



Saarland

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie



DEMOGRAPHISCHER WANDEL IM SAARLAND

GENERATION GEMEINSAM

» Der Demographische Wandel ist nicht nur eine Herausforderung, er bietet auch die Chance, die Erfahrung von Generationen erfolgreich zu nutzen.«

Liebe Mitbürgerinnen,
liebe Mitbürger,

schon heute werden vielerorts händeringend geeignete Arbeitskräfte gesucht. Mit dem Demographischen Wandel nimmt dieses Problem weiter zu, denn wir werden älter und wir werden weniger. Wenn wir jetzt nicht gegensteuern, wird das Erwerbspersonenpotential im Saarland in den nächsten 15 Jahren um bis zu 78.000 Personen schrumpfen. Mit Blick auf die nächsten 35 Jahre ist sogar ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von heute 670.000 auf insgesamt 380.000 Erwerbstätige möglich.

Mit der vorliegenden Broschüre „Generation Gemeinsam“ beleuchten wir die Auswirkungen einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft auf die Arbeitswelt. Schließlich wird der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter immer kleiner, während der prozentuale Anteil der Menschen im Rentenalter wächst.

Der Wettbewerbsvorteil des Saarlandes basiert maßgeblich auf dem Wissen und den Fähigkeiten seiner Bevölkerung. Ziel der Politik im Bereich des Demographischen Wandels in der Arbeitswelt muss es daher sein, unsere vorhandenen Arbeitsmarktpotenziale möglichst vollständig auszuschöpfen. Gleichzeitig gilt es, viel Aufmerksamkeit auf die Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit unserer Berufstätigen zu richten.



Der Demographische Wandel ist für uns nicht nur eine Herausforderung, er bietet auch die Chance, den Weg zu einer stärker generationenübergreifenden Zusammenarbeit in unserer Gesellschaft zu beschreiten. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft müssen diesen Pfad gemeinsam einschlagen. So kann die Standortqualität unseres Landes gestärkt werden und unser Bundesland gleichzeitig den zukünftigen Wettbewerb meistern. Die Folgen des Demographischen Wandels im Sinne aller Generationen zu gestalten, sollte unser gemeinsames Ziel sein.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr

A handwritten signature in black ink that reads "Andreas Storm". The signature is fluid and cursive.

Andreas Storm
Minister für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Der historische Hintergrund der Bevölkerungsstruktur im Saarland

2

Ende des Zweiten Weltkrieges	Wirtschaftlicher Aufschwung	Bevölkerungshöchststand	Sterberate übersteigt Geburtenrate	Stahlkrise	Deutsche Einheit	Geburtenrückgang
1945	1950	1966	1971	1973	1990	1996

Die Entwicklung der Bevölkerung betrifft uns alle: Der Demographische Wandel im Saarland.

3



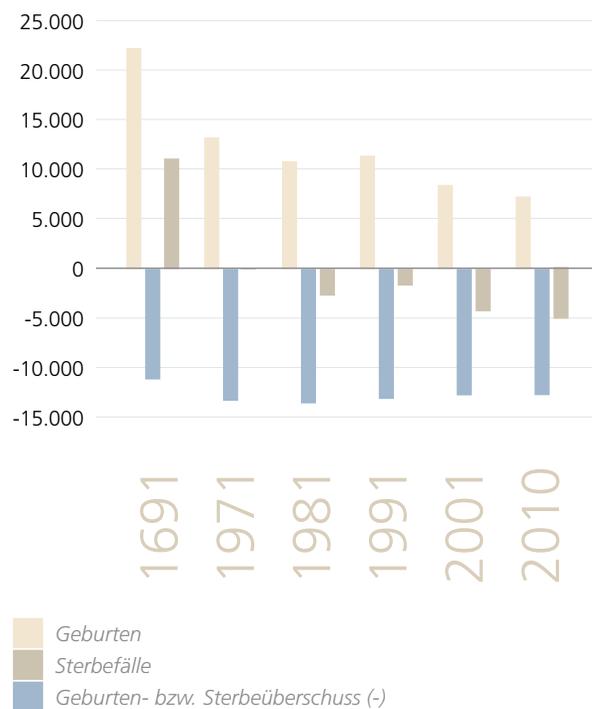
Die Zusammensetzung der Bevölkerung verändert sich.

Der Demographische Wandel bezeichnet eine Veränderung in der Zusammensetzung der Bevölkerung. Die hierfür verantwortlichen Faktoren sind die Geburtenrate, die Sterberate sowie die Zu- und Abwanderung.

Der Demographische Wandel ist regional unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Saarland schrumpft und altert die Bevölkerung sehr deutlich. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt werden hier weniger Kinder geboren, wobei es seit 1971 ein Geburtendefizit gibt.

Geburten und Sterbefälle im Saarland.

Daten: Statistisches Amt Saarland.



4

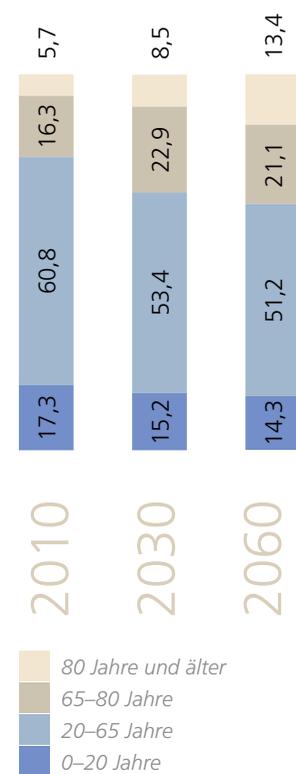
Zu- und Abwanderung.

Die Zuwanderung von Ausländern beeinflusst die Bevölkerungsstruktur in zweierlei Hinsicht: Auf der einen Seite wird der Schrumpfungsprozess verlangsamt, auf der anderen Seite bremst Zuwanderung den Alterungsprozess. Schließlich sind Zuwanderer häufig jünger als die einheimische Bevölkerung, und ihre Geburtenrate ist, zumindest in der ersten Generation, oft überdurchschnittlich.

Im Saarland jedoch können Wanderungsbewegungen von Migranten das Geburtendefizit nicht ausgleichen, da ein Zuwanderungsdefizit besteht. Im Jahr 2009 verzeichnete das Saarland einen Wanderungsverlust von 2.077 Personen. Addiert man das Geburtendefizit, so ging die Bevölkerungszahl im Saarland im Jahr 2009 um 7.739 zurück.

Bevölkerungszusammensetzung im Saarland bis 2060

In Prozent (gerundet). Daten: Statistisches Amt Saarland.



5

Bevölkerungsstruktur im Saarland.

Die Kinder von heute sind die Eltern von morgen: Da seit Jahrzehnten die Zahl der Geburten rückläufig ist, verringert sich nach und nach auch die Zahl der potenziellen Eltern. Diese Entwicklung wird in der Wissenschaft als sogenannter Echoeffekt bezeichnet. Auch deshalb gehen Prognosen davon aus, dass sich der Trend der Bevölkerungsabnahme im Saarland weiter verschärfen wird.

Die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für das Saarland zeigt die Aktualität des demographischen Wandels in unserem Bundesland: Bis zum Jahr 2030 wird ein Absinken der Einwohnerzahl – abhängig von der Zuwanderung – auf 907.700 (bei hoher Zuwanderungsannahme) oder bis zu 888.100 (bei niedriger Zuwanderungsannahme) prognostiziert, mit weiter fallender Tendenz.

Wie das Statistische Amt im Rahmen dieser Bevölkerungsvorausberechnung ermittelte, ist ein Rückgang der Bevölkerungszahl bis 2060 im Vergleich zu heute um rund ein Drittel auf unter 700.000 Personen möglich. Der demographische Wandel verursacht bereits heute, neben einem Schrumpfen der Bevölkerung, auch eine starke Alterung der Bevölkerung.

Dieser Trend wird sich in Zukunft fortsetzen. Gründe dafür sind das anhaltende Geburtendefizit und die längere Lebenserwartung. Prognosen sagen einen Anstieg des Anteils der über 65-jährigen Saarländer auf 35 % für das Jahr 2060 voraus. Die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird dementsprechend prozentual immer kleiner.

6



Längere Lebenserwartung im Saarland.

Auffällig ist der prognostizierte Anstieg des Anteils der Hochaltrigen in der saarländischen Bevölkerung.

Im Jahr 2010 waren 5,7 % der Saarländer 80 Jahre und älter. Für das Jahr 2030 wird ein Anteil von 8,5 % dieser Alterskohorte vorhergesagt, und für das Jahr 2060 wird dieser Wert auf 13,4 % prognostiziert. Die Zahl der unter 20-Jährigen in der Bevölkerung sinkt und wird für das Jahr 2060 etwa gleich hoch geschätzt, wie die der über 80-Jährigen.

» Die Saarländer werden immer älter – das heißt auch, bis 2060 müssen weniger Erwerbsfähige für immer mehr Menschen arbeiten. «

Steigende Beschäftigungsquote:
Der saarländische Arbeitsmarkt.

8



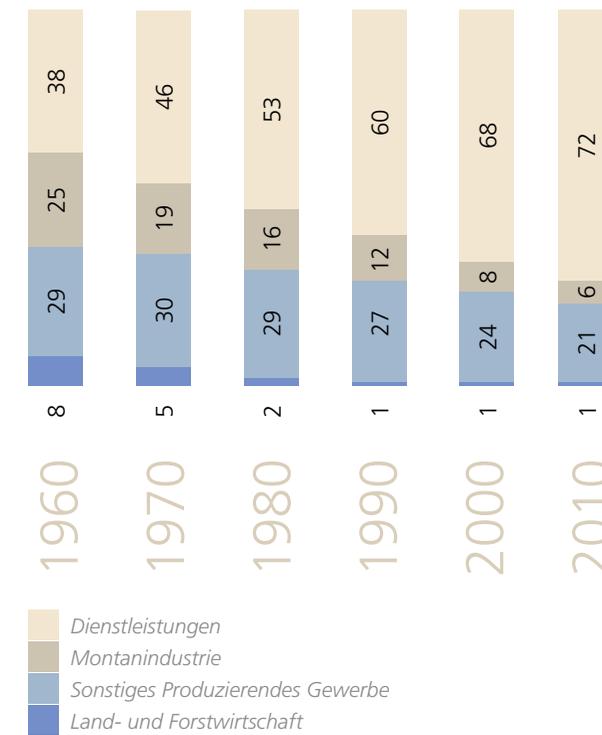
Erwerbstätige im Saarland
nach Wirtschaftssektoren.

Der saarländische Arbeitsmarkt erlebte durch den Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft eine enorme Veränderung. Zahlreiche Arbeitsplätze im Bereich der Kohle- und Stahlindustrie gingen verloren. Gleichzeitig entstanden zahlreiche neue Arbeitsplätze, insbesondere im expandierenden Dienstleistungssektor, der Automobilindustrie sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Heute sind 72 % aller Erwerbstätigen im Saarland im Dienstleistungssektor beschäftigt, wobei im bundesweiten Vergleich immer noch ein überdurchschnittlicher Anteil an Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe tätig ist. Im Jahr 1970 war fast jeder zweite Erwerbstätige in diesem Sektor aktiv.

Der Erwerbstätigenanteil im Produzierenden Gewerbe ist im bundesdeutschen Vergleich im Saarland noch immer überdurchschnittlich hoch.

Strukturwandel nach Wirtschaftszweigen.

Anteil an Erwerbstätigen in Prozent. Quelle: Lerch, W.; Simon, F.-J. (2011): S.20.

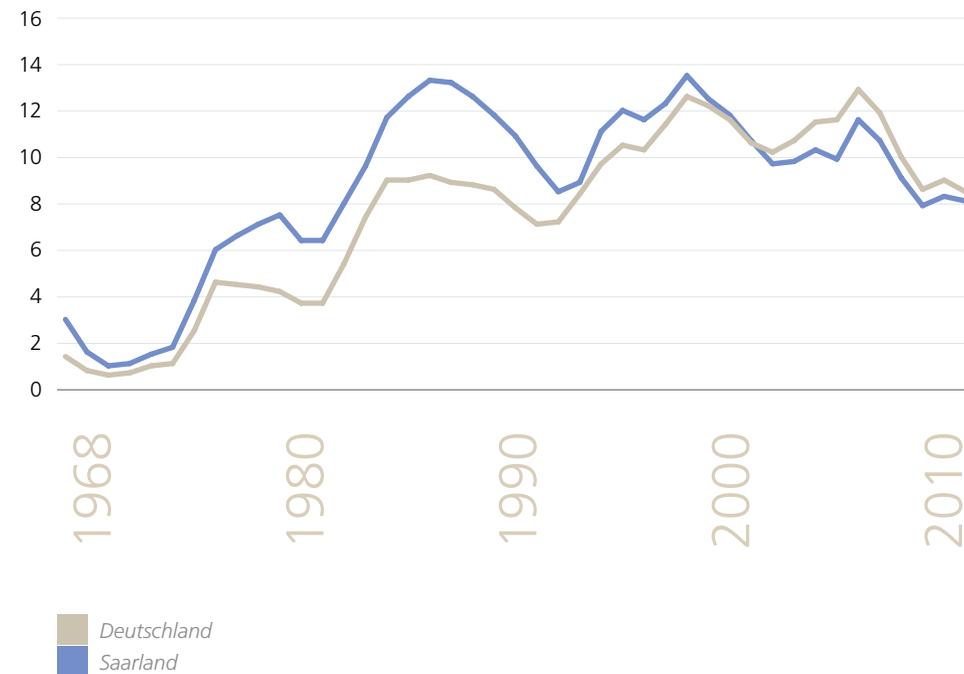


9

Arbeitslosenquoten bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen

In Prozent (Deutschland bis 1990: Quote für Westdeutschland). Datengrundlage: Bundesagentur für Arbeit. 2010.

10



11



Beschäftigung im Saarland.

Die Arbeitslosenquote für das Saarland bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen betrug 8,2 % im Jahr 2010 und lag damit unter dem Bundesdurchschnitt, der im selben Jahr bei 8,6 % lag. Diese Quote war in den 1970er bis in die 1990er Jahre im Saarland infolge des Strukturwandels stets höher als die deutsche Durchschnittsarbeitslosenquote.

Die Zahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort ist im Saarland in den letzten Jahren auf 507.200 angestiegen. Die Erwerbsquote, also der Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe, stieg in den vergangenen Jahren ebenfalls leicht an. Im Jahr 2005 lag die Erwerbsquote im Saarland bei 70,3 %, im Jahr 2009 bei 73,2 %.

Alternative Beschäftigungsverhältnisse.

Insgesamt erlebt die Struktur der Beschäftigung derzeit einen Wandel. Früher war es häufig üblich, ein Leben lang beim selben Arbeitgeber beschäftigt zu sein.

Heute hingegen kann beobachtet werden, dass viele Erwerbsbiographien nicht mehr so geradlinig verlaufen. Dementsprechend nimmt der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigungen oder Beschäftigungen bei mehreren Arbeitnehmern zu. Brüche und Neuorientierungen im Lebenslauf bilden keine Ausnahme mehr.

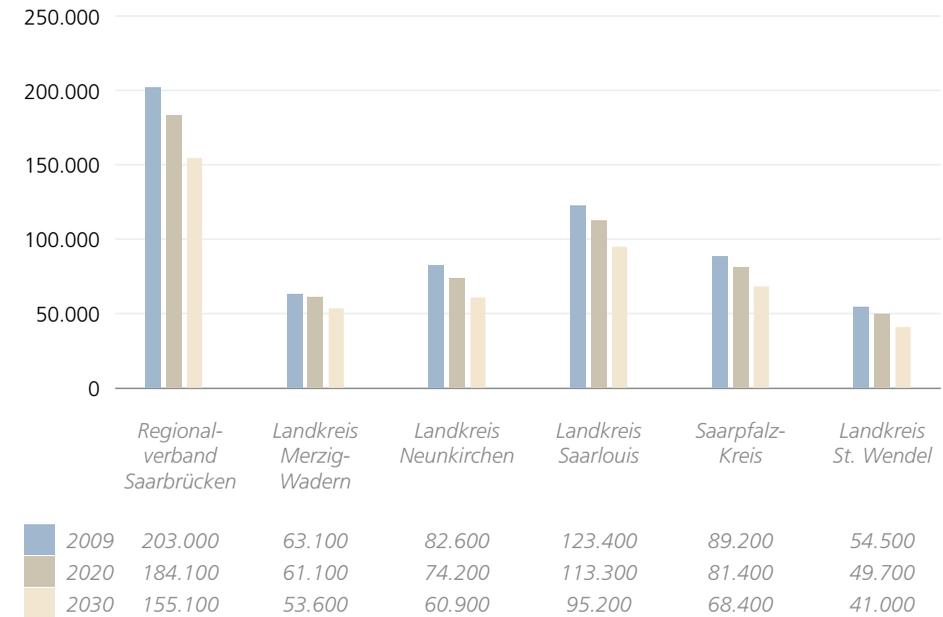
Arbeitnehmeranteil schrumpft:
Die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung.



Das Erwerbspersonenpotenzial im Saarland nach Alter.

Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials sind im Saarland schon heute spürbar und werden sich in naher Zukunft deutlich verstärken. In vielen Unternehmen muss spätestens ab 2020 damit gerechnet werden, dass die derzeit größte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, die der 40- bis 50-Jährigen, fast zeitgleich in den Ruhestand geht. Hieraus ergeben sich viele Aufgaben für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, deren Erfüllung besondere Chancen für den saarländischen Arbeitsmarkt bieten.

Bevölkerung von 20 bis unter 65 Jahren nach Landkreisen bis 2030
Prognosen. Datengrundlage: Saarland. Statistisches Amt. 2010

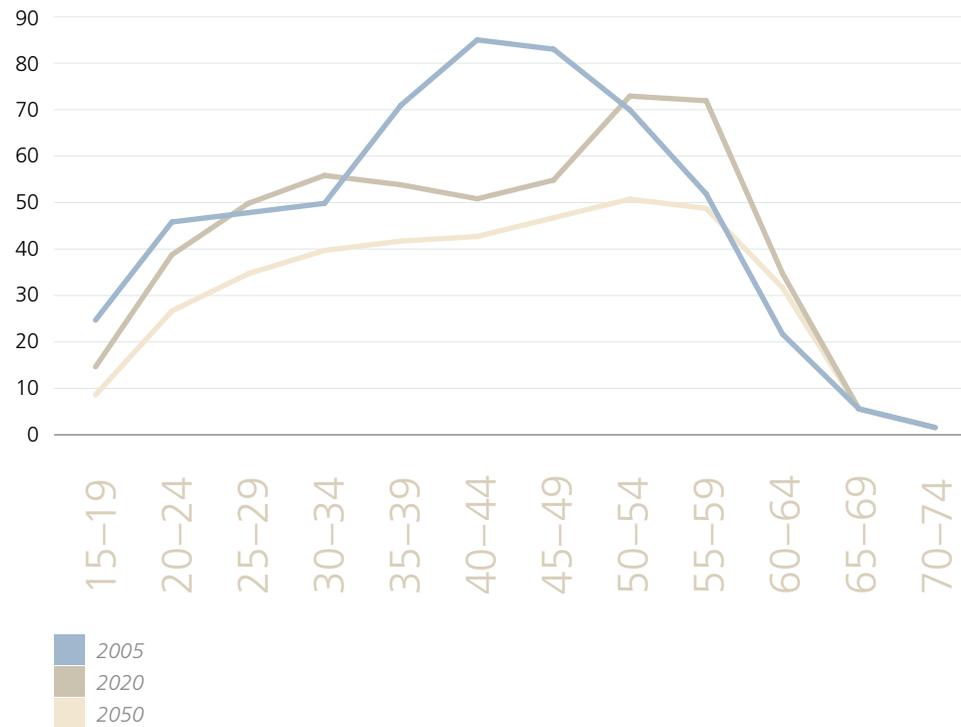


Schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial.

Laut Prognosen werden alle saarländischen Landkreise von der Schrumpfung und Alterung betroffen sein. Demnach wird der Anteil der Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren bis zum Jahr 2030 um bis zu 7 % schrumpfen.

Altersverteilung des Erwerbspersonenpotenzials im Saarland für ausgewählte Jahre.

In 1000 Personen. Quelle: Fuchs et al. 2009: 32.



14

Herausforderungen des überregionalen Wettbewerbs.

Um den Herausforderungen des Demographischen Wandels zukünftig gerecht zu werden und dem überregionalen Wettbewerb auch weiterhin standhalten zu können, muss sich die Arbeitswelt auf einige Veränderungen vorbereiten. Dazu sollte das gesamte Erwerbspersonenpotenzial besser ausgeschöpft werden. Auch wenn der Fachkräftemangel noch nicht überall zu verzeichnen ist, wird in Zukunft auf allen Gebieten mit einem intensiveren Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte zu rechnen sein. Dies wird im Saarland zum Ergebnis haben, dass sich der Wettbewerb insbesondere um Hochqualifizierte aus dem sogenannten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) verschärfen wird. Daher müssen, wie in anderen Bundesländern auch, große Anstrengungen unternommen werden, um gut ausgebildete Menschen hier zu behalten und eine Abwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte zu vermeiden.

Qualifikation als Chance für den Arbeitsmarkt.

Durch den Übergang in eine Wissensgesellschaft wird die Qualifikation der Beschäftigten zukünftig noch wichtiger für ihre individuellen Chancen am Arbeitsmarkt sein. Dabei ist die Zahl der Hochschulabsolventen in ganz Deutschland im Vergleich mit anderen OECD-Ländern vergleichsweise gering.

Auch das Saarland ist mit dieser Herausforderung konfrontiert. Denn Wissenschaftler erkennen im Humankapital eine der zentralen Schlüsselgrößen des Wirtschaftswachstums in einer Wissensgesellschaft, was die Nachfrage nach Akademikern bzw. Hochqualifizierten wahrscheinlich weiter steigen lassen wird. Werden mehr Hochqualifizierte eingestellt, so wird voraussichtlich auch der Bedarf an Niedrigqualifizierten steigen. Denn zwischen diesen beiden Arbeitskräftegruppen wird in vielen Sektoren eine sich gegenseitig

15



Bildung verbessert Berufschancen.

ergänzende Beziehung vermutet. Das heißt, dass die Einstellung Hochqualifizierter in bestimmten Bereichen auch Arbeitsplätze für Menschen mit geringerer Qualifikation schafft.

Nicht nur für Hochqualifizierte steht fest: Ein guter Bildungsabschluss respektive eine solide Berufsausbildung verbessern die Berufschancen. Das gilt für die Erstausbildung genauso wie für Weiterbildungen und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Dies wird immer wichtiger werden – in allen Berufsgruppen.

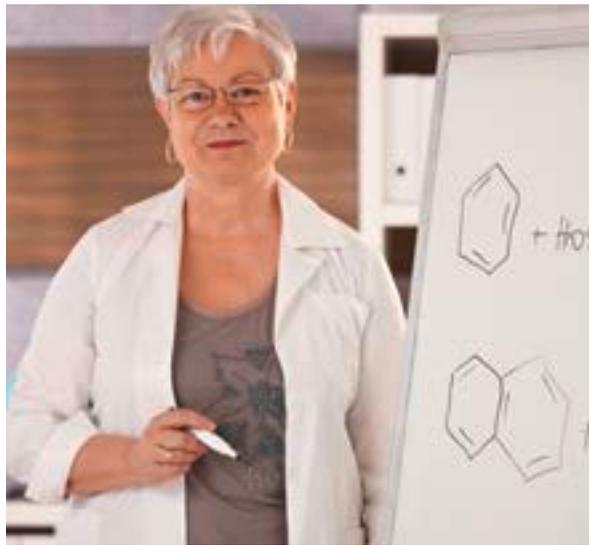
» Ein guter Bildungsabschluss und eine solide Berufsausbildung verbessern die Berufschancen. Das gilt für die Erstausbildung genauso wie für Weiterbildungen und das lebenslange Lernen.«

Berufserfahrung und Wissen:
Stärkere Einbindung älterer Arbeitnehmer.



Drohender Wissensverlust.

Da in naher Zukunft die Generation der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre erreicht und somit viele Erwerbstätige fast zeitgleich in den Ruhestand gehen, droht vielen Unternehmen ein enormer Wissensverlust. Um die daraus resultierenden Aufgaben müssen sich alle Unternehmen dringend kümmern.



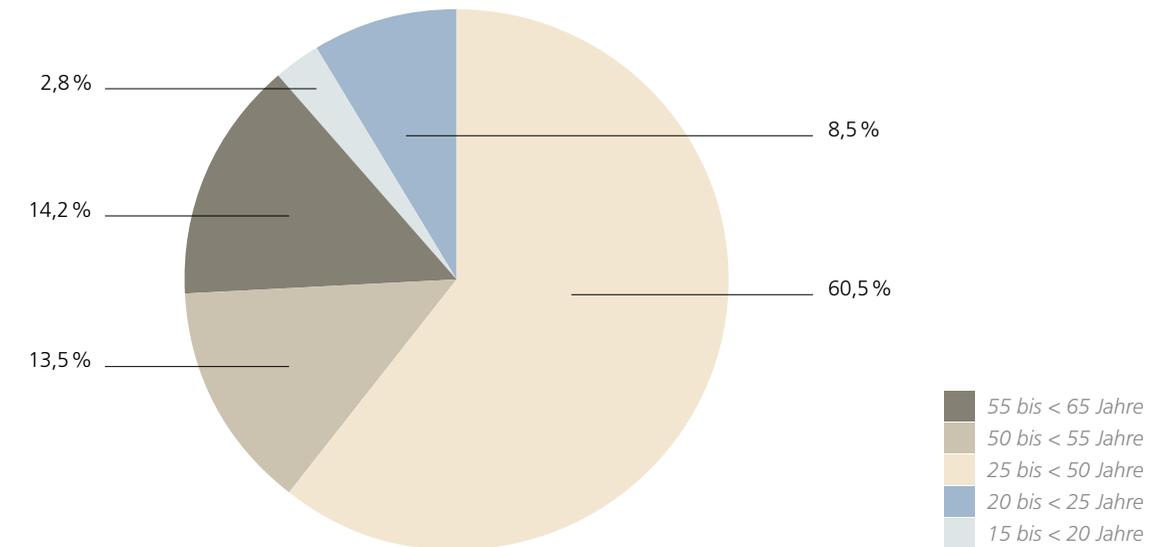
Potenziale des Alters.

In unserer Gesellschaft wird Altern überwiegend als Nachteil wahrgenommen. Dabei ist die Annahme, dass Ältere generell weniger leistungsfähig sind als Jüngere, nicht richtig. Studien zeigen, dass zwar bestimmte Fähigkeiten im Alter nachlassen. Jedoch kann nicht von einer generellen altersbedingten Abnahme der Leistungsfähigkeit gesprochen werden. Die Fähigkeit, sich neue Sachgebiete und Problembereiche schnell anzueignen, lässt mit steigendem Alter nach, kann aber durch gezielte Trainingsmaßnahmen verhindert werden.

Dieses abnehmende Lerntempo im Alter wird meistens durch eine erhöhte Motivation des Betroffenen ausgeglichen. Darüber hinaus nehmen andere Kompetenzen, wie etwa Erfahrungswissen, Allgemeinwissen oder auch die Sozialkompetenz, mit dem Alter häufig sogar zu.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Alter.

Stand: 2010. Datengrundlage: Bundesagentur für Arbeit.

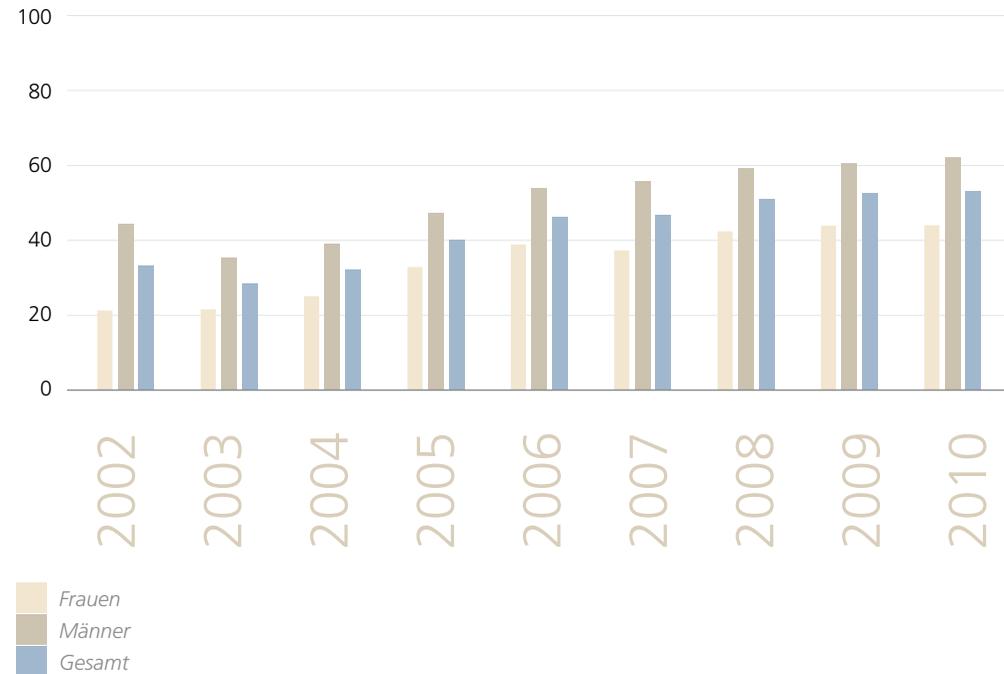


Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer.

Eine steigende Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer ist in ganz Deutschland nachweisbar. Sie stieg in den letzten zehn Jahren stärker an als in allen anderen Altersklassen. Dieser Anstieg ist auf gezielte Maßnahmen zurückzuführen, die beabsichtigen, sich den Auswirkungen des Demographischen Wandels zu stellen.

Im Rahmen des Lissabon-Prozesses legte die EU als Zielvereinbarung fest, bis 2010 die Erwerbstätigenquote der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen auf mindestens 50 % zu erhöhen. Deutschland erreichte das Ziel im Jahr 2007.

Im Jahr 2009 verzeichnete diese Alterskohorte schon eine Erwerbstätigenquote von 56,2 %. Im Saarland wurde das 50 %-Ziel im Jahr 2008 erreicht. Verglichen mit den Unter-60-Jährigen ist der Anteil der Über-60-Jährigen Erwerbstätigen noch relativ gering, verzeichnet jedoch ebenfalls ein kräftiges Wachstum. Dennoch sind noch immer zu viele ältere Personen in Deutschland arbeitslos. Im Jahr 2010 waren 28,4 % aller Arbeitslosen im Saarland 50 Jahre oder älter.



Generationenübergreifenden Wissenstransfer sicherstellen.

In Deutschland reagierte man bislang auf alternde Belegschaften häufig mit Frühverrentung oder Altersteilzeit. Allerdings sind diese Maßnahmen nicht zukunftsfähig, da sie die Folgen des Demographischen Wandels ausblenden. Darüber hinaus verzichten Unternehmen damit sowohl auf die wertvollen Erfahrungen, als auch auf das gewachsene Wissen älterer Arbeitnehmer. In diesem Sinne ist es wichtig, einen generationenübergreifenden Wissenstransfer sicherzustellen, von dem die gesamte Belegschaft eines Unternehmens profitiert. Denn die unterschiedlichen Wissensbestände und Fähigkeiten der Generationen ergänzen sich auf ideale Weise.

Zwar nimmt das Problembewusstsein hinsichtlich eines drohenden Arbeitskräftemangels, verursacht durch den Demographischen Wandel, bei den Unternehmen zu. Jedoch sind noch zu wenig konkret nachweisbare Maßnahmen auf Seiten der Unternehmen erkennbar. Wie die Abbildung verdeutlicht, steigt dennoch seit einigen Jahren die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
 Erwerbsquote von Frauen steigt weiter.



Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen.

Die Erwerbsquote der weiblichen saarländischen Bevölkerung ist mit nur 66,5 % im Jahr 2009 deutschlandweit die geringste. Im Bundesdurchschnitt lag die Erwerbsquote der Frauen im Jahr 2009 bei 71,4 %. Gleichwohl steigt die Erwerbsquote seit Jahren kontinuierlich an.

Noch immer arbeitet ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung unter 20 Stunden pro Woche – also in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Im Jahr 2007 waren es 48,4 % der weiblichen Beschäftigten, die solchen Beschäftigungen nachgingen, während es bei den männlichen Beschäftigten nur 13,8 % waren.

Bei den 349.541 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Saarländern (Stand: Juni 2010) liegt der Frauenanteil bei 43 %. Von diesen 151.829 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Saarländerinnen sind wiederum 53.252 Teilzeitbeschäftigte. Damit ist mehr als jede Dritte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Saarländerin eine Teilzeitbeschäftigte. Bei den sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Männern hingegen sind im Vergleich gerade einmal knapp über 5 % in Teilzeit beschäftigt. Auch unter den geringfügig entlohnten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 65,5 % deutlich über dem Männeranteil von 34,5 %.



Karriere und Familie.

Die Entscheidung für „Kind oder Karriere“ sollte nicht länger die maßgebliche Weichenstellung in der Lebensplanung von Eltern sein. Beide Möglichkeiten müssen insbesondere Frauen offenstehen. Aufgrund des demographischen Wandels können wir es uns als Gesellschaft nicht leisten, Frauen ohne Beschäftigung verharren zu lassen. Darüber hinaus sind sie häufig in „atypischer Beschäftigung“. Gründe für die geringe Frauenerwerbsquote werden oft in der immer noch traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau gesehen.

Neuere Studien zeigen jedoch ganz klar, dass Frauen verstärkt nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit streben. Beispielsweise kann die Organisation der Kinderbetreuung innerhalb eines Staates positiven Einfluss auf die Zahl der erwerbstätigen Frauen ausüben und gleichzeitig positiv auf die Geburtenrate wirken. Generell wirken sich Maßnahmen zur Erleichterung des Familienalltags besser auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus als Unterstützungen in Form von direkten Geldleistungen.

Zuwanderung und Abwanderung: Anteil von Ausländern am Arbeitsmarkt.



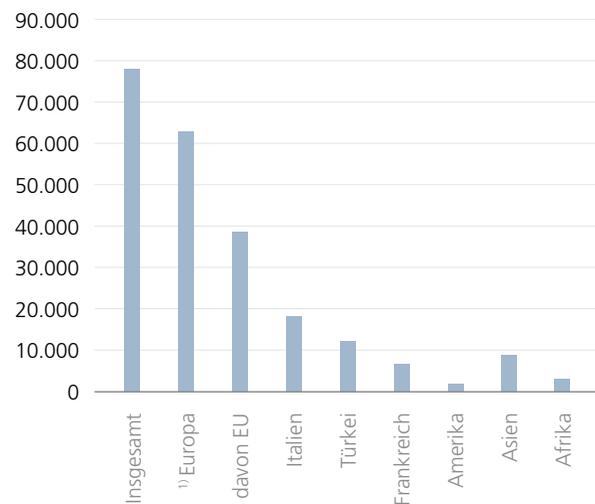
Ausländer im Saarland.

Nach Angaben des Statistischen Amtes des Saarlandes lebten Ende 2010 im Saarland 77.710 Ausländer. Dies entspricht einem Anteil von 7,6 % an der Bevölkerung. In Deutschland lag der Prozentsatz der ausländischen Bevölkerung bei 8,3 %.

Knapp über 50 % der 2010 im Saarland lebenden Ausländer kommt aus der Europäischen Union. 23,3 % aller hier ansässigen Ausländer waren italienischer und 15,5 % türkischer Nationalität.

Auswahl der im Saarland lebenden Ausländer

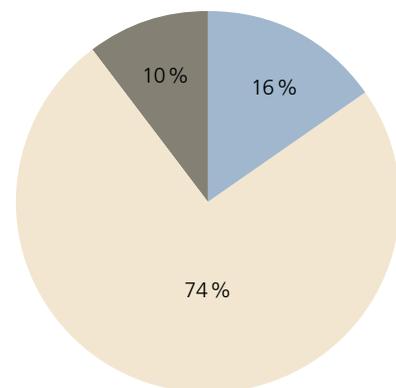
Stand 2010. Datengrundlage: Saarland. Statistisches Amt.



¹⁾ Unter „Europa“ werden die beim Ausländerzentralregister notierten Europäer verstanden. Es handelt sich um eine geographische Definition. Analog verhält es sich mit den anderen Kontinenten.

Die Altersverteilung der im Saarland ansässigen Ausländer

Stand 2010. Datengrundlage: Saarland. Statistisches Amt.



>= 65 Jahre
 20 bis < 65 Jahre
 < 20 Jahre

Integration ausländischer Mitbürger in den deutschen Arbeitsmarkt.

Der Anteil der Personen im Alter von mindestens 65 Jahren ist unter den ausländischen Personen deutlich geringer als unter der restlichen Bevölkerung des Saarlandes.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit war die Arbeitslosenquote der Ausländer dieses Alters im Saarland in den ersten drei Monaten des Jahres 2011 durchschnittlich dreimal so hoch wie die vergleichbare Quote der Bürger mit deutschem Pass. Dies deutet darauf hin, dass bei der Integration ausländischer Mitbürger in den deutschen Arbeitsmarkt Potenziale vorhanden sind.

Doch auch für die ausländischen Beschäftigten gilt: Die konjunkturelle Erholung am Arbeitsmarkt ist spürbar. Zwischen Januar und März 2011 wurden 398 Ausländer im Saarland aus der Arbeitslosenstatistik abgemeldet.

Einpendlerüberschuss: Mehr Kommen als Gehen.



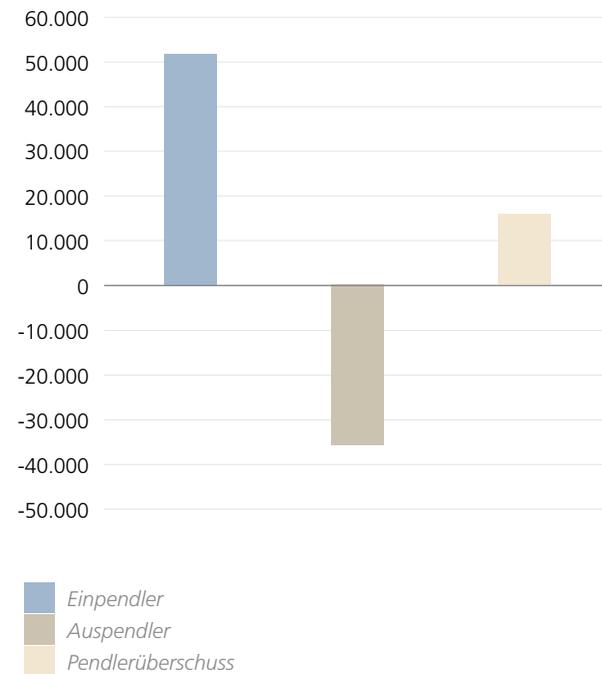
Pendlerüberschuss.

Um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, wird den Einpendlern im Saarland weiterhin eine große Bedeutung zukommen. Derzeit besteht ein Einpendlerüberschuss von 16.133 Personen. Das heißt: Es pendeln mehr Menschen ins Saarland ein als aus.

Einpendlerüberschuss im Saarland.

Stand: 2010. Datengrundlage: Statistisches Amt Saarland.

26



Wachsende Mobilitätshemmnisse.

Die Mehrheit der Einpendler kommt aus Rheinland-Pfalz und Lothringen. Ein Auspendlerüberschuss besteht lediglich nach Luxemburg. Jedoch ist die Zahl der aus Lothringen Einpendelnden, vor allem bei den jüngeren Franzosen, in der jüngsten Vergangenheit zurückgegangen. Wohingegen die Zahl der älteren Einpendler im gleichen Zeitraum leicht anstieg. Ein Grund hierfür, so vermuten Experten, könnte der Rückgang der Deutschkenntnisse bei jungen Franzosen sein. Auch im Saarland ist eine schwindende Kompetenz im Umgang mit der französischen Sprache zu erkennen. Daneben vermindern geringer werdende Lohnunterschiede zwischen den Nachbarländern Deutschland und Frankreich den Anreiz für Lothringer, ins Saarland einzupendeln.

Das Saarland – Arbeitsplatz für alle: Die Herausforderungen des Demographischen Wandels.

27



Schnelle Reaktion auf den Demographischen Wandel.

Der Demographische Wandel verändert unsere Arbeitswelt entscheidend. Um den zukünftigen Wettbewerb meistern zu können, gilt es, auf die beschriebenen Herausforderungen schnell und richtig zu reagieren. Die steigenden Erwerbsquoten bei Älteren und Frauen zeigen, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben. Es gilt nun, die nächsten Schritte anzugehen. Denn die sinkende Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zeigt uns, wie wichtig es ist, alle unsere Potenziale zu nutzen.

Altersgerechte Arbeitswelt.

Unternehmen müssen lernen, mit mehreren Generationen innerhalb ihrer Belegschaft umzugehen und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter möglichst lange erhalten bleibt. Obwohl bereits entsprechende Maßnahmen in Unternehmen beobachtet werden können, besteht weiterhin Handlungsbedarf. Gesundes Altern sichert die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, steigert die Wettbewerbsfähigkeit des Saarlandes und es erhöht auch die Lebensqualität der saarländischen Bevölkerung.



Wettbewerbsfähigkeit erhalten –
Brain Drain verhindern.

Der Verlust von im Saarland ausgebildeten Fachkräften ist kein landestypisches Problem. Die Auswanderung erweist sich überall als problematisch, weil es sich meist um überdurchschnittlich gut qualifizierte Personen handelt. Im Wettbewerb um hochqualifizierte Einwanderer konnte sich Deutschland bislang noch ausreichend behaupten. Der sogenannte Brain Drain – die Abwanderung Hochqualifizierter – ist ein ernstzunehmendes Problem, das zu einem Wettbewerbsnachteil im Hinblick auf den Demographischen Wandel führen kann. Hierzu müssen Maßnahmen ergriffen werden, den Standort Saarland attraktiv zu gestalten, beispielsweise für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben dem Ziel, die Abwanderung zu stoppen, wird es zukünftig auch immer wichtiger, die Zuwanderung insbesondere Hochqualifizierter zu fördern. Zusätzlich wirkt sich die Ansiedlung Hochqualifizierter positiv auf den saarländischen Arbeitsmarkt für Gering- und Mittelqualifizierte aus.

Hochqualifizierte schaffen mit ihrer Tätigkeit in einem bestimmten Umfang weitere Arbeitsplätze. Langfristiges Denken und Planen ist erforderlich, um die Arbeitswelt demographiefest gestalten zu können. Durch die geringe Halbwertszeit des Wissens bedarf es verstärkt der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Insbesondere die immer schneller auftretenden technischen Neuerungen machen eine ständige Aktualisierung des Wissens notwendig. Die Aufgaben liegen auf der Hand: Die Arbeitsfähigkeit aller Saarländer ist so lange wie möglich zu erhalten, und es ist für eine angemessene Qualifikation Sorge zu tragen. So können Unternehmen auf ein gesundes und qualifiziertes Arbeitskräftepotenzial zurückgreifen, um unser Saarland auch zukünftig wettbewerbsfähig zu halten. Denn im Saarland sollen möglichst alle Erwerbsfähigen am Erwerbsleben teilnehmen, damit wir gemeinsam, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Folgen des Demographischen Wandels gestalten können.

» Fazit: Die Folgen
des Demographischen
Wandels müssen nicht als
unvermeidbares Schicksal
hingenommen werden.
Der Demographische
Wandel ist gestaltbar.«

Glossar

Arbeitslosenquote

„Arbeitslosenquoten zeigen die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots, indem sie die (registrierten) Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen (EP = Erwerbstätige + Arbeitslose) in Beziehung setzen“. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/Generische-Publikationen/AST-Glossar.pdf>)

Ausländer

Als Ausländer gelten alle Personen, die nicht im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes Deutsche sind (also im Wesentlichen die Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen).

Erwerbslose

„Zu den Erwerbslosen zählen alle Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind, nicht unmittelbar am Erwerbsleben teilnehmen, aber eine Erwerbstätigkeit suchen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind. Es können einmal Personen sein, die normalerweise erwerbstätig sind und nur vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, zum anderen Personen, die normalerweise keinem Erwerb nachgehen (z. B. Hausfrauen/Hausmänner, Rentnerinnen/Rentner, Schülerinnen/Schüler, Studierende), aber gegenwärtig eine Arbeitsstelle suchen.“ (Definition des Statistischen Bundesamt Deutschland, Quelle: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Begriffserlaeuterungen/Erwerbslose,templateld=renderPrint.psm1>)

Erwerbspersonen

„Alle Personen mit Wohnsitz im Bundesgebiet, die während des Erhebungszeitraumes eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Selbstständige, Mithelfende Familienangehörige, abhängig Erwerbstätige), unabhängig von der Bedeutung des Ertrages dieser Tätigkeit für ihren Lebensunterhalt und ohne Rücksicht auf die von ihnen tatsächlich geleistete oder vertragsmäßig zu leistende Arbeitszeit. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen.“ (Definition des Statistischen Bundesamt Deutschland, Quelle: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Begriffserlaeuterungen/Erwerbslose,templateld=renderPrint.psm1>)

Erwerbspersonenpotenzial

Das Erwerbspersonenpotenzial bezeichnet das Arbeitskräfteangebot. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) definiert das Erwerbspersonenpotenzial als Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve.

Erwerbsquote

Die Berechnung der Erwerbsquote variiert je nach Erhebung. Häufig wird als Altersspanne der Erwerbspersonen das Alter zwischen 15 und 65 festgelegt, in anderen Fällen das Alter zwischen 20 und 65 oder auch zwischen 20 und 64. Die Erwerbsquote ist dann der prozentuale Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (oder von 20 bis unter 65 Jahren oder von 20 bis unter 64 Jahren) an der Bevölkerung derselben Altersgruppe.

Erwerbstätige

„Zu den Erwerbstätigen in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit. Personen mit mehreren gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen werden nur einmal mit ihrer Haupterwerbstätigkeit erfasst. Der Erwerbstätigenbegriff der EU orientiert sich an der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Er ist mit dem in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verwendeten Begriff (s. o.) weitestgehend deckungsgleich. Nach dieser Definition gilt als erwerbstätig, wer mindestens eine Stunde pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet hat und mindestens 15 Jahre alt ist.

Um eine einheitliche Erhebung in allen Mitgliedsstaaten der EU zu gewährleisten, werden – abweichend von der Definition der ILO – von Eurostat allerdings Wehr- und Zivildienstleistende sowie in Anstalten wohnende Erwerbstätige nicht berücksichtigt. Personen, die ihre Arbeit bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis unterbrochen haben, werden von Eurostat auch dann als Erwerbstätige gewertet, wenn diese Unterbrechung länger als drei Monate dauert.“ (Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2008__1/WW__ErwerbstaetigeVGR.psm1)

Erwerbstätigenquote

„Die Erwerbstätigenquote beschreibt den Anteil der Erwerbstätigen einer Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe.“ (Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__01/2009__1/Erwerbstaetigenquote,templateld=renderPrint.psm1)

Lissabon-Prozess

Im Jahr 2000 wurde auf einem Sondergipfel der EU in Lissabon ein Programm zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit in der EU beschlossen. Dieses Programm, auch bekannt als Lissabon-Prozess, formulierte das Ziel, bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt“ zu werden. Im Bereich der Erwerbstätigkeit bestimmte der Lissabon-Prozess folgende Ziele:

- eine allgemeine Beschäftigungsquote der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung von 70 % zu erreichen,
- die Erwerbstätigenquote von Frauen auf 60 % zu erhöhen und
- ältere Personen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, so dass eine Erwerbstätigenquote von 50 % der 55- bis 64-Jährigen erreicht wird.

(Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__01/2009__01/LissabonProzess,templateld=renderPrint.psm1)

Stille Reserve

„Zur Stillen Reserve gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch im Moment kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen. Oder Personen, die aus verschiedenen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und für diese Arbeit auch verfügbar sind. Personen in Stiller Reserve werden nicht als erwerbslos erfasst, weil sie die strengen Kriterien der ILO-Erwerbslosigkeit nicht erfüllen.“ (Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010__06/Erl_C3_A4euterungen,templateld=renderPrint.psm1)

Literaturverzeichnis

Allmendinger, J.; Ebner, Ch.: *Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland*. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. 2006. Nr. 4. S.227–239.

Arbeitsagentur: *Der saarländische Arbeitsmarkt im November 2010*. *Presse-Info 057/2010 vom 30.11.2010*.

Arbeitsagentur: *Der Arbeitsmarkt für Frauen im Saarland – Perspektiven für qualifizierte Frauen und Unternehmen*. *Presse-Info 059/2010 vom 30.11.2010*.

Baade, D.: *Arbeitsmarkt für Akademiker. Folgen des demographischen Wandels*. Berlin. 2005.

Börsch-Supan, A.; Düzgü, I.; Weiss, M.: *Alter und Produktivität – eine neue Sichtweise*. In: *Nova Acta Leopoldina. Abhandlungen der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Nummer 366. Band 102: Produktivität in alternden Gesellschaften*. Stuttgart. 2009. S.53–62.

Bruch, H.; Kunze, F.; Böhm, S.: *Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels*. Wiesbaden. 2010.

Brücker, H.: *Deutschland leidet unter einem Brain Drain*. In: *Wirtschaftsdienst 2010. Leitartikel*. S.1–3.

Bundesagentur für Arbeit: *Wirtschaftliche Entwicklung wirkt sich auch auf saarländische Pendler aus*. *Presse-Info 005/2010 vom 28.01.2010*.

Bundesagentur für Arbeit: *Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf 2010*.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011) *Migrationsbericht 2009*, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2009.pdf?__blob=publicationFile.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011) *Ausländerzahlen 2009*, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/statistik-anlage-teil-2-auslaendezahlen.pdf?__blob=publicationFile.

Cornetz, W.; Hell, S.; Kalmbach, P.; Schäfer, H.: *Chancen und Risiken des demografischen und strukturellen Wandels im Saarland. Zur Bedeutung der Schlüsselgröße Humankapital*. Saarbrücken. 2010.

Ertl, D.: *Zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Saarland – Neue Beschäftigungsformen auf dem Vormarsch*. In: *Statistisches Quartalsheft Saarland*. IV. 2008.

Frerichs, F. (2007): *Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer/innen und intergenerationaler Wissenstransfer*. http://www.becker-stiftung.de/upload/Tagung_07/Abstract_FrerichFrerichs_050307.pdf Zugriff: 20.04.2011.

Fuchs, J.; Mai, R.; Micheel, F.; Otto, A.; Weber, B.; Göttner, D.: *Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050. Methoden, Annahmen und Datengrundlage*. In: *IAB Forschungsbericht*. 6/2009.

Iso (Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken e.V.): *Einstellungsverhalten und personalpolitische Strategien in saarländischen Unternehmen und Gebietskörperschaften. Ergebnisse einer Befragung von Personalverantwortlichen im Jahr 2003*. Saarbrücken. 2004.

Lerch, W.; Simon, F.-J.: *Strukturwandel im Saarland – Ein Überblick*. In: *Rampeltshammer, L.; Kurtz, H.P.: Strukturwandel im Saarland. Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten*. Saarbrücken. 2011. S.15–40.

Rieck, D.: *Nur Kind und Küche? Rollenklischee hat ausgedient. Ökonomische Situation für Kinderwunsch entscheidend*. In: *Demografische Forschung aus Erster Hand*. 2009. Jahrgang 6. Nr. 2. S.1–2.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: *Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 4*. 2009.

Vaupel, J. W.: *Eine angeborene Lebensspanne gibt es nicht*. In: *Demografische Forschung aus Erster Hand*. 2010. Jahrgang 7, Nr. 2. S.4.

Weitere Internetquellen von:

- Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder
- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Eurostat
- Statistisches Amt Saarland
- Statistisches Bundesamt

Saarland

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Franz-Josef-Röder-Straße 23, 66119 Saarbrücken
presse@soziales.saarland.de | www.soziales.saarland.de

Saarbrücken 2012