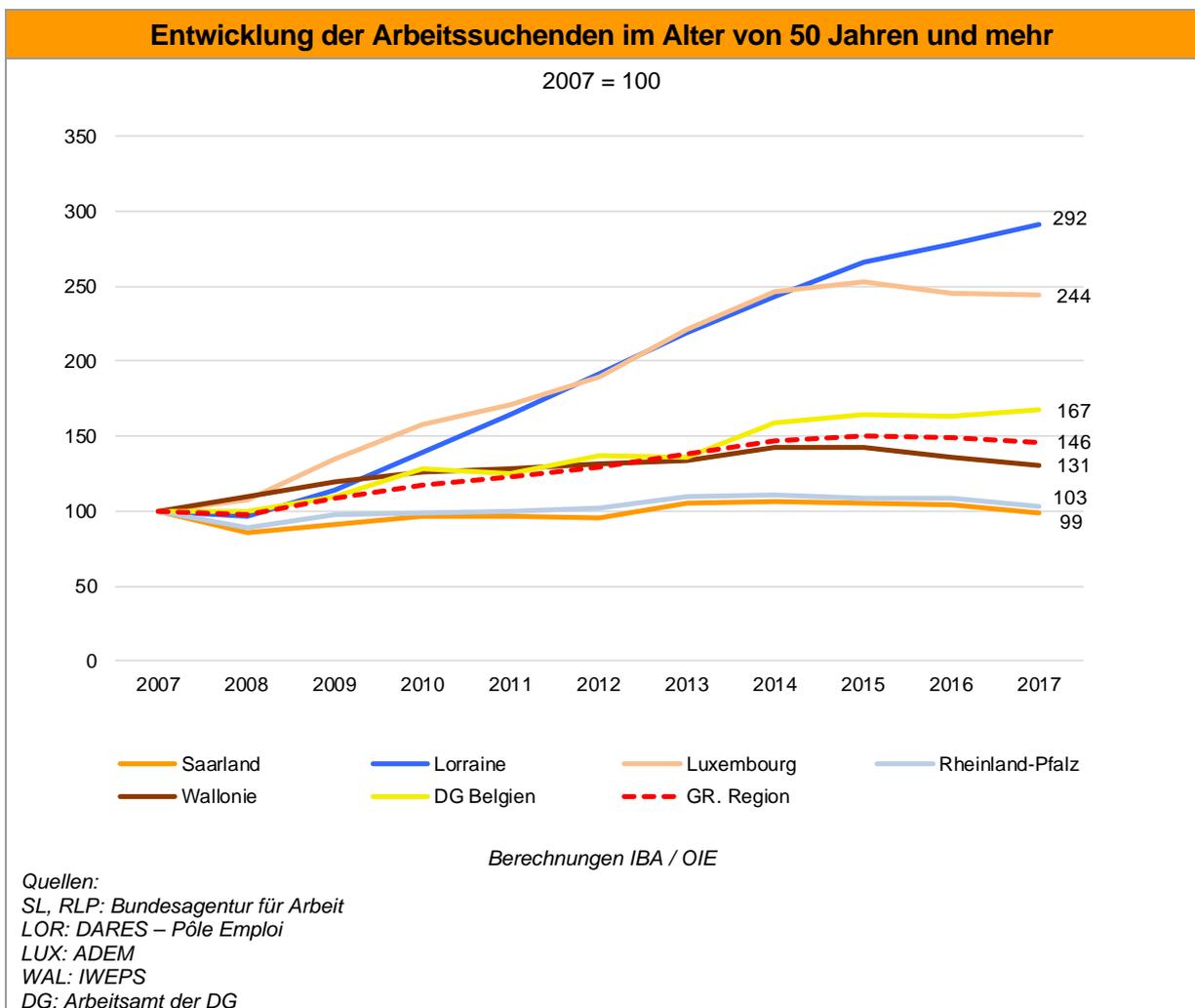
Zwischen 2007 und 2017 stieg die Zahl der Arbeitssuchenden um 46,3%. Dieser Anstieg wurde insbesondere durch die in Lothringen und Luxemburg beobachteten Steigerungen verursacht. Tatsächlich ist die Zahl der Arbeitslosen ab 50 Jahren in Lothringen von etwas mehr als 17.000 im Jahr 2007 auf 50.000 im Jahr 2017 gestiegen. Auf luxemburgischer Seite lag diese Zahl 2007 bei fast 2.000, verglichen mit etwas mehr als 4.700 im Jahr 2017. Wallonien und die DG Belgiens verzeichneten im Berichtszeitraum einen Anstieg von 30,6% bzw. 67,1%. Dieser starke Anstieg lässt sich vor allem durch den allmählichen Eintritt der Baby-Boomer in den letzten Jahren in der Altersgruppe 50+ erklären. Darüber hinaus gab es lange Zeit in Frankreich und Belgien Ausnahmeregelungen für ältere Arbeitslose, mit denen sie z. T. Leistungen beziehen konnten, ohne sich arbeitssuchend zu melden und aktiv nach Arbeit zu suchen. Diese Ausnahmeregelungen wurden in den letzten Jahren verschärft oder sogar ganz aufgehoben. So ist in Wallonien die Zahl der älteren Arbeitslosen weiter gestiegen, nachdem das Alter, in dem Arbeitslose eine Ausnahme von der Registrierung als Arbeitssuchende erhalten konnten, allmählich angehoben worden ist.¹² In Frankreich wurde die Befreiung älterer Menschen von der aktiven Arbeitssuche am 1. Januar 2012 abgeschafft, was technisch zu einem Wechsel der Kategorie in der Statistik von Pôle emploi führte. Ältere Arbeitslose, die zuvor in die Kategorie D eingestuft wurden und daher nicht zur aktiven Arbeitssuche verpflichtet waren, wurden in die Kategorie A eingestuft, was die Zahl der Arbeitssuchenden erhöht.¹³ Während in Frankreich mehr als 400.000 Menschen von der Verpflichtung zur Arbeitssuche

¹² 56 Jahre im Juli 2002 (gegenüber 50 Jahre vorher), 58 Jahre seit Juli 2004, 60 Jahre seit Januar 2013 und 65 Jahre seit Januar 2015, vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15.01.2019)

¹³ Kategorien A, B, C: Arbeitssuchende, die dazu angehalten sind, aktiv nach Arbeit zu suchen

befreit waren, waren es nach Angabe von Pôle Emploi im Jahr 2017 nur noch 25.000¹⁴. Darüber hinaus könnte die allmähliche Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 60 auf 62 Jahre zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 1. Januar 2017 in Frankreich Auswirkungen auf das Phänomen eines Anstiegs der Zahl der arbeitslosen Erwerbspersonen unter den älteren Menschen gehabt haben.

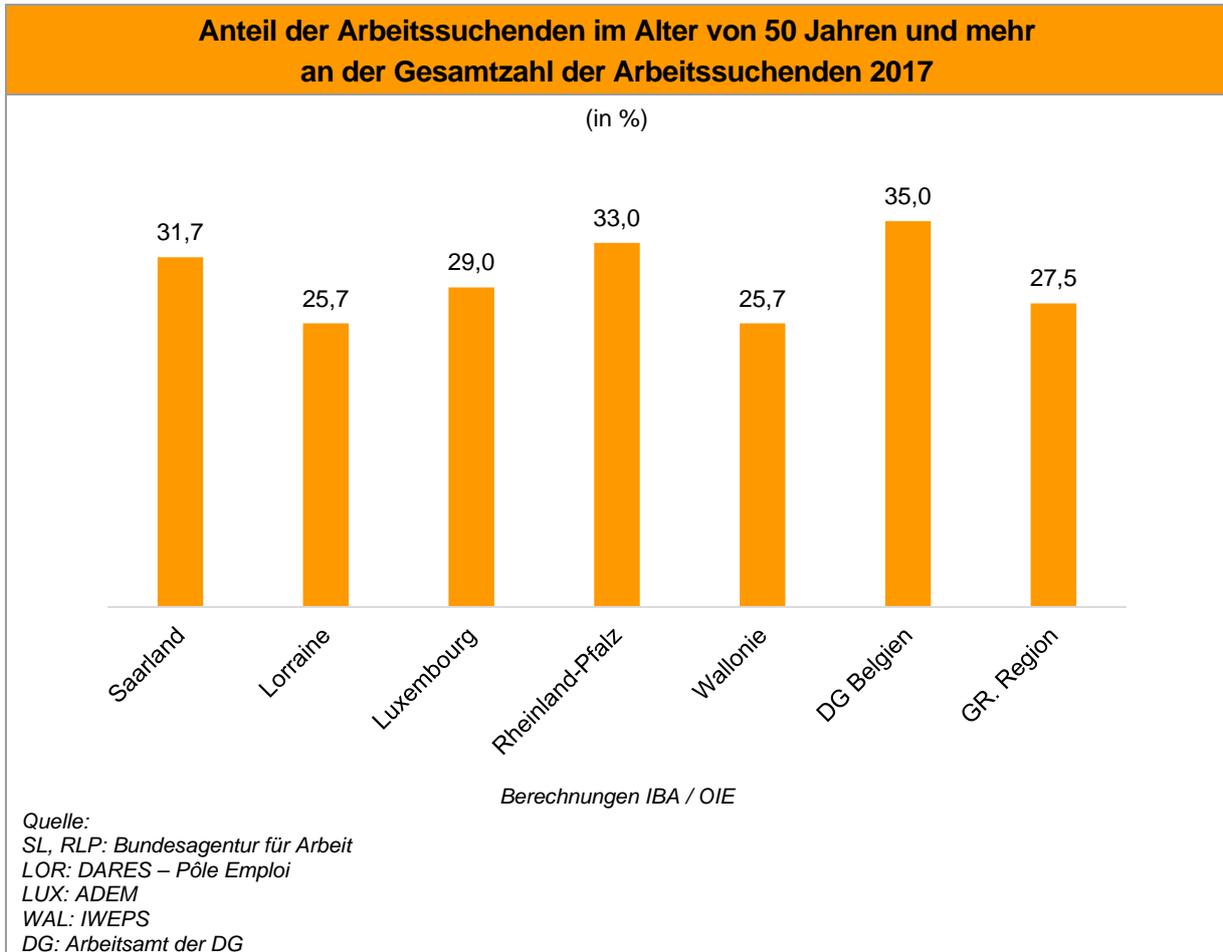
Dieses Phänomen einer Zunahme der Zahl der Arbeitssuchenden unter den älteren Erwerbspersonen bestätigt sich in den deutschen Teilregionen nicht. Die zwischen 2007 und 2017 wachsende Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Saarland und Rheinland-Pfalz profitierte im Berichtszeitraum deutlich von einem dynamischen deutschen Arbeitsmarkt. So ist die Zahl der Arbeitssuchenden in dieser Kategorie in den letzten zehn Jahren auffällig stabil geblieben (Saarland: -1%; Rheinland-Pfalz: +3%).



¹⁴ Vgl. Abhervé, Michel: La découverte tardive que la fin de la dispense de recherche d'emploi des seniors plombe les chiffres du chômage, in: Alternatives Economiques, 02.05.2017, <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2017/05/02/la-decouverte-tardive-que-la-fin-de-la-dispense-de-recherche-d-emploi-des-seniors-plombe-les-chiffres-du-chomage> (15.01.2019)

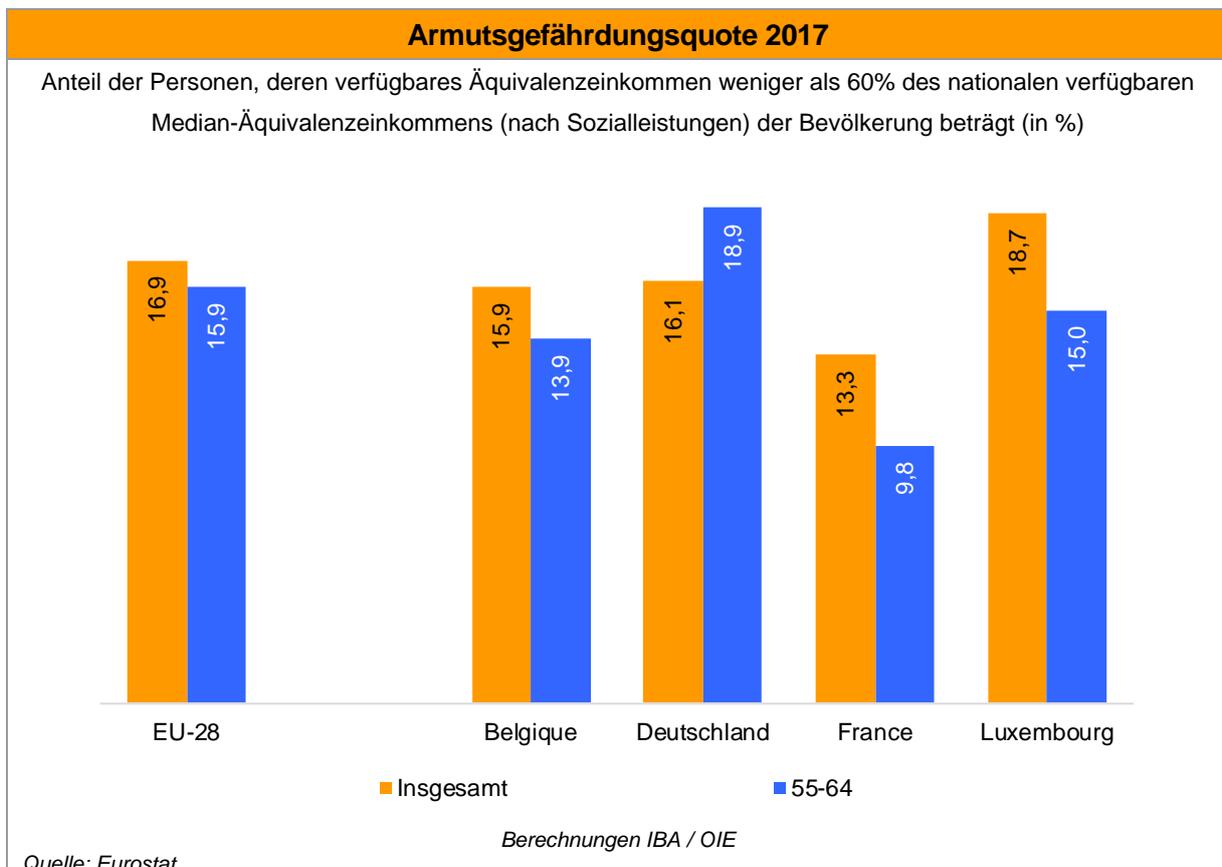
Hoher Anteil an Arbeitssuchenden ab 50 Jahren in den deutschsprachigen Teilregionen

Im Jahr 2017 ist etwas mehr als ein Viertel der Arbeitssuchenden in der Großregion 50 Jahre oder älter. Die deutschsprachigen Teilregionen liegen mit einem Anteil von 31,7% im Saarland und 33% in Rheinland-Pfalz über dem regionalen Durchschnitt. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens stellen die Menschen ab 50 Jahre mit 35% den höchsten Anteil dar. Die niedrigsten Werte finden sich in Lothringen und Wallonien mit 25,7 %.



5. Armut

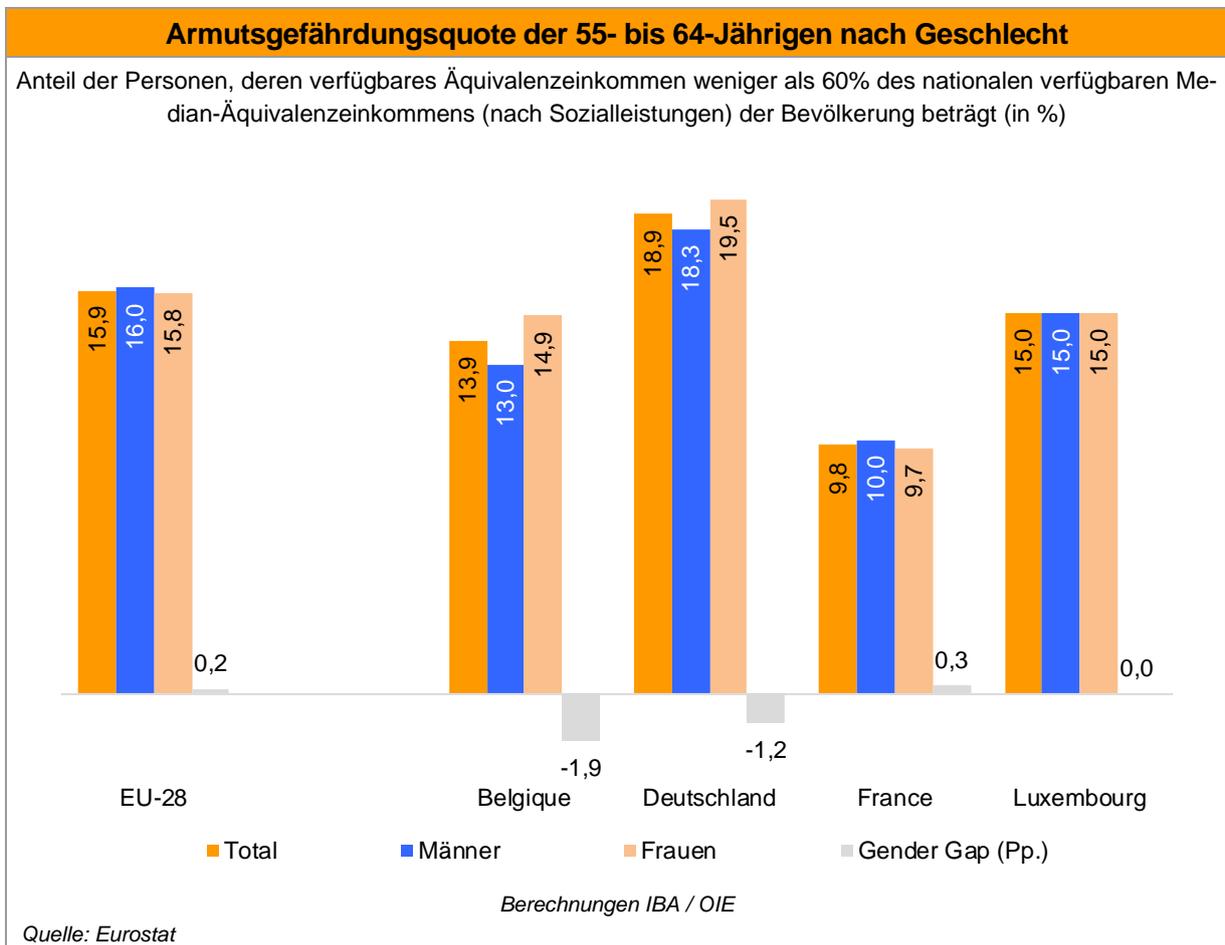
Trotz vieler Bemühungen um die Verbesserung des allgemeinen Lebensstandards sind Armut und soziale Ausgrenzung in der Europäischen Union, einer der reichsten Regionen der Welt, nach wie vor ein Thema – obwohl die Schwellenwerte von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich sind. Laut Eurostat waren 2017 in der Europäischen Union (EU) 112,9 Millionen Menschen oder 22,5 % der Bevölkerung von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Das bedeutet, dass diese Menschen von mindestens einer der folgenden drei Bedingungen betroffen waren: Armutsgefährdet nach Sozialtransfers (Einkommensarmut), in einer Situation schwerer materieller Entbehrung oder in Haushalten mit sehr geringer Arbeitsintensität.¹⁵ Als Reaktion auf diese Zahlen hat die Europäische Union die Armutsbekämpfung zu einer weiteren Priorität ihrer Politik im Rahmen der Strategie Europa 2020 erklärt und konkrete Ziele in dieser Hinsicht festgelegt: Bis 2020 muss die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen in der EU um 20 Millionen sinken. Ein spezifischer Referenzwert für ältere Menschen ist jedoch nicht definiert. In der Europäischen Union waren 2017 jedoch etwa 10,7 Millionen Menschen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren von Armut bedroht. Der Hauptindikator für die Messung von niedrigem Einkommen ist die Armutsgefährdungsquote. Sie entspricht dem Anteil der Menschen mit weniger als 60% des mittleren Einkommens der Bevölkerung (nach Sozialleistungen). Eurostat liefert diesen Indikator nicht nach Altersgruppen auf regionaler Ebene, sondern nur auf nationaler Ebene.



¹⁵ Vgl. Eurostat, Pressemitteilung 159/2018 vom 16.10.2018: „Abwärtstrend beim Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU“, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9310038/3-16102018-BP-DE.pdf/dafea596-6e56-4971-a7c3-f096fb6f6cb5> (15.01.2019)

55- bis 64-Jährige insgesamt weniger von Armut bedroht, mit Ausnahme von Deutschland

Im Jahr 2017 beträgt der Anteil der von Armut bedrohten Menschen 16,9 % in der europäischen Bevölkerung insgesamt und 15,9 % in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Unter den Ländern der Großregion hat Frankreich die niedrigsten Raten und liegt weit unter dem europäischen Durchschnitt: 13,3% der Gesamtbevölkerung und 9,8% der 55- bis 64-Jährigen. In Luxemburg hingegen ist die Quote für die gesamte Bevölkerung am höchsten (18,7 %), während die Kategorie der älteren Menschen mit 15 % unter dem EU-Durchschnitt liegt. Belgien und Deutsche weisen beide die gleiche Armutsgefährdungsquote von 16% auf. Während die Armutsgefährdungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Frankreich, Belgien und Luxemburg niedriger ist als die der Gesamtbevölkerung, ist Deutschland das einzige Land in der Großregion, das das umgekehrte Phänomen aufweist. So beträgt der Anteil der von Armut bedrohten Personen im Alter von 55-64 Jahren 18,9% – die höchste Quote für die betreffende Kategorie in den Ländern der Großregion.



Männer und Frauen sind in gleichem Maße betroffen

Im Jahr 2017 war die europäische Armutsgefährdungsquote für die 55- bis 64-Jährigen von 15,9 % gleichmäßig auf beide Geschlechter verteilt: 16,0 % bei Männern und 15,8 % bei Frauen. Den größten Unterschied weist Belgien auf, wo der Anteil der älteren Personen, deren verfügbares Äquivalenzeinkommen weniger als 60% des nationalen medianen verfügbaren Äquivalenzeinkommens (nach Sozialleistungen) beträgt, bei Männern 13,0% und bei Frauen 14,9% beträgt. Auf Platz zwei folgt Deutschland mit einem Abstand von 1,2 Prozentpunkten, 19,5% für deutsche Frauen und 18,3% für deutsche Männer. Frankreich und Luxemburg, wo

die Armutsgefährdungsquote 10 % bzw. 15 % beträgt, zeichnen sich durch einen sehr geringen Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern aus.

Die Generationenfrage in den Beschäftigungspolitiken der Großregion

6. Geschichtlicher Überblick

6.1 Die 1970er und 1980er Jahre: ein Wendepunkt in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Wie bereits im ersten Teil des Berichts skizziert, stellt die Wahrnehmung älterer Menschen als wertvolle Ressource auf dem Arbeitsmarkt einen erheblichen Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik dar.

Jahrzehntelang wurde in vielen europäischen Ländern, auch in den Ländern der Großregion, eher eine gegenteilige Politik verfolgt. Seit Mitte der 1970er Jahre wurden Maßnahmen verfolgt, die Älteren ein früheres, sozialverträgliches Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichen sollen, etwa Frühverrentungen bzw. Vorruhestandsregelungen und ähnliche Maßnahmen. Ebenso waren ältere Arbeitslose teilweise von der Verpflichtung befreit, aktiv nach Arbeit zu suchen. Sie erhielten dann zwar Arbeitslosenleistungen, standen aber de facto dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

Demografische, konjunkturelle und strukturelle Herausforderungen am Ende der Boomjahre

Die Einführung der Maßnahmen zur Frühverrentung bzw. Herabsetzung von Rentenaltersgrenzen erfolgte vor einem spezifischen konjunkturellen und demografischen Hintergrund. Zum einen zeigten sich ab Mitte der 1970er und verstärkt in den 1980er Jahren **neue Dimensionen einer verfestigten Massenarbeitslosigkeit** als Folge des Endes der Boomjahre des „Wirtschaftswunders“ bzw. der „Trente glorieuses“ (d. h. der „30 glorreichen Jahre“ der französischen Wirtschaftsentwicklung zwischen 1945 und 1975). Nicht nur die Verteuerung der Energieträger (wie sie in der Bezeichnung „Ölkrise“ zum Ausdruck kommt), sondern auch eine veränderte Konkurrenzsituation auf dem Weltmarkt und technologisch bedingte Produktivitätssteigerungen bedingten diese Situation mit.

Mehrere Teilgebiete der Großregion waren von dieser Entwicklung in besonderem Maße betroffen, da sowohl in Luxemburg wie im Saarland, in Lothringen wie in der Wallonie die **Kohle- und Stahlindustrie** einer der wichtigsten Arbeitgeber war. Diese Industriezweige hatte aber unter den Krisenerscheinungen der 1970er und 1980er Jahre besonders zu leiden. Überall in Europa wurden Massenentlassungen in Zechen und Hüttenwerken angekündigt. Die betroffenen Regionen und Länder sahen sich vor der Herausforderung, in relativ kurzer Zeit einen massiven Strukturwandel sozialverträglich zu bewältigen, der in weniger augenfälliger Form auch andere Industriezweige betraf.

Zum anderen drängte seit Mitte/Ende der 1970er Jahre die **Generation der Babyboomer** auf den Arbeitsmarkt. Als Babyboom bezeichnet man eine Periode in der Zeit zwischen etwa 1950 und 1970, in der Geburtenraten deutlich über den Werten der davorliegenden Jahrzehnte zu verzeichnen waren. In Deutschland begann, bedingt durch die Spätfolgen des Zweiten Weltkriegs, der „Babyboom“ etwa später (ca. um 1955), allerdings mit der gleichen Tendenz. Unter den schwierigen konjunkturellen Bedingungen der damaligen Zeit stellte sich die Arbeitsmarktintegration dieser zahlenmäßig umfangreichen jungen Generation als große Herausforderung dar.

Es lag daher in der damaligen Situation nahe, älteren Arbeitnehmern ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen, um **Arbeitsplatzchancen für junge Menschen** zu schaffen. Zudem sollten solche Maßnahmen zugleich der **Humanisierung** der Arbeitswelt dienen, indem ältere, eventuell gesundheitlich schon beeinträchtigte Menschen von belastenden Tätigkeiten befreit werden sollten. Gleichzeitig ging man auch davon aus, dass der Strukturwandel mit **geänderten Qualifikationsanforderungen** einhergeht, denen nicht alle älteren Arbeitnehmer gewachsen sind.

Eine **geringe Erwerbsquote** und damit eine geringe Arbeitsmarktbeteiligung **älterer Menschen** stellte sich somit, gerade in den Teilgebieten der Großregion, nicht unbedingt als Problem dar. Durch die oben beschriebenen Maßnahmen konnte zudem, trotz der unter Umständen geringeren Vermittlungschancen für Ältere auf dem Arbeitsmarkt, eine niedrige Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe erreicht werden.

Vorruhestandsregelungen in den Ländern der Großregion

In **Belgien** wurde bereits 1974 eine landesweit gültige Tarifvereinbarung (CCT 17)¹⁶ abgeschlossen, mit der ein tarifvertraglich geregelter Vorruhestand (*pré-pension conventionnelle*) eingeführt wurde. Ältere, die vom Arbeitgeber entlassen wurden, erhalten neben ihren regulären Arbeitslosenleistungen eine zusätzliche, arbeitgeberfinanzierte Leistung, wenn sie eine Vorversicherungszeit von im Allgemeinen 25 Jahren nachweisen können. Das Unternehmen muss dafür eine arbeitssuchende Person neu einstellen. Das Mindestalter von 60 Jahren für diese Maßnahme kann durch tarifvertragliche Regelungen auf 58 Jahre, in besonderen Fällen auch noch weiter gesenkt werden.¹⁷ Daneben gibt es auch die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente, wenn entsprechende Vorversicherungszeiten nachgewiesen werden. Bis 2012 reichte eine Vorversicherungszeit von 35 Jahren aus, um mit 60 Jahren in Rente zu gehen.¹⁸ Arbeitslose über 50 Jahren wurden von der Pflicht zur aktiven Arbeitssuche befreit.¹⁹ Im Jahre 2002 wurde der Zeitkredit (*crédit-temps*) eingeführt, der eine Reduzierung der Arbeitszeit mit partieller Kompensation des Verdienstaufschlags durch Sozialleistungen erlaubt. Für den *crédit-temps fin de carrière* (Zeitkredit am Ende der beruflichen Laufbahn) gilt eine Altersgrenze von 55, in Einzelfällen auch von 50 Jahren.²⁰

In **Deutschland** trat am 01.05.1984 das Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (VRG) in Kraft. Damit gewährte die Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) Arbeitgebern Zuschüsse zu den Aufwendungen für Vorruhestandsleistungen an Arbeitneh-

¹⁶ Vgl. Conseil National de Travail (CNT): Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-017.pdf> (15.01.2019)

¹⁷ Vgl. Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD): <http://www.beschaefigung.belgien.be/home.aspx> (15.01.2019) sowie die Broschüre: Clés pour la pré-pension conventionnelle, http://www.setca-nrb.be/setca/images/documents/brochures/cles_prepension.pdf (15.01.2019)

¹⁸ Vgl. die Website des Föderalen Pensionsdienstes (FPD): <https://www.onprvp.fgov.be/de/futur/retirement/age/seiten/default.aspx> (15.01.2019)

¹⁹ Vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15.01.2019)

²⁰ Zurzeit wird über eine Reform dieses Instruments diskutiert, die wahrscheinlich die Bedingungen für seine Inanspruchnahme verschärfen wird. Mehr Informationen unter Wels, Jacques: Belgique, Le crédit-temps en fin de carrière: la fin d'un succès?, in: Chronique internationale de l'IRES, n° 151, oct. 2015, http://ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/download/1199_836988ddd4fac82fb13175171eefe508 (15.01.2019). Vgl. auch Albanese, Andrea / Cockx, Bart / Thuy, Yannick: Le crédit-temps en fin de carrière. Prolonge-t-il la carrière professionnelle?, https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/03-rbss-3-2016-le-credit-temps-fin-de-carriere_0.pdf (15.01.2019).

mer, die das 58. Lebensjahr vollendet und ihre Erwerbstätigkeit beendet hatten. Voraussetzung waren eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung sowie auch die Einstellung eines Arbeitslosen, eines Jugendlichen oder sonstigen Arbeitnehmers, für den nach Abschluss der Ausbildung kein Arbeitsplatz vorhanden war.²¹ Die Regelung wurde am 1. August 1996 durch das Altersteilzeitgesetz ersetzt, das Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit ermöglichte bei teilweise Lohnausgleich, wobei die Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuss zahlte, wenn die dadurch freiwerdende Arbeitsstelle durch einen Arbeitslosen oder Berufsanfänger besetzt wurde.²² Die Altersteilzeit kann entweder durch eine kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit oder in einem Blockmodell umgesetzt werden. Hierbei wird die Altersteilzeit in zwei gleich lange Phasen unterteilt, wobei in der ersten Phase die Arbeitszeit ungekürzt bleibt bei niedrigerem Entgelt, während in der zweiten Phase der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung freigestellt wird und dabei das gleiche Entgelt weiter erhält. Inzwischen werden allerdings nur noch vor 2010 abgeschlossene Altersteilzeitverträge von der Bundesagentur für Arbeit gefördert.²³

In **Frankreich** wurde 1972 eine Vorruhestandsregelung eingeführt, bei der der Staat entlassenen Personen ab 60 Jahren eine zusätzliche Sozialleistung (*garantie de ressources licenciement*) zahlte. 1980 wurde diese Maßnahme auf Personen über 56 Jahren und zwei Monaten ausgeweitet. Ab 1985 werden außerdem Arbeitslose ab 57,5 Jahren in der Arbeitslosenversicherung von der Pflicht zur Arbeitssuche befreit.²⁴ 1982 wurde unter der Präsidentschaft François Mitterrands das gesetzliche Rentenalter auf 60 Jahre herabgesetzt, wobei eine Versicherungszeit von 37,5 Jahren vorgesehen war. Schon 1993 wurde allerdings im Rahmen der sogenannten Balladur-Reform aufgrund des steigenden Defizits der Rentenkassen in Frankreich die erforderliche Vorversicherungszeit für den vollen Rentensatz schrittweise wieder von 37,5 Jahren auf 40 Jahre angehoben.²⁵

In **Luxemburg** gab und gibt es ebenfalls viele Ausnahmen vom gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren. Arbeitnehmer können bereits ab 60, und unter bestimmten Umständen sogar ab 57 Jahren in Rente gehen, wenn sie eine Vorversicherungszeit von 40 Jahren nachweisen können.²⁶ Daneben können Tarifverträge oder spezielle Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem luxemburgischen Arbeitsministerium Vorruhestandsregelungen vorsehen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, bereits mit 57 in den Vorruhestand zu gehen, wenn er mindestens 37 Versicherungsjahre nachweisen kann (hierbei können auch Versicherungszeiten im Ausland, Wehrpflicht u. Ä. berücksichtigt werden). Ihm wird dann für drei Jahre ein Vorruhestandsgeld (*indemnité de préretraite*) gezahlt, das im 1. Jahr 85 %, im zweiten Jahr

²¹ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz (VRG)), 13.04.1984, <https://www.gesetze-im-internet.de/vrg/vrg.pdf> (15.01.2019)

²² Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Altersteilzeitgesetz (AltTZG 1996), https://www.gesetze-im-internet.de/alttztg_1996/AltTZG_1996.pdf (15.01.2019)

²³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Altersteilzeit: Das müssen Sie beachten, wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit ermöglichen wollen, <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797859027> (15.01.2019)

²⁴ Vgl. Conseil d'orientation des retraites: Retraites: renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats, 06.12.2001, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1752.pdf> (15.01.2019), S. 35 f.

²⁵ Vgl. Direction de l'information légale et administrative: Les différentes réformes des retraites de 1993 à 2014 (28 septembre 2018), <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/retraites-2019/differentes-reformes-retraites-1993-2014.html> (15.01.2019)

²⁶ Vgl. Bürgerportal der Luxemburger Regierung (Guichet.lu): Die Verrentung bzw. Pensionierung/vorgezogene Altersrente beantragen, <https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/preretraite-retraite/assurance-pension/retraite-pension-anticipee.html> (16.01.2019)

80% und im dritten Jahr 75% des letzten Gehalts beträgt. Der Bezug des Vorruhestandsgeldes endet automatisch mit 60 Jahren.

6.2 Vom Vorruhestand zum „aktiven Altern“

Veränderte demografische Rahmenbedingungen

Inzwischen macht die demografische Entwicklung es allerdings notwendig, diese etablierten Denkgewohnheiten zu hinterfragen. Denn an die Epoche des „Babyboom“ schloss sich der „Pillenknicke“ an – ab ca. 1965 sank die Geburtenrate in den meisten westlichen Ländern, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Vor allem in Deutschland pendelten sich niedrige Geburtenraten ein. Die geburtenstarken Jahrgänge, für die in den 1970er/1980er Jahren im Rahmen einer Politik für die Jugend Arbeitsplätze geschaffen wurden, indem man Ältere aus dem Erwerbsleben herausnahm, gehören heute selbst zu den älteren Arbeitnehmer oder werden in den nächsten Jahren zu dieser Gruppe gehören. Die ersten Arbeitnehmer der Baby-boom-Generation sind bereits ab Mitte der 2000er Jahre in den Ruhestand gegangen, die letzten dieser Generation (*1970) werden um 2035 das Rentenalter erreichen.

Aufgrund dieser Kohorteneffekte werden innerhalb eines Zeitraums von ca. 25-30 Jahren im Mittel mehr Arbeitnehmer jährlich den Arbeitsmarkt verlassen als in den Kohorten davor und danach, während sich gleichzeitig die Zahl der über 65-jährigen deutlich erhöhen wird. Auch das „vierte Lebensalter“ ab etwa 80 Jahren wird zeitversetzt diese Entwicklung spüren.²⁷ Insofern wird sich auch der Bedarf an Dienstleistungen etwa in Bereichen wie Gesundheit und Pflege mittelfristig erhöhen. Die Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung (siehe dazu die Analyse im Kapitel 2.1 des vorliegenden Heftes) und auch der Gesamtbevölkerung geschieht also durch die Überlagerung zweier Effekte an gegensätzlichen Enden der Alterspyramide: die Jungen werden weniger aufgrund niedrigerer Geburtenraten, die Älteren werden mehr, da die Baby-boom-Generation ins Rentenalter kommt. Die Verlängerung der Lebenserwartung dagegen wirkt sich besonders stark bei der Generation 65+ aus und hat somit auf den Arbeitsmarkt nur indirekte Auswirkungen.

Aber nicht nur für die Fachkräftesicherung ergeben sich aus dieser demografischen Entwicklung neue Fragen. Auch die etablierte Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme steht auf dem Prüfstand, wenn immer mehr Rentner immer weniger Erwerbstätigen (und damit Einzählern in das System) gegenüberstehen (vgl. hierzu die Karte und die Analysen im Kapitel 1.1 dieses Berichts). Die Staatsfinanzierung durch Steuern kann indirekt ebenfalls davon betroffen sein. Angesichts der veränderten demografischen Verhältnisse erscheinen etablierte Instrumente der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die letztendlich zu einer Reduzierung der Erwerbsquote von Menschen im erwerbsfähigen Alter führen, nicht mehr zeitgemäß.

Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik: Europäische Zielvorgaben

Seit Ende der 1990er Jahre gab es auf europäischer Ebene verstärkte Überlegungen zu einer gemeinsamen Beschäftigungsstrategie und in diesem Zusammenhang auch zu einer gemeinsamen Strategie des „aktiven Alterns“. Nachdem bereits im Vertrag von Amsterdam 1997 der

²⁷ Vgl. im Detail die Analysen im Indikatorenteil des vorliegenden Berichts sowie im IBA-Heft „Demografische Entwicklung“

Bereich „Beschäftigung“ angesprochen wurde, einigte man sich im selben Jahr auf dem außerordentlichen Europäischen Beschäftigungsgipfel in Luxemburg auf eine Europäische Beschäftigungsstrategie. Im Jahr 2000 wurde im Rahmen der sogenannten Lissabon-Strategie vereinbart, die allgemeine Beschäftigungsquote in der EU bis 2010 auf 70 Prozent zu erhöhen.²⁸ Der Stockholm-Gipfel im Jahr 2001 legte zusätzlich eine Zielmarke von 50% für die Beschäftigungsquote älterer Menschen (55-64 Jahre) fest. 2002 wurde zusätzlich vereinbart, das Durchschnittsalter bei der Beendigung des Arbeitslebens um etwa fünf Jahre zu erhöhen.²⁹ Die 2010 vereinbarten EU-2020-Ziele legten für die Beschäftigungsquote der 20-64-jährigen sogar einen Zielwert von 75% fest. Explizite Zielsetzungen für die Beschäftigungsquote Älterer sind nicht mehr enthalten, es wird aber vereinbart, Frauen, junge Menschen, Ältere und Migranten verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.³⁰ Der Europäische Sozialfonds ESF hat zudem das „aktive Altern“ zu einem der Schwerpunkte für die Programmperiode 2014-2020 gemacht.³¹ Das Jahr 2012 wurde als „Europäisches Jahr 2012 für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ausgerufen.³²

Das „aktive Altern“ wurde somit zur neuen Norm der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den Mitgliedstaaten und die vorher verbreitete „Kultur des Vorruhestandes“ verlor zunehmend ihre Legitimationsgrundlage. Den Mitgliedsländern wurden erhebliche Anstrengungen auferlegt, um diese Zielsetzungen zu erreichen. Diese Maßnahmen wurden von den einzelnen Mitgliedstaaten in unterschiedlicher Weise umgesetzt, wobei die unterschiedliche demografische Situation in den einzelnen Ländern sowie auch unterschiedliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Paradigmen (etwa der Paradigmenwechsel der „Hartz-Reformen“ in Deutschland) ebenfalls für Unterschiede gesorgt haben. In föderal organisierten Ländern wie Belgien kommt noch hinzu, dass die Zuständigkeiten für die Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung teilweise auf nationaler, teilweise auf regionaler Ebene angesiedelt sind.

Nationale Maßnahmen zur Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters

Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ist die augenfälligste Maßnahme, mit der versucht wird, die Systeme der sozialen Alterssicherung an die veränderte demografische Situation anzupassen. So wird in **Deutschland** seit 2012 und bis 2029 eine schrittweise Erhöhung von ursprünglich 65 Jahren auf 67 Jahre vorgenommen. Für einige Gruppen mit besonders langer Vorversicherungszeit, Empfänger von Erwerbsminderungsrenten etc. gibt es zurzeit noch die Möglichkeit, mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Auch diese Altersgrenze wird schrittweise bis auf 65 Jahre erhöht werden.

²⁸ Vgl. Europäischer Rat: 23. und 24. März 2000, Lissabon, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (16.01.2019)

²⁹ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters (KOM/2004/0146 endg.), Brüssel, April 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52004DC0146> (16.01.2019)

³⁰ Vgl. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, März 2010, S. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>, (15.01.2019) sowie <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52004DC0146> (16.01.2019) für die Zielvorgaben von Stockholm 2001 und Barcelona 2002

³¹ Vgl. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, März 2010. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF> (16.01.2019), siehe dazu ausführlich auch die Einleitung der vorliegenden Publikation

³² Vgl. Europäische Kommission: Europäisches Jahr 2012 für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen – Evaluierungsbericht, 15.09.2014, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=2129&furtherNews=yes> (16.01.2019)

In **Frankreich** betrug das gesetzliche Renteneintrittsalter 60 Jahre (betrifft Versicherte, die vor dem 01.07.1951 geboren sind). Vor dem doppelten Hintergrund der demografischen Veränderungen durch den Eintritt der Baby-boom-Generation ins Rentenalter und der Finanzierungsprobleme der Sozialversicherungen aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise wurde 2010 in Frankreich die sogenannte Woerth-Reform beschlossen. Das gesetzliche Renteneintrittsalter wurde schrittweise erhöht und liegt für Personen, die ab 1955 geboren sind, bei 62 Jahren. Auch für diese Altersgruppe gibt es aber die Möglichkeit, früher in Rente zu gehen, wenn sie früh in das Erwerbsleben eingetreten sind, eine Behinderung aufweisen oder schwierigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren. Ein national gültiges Persönliches Konto für Schwerarbeiter ermöglichte es, Punkte anzusammeln und diese für einen früheren Renteneintritt zu verwenden.³³

Schon wesentlich früher gab es aber in Frankreich auch Maßnahmen, die die Entlassung Älterer erschweren sollten, etwa der Delalande-Beitrag, der 1987 eingeführt wurde: Unternehmen, die Beschäftigte über 55 (seit 1992 über 50 Jahre) entlassen wollten, mussten eine Sonderabgabe an die Nationale Arbeitsagentur (heute Pôle Emploi) abführen.³⁴ Doch häuften sich in der Folge personenbedingte Entlassungen Älterer wegen Fehlverhaltens, gelegentlich in verdecktem Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, der ebenfalls das Arbeitsleben verlassen wollte und sich somit gegen eine (u. U. unberechtigte) personenbedingte Entlassung nicht zur Wehr setzte. Die Delalande-Abgabe wurde 2008 abgeschafft.

In **Belgien** wird das gesetzliche Renteneintrittsalter von zurzeit 65 Jahren ebenfalls erhöht werden: auf 66 Jahre im Jahr 2025 und bis 2030 auf 67 Jahre. Die Bedingungen für einen vorzeitigen Renteneintritt werden seit 2013 ebenfalls verschärft. Vorher genügte ein Alter von 60 Jahren bei einer Vorversicherungszeit von 35 Jahren, 2017 waren bereits 62,5 Jahre und eine Beitragszeit von 41 Jahren erforderlich, 2019 liegt die Grenze bei 63 Jahren bei ebenfalls 41 Jahren Beitragszeit. Wer noch länger versichert ist, kann etwas früher in Rente gehen: für 2019 mit 60 Jahren, wenn er 44 Jahre Beitragszeit nachweisen kann.

In **Luxemburg** wurden bisher keine Veränderungen des gesetzlichen Rentenalters vorgenommen. Allerdings wurde 2013 eine Rentenreform durchgeführt, durch die die Leistungsansprüche zukünftiger Rentnergenerationen sinken.

Weitere Maßnahmen

Sowohl in **Frankreich** als auch in **Belgien** wurden **Erleichterungen für ältere Arbeitslose** zurückgenommen. Die Altersgrenze, ab der Arbeitslose nicht mehr zur aktiven Arbeitssuche verpflichtet sind, wurde in Belgien schrittweise von 50 Jahren auf 58 Jahre (2004) und schließlich auf 65 Jahre (2015) erhöht. Demzufolge erhöhte sich auch die Zahl der Arbeitssuchenden 50+ in den Statistiken der Arbeitsverwaltung erheblich (vgl. hierzu im Detail die Angaben zur Entwicklung der Zahl der älteren Arbeitssuchenden im Kapitel 4 des vorliegenden Berichts).³⁵

³³ Inzwischen wurde das Persönliche Konto für Schwerarbeiter durch ein berufliches Präventionskonto ersetzt. Ein vorzeitiger Renteneintritt ist nur noch möglich, wenn die erschwerten Arbeitsbedingungen zu einer Berufskrankheit mit einer permanenten teilweisen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10% geführt haben.

³⁴ Vgl. Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Sédiot, Béatrice: Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail, in: Economie et statistique N° 372 (2004), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1376608/es372c.pdf> (16.01.2019)

³⁵ Vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16.01.2019)

Auch in **Frankreich** wurde die Altersgrenze, ab der Empfänger von Arbeitslosenleistungen nicht mehr verpflichtet sind, aktiv nach Arbeit zu suchen, von ursprünglich 57,5 Jahren ab 2009 schrittweise bis auf 60 Jahre (2011) erhöht und 2012 schließlich komplett abgeschafft.³⁶ Die voraussehbare Konsequenz war, dass sich die Zahl der Älteren in den Kategorien A, B und C der nationalen Arbeitslosenstatistik (also derer, die zur Arbeitssuche verpflichtet sind), stark erhöht hat. Die Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit der Älteren ist damit also sichtbar geworden und der Druck auf diese Gruppe ist gewachsen. Gleichzeitig wird aber bemängelt, dass die realen Arbeitsmarktchancen für Ältere, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, weiterhin sehr begrenzt sind, wie die Zahlen zur Arbeitslosigkeit in Lothringen im vorliegenden Bericht deutlich machen (vgl. hierzu die Analysen im Kapitel 4. „Arbeitslosigkeit“).³⁷

Weiterhin wurde der Zuschlag (*surcote*) zur Altersrente in Frankreich für diejenigen, die jenseits des gesetzlichen Rentenalters weiterhin erwerbstätig sind, erhöht, und die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Rentenbezug und weiterer Erwerbstätigkeit (*cumul emploi retraite*) wurden verbessert. Die gesetzliche Höchstaltersgrenze für Erwerbstätigkeit, jenseits derer der Erwerbstätige automatisch in den Ruhestand versetzt wird, wurde auf 70 Jahre erhöht (außer für Beamte).³⁸ So lange können also Ältere weiter erwerbstätig bleiben, wenn sie es wünschen. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, einen Aktionsplan für ältere Mitarbeiter ab 50 Jahren (*Plan action seniors*) zu erstellen und entsprechende Vereinbarungen abzuschließen. Arbeitssuchende über 45 Jahren können außerdem von spezifischen Fördermaßnahmen profitieren.³⁹ In **Belgien** sind Betriebe mit über 20 Mitarbeitern seit 2012 ebenfalls verpflichtet, einen Plan zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter (Plan pour l'emploi des travailleurs âgés) zu erstellen, der zum Ziel hat, mittels verschiedener Maßnahmen die Zahl der Mitarbeiter über 45 zu erhalten oder sogar zu erhöhen.

Auch in **Deutschland** ermöglicht die sogenannte **Flexi-Rente** seit 2016 einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und soll damit die weitere Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug attraktiver machen. Hinzuverdienstmöglichkeiten für Rentenbezieher vor der Regelaltersgrenze wurden verbessert, außerdem wirkt sich ein Weiterarbeiten rentensteigernd aus und die Möglichkeiten, Abschläge durch Sondereinzahlungen auszugleichen, wurden erweitert.

³⁶ Z. B. in Frankreich, vgl. Internetportal CCM Recht & Finanzen: Dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1662-dispense-de-recherche-d-emploi-pour-les-chomeurs> (16.01.2019)

³⁷ Vgl. Webseite des französischen Senats: Question écrite n° 00139 de M. Yves Détraigne (Marne – UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 – page 2148, <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700139.html> (16.01.2019)

³⁸ Vgl. Offizielle Webseite der französischen Verwaltung, Service-Public.fr: L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite? (26.06.2018), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966> (16.01.2019)

³⁹ Vgl. Ministère du travail: Mesures seniors: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/> (16.01.2019)

7. Gesellschaftliche Praktiken der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

7.1 Negative Altersstereotype

Gesetzliche Maßnahmen allein, wie etwa die Eindämmung von Vorruhestandsvereinbarungen, eine Heraufsetzung des Rentenalters, die Schaffung von Anreizen zur Beschäftigung Älterer und die Abschaffung von Fehlanreizen, die einen frühen Austritt aus dem Arbeitsmarkt begünstigen, können nicht ausreichen, um ein „aktives Altern“ im positiven Sinne in der Praxis umzusetzen. Dazu sind auch tiefgreifende strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt und der Abschied von lieb gewonnenen Praktiken und Denkmustern erforderlich, und zwar bei allen Beteiligten: nicht nur in der offiziellen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, sondern im täglichen Handeln der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, in der Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung und schließlich in der gesamten Gesellschaft.

Die Generation 55+: Alt und verbraucht oder erfahren und zuverlässig?

Wie oben bereits angeführt, war die „Kultur des Vorruhestands“, die sich seit Mitte der 1970er Jahre zunehmend etabliert hatte, durch handfeste konjunkturelle und demografische Fakten gestützt. Gleichzeitig bestärkten diese Praktiken auch vorhandene negative Stereotypen betreffend älterer Arbeitnehmer. In einer Situation, in der genügend junge Arbeitskräfte verfügbar waren und Ältere gerne früher den Arbeitsmarkt verließen, wenn dies durch entsprechende Sozialleistungen ermöglicht wurde, wurde „alt“ auf dem Arbeitsmarkt immer mehr zum Synonym für „nicht mehr leistungsfähig“ angesichts der hohen Anforderungen der modernen Arbeitswelt, „oft krank“, „gering qualifiziert“, „nicht anpassungsfähig genug“ oder gar „unmotiviert“ bzw. auch einfach „zu teuer“, weil man davon ausging, dass ältere Arbeitnehmer nach dem Senioritätsprinzip auch mehr Geld kosten, aber eher weniger produktiv sind als Jüngere. Die Tatsache, dass bei anstehenden Restrukturierungen oft bevorzugt Ältere mithilfe von Abfindungen, Sozialplänen etc. entlassen wurden und werden, zeigt auch, dass diese Altersgruppe in den Unternehmen oft genug noch immer nicht als Kapital, sondern tendenziell eher als Belastung gesehen wurde und wird. Wie die Frauen wurden und werden auch die Älteren als eine Art „industrielle Reservearmee“ gesehen, derer sich die Unternehmen relativ problemlos entledigen können, wenn man sie nicht mehr braucht. Die lange betriebene Förderung von Vorruhestandsregelungen durch Tarifverträge und Sozialleistungen verleiht diesen Praktiken gesellschaftliche Akzeptanz.

Spezifische Kompetenzen älterer Mitarbeiter

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wird die Gleichung höheres Lebensalter gleich geringere Leistungsfähigkeit in dieser Pauschalität allerdings in Frage gestellt. Die Entwicklung der Leistungsfähigkeit mit dem Alter hängt auch erheblich vom Qualifikationsniveau und von der Art der Arbeit (Ausmaß der physischen Belastung) ab. Einer Studie von Gaillard und Desmette (2010) zufolge können die älteren Arbeitnehmer bestimmte Defizite durch Stärken ausgleichen, die sie ihrem Alter und ihrer Erfahrung verdanken, wie hoher sprachlicher und sozialer Kompetenz, einer breiteren Allgemeinbildung etc.⁴⁰ Auch Zuverlässigkeit, Entschlusskraft und

⁴⁰ Vgl. Gaillard, Mathieu / Desmette, Donatienne: Vieillesse au travail; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Louvain, UCL Presses, juin 2010 (Cahiers du CIRTES 3); Le Forem: Les seniors et le

Problemlösungskompetenz⁴¹ sowie Verantwortungsbewusstsein gelten als Stärken der Älteren.

Die Investition in die **Weiterbildung** älterer Arbeitnehmer kann sich auch insofern auszahlen, als diese eher ihrem aktuellen Arbeitgeber treu bleiben als die Jüngeren und seltener wechseln.⁴² Und schließlich erklären sich besonders hohe Durchschnittsgehälter in höheren Altersgruppen zum Teil auch dadurch, dass hochqualifizierte (und damit besser bezahlte) Mitarbeiter oft länger im Erwerbsleben bleiben als geringer qualifizierte, die aufgrund belastender Arbeitsbedingungen oft schon früher ausscheiden.

Negative Stereotype über ältere Beschäftigte: eine selbsterfüllende Prophezeiung

Trotz dieser Erkenntnisse erweist sich noch an allzu vielen Arbeitsplätzen das negative Bild des älteren Mitarbeiters als selbsterfüllende Prophezeiung: wo die Erfahrung Älterer wenig geschätzt wird, wo sie tendenziell als Störfaktor und Hemmschuh in Modernisierungsprozessen gesehen werden, wo man ihnen kaum Weiterbildungen anbietet (weil die Investition in Qualifikationen sich für Ältere vermeintlich nicht mehr lohnt), wo man auf die langfristige Gesunderhaltung der Mitarbeiter und auf sinnvolle Entlastungen für Ältere wenig achtet, sind eine geringe Motivation, fortgesetzte gesundheitliche Probleme und eine zunehmende Veralterung der Qualifikationen erwartbare Folgen.

Wenn ältere Mitarbeiter diese negativen Repräsentationen internalisieren oder ältere Arbeitssuchende aufgrund schlechter Erfahrungen von Anfang an davon ausgehen, dass man ihnen ohnehin keine attraktiven Arbeitsplätze mehr anbietet, ist „aktives Altern“ zum Scheitern verurteilt bzw. wird zur bloßen Floskel, die eine bleibende ökonomische und soziale Ausgrenzung Älterer bemäntelt. Unter solchen Bedingungen kann man den Älteren dann auch kaum nachtragen, dass sie sich bietende Gelegenheiten zu einem frühen Austritt aus dem Arbeitsmarkt nutzen. Auch wenn die Gründe für einen früheren Austritt vielfältig sein können, etwa gesundheitliche Probleme, Pflegeverpflichtungen und der Wunsch nach einer selbstbestimmten Tätigkeit etwa im ehrenamtlichen Bereich, so scheint doch ein empfundener Mangel an Anerkennung am Arbeitsplatz ein wesentlicher Faktor zu sein. Eine geringe Anerkennung durch den Vorgesetzten könnte einer der wichtigsten Erklärungsfaktoren für ein frühzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Unternehmen sein. Es braucht daher eine echte „kulturelle Revolution“ in der Arbeitswelt, damit die Stärken der Älteren besser genutzt werden könnten.

Altersdiskriminierung gilt als weitverbreitet

Obwohl Benachteiligungen aufgrund des Alters offiziell verboten sind, zeigt eine europaweite Umfrage zum Thema Diskriminierung im Rahmen des Eurobarometers 2015, dass Altersdiskriminierung gerade auch am Arbeitsplatz noch immer ein Thema ist, das viele Menschen beschäftigt: So glauben 56% der Befragten in der EU-28 und 59% in Belgien⁴³, 61% in

marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_emploi.pdf (15.01.2019)

⁴¹ Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_emploi.pdf (15.01.2019)

⁴² Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_emploi.pdf (15.01.2019)

⁴³ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Belgium, <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68066> (16.01.2019)

Deutschland⁴⁴, 64% in Frankreich⁴⁵ und 67% in Luxemburg⁴⁶, dass ein Alter über 55 Jahre bei einer Einstellung Nachteile mit sich bringt. Dass ein Alter unter 30 Jahren Nachteile bei der Einstellung mit sich bringt, glauben EU-weit nur 16%. Nun sind diese Zahlen noch kein Beleg dafür, in welchem Umfang Ältere tatsächlich diskriminiert werden. Sie zeigen aber, dass viele Menschen eine Diskriminierung erwarten, und alleine diese Erwartungshaltung kann bereits das Verhalten von Arbeitssuchenden, Arbeitgebern und Arbeitsvermittlung beeinflussen.

7.2 Ansätze für einen Kulturwandel in der Wahrnehmung und Beschäftigung Älterer

Die Demografie zwingt zum Umdenken

Eine Änderung der Mentalitäten und der Praktiken am Arbeitsplatz erscheint aus mehreren Gründen dringlich: Zum einen hat die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe in den letzten Jahren deutlich zugenommen und wird auch in den nächsten Jahren noch weiter zunehmen, bis ca. im Jahr 2030 die Mehrzahl der „Babyboomer“ im Rentenalter ist und eine zahlenmäßig weniger umfangreiche Kohorte in das Alter 55-64 eintritt. Dieser rein demografisch bedingte Zuwachseffekt wird durch die steigenden Beschäftigungsquoten der Älteren noch verstärkt.⁴⁷

Andererseits sind die nachfolgenden Alterskohorten wesentlich weniger umfangreich. Im Gegensatz zu der demografischen Situation in den 1970er und 1980er Jahren, als den ausscheidenden älteren Mitarbeitern genügend Jüngere gegenüberstanden, die nachrücken konnten, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsmarkt genügend jüngere qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte nachliefert.

Viele Betriebe stehen vor der Situation, dass ein überproportionaler Teil ihrer Mitarbeiter über 50 ist und in den nächsten 10 bis 15 Jahren ausscheiden wird. Insofern stehen die Betriebe vor der doppelten Herausforderung, einerseits diese bewährten und erfahrenen Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen zu halten, andererseits aber auch den Übergang zu jüngeren Mitarbeitern fließend zu gestalten. Es kann gerade für kleine und mittelständische Betriebe sowie für Handwerksbetriebe eine große Herausforderung darstellen, wenn in relativ kurzer Zeit eine größere Zahl von erfahrenen Mitarbeitern ausscheidet. Für inhabergeführte Betriebe stellt sich zudem häufig das Problem der Unternehmensnachfolge.

⁴⁴ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Germany, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68070> (16.01.2019)

⁴⁵ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for France, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68076> (16.01.2019)

⁴⁶ Vgl. European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Luxembourg, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68082> (16.01.2019)

⁴⁷ Vgl. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15.01.2019)

Die Kompetenz der Älteren nutzen: Beispiele für Pilotprojekte und Förderprogramme

Eine Reihe von **Pilotprojekten und Förderprogrammen** in den Ländern der Großregion versucht, die Kompetenzen und Erfahrungen der Älteren zu valorisieren und den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu verbessern.

In **Frankreich** wurde 2013 der sogenannte Generationenvertrag (*contrat de génération*) eingeführt. Er sollte den Kompetenztransfer zwischen Alt und Jung fördern, die Einstellung junger Menschen erleichtern und gleichzeitig Ältere im Erwerbsleben halten. Dahinter stand die Idee, dass ein älterer Mitarbeiter im Unternehmen eine Tutorenfunktion für einen jüngeren Mitarbeiter einnimmt, ohne dass zwangsläufig eine Einstellung des jüngeren Mitarbeiters auf genau dem gleichen Arbeitsplatz vorgesehen war. Der Erfolg dieser Maßnahme war jedoch recht begrenzt⁴⁸ und sie wurde 2017 eingestellt. Es wurde deutlich, dass ein älterer Mensch nicht automatisch nur aufgrund seines Alters zum Tutoren für Jüngere berufen ist.

Das **Saarland** ist von allen Teilregionen der Großregion am stärksten von der Alterung der Erwerbsbevölkerung betroffen. Hier werden daher besondere Maßnahmen getroffen, um im Sinne der Fachkräftesicherung die Älteren möglichst lange im Arbeitsmarkt zu halten. Die **Servicestelle Ü55** wurde gemeinsam initiiert von der saarländischen Landesregierung, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern und ist bei der saaris (saarland.innovation&standort e. V.) angesiedelt. Sie sensibilisiert und berät Unternehmen dahingehend, die Potenziale älterer Arbeitnehmer besser zu nutzen, und unterstützt bei der Entwicklung von Konzepten zur altersgerechten Beschäftigung. Damit sollen zugleich die Chancen älterer Arbeitssuchender verbessert werden. Beraten wird auch zu weitergehenden Fördermöglichkeiten etwa zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen können diese Maßnahmen hilfreich sein.

Auch in **Rheinland-Pfalz** steht das Thema Fachkräftesicherung angesichts des demografischen Wandels auf der Tagesordnung, wenn auch der prognostizierte Rückgang des Arbeitskräftepotenzials (Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren) nicht so stark ausfällt wie im Saarland. Vor allem stellt sich die Frage, wie die insgesamt älter werdenden Belegschaften für den digitalen Wandel qualifiziert werden können. Das Institut für Technik und Arbeit (ITA e. V.) der TU Kaiserslautern führte im Jahr 2018 das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt **Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung** durch. Es stellt einen Benchmarking-Ansatz zur Verfügung, der den Unternehmen – insbesondere KMU – eine Einschätzung ihrer aktuellen Situation in Bezug auf Demografiefestigkeit und Digitalisierung ermöglicht. Die ausführliche Analyse erlaubt dann die Erarbeitung von Handlungsoptionen. In einem Netzwerk wird der Austausch von Lösungsansätzen zwischen den Unternehmen gefördert.⁴⁹ Im Jahr 2017 führte das ITA das ebenfalls ESF-geförderte Projekt **Altersgemischte Digitalisierungsteams** durch, das sich ebenfalls gezielt an KMU richtete.⁵⁰

⁴⁸ Vgl. z. B. Mesmin, Guillaume: Les rendez-vous manqués du contrat de génération, les limites d'une approche intergénérationnelle centrée sur l'âge, in: ANACT. La revue des conditions de travail n°2 (juin 2015), https://www.anact.fr/file/5834/download?token=q_44YhJW (16.01.2019); Jolivet, Annie / Thébault, Jeanne: Le contrat de génération: une occasion manquée pour la transmission professionnelle?, in: La Revue de l'Ires n°80 (janvier 2014), <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2014-1-page-105.htm> (16.01.2019)

⁴⁹ Vgl. Institut für Technologie und Arbeit (ITA): Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung, <https://ita-kl.de/index.php?id=226> (16.01.2019)

⁵⁰ Vgl. Institut für Technologie und Arbeit (ITA): Altersgemischte Digitalisierungsteams, <https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/altersgemischte-digitalisierungsteams.html> (16.01.2019)

8. Auswirkungen und Grenzen der Beschäftigungspolitik für Ältere in der Großregion

Gesetzliche Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsmarktbeteiligung Älterer sowie Förderprogramme und -maßnahmen stellen nun schon seit einigen Jahren die etablierten Denk- und Handlungsmuster zur Beschäftigung dieser Altersgruppe in Frage. Obwohl der Prozess sich noch in vollem Gange befindet, ist es inzwischen möglich, bereits erste Schlussfolgerungen dazu zu ziehen, wie sich die Situation älterer Menschen in der Arbeitswelt in den Teilregionen der Großregion entwickelt hat.

Die zur Verfügung stehenden Daten erlauben es zumindest zum Teil zu beurteilen, inwieweit es durch die beschriebenen beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen tatsächlich gelang, das Arbeitsmarktpotenzial Älterer besser zu nutzen, oder ob diese Maßnahmen lediglich zu Verdrängungseffekten führten, die entweder das Arbeitslosigkeits- und Ausgrenzungsrisiko der älteren Arbeitnehmer erhöhten oder zulasten der anderen Generationen auf dem Arbeitsmarkt gingen.

8.1 Die Generationen im Strukturwandelprozess der Teilregionen⁵¹

Beschäftigungspolitik vor dem Hintergrund der Kohle- und Stahlkrise

In mehreren Teilen der Großregion – mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien – vollzogen sich die Vorruhestandsregelungen der 1970er und 1980er Jahre, die Ältere immer mehr aus dem Arbeitsmarkt drängten, vor dem Hintergrund der **Krisenerscheinungen in der Kohle- und Stahlindustrie**. In der damaligen Zeit erschien es durchaus plausibel, den Strukturkrisen der „alten Industrien“ (vor allem Kohle und Stahl, z. T. auch Textil) in verschiedenen Teilen der Großregion durch Frühverrentung der ohnehin oft von sehr schweren Arbeitsbedingungen belasteten Beschäftigten zu begegnen.

Für manche auf diese Weise sehr früh (im Bergbau teilweise schon mit 45 Jahren) aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden fehlten jedoch sinnvolle Rollenvorbilder für die Gestaltung des frühen Ruhestandes. Gelegentlich wurde sogar ein Ansteigen psychosozialer Risiken (Ehescheidungen, Suchterkrankungen, Suizidalität etc.) diskutiert. Zudem konnte mit derartigen Regelungen zwar eine Massenarbeitslosigkeit der Beschäftigten in diesen Branchen mit entsprechend negativen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Auswirkungen vermieden werden, doch wurde der dadurch gewährte soziale Friede mit sehr hohen Kosten erkaufte, während es gleichzeitig nicht in allen Teilregionen gelang, ausreichend Impulse für einen echten wirtschaftlichen Neustart zu setzen.

⁵¹ Vgl. zu den Daten in diesem Abschnitt den Indikatorenteil des vorliegenden Berichts sowie die IBA-Hefte „Situation des Arbeitsmarktes“ und „Situation junger Menschen“. Eine ausführliche Analyse zur Struktur und Entwicklung der Industrie in der Großregion findet sich in Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2015/2016, Saarbrücken 2016 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 21/2016), aktualisierte Zahlen auch im Nachfolgebericht: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).

Lothringen und Wallonie: zwei alte Industrieregionen mit bleibenden Schwierigkeiten

Besonders die alten Industrieregionen **Lothringen** und **Wallonie** haben nach wie vor mit den Auswirkungen des Strukturwandels zu kämpfen, was sich in hohen Arbeitslosenquoten (Lothringen: 11,0%, Wallonie: 9,7%, Großregion: 6,7%) und einer im großregionalen Vergleich relativ niedrigen Beschäftigungsquote der 55-64-jährigen (Lothringen: 51,1%, Wallonie: 45,6%, Großregion 57,6%) niederschlägt. Gleichzeitig weisen Lothringen und die Wallonie auch im großregionalen Vergleich die höchsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten (Lothringen: 22,1% Wallonie: 29,0%, Großregion: 16,0%) auf. Tatsächlich muss man sich angesichts der bleibenden Eingliederungsprobleme junger Menschen in den Arbeitsmarkt (die sich nicht nur in hohen Jugendarbeitslosigkeitsquoten, sondern auch in einem hohen Risiko prekärer Beschäftigungen ausdrückt) in einigen Teilregionen fragen, ob die Herausnahme Älterer aus dem Arbeitsmarkt tatsächlich automatisch der Jugend zugute kommt.

Saarland und Rheinland-Pfalz: Industrieregionen mit vergleichsweise guter Arbeitsmarktsituation

Ganz anders sieht die Situation in den deutschen Teilregionen aus. **Rheinland-Pfalz** weist bei einer relativ hohen Bedeutung der Industrie sehr niedrige Arbeitslosenquoten (3,3%), einen relativ entspannten Jugendarbeitsmarkt (mit einer Jugendarbeitslosenquote von 7,4%) und im Vergleich sehr hohe Beschäftigungsquoten sowohl der allgemeinen Erwerbsbevölkerung (ab 15 Jahre: 78,7%) als auch der Älteren (55-64: 70,6%) auf. Die Grundlage der industriellen Entwicklung in Rheinland-Pfalz waren in dem verhältnismäßig spät industrialisierten Bundesland im Gegensatz zum Saarland, der Wallonie, Luxemburg und Lothringen nicht Kohle und Stahl, sondern vielmehr die Chemie-, Metall- und Maschinenbauindustrie, die sich im globalen Wettbewerb wesentlich besser behaupten konnten.

Das **Saarland** hat als ehemalige Kohle- und Stahlregion im Vergleich zu Rheinland-Pfalz – trotz der inzwischen hohen Bedeutung der Automobil-, Metall- und Maschinenbauindustrie – nach wie vor noch mit Anpassungsproblemen zu kämpfen, profitiert aber von der positiven Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Somit liegt die allgemeine Arbeitslosenquote mit 4,5% zwar über den Werten für Rheinland-Pfalz, aber unter dem großregionalen Durchschnitt von 6,7%. Auch bei der Jugendarbeitslosigkeit schneidet das Saarland mit 10,2% schlechter ab als Rheinland-Pfalz, aber besser als der großregionale Durchschnitt (16,0%).⁵² Das gleiche gilt auch für die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55-64, die mit 64,7% ebenfalls unter den Werten für Rheinland-Pfalz und über dem großregionalen Durchschnittswert von 57,6% liegt.

Zudem aber machen sich in Rheinland-Pfalz und im Saarland bereits jetzt die ersten Auswirkungen des **demografischen Wandels** bemerkbar. Weniger Arbeitskräftenachschub durch seit Jahrzehnten niedrige Geburtenraten führt dazu, dass sich die Arbeitsmarktchancen derjenigen, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden, verbessern, und zwar offensichtlich quer durch alle Altersgruppen. Die Faktoren, die sich heute als Stärke des saarländischen und rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktes darstellen, nämlich hohe Beschäftigungs- und relativ

⁵² Zu beachten ist hierbei, dass die niedrigen Jugendarbeitslosenquoten in den deutschen Teilregionen auch mit den deutschen Besonderheiten in der beruflichen Bildung zu tun haben, da viele junge Menschen eine Ausbildung im Betrieb – und nicht wie in anderen Teilregionen in Schule oder Hochschule – absolvieren und somit als Beschäftigte in die Statistik eingehen, siehe dazu ausführlich das IBA-Heft „Situation junger Menschen“.

niedrige Arbeitslosenquoten, sind also bis zu einem gewissen Grade bereits Vorboten einer zukünftig verschärften Fachkräftesituation, die das Saarland ganz besonders treffen wird.

Dagegen weisen die demografischen Prognosen in **Lothringen** und in der **Wallonie** eine bessere Tendenz auf: in Lothringen ist bis 2050 nur mit einer im Vergleich zu den deutschen Teilregionen moderaten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen, in der Wallonie wird das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund der günstigen Geburtenrate sogar stabil bleiben (vgl. dazu ausführlich die Analysen im Kapitel 1.2 des vorliegenden Berichts).

Luxemburg: die Teilregion mit der höchsten wirtschaftlichen und demografischen Dynamik

Am durchschlagendsten war der Strukturwandel in **Luxemburg**. Hier gelang es, durch einen massiven Ausbau der Dienstleistungsbranche, insbesondere der marktbezogenen Dienstleistungen etwa im Finanzsektor, die wegfallenden Arbeitsplätze in der Industrie mehr als zu kompensieren. Luxemburg nimmt bezüglich des Arbeitsmarkts der Älteren auch deswegen eine Sonderstellung ein, weil aufgrund der sehr guten Wirtschaftslage und der ständig steigenden Beschäftigung, zu der insbesondere auch die steigenden Grenzgängierzahlen beitragen, ebenso aber aufgrund des positiven Wanderungssaldos und eines prognostizierten weiteren Bevölkerungswachstums bisher eine demografische Notwendigkeit zur verstärkten Arbeitsmarktbeteiligung Älterer kaum besteht. Dies ist einer der Gründe, warum Luxemburg im großregionalen Vergleich mit nur 39,4% die niedrigste Beschäftigungsquote der 55-64-jährigen aufweist (Großregion: 57,6%), während die Arbeitslosenquoten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Jugendarbeitslosenquote unter dem großregionalen Durchschnitt liegen (allgemeine Arbeitslosenquote: 5,5%, im Vergleich zu einem großregionalen Wert von 6,7%; Jugendarbeitslosenquote: 15,5% gegenüber 16,0% in der Großregion).

Zugleich zeigt die Betrachtung der Zahlen auch, dass die Höhe des **gesetzlichen Renteneintrittsalters** nicht allein bestimmend für die Beschäftigungsquote ist. Das zeigt etwa der Vergleich zwischen Luxemburg und Lothringen. In Luxemburg liegt das reguläre Renteneintrittsalter bei 65 Jahren, trotzdem ist die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55-64 niedriger als in Lothringen (51,1%), wo ein gesetzliches Rentenalter von 60 bzw. 62 Jahren (je nach Geburtsjahr) gilt.

Dieser Überblick zeigt, dass in der Großregion kein eindimensionaler Zusammenhang zwischen den Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer und den sonstigen Arbeitsmarktindikatoren besteht, ebenso aber auch, dass eine hohe Beschäftigungsquote der Älteren kein Garant für langfristige Fachkräftesicherung ist. Vielmehr muss ein ganzes Bündel von demografischen, strukturellen und konjunkturellen Faktoren ebenso in Betracht gezogen werden wie die konkreten gesetzgeberischen Rahmenbedingungen sowie weitere sozio-kulturelle Faktoren.

8.2 Grenzen einer voluntaristischen Beschäftigungspolitik für Ältere

Deutlich steigende Beschäftigungsquoten bei den Älteren

In der Tat ist die Beschäftigungsquote in der Altersklasse 55-64 zwischen 2007 und 2017 in allen Teilregionen deutlich angestiegen, wobei der geringste Anstieg in Luxemburg zu verzeichnen war (vgl. die Angaben im Kapitel 2.2). Es ist also durchaus gelungen, mehr Ältere in Beschäftigung zu bringen.

Hier ist zu berücksichtigen, dass die oben im Indikatorenteil angegebenen Beschäftigungsquoten aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat stammen und sich auf die Erwerbstätigkeitsdefinition der ILO beziehen. Dabei gilt jede befragte Person als beschäftigt (und geht somit in die Beschäftigungsquote ein), die in der Bezugswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat oder die bei Bestehen eines Arbeitsvertrags vorübergehend abwesend war (z. B. wegen Krankheit, Urlaub, Tarifkonflikten oder Weiterbildung). Die Beschäftigungsquote lässt also keinen Schluss auf den zeitlichen Umfang der Tätigkeit zu und umfasst auch Beschäftigungsverhältnisse mit sehr niedriger Stundenzahl (und entsprechend geringem Einkommen) wie etwa die sogenannten Mini-Jobs in Deutschland.

Für die Altersgruppe 65+ sind keine Beschäftigungsquoten verfügbar, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung nimmt jedoch ebenfalls zu (vgl. die Angaben im Kapitel 2.2). Die Gründe für ein Weiterarbeiten jenseits der offiziellen Altersgrenzen können vielfältig sein, etwa der Wunsch nach einer sinnvollen Beschäftigung, das Gefühl, am Arbeitsplatz noch gebraucht zu werden, oder auch finanzielle Gründe. Steigende Beschäftigungszahlen können gerade in der Altersgruppe 65+ auch ein Zeichen dafür sein, dass manche Senioren aufgrund zu geringer Rentenansprüche weiterhin erwerbstätig sind, um eine geringe Altersrente auszugleichen. Eine Altersarmut im höheren Alter, wenn keine Beschäftigung mehr möglich ist, ist dann vorprogrammiert.

Gestiegenes Arbeitslosigkeitsrisiko für Beschäftigte über 50 – zumindest in einigen Teilregionen

Viele der Maßnahmen, die ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Menschen aus dem Arbeitsmarkt förderten, sollten besonders auch die Arbeitslosigkeit in dieser Altersklasse bekämpfen, da man davon ausging, dass ältere Arbeitnehmer kaum noch vermittelbar seien. Dementsprechend wurden und werden auch immer wieder Befürchtungen laut, dass die Maßnahmen zur verstärkten Arbeitsmarktbeteiligung letztendlich kaum sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Ältere schaffen, sondern lediglich das Heer der älteren Arbeitslosen vermehren.

In der Tat ist hier in der Großregion eine sehr differenzierte Entwicklung zu betrachten: während im Saarland und in Rheinland-Pfalz die Zahl der Arbeitssuchenden über 50 im Zeitraum 2007-2017 praktisch stabil geblieben ist, ist ihre Zahl in der Wallonie und in der DG Belgien stark (um 31 bzw. 67%) und in Luxemburg und in Lothringen geradezu explosionsartig angestiegen. In Lothringen hat sich die Zahl der Arbeitssuchenden über 50 im betrachteten Zeitraum fast verdreifacht (+192%) (vgl. für weitere Zahlen das Kapitel 4 des vorliegenden Berichts).

Mehr Beschäftigung heißt nicht automatisch gute Arbeit

Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahmen, die getroffen wurden, um Ältere wieder vermehrt in Arbeit zu bringen bzw. einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten, zwar die Beschäftigungsquoten erhöht, aber durchaus auch negative soziale Konsequenzen gezeitigt haben und auch aus diesem Grund insbesondere in Frankreich und in Belgien auf starken Widerstand der Bevölkerung und der Gewerkschaften gestoßen sind.

Maßnahmen wie die Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters, der verminderte Rückgriff auf Frührente und Vorruhestandsregelungen, weniger Leistungen für Menschen mit Erwerbsminderung oder Handicap (wovon ältere Menschen statistisch ebenfalls stärker betroffen sind), vermehrte Verpflichtungen zur Arbeitssuche für ältere Arbeitslose u. Ä. stellen natürlich auch Errungenschaften der Humanisierung des Arbeitslebens für Ältere in Frage. Soziale Härten ergeben sich etwa dann, wenn einerseits an Ältere (auch solche mit gesundheitlichen Einschränkungen) die Erwartung gestellt wird, möglichst lange erwerbstätig zu sein, wenn andererseits aber nicht genügend für Ältere geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Daher ist eine hohe Beschäftigungsquote der Älteren an und für sich noch kein Beleg für eine altersgerechte Arbeitswelt. Hinter steigenden Beschäftigungszahlen können sich sehr wohl altersunangemessene Schwerarbeit oder prekäre bzw. schlecht entlohnte Beschäftigungsverhältnisse ebenso wie unfreiwillige Teilzeit und damit Unterbeschäftigung verbergen, mit denen sich Ältere aufgrund der veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen (gestiegener Vermittlungsdruck für Arbeitslose, niedrigere Rentenansprüche, weniger Möglichkeiten zum früheren Renteneintritt) zunehmend abfinden müssen.

In **Deutschland** hat sich durch die Hartz-Reformen insbesondere die Situation Langzeitarbeitsloser verschärft, unter denen die Altersgruppe 55+ deutlich überrepräsentiert ist (vgl. hierzu die Angaben im Kapitel 4 des vorliegenden Berichts). Die im Vergleich zu den anderen Ländern der Großregion weit überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote dieser Altersgruppe (vgl. dazu die Angaben im Kapitel 5) gibt in dieser Hinsicht zu denken.

Wer früher in Rente geht, sei es wegen Arbeitslosigkeit, sei es aus gesundheitlichen oder anderen Gründen, muss häufig mit erheblichen Abschlägen rechnen, die das Risiko für Altersarmut für die gesamte Dauer des Rentenbezugs erhöhen. Schließlich kann in einer Situation einer allgemein hohen Arbeitslosigkeit, wie sie insbesondere in der Wallonie und in Lothringen festzustellen ist, durch die Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen auch ein verstärkter Druck auf Löhne und Beschäftigungsbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt werden. Auch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass in manchen Branchen besonders belastende Arbeitsbedingungen ein gesundes Arbeiten bis 65 oder darüber hinaus fast unmöglich machen, man denke etwa an den Bau, an den Bereich der Pflege oder auch bestimmte Industrietätigkeiten.

Eine zahlenmäßige Erfassung der **Qualität der Arbeitsverhältnisse** Älterer ist allerdings auf großregional vergleichender Grundlage kaum möglich. Ebenso wenig erfasst die Beschäftigungsquote Formen der informellen Arbeit⁵³ oder auch des ehrenamtlichen Engagements, die gerade in den Altersgruppen 55-64 und 65+ sehr verbreitet sein dürften.

⁵³ Die informelle Wirtschaft umfasst produktive und prinzipiell auch legale Tätigkeiten (im Gegensatz zur sogenannten Schattenwirtschaft), die allerdings nicht in den staatlichen Statistiken erfasst werden.

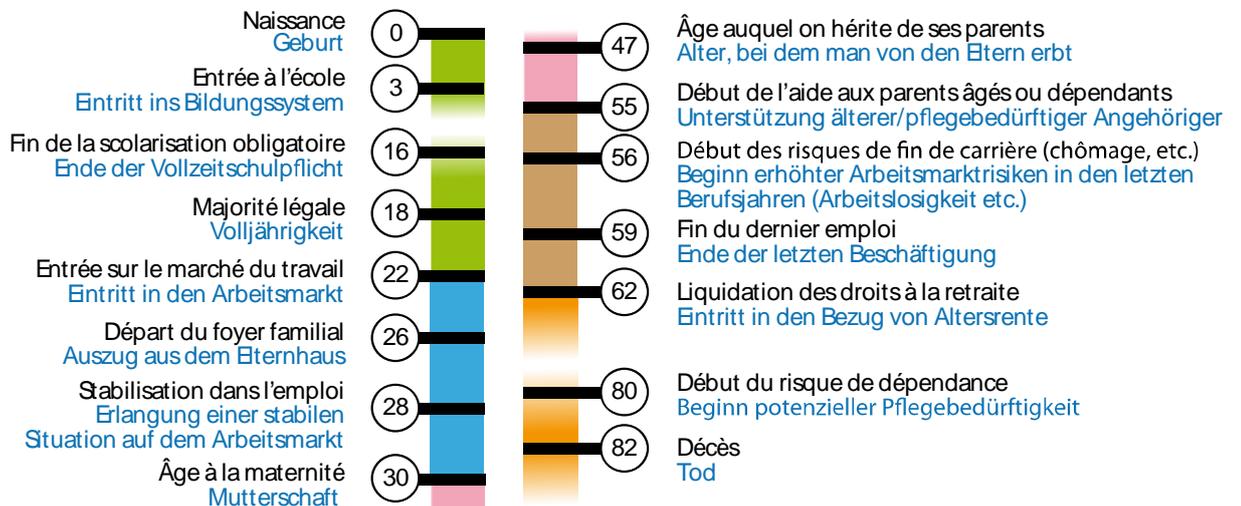
8.3 Grenzen rein altersorientierter Herangehensweisen

Schließlich ist zu beachten, dass die ab 55-jährigen nicht als homogene Gruppe anzusehen ist. Das Alter erscheint als eine sehr naheliegende, weil leicht objektiv statistisch erfassbare Größe zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation und anderer sozialer Lagen. Statistisch sind somit Gemeinsamkeiten „der Älteren“ (hier definiert als 55-64-jährige) oder auch „der Jüngeren“ (15-24-jährigen) leicht zu erfassen. Die Vielfalt der Lebenssituationen innerhalb der Altersgruppe geraten dabei aus dem Fokus.

Zunehmende Fragmentierung und Flexibilisierung der beruflichen Lebensverläufe

Es ist festzustellen, dass die Generation der heute 55-64-jährigen sehr heterogene Lebensverläufe und Lebenssituationen aufweist und diese Heterogenität in der Zukunft vermutlich eher noch zunehmen wird. Das Lebensalter ist ein gutes Kriterium, um lineare Verläufe zu erfassen, die sich in klar definierte Sequenzen einteilen lassen: Ausbildung für Jüngere, Erwerbstätigkeit für Erwachsene und Rente für alte Menschen. In einem Zeitalter der Flexibilisierung der Beschäftigung, der atypischen Beschäftigungsverhältnisse und der fragmentierten Berufslaufbahnen (unterschiedliche Beschäftigungen, Arbeitslosigkeit, selbständige Tätigkeiten, Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen) lässt das Alter alleine immer weniger Schlüsse auf die aktuelle berufliche Situation zu. Neben den rechtlichen Regelungen sind auch gesundheitliche und soziale Faktoren zu berücksichtigen. Die Sorge für pflegebedürftige Angehörige mit entsprechenden Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit etwa kann Beschäftigte in jedem Alter treffen, ob relativ jung oder selbst schon kurz vor der Rente.

Beispiel biografischer Übergänge des Durchschnittsfranzosen



Quelle: DREES, INSEE, INED, Céreq, Les Notaires de France. Berechnungen: LorPM, 2017.

Anmerkungen: Diese Zeitleiste versammelt Angaben aus verschiedenen statistischen Quellen, die sich zum Teil auf unterschiedliche Kalenderjahre beziehen. Für jeden Wert wurden die im November 2017 verfügbaren Quellen herangezogen.

Das höhere Lebensalter als Indikator vergangener Versäumnisse

Die arbeitsplatzbezogene gesundheitliche Leistungsfähigkeit etwa hängt nicht nur vom Alter ab, sondern auch von den Arbeitsbedingungen, und zwar nicht nur am aktuellen Arbeitsplatz, sondern auch in der Vergangenheit. Anstatt das Alter als Ursache für gesundheitliche Probleme oder Qualifikations- oder Motivationsdefizite zu sehen, sollte man es vielmehr als Indikator für Versäumnisse betrachten, die oft schon in früheren Lebensaltern verantwortet wurden. Insofern können Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht erst bei den ab 55-jährigen einsetzen, vielmehr werden bereits in der Jugend und im mittleren Lebensalter die Grundlagen für ein gesundes Altern am Arbeitsplatz oder aber eben für einen frühen Verschleiß der Kräfte gelegt. Dies gilt nicht nur für körperliche Belastungen, sondern ebenso für psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz, etwa durch Arbeitsverdichtung, häufigen Termindruck, unzureichende Führung und Ähnliches. Das gleiche gilt für das Thema lebenslanges Lernen.

Schließlich darf man auch nicht vergessen, dass die Gesundheitssituation und auch die Lebenserwartung wesentlich von sozialen Faktoren, vom Beruf und vom Bildungsniveau abhängen. Aufgrund der Beobachtungen der Jahre 2009-2013 lässt sich etwa in Frankreich feststellen, dass ein 35 Jahre alter männlicher leitender Angestellter mit einer Lebenserwartung von 84 Jahren rechnen kann, während die durchschnittliche Lebenserwartung eines gleich alten männlichen Arbeiters ganze 6 Jahre niedriger ist.⁵⁴ Wenn beide mit 65 in Rente gehen, hat der Arbeiter also wesentlich weniger Jahre des Rentenbezugs vor sich (und verursacht damit der Rentenversicherung auch weniger Kosten) als der leitende Angestellte, dem noch mehr Jahre zur persönlichen Entfaltung bei guter Gesundheit verbleiben. Die sozialen Sicherungssysteme nehmen auf diese enormen Diskrepanzen bislang noch kaum Rücksicht.

Demografiesensible Beschäftigung geht alle Altersgruppen an

Insofern wird eine demografiesensible Beschäftigungspolitik und Personalmanagementkultur nicht nur einzelne vermeintliche Problemkategorien („die Älteren“, „die Jugend“) ins Auge nehmen oder gar die Generationen gegeneinander ausspielen (etwa indem man Ältere entlässt, um Arbeitsplätze für Jüngere zu schaffen). Vielmehr wird es darum gehen, von Anfang an die Grundlagen zu legen, damit Gesundheit, Kompetenzniveau und Motivation der Beschäftigten in jeder Altersgruppe erhalten bleiben. Ebenso ist zu bedenken, dass Herausforderungen wie etwa familiäre Verpflichtungen, Pflegeverpflichtungen oder der Wunsch nach Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung ebenso wie gesundheitliche Einschränkungen nicht an ein bestimmtes Alter gebunden sind, sondern in jedem Alter entsprechende Anpassungen möglich sein müssen. Dies kann nicht alleine auf Ebene der einzelnen Arbeitgeber geschehen, vielmehr müssen gesetzliche Regelungen so gestaltet werden, dass die entsprechenden Kosten fair verteilt werden und nicht alleine demjenigen Arbeitgeber aufgebürdet werden, der besonders viele ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Familien- und Pflegeverpflichtungen, Arbeitnehmer mit Einschränkungen usw. beschäftigt.

Schließlich ist es auch auffällig, dass die vermeintlichen Problemaltersklassen am Arbeitsmarkt inzwischen einen erheblichen Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft abdecken: Die Kategorie der „jungen Menschen“ reicht in der Terminologie der europäischen Institutionen bis

⁵⁴ Vgl. Blanpain, Nathalie: Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers (Insee Première, n°1584, février 2016), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110> (16.01.2019)

25 Jahre, vereinzelt aber werden junge Menschen bis hin zu 30 Jahren als besonders gefährdete Altersgruppe wahrgenommen. Andererseits beginnt die offizielle Definition der „älteren Arbeitnehmer“ nach den Zielsetzungen des Stockholm-Gipfels bei 55 Jahren, je nach Teilregion beginnt die Kategorie der älteren Arbeitnehmer in der Forschung ab 50 und in den Maßnahmen und Instrumenten der Arbeitsförderung teilweise sogar schon ab 45 Jahren. In dieser Betrachtungsweise gehört ein Arbeitnehmer unter Umständen während mehr der Hälfte seines gesamten Berufslebens zu einer „Problemaltersgruppe“. Man muss sich fragen, ob Diskurse bezüglich besonders gefährdeter Altersgruppen nicht bisweilen strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt verschleiern, die letztlich alle Altersgruppen betreffen.

9. Schlussfolgerungen und Perspektiven

Die Arbeitsmarktsituation älterer Menschen ist heute von drei wesentlichen Entwicklungen geprägt, die ihre jeweils eigenen Herausforderungen mit sich bringen.

Zum einen fordern die von der europäischen Politik vorgegebenen, aber in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich umgesetzten **Maßnahmen zur Erhöhung der allgemeinen Beschäftigungsquote** und der Nutzung des Arbeitsmarktpotenziales der Generation 55+ erhebliche Anpassungsleistungen von allen Akteuren. Arbeitgeber werden es schwerer haben als bisher, sich älterer, vermeintlich nicht mehr gebrauchter oder weniger leistungsfähiger Arbeitnehmer durch Frühverrentungsmaßnahmen zu entledigen. Gleichzeitig wird es für ältere und vielleicht aus unterschiedlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Arbeitnehmer schwieriger, früher aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, und der Druck auf ältere Arbeitssuchende wird erhöht.

Zum anderen aber wird zunehmend bewusst, dass die demografischen Herausforderungen, wenn sie konstruktiv bewältigt werden sollen, nicht nur rechtliche Maßnahmen erfordern und sich schon gar nicht in solchen Maßnahmen erschöpfen können, die dem älteren Arbeitnehmer einseitig mehr Verpflichtungen oder Belastungen auferlegen und seine wirtschaftliche und soziale Situation sogar zu verschlechtern drohen. Vielmehr ist ein echter **Kulturwandel** erforderlich, damit die Arbeit für Ältere im Sinne „guter Arbeit“ sowohl für den Arbeitgeber produktiv als auch für den Arbeitnehmer leistbar und befriedigend wird. Dazu müssen die Stärken älterer Arbeitnehmer bewusst anerkannt und valorisiert werden, veraltenden Qualifikationen muss mit einer Kultur des lebenslangen Lernens entgegengewirkt werden und auf eine nachlassende (insbesondere körperliche) Leistungsfähigkeit muss mit entsprechenden Anpassungen der Aufgaben und des Arbeitsplatzes reagiert werden.

Schließlich aber nützt es den **sozialen Sicherungssystemen** wenig, wenn Ältere von der Kategorie „Rentner“ formal in die Kategorie „Arbeitsloser“ oder „geringfügig Beschäftigter“ verschoben werden. Die Erschließung von Beschäftigungsreserven bei den Älteren kann man angesichts der demografischen Entwicklungen durchaus als Gebot der Stunde ansehen. Trotzdem wird wohl auch zukünftig nicht jeder Beschäftigte bis 67 Jahre oder vielleicht noch länger in Vollzeit tätig sein können, schon gar nicht in Berufen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen. Zur Gestaltung des demografischen Wandels und zur Lösung der Herausforderungen, die auf die sozialen Sicherungssysteme zukommen, kann nicht alleine eine verstärkte Beschäftigung der Älteren herangezogen werden. **Andere Beschäftigungsreserven** müssen ebenfalls erschlossen werden, angefangen bei der Reduzierung der allgemeinen Arbeitslosigkeit, die in einigen Teilregionen der Großregion noch immer sehr hoch ist. Innovative Maßnahmen der Finanzierung der sozialen Sicherung, die nicht ausschließlich an der abhängigen Erwerbstätigkeit anknüpfen, sind ebenso zu prüfen wie eine stärkere Valorisierung anderer Form des gesellschaftlichen Engagements außerhalb der Erwerbstätigkeit (etwa Pflege von Angehörigen oder ehrenamtliches Engagement), in denen gerade Ältere besonders engagiert sind.

Anhang

Hinweise zu Datenquellen

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat

Bei Eurostat sind harmonisierte Daten verfügbar in den Bereichen Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit den entsprechenden europaweit vergleichbaren Quoten. In der Regel sind diese Angaben in der Differenzierung nach Alter und Geschlecht erhältlich. Daten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden von Eurostat aufgrund des Stichprobencharakters aber nicht für alle Regionen in sämtlichen Differenzierungsmöglichkeiten ausgewiesen.

Die AKE-Daten sind für die einzelnen Teilräume der Großregion⁵⁵ in der Eurostat-Regionaldatenbank im Internet abrufbar. Wie bei jeder Stichprobenerhebung können Stichprobenfehler allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden.⁵⁶ Grundsätzlich sind auch weitere Aufschlüsselungen über Sonderauswertungen möglich, auf regionaler Ebene stoßen die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund geringer Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Daher sind bei der Interpretation der vorliegenden Daten folgende Punkte zu berücksichtigen:

- ▶ Trotz gleicher Definitionen und Nomenklaturen ist die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit des statistischen Datenmaterials zwischen den Teilräumen der Großregion nicht ohne weiteres gegeben. Nach wie vor sind Abweichungen in Folge national nicht verbindlicher Regelungen möglich.
- ▶ Aufgrund einer methodischen Umstellung weist Eurostat für die Arbeitsmarktstatistik jeweils eine historische Zeitreihe bis einschließlich 2001 aus sowie eine aktuelle Zeitreihe ab 1999.⁵⁷ In Folge unterschiedlicher Berechnungsmethoden sind Abweichungen zwischen beiden Reihen nicht auszuschließen, weshalb nur auf die aktuellen Daten ab 1999 zurückgegriffen wird.
- ▶ Brüche sind in Zeitreihen jedoch nicht gänzlich zu vermeiden. In den betreffenden Indikatoren sind die Zeitreihenbrüche gekennzeichnet.
- ▶ Da das Erhebungskonzept der AKE auf die Bevölkerung und damit auch die Beschäftigten am Wohnort ausgerichtet ist, sind in den Beschäftigtenzahlen von Eurostat Grenzgänger nicht enthalten, die gerade in Luxemburg einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen stellen.
- ▶ Mittlerweile nimmt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DG Belgien) an der AKE teil (NUTS 3-Ebene), so dass zumindest in Teilbereichen arbeitsmarktrelevante Zahlen in vergleichbarer Form auch für diesen Teilraum zur Verfügung stehen. Da aufgrund geringer Fallzahlen die Repräsentativität der AKE für die DG (v.a. für die Untergruppen) eingeschränkt ist, beruht der vorliegende Bericht auf amtlichen Daten, die auf Gemeindeebene (unterhalb NUTS 3) errechnet wurden.

⁵⁵ Luxemburg = NUTS 0; Saarland = NUTS 1; Rheinland-Pfalz = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lothringen = NUTS 2.

⁵⁶ Bei gewichteten und hochgerechneten Stichproben wie der Arbeitskräfteerhebung muss bei den errechneten Werten und Quoten eine gewisse Fehlertoleranz (Standardfehler) berücksichtigt werden, um die errechneten Werte von den tatsächlichen Werten abweichen dürfen (vgl. hierzu die Regelungen der EU No. 577/98, Artikel 3, vom 9. März 1998 zur Organisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung).

⁵⁷ Die historische Zeitreihe beruht auf der vor 2003 genutzten Berechnungsgrundlage, bei der auf Basis der Ergebnisse des zweiten Quartals Länderergebnisse hochgerechnet wurden. Die aktuelle Zeitreihe wird auf Grundlage von Jahresdurchschnittswerten berechnet – sofern Quartalsdaten vorliegen.

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik

Die Arbeitskräfteerhebung auf Basis von EU-weit harmonisierten Normen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁵⁸ ist auf europäischer Ebene die wesentliche Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte. Sie ist somit die einzige derzeit verfügbare Quelle für grenzüberschreitende Vergleiche der Arbeitsmärkte in der Großregion. Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach ILO-Kriterien unterscheidet sich jedoch von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, die in einer grenzüberschreitenden Perspektive nicht direkt vergleichbar sind. In der ILO-Arbeitsmarktstatistik können so Erwerbslose enthalten sein, die seitens der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitsverwaltung nicht als solche gezählt werden. Möglich ist ebenso der umgekehrte Fall, dass in der jeweiligen nationalen bzw. regionalen Arbeitslosenstatistik auch Personen als arbeitslos gelten, die nach ILO-Kriterien nicht erwerbslos sind. Dementsprechend kommt es zu Abweichungen der Arbeitslosenquoten auf Basis der AKE und den Quoten, die in den einzelnen Ländern und Regionen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ausgewiesen werden.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der AKE nicht wie bei den jeweils nationalen oder regional registrierten Arbeitslosenzahlen aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers stammen. Stattdessen wird die AKE als vierteljährliche Haushaltsstichprobe in allen Mitgliedstaaten der EU, der EFTA (ausgenommen Liechtenstein) und den Kandidatenländern durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarkteteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Für die Durchführung der Befragung sind die jeweiligen nationalen statistischen Institute und Ämter der teilnehmenden Länder zuständig, die ihre Ergebnisse an Eurostat nach einem festen Kodierplan melden. Die Koordination und Verarbeitung der Daten erfolgt zentral durch Eurostat. So wird sichergestellt, dass einheitliche Konzepte und Definitionen in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation zum Einsatz gelangen und eine gemeinsame Klassifikations- und Nomenklatur Systematik angewendet wird, sodass in jedem Land ein Set von Informationen in standardisierter Weise erhoben wird.

Die AKE liefert dadurch wichtige Daten zu Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit und ihren soziodemografischen Merkmalen. Der Europäischen Kommission dient die AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

⁵⁸ Die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen auch im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1897/2000 der Kommission. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht. Mit dem Labour-Force-Konzept kann jeder Person ein eindeutiger Erwerbsstatus zugeschrieben werden. Dabei wird nach der ILO-Definition unterschieden zwischen Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen.

Definitionen:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren,⁵⁹ die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.⁶⁰ Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, im Berichtszeitraum aber vorübergehend aufgrund von z. B. Krankheit, Urlaub, Arbeitskonflikten oder Fortbildung vom Arbeitsplatz abwesend war, gilt als erwerbstätig.

Erwerbspersonen:

Erwerbspersonen (auch als Erwerbsbevölkerung oder Arbeitskräfte bezeichnet) umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Erwerbsquote:

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Arbeitnehmer:

Im Allgemeinen ist der Begriff „Arbeitnehmer“ definiert als Person, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeitet und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhält. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

Erwerbsquote:

Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an.

Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (vgl. Verordnung (EG) Nr. 883/2004) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren. Diese Definition gilt für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

Arbeitssuchende:

Arbeitssuchende sind Personen, die bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als solche gemeldet sind (Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit; Lorraine: Pôle Emploi; Luxembourg: ADEM; Wallonie: FOREM; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: Arbeitsamt der DG).

⁵⁹ Von mindestens 16 Jahren in Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich; von 15 bis 74 Jahren in Dänemark, Estland, Ungarn, Lettland, Finnland, Schweden und Norwegen und von 16 bis 74 Jahren in Island

⁶⁰ Dieses Konzept zur Erwerbstätigkeit weicht deutlich vom Alltagsverständnis ab. Die Erfassung ist daher in Haushaltbefragungen problematisch, wenn die Befragten sich bspw. hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Studierende verstehen und kleinere Nebentätigkeiten im Interview deswegen nicht angeben.

Arbeitslosenanteil der älteren Menschen:

Der prozentuale Anteil der Arbeitslosen im Alter von 50 Jahren und mehr an der Bevölkerung dieser Altersgruppe.

Armutsgefährdungsquote:

Die Armutsgefährdungsquote ist definiert als der Anteil der Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle, die bei 60% des nationalen verfügbaren Medianäquivalenzeinkommens liegt.

Zu beachten ist, dass mit diesem Indikator nicht der Wohlstand gemessen wird, sondern dass er vielmehr eine Maßzahl für ein aktuell geringes Einkommen (im Vergleich zu den übrigen Einwohnern desselben Landes) ist, das nicht zwangsläufig auf einen geringen Lebensstandard schließen lässt.

Das Aggregat für die EU ist ein nach der Bevölkerungszahl gewichteter Durchschnittswert der einzelstaatlichen Daten. Entsprechend den Beschlüssen des Europäischen Rates wird die Armutsgefährdungsquote im Verhältnis zur Situation in den einzelnen Ländern gemessen und nicht anhand eines einheitlichen Schwellenwertes, der für alle Länder gilt.

Der sogenannte **Gender Gap** bezeichnet ein geschlechtsspezifisches Gefälle (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

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 politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Dr. Jeanne Ruffing (Kordinatorin)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

(Wallonie)

www.iweeps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.



LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich die Mission transfrontalière (MT) des Conseil régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Die MT übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Die Mission transfrontalière ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das Programm Frankreich-Wallonie-Flandern). Sie initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.

Literaturverzeichnis

- Abhervé, Michel: La découverte tardive que la fin de la dispense de recherche d'emploi des seniors plombe les chiffres du chômage, in : Alternatives Economiques, 02.05.2017, <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2017/05/02/la-decouverte-tardive-que-la-fin-de-la-dispense-de-recherche-d-emploi-des-seniors-plombe-les-chiffres-du-chomage> (15.01.2019).
- Albanese, Andrea / Cockx, Bart / Thuy, Yannick: Le crédit-temps en fin de carrière. Prolonge-t-il la carrière professionnelle?, https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/03-rbss-3-2016-le-credit-temps-fin-de-carriere_0.pdf (15.01.2019).
- Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Sédillot, Béatrice: Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail, in: Economie et statistique N° 372 (2004).
- Blanpain, Nathalie: Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers (Insee Première, n°1584, février 2016).
- Bürgerportal der Luxemburger Regierung (Guichet.lu): Die Verrentung bzw. Pensionierung / vorgezogene Altersrente beantragen, <https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/preretraite-retraite/assurance-pension/retraite-pension-anticipee.html> (16.01.2019).
- Bundesagentur für Arbeit: Altersteilzeit: Das müssen Sie beachten, wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit ermöglichen wollen, <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797859027> (15.01.2019)
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz (VRG)), 13.04.1984.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz: Altersteilzeitgesetz (AltTZG 1996).
- CCM Recht & Finanzen (Internetportal): Dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1662-dispense-de-recherche-d-emploi-pour-les-chomeurs> (16.01.2019).
- Conseil d'orientation des retraites: Retraites: renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats, 06.12.2001.
- Conseil National de Travail (CNT): Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
- Direction de l'information légale et administrative: Les différentes réformes des retraites de 1993 à 2014. September 2018.
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission, Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, März 2010.
- Europäische Kommission: Europäisches Jahr 2012 für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen – Evaluierungsbericht, 15.09.2014.
- Europäischer Rat: 23. und 24. März 2000, Lissabon: Schlussfolgerungen des Vorsitzes.
- Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften: Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern.

- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Belgium.
- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Germany.
- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for France.
- European Commission: Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Luxembourg.
- Eurostat, Pressemitteilung 159/2018 vom 16.10.2018: „Abwärtstrend beim Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU“.
- FÖD (Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung): Broschüre: „Clés pour la prépension conventionnelle“, November 2003.
- FPD (Föderaler Pensionsdienst): <https://www.onprvp.fgov.be/de/futur/retirement/age/seiten/default.aspx> (15.01.2019)
- Gaillard, Mathieu / Desmette, Donatienne: Vieillissement au travail; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Louvain, UCL Presses, juin 2010 (Cahiers du CIRTES 3).
- GIS-GR (Geographisches Informationssystem der Großregion): <http://www.gis-gr.eu/> (15.01.2019).
- Institut für Technologie und Arbeit (iTA): Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung, <https://ita-kl.de/index.php?id=226> (16.01.2019).
- Institut für Technologie und Arbeit (iTA): Altersgemischte Digitalisierungsteams, <https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/altersgemischte-digitalisierungsteams.html> (16.01.2019).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion, 2016.
- Jolivet, Annie / Thébault, Jeanne: Le contrat de génération: une occasion manquée pour la transmission professionnelle?, in: La Revue de l'Ires n°80 (janvier 2014).
- Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters (KOM/2004/0146 endg.), Brüssel, April 2004.
- Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, März 2018.
- Mesmin, Guillaume: Les rendez-vous manqués du contrat de génération, les limites d'une approche intergénérationnelle centrée sur l'âge, in: ANACT. La revue des conditions de travail n°2 (juin 2015).
- Ministère du travail: Mesures seniors, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/> (16.01.2019).
- Tissot, Claire / Bastide, Jean-Claude: Accidents du travail. Quelles particularités chez les seniors ? In: La revue Hygiène et sécurité du travail, Dezember 2012.

Webseite des französischen Senats: Question écrite n° 00139 de M. Yves Détraigne (Marne – UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 – page 2148. <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700139.html> (16.01.2019)

Webseite der französischen Verwaltung, Service-Public.fr: L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite? (26.06.2018), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966> (16.01.2019)

Wels, Jacques: Belgique, Le crédit-temps en fin de carrière: la fin d'un succès?, in: Chronique internationale de l'IRES, n° 151, Oktober 2015.

