

2040

DEMOGRAFIE
KOMPASS
NIEDERRHEIN



Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

WIR WERDEN WENIGER, ÄLTER UND BUNTER.

Es braucht nicht mehr als diese drei Worte – **weniger, älter und bunter** –, um den demografischen Wandel in Deutschland auf den Punkt zu bringen. Der demografische Wandel ist eine der zentralen – wenn nicht sogar die zentrale – gesellschaftliche Herausforderung unserer Zeit. In den Medien begegnen wir dem Thema regelmäßig – sei es bei den Diskussionen um die Grundversorgung in ländlichen Gebieten, sinkende Ausbildungszahlen oder steigende Sorgen bei den Unternehmen, geeignete Fachkräfte zu finden. Schon diese wenigen Beispiele zeigen: Der demografische Wandel betrifft uns alle.

WENIGER,

weil mit jeder Generation weniger Kinder geboren werden und die Sterberate die Geburtenrate übersteigt.

ÄLTER,

weil eine steigende Lebenserwartung bei anhaltend niedrigen Geburtenzahlen dafür sorgt, dass der Anteil der älteren Menschen an der Bevölkerung kontinuierlich steigt, während jener der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt.

BUNTER

bedeutet vielfältiger, denn immer mehr Menschen aus dem Ausland kommen nach Deutschland und bleiben.

VORWORT

FACHKRÄFTEMANGEL: EIN RISIKO FÜR UNSERE UNTERNEHMEN

Die Auswirkungen des demografischen Wandels stellen uns alle, Wirtschaft, Politik und Verwaltung, vor besondere Herausforderungen. Die Veränderungen sind genau berechenbar, werden aber nicht immer sofort wahrgenommen, weil sie sich ganz allmählich einstellen. So ist ein jährlicher Schwund von etwa zwei Prozent bei den Schulabgängern zunächst kaum merklich, addiert sich aber über ein Jahrzehnt auf rund 20 Prozent, ein dramatischer Verlust für unsere Gesellschaft.

Für unseren Wirtschaftsstandort birgt diese Entwicklung besondere Risiken. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist für unsere Unternehmen schon heute eines der wichtigsten Themen. Unser Niederrhein steht in einem harten Wettbewerb mit anderen Regionen um die besten Köpfe.

Zudem sorgen sich die Unternehmer um die Überalterung der Belegschaft und um die Weitergabe des betrieblichen Know-hows. Politik und Verwaltung beschäftigt die Altersstruktur der Bevölkerung etwa mit Blick auf die Steuereinnahmen, auf die Entwicklung der Schülerzahlen, des Wohnraums oder bei der Frage der Integration von Migranten.

Mit dem „**Demografiekompass Niederrhein 2040**“ stellen wir die demografische Entwicklung in Duisburg und in den Kreisen Wesel und Kleve für jede → **einzelne Kommune** dar. Das Werk zeigt, wo Herausforderungen liegen und Handlungsbedarf besteht. In einem → **wissenschaftlichen Gastbeitrag** erläutert Prof. Dr. Gerald Wood die verschiedenen Facetten des demografischen Wandels bei uns am Niederrhein.



Burkhard Landers
Präsident der Niederrheinischen IHK



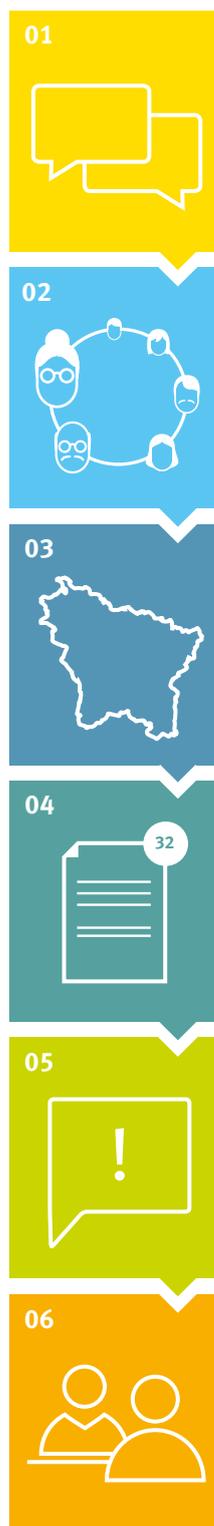
Dr. Stefan Dietzfelbinger
Hauptgeschäftsführer
der Niederrheinischen IHK

Der „**Demografiekompass Niederrhein 2040**“ schreibt unsere bisherigen Analysen fort. Wir wollen mit Zahlen und Fakten die Grundlage für eine fundierte Diskussion schaffen. Wir laden alle Partner dazu ein, gemeinsam mit uns eine Strategie zur Gestaltung des demografischen Wandels für unseren Standort zu entwickeln.

Demografiekompass Niederrhein 2040

Inhalt

1.0 Der Kompass für Unternehmen, Politik und Verwaltung	6
2.0 Demografischer Wandel	8
› Facetten und Hintergründe des demografischen Wandels	10
› Der demografische Wandel in seinen ökonomischen Auswirkungen	14
›› Makroökonomischer Wandel	15
›› Regionalwirtschaftliche Implikationen	16
3.0 Demografischer Wandel am Niederrhein	18
› Bevölkerungsentwicklung insgesamt	19
› Alterung	23
› Geburtenrate	25
› Bevölkerungswanderungen	26
›› Sondersituation Zuwanderung	28
› Erwerbspersonenpotenzial	30
4.0 Kommunale Demografieprofile	32
5.0 Handlungsansätze	68
› Unternehmerische Maßnahmen	69
›› Personalpolitik demografiefest ausrichten	69
›› Zielgruppenorientierung der Kundenkontaktpunkte	71
› Maßnahmen der Kommunal- und Regionalpolitik	72
›› Standortpolitik	73
›› Zukunftsfähige regionale Arbeitsmärkte	74
›› Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik	75
›› Stadt- und Regionalplanung	76
› Handlungsbereiche je Kommune	78
6.0 Angebote der IHK	80
› Ausbildung	81
› Übergang Schule – Beruf	83
› Berufliche Integration von Migranten und Geflüchteten	84
› IHK-Fachkräfteinitiative	85
› Weiterbildung	87
› Handel und Stadtentwicklung	88
› Förderverein Hochschule Rhein-Waal und Förderverein Universität Duisburg-Essen	89
› Gesundheitswirtschaft	89
› Betriebsberatung – Nachfolge	90
Literatur	92



1.0



DER KOMPASS FÜR UNTERNEHMEN, POLITIK UND VERWALTUNG

Nur wer die Daten und Fakten kennt,
kann die richtigen Entscheidungen treffen.

? **Warum setzt sich die
Niederrheinische Industrie-
und Handelskammer mit
dem demografischen Wandel
auseinander?**

Als Vertreter der gewerblichen Wirtschaft am Niederrhein setzen wir uns für attraktive Standortbedingungen vor Ort ein. Ein wesentlicher **Standortfaktor** ist die Verfügbarkeit von **Fachkräften**. Grundlegende Ursachen für die zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, sind sowohl die Verschiebung der Mengenanteile der verschiedenen Altersgruppen als auch die insgesamt rückläufige Zahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen (Erwerbspersonenpotenzial). Eine weitere Konsequenz des demografischen Wandels ergibt sich für die Unternehmen aufgrund geänderter Konsumentenansforderungen an Produkte, Mobilität und Serviceleistungen. Wer erfolgreich am Markt agieren will, muss sich darauf einstellen.

Wir wollen die Wirtschaft am Niederrhein dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu meistern. Doch nur wer die **Daten und Fakten** kennt, kann die richtigen Entscheidungen treffen. Dies gilt für die **Wirtschaft** ebenso wie für die **Kommunal- und Regionalpolitik**. Um unseren Unternehmen sowie Politik und Verwaltungen vor Ort einen genaueren Überblick über die demografische Entwicklung in der Region zu verschaffen, haben wir die aktuelle Situation sowie die vom Landesbetrieb Information und Technik NRW vorausberechneten Entwicklungen bis zum Jahr 2040 analysiert.

? **Was ist das Ziel des
Demografiekompass 2040?**

Unser Kompass soll: problematisieren, sensibilisieren und informieren. Immer mit dem Ziel, Lösungen zu finden. Insbesondere die **individuellen Kommunalprofile** geben Unternehmen und Kommunen gleichermaßen einen schnell erfassbaren Überblick über die Entwicklung ihres Ortes. Die Profile sind gleichzeitig auch die Ausgangspunkte für konkrete **Handlungsempfehlungen**, die sich an Politik und Wirtschaft richten. Abschließend stellen wir die **Instrumente**

und Dienstleistungen unserer IHK vor, mit deren Unterstützung und Inanspruchnahme dem Fachkräftemangel geeignet begegnet werden und damit die Funktions- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft aufrechterhalten werden kann. Der Demografiekompass soll zudem einen kontinuierlichen Dialog anstoßen, wie wir in der Region – aber auch im Schulterschluss mit benachbarten Regionen – künftig gemeinsam Antworten auf die Auswirkungen des demografischen Wandels finden wollen.

 **An wen richtet sich der Demografiekompass 2040?**

Der Demografiekompass richtet sich an all jene, die mehr über den demografischen Wandel in der Region Niederrhein und seine Herausforderungen erfahren möchten. Die Herausforderungen des demografischen Wandels für unseren Wirtschaftsstandort können nicht von einem alleine bewältigt werden. Unternehmen und Wirtschaftstreibende brauchen die Unterstützung von Politik und Verwaltung vor Ort.

 **Welche Daten liegen den Kommunalprofilen zugrunde?**

Die im Demografiekompass verwendeten Daten der Vorausberechnungen für den Zeitraum bis 2040 stammen vom Landesbetrieb Information und Technik NRW (IT.NRW). Bei der Modellrechnung handelt es sich um ein Status-quo-Szenario, das heißt, die einzelnen demografischen Komponenten werden basierend auf der bisherigen Entwicklung in der jeweiligen Kommune für den Betrachtungszeitraum fortgeschrieben.

 **Bergen die Flüchtlingszahlen der vergangenen Jahre bzw. die Ungewissheit über die künftige Entwicklung der Zuwanderung nicht die Gefahr, dass die Vorausberechnungen falsche Zielgrößen liefern?**

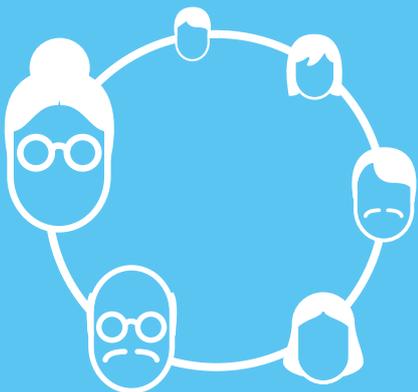
Der Flüchtlingsstrom in 2015/2016 war zur Zeit der Erstellung der aktuellen Vorausberechnung in diesem Ausmaß nicht absehbar, hätte jedoch vermutlich keinen signifikanten Niederschlag in den Vorausberechnungen gefunden. Denn diese stützen sich auf über mehrere Jahre hinweg gewachsene Strukturen sowie zu erwartende grundlegende und dauerhafte Veränderungen, während der starke Zuzug an geflüchteten Menschen in 2015/2016 ein Sondereffekt war. Grundsätzlich ist die Vorausberechnung ein wesentlicher Input für Entscheidungen in der Wirtschaftspolitik und hilft uns in der Region dabei, frühzeitig notwendige Maßnahmen zur Gegensteuerung von Trends mit negativen Konsequenzen für die Wirtschaft zu ergreifen. Das Statistische Bundesamt¹ (Destatis) hat die Aufgabe von Bevölkerungsvorausberechnungen wie folgt beschrieben: „Diese müssen aufzeigen, was passieren würde, wenn keine ‚integrativen und konstruktiven‘ Anstrengungen unternommen werden. Die Politik kann auf dieser Grundlage gestalterisch auf die tatsächliche Entwicklung Einfluss nehmen, sofern die aufgezeigten Trends politisch und gesellschaftlich unerwünscht sind.“ Eine Vorausberechnung schreibt demnach demografische Strukturen fort, berücksichtigt neue erkennbare Veränderungen und zeigt damit auf, wie sich die Bevölkerung entwickeln würde, wenn sich gewisse Trends wie sinkende Geburtenzahlen, steigende Lebenserwartung und weitere fortsetzen. Damit wird der Gesellschaft die Möglichkeit gegeben, „eventuelle problematische Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und gegebenenfalls gegenzusteuern. [...] Politische Entscheidungen der letzten 15 Jahre, wie zum Beispiel die Anhebung des Renteneinstiegsalters, das Elterngeld und der Ausbau der Kinderbetreuung sowie der öffentliche Diskurs über die Geburtenentwicklung wären ohne die Erkenntnisse aus den Bevölkerungsvorausberechnungen kaum denkbar“, so die Beschreibung von Destatis weiter. ■

 ¹ Den vollständigen Beitrag „(Un-)Sicherheiten der Bevölkerungsvorausberechnungen“ finden Sie in der Zeitschrift „WISTA – Wirtschaft und Statistik“ des Statistischen Bundesamtes, Ausgabe 04/2016: → Zum vollständigen Beitrag

2.0

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Wissenschaftlicher Gastbeitrag
von Prof. Dr. Gerald Wood



ALLGEMEINE EINFÜHRUNG



Gerald Wood ist Professor für Stadt- und Regionalforschung am Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Seine gegenwärtigen Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich des demografischen und soziokulturellen Wandels und ihrer räumlichen Auswirkungen sowie der Governance-Forschung in Deutschland und im Vereinigten Königreich. Bis zu seiner Berufung nach Münster forschte und lehrte er an der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg, wo er 2002 für das Lehrgebiet Humangeographie habilitiert wurde.

Prof. Dr. Wood ist Mitglied der Geographischen Kommission für Westfalen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe und der Landesarbeitsgemeinschaft NRW der Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL), Hannover.

Mit Blick auf den demografischen Wandel gerät auch die besondere Situation der Städte und Gemeinden in den Fokus. In einem Arbeitspapier des Deutschen Städtetages aus dem Jahr 2006 wird beispielsweise unterstrichen, dass die Bewältigung des demografischen Wandels für die Zukunftsfähigkeit der Kommunen eine herausragende Bedeutung hat. In einer Studie der Universität Potsdam, ebenfalls aus dem Jahr 2006, wird die Lösung der hiermit in Zusammenhang gebrachten Herausforderungen gar zu einer „Schicksalsaufgabe unseres Gemeinwesens“ des 21. Jahrhunderts deklariert (Bauer 2006: 11). Auch wenn diese Zuspitzung vermutlich keine einhellige Resonanz findet, bleibt festzuhalten, dass sich nach dem bisherigen Stand der Erkenntnis tiefgreifende demografische und soziostrukturelle Veränderungen in Deutschland und zahlreichen anderen europäischen Ländern vollziehen, die Auswirkungen auf weite Teile der Gesellschaft haben werden. Manches lässt sich aus heutiger Sicht recht verlässlich abschätzen beziehungsweise prognostizieren, viele andere Entwicklungen sind derzeit seriös kaum klar einzuordnen. Dennoch ist es nötig, die Entwicklungen zu identifizieren und daraufhin zu befragen, welche Handlungserfordernisse aus ihnen resultieren. Dabei geht es sowohl um unterschiedliche räumliche Maßstäbe, vom Zentralstaat über die Regionen bis hin zu Nachbarschaften, als auch um unterschiedliche Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, beispielsweise den öffentlichen Nahverkehr, die Nahversorgung oder den Arbeitsmarkt.

Der Demografiekompass Niederrhein 2040

Ziel ist es, die durch den demografischen Wandel bedingten Veränderungen am Niederrhein zu identifizieren und damit die Akteure aus der Wirtschaft und den Kommunen bei der Suche nach angemessenen Handlungsstrategien im Umgang mit den Entwicklungstrends zu unterstützen. Da es sich beim Niederrhein mit der Stadt Duisburg sowie den Kommunen aus den Kreisen Wesel und Kleve um eine heterogene Region handelt, sind die Strategien darauf abgestimmt. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die regionale Wirtschaft, da eine nachhaltige Bewältigung insbesondere davon abhängen wird, in welcher Weise sich die ökonomischen Strukturen an die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen lassen.

2.1

FACETTEN UND HINTERGRÜNDE DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS

Erster demografischer Übergang: Modernisierung und Babyboomer

Um den in ganz Europa zu beobachtenden demografischen Wandel zu verstehen, ist es hilfreich, sich in Erinnerung zu rufen, dass bereits zur Zeit der Industrialisierung tiefgreifende Veränderungsprozesse in den gesellschaftlichen Strukturen vieler europäischer Länder einsetzten. Diese von den Bevölkerungswissenschaften als erster demografischer Übergang bezeichnete Phase, die bis in das 20. Jahrhundert hinein andauerte, war im Wesentlichen von einem Übergang von hohen zu niedrigen **Sterbe- und Geburtenziffern** geprägt. Da zunächst die Sterbeziffern sanken, wuchs die Bevölkerung in den betroffenen Ländern stark an. Infolge einer Modernisierung der Lebensverhältnisse folgte dann, zeitversetzt, die Absenkung der Geburtenziffern, wodurch sich das Bevölkerungswachstum abschwächte. Parallel hierzu stieg die **Lebenserwartung**. In der Kombination aus niedrigeren Geburtenziffern und gestiegener Lebenserwartung setzte ein Alterungsprozess der Bevölkerung ein, der in der Nachkriegszeit allerdings durch zunächst erneut hohe Geburtenziffern abgefedert wurde. Diese als **Babyboom** apostrophierte Phase begann in Deutschland Mitte der 1950er-Jahre und endete Ende der 1960er-Jahre.

Zweiter demografischer Übergang: Pillenknick und Beginn der Schrumpfung

Dem Babyboom folgte der sogenannte Pillenknick, eine Phase anhaltend niedriger Geburtenziffern, die auch als Beginn des zweiten demografischen Übergangs bezeichnet wird und in deren Zuge der Begriff des „demografischen Wandels“ geprägt wurde. Besonders gravierend ist die Tatsache, dass die Geburtenziffern in vielen europäischen Ländern, darunter auch in Deutschland, regelrecht eingebrochen sind: Die Zahl der pro Frau geborenen Kinder liegt im Durchschnitt unter dem sogenannten Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern, wodurch die gesamte Bevölkerung dauerhaft schrumpft. Da gleichzeitig die Zahl der Sterbefälle die Zahl der Neugeborenen übersteigt, ergibt sich für die meisten europäischen Länder ein **negativer natürlicher Bevölkerungssaldo**, das heißt, die Bevölkerung schrumpft, sofern man nur die natürliche Bevölkerungsentwicklung betrachtet. Die **Schrumpfung** ist eines der Kernelemente des demografischen Wandels.

Demografische Alterung

Die gesunkenen **Geburtenziffern** werden von einigen Bevölkerungswissenschaftlern als wesentliche Ursache der demografischen Alterung angesehen, also des Anstiegs des Durchschnittsalters der Gesamtbevölkerung sowie der gleichzeitigen Veränderung des Verhältnisses aus der Zahl der älteren zur mittleren Bevölkerung (= **Altenquotient**). Das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung etwa vergrößerte sich zwischen 1960 und 2000 um etwa fünf Jahre, gleichzeitig sank die Zahl der Unter-14-Jährigen um circa 2,5 Millionen Personen, während die Zahl der Über-65-Jährigen um etwa fünf Millionen gestiegen ist. Die **demografische Alterung** ist das zweite Kernelement des demografischen Wandels. Das Besondere: Sie läuft wie ein Uhrwerk ab und ist daher als **irreversibel** einzustufen. Lediglich eine Verdreifachung der Geburtenrate beziehungsweise eine massive (Netto-)Zuwanderung Jüngerer aus dem Ausland könnte diesen Alterungsprozess stoppen. Dafür müssten geschätzt mindestens 188 Millionen Menschen bis 2050 zuwandern („Replacement Migration“).

Ein Erklärungsansatz

Die Hintergründe der beschriebenen Veränderungsprozesse sind vielfältig und interagieren auf komplexe Art und Weise miteinander. Ein zentraler Faktor für die gesunkenen Geburtenraten ist die veränderte gesellschaftliche Stellung der Frau. Die Ausweitung von Bildungsmöglichkeiten und beruflichen Optionen, ein höheres Maß an Selbstbestimmung sowie ein genereller gesellschaftlicher Individualisierungstrend haben unter anderem das generative Verhalten und damit die Geburtenziffern nachhaltig beeinflusst. Die modernen Möglichkeiten zur Empfängnisverhütung haben zudem zu einer besseren Kontrollmöglichkeit der Fertilität geführt. Kritiker führen außerdem an, dass die Angebote zur Kinderbetreuung nicht ausreichen, sodass Paare Beruf und Familie zunehmend als unvereinbar ansehen und sich dagegen entscheiden, Kinder zu bekommen.

Wanderungen

Während die gesunkenen Geburtenziffern sowie Schrumpfung und Alterung der Gesamtbevölkerung langfristig wirkende Prozesse sind, sind (internationale) Wanderungen zum Teil kurzfristig angelegt und in komplexe Wirkungszusammenhänge eingebettet. Von daher lassen sich Migrationsprozesse auch kaum seriös prognostizieren. Allerdings können in der Rückschau einige interessante Tendenzen aufgezeigt werden. Für Deutschland ist insbesondere die Zuwanderung von Menschen im Zusammenhang mit der dynamischen volkswirtschaftlichen Entwicklung ab den 1950er-Jahren wichtig – dem Wirtschaftswunder. Deutschland schloss damals erste Anwerbeabkommen mit südeuropäischen Ländern. In vielen Fällen holten die als Gastarbeiter bezeichneten Zuwanderer ihre Familien nach und lösten eine sogenannte Kettenwanderung aus, die zu einer demografischen Stabilisierung in solchen Regionen geführt hat, die Ziel dieser Migrationsströme waren. Diese Stabilisierung beinhaltete zwei demografische Faktoren: zum einen die Zuwanderung selbst und zum anderen die damit im Zusammenhang zu sehenden deutlich höheren Geburtenziffern der zugezogenen Frauen. Damit kam es auch zu einer Verjüngung der Altersstruktur der Gesamtbevölkerung. Im Laufe der Zeit haben sich die Geburtenziffern der Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit jedoch angepasst. Bekamen sie im Jahr 1990 durchschnittlich noch 2,04 Kinder (1,24 Kinder bei Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit), so betrug dieser Wert im Jahr 2011 nur noch 1,58 (bei Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit: 1,33).

Dieser Angleichungsprozess wird in Verbindung gebracht mit dem sich verändernden sozioökonomischen Status und dem Bildungsstatus der Migrantinnen. Es ist anzunehmen, dass sich dieser Prozess zumindest für einige Gruppen an Zuwanderern fortsetzen wird. Das hieße allerdings auch, dass die positiven Effekte der höheren Geburtenziffern auf die Altersstruktur der Gesamtbevölkerung in Zukunft weniger ins Gewicht fallen dürften.

Wir werden bunter

Die seit mehreren Jahrzehnten andauernde Netto-Zuwanderung aus dem Ausland hat nicht nur zu einer Stabilisierung der demografischen Situation geführt, sondern auch zu einer **Heterogenisierung** der soziodemografischen und soziokulturellen Lage in den betroffenen Städten und Regionen beigetragen – das Leben ist vielfältiger und „bunter“ geworden – ein weiteres Kernelement des demografischen Wandels. Zwar kann selbst eine massive Zuwanderung den Alterungsprozess der Gesellschaft in Zukunft kaum stoppen, doch der seit 1972 zu verzeichnende Rückgang der Gesamtbevölkerung könnte – zumindest theoretisch – ausgeglichen werden, allerdings unter der Voraussetzung, dass der – vor 2015 – jährliche Einwanderungsüberschuss von 200.000 Personen dauerhaft auf **700.000** erhöht wird.

Zuwanderung aus Krisengebieten

Wie viel Zuwanderung jedoch gesellschaftlich beziehungsweise politisch akzeptanzfähig ist, wie „bunt“ beziehungsweise „bunter“ es in Zukunft in der deutschen Gesellschaft werden wird, ist im Wesentlichen eine Frage der gesamtgesellschaftlichen Akzeptanz von Zuwanderung und der entsprechenden politischen Weichenstellungen. Die starke Zuwanderung durch Flüchtlinge im Jahr 2015, die im Jahr 2016 erheblich zurückgegangen, aber immer noch in einem nennenswerten Umfang erfolgt ist, hat in der gesellschaftspolitischen Debatte tiefe Spuren hinterlassen. Auch hat der Zustrom von Flüchtlingen verdeutlicht, wie heterogen die Zuwanderung nach Deutschland in den letzten Jahren verlaufen ist und wie unterschiedlich die Herausforderungen sind, die hieraus resultieren. Diese Heterogenität lässt sich nicht zuletzt an der unterschiedlichen rechtlichen und gesellschaftlichen Stellung der Zuwanderer festmachen. Für die nach Deutschland (und in andere europäische Länder) geflüchteten Menschen und die Aufnahmegesellschaften stellen sich ganz andere Herausforderungen als im Falle der ehemaligen „Gastarbeiter“ (die häufig die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben) und der zugewanderten EU-Bürger. Selbst wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, ist eine Integration in die Zivilgesellschaft im Allgemeinen und in das Erwerbsleben im Besonderen ein schwer abzuschätzender Prozess, nicht zuletzt deswegen, weil nicht klar ist, mit welcher Perspektive die Asylsuchenden bleiben wollen, ob sie beispielsweise planen, langfristig in Deutschland zu leben. Besonders problematisch ist die Situation für diejenigen, die „geduldet werden“, da sie nach der Ablehnung ihres Asylantrages nicht abgeschoben werden können.

Die seit mehreren Jahrzehnten andauernde Netto-Zuwanderung aus dem Ausland hat nicht nur zu einer Stabilisierung der demografischen Situation geführt, sondern auch zu einer Heterogenisierung der soziodemografischen und soziokulturellen Lage – das Leben ist vielfältiger und „bunter“ geworden.

2.2

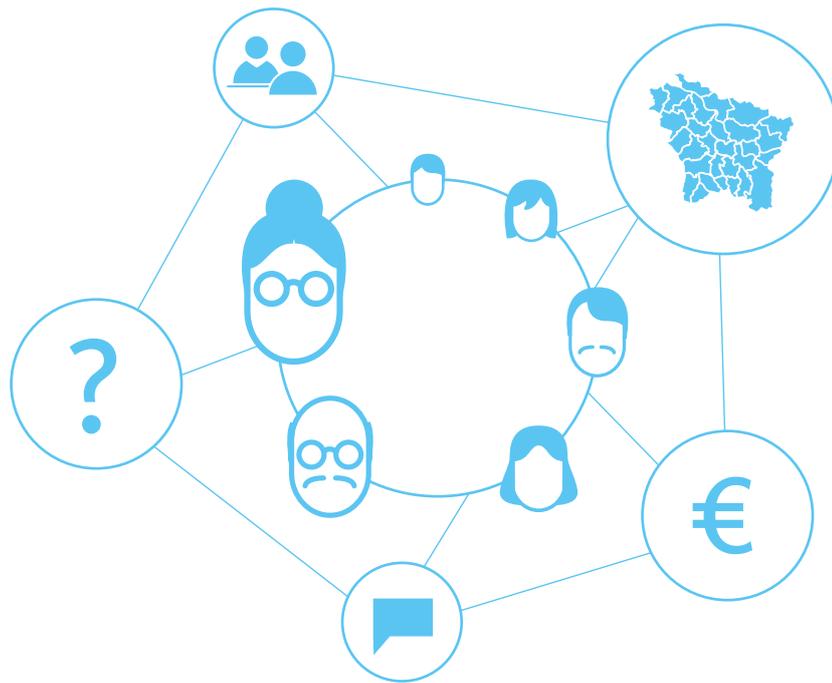
DER DEMOGRAFISCHE WANDEL IN SEINEN ÖKONOMISCHEN AUSWIRKUNGEN

Kommunalprofile

In Kapitel 4 werden die Auswirkungen des demografischen Wandels in den einzelnen Städten und Gemeinden am Niederrhein gezeigt.

► Der skizzierte demografische Strukturwandel wird weitreichende Folgen für das Zusammenwirken von Gesellschaft und Ökonomie, für die Alterssicherungssysteme, die Gesundheitsvorsorge, die Immobilienmärkte, die Arbeitsmärkte sowie die öffentliche Daseinsvorsorge haben.

Gleichzeitig ist er ein regionalisiertes Phänomen. Zwar kann sich auf Dauer keine Region diesem Prozess vollständig entziehen, doch zum gegenwärtigen Zeitpunkt gibt es gut erkennbare räumliche Muster, unter denen sich der demografische Strukturwandel vollzieht. In der Region Niederrhein beispielsweise gibt es Kommunen, die schon heute stark davon geprägt sind, andere hingegen werden erst zeitversetzt folgen und zum Teil einen weniger stark prononcierten Wandlungsprozess durchlaufen. Wie diese kleinräumigen Veränderungen am Niederrhein aussehen, wird anhand der → **Kommunalprofile** in Kapitel 4 ersichtlich.



Es ist davon auszugehen, dass der demografische Wandel langfristig zu tiefgreifenden gesamtwirtschaftlichen Veränderungen führen wird. Der Rückgang der Bevölkerung dürfte einen Rückgang der Erwerbstätigenzahlen mit sich bringen und damit zu einer Reduzierung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) führen. Allerdings wäre es verfehlt, anzunehmen, dass die demografische Entwicklung in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten zu einer pauschalen Lösung der Arbeitslosigkeit führen wird.

Das **Bruttoinlandsprodukt pro Kopf** gilt als ein wichtiger Indikator des (ökonomischen) Lebensstandards einer Bevölkerung, dessen Entwicklung abhängig ist von der Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen pro Bevölkerung (Erwerbsquote), der Entwicklung der Produktivität und der Wachstumsrate des Sach- und Humankapitals, mit dem Güter und Dienstleistungen realisiert werden (Produktivkapital). Nach aktuellen Berechnungen ist davon auszugehen, dass die **Erwerbsquote** in Deutschland bis 2050 signifikant sinken wird, nämlich auf 77 Prozent des Niveaus von 2010. Die Entwicklung der **Produktivität** lässt sich weniger genau abschätzen, da die Annahmen hier durchaus divergieren. In der öffentlichen Debatte wird immer wieder das Argument angeführt, ältere Erwerbspersonen seien weniger produktiv als jüngere, was im Kontext des demografischen Wandels und des Alterungsprozesses dazu führe, dass die gesamtwirtschaftliche Produktivität sinken werde. Doch ein solcher Zusammenhang lässt sich seriös nicht vorhersagen. Insofern sind Aussagen zur Entwicklung der Produktivität im demografischen Wandel sehr vorsichtig zu formulieren beziehungsweise zu hinterfragen. Mit Blick auf das **Produktivkapital** wird angeführt, dass eine ältere Bevölkerung eher die Tendenz dazu habe, Vermögenswerte abzubauen, statt neue anzusammeln (inklusive Sparguthaben), sodass das Produktivkapital pro Kopf der arbeitenden Bevölkerung in einer älter werdenden Gesellschaft schwieriger zu finanzieren sei.

Makro- ökonomischer Wandel

Fachkräfte gesucht

Die am häufigsten diskutierte ökonomische Auswirkung des demografischen Wandels ist der viel diskutierte Fachkräftemangel. Es ist anzunehmen, dass die strukturellen Bevölkerungsveränderungen in der Zukunft auch dazu führen werden, dass in bestimmten Wirtschaftszweigen beziehungsweise Berufsgruppen personelle Engpässe zu erwarten sind. Im Gesundheitswesen sollen bis zum Jahr 2030 bundesweit annähernd 80.000 Ärzte und in der Alten- und Krankenpflege etwa ein Drittel der notwendigen Fachkräfte fehlen.

Es wäre jedoch zu kurz gegriffen, den drohenden beziehungsweise zum Teil bereits spürbaren Fachkräftemangel einzig durch den **demografischen Wandel** zu begründen. Kritiker machen geltend, dass die Verfügbarkeit an Fachkräften auch von der Wahl der **Ausbildung** junger Menschen abhängt. Wenn weiterhin in immer stärkerem Maße das Hochschulstudium gegenüber einer beruflichen Ausbildung gewählt wird, hat dies auch Auswirkungen darauf, wie viele qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Wirtschaftszweigen beziehungsweise Berufsgruppen vorhanden sind. Häufig ist für die betroffenen Akteure nicht klar zu identifizieren, worauf die Nichtbesetzbarkeit von Stellen zurückzuführen ist. Ist es die Beschaffenheit des lokalen Arbeitsmarktes, die eigene Einstellungspraxis, oder sind es die allgemeinen Auswirkungen des demografischen Wandels, die dazu führen, dass Stellen schwer oder gar nicht besetzt werden können? Wirksame und adäquate Lösungsmuster für aktuelle oder drohende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung erfordern eine differenzierte Auseinandersetzung mit der individuellen Ausgangssituation.

Regional- wirtschaftliche Implikationen

Risiken und Chancen für die regionale Wirtschaft

Wechselt man die Betrachtungsebene von der makroanalytischen auf die regionale Ebene, ist auch hier von zum Teil erheblichen Auswirkungen des demografischen Wandels auszugehen. So verändern sich in einer älter werdenden Gesellschaft die regionalen Märkte, was sich unter anderem im Einzelhandel und bei den haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen niederschlagen wird. Die betroffenen Unternehmen und ihre Mitarbeiter müssen sich auf diese Veränderungen einstellen. Gleichzeitig wird in vielen Unternehmen die Belegschaft älter werden, sodass der demografische Wandel die Unternehmen, gerade auch die auf regionale Märkte ausgerichteten, gleich in mehrfacher Hinsicht vor Herausforderungen stellt. In einer repräsentativen Studie von PricewaterhouseCoopers (2015: 6) wird hervorgehoben, dass der demografische Wandel von Unternehmen in Deutschland unterschätzt werde, da die Auswirkungen auf das Geschäftsmodell und die Folgen für die Nachfrage nach Dienstleistungen und Produkten weitgehend unbekannt seien. Dies sei umso überraschender, als mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen angegeben habe, bereits heute Auswirkungen des demografischen Wandels auf das eigene Geschäftsmodell zu spüren. Offenkundig liegt hier ein großer Aufklärungsbedarf einerseits und die Notwendigkeit eines „Mentalitätswechsels“ der Akteure andererseits vor.

Regionale Arbeitsmärkte im Wandel

Qualifikatorische Mismatches

Arbeitsmärkte weisen immer ein gewisses Maß an qualifikatorischen und regionalen Mismatches auf, das heißt, die Anzahl und Qualifikation der Erwerbspersonen einerseits und die Arbeitsangebote andererseits stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander. Qualifikatorische Mismatches können in strukturschwachen Regionen die paradoxe Situation entstehen lassen, dass sich trotz hoher Arbeitslosigkeit bestimmte Stellen nicht besetzen lassen und damit Fachkräfte fehlen. Die Frage der Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit einer passenden Qualifikation stellt sich für Unternehmen und Regionen in unterschiedlicher Weise. Große und ertragsstarke Unternehmen werden wohl auch in Zukunft ohne nennenswerte Schwierigkeiten junge, gut ausgebildete Arbeitskräfte finden. Schwieriger wird es vor allem für kleine und mittelgroße Unternehmen und für Unternehmen in strukturschwachen Regionen.

Mobilität und Motilität

Ein Ausgleich von regionalen Mismatches wird unter anderem durch Mobilität und die Bereitschaft zur Mobilität (Motilität) erzielt. Dabei ist zwischen zwei Formen der Mobilität zu unterscheiden: (1) man verlegt seinen Wohnsitz oder erwirbt zumindest einen Zweitwohnsitz am Arbeitsort; (2) man pendelt täglich zwischen Wohn- und Arbeitsort. Es ist davon auszugehen, dass durch die Alterung der Bevölkerung die **Mobilitätsbereitschaft im Sinne von (1)** abnehmen wird. Das würde Auswirkungen auf die durch Mobilität gewährleisteten Ausgleichsmechanismen der Arbeitsmärkte haben. Regionale Mismatches ließen sich dann nicht mehr so ohne Weiteres über die Mobilität abfedern. Als besonders kritisch wird die erwartete Ausweitung regionaler Unterschiede von Mobilität und Mobilitätsbereitschaft bewertet, vor allem mit Blick auf Regionen mit einer eher ungünstigen demografischen Entwicklung, in denen negative Effekte für Arbeitsmärkte und Ökonomie bis hin zu regelrechten Abwärtsspiralen erwartet werden.

Die **Pendlerbeziehungen**, also die tagesrhythmische Mobilität im Sinne von (2), dürfte sich hingegen räumlich ausweiten. Die jüngeren Erwerbspersonen legen bereits heute erhebliche Pendeldistanzen zurück. Es ist zu beobachten, dass mit Ansteigen des formalen Qualifikationsniveaus der Erwerbspersonen generell auch die Pendelwege länger werden. Außerdem führt die wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhten Mobilitätserfordernissen in Paarbeziehungen, sofern beide Partner erwerbstätig sind. Gerade in solchen Fällen ist mit komplexer werdenden Mustern räumlicher Mobilität zu rechnen, die vom täglichen Pendeln bis hin zu Arrangements mit mehreren Wohnorten reichen.

Qualifikatorische Mismatches:

Die Anzahl und Qualifikation der Erwerbspersonen einerseits und die Arbeitsangebote andererseits stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander.

3.0

DEMOGRAFISCHER WANDEL AM NIEDERRHEIN

Wissenschaftlicher Gastbeitrag
von Prof. Dr. Gerald Wood



3.1

BEVÖLKERUNGS- WICKLUNG INSGESAMT

Die Bevölkerungsentwicklung am Niederrhein wird maßgeblich durch den demografischen Wandel beeinflusst. Das zeigt sich zum einen am Rückgang der Bevölkerungszahlen in der gesamten Region von 1,26 Millionen im Jahr 2015 auf 1,20 Millionen im Jahr 2040 (minus fünf Prozent) und zum anderen an den Trends in den einzelnen Altersgruppen, die signifikante Unterschiede aufweisen. So verringert sich der Anteil der Unter-15-Jährigen geringfügig von 13 auf zwölf Prozent, während der Anteil der Personen zwischen 15 und 65 Jahren erheblich schrumpft: von 66 auf 58 Prozent. Auf der anderen Seite nimmt der Anteil der Über-65-Jährigen deutlich zu von 21 Prozent in 2015 auf 30 Prozent im Jahr 2040.

Auch in räumlicher Hinsicht lassen sich zum Teil erhebliche Unterschiede in der Bevölkerungsentwicklung aufzeigen, sowohl in der Vergangenheit als auch in der Zukunft. Während in einigen Kommunen die Bevölkerungszahlen zurückgehen, wachsen sie in anderen. Die **Stadt Duisburg** beispielsweise verliert seit Mitte der 1990er-Jahre kontinuierlich Einwohner. Ein Trend, der sich auch im Prognosezeitraum bis 2040 fortsetzen wird. Die Bevölkerungszahl wird bis zum Jahr 2040 um über 50.000 Einwohner gegenüber dem Jahr 2000 schrumpfen – ein Minus von zehn Prozent (Abb. 1). Der Anteil der Personen zwischen 15 und 65 Jahren schrumpft von heute (2015) 66 auf 61 Prozent in 2040, während der Anteil der Über-65-Jährigen von 21 auf 26 Prozent zunimmt.

Schon heute schrumpft in vielen Städten und Gemeinden am Niederrhein die Bevölkerung.

Historische und prognostizierte Bevölkerungsentwicklung

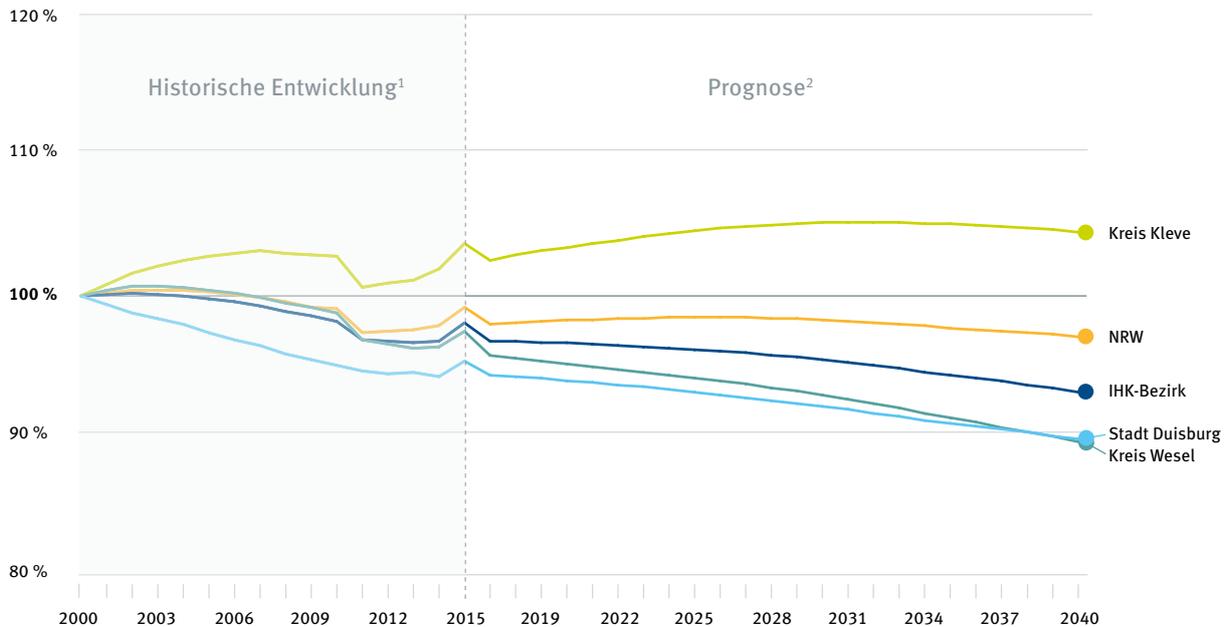


ABBILDUNG 1 Historische und prognostizierte relative Bevölkerungsentwicklung (2000 = 100)

1) zum Stichtag 31.12.; 2) zum Stichtag 1.1.

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW: Bis 31.12.2010 Fortschreibung basierend auf der Volkszählung von 1987, ab 2011: Basis Zensus 2011. Der Vergleich der Zahlen vor und nach 2011 ist daher nur eingeschränkt möglich.

Auch im **Kreis Wesel** nimmt die Bevölkerung ab, allerdings setzte dieser Prozess erst 2002 ein. Die Schrumpfung ist sowohl in absoluter als auch in relativer Hinsicht ähnlich groß wie in Duisburg (50.000 Einwohner; minus zehn Prozent). Deutlich ausgeprägter sind die Veränderungen in den einzelnen Jahrgangsgруппen zwischen 2015 und 2040. So nimmt der Bevölkerungsanteil der Personen zwischen 15 und 65 Jahren von 65 auf 55 Prozent ab (minus 68.500 Personen), während der Anteil der Über-65-Jährigen von 22 auf 34 Prozent steigt. Die prognostizierte Alterung vollzieht sich in Wesel also deutlich prononcierter. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung sind in Duisburg und im Kreis Wesel die negativen Entwicklungstendenzen ausgeprägter als in NRW insgesamt (Abb. 1).

Ein anderes Bild ergibt sich mit Blick auf den **Kreis Kleve**, dessen Einwohnerzahl kontinuierlich steigt. Dieses Wachstum war unter anderem das Resultat von Zuzügen aus Düsseldorf, Krefeld und Duisburg sowie der seit rund 15 Jahren

zu beobachtenden Zuwanderung von Niederländern. Das Wachstum flacht allerdings in der Zukunft ab, um am Ende des Prognosezeitraums in eine leichte Schrumpfung überzugehen. Damit erweist sich der Kreis Kleve sowohl in der Rückschau als auch in der Zukunft als stabilisierendes Element der regionalen Bevölkerungsentwicklung, wenngleich ein Teil der positiven Bevölkerungsdynamik das Resultat einer Abwanderung aus anderen Teilen der Region ist. Mit Blick auf die Veränderungen in den verschiedenen Jahrgangsgruppen wird jedoch auch deutlich, dass selbst relativ stabile (Teil-)Regionen sich den Folgen des demografischen Wandels auf Dauer nicht werden entziehen können, da auch im Kreis Kleve zwischen 2015 und 2040 der Anteil der Über-65-Jährigen von 20 auf 31 Prozent steigen und der Anteil der Personen zwischen 15 und 65 Jahren von 67 auf 57 Prozent deutlich zurückgehen wird.

Kommunale Betrachtung

Die unterschiedliche Bevölkerungsdynamik setzt sich auch auf kleinräumiger Ebene fort. In Abbildung 2 ist die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung zwischen 2015 und 2040 auf **kommunaler Ebene** abgebildet. Auffällig an ihr sind mehrere Punkte. Zum einen ist klar erkennbar, dass die meisten Kommunen im Kreis Wesel schrumpfen werden, manche davon sogar in einem zweistelligen Prozentbereich. Das gilt für Kamp-Lintfort, Neukirchen-Vlyun, Alpen und Voerde. Nur Hamminkeln und Schermbeck setzen sich vom allgemeinen Trend ab und wachsen geringfügig. Zum anderen wird deutlich, dass der insgesamt positive Entwicklungstrend des Kreises Kleve sich bei kleinräumiger Betrachtung differenzierter darstellt. Die Kommunen Weeze (plus 35,1 Prozent), Kranenburg (plus 19,1 Prozent), Rheurdt (plus 14,8 Prozent) und Straelen (plus 15,1 Prozent) weisen das höchste erwartete Wachstum bis zum Jahr 2040 auf.

Aber auch im Kreis Kleve zeigen sich Tendenzen zum Schrumpfen – vor allem in den östlichen Kommunen in Rees, Kalkar, Uedem, Issum, Kerken, Geldern und Goch. Die fast einheitlich positive Entwicklung der Kommunen im Grenzbereich zu den Niederlanden deutet unter anderem auf die auch in Zukunft zu erwartenden grenzüberschreitenden Wanderungsprozesse zwischen Deutschland und den Niederlanden hin. In den Jahrgängen 2014 und 2015 lässt sich in allen grenznahen Kommunen eine zum Teil beachtliche Zuwanderung durch Niederländer feststellen. In den Kommunen Emmerich und Kleve beispielsweise war die Gruppe der Niederländer die zweitgrößte Gruppe aller nicht-deutschen Zugezogenen in beiden Jahrgängen.

Regionale Bevölkerungsentwicklung

Der Kreis Kleve erweist sich als stabilisierendes Element, wenngleich ein Teil der positiven Dynamik das Resultat einer Abwanderung aus anderen Teilen der Region ist.

Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung 2015 – 2040

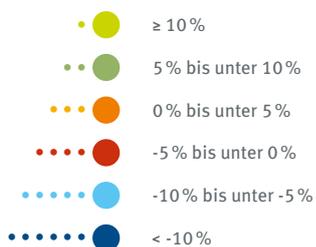


ABBILDUNG 2
Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK,
Datengrundlage: IT.NRW

3.2

ALTERUNG

Das durchschnittliche Alter der Bevölkerung nimmt in der gesamten Region kontinuierlich zu, und zwar sowohl in der Vergangenheit wie auch in der Zukunft. Eine wichtige statistische Größe zur Messung des Alters einer Gesamtbevölkerung ist das sogenannte Medianalter.

In der Stadt Duisburg lag der Median im Jahr 1995 bei 39,9 Lebensjahren, im Jahr 2015 bereits bei 44,9 Lebensjahren, und im Jahr 2040 wird das Medianalter bei 46,6 Jahren liegen, das heißt, die Hälfte der Bevölkerung wird 2040 älter als 46,6 Jahre alt sein.

Anders stellt sich die Situation in den beiden Kreisen Kleve und Wesel dar (vgl. Tabelle 1). Im Jahr 1995 lag das Medianalter in beiden Kreisen unterhalb des Wertes der Stadt Duisburg und im Kreis Kleve auch unterhalb des Durchschnittswertes für Nordrhein-Westfalen insgesamt. Allerdings steigt das Medianalter in beiden Kreisen deutlich stärker als in Duisburg. Im Kreis Wesel beispielsweise nimmt das Medianalter zwischen 1995 und 2040 um 13,7 Jahre zu, im Kreis Kleve um 12,4 Jahre (Duisburg: 6,7 Jahre). Auch die prognostizierte Alterungsentwicklung zwischen 2015 und 2040 weicht erheblich vom Trend der Stadt Duisburg ab. Als einzige der drei Gebietskörperschaften wird Duis-

Das **Medianalter** ist der Wert, der die nach dem Lebensalter angeordnete Bevölkerung eines Gebietes exakt halbiert, das heißt, die eine Hälfte der Bevölkerung liegt altersmäßig unter diesem Wert und die andere darüber.

Medianalter im Zeitverlauf

Gebiet	1995 ¹⁾	2005 ¹⁾	2010 ¹⁾	2015 ¹⁾	2040 ²⁾
Nordrhein-Westfalen	38,7	42,0	44,3	45,5	48,3
Duisburg, krfr. Stadt	39,9	42,8	44,4	44,9	46,6
Kleve, Kreis	37,4	41,5	44,4	45,9	49,8
Wesel, Kreis	38,7	43,0	46,0	48,0	52,4

TABELLE 1 Medianalter im Zeitverlauf

1) zum Stichtag 31.12.; 2) zum Stichtag 01.01.

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW

Gebiet	Alterungsentwicklung von 2015 bis 2040 (Veränderung des Medianalters in Jahren)
Nordrhein-Westfalen	2,9
Duisburg, krfr. Stadt	1,7
Kleve, Kreis	3,9
Bedburg-Hau	-0,9
Emmerich am Rhein, Stadt	1,5
Geldern, Stadt	7,2
Goch, Stadt	4,8
Issum	7,6
Kalkar, Stadt	3,0
Kerken	5,9
Kevelaer, Stadt	3,9
Kleve, Stadt	0,9
Kranenburg	7,0
Rees, Stadt	6,5
Rheurdt	7,7
Straelen, Stadt	6,0
Uedem	5,3
Wachtendonk	10,3
Weeze	1,8
Wesel, Kreis	4,4
Alpen	3,8
Dinslaken, Stadt	4,6
Hamminkeln, Stadt	5,7
Hünxe	8,6
Kamp-Lintfort, Stadt	4,1
Moers, Stadt	3,5
Neukirchen-Vluyn, Stadt	1,8
Rheinberg, Stadt	4,3
Schermbeck	9,6
Sonsbeck	2,8
Voerde, Stadt	4,3
Wesel, Stadt	4,9
Xanten, Stadt	6,2

burg im Jahr 2040 ein geringeres Medianalter aufweisen als Nordrhein-Westfalen (48,3 Jahre). Insbesondere einige der kreisangehörigen Kommunen müssen sich auf einen sich beschleunigenden gesellschaftlichen Alterungsprozess einstellen, der symptomatisch ist für die Entwicklung ländlich strukturierter Gebiete gegenüber städtischen Regionen.

In den meisten Kommunen am Niederrhein lag das Medianalter im Jahr 2015 im Bereich zwischen 45 und 47,5 Jahren. Bis 2040 wird dieses mehrheitlich über 50 Jahre betragen. Spitzenreiter bei der Zunahme des Medianalters ist mit einem Anstieg um 10,3 auf dann 56,6 Jahre die Gemeinde Wachtendonk im Kreis Kleve (s. Tab. 2). Zum Vergleich: In ganz NRW wird das Medianalter um 2,9 Jahre auf 48,3 Lebensjahre im selben Zeitraum ansteigen. Die Gemeinde Bedburg-Hau bildet in diesem Gefüge eine Ausnahme: Sie ist die einzige Kommune, in der das Medianalter nach den Berechnungen um 0,9 Jahre sinken wird.

In acht von insgesamt 16 Kommunen des Kreises Kleve wird die Zunahme des Medianalters mindestens doppelt so hoch ausfallen wie in Nordrhein-Westfalen insgesamt prognostiziert, im Kreis Wesel trifft dies auf drei von 13 Kommunen zu (siehe Tab. 2). Das heißt: Im Kreis Kleve vollzieht sich der Alterungsprozess in vielen Kommunen deutlich schneller als in den Kommunen des Kreises Wesel und als in der Stadt Duisburg, wo die Alterungsentwicklung bis 2040 deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegen wird.

TABELLE 2 Alterungsentwicklung von 2015 bis 2040 am Niederrhein, nach einzelnen Kommunen
Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW

3.3

GEBURTENRATE

Bereits seit vielen Jahren ist die Geburtenrate am Niederrhein rückläufig. Gleichzeitig übersteigt die Zahl der Sterbefälle die der Geburten. Ohne eine positive Wanderungsentwicklung ergibt sich hieraus eine insgesamt negative Entwicklung für den Bevölkerungsbestand. Seit den frühen 1970er-Jahren hat es in der Gesamtregion nur im Zeitraum zwischen 1987 und 1992 einen Geburtenüberschuss gegeben. In der Stadt Duisburg liegt der letzte positive Saldo fast 50 Jahre zurück (1969), der Kreis Wesel verzeichnete seinen letzten positiven Saldo im Jahr 1994 und der Kreis Kleve im Jahr 1998.

Eine wichtige statistische Kennziffer im Zusammenhang mit der Bevölkerungsentwicklung ist die allgemeine Geburtenziffer. Hiermit wird die Zahl der Geburten pro 1.000 Frauen in der Altersgruppe zwischen 15 und 45 Jahren ausgedrückt. In Tabelle 3 ist diese allgemeine Geburtenziffer für die Kommunen am Niederrhein festgehalten. Ein interessantes Detail im Vergleich zum Demografiekompas 2030 aus dem Jahr 2011 ist der Umstand, dass die allgemeinen Geburtenziffern generell höher liegen. Der Spitzenwert aus dem Jahr 2011 lag bei 46,2 Promille in Kevelaer, der niedrigste bei 30,6 Promille in Kranenburg.

Der Kreis Kleve weist die höchsten Geburtenraten auf.

Gebiet	Allgemeine Geburtenziffern (‰) Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
Nordrhein-Westfalen	50,5
Duisburg, krfr. Stadt	51,3
Kleve, Kreis	48,5
Bedburg-Hau	43,9
Emmerich am Rhein, Stadt	50,2
Geldern, Stadt	54,1
Goch, Stadt	49,7
Issum	54,2
Kalkar, Stadt	49,4
Kerken	51,4
Kevelaer, Stadt	49,3
Kleve, Stadt	50,3
Kranenburg	33,4
Rees, Stadt	43,6
Rheurdt	40,9
Straelen, Stadt	45,0
Uedem	49,7
Wachtendonk	44,0
Weeze	43,8
Wesel, Kreis	47,6
Alpen	43,2
Dinslaken, Stadt	46,2
Hamminkeln, Stadt	52,3
Hünxe	50,3
Kamp-Lintfort, Stadt	51,9
Moers, Stadt	47,8
Neukirchen-Vluyn, Stadt	47,0
Rheinberg, Stadt	45,8
Schermbeck	43,2
Sonsbeck	42,7
Voerde, Stadt	43,5
Wesel, Stadt	50,0
Xanten, Stadt	47,4

TABELLE 3 Allgemeine Geburtenziffer, Mittelwert der Jahre 2014 und 2015
Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK,
Datengrundlage: IT.NRW

3.4

BEVÖLKERUNGS- WANDERUNGEN

Der Niederrhein ist ein attraktiver Lebensraum für Familien.

Die **Familienwanderung** ist die Differenz aus Zu- und Fortgezogenen aus den Altersgruppen unter 18 Jahre und zwischen 30 und 50 Jahren je 1.000 Einwohner am Jahresende.

Die **Bildungswanderung** ist die Differenz aus Zu- und Fortgezogenen aus der Altersgruppe zwischen 18 und unter 25 Jahren je 1.000 Einwohner am Jahresende.

Ein wichtiger Einflussfaktor der Bevölkerungsentwicklung sind die Wanderungen. Sind sie größer als die Verluste der „natürlichen“ Bevölkerungsentwicklung (Differenz von Geburten und Sterbefällen), können sie den Bevölkerungsstand stabilisieren. Trotz einer in jüngerer Zeit insgesamt positiven Entwicklung der Geburtenziffern werden die prognostizierten Wanderungsgewinne die nach wie vor zu verzeichnenden Verluste der natürlichen Bevölkerungsentwicklung auch künftig nicht ausgleichen können. Von daher wird die Gesamteinwohnerzahl laut Bevölkerungsprognose von 1,26 Millionen im Jahr 2015 auf 1,20 Millionen im Jahr 2040 kontinuierlich sinken.

Eine ganz besondere Rolle, gerade auch mit Blick auf den demografischen Wandel, spielen Familien- und Bildungswanderung (Zahlenbasis: Mittelwerte der Jahre 2014 und 2015). Insgesamt ist die Familienwanderung in allen Kommunen der Region positiv, das heißt, es ziehen mehr Familien zu als fort. Allerdings liegen die Werte für fünf Kommunen unter dem Landesdurchschnitt von 5,7 Promille. Rund ein Drittel der niederrheinischen Kommunen, darunter eher ländlich strukturierte, erfreuen sich eines überdurchschnittlich hohen Zuzugs von Familien. Darunter: Kerken, Wachtendonk, Kranenburg, Sonsbeck, Bedburg-Hau, Hamminkeln, Weeze, Goch, Geldern, Kamp-Lintfort und Hünxe – alle über 10,0 Promille. Weite Teile des Niederrheins erweisen sich damit als ein attraktiver Lebensraum für Familien.

Im Falle der Bildungswanderung ändert sich das Bild jedoch. Hier verlieren 15 der 30 Niederrhein-Kommunen Einwohner der Altersgruppe zwischen 18 und 25 Jahren, auch zum Teil jene, die bei der Familienwanderung eine überproportional positive Entwicklung verzeichnen: Sonsbeck, Hamminkeln, Geldern und Hünxe. Besonders positiv ist die Entwicklung in der Stadt Kleve (plus 10,3 Promille) sowie in Kerken (plus 7,3 Promille), Emmerich (plus 6,4 Promille), Weeze (plus 5,8 Promille), Kranenburg (plus 4,1 Promille) und Duisburg (plus 2,9 Promille), deren Werte über dem Landesdurchschnitt von 2,8 Promille liegen.

Bevölkerungswanderung

Gebiet	Familienwanderung (‰)	Bildungswanderung (‰)
	Mittelwerte der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)	Mittelwerte der Jahre 2013 und 2014 (Daten jeweils zum 31.12.)
Nordrhein-Westfalen	5,7	2,8
Duisburg, krfr. Stadt	2,8	2,9
Kleve, Kreis	9,2	2,8
Bedburg-Hau	12,2	0,1
Emmerich am Rhein, Stadt	7,6	6,4
Geldern, Stadt	10,1	- 1,3
Goch, Stadt	10,3	1,3
Issum	7,0	0,1
Kalkar, Stadt	8,1	- 0,7
Kerken	35,1	7,3
Kevelaer, Stadt	9,1	1,8
Kleve, Stadt	3,8	10,3
Kranenburg	13,9	4,1
Rees, Stadt	5,2	- 2,4
Rheurdt	7,8	- 1,9
Straelen, Stadt	2,1	- 1,8
Uedem	9,5	- 1,0
Wachtendonk	14,1	2,4
Weeze	10,6	5,8
Wesel, Kreis	7,5	0,3
Alpen	9,1	- 1,2
Dinslaken, Stadt	4,3	0,7
Hamminkeln, Stadt	11,2	- 1,4
Hünxe	10,0	- 0,2
Kamp-Lintfort, Stadt	10,0	2,4
Moers, Stadt	7,4	1,7
Neukirchen-Vluyn, Stadt	8,6	- 1,2
Rheinberg, Stadt	9,2	- 1,3
Schermbeck	6,1	0,0
Sonsbeck	13,1	- 0,1
Voerde, Stadt	5,7	- 0,1
Wesel, Stadt	6,7	- 0,1
Xanten, Stadt	7,4	- 2,8

TABELLE 4 Familienwanderung und Bildungswanderung (Basis: Mittelwerte der Jahre 2014 und 2015, 2013 und 2014)
Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW

Sondersituation Zuwanderung

Der Niederrhein befindet sich durch den starken Zuzug von Migranten, insbesondere in den Jahren 2015/2016, in einer besonderen Situation. Das erkennt man bereits daran, dass die Zahl der Deutschen, die die Region 2015 per Saldo verlassen haben, durch den Zuzug Nicht-Deutscher kompensiert wird (vgl. Tab. 5). Ob dieser Zustrom von Menschen auch weiterhin anhalten oder sich verstärken wird, ist offen. Welche Auswirkungen er auf den demografischen Wandel haben wird, darüber kann auch angesichts der ungewissen Verweildauer am Niederrhein nur spekuliert werden.

Der Umfang der Zuwanderung im Jahr 2015 ist – im Vergleich zum Vorjahr – mit annähernd 100.000 Menschen ausgesprochen groß. Dies entspricht einer Steigerung von circa 42 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Zieht man diejenigen ab, die die Region verlassen haben, zogen annähernd

21.000 Menschen per Saldo an den Niederrhein. Der Anteil der nicht-deutschen Personen bei den Zugezogenen stieg von 43 Prozent 2014 auf annähernd 60 Prozent 2015.

Diese Trends spiegeln die Entwicklungen auf der Landesebene. Denn auch in NRW sind 2015 mehr Menschen zugezogen als im Jahr zuvor, doch lag dieser Zuwachs bei lediglich 27 Prozent. Der Saldo betrug hier annähernd 264.000 Personen. Der Anteil der Nicht-Deutschen an den Zugezogenen stieg auch auf Landesebene deutlich an, und zwar von 40 (2014) auf 53 Prozent (2015), doch liegt dieser Zuwachs 3,5 Prozentpunkte unter dem Wert für den IHK-Bezirk.

Ohne die hohe Zahl von nicht-deutschen Zugezogenen wäre die Wanderungsbilanz sowohl am Niederrhein als auch in NRW in beiden Jahren insgesamt negativ ausge-

Gebiet	Zugezogene		Veränderung 2014/2015 %	Anteil ausländischer Zugezogener	
	2014 absolut	2015 absolut		2014 %	2015 %
Duisburg	26.223	36.337	38,6	58,3	68,9
Kreis Wesel	23.093	29.559	28,0	25,4	43,1
Kreis Kleve	21.194	34.042	60,6	43,5	64,3
IHK-Bezirk	70.510	99.938	41,7	43,1	59,7
NRW	1.024.466	1.304.526	27,3	40,1	53,2

Gebiet	Saldo aus Zugezogenen und Fortgezogenen			
	2014		2015	
	insgesamt	Saldo bei Ausländern	insgesamt	Saldo bei Ausländern
Duisburg	-1.028	716	6.767	8.083
Kreis Wesel	1.739	1.963	7.293	7.558
Kreis Kleve	2.836	3.049	6.620	6.612
IHK-Bezirk	3.547	5.728	20.680	22.253
NRW	93.627	114.636	263.979	282.232

TABELLE 5 Wanderungen 2014 und 2015

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW

Die Ballungsräume entfalten hohe Anziehungskräfte beim Zuzug von Migrant*innen.

fallen. Die internationale Zuwanderung erweist sich damit als wichtiges stabilisierendes Element der Bevölkerungsentwicklung. Die stark gestiegenen Zahlen für das Jahr 2015 verweisen auf die besondere Situation der Bundesrepublik als Zielland von politischen Flüchtlingen, vor allen Dingen aus Syrien, Irak und Afghanistan. Alleine aus Syrien kamen 6.393 Menschen an den Niederrhein, während es ein Jahr zuvor lediglich 279 Personen waren. In ganz NRW waren es 2015 77.029 Syrer, 2014 waren es 12.342. 2016 kamen zwar den Meldungen zufolge weniger Flüchtlinge nach Deutschland, es lässt sich aber nur schwer abschätzen, wie sich der Trend in den nächsten Jahren weiterentwickeln wird.

Aber nicht nur die zukünftige Entwicklung der Wanderungszahlen ist offen und aufgrund der schwer vorhersehbaren politischen Entwicklungen auf nationaler wie internationaler Ebene kaum prognostizierbar. Die Integrationsaufgabe der lokalen Gemeinschaften ist schwer abzuschätzen, genauso wie eine Prognose darüber, wohin sich die Migrant*innen in Zukunft räumlich orientieren werden. Diese und andere Fragen hängen zu einem großen Teil mit der im Fluss befindlichen (innen-)politischen Situation zusammen, in der nicht nur Fragen des Wohnsitzes beziehungsweise der „Wohnsitzauflage“, sondern auch die Zugänge zu den Arbeitsmärkten Gegenstand von Debatten und Reformen sind. Nach der ab dem 1. Dezember 2016 verbindlich geltenden „Wohnsitzauflage“ in NRW kann Flüchtlingen für einen Zeitraum von drei Jahren der Wohnort verbindlich vorgeschrieben werden, auch nach dem erfolgreichen Abschluss ihres Asylverfahrens. Hierdurch sollen der Integrationsprozess erleichtert und „integrationshemmende sozialräumliche Konzentrationen verhindert“⁴ werden.

Institutionen vor Ort wiederum sollen hierdurch ein höheres Maß an Planungssicherheit für integrationspolitische Maßnahmen erhalten. Trotz dieser Maßnahmen ist derzeit jedoch schwer abzuschätzen, ob die Flüchtlinge über drei Jahre hinaus in den Kommunen bleiben werden, denen sie ursprünglich zugewiesen worden sind. Möglicherweise ziehen sie, dem allgemeinen Trend folgend, in die größeren Städte.

Die Lage weist darauf hin, dass die Herausforderungen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft am Niederrhein in den nächsten Jahren nicht geringer werden. Das große Potenzial der Zugezogenen für die gesellschaftliche, demografische und wirtschaftliche Entwicklung sollte dabei nicht aus dem Blick verloren werden. Allerdings ist auch deutlich geworden: Die Flüchtlinge sind keine Antwort auf den Fachkräftemangel in unserem Land.

Die Bundesagentur für Arbeit schätzt Anfang 2017, dass nur etwa zehn bis 15 Prozent der Flüchtlinge gut qualifiziert sind und innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz finden. Eine große Gruppe hat praktische Erfahrungen, aber keine anerkannten Ausbildungen. Ein Fünftel hat weder Schul- noch Ausbildungsabschluss. Auch vor diesem Hintergrund wird es stark darauf ankommen, wie die politischen, privatwirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteure am Niederrhein mit diesen Menschen umgehen und sie in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben integrieren.

⁴ Quelle: Entwurf einer Verordnung zur Regelung des Wohnsitzes für anerkannte Flüchtlinge und Inhaberinnen und Inhaber bestimmter humanitärer Aufenthaltstitel nach dem Aufenthaltsgesetz, S.2, vom 13.09.2016

3.5

ERWERBSPERSONEN- POTENZIAL

Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren am Niederrhein liegt heute bei etwa 830.000 Personen. Bis 2040 wird diese Zahl um 17 Prozent auf circa 694.000 zurückgehen. Ein weit deutlicherer Rückgang als der Verlust der Gesamtbevölkerung in Höhe von fünf Prozent im selben Zeitraum (vgl. Abb. 4).

Diese Entwicklung wird erheblichen Einfluss auf die Verfügbarkeit von Nachwuchskräften haben. Wie in Abbildung 5 erkennbar ist, wird die Zahl junger Menschen weiterhin abnehmen, und eine Reihe von geburtenstarken Jahrgängen wird in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Ein erster Höhepunkt wird 2030 erreicht sein (eingekreister Bereich). Mit dem Eintritt in den Ruhestand gehen der Wirtschaft aber überproportional viele Beschäftigte mit Fach- und Führungskompetenzen verloren. Insofern ist zu erwarten, dass sich der schon heute zu beobachtende Fachkräftengpass in Zukunft erheblich verschärfen wird.

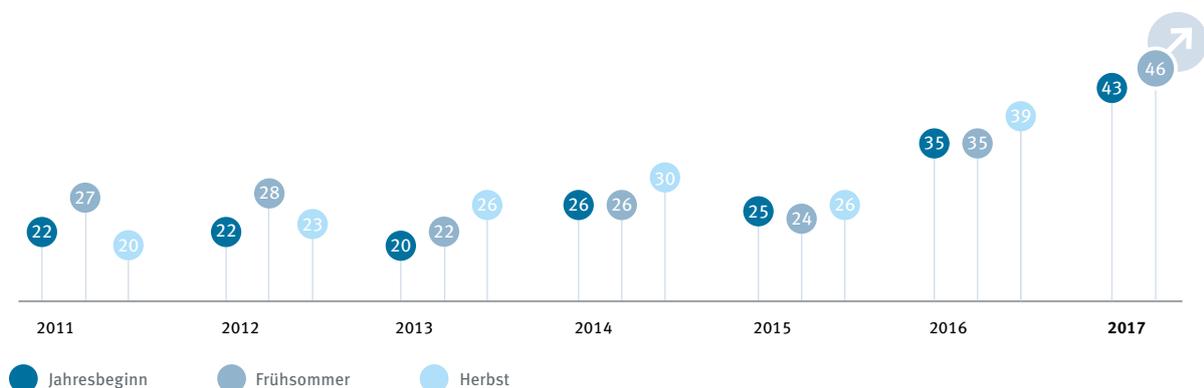


ABBILDUNG 3 Risiko Fachkräftemangel* (Angaben in %)
Quelle: Konjunkturumfrage der Niederrheinischen IHK

* Anteil der Unternehmen, die in der Konjunkturumfrage der Niederrheinischen IHK auf die Frage „Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden 12 Monaten? (Mehrfachnennungen möglich)“ den Fachkräftemangel genannt haben.

Erwerbspersonenpotenzial

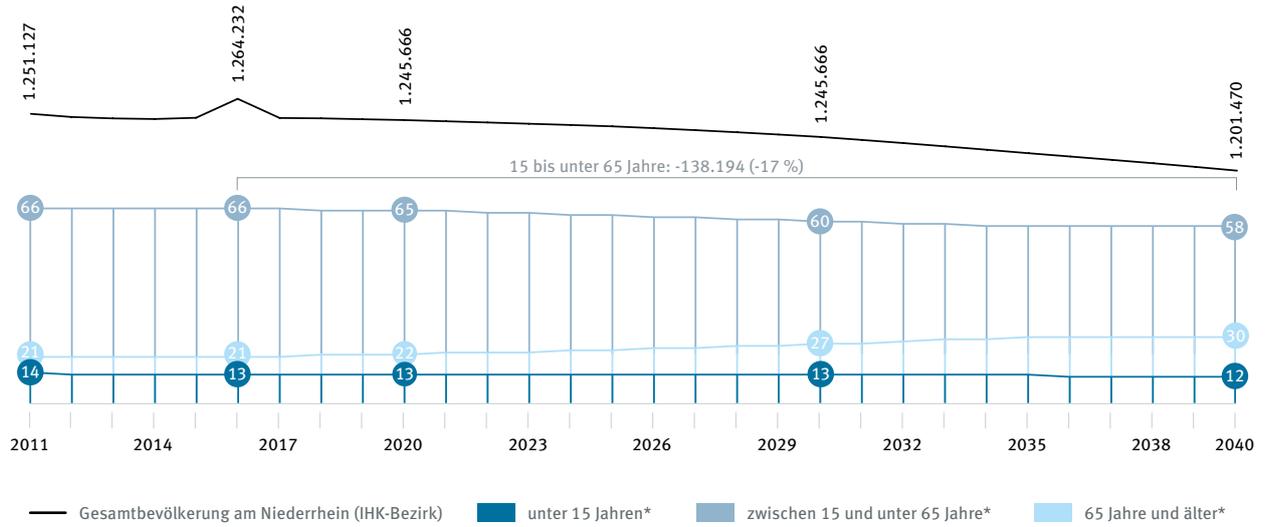


ABBILDUNG 4 Bevölkerungsstruktur am Niederrhein im Zeitverlauf

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW; Stichtag 01.01. Hinweis: Für die Jahre 2011 bis 2016 wurden die Bevölkerungszahlen, die auf Basis des Zensus 2011 berechnet wurden, verwendet. Die Jahreszahlen des Zensus gelten immer zum Stichtag 31.12., sodass es sich bei den für 2011 bis 2016 zugrunde gelegten Zahlen um die Bevölkerungszahl zum 31.12. des Vorjahres handelt.

*Anteil an der Gesamtbevölkerung

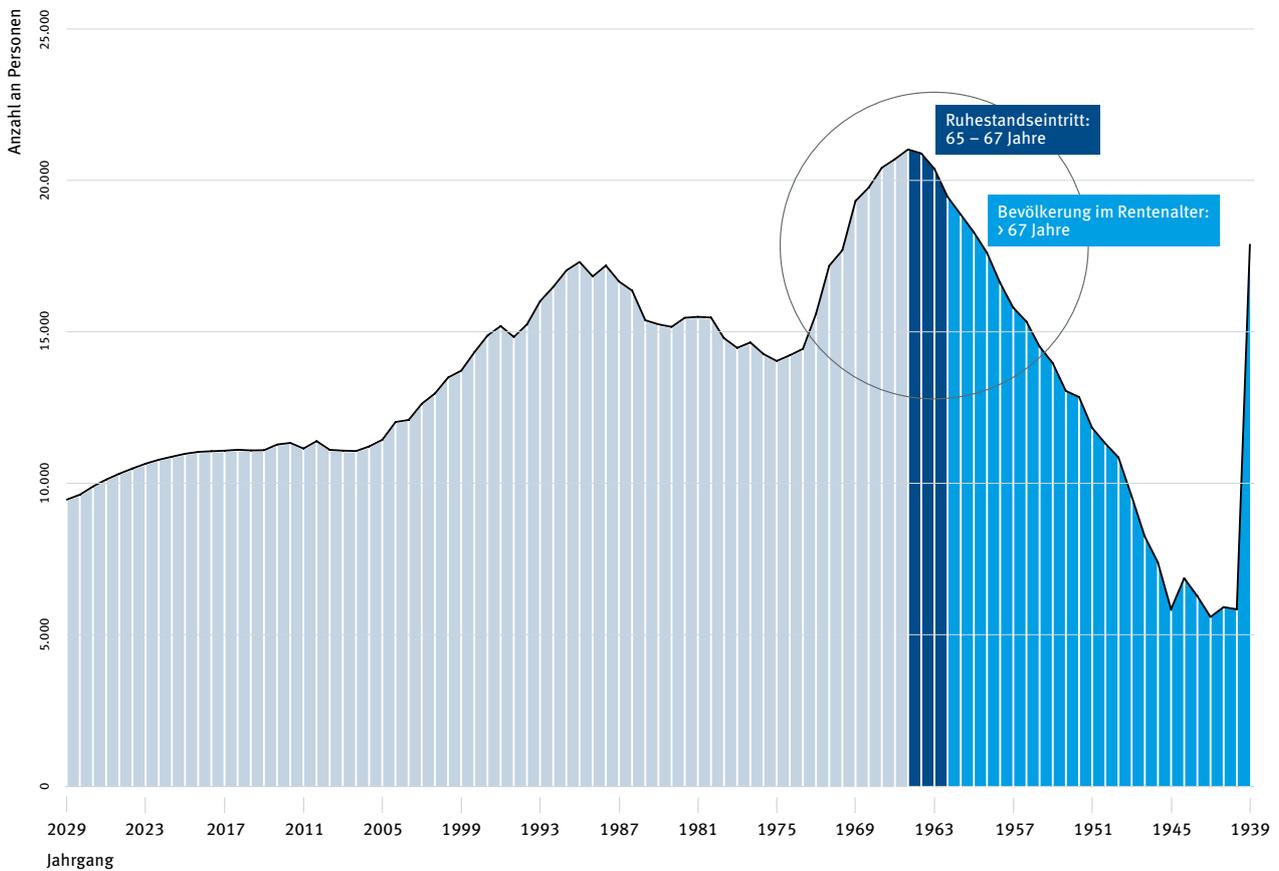


ABBILDUNG 5 Bevölkerung nach Geburtsjahr zum 01.01.2030

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW

4.0

KOMMUNALE DEMOGRAFIEPROFILE



Die Demografieprofile für Duisburg und die Kommunen in den Kreisen Wesel und Kleve zeigen sowohl den Ist-Zustand als auch die Entwicklungen zentraler Komponenten des demografischen Wandels, wie sie aus der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes IT.NRW hervorgehen. Auf Basis dieser Zahlen werden die Chancen und Herausforderungen auf Ebene der Kommunen sichtbar. Hieraus lassen sich Maßnahmen zur Abmilderung der demografiebedingten Auswirkungen auf Unternehmen und Kommunen ableiten.

Zu diesen Komponenten gehören:

- › **Bevölkerungsentwicklung**
- › **Entwicklung des Ausländeranteils**
- › **Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**
- › **Familie und Beruf am Wohnort**
- › **Altersentwicklung**

Um die Entwicklung des absoluten Erwerbspersonenpotenzials zwischen 2015 und 2040 darzustellen, wurden drei verschiedene Maßstäbe für die Säulendiagramme in den Kommunalprofilen genutzt. Beim Vergleich zwischen Kommunen beziehungsweise Gebietskörperschaften mit unterschiedlichen Wertebereichen müssen daher die absoluten Zahlen herangezogen und darf nicht allein die Größe der Säulen betrachtet werden. Ohne die verschiedenen Maßstäbe wäre die Entwicklung in den kleineren Kommunen visuell nicht darstellbar gewesen, da die Differenz in der absoluten Anzahl zu den größeren Kommunen zu hoch ist.¹

Aus dem Zusammenspiel der Faktoren lassen sich individuelle Chancen und Risiken für die Wirtschaft und das Gemeinwesen vor Ort ableiten. Hierzu gibt diese Broschüre verschiedene **Handlungsempfehlungen**, wie den zu erwartenden Entwicklungen aus Sicht der Wirtschaft begegnet werden sollte (s. Kapitel 5). Abschließend werden **Serviceleistungen und Instrumente der Niederrheinischen IHK** vorgestellt, die dabei helfen, die Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, zu meistern (s. Kapitel 6).

¹ Wertebereich 1: NRW; Wertebereich 2: Duisburg, Kreis Wesel und Kreis Kleve; Wertebereich 3: Alle Kommunen in den Kreisen Wesel und Kleve

TABELLE 6 Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung, Alterszustand und Veränderung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 2015 bis 2040
Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW

Gebiet	Bevölkerungsentwicklung von 2015 bis 2040 (%)	Medianalter 2040	Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) von 2015 bis 2040 (%)
Nordrhein-Westfalen	-2	48,3	-13
Duisburg, krfr. Stadt	-6	46,6	-13
Kleve, Kreis	1	49,8	-14
Bedburg-Hau	2	45,1	-14
Emmerich am Rhein, Stadt	6	47,1	-1
Geldern, Stadt	-4	53,6	-27
Goch, Stadt	-1	50,1	-15
Issum	-7	56,1	-31
Kalkar, Stadt	-7	49,0	-23
Kerken	-18	52,6	-35
Kevelaer, Stadt	0	49,1	-14
Kleve, Stadt	2	45,5	-2
Kranenburg	19	53,0	1
Rees, Stadt	-13	53,9	-34
Rheurdt	15	56,6	-13
Straelen, Stadt	15	51,5	-5
Uedem	-17	51,7	-35
Wachtendonk	4	56,6	-23
Weeze	35	45,6	33
Wesel, Kreis	-8	52,4	-23
Alpen	-17	52,5	-33
Dinslaken, Stadt	-3	52,7	-19
Hamminkeln, Stadt	1	52,7	-15
Hünxe	-9	58,6	-30
Kamp-Lintfort, Stadt	-16	50,9	-26
Moers, Stadt	-10	51,3	-22
Neukirchen-Vluyn, Stadt	-11	50,4	-22
Rheinberg, Stadt	-6	52,2	-24
Schermbek	0	58,5	-26
Sonsbeck	-5	50,3	-19
Voerde, Stadt	-13	52,5	-28
Wesel, Stadt	-9	52,4	-23
Xanten, Stadt	-3	55,6	-21



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	17.865.516
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	524
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	800.028
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	6.522.916
Auszubildende (zum 31.12.2015)	359.737
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	100,5

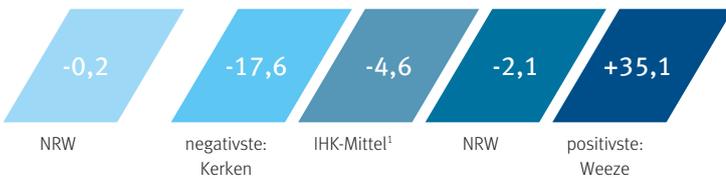


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Laut Bevölkerungsvorausberechnung verliert NRW in den nächsten 25 Jahren 375.000 Einwohner bzw. 2,1 Prozent. Die Kommunen im Bezirk der Niederrheinischen IHK schrumpfen im Mittel etwas stärker als das Bundesland insgesamt.

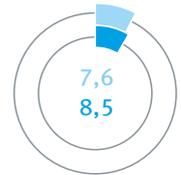


ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in NRW



IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in Gesamt-NRW höher als im IHK-Bezirk. Die Entwicklung in den letzten 20 Jahren verlief jedoch ähnlich.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

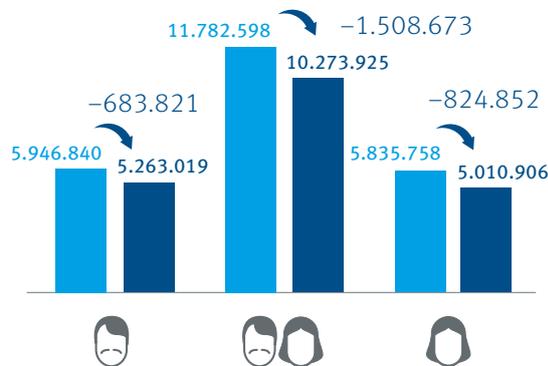
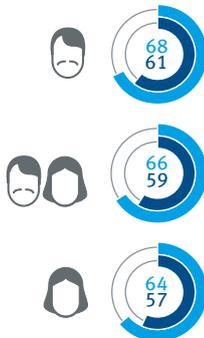
Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung sinkt laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren auf unter 60 Prozent. Mit 825.000 zu minus 684.000 Personen nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den Frauen stärker ab als bei den Männern.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

NRW
IHK-Mittel¹

5,7 / 8,8

2,8 / -0,1

13,2 / 8,7

48,5 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



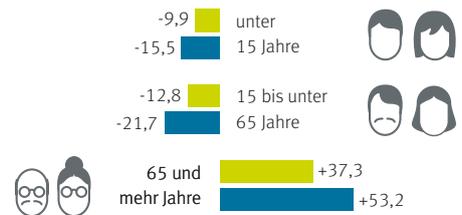
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Im Mittel sind die Kommunen im IHK-Bezirk beliebter bei Familien als in Gesamt-NRW. Im Gegenzug liegt jedoch in allen IHK-Kommunen die Hochqualifiziertenquote unterhalb des NRW-weiten Wertes.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Sowohl die Rückgänge in den Altersgruppen „unter 15 Jahre“ und „15 bis unter 65 Jahre“ als auch der Zuwachs der Jahrgänge „65 und mehr“ sind laut Bevölkerungsvorausberechnung im IHK-Bezirk stärker ausgeprägt als in Gesamt-NRW.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

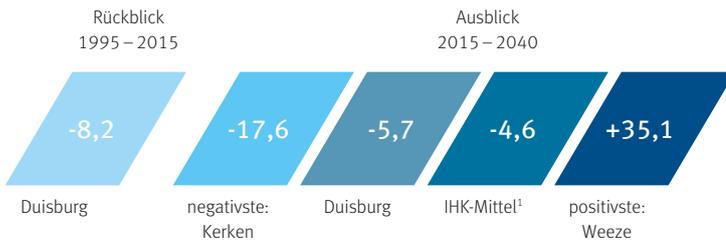
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	491.231
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	2.110
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	15.670
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	167.049
Auszubildende (zum 31.12.2015)	9.285
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	103,4



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %



Laut Bevölkerungsvorausberechnung verliert Duisburg in den nächsten 25 Jahren rund 30.000 Einwohner. Prozentual soll die Anzahl jedoch weniger stark zurückgehen als im Zeitraum 1995 bis 2015.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



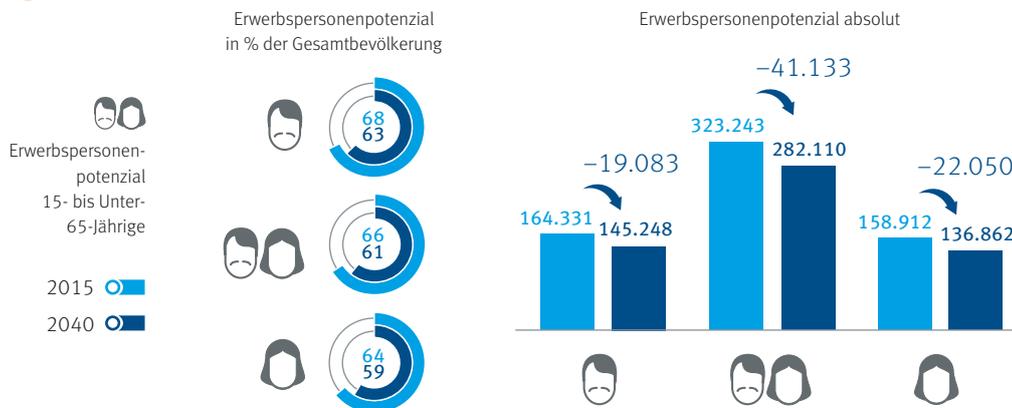
Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Duisburg

IHK-Mittel¹

- 1995
 - 2015
- Der Anteil an Ausländern an der Gesamtbevölkerung ist in Duisburg in den letzten 20 Jahren konstant hoch geblieben.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER



Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter soll laut Bevölkerungsvorausberechnung zwischen 2015 und 2040 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen stark abnehmen. Bei einer gleichzeitig steigenden Anzahl an Personen im Alter über 65 Jahre würde somit der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung schrumpfen.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Duisburg IHK-Mittel¹

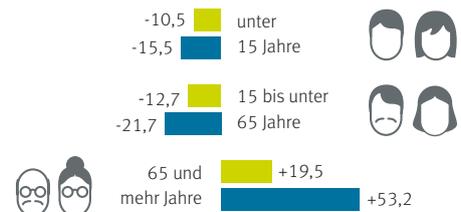


Duisburg ist beliebt bei den 18- bis Unter-25-Jährigen – das zeigt der im Vergleich zum IHK-Mittel hohe Wert der Bildungswanderung. Von außerhalb strömen viele in die Großstadt, um hier ihre Ausbildung zu absolvieren oder zu studieren. Bei der Familienwanderung und der Beschäftigungsquote der Frauen verzeichnet Duisburg hingegen einen unterdurchschnittlichen Wert.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Während die Bevölkerung im Rentenalter zwischen 2015 und 2040 laut Bevölkerungsvorausberechnung wachsen soll, erfahren die Jahrgänge unter 65 Jahre einen Rückgang. Im Vergleich zum IHK-Mittel sind die Veränderungsdaten jedoch geringer.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.
² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner
⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:
 IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Kreis Kleve



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	310.337
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	252
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	14.312
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	94.492
Auszubildende (zum 31.12.2015)	5.725
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	101,8



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Insgesamt soll der Kreis Kleve in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung ca. 3.000 Personen dazugewinnen. Die Entwicklung der einzelnen Kommunen verläuft jedoch zum Teil sehr unterschiedlich.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung im Kreis Kleve

IHK-Mittel¹

Der zwischen 1995 und 2015 gestiegene Ausländeranteil ist unter anderem auf die Nähe zu den Niederlanden zurückzuführen. Seit Einführung des europäischen Binnenmarktes und der Personenfreizügigkeit hat der Zuzug von dort stetig zugenommen.



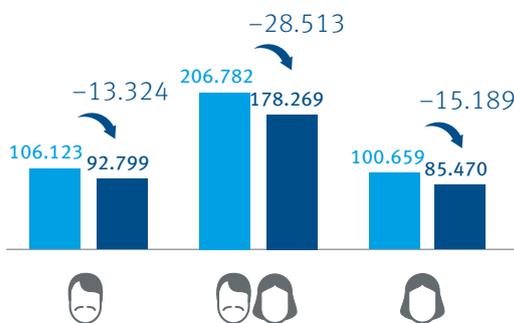
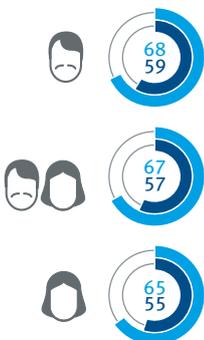
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen soll laut Bevölkerungsvorausberechnung der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung auf unter 60 Prozent sinken.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kreis Kleve
IHK-Mittel¹

9,2 / 8,8

2,8 / -0,1

7,9 / 8,7

46,9 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

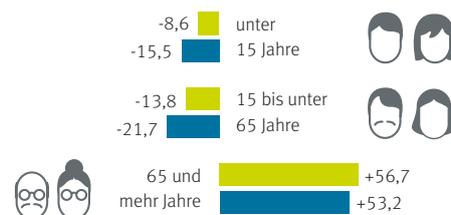
Der Kreis Kleve ist beliebt bei den 18- bis Unter-25-Jährigen – das zeigt der im Vergleich zum IHK-Mittel hohe Wert der Bildungswanderung. Aber auch Familien schätzen den Kreis Kleve als attraktiven Wohnort.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %

Kreis Kleve
IHK-Mittel¹



Während die Bevölkerung im Rentenalter zwischen 2015 und 2040 laut Bevölkerungsvorausberechnung wachsen soll, erfahren die Jahrgänge unter 65 Jahre einen Rückgang. Die Anzahl der Unter-65-Jährigen geht jedoch weniger stark zurück als im Mittel aller IHK-Kommunen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	13.033
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	213
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	479
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	5.199
Auszubildende (zum 31.12.2015)	245
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	74,1



Bedburg-Hau

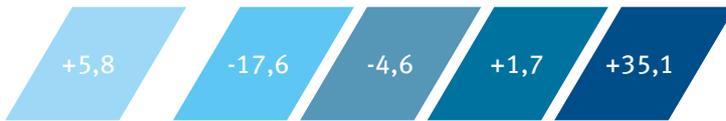


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Bedburg-Hau gehört laut Bevölkerungsvorausberechnung zu den wachsenden Kommunen im IHK-Bezirk. Die Gemeinde soll 220 Personen dazugewinnen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Bedburg-Hau



IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in Bedburg-Hau in den vergangenen 20 Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

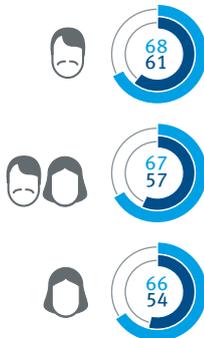
Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Bedburg-Hau reduziert sich laut Bevölkerungsvorausberechnung der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren um zehn Prozentpunkte. Dabei geht die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in der weiblichen Bevölkerung stärker zurück als in der männlichen.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Bedburg-Hau
IHK-Mittel¹

12,2 / 8,8

0,1 / -0,1

7,7 / 8,7

52,2 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



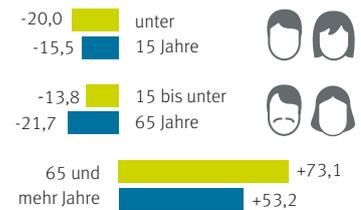
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Bedburg-Hau ist die Kommune mit der höchsten Beschäftigungsquote der Frauen. Auch bei der Familienwanderung ist die Gemeinde unter den Top-5-Kommunen mit dem höchsten Wert im IHK-Bezirk.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Die Bevölkerung im Rentenalter soll in Bedburg-Hau in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung überdurchschnittlich stark wachsen. Der Rückgang der Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren fällt hingegen geringer aus als im Mittel aller IHK-Kommunen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Emmerich am Rhein



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	30.968
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	385
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.350
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	10.232
Auszubildende (zum 31.12.2015)	622
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	85,4



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Emmerich am Rhein

negativste: Kerken

IHK-Mittel¹

Emmerich am Rhein

positivste: Weeze

Emmerich am Rhein gehört laut Bevölkerungsvorausberechnung zu den wachsenden Kommunen. Die Stadt soll 1.900 Personen dazugewinnen. Damit würde die Kommune an die Entwicklung der vergangenen 20 Jahre anknüpfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Emmerich a.R.

IHK-Mittel¹

- 1995
- 2015

Emmerich am Rhein verzeichnet im IHK-Bezirk nach Kranenburg den stärksten Anstieg im Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung in den vergangenen 20 Jahren.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

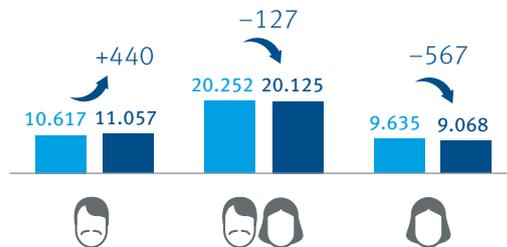
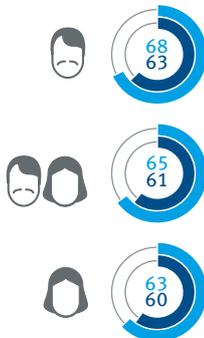
Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter soll in Emmerich am Rhein in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung nahezu konstant bleiben. Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung sinkt jedoch aufgrund der wachsenden Anzahl an Personen über 65 Jahren leicht ab.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

- 2015
- 2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Emmerich a.R. / IHK-Mittel¹

7,6 / 8,8

6,4 / -0,1

5,9 / 8,7

41,2 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

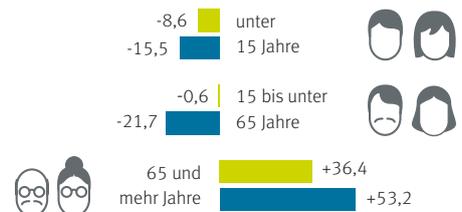
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Emmerich am Rhein ist in der Region überdurchschnittlich beliebt bei den 18- bis Unter-25-Jährigen. Bei der Beschäftigungsquote der Frauen gehört die Stadt jedoch zu den drei Kommunen mit dem niedrigsten Wert im IHK-Bezirk.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Laut Bevölkerungsvorausberechnung wird der demografische Wandel in Emmerich am Rhein in den nächsten 25 Jahren weniger stark zu spüren sein als in anderen Kommunen im IHK-Bezirk.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

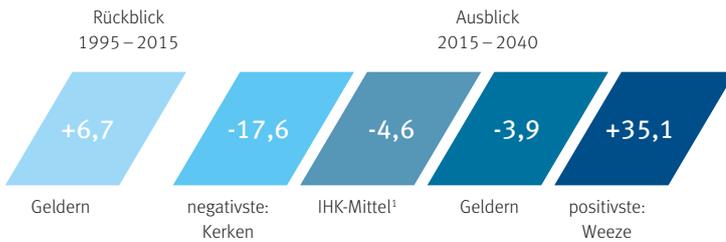
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	33.841
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	349
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.693
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	12.502
Auszubildende (zum 31.12.2015)	719
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	108,2



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

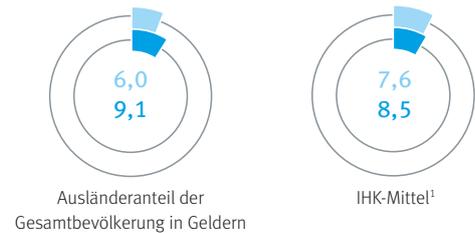


Anders als der Kreis Kleve insgesamt soll Geldern laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren schrumpfen (- 1.300) – eine Trendwende im Vergleich zur Entwicklung der letzten 20 Jahre.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in Geldern in den vergangenen 20 Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen.

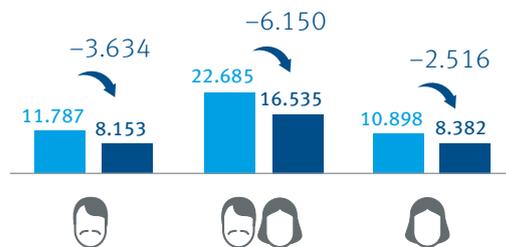


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung soll sich laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren von mehr als zwei Drittel auf ein Halb reduzieren. Anders als in den meisten IHK-Kommunen fällt der Rückgang in der männlichen Bevölkerung stärker aus als in der weiblichen.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Geldern
IHK-Mittel¹

10,1 / 8,8

-1,3 / -0,1

8,2 / 8,7

51,8 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

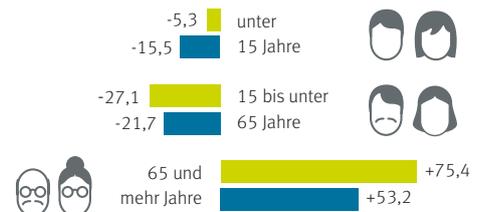
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Geldern ist beliebt bei Familien. Die 18- bis Unter-25-Jährigen verlassen jedoch überdurchschnittlich häufig die Stadt. Bei der Beschäftigungsquote der Frauen gehört Geldern zu den fünf Kommunen im IHK-Bezirk mit einem Wert von über 50 Prozent.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Die Anzahl der Personen im Alter unter 15 Jahren soll laut Bevölkerungsvorausberechnung unterdurchschnittlich stark zurückgehen, die Anzahl der Personen über 65 Jahre steigt hingegen überdurchschnittlich.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	33.889
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	294
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.466
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	8.643
Auszubildende (zum 31.12.2015)	529
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	113,5

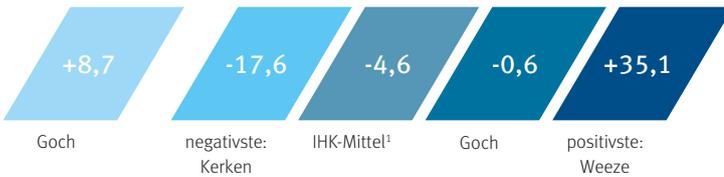


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



In Goch soll die Bevölkerungszahl laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren stabil bleiben.

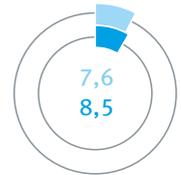


ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Goch



IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung insgesamt ist in Goch in den vergangenen 20 Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen.



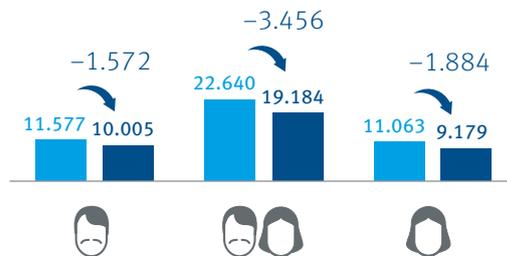
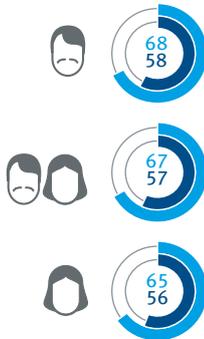
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Goch reduziert sich der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um zehn Prozentpunkte. Die Entwicklung in der männlichen und weiblichen Bevölkerung ist vergleichbar.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Goch
IHK-Mittel¹

10,3 / 8,8

1,3 / -0,1

6,9 / 8,7

47,3 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



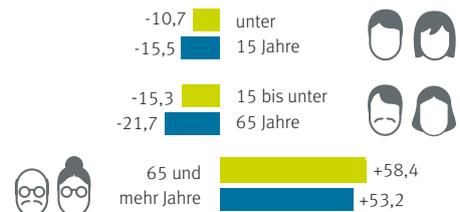
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Goch ist überdurchschnittlich beliebt bei Familien und 18- bis Unter-25-Jährigen. Die Hochqualifiziertenquote kommt jedoch im regionalen Vergleich auf einen besonders niedrigen Wert.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Der Rückgang bei den Unter-15- und 15- bis Unter-65-Jährigen fällt in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung geringer aus als im Mittel aller IHK-Kommunen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

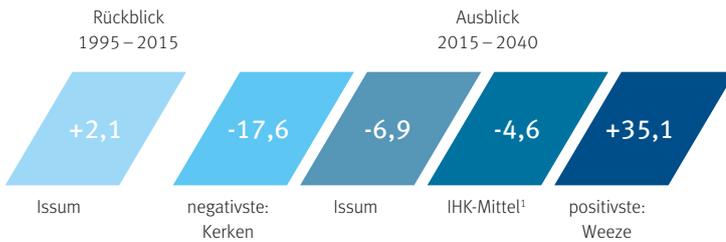
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	12.037
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	220
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	496
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	2.291
Auszubildende (zum 31.12.2015)	136
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	57,9



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

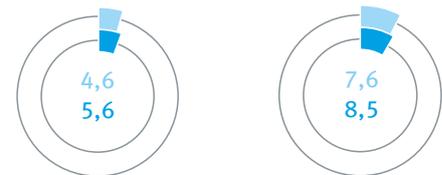


Issum gehört zu den Kommunen im Kreis Kleve, für die ein Bevölkerungsrückgang vorausberechnet wurde. Die Bevölkerung soll um 840 Personen schrumpfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Issum

IHK-Mittel¹

Der Ausländeranteil in Issum ist in den vergangenen 25 Jahren auf einem konstant unterdurchschnittlichen Niveau geblieben.



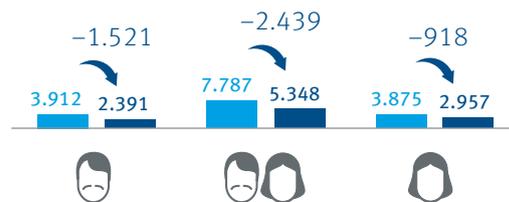
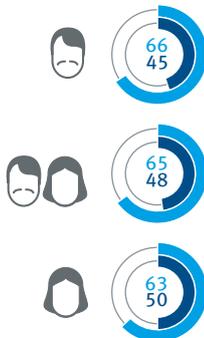
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015
2040



Issum gehört zu den Kommunen, in denen der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2040 weniger als 50 Prozent betragen soll. In der männlichen Bevölkerung nimmt der Anteil sogar um mehr als 20 Prozentpunkte ab.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Issum
IHK-Mittel¹

7,0 / 8,8

0,1 / -0,1

9,8 / 8,7

48,2 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



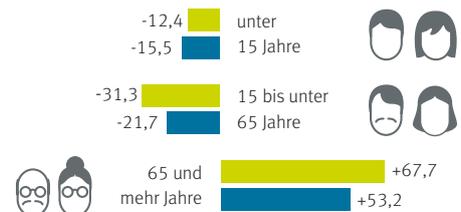
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Issum liegt bei den Indikatoren zu „Familie und Beruf am Wohnort“ überwiegend im Mittelfeld aller IHK-Kommunen.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015-2040 in %



Der Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter sowie das Wachstum der älteren Bevölkerung soll in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung überdurchschnittlich hoch ausfallen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Kalkar



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	13.854
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	157
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	653
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	3.297
Auszubildende (zum 31.12.2015)	243
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	90,5



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Anders als der Kreis Kleve insgesamt soll Kalkar laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren schrumpfen (- 1.000) – eine Trendwende im Vergleich zur Entwicklung der letzten 20 Jahre.

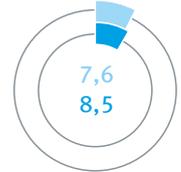


ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Kalkar



IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung entspricht dem mittleren Ausländeranteil aller IHK-Kommunen.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

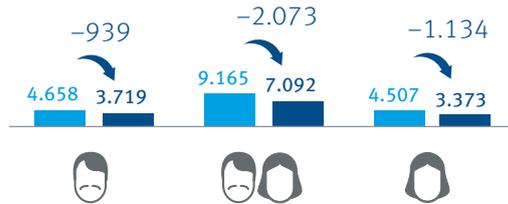
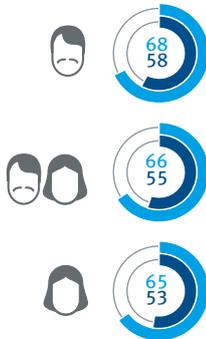
Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung soll sich in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um elf Prozentpunkte reduzieren. Die Entwicklung verläuft in der weiblichen Bevölkerung negativer als in der männlichen.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kalkar
IHK-Mittel¹

8,1 / 8,8

-0,7 / -0,1

7,5 / 8,7

47,1 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



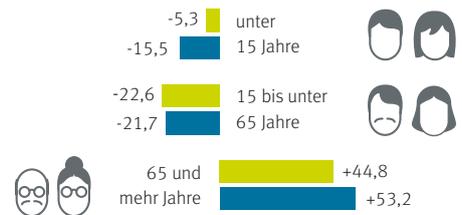
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Kalkar liegt bei den Indikatoren zu Familie und Beruf am Wohnort leicht unter dem mittleren Wert aller IHK-Kommunen.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



In Kalkar wird der demografische Wandel in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung weniger stark zu spüren sein als in anderen Kommunen im IHK-Bezirk.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

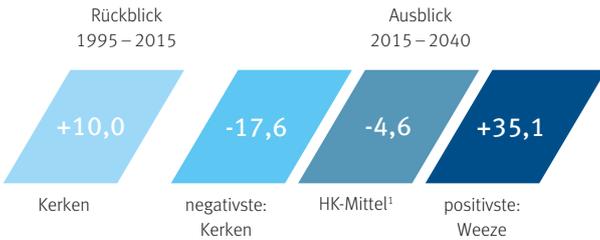
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	13.262
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	228
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	516
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	1.520
Auszubildende (zum 31.12.2015)	96
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	83,0



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %



Kerken ist laut Bevölkerungsvorausrechnung die Kommune mit dem stärksten prozentualen Bevölkerungsrückgang in den nächsten 25 Jahren innerhalb des IHK-Bezirks. Das stellt eine Trendwende im Vergleich zu der Entwicklung der letzten 20 Jahre dar.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Kerken

IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung hat sich in Kerken in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

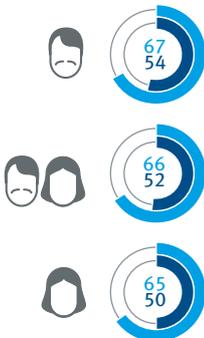
Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Kerken geht das Erwerbspersonenpotenzial laut Bevölkerungsvorausrechnung bis zum Jahr 2040 besonders stark zurück (minus ein Drittel). Der Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt dann nur noch knapp 50 Prozent.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kerken
IHK-Mittel¹

35,1 / 8,8

7,3 / -0,1

10,7 / 8,7

48,4 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



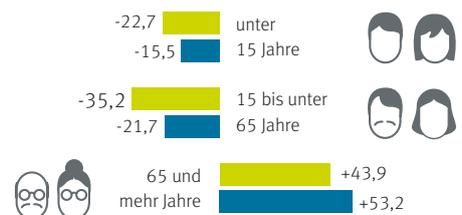
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Kerken verzeichnet IHK-weit den höchsten Wert bei der Familienwanderung. Bei der Bildungswanderung belegt die Gemeinde Platz zwei nach der Stadt Kleve. Auch bei den Hochqualifizierten schneidet Kerken überdurchschnittlich gut ab.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015–2040 in %



Laut Bevölkerungsvorausrechnung ist Kerken neben Uedem die Kommune mit dem stärksten prozentualen Rückgang bei den 15- bis Unter-65-Jährigen zwischen 2015 und 2040.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

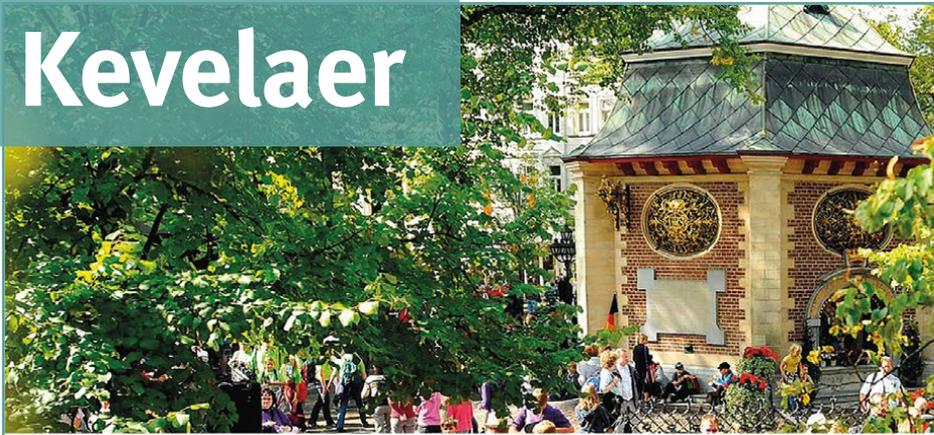
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Kevelaer



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	28.311
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	281
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.534
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	7.013
Auszubildende (zum 31.12.2015)	545
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	103,4



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



In Kevelaer soll die Bevölkerungszahl laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren stabil bleiben.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Kevelaer

IHK-Mittel¹

- 1995
 - 2015
- Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung insgesamt ist in Kevelaer in den vergangenen 20 Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

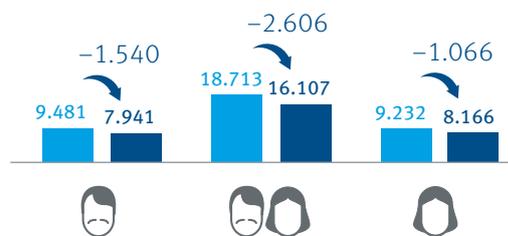
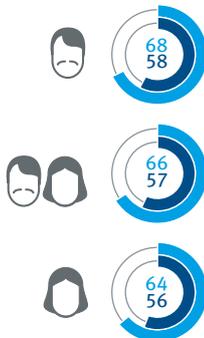
Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Kevelaer reduziert sich der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren um neun Prozentpunkte. Der Rückgang fällt in der männlichen Bevölkerung höher aus als in der weiblichen.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015

2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kevelaer
IHK-Mittel¹

9,1 / 8,8

1,8 / -0,1

8,5 / 8,7

48,6 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

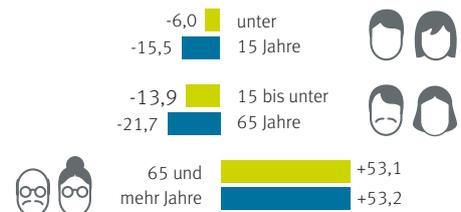
Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Kevelaer ist beliebt bei den 18- bis Unter-25-Jährigen – das zeigt der überdurchschnittliche Wert bei der Bildungswanderung. Aber auch Familien schätzen die Stadt als attraktiven Wohnort.

Der Rückgang in den Altersgruppen der Unter-15- und 15- bis Unter-65-Jährigen soll in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung geringer ausfallen als im Mittel aller IHK-Kommunen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.
² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner
⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:
 IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

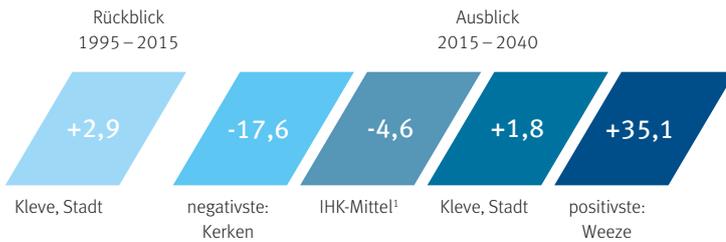
Einwohner (31.12.2015)	49.729
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	509
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	2.398
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	21.330
Auszubildende (zum 31.12.2015)	1.302
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	163,4

Kleve, Stadt



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %



Die Stadt Kleve gewinnt in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung 900 Personen dazu. Kleve würde demnach an die Entwicklung der letzten 20 Jahre anknüpfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Kleve

IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in Kleve in den letzten 20 Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen. Mit ein Grund ist die Nähe zu den benachbarten Niederlanden.

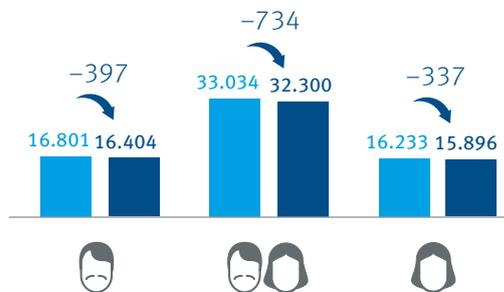
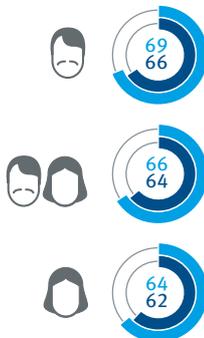


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



Die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter soll laut Bevölkerungsvorausberechnung nahezu konstant bleiben. Dasselbe gilt für den Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung. Damit wäre Kleve neben Weeze die einzige Kommune im IHK-Bezirk mit einem Erwerbspersonenanteil von mehr als 60 Prozent in 2040.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kleve, Stadt
IHK-Mittel¹

3,8 / 8,8

10,3 / 0,1

9,3 / 8,7

45,0 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



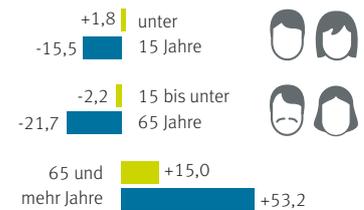
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Kleve verzeichnet IHK-weit den höchsten Wert bei der Bildungswanderung. Auch bei den Hochqualifizierten schneidet Kleve überdurchschnittlich stark ab. Bei der Familienwanderung und der Beschäftigungsquote der Frauen kommt Kleve hingegen auf einen unterdurchschnittlichen Wert.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015-2040 in %



Kleve ist die einzige Kommune im IHK-Bezirk, die in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung an Personen unter 15 Jahren dazugewinnt und in der die ältere Bevölkerung gleichzeitig so geringfügig zunehmen soll.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Kranenburg



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	10.648
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	138
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	364
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	1.813
Auszubildende (zum 31.12.2015)	122
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	58,5

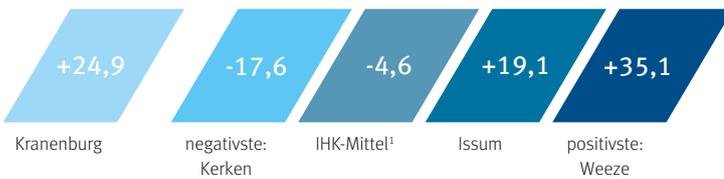


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Laut Bevölkerungsvorausberechnung ist Kranenburg nach Weeze die Kommune im Kreis Kleve mit dem stärksten prozentualen Bevölkerungszuwachs. Absolut soll die Kommune 2.000 Personen dazugewinnen.

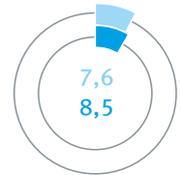


ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Kranenburg



IHK-Mittel¹

Kranenburg verzeichnet im IHK-Bezirk den stärksten Anstieg im Ausländeranteil in den vergangenen 20 Jahren. Ein Grund für diese Entwicklung ist der stetig gestiegene Zuzug aus den benachbarten Niederlanden.



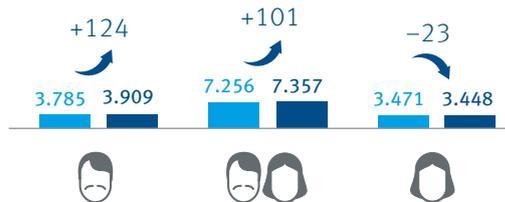
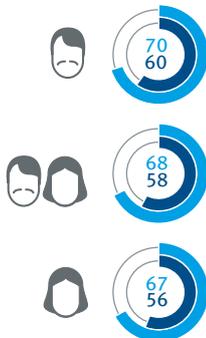
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Kranenburg ist eine von zwei Kommunen, in denen das Erwerbspersonenpotenzial laut Bevölkerungsvorausberechnung absolut zunehmen soll. Der Anstieg in der Gruppe der Über-65-Jährigen fällt jedoch noch höher aus, sodass der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung um zehn Prozentpunkte sinkt.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kranenburg
IHK-Mittel¹

13,9 / 8,8

4,1 / -0,1

7,2 / 8,7

36,1 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



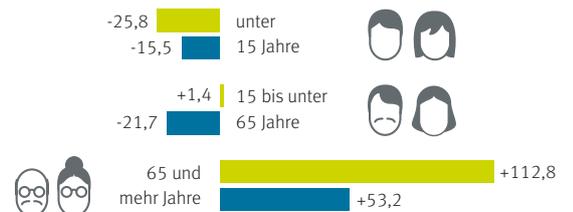
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Kranenburg ist überdurchschnittlich beliebt bei Familien und jungen Menschen. Die Beschäftigungsquote der Frauen ist jedoch die geringste im gesamten IHK-Bezirk.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Bei den 15- bis Unter-65-Jährigen legt die Gemeinde in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung leicht zu. Die Anzahl der Über-65-Jährigen soll sich jedoch gleichzeitig verdoppeln – das ist die zweitgrößte Zunahme im IHK-Bezirk.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.
² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner
⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:
IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

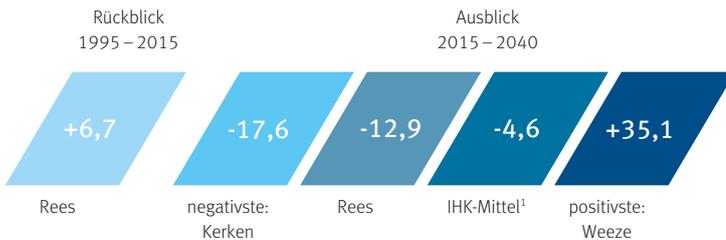
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	21.349
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	194
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	912
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	4.739
Auszubildende (zum 31.12.2015)	320
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	106,9



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %



Rees gehört zu den Kommunen im Kreis Kleve, für die ein überdurchschnittlicher Bevölkerungsrückgang in den nächsten 25 Jahren vorausgerechnet wurde. Die Bevölkerung soll um 2.800 Personen sinken.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



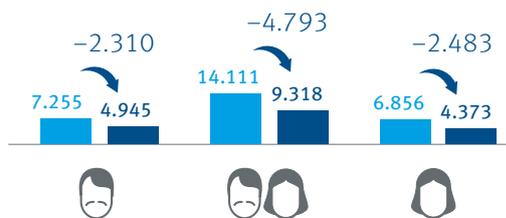
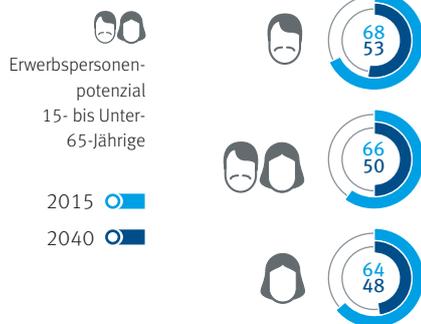
Rees ist eine von zwei Kommunen im Kreis Kleve, in denen der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung insgesamt seit 1995 zurückgegangen ist.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut



In 2040 ist laut Bevölkerungsvorausberechnung nur noch knapp die Hälfte der Bevölkerung dem Erwerbspersonenpotenzial zuzurechnen. In der weiblichen Bevölkerung sinkt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung sogar auf unter 50 Prozent.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Rees (gelb) / IHK-Mittel¹ (blau)

5,2 / 8,8

-2,4 / -0,1

6,6 / 8,7

46,8 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



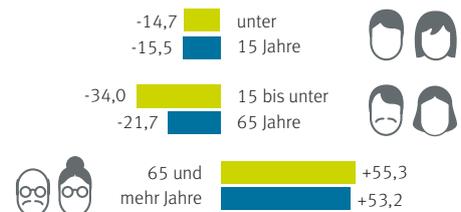
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Rees erzielt im Kreis Kleve den geringsten Wert bei der Bildungswanderung. Bei der Beschäftigtenquote der Frauen liegt die Stadt im Mittelfeld aller IHK-Kommunen.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Der Rückgang der Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren fällt in Rees in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung überdurchschnittlich hoch aus.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Rheurdt



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	6.709
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	223
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	266
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	541
Auszubildende (zum 31.12.2015)	53
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	N/A



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



In Rheurdt setzt sich laut Bevölkerungsvorausberechnung die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fort. Die Bevölkerung soll in den nächsten 25 Jahren um 1.000 Personen wachsen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Rheurdt gehört zu den Kommunen mit dem geringsten Ausländeranteil im IHK-Bezirk. Die Gemeinde ist eine von zwei Kommunen im Kreis Kleve, in denen der Ausländeranteil seit 1995 zurückgegangen ist.

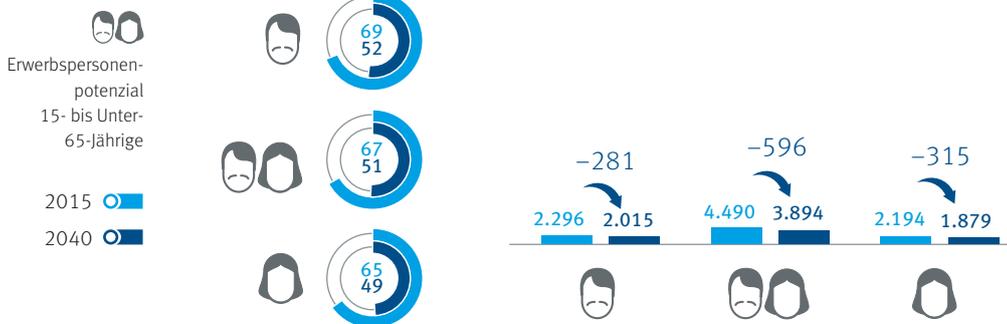


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter geht in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung unterdurchschnittlich stark zurück. Dennoch sinkt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung von zwei Dritteln auf ein Halb, da die Anzahl an Personen im Rentenalter überdurchschnittlich stark zunimmt.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Rheurdt
IHK-Mittel¹

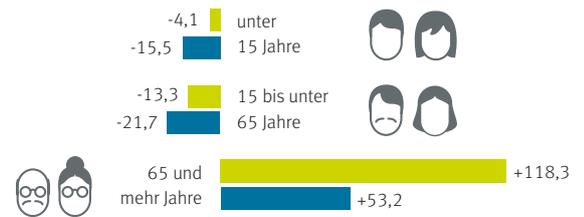


Rheurdt ist die Kommune im Kreis Kleve mit der höchsten Hochqualifiziertenquote. Auch die Beschäftigungsquote der Frauen fällt überdurchschnittlich hoch aus. Bei der Bildungswanderung ist Rheurdt nach Rees und Xanten die Kommune mit dem niedrigsten Wert.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



In keiner anderen Kommune soll die Gruppe der Über-65-Jährigen in den nächsten Jahren so stark wachsen wie in Rheurdt. Die Personenanzahl in den anderen Altersgruppen sinkt laut Bevölkerungsvorausberechnung hingegen unterdurchschnittlich.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.
² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner
⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:
 IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

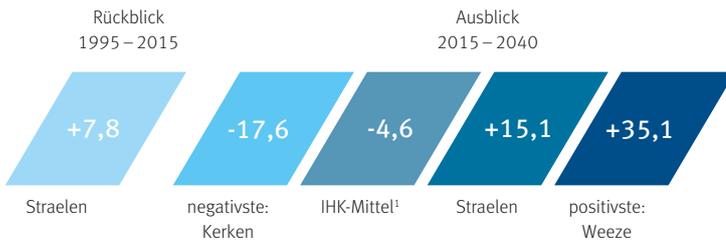
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	15.641
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	211
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	938
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	6.689
Auszubildende (zum 31.12.2015)	313
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	93,9



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

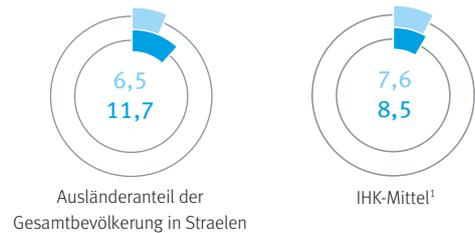


Laut Bevölkerungsvorausberechnung ist Straelen nach Weeze und Kranenburg die Kommune im Kreis Kleve mit dem stärksten prozentualen Bevölkerungszuwachs in den nächsten 25 Jahren. Absolut soll Straelen 2.400 Personen dazugewinnen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung hat sich in Straelen in den vergangenen 20 Jahren nahezu verdoppelt.

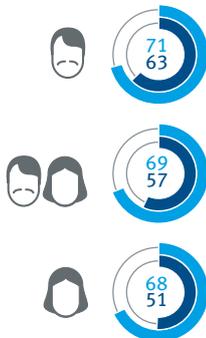


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung soll in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um zwölf Prozentpunkte sinken. Rechnet man in der männlichen Bevölkerung absolut gesehen noch mit einer Zunahme des Erwerbspersonenpotenzials, wird in der weiblichen mit einem starken Rückgang gerechnet. Der Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt bei den Frauen dann nur noch 51 Prozent.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Straelen
IHK-Mittel¹

2,1 / 8,8

-1,8 / -0,1

6,9 / 8,7

50,1 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

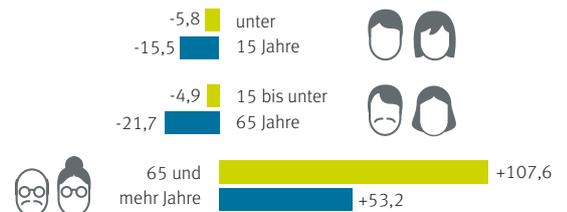
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Straelen gehört zu den fünf Kommunen im IHK-Bezirk mit einer Beschäftigungsquote der Frauen von über 50 Prozent. Bei der Familienwanderung schneidet die Stadt unterdurchschnittlich ab.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Während die Unter-15- und 15- bis Unter-65-Jährigen in Straelen laut Bevölkerungsvorausberechnung weniger Mitglieder verlieren als alle IHK-Kommunen im Mittel, steigt die Gruppe der über 65-Jährigen überdurchschnittlich stark an.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Uedem



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	8.266
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	136
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	382
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	2.634
Auszubildende (zum 31.12.2015)	208
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	N/A



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040

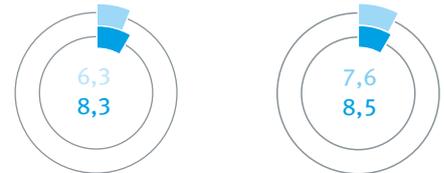


Trendwende: Nach einem Bevölkerungswachstum in den letzten 20 Jahren soll Uedem bis 2040 laut Bevölkerungsvorausberechnung um 1.400 Personen schrumpfen. Nach Kerken ist Uedem die Kommune mit dem stärksten prozentualen Bevölkerungsrückgang im Kreis Kleve.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Uedem

IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in Uedem in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. In 2015 entspricht der Anteil dem mittleren Wert aller IHK-Kommunen.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

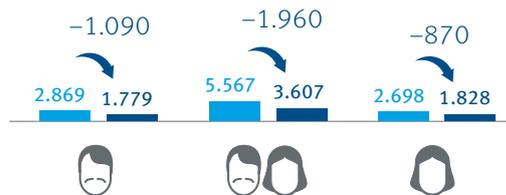
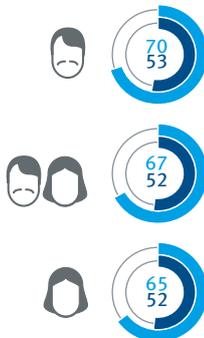
Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter geht in Uedem laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren besonders stark zurück. Entgegen dem Trend in den meisten anderen Kommunen sinkt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung stärker bei den Männern als bei den Frauen.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Uedem
IHK-Mittel¹

9,5 / 8,8

-1,0 / -0,1

7,5 / 8,7

47,8 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



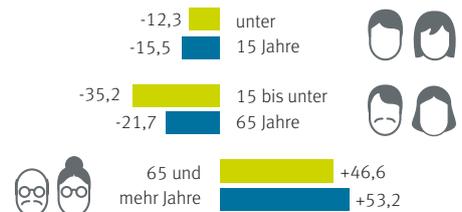
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Uedem ist beliebt bei Familien. Bei der Bildungswanderung schneidet die Gemeinde hingegen unterdurchschnittlich ab.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Uedem ist laut Bevölkerungsvorausberechnung neben Kerken die Kommune mit dem stärksten prozentualen Rückgang bei den 15- bis Unter-65-Jährigen im IHK-Bezirk.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	8.189
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	170
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	450
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	1.615
Auszubildende (zum 31.12.2015)	111
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	N/A



Wachtendonk



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040

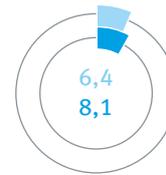


Wachtendonk soll in den nächsten 25 Jahren wachsen – wenn auch zu einem geringeren Prozentsatz als in den letzten 20 Jahren. Die Gemeinde gewinnt laut Bevölkerungsvorausberechnung 310 Personen dazu.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Wachtendonk



IHK-Mittel¹

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in Wachtendonk in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. In 2015 entspricht der Anteil nahezu dem mittleren Wert aller IHK-Kommunen.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

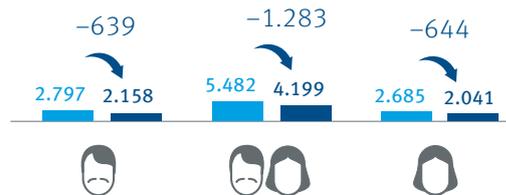
Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Wachtendonk gehört zu den Kommunen, in denen der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2040 weniger als die Hälfte ausmacht. In der weiblichen Bevölkerung nimmt der Anteil um fast 20 Prozentpunkte ab.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Wachtendonk
IHK-Mittel¹

14,1 / 8,8

2,4 / -0,1

8,7 / 8,7

49,6 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %

-16,3 unter 15 Jahre
-23,4 15 bis unter 65 Jahre
-21,7 65 Jahre



65 und mehr Jahre +112,3
+53,2

Wachtendonk ist überdurchschnittlich beliebt bei Familien und 18- bis Unter-25-Jährigen.

Während die Bevölkerung im Rentenalter in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung wachsen soll, erfahren die Jahrgänge unter 65 Jahren einen Rückgang. Wachtendonk hat eine besonders starke Zunahme der Anzahl an Über-65-Jährigen zu erwarten.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Weeze



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	10.611
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	133
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	415
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	4.434
Auszubildende (zum 31.12.2015)	161
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	64,5



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Laut Bevölkerungsvorausberechnung ist Weeze die Kommune mit dem prozentual stärksten Bevölkerungszuwachs innerhalb des gesamten IHK-Bezirks. Absolut soll die Gemeinde 3.700 Personen dazugewinnen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Weeze



IHK-Mittel¹

Weeze gehört zu den Kommunen mit dem stärksten Anstieg im Ausländeranteil zwischen 1995 und 2015. Ein Grund für diese Entwicklung ist der seit Einführung des europäischen Binnenmarktes stetig gestiegene Zuzug aus den Niederlanden.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

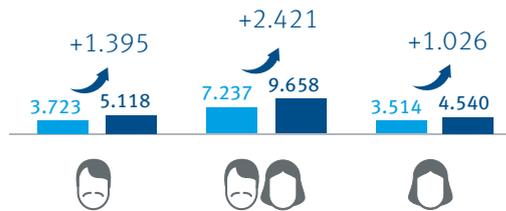
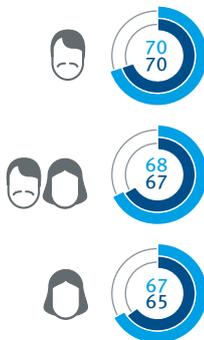
Erwerbspersonenpotenzial absolut

Weeze entwickelt sich laut Bevölkerungsvorausberechnung entgegen dem IHK-weiten Trend: Das Erwerbspersonenpotenzial steigt in den nächsten 25 Jahren absolut gesehen an. Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung soll konstant bleiben.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015

2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Weeze
 IHK-Mittel¹

10,6 / 8,8

5,8 / -0,1

5,4 / 8,7

40,6 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

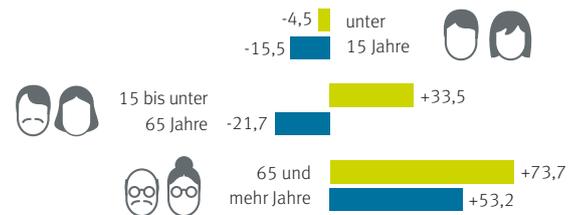
Weeze ist beliebt bei den 18- bis Unter-25-Jährigen – das zeigt der hohe Wert der Bildungswanderung. Die Beschäftigungsquote der Frauen sowie die Hochqualifiziertenquote fallen hingegen relativ gering aus.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %

Weeze
 IHK-Mittel¹



Weeze ist laut Bevölkerungsvorausberechnung die einzige Kommune im IHK-Bezirk mit einem starken Anstieg bei den 15- bis Unter-65-Jährigen in den nächsten 25 Jahren. Gleichzeitig nimmt die Anzahl der Personen über 65 Jahre stärker zu als im IHK-Mittel.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	462.664
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	444
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	19.059
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	130.300
Auszubildende (zum 31.12.2015)	7.685
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	91,5

Kreis Wesel



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Während die Bevölkerungszahl in den vergangenen 20 Jahren konstant geblieben ist, verzeichnet der Kreis Wesel in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung einen Rückgang von ca. 40.000 Einwohnern.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung im Kreis Wesel



IHK-Mittel¹

Der Ausländeranteil im Kreis Wesel ist zwischen 1995 und 2015 leicht gesunken.

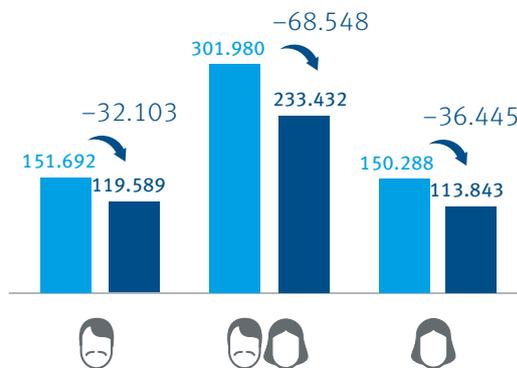
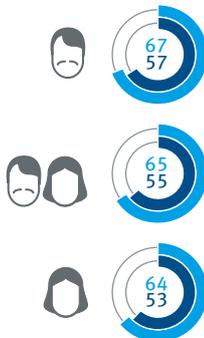


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nimmt in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung stark ab. Bei den Frauen ist dieser Trend ausgeprägter als bei den Männern. Im Jahr 2040 kann nur noch etwas mehr als die Hälfte der weiblichen Bevölkerung dem Erwerbspersonenpotenzial zugerechnet werden.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kreis Wesel
IHK-Mittel¹

7,5 / 8,8

0,3 / -0,1

9,8 / 8,7

47,3 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



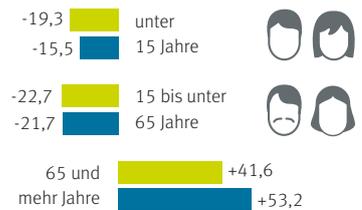
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Bei den Indikatoren zu „Familie und Beruf am Wohnort“ entspricht der Wert für den Kreis Wesel in etwa dem IHK-Mittel.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Einer wachsenden Anzahl an älteren Personen steht eine sinkende Anzahl an Personen unter 65 Jahren gegenüber. Die Anzahl an Personen über 65 Jahren soll im Kreis Wesel in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung unterdurchschnittlich zunehmen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Alpen



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	12.798
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	215
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	528
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	3.732
Auszubildende (zum 31.12.2015)	230
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	48,8



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Alpen ist laut Bevölkerungsvorausberechnung die Kommune im Kreis Wesel mit dem stärksten prozentualen Bevölkerungsrückgang zwischen 2015 und 2040. Die Gemeinde soll um 2.200 Personen schrumpfen.

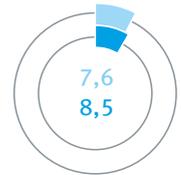


ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Alpen



IHK-Mittel¹

Alpen gehört zu den Kommunen mit dem geringsten Ausländeranteil in 2015. In den letzten 20 Jahren hat sich die Kommune ähnlich wie das IHK-Mittel entwickelt.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

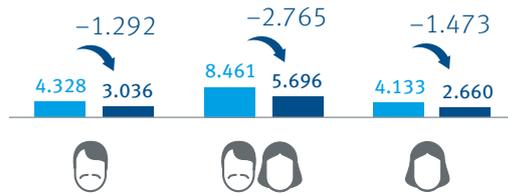
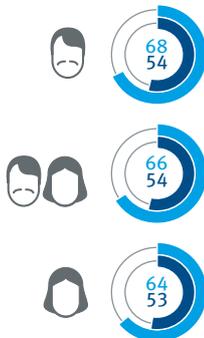
Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Alpen gehört zu den Kommunen im Kreis Wesel mit einem besonders starken vorausgerechneten Rückgang der Anzahl an Personen im erwerbsfähigen Alter. Entgegen dem Trend in den meisten anderen Kommunen soll der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung bei den Männern stärker sinken als bei den Frauen.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Alpen
IHK-Mittel¹

9,1 / 8,8

-1,2 / -0,1

10,5 / 8,7

50,9 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



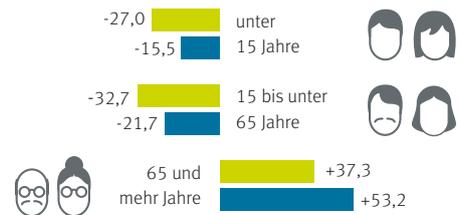
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Alpen gehört zu den fünf Kommunen im IHK-Bezirk mit einer Beschäftigungsquote der Frauen von über 50 Prozent. Bei der Bildungswanderung kommt Alpen wie das IHK-Mittel auf einen Wert kleiner Null.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Der Rückgang in der Gruppe der Unter-15-Jährigen und der 15- bis Unter-65-Jährigen fällt zwischen 2015 und 2040 laut Bevölkerungsvorausberechnung überdurchschnittlich hoch aus.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Dinslaken

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	67.452
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	1.415
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	2.636
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	18.564
Auszubildende (zum 31.12.2015)	1.193
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	93,7



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040

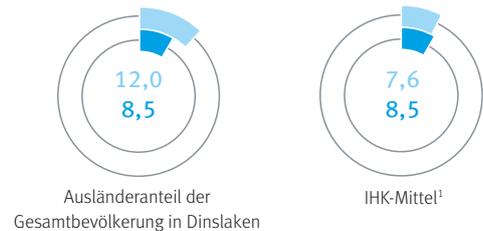


In Dinslaken setzt sich der Trend der letzten Jahre laut Bevölkerungsvorausberechnung fort. Die Bevölkerung soll um 2.300 Personen schrumpfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Dinslaken ist die Kommune im IHK-Bezirk mit dem stärksten Rückgang im Ausländeranteil in den vergangenen 20 Jahren.



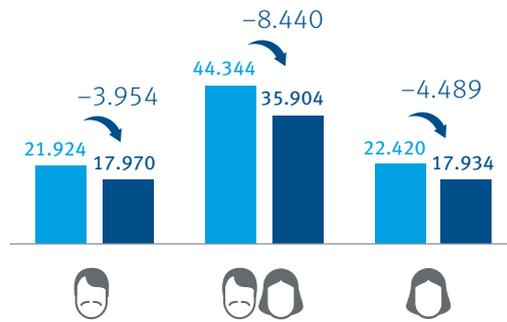
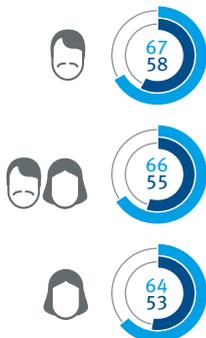
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Dinslaken reduziert sich der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um elf Prozentpunkte. Dabei geht die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in der weiblichen Bevölkerung stärker zurück als in der männlichen.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Dinslaken
IHK-Mittel¹

4,3 / 8,8

0,7 / -0,1

10,6 / 8,7

47,2 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

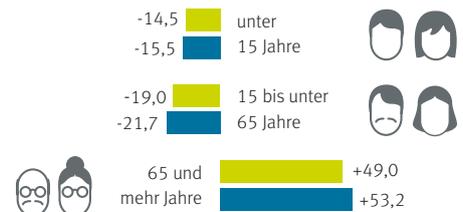
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Dinslaken ist die Kommune im Kreis Wesel mit dem niedrigsten Wert bei der Familienwanderung. Bei der Hochqualifiziertenquote schneidet die Kommune dafür überdurchschnittlich gut ab.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Während die Bevölkerung im Rentenalter wächst, erfahren die Jahrgänge unter 65 Jahren in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung einen Rückgang. Die Veränderungsdaten in den einzelnen Altersgruppen entsprechen den mittleren Veränderungsdaten aller IHK-Kommunen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Hamminkeln



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	26.996
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	164
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.319
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	6.516
Auszubildende (zum 31.12.2015)	526
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	67,8



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Laut Bevölkerungsvorausberechnung soll die Bevölkerung in den nächsten 25 Jahren um 330 Personen zunehmen. Die Stadt ist eine von zwei Kommunen im Kreis Wesel, für die kein Rückgang berechnet wurde.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Hamminkeln

IHK-Mittel¹

Im regionalen Vergleich ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung in Hamminkeln relativ gering. Im Verlauf der letzten 20 Jahre ist der Anteil nahezu konstant geblieben.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

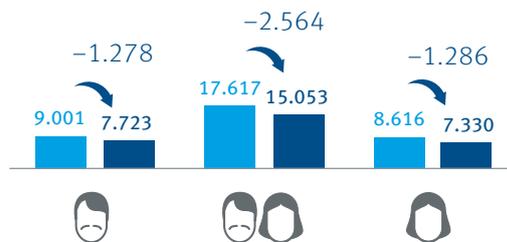
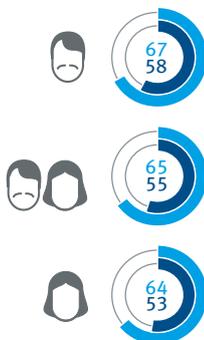
Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Hamminkeln reduziert sich der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um zehn Prozentpunkte. Die Entwicklung verläuft in der weiblichen Bevölkerung etwas negativer als in der männlichen.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015

2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Hamminkeln
IHK-Mittel¹

11,2 / 8,8

-1,4 / -0,1

8,8 / 8,7

48,5 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



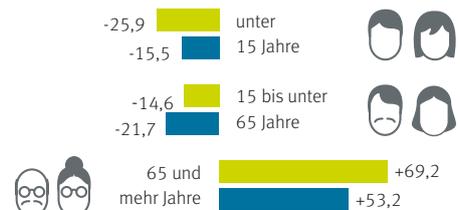
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Hamminkeln ist überdurchschnittlich beliebt bei Familien. Die 18- bis Unter-25-Jährigen verlassen jedoch überdurchschnittlich häufig die Stadt.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Der Rückgang in der Gruppe der Unter-15-Jährigen fällt in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung im regionalen Vergleich besonders hoch aus.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.
² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner
⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:
IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

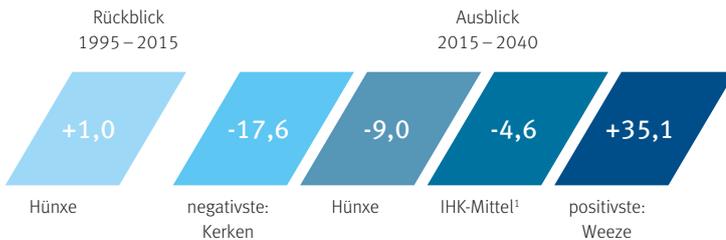
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	13.771
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	129
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	610
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	3.372
Auszubildende (zum 31.12.2015)	208
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	44,2



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %



Trendwende in Hünxe: Nach einem Bevölkerungszuwachs in den vergangenen 20 Jahren soll die Zahl der Einwohner in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um 1.200 Personen zurückgehen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Hünxe

IHK-Mittel¹

Hünxe gehört zu den Kommunen mit dem geringsten Ausländeranteil im IHK-Bezirk. Im Gegensatz zu vielen anderen Kommunen ist der Anteil in den vergangenen 20 Jahren sogar noch gesunken.

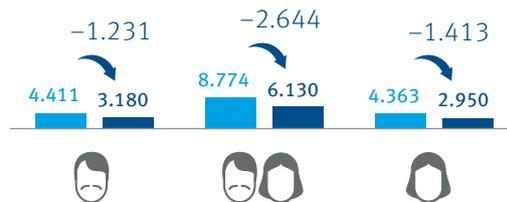
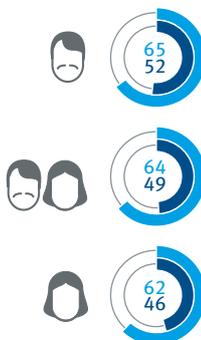


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



Hünxe gehört zu den Kommunen, in denen der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2040 laut Bevölkerungsvorausberechnung weniger als die Hälfte ausmacht. Dabei nimmt der Anteil bei den Frauen stärker ab als bei den Männern.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Hünxe IHK-Mittel¹

10,0 / 8,8

-0,2 / -0,1

11,8 / 8,7

48,4 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



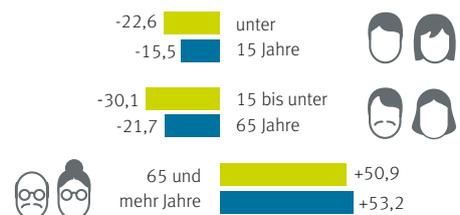
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Hünxe ist sehr beliebt bei Familien und kommt IHK-weit auf den höchsten Wert bei der Hochqualifiziertenquote.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015-2040 in %



Der Rückgang der Personen im Alter 15 bis unter 65 Jahre fällt in Hünxe in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung überdurchschnittlich hoch aus.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Kamp-Lintfort



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	37.683
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	597
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.292
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	9.707
Auszubildende (zum 31.12.2015)	578
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	110,2

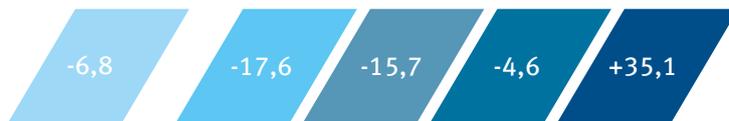


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Kamp-Lintfort negativste: Kerken positivste: Weeze

Laut Bevölkerungsvorausberechnung ist Kamp-Lintfort nach Alpen die Kommune im Kreis Wesel mit dem stärksten prozentualen Bevölkerungsrückgang in den nächsten 25 Jahren. Die Gemeinde soll um 6.000 Personen schrumpfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Kamp-Lintfort

IHK-Mittel¹

Kamp-Lintfort gehört zu jenen Kommunen im IHK-Bezirk, in denen der Ausländeranteil seit 1995 zurückgegangen ist. Dennoch bleibt Kamp-Lintfort die Kommune mit dem höchsten Ausländeranteil im Kreis Wesel.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

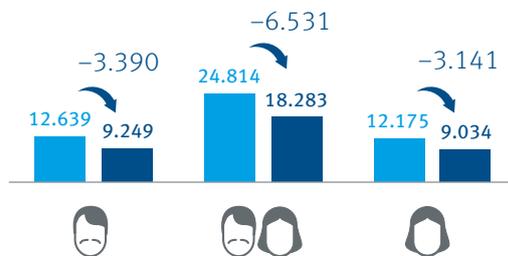
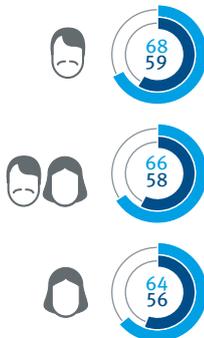
Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Kamp-Lintfort reduziert sich der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um acht Prozentpunkte. Die Entwicklung in der männlichen und weiblichen Bevölkerung verläuft ähnlich.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Kamp-Lintfort
IHK-Mittel¹

10,0 / 8,8

2,4 / -0,1

6,5 / 8,7

45,3 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

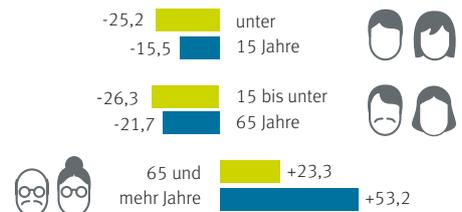
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Bei der Bildungswanderung kommt Kamp-Lintfort auf einen überdurchschnittlich hohen Wert. Auch bei Familien ist die Stadt sehr beliebt. Dafür fällt die Hochqualifiziertenquote relativ gering aus. Im Kreis Wesel ist die Stadt außerdem die Kommune mit der geringsten Beschäftigungsquote der Frauen.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Die Anzahl der Personen im Alter unter 15 Jahre soll laut Bevölkerungsvorausberechnung unterdurchschnittlich stark zurückgehen, die Anzahl der Personen über 65 Jahre steigt hingegen überdurchschnittlich.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	104.529
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	1.544
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	4.227
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	33.178
Auszubildende (zum 31.12.2015)	1.925
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	108,3

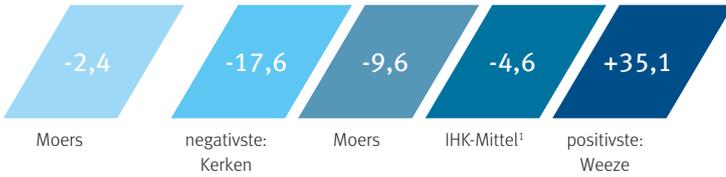


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Moers soll in den nächsten 25 Jahren noch stärker schrumpfen als bereits in den vergangenen 20 Jahren. Laut Bevölkerungsvorausberechnung geht die Bevölkerung um 10.100 Personen zurück.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Moers



IHK-Mittel¹

Moers ist die Kommune mit dem zweithöchsten Ausländeranteil im Kreis Wesel. Der Anteil hat sich jedoch in Moers wie im Kreis Wesel insgesamt in den letzten 20 Jahren kaum verändert.



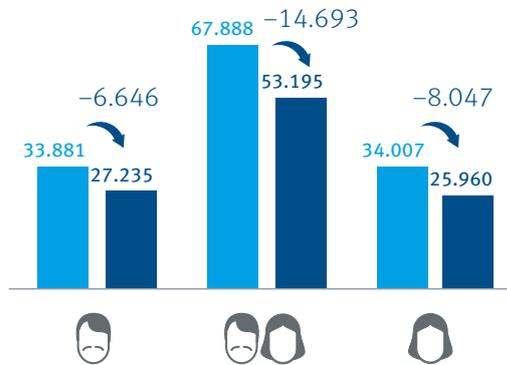
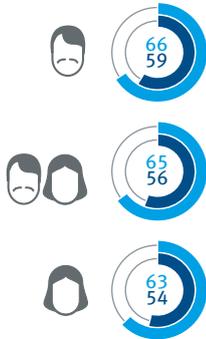
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

In Moers reduziert sich laut Bevölkerungsvorausberechnung der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren um neun Prozentpunkte. Die Entwicklung verläuft in der weiblichen Bevölkerung etwas negativer als in der männlichen.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Moers
IHK-Mittel¹

7,4 / 8,8

1,7 / -0,1

10,9 / 8,7

45,7 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



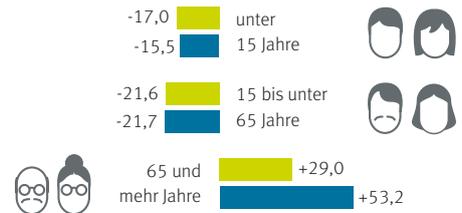
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Moers hat eine besonders hohe Quote an Hochqualifizierten am Wohnort. Aufgrund der Größe der Stadt und der Nähe zu weiteren Großstädten ist Moers außerdem überdurchschnittlich beliebt bei den 18- bis Unter-25-Jährigen.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Die Anzahl der Über-65-Jährigen nimmt in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung unterdurchschnittlich stark zu.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Neukirchen-Vluyn



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	27.178
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	625
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.058
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	6.444
Auszubildende (zum 31.12.2015)	317
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	72,8



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Neukirchen-Vluyn negativste: Kerken Neukirchen-Vluyn IHK-Mittel¹ positivste: Weeze

In Neukirchen-Vluyn verschärft sich der Bevölkerungsrückgang. Nach minus 1,4 Prozent in den vergangenen 20 Jahren soll die Bevölkerung in den nächsten 25 Jahren um 10,8 Prozent bzw. 2.900 Personen zurückgehen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Neukirchen-Vluyn

IHK-Mittel¹

1995 Neukirchen-Vluyn gehört zu jenen Kommunen im IHK-Bezirk, in denen der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung seit 1995 zurückgegangen ist.



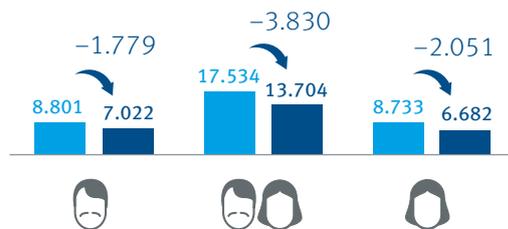
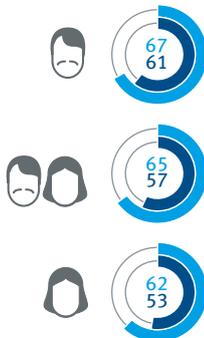
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



Bei den Frauen geht in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung sowohl die Anzahl als auch der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung stärker zurück als bei den Männern. In der männlichen Bevölkerung liegt der Anteil im Jahr 2040 noch bei über 60 Prozent – das ist in keiner anderen Kommune im Kreis Wesel der Fall.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Neukirchen-V.
IHK-Mittel¹

8,6 / 8,8

-1,2 / -0,1

11,6 / 8,7

49,8 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



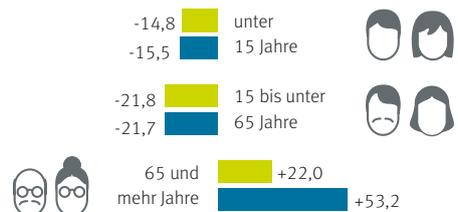
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %

Neukirchen-Vluyn
IHK-Mittel¹



Neukirchen-Vluyn kommt nach Hünxe auf den zweithöchsten Wert bei der Hochqualifiziertenquote im gesamten IHK-Bezirk. Auch bei der Beschäftigungsquote der Frauen steht die Stadt gut da. Bei der Bildungswanderung gehört Neukirchen-Vluyn jedoch zu den Kommunen mit dem niedrigsten Wert.

Neukirchen-Vluyn ist laut Bevölkerungsvorausberechnung die Kommune im Kreis Wesel mit der geringsten Zunahme in der Gruppe der Über-65-Jährigen in den nächsten 25 Jahren.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	31.023
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	412
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.212
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	8.890
Auszubildende (zum 31.12.2015)	338
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	63,1

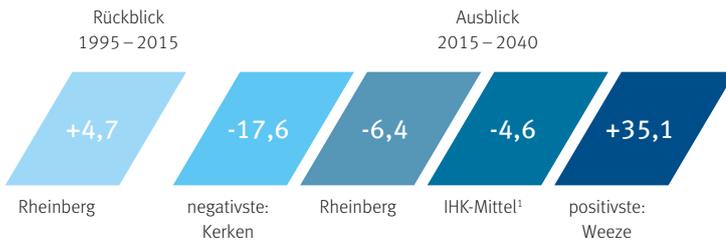


Rheinberg



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %



Trendwende: Nach einem Bevölkerungszuwachs von 4,7 Prozent zwischen 1995 und 2015 schrumpft die Stadt in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um 6,4 Prozent bzw. 2.000 Personen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Rheinberg

IHK-Mittel¹

- 1995
 - 2015
- Der Ausländeranteil hat sich in Rheinberg in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert. Der Wert bleibt im regionalen Vergleich auf einem unterdurchschnittlichen Niveau.



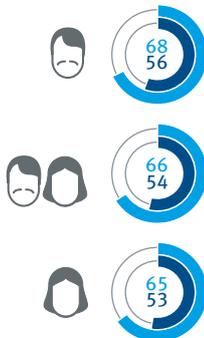
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Sowohl in der Bevölkerung insgesamt als auch unterteilt nach Geschlecht sinkt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um zwölf Prozentpunkte.

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Rheinberg
IHK-Mittel¹

9,2 / 8,8

-1,3 / -0,1

10,3 / 8,7

51,2 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015-2040 in %

Rheinberg
IHK-Mittel¹

-21,6 / -15,5

-23,5 / -21,7

+58,8 / +53,2



Rheinberg gehört zu den fünf Kommunen im IHK-Bezirk mit einer Beschäftigungsquote der Frauen von über 50 Prozent. Bei der Bildungswanderung kommt Rheinberg wie das IHK-Mittel auf einen Wert kleiner Null

Während die Bevölkerung im Rentenalter wächst, erfahren die Jahrgänge unter 65 Jahren in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung einen Rückgang. Die Veränderungsdaten in den einzelnen Altersgruppen entsprechen in Rheinberg in etwa den mittleren Veränderungsdaten aller IHK Kommunen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.
² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)
³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner
⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:
IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Schermbek



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	13.635
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	123
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	791
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	3.124
Auszubildende (zum 31.12.2015)	221
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	62,7



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040



Schermbeks Einwohnerzahl soll laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren konstant bleiben. Die Gemeinde ist eine von zwei Kommunen im Kreis Wesel, für die kein Rückgang berechnet wurde.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Schermbek

IHK-Mittel¹

- 1995 Schermbek ist die Kommune mit dem geringsten Ausländeranteil im Bezirk der Niederrheinischen IHK. Der Anteil hat sich in den letzten 20 Jahren kaum verändert.
- 2015



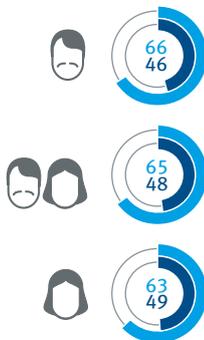
ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015
2040



Schermbek gehört zu den Kommunen, in denen der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2040 laut Bevölkerungsvorausberechnung weniger als die Hälfte ausmacht. Dabei nimmt die Anzahl des Erwerbspersonenpotenzials bei den Männern doppelt so stark ab wie bei den Frauen.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Schermbek
IHK-Mittel¹

6,1 / 8,8

0,0 / -0,1

11,3 / 8,7

48,1 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



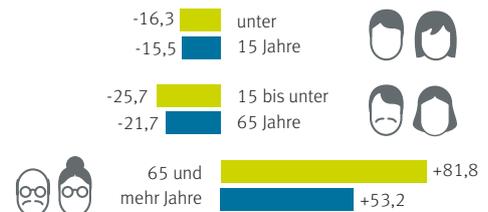
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Schermbek hat eine überdurchschnittlich hohe Hochqualifiziertenquote.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Schermbek ist laut Bevölkerungsvorausberechnung die Kommune im Kreis Wesel mit der stärksten Zunahme in der Gruppe der Über-65-Jährigen in den nächsten 25 Jahren.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Sonsbeck

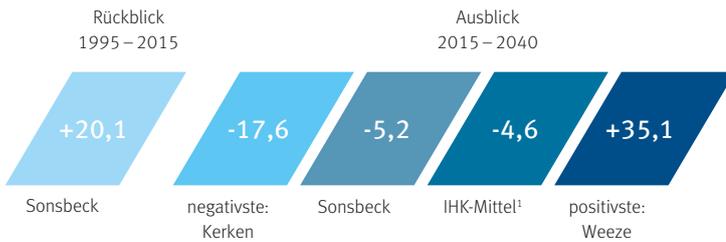
Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	8.819
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	159
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	472
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	2.507
Auszubildende (zum 31.12.2015)	122
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	N/A



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

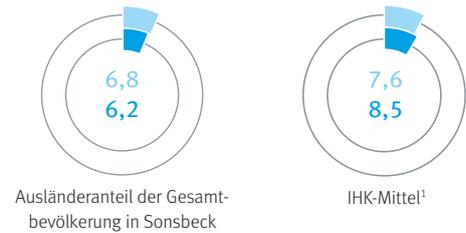


Trendwende: Nach einem Bevölkerungszuwachs zwischen 1995 und 2015 um 20,1 Prozent soll Sonsbeck laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren um 460 Personen bzw. 5,2 Prozent schrumpfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Der Ausländeranteil hat sich in Sonsbeck in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert. Der Wert bleibt im regionalen Vergleich auf einem unterdurchschnittlichen Niveau.

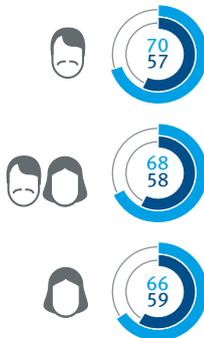


ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige



In Sonsbeck wird laut Bevölkerungsvorausberechnung der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung in der männlichen Bevölkerung in den nächsten 25 Jahren besonders stark zurückgehen.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Sonsbeck IHK-Mittel¹

13,1 / 8,8

-0,1 / -0,1

8,1 / 8,7

48,7 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



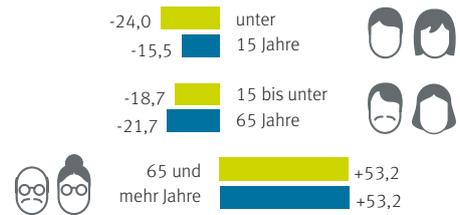
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Sonsbeck ist überdurchschnittlich beliebt bei Familien.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015-2040 in %



Die Anzahl der Personen im Alter unter 15 Jahre soll laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren überdurchschnittlich stark zurückgehen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Voerde



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	36.675
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	686
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	1.141
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	8.158
Auszubildende (zum 31.12.2015)	365
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	94,0



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040

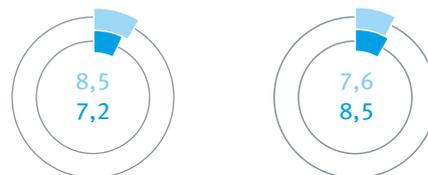


Der Trend der letzten Jahre soll sich laut Bevölkerungsvorausberechnung noch einmal verschärfen. Für Voerde wurde für die nächsten 25 Jahre ein Bevölkerungsrückgang von 13,4 Prozent bzw. 4.900 Personen berechnet.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Voerde

IHK-Mittel¹

Voerde gehört zu jenen Kommunen im IHK-Bezirk, in denen der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung seit 1995 zurückgegangen ist.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

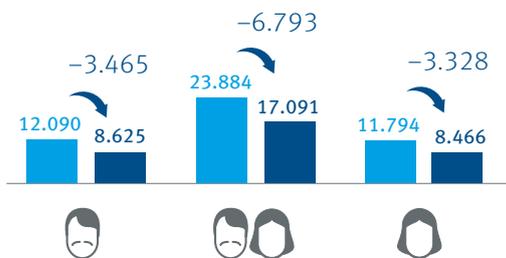
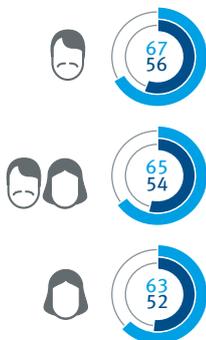
Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Sowohl in der Bevölkerung insgesamt als auch unterteilt nach Geschlecht sinkt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren um elf Prozentpunkte.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015
2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Voerde
IHK-Mittel¹

5,7 / 8,8

-0,1 / -0,1

7,5 / 8,7

46,4 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

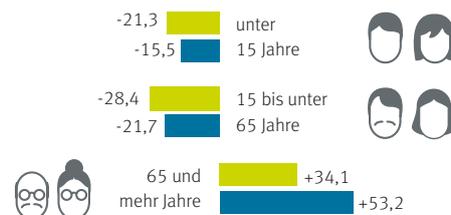
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Bei den Indikatoren zu „Familie und Beruf am Wohnort“ liegt der Wert für Voerde überwiegend leicht unter dem IHK-Mittel.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Die Anzahl der Unter-65-Jährigen soll in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung überdurchschnittlich stark zurückgehen. Die Anzahl der Über-65-Jährigen steigt jedoch im regionalen Vergleich geringfügiger an.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	60.595
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	494
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	2.798
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsplatz, zum 31.12.2015)	21.736
Auszubildende (zum 31.12.2015)	1.353
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	110,7

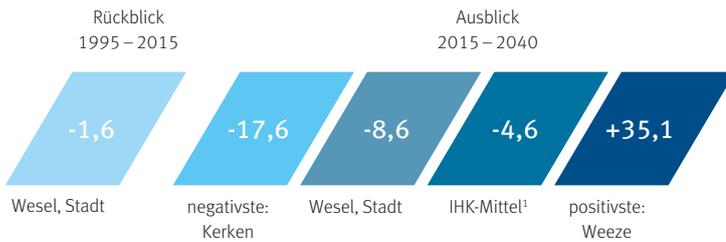


Wesel, Stadt



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

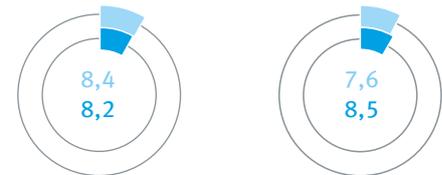


Laut Bevölkerungsvorausberechnung schrumpft die Stadt Wesel in den nächsten 25 Jahren um 5.200 Personen. Damit würde sich der Trend der letzten Jahre noch einmal verschärfen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung in Wesel, Stadt

IHK-Mittel¹

- 1995
 - 2015
- Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung entspricht dem IHK-Mittel. Von 1995 bis 2015 hat sich der Anteil kaum verändert.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

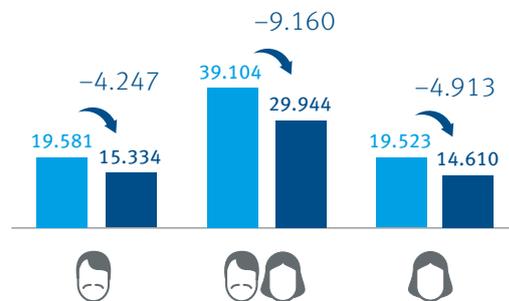
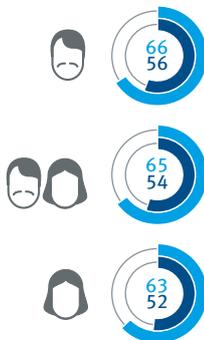
Erwerbspersonenpotenzial in % der Gesamtbevölkerung

Erwerbspersonenpotenzial absolut

Erwerbspersonenpotenzial 15- bis Unter-65-Jährige

2015

2040



In Wesel nimmt die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren um ein Viertel ab. Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung reduziert sich um elf Prozentpunkte.



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Wesel, Stadt
IHK-Mittel¹

6,7 / 8,8

-0,1 / -0,1

9,2 / 8,7

46,6 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}



Bildungswanderung^{2,3}



Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}



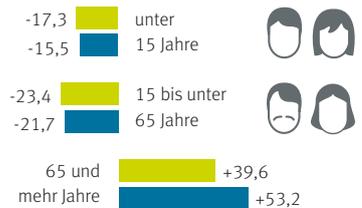
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

Bei der Hochqualifiziertenquote liegt Wesel leicht über dem IHK-Mittel. Bei der Familienwanderung und der Beschäftigungsquote der Frauen erreicht die Stadt einen leicht unterdurchschnittlichen Wert.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040 in %



Die Gruppe der Über-65-Jährigen wächst in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung weniger stark als alle IHK-Kommunen im Mittel.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK

Xanten



Steckbrief

Einwohner (31.12.2015)	21.510
Bevölkerungsdichte (Einwohner je km ² , 31.12.2015)	297
Anzahl der Unternehmen (ohne Landwirtschaft, 31.12.2014)	975
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort, zum 31.12.2015)	4.372
Auszubildende (zum 31.12.2015)	309
Einzelhandelszentralität 2016 (Deutschland = 100)	92,5

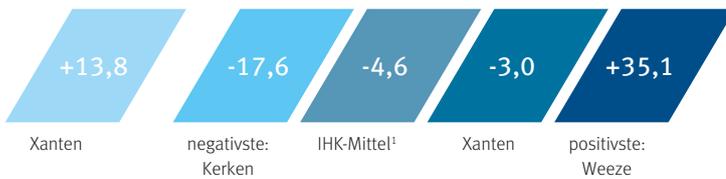


BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

in %

Rückblick
1995 – 2015

Ausblick
2015 – 2040

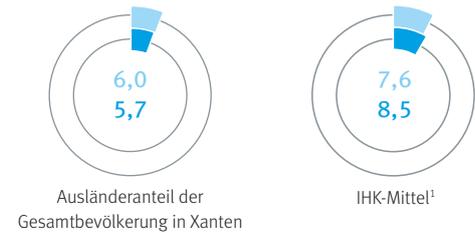


Trendwende: Nach einem Bevölkerungszuwachs zwischen 1995 und 2015 um 14 Prozent soll die Bevölkerung in den nächsten 25 Jahren laut Bevölkerungsvorausberechnung um drei Prozent bzw. 650 Personen zurückgehen.



ENTWICKLUNG AUSLÄNDERANTEIL

in %



Der Ausländeranteil hat sich in Xanten in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert. Der Wert bleibt im regionalen Vergleich auf einem unterdurchschnittlichen Niveau.



ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER

Erwerbspersonenpotenzial
in % der Gesamtbevölkerung

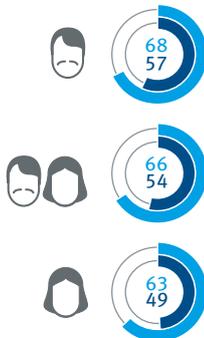
Erwerbspersonenpotenzial absolut

Der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials an der Gesamtbevölkerung sinkt laut Bevölkerungsvorausberechnung in den nächsten 25 Jahren um zwölf Prozentpunkte. In Xanten wird ein deutlicher Unterschied in der Entwicklung bei Frauen und Männern erwartet.

Erwerbspersonenpotenzial
15- bis Unter-
65-Jährige

2015

2040



FAMILIE UND BERUF AM WOHNORT

Xanten
IHK-Mittel¹

7,4 / 8,8

-2,8 / -0,1

10,1 / 8,7

47,6 / 48,0



Familienwanderung^{2,3}

Bildungswanderung^{2,3}

Quote der Hochqualifizierten am Wohnort^{2,4}

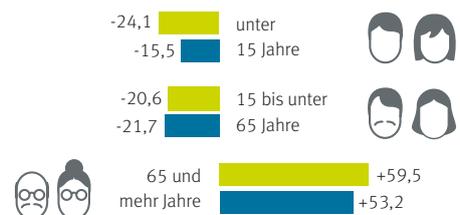
Beschäftigungsquote der Frauen am Wohnort^{2,4}

In Xanten wohnen überdurchschnittlich viele Hochqualifizierte. Bei der Bildungswanderung erzielt die Stadt jedoch den geringsten Wert im IHK-Bezirk.



ALTERSENTWICKLUNG

Veränderung der Anzahl 2015 – 2040
in %



Laut Bevölkerungsvorausberechnung soll die Anzahl an Personen im Alter unter 15 Jahren in den nächsten 25 Jahren überdurchschnittlich stark zurückgehen.

¹ Das IHK-Mittel entspricht dem Median aller Kommunen im IHK-Bezirk.

² Mittelwert der Jahre 2014 und 2015 (Daten jeweils zum 31.12.)

³ Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner

⁴ Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in %

Quellen:

IT.NRW; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München; Eigene Berechnungen der Niederrheinischen IHK



Wir sind der Niederrhein.



5.0

HANDLUNGSANSÄTZE



Die bisherigen Überlegungen zur demografischen Entwicklung am Niederrhein zeigen, dass insbesondere bei kleinräumiger Betrachtung Unterschiede festzustellen sind. Aus diesen lokalen Besonderheiten lassen sich individuelle Chancen und Risiken sowie Instrumente und Maßnahmen, mit denen auf die speziellen Veränderungen reagiert werden kann, ableiten. Trotz dieser lokalen Unterschiede ist eine flächendeckende Alterung der Bevölkerung das verbindende und gleichzeitig relevanteste Element. Denn hieraus ergeben sich zahlreiche Anforderungen sowohl auf unternehmerischer als auch auf kommunaler Seite.

Nachfolgende **Handlungsempfehlungen** sollen **Unternehmen und Kommunen** bei der Auseinandersetzung mit der Gestaltung demografiebedingter Veränderungsprozesse unterstützen. Denn auch wenn der demografische Wandel nicht aufzuhalten sein mag: Die individuelle Ausgestaltung vor Ort und in den Betrieben orientiert sich in erster Linie an der Bereitschaft der Verantwortlichen, sich rechtzeitig, initiativ und umfassend mit den zu erwartenden Folgen und geeigneten Gegenmaßnahmen zu befassen.

5.1

UNTERNEHMERISCHE MASSNAHMEN

Die folgenden Handlungsansätze zielen in zwei Richtungen: Einerseits konzentrieren sie sich auf die **Mitarbeiter** (Ressourcensicht) und andererseits auf die **Kunden** (Marktsicht) der Betriebe.

Die Zahl an jungen Personen, die potenziell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sinkt und verstärkt den Wettbewerb um Nachwuchskräfte und qualifizierte Mitarbeiter. Zugleich wird die Mitarbeiterstruktur insgesamt älter. Um auch mittel- und langfristig einen für den Betrieb gesunden Altersmix zu bewahren, ist eine langfristige Personalplanung erforderlich. Insbesondere, da sich mit dem Übergang der zahlenstarken Jahrgänge in den Ruhestand die Gefahr erhöht, betriebsinternes Wissen zu verlieren. In Zukunft werden die Mitarbeiter zwar länger in den Unternehmen beschäftigt sein. Gleichwohl erfordert eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit betriebliche Anpassungen. Kurzum: Das Personalmanagement gewinnt als strategischer Erfolgsfaktor für das Unternehmen an Bedeutung.

Personalpolitik
demografiefest
ausrichten

Langfristige Personalplanung

Die Unternehmen sollten frühzeitig die genaue Altersstruktur – insgesamt und für verschiedene Qualifikationsniveaus – ihres Unternehmens ermitteln und regelmäßig aktualisieren, um Engpassbereiche rechtzeitig zu erkennen. Basierend auf dieser Analyse sollte ein dynamischer Maßnahmenplan erstellt werden.

- › frühzeitig junge Menschen anwerben und diese an das Unternehmen binden
 - ›› Zusammenarbeit mit Schulen: Unternehmenspräsentation in Schulen, Vergabe von Berufsorientierungstagen und Praktika
 - ›› Ausbildungsplätze und Plätze für ein Duales Studium anbieten
 - ›› Zusammenarbeit mit Hochschulen: Vergabe von Abschlussarbeiten, Praktika, Werkstudententätigkeiten
- › leistungsstarke Mitarbeiter motivieren, dem Unternehmen treu zu bleiben (bspw. durch attraktive Fort- und Weiterbildungsangebote oder flexible Arbeitsplatzmodelle)
- › ältere Facharbeiter länger binden (bspw. Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle prüfen)
- › Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland sowie Einstellung und Ausbildung von Zugewanderten in Betracht ziehen

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Die Unternehmen sollten gezielt Maßnahmen entwickeln, um leistungsstarke Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.

- › Einrichtung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle
- › Berücksichtigung Work-Life-Balance-Anforderungen
- › Einführung und konsequente inhaltliche Unterfütterung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- › Unterstützung von Eltern- und Familienzeiten
- › attraktive Arbeitsgestaltung (z. B. Arbeitszeit- und Pausenflexibilität, Arbeitsplatz)
- › fortwährender Abgleich von Betriebs- und Mitarbeiterzielen
- › systematische Überprüfung von Anreiz- und Motivationssystemen

Sicherung von betriebsinternem Wissen

Um dem Verlust von unternehmenswichtigem Know-how vorzubeugen, sollten die Unternehmen den Einsatz von Wissensmanagementtools und neue Methoden zur Jobübergabe prüfen und – insbesondere bei strategisch wichtigen Positionen – Nachfolger gezielt aufbauen.

- › Intranet; betriebseigenes Wissensmanagementsystem
- › Job-Rotation
- › Tandems aus älteren und jüngeren Mitarbeitern

Stärkung der Arbeitgebermarke

Mit einer mitarbeiterfreundlichen Unternehmenskultur und Personalpolitik sind Unternehmen attraktive Arbeitgeber. Das bekannt zu machen, ist wichtig.

- › Definition eines Wertekanons, Beschreibung des Stellenwertes der Mitarbeiter im Unternehmen, Ausrichtung des Führungsstils entlang der Unternehmenskultur
- › Nutzung von Mitarbeiterbefragungen zur Überprüfung und Anpassung von Unternehmenskultur und Personalpolitik
- › klare und eingängige Positionierung des Unternehmens als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb
- › zielgruppenorientierte Arbeitgeberpräsentation (z. B. Unternehmenshomepage, Stellenportale, Messen, Social Media)
- › Einführung von Qualitätssiegeln (z. B. Zertifikat berufundfamilie)

Jedes Unternehmen besitzt unterschiedliche Kundenkontaktpunkte, die individuell auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet werden sollten. Die demografischen Veränderungen führen zu einer Veränderung der Marktrelevanz dieser verschiedenen Zielgruppen. Die Zielgruppe der **älteren Menschen** ist für den Einzelhandel bereits heute eine der attraktivsten Gruppen, und die Attraktivität wird aufgrund der überdurchschnittlichen Kaufkraft weiter steigen. Die heute Über-55-Jährigen sind so wohlhabend und aktiv wie nie zuvor.

Gleichzeitig wird es jedoch darauf ankommen, dem gesellschaftlichen Wertewandel über **alle Zielgruppen** hinweg Rechnung zu tragen: dem Wunsch nach individuellen Produkten und Dienstleistungen, nach räumlich und zeitlich unabhängigen Einkaufstätigkeiten, usw.

- › Berücksichtigung von Anforderungen und Bedürfnissen älterer Kunden (z. B. Barrierefreiheit im Sinne eines „Design für alle“, Komfort)
- › zusätzliche oder neue Dienstleistungen (z. B. im Handel Pack- und Heimbringdienst)
- › Ausrichtung beziehungsweise Erweiterung des Sortimentes entlang der Bedürfnisse der Zielgruppe
- › Einbeziehung von Digitalisierungsoptionen in bestehende Prozesse (z. B. Verknüpfung von stationären und Onlineangeboten, Bringdienste, Vorkonfektionierung)
- › Betonung und Verstärkung der Beratungsexpertise

Zielgruppenorientierung der Kundenkontaktpunkte

5.2

MASSNAHMEN DER KOMMUNAL- UND REGIONALPOLITIK

► Die Kommunalprofile zeigen: Zwar sind die großen Entwicklungslinien des demografischen Wandels vergleichbar und zumindest auf Kreisebene ähnlich. Jedoch bestehen im interkommunalen Vergleich signifikante Unterschiede in der Ausprägung einzelner Indikatoren: So profitiert beispielsweise die Stadt Kleve im Bereich der Bildungswanderung erheblich von der dort angesiedelten Hochschule, während Geldern hier rückläufige Zahlen vorweist. In der Stadt Wessel ist die Hochqualifiziertenquote der Beschäftigten am Wohnort etwa doppelt so hoch wie in Duisburg. Die höchsten Ausländeranteile an der Bevölkerung weisen Kranenburg und Emmerich auf.

Aufgrund der individuellen Ausgangslage ist es erforderlich, dass jede Kommune ihre Situation **analysiert** und darauf basierend einen individuellen Maßnahmenmix erstellt, wie sie dem **demografischen Wandel** begegnen wird. Handlungsansätze bieten die **Standortpolitik**, die **Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik** sowie die **Stadt- und Regionalplanung**.

Im Wettbewerb der Regionen ist es unerlässlich, die lokalen Bedingungen den Bedürfnissen der Zielgruppen anzupassen.

Der demografische Wandel wirkt sich auf die **kommunalen Haushalte** aus. Zum einen verringern beispielsweise eine rückläufige Einwohnerzahl und ein schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial die kommunalen **Einnahmen** wie den Gemeindeanteil an der Einkommensteuer oder Erträge aus Leistungsentgelten. Zum anderen sind aufgrund der Altersentwicklung höhere **Ausgaben** zu erwarten, etwa bei der Hilfe zur Pflege der Über-65-Jährigen oder für Rentenverpflichtungen der Kommune als Arbeitgeber. Zusätzlich verändert der demografische Wandel Niveau und Struktur der Nachfrage nach **kommunalen Leistungen**.

Standortpolitik

Standortfreundliche Haushaltspolitik

Direkten Einfluss haben die Kommunen auf ihre eigenen Aufgabenbereiche. Ziel sollte sein, die Attraktivität des Standortes für Familien, junge Menschen und Betriebe zu bewahren. Im Wettbewerb der Regionen ist es unerlässlich, die lokalen Bedingungen den Bedürfnissen der Zielgruppen anzupassen. Ein wesentlicher Faktor dabei ist die Steuer- und Abgabenbelastung in der Stadt oder Gemeinde. Diese gilt es, möglichst niedrig zu halten.

- › Abschätzung der Risiken des demografischen Wandels für die kommunale Haushaltssituation
- › ehrlicher Umgang mit kommunalen Leistungen; rechtzeitige und bedarfsgerechte Ausgabenkürzungen bis hin zum Verzicht auf Leistungen (bspw. Büchereien, Schwimmbäder, Veranstaltungsräume)
- › maßvolle Steuer- und Abgabenbelastung (z. B. Gewerbesteuer), um junge Unternehmen und Familien anzulocken
- › alternative Finanzierung kommunaler Leistungen (z. B. Privatisierung, Public-Private-Partnership)

Zukunftsfähige regionale Arbeitsmärkte

von Gastautor Prof. Dr. Gerald Wood

- ▶ Um die regionalen Arbeitsmärkte zukunftsfähig aufzustellen, wird es keine Patentrezepte geben, dazu sind sowohl die gegenwärtige Situation als auch die zu erwartenden Entwicklungen offenkundig zu heterogen. Dennoch lassen sich einige grundlegende Anforderungen formulieren, die **Zielkorridore** einer wünschenswerten Entwicklung und damit eine gewisse Bandbreite gesellschaftlicher **Handlungsspielräume** aufzeigen:
 - › Der Arbeitsmarkt sollte über einen ausdifferenzierten Branchenmix verfügen, der auch neue Wirtschaftszweige einschließt. Damit wird die konjunkturelle wie strukturelle Stabilität der Region sichergestellt und ein ausreichend großes Arbeitsplatzangebot in verschiedenen Branchen für Frauen und Männer gewährleistet.
 - › Regionale Arbeitsmärkte sollten die vorhandene Nachfrage mit dem Angebot an Arbeitsleistungen quantitativ wie qualitativ ausgleichen. Andernfalls entstehen oder vergrößern sich Mismatches, oder aber der Ausgleich findet über interregionale Wanderung von Arbeitsplätzen beziehungsweise Arbeitskräften statt. Beide Alternativen gehen mit zum Teil hohen Kosten einher und können negative Effekte für die betroffenen Regionen haben.
 - › In funktionsfähigen regionalen Arbeitsmärkten sind lokale Teilarbeitsmärkte durch Pendlerverflechtungen miteinander verbunden. Gerade in ländlich geprägten Regionen ist es wichtig, die Infrastruktur wie ÖPNV und Verkehrsnetz vorausschauend zu entwickeln, damit Erwerbstätige in der Gesamtregion davon profitieren.

Der Bildung kommt bei der Sicherung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte eine Schlüsselrolle zu.

Da davon auszugehen ist, dass der ökonomische Strukturwandel auch in Zukunft mit steigenden Erwartungen an die formalen Qualifikationen der Beschäftigten einhergehen wird, kommt allen Bereichen der Bildung eine Schlüsselrolle zu, auch dem Bereich der beruflichen Bildung. Die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte erfordert daher auch ein ausreichendes Angebot zur Aus- und Weiterbildung.

Mit dem demografischen Wandel geht der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung zurück. Fachkräfte werden zunehmend knapp. Wenngleich viele Rahmenbedingungen auf Ebene des Bundes geschaffen werden, können auch die Kommunen flankierende Maßnahmen ergreifen.

Frauerwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung ist unter den Männern nach wie vor höher als unter den Frauen. In der Erhöhung der Frauerwerbsbeteiligung liegt daher noch erhebliches Potenzial für den niederrheinischen Arbeitsmarkt, wie in den Kommunalprofilen in Kapitel 4 ersichtlich.

- › Ausweitung von Ganztagsbetreuungsangeboten im Bereich der Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen
- › Einrichtung kostenfreier Betreuungsplätze

Schulische und berufliche Bildung

Die Kommunen sollten die Bildungspolitik und das Bildungsangebot gezielt an der Attraktivität für junge Familien ausrichten. Für die Wirtschaft ist es wichtig, dass die Kommunen bei ihren Bildungsangeboten verstärkt darauf achten, dass sich junge Menschen frühzeitig mit Wirtschaftsthemen befassen. Die duale Ausbildung muss wieder stärker als echte Chance begriffen werden – für die Bewerber ebenso wie für die Unternehmen. Jenseits von konkreten Maßnahmen vor Ort und in den Unternehmen bedarf es eines gesamtgesellschaftlichen Wertewandels weg von der aktuell zu beobachtenden Akademisierungswelle.

Besondere Herausforderungen sind mit der Integration der zu uns kommenden Menschen verbunden. Vor allem der Spracherwerb, der Nachweis von Qualifikationen oder deren Erwerb sind zentrale Handlungsfelder, denen künftig stärker als bislang Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

- › Profilbildung und Angebotsdifferenzierung bei Kindergärten und Schulen
- › gebündelte Vermarktung vorhandener Angebote für Familien
- › Stärkung der Kontakte zwischen Schulen und Wirtschaft
- › Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungsreife von Jugendlichen
- › Integrationsangebote verstärken – zusammen mit strukturierter Erfolgsmessung

Stadt- und Regionalplanung

Die Kommunen müssen die Grundversorgung ihrer Bevölkerung sicherstellen – auch unter **Schrumpfungs-** oder **Alterungsbedingungen**. Weil ältere Menschen zum Teil andere Bedürfnisse haben als beispielsweise junge Familien, müssen die Dienstleistungen und Infrastrukturangebote angepasst werden – und zwar deutlich schneller und umfassender als bisher.

Der wachsende Anteil von Single-Haushalten und höhere Anforderungen an Umfang und Qualität von Wohnflächen führen zu verstärkter Flächenkonkurrenz, auch zwischen **Wohn- und Wirtschaftsflächen**. Zugleich kommen mit Blick auf das gestiegene Bevölkerungsalter und die öffentliche Infrastruktur Gebietsausweitungen häufig nicht in Frage, denn Angebote der Nahversorgung müssen erreichbar sein oder die Kapazitäten von Wasser- und Abwassernetzen beachtet werden. Schließlich müssen für die interkommunale und regionale Erschließung von Wohn- oder Wirtschaftsflächen auch Pendlerbeziehungen und regionalökonomisch relevante Waren- und Verkehrsströme einbezogen werden.

Trotz demografischer Entwicklungen muss es jedoch weiter möglich sein, Investitionen vor Ort zu realisieren, Wirtschaft im Bestand zu erweitern und attraktiven Wohnraum für verschiedene Zielgruppen zu schaffen.

Kommunale Leistungen

Die kommunalen Leistungen sollten an tatsächliche Bedarfe und die Veränderungen, die sich durch den demografischen Wandel ergeben, angepasst werden. Dabei sollten sowohl die Möglichkeiten verstärkter interkommunaler Kooperation als auch die Möglichkeiten einer voranschreitenden Digitalisierung frühzeitig berücksichtigt werden.

- › Etablierung flexibler Maßnahmen für kommunale Einrichtungen, die Nachfrageveränderungen berücksichtigen und Mehrfachnutzungen zulassen
- › frühzeitige Planung des Mobilitätsangebotes; gezielter Verzicht auf besonders defizitäre Strecken und Einrichtung alternativer Mobilitätsangebote gerade im ländlichen Raum
- › Berücksichtigung von Anforderungen und Bedürfnissen älterer Bürger als „Kunden“ der Stadt oder Gemeinde (z. B. Barrierefreiheit, Design für alle)
- › Angebote für Gesundheitsvorsorge und Pflege nach Bedarf fördern
- › bedarfsgerechter Rückbau öffentlicher Einrichtungen und Infrastruktur
- › zukunftsfähige Arbeits- und Wirtschaftsverkehre gestalten, insbesondere auch mit Blick auf Pendlerverflechtungen

Flächenmanagement

- › Positionierung der Kommune als attraktiver Wohn- und Gewerbestandort
- › ausreichendes und flexibles Angebot von Gewerbeflächen sichern
- › Stärkung regionaler Flächenpools
- › Berücksichtigung der demografischen Entwicklung bei der Neuausweisung und Nachverdichtung von Wohnflächen
- › Einrichtung von ausreichendem Wohnraumangebot insbesondere in Zuzugsgebieten von Studierenden und Familien
- › Angebote für seniorengerechtes Wohnen

Interkommunale und regionale Kooperation

Die Kommunen sollten verstärkt untereinander kooperieren, um ihre Angebote zu bündeln, ihre Effizienz zu steigern und ihre Ausgaben zu reduzieren und damit trotz einer Verringerung des finanziellen Handlungsspielraumes attraktive Wohn- und Arbeitsangebote zu schaffen.

- › Zusammenarbeit bei der Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur (z. B. ÖPNV, Schwimmbäder, Bibliotheken)
- › Ausweitung der interkommunalen Kooperation im Bereich der Daseinsgrundversorgung
- › regionales Standortmarketing: regionale Stärken und Attraktivität als Wohn- und Arbeitsort im Verbund der Kommunen nach innen und außen kommunizieren
- › Nutzung grenzübergreifender Optionen zur Zusammenarbeit
- › Stärkung kooperativer Regionalentwicklungsansätze (z. B. Region Niederrhein, LEADER, Stadt-Umland-Kooperationen)

5.3

HANDLUNGSBEREICHE JE KOMMUNE

► Aus der Darstellung der vielfältigen Facetten der künftigen Bevölkerungszusammensetzung einerseits und der großen Bandbreite an Handlungsmöglichkeiten andererseits wird deutlich, dass Politik und Verwaltung vor Ort dem demografischen Wandel eine zentrale Rolle bei der kommunalen Entwicklung zuschreiben sollten.

Der Handlungsdruck ist dabei in den Kommunen des IHK-Bezirks unterschiedlich hoch. Die nachfolgende tabellarische Darstellung nimmt auf Grundlage der vorliegenden Informationen eine Einschätzung vor, in welchen Bereichen die jeweilige Stadt oder Gemeinde besonders gefordert ist.

Dargestellt wird, welche Priorität den verschiedenen Handlungsfeldern in den einzelnen Kommunen aufgrund der spezifischen Ausgangsvoraussetzungen vor Ort beigemessen werden sollte. Drei Punkte wurden vergeben, wenn die Maßnahme vordringlich umgesetzt beziehungsweise bereits vorhandene Aktivitäten deutlich verstärkt werden sollten. Ein Punkt wurde vergeben, wenn die Maßnahme – auch in Relation zu anderen Maßnahmen – als weniger prioritär einzuschätzen ist beziehungsweise bereits ein gutes Niveau an Aktivitäten festzustellen ist.

Die gewählte Priorisierung basiert auf einer zusammengeführten Bewertung verschiedener Indikatoren. Neben den in den Kommunalprofilen dargelegten Kennzahlen wie dem Erwerbspersonenpotenzial, der Familienwanderung oder der Veränderung des Anteils der Über-65-Jährigen gehören dazu auch die Erkenntnisse aus einer Standortanalyse der Niederrheinischen IHK von 2014, die Resultate des vom Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung erstellten Kompass Kommunal Finanzen aus dem Jahr 2016 sowie Aussagen vorhandener kommunaler oder teilregionaler Demografiekonzepte/Strategie-papiere.

Die Bewertung kann aktuelle Entwicklungen nur bis zu einem gewissen Grad mit einbeziehen. Daher ist sie in erster Linie als Einladung zum Dialog zu verstehen. Um die individuellen Weichenstellungen vor Ort strategisch und kooperativ vornehmen zu können, sind zusätzliche Kenntnisse und Informationen erforderlich. Die Einstufung zeigt eine Abschätzung der künftigen Handlungserfordernisse. Sie ist nicht rückwärtsgerichtet und ist ausdrücklich keine Bewertung des bisherigen Vorgehens der Kommunen in den aufgeführten Bereichen.

Maßnahmen	Integration fördern	Attraktive Angebote für Familien schaffen	Bildungs- und Betreuungsangebot erhalten/ ausbauen	Gewerbe- flächen bereitstellen	Inter- kommunale Kooperation im Bereich kommunaler Leistungen verstärken	Digitalisierung/ Breitband- ausbau vorantreiben	Standort- attraktivität erhöhen (auch: Steuern und Abgaben senken)	Implemen- tierung einer Demografie- strategie	Bedürfnisse Älterer bei technischer und sozialer Infrastruktur berücksichtigen	Bedarfsgerechtes Leistungs- angebot öffentlicher Einrichtungen und Infrastrukturen	Regionale Kooperations- strukturen nutzen	Frauenerwerbs- beteiligung erhöhen	Handlungs- spielräume durch Haushalts- konsolidierung schaffen
Gebiet													
Duisburg	•••	•••	•	•••	•	••	•••	•	••	•••	•••	•••	•••
Bedburg-Hau	•••	•	•••	••	•••	••	•••	•	••	•••	•	•	•••
Emmerich am Rhein	•••	•	•	••	••	••	•••	••	•	••	•••	•••	••
Geldern	••	••	••	••	••	••	••	•	•••	••	•••	•	•
Goch	•••	••	•	••	••	••	••	•••	••	•••	•••	•••	•••
Issum	•	••	••	•	•••	•••	•	•	•••	••	••	••	•
Kalkar	••	••	••	•	•••	•••	•••	••	••	•••	•	•••	•••
Kerken	•••	••	•	••	•••	•••	•	•••	••	•••	•	•	•
Kevelaer	••	•	••	••	••	••	•	••	•••	••	•••	•	••
Kleve, Stadt	•••	•••	•	••	•	•	••	••	••	••	•••	•••	•
Kranenburg	•••	•	••	••	••	•••	•	•	•••	•••	•••	•••	•
Rees	•	•••	•••	••	•••	•••	••	•	••	•••	•	•••	••
Rheurdt	•	•	••	•	••	••	•	••	•••	••	•	•	•
Straelen	•••	•••	••	••	••	•••	•	••	••	••	•••	•	••
Uedem	••	••	••	••	•••	•••	••	•••	••	••	•	••	••
Wachtendonk	••	•	••	••	•••	•••	•	•••	••	••	•	•	•
Weeze	•••	•	•	•	••	•••	•	•	•••	••	••	•••	•
Alpen	•	•••	•••	••	•••	•••	•	••	•	•	•••	•	•
Dinslaken	•	•••	••	••	•	•	••	•••	••	••	•	••	••
HamminkeIn	•	•	•••	••	•••	•••	••	•	•••	••	•••	•	•
Hünxe	•	•••	•••	••	•••	•••	••	•	••	•••	•••	••	•••
Kamp-Limfort	•••	•••	••	••	•••	•	••	••	••	••	••	•••	••
Moers	•••	••	••	••	•	••	•••	•••	•	•••	••	•••	•••
Neukirchen-Vluyn	•	••	••	••	••	•	••	•••	••	••	•	•	••
Rheinberg	•	•••	•••	••	••	•	••	•	••	••	•••	•	••
Schermbeck	•	•••	••	••	•••	••	••	•	•••	••	•••	••	•••
Sonsbeck	•	•	•••	••	•••	•••	••	•	•	••	•••	••	•
Voerde	•	•••	•••	••	••	•	•••	•	•	••	•••	•••	•••
Wesel, Stadt	••	•••	••	••	••	••	••	•	•	••	•••	••	•
Xanten	•	•••	•••	••	••	•••	••	•	••	••	•••	••	•

TABELLE 7 Handlungsbedarfe je Kommune

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung der Niederrheinischen IHK, Datengrundlage: IT.NRW,

RWI Essen, Breitband.NRW, Ratsinformationssysteme der Kommunen

•••	Prioritärer Handlungsbedarf/ vorhandene Aktivitäten deutlich intensivieren
••	Handlungsbedarf/Aktivitäten fokussieren
•	Kein prioritärer Handlungsbedarf/ Aktivitätsniveau stabil fortführen

6.0

ANGEBOTE DER IHK



- ▶ Der demografische Wandel hat nachhaltigen Einfluss auf Unternehmen und Kommunen. Um für den komplexen Themenbereich zu sensibilisieren, engagiert sich die IHK mit Fachvorträgen, Veröffentlichungen oder Informationsveranstaltungen. Zudem bietet sie verschiedene Serviceleistungen an, um den demografiebedingten Folgen zu begegnen.

6.1

AUSBILDUNG

- ▶ Betriebe und Berufsschulen arbeiten gemeinsam daran, die Fachkräfte von morgen für ihre zukünftigen Herausforderungen fit zu machen. Die Niederrheinische IHK begleitet den gesamten Ausbildungsprozess: angefangen bei der Ausbildungsberatung über die Ausbildungsplatzvermittlung, die Betreuung der Berufsanfänger und ausbildenden Betriebe bis hin zur Durchführung von Prüfungen. Rund um das Thema „Aus- und Weiterbildung“ führt die IHK zahlreiche eigene Projekte durch, unterstützt regionale Initiativen und sucht nach innovativen Wegen, um den Unternehmen auch künftig wirksame Instrumente zur Fachkräftesicherung aufzeigen zu können.

Ausbildungsberatung

In den Ausbildungsberatern der Niederrheinischen IHK finden Auszubildende, ausbildende Betriebe und jene, die es noch werden möchten, fachspezifische Ansprechpartner, die alle Fragen rund um das Thema Ausbildung beantworten und ihnen auch in Problemsituationen beratend zur Seite stehen. Am bundesweiten Tag der Ausbildungschance geschieht dies sogar vor Ort in den regionalen Berufskollegs. Mit ihren Ausbildungsberatern sichert die IHK die Qualität von Ausbildung und Umschulung im Hinblick auf die gesetzlichen Vorgaben, indem sie die Eignung von Ausbildungsstätten und Ausbildern prüft. Zudem beraten die Experten sowohl Unternehmen als auch Berufsanfänger zu verschiedenen Ausbildungsmodellen wie beispielsweise dem Dualen Studium oder der Teilzeitberufsausbildung.

 www.ihk-niederrhein.de/Ausbildung

Starthelfende Ausbildungsmanagement

Passgenaue Vermittlung von Ausbildungsplätzen hat sich das „Starthelfende Ausbildungsmanagement“ auf die Fahne geschrieben. Für Betriebe, die aus eigener Kraft ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können, werden geeignete Jugendliche gesucht. In einem persönlichen Beratungsgespräch mit dem Betrieb werden die Anforderungen an die zukünftigen Auszubildenden ermittelt und daraufhin passenden Jugendlichen zum Beispiel bei Schulveranstaltungen, Berufsmessen und Infotagen vorgestellt. Dabei werden auch eher unbekanntere Berufe präsentiert, da gerade in diesen Bereichen beste Chancen für Zukunft und Karriere bestehen. Das Projekt wird aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds unterstützt.

Einstiegsqualifizierung

Ziel der sechs- bis zwölfmonatigen Einstiegsqualifizierung (EQ) ist es, junge Menschen an eine berufliche Ausbildung heranzuführen und sie innerhalb eines Unternehmens zu qualifizieren. Dies ist eine Unterstützung für Bewerber, denen es nicht gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Ebenso gibt es Jugendliche, die noch nicht voll in der Lage sind, eine Ausbildung zu absolvieren. Informationen zur EQ und zu Fördermöglichkeiten erhalten Betriebe und Jugendliche bei den Starthelfern der IHK. Zusätzlich zur Einstiegsqualifizierung gibt es die sogenannten ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie die assistierte Ausbildung (ebenfalls durch die Agentur für Arbeit gefördert).

 www.ihk-niederrhein.de/Einstiegsqualifizierung

Studienaussteiger

Ein Studienausstieg erfolgt aus ganz unterschiedlichen Gründen und bringt häufig eine Umorientierung in Sachen Berufswahl mit sich. Bei dem Wunsch nach mehr Praxisbezug und einem ersten Schritt in die finanzielle Unabhängigkeit erscheint die duale Ausbildung als attraktive neue Perspektive. Im Rahmen des vom Land geförderten Projektes „Starthelfende Ausbildungsmanagement“ hilft die IHK Studienaussteigern, ihre bereits erworbenen Kompetenzen und persönlichen Interessen zu ermitteln und auszuwerten, sowie bei der Wahl einer passenden Berufsausbildung und unterstützt den Bewerbungsprozess für einen geeigneten Ausbildungsplatz.

 www.ihk-niederrhein.de/Studienaussteiger

IHK-Lehrstellenbörse

Die bundesweite IHK-Lehrstellenbörse ist eine Plattform zur Vermittlung von Ausbildungsstellen: Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz können sich über die verschiedenen Ausbildungsberufe informieren und ein eigenes Suchprofil erstellen. Unternehmen können Stellenangebote veröffentlichen und gezielt nach den richtigen Bewerbern suchen. Passende Angebote werden von der Börse nach Grad der Übereinstimmung gelistet und liefern so die Möglichkeit zur ersten Kontaktaufnahme.

 www.ihk-niederrhein.de/Bundesweite-IHK-Lehrstellenboerse
www.ihk-lehrstellenboerse.de

IHK-Lehrstellenatlas „Sprungbrett“

Im jährlich erscheinenden Lehrstellenatlas „Sprungbrett“ stellt die Niederrheinische IHK Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten der Ausbildung und der Ausbildungsberufe sowie einen Überblick über die ausbildenden Betriebe im IHK-Bezirk zusammen. Darin finden die Leser auch aktuelle Stellenausschreibungen und Bewerbungstipps zum Einstieg in die Berufswelt.

 www.ihk-niederrhein.de/Lehrstellenatlas

Jugend in Arbeit plus

Junge Menschen mit Unterstützungsbedarf benötigen insbesondere in schwierigen beruflichen Situationen wie Arbeitslosigkeit oder drohendem Arbeitsplatzverlust Hilfestellung, um ein passendes und langfristiges Beschäftigungsverhältnis zu finden. Als Koordinator des Landesprogrammes „Jugend in Arbeit plus“ wirbt die IHK geeignete Arbeitsplätze an, bereitet betroffene junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren auf ihren (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben vor und organisiert so die Vermittlung in ein erfolgversprechendes Arbeitsverhältnis.

 www.ihk-niederrhein.de/Jugend-in-Arbeit-plus

Duales Studium

Eine Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zeigt, dass immer mehr Unternehmen auf das Konzept des Dualen Studiums setzen. In Zukunft planen 23 Prozent, ihrem Nachwuchs die hochqualifizierende Kombination von dualer Ausbildung und Studium zu bieten und so nachhaltig Fachkräfte zu sichern. Der Vorteil: Die Absolventen sind direkt einsetzbar und können ihre theoretischen Kenntnisse aus dem wissenschaftlichen Studium unmittelbar in der betrieblichen Praxis anwenden. Im Bezirk der Niederrheinischen IHK bieten Hochschulen und Universitäten die Möglichkeit des Dualen Studiums an.

 www.ihk-niederrhein.de/DualesStudium

6.2

ÜBERGANG SCHULE – BERUF

- ▶ Eine gute Berufsorientierung ist besonders wichtig, um Jugendliche rechtzeitig auf die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten. Gemeinsam mit den Betrieben, Schulen und regionalen Akteuren engagiert sich die IHK in verschiedenen Projekten und Initiativen, um einen reibungslosen Übergang der Schüler in den Beruf zu unterstützen. Jugendliche sollen möglichst früh Ausbildungswege, Branchen, Berufsfelder und Tätigkeiten kennenlernen, um später eine kompetente Berufswahl treffen zu können. Von einem optimalen Übergang von der Schule in den Beruf profitieren dabei auch die Betriebe. Denn nicht zuletzt lassen sich im Rahmen der Projekte frühzeitig Kontakte zum potenziellen Fachkräftenachwuchs knüpfen.

Initiative Schule – Wirtschaft

Mit der Initiative Schule – Wirtschaft setzt sich die Niederrheinische IHK verstärkt für den Übergang zwischen Schule und Beruf ein. Projekte wie „Schüler als Chefs“, „Bosse in Schulen“ und „Erlebnis Maschinenbau“ bieten erste Berührungspunkte zwischen dem potenziellen Fachkräftenachwuchs und der zukünftigen Arbeitswelt mit ihrem breiten Berufsspektrum. Schüler weiterführender Schulen können ihren Innovationsgeist und ihr wirtschaftliches Denken beim Wettbewerb um den IHK-Schulpreis erproben.

 www.ihk-niederrhein.de/Initiative-Schule-Wirtschaft

Tag der Berufsfelderkundung

Seit 2016 ist die Niederrheinische IHK Ansprechpartner und Organisator des jährlich stattfindenden Tages der Berufsfelder für die Region Duisburg – Wesel – Kleve und unterstützt so aktiv die von der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ vorgesehene Berufsfelderkundung für Achtklässler. Ziel des Aktionstages ist es, den Schülern unterschiedliche Ausbildungsberufe direkt bei Unternehmen in ihrem Umfeld vorzustellen. Bei kleinen Mitmachaktionen lernen die Jugendlichen typische Tätigkeiten kennen und haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Teilnehmende Unternehmen können sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und frühzeitig dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

 www.ihk-niederrhein.de/tagderberufsfelder

Duisburger Schulmodell

Ziel der Initiative Duisburger Schulmodell ist es, Schüler der Abschlussklassen von Duisburger Haupt-, Real- und Gesamtschulen bei ihrem Weg in die Ausbildung zu unterstützen. Das Augenmerk liegt dabei auf den persönlichen Stärken und Interessen der Jugendlichen, die so gezielt gefördert und intensiv bei ihrer Berufsorientierung unterstützt werden können. Beim „Azubi-Speed-Dating“ stellt das Projekt erste Kontakte zwischen interessierten Schülern und Unternehmen her und bietet so beiden Seiten die Chance, sich zu präsentieren und schneller zueinander zu finden. In Kürze soll dieses Projekt ins „Franchise“ gehen: Unter dem Namen „Klever Schulmodell“ wird ein vergleichbares Konzept in den Kommunen Kleve, Emmerich, Kranenburg und Bedburg-Hau umgesetzt.

 www.ihk-niederrhein.de/Duisburger-Schulmodell

Ausbildungsbotschafter

Mit der vom Land NRW und vom EU-Sozialfond geförderten Initiative Ausbildungsbotschafter bietet die Niederrheinische IHK ein weiteres Angebot mit Mehrwert, um Schüler frühzeitig bei ihrer Berufswahl zu unterstützen. Engagierte Auszubildende werden an Schulen entsendet und geben den Schülern einen authentischen Einblick in den Berufsalltag und Anregungen für die eigene Berufswahl. Die Azubis verbessern so ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Die teilnehmenden Unternehmen tragen nicht nur effektiv zur regionalen Fachkräftesicherung bei, sondern steigern ihren Bekanntheitsgrad und können für zukünftige Ausbildungsplätze in ihren Betrieben werben. Die IHK koordiniert die Abläufe und bereitet die Ausbildungsbotschafter auf ihre Einsätze in den Schulen vor.

 www.ihk-niederrhein.de/Ausbildungsbotschafter

6.3

BERUFLICHE INTEGRATION VON MIGRANTEN UND GEFLÜCHTETEN

Willkommenslotsin

Die in den letzten Jahren zunehmende Zahl von geflüchteten und asylsuchenden Menschen in Deutschland verlangt nach einer Willkommenskultur, die auch zu einer gelungenen Integration in den Arbeitsmarkt führt. Mit dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Projekt „Passgenaue Besetzung – Willkommenslotsin“ sollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für die neue Perspektive der Fachkräftesicherung sensibilisiert und bei Fragen zur betrieblichen Integration unterstützt werden. Gleichzeitig gilt die Willkommenslotsin der IHK auch als zentrale Ansprechpartnerin und Vermittlerin für die Geflüchteten.

 www.ihk-niederrhein.de/Willkommenslotse

„Starthelfende Ausbildungsmanagement Migration und Flüchtlinge“

Mit dem von der EU und dem Land NRW geförderten Projekt „Starthelfende Ausbildungsmanagement Migration und Flüchtlinge“ bietet die IHK geflüchteten Jugendlichen Unterstützung auf ihrem Weg in eine Berufsausbildung. Konkrete Maßnahme ist etwa die umfassende Beratung von Flüchtlingen, beispielsweise die Vermittlung in Sprachkurse sowie die Sicherstellung der Berufsorientierung und -vorbereitung, die Unterstützung bei Kontakt mit den Behörden sowie die Organisation von Praktika für den Einstieg in die berufliche Praxis.

 www.ihk-niederrhein.de/Starthelfende-Migration

IHK-FOSA/Anerkennungsberatung

Ein erster wichtiger Schritt, Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, ist das gesetzliche Recht auf den Vergleich ausländischer Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen, um festzustellen, ob diese als gleichwertig eingestuft werden können. Die IHK-FOSA (Foreign Skills Approval) überprüft Anträge auf Anerkennung und unterstützt die Antragsteller dabei, eine qualifikationsnahe Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu finden. Mit diesem Service leistet die IHK über eine verbesserte Integration hinaus einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland.

 www.ihk-niederrhein.de/Berufsanerkennung
www.ihk-fosa.de

6.4

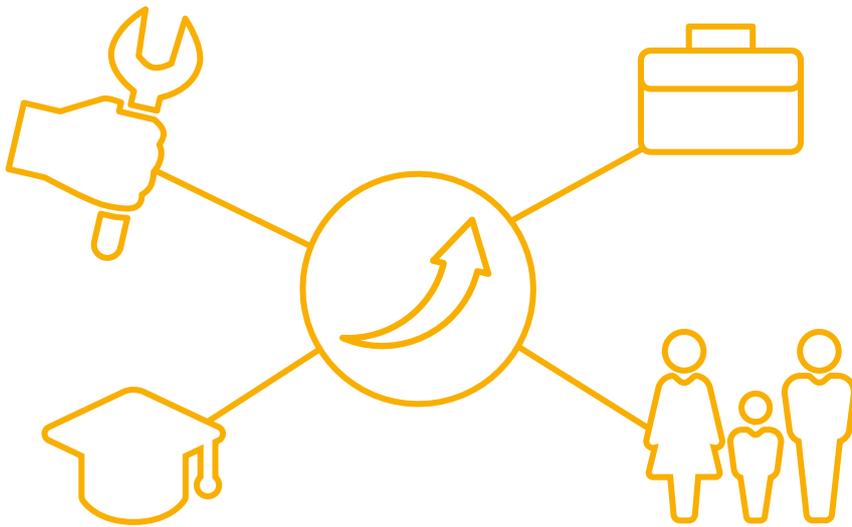
IHK-FACHKRÄFTEINITIATIVE

- ▶ Viele kleine und mittlere Unternehmen haben bereits heute Probleme, ihren Personalbedarf an Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften zu decken. Dabei stehen die Betriebe nicht nur vor der Herausforderung, neue Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch bereits im Betrieb vorhandenes Personal zu binden und weiterzuentwickeln. Die Unternehmen der Region benötigen dazu geeignete Unterstützungsangebote, die es ihnen ermöglichen, auch den Fachkräftebedarf von morgen mit qualifizierten Mitarbeitern decken zu können. Neben einem verstärkten Engagement in der Aus- und Weiterbildung wird es daher zunehmend wichtiger, die Personalarbeit strategisch auszurichten. Themen wie Employer Branding, Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnen in diesem Zusammenhang weiterhin an Bedeutung.

Fachkräfteberatung

In individuellen Gesprächen berät die IHK vor Ort bei allen Fragen rund um das Thema Fachkräftesicherung. Auf der Grundlage einer Ist-Analyse wird unter Berücksichtigung der regionalen demografischen Entwicklung die Personalsituation im Unternehmen beleuchtet und bewertet. Interessierte erhalten einen Überblick über verschiedene Dienstleistungsangebote zur Fachkräftesicherung sowie individuelle Hilfe bei der Umsetzung. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Beratung liegen insbesondere in den Bereichen Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Personalbindung.

 www.ihk-niederrhein.de/fachkraeftesicherung-buero



Demografierechner NRW

Mit dem Demografierechner stellen die nordrhein-westfälischen Industrie- und Handelskammern ein kostenfreies, webbasiertes Analysetool zur Verfügung. In wenigen Schritten erhält man einen Überblick über Altersstruktur und Ersatzbedarfe der Belegschaft bis zum Jahr 2030 und kann vergleichen, wie sich die Altersstruktur des eigenen Unternehmens im Vergleich zu anderen aus der Region oder der jeweiligen Branche entwickelt. Unternehmen können so frühzeitig ihre Personalstrategie anpassen und geeignete Alternativen zur Fachkräftesicherung prüfen. Die Analysen und Prognosen werden vom unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR GmbH erstellt und regelmäßig aktualisiert.

 www.demografierechner-nrw.de

Fachkräftemonitor NRW

Mit der frei zugänglichen Online-Anwendung „IHK-Fachkräftemonitor NRW“ bieten die nordrhein-westfälischen Industrie- und Handelskammern ein vielseitiges Analyse- und Prognoseinstrument für den NRW-Arbeitsmarkt. Die vom unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR GmbH erstellten Karten und Grafiken geben je nach Eingabe des Nutzers Auskunft über Angebot und Nachfrage bestimmter Wirtschaftszweige, expliziter Berufe oder Regionen. Von diesen Informationen profitieren nicht nur Unternehmen bezüglich ihrer Personalpolitik, sondern auch die Politik in Fragen Bildung und Bildungsträger. Jugendlichen kann der Monitor bei ihrer Entscheidungsfindung bei Berufswahl und Karriereplanung helfen.

 www.ihk-fachkraefte-nrw.de/

IHK-Netzwerk Personal

Mitarbeiter werden noch stärker ins Bewusstsein von Unternehmensleitungen gerückt. Insbesondere KMUs verfügen allerdings häufig nicht über die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen, sich umfassend mit allen Facetten einer strategischen Personalarbeit auseinanderzusetzen. Hier setzt das IHK-Netzwerk Personal an. Die Vorteile: gegenseitiger Wissenstransfer, Zeitersparnis, neue Impulse für den Berufsalltag und wachsende Kompetenz durch Informations- und Erfahrungsaustausch sowie neue Kontakte. In regelmäßigen Netzwerktreffen können sich Personalverantwortliche mit Kollegen, Referenten und Experten über aktuelle Themen, Instrumente und Strategien moderner Personalarbeit austauschen und diese gemeinsam bearbeiten. Der persönliche Informations- und Erfahrungsaustausch, konkrete Anregungen und nützliche Tipps für die eigene Personalarbeit stehen im Fokus des Netzwerks.

 www.ihk-niederrhein.de/Netzwerk-Personal

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit Sicht auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel gewinnt eine familienbewusste Personalpolitik zunehmend an Bedeutung. Für junge Nachwuchskräfte wird die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens zu einem der wichtigsten Argumente bei der Wahl des Arbeitgebers. Daher ist es notwendig, in den Betrieben ein Bewusstsein für familienfreundliche Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung zu schaffen. Aspekte der Personalentwicklung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben weiblicher Beschäftigter und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben sollten dabei verstärkt in den Blick genommen werden. Mit dem jährlichen Veranstaltungsformat „IHK-Forum Wirtschaftsfrauen“ bietet die IHK eine Plattform, um die Anliegen von Frauen in der Wirtschaft sichtbar zu machen und zu diskutieren. Darüber hinaus unterstützt die IHK ihre Mitgliedsunternehmen dabei, gute Unternehmenspraxis auszuweiten und in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Im Rahmen von Veranstaltungen und über bestehende Netzwerke informiert die IHK insbesondere über Vorteile und Möglichkeiten einer familienbewussten Personalpolitik. Im Rahmen des „Lokalen Bündnis für Familie in Duisburg“ setzt sich die IHK für mehr Familienfreundlichkeit in Duisburger Unternehmen ein.

 www.ihk-niederrhein.de/Familie-und-Beruf

www.stadt-duisburg.de/familienfreundlichesunternehmen

6.5

WEITERBILDUNG

► Neutrale Weiterbildungsberatung

Die eigenen Beschäftigten fortlaufend zu qualifizieren ist ein wesentlicher Bestandteil der Fachkräftesicherung in Unternehmen. Die Investition in das Know-how der Mitarbeiter bringt viele Vorteile, denn die hinzugewonnenen Fähigkeiten fließen eins zu eins in das Unternehmen ein. Die Weiterbildungsberatung der Niederrheinischen IHK unterstützt Unternehmen und Weiterbildungsinteressierte bei der Auswahl von Lehrgängen und Seminaren abhängig von ihrer persönlichen Situation und berät zu verschiedenen Fördermöglichkeiten.

 www.ihk-niederrhein.de/Weiterbildungsberatung

► Begabtenförderung

Die Niederrheinische IHK vergibt in ihrem Bezirk 35 Stipendienplätze an Absolventen einer dualen Berufsausbildung, die einen besonders erfolgreichen Abschluss erreicht haben. Im Anschluss an die letzten Winter- und Sommerprüfungen werden die möglichen Stipendiaten von der IHK angeschrieben und dazu aufgefordert, sich um einen Stipendiumsplatz zu bewerben. Die jungen Erwachsenen werden bei fachbezogenen beruflichen Weiterbildungen gefördert und erhalten einen finanziellen Zuschuss für Maßnahmen, die der Entwicklung fachübergreifender, allgemein beruflicher oder sozialer Kompetenzen zukommen. Die Mittel dazu stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung durch die „Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung“ zur Verfügung.

 www.ihk-niederrhein.de/Begabtenfoerderung-Berufliche-Bildung

IHK. Die Weiterbildung

Als Partner der Wirtschaft setzt sich die Niederrheinische IHK für ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem ein – aus der Wirtschaft für die Wirtschaft. Mit einem an den regionalen Bedarfen ausgerichteten Weiterbildungsprogramm bietet die IHK zu vielen unterschiedlichen Themenfeldern Zertifikatslehrgänge, Seminare, Workshops und Kleingruppentrainings an, die sowohl der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen dienen als auch der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters.

 www.ihk-niederrhein.de/IHK-Weiterbildungsprogramm

6.6

HANDEL UND STADTENTWICKLUNG

► Auch der Handel und die Stadtentwicklung müssen den demografischen Veränderungen mit der Entwicklung zukunftsorientierter Konzepte für Zentren und Einzelhandel begegnen. Als Interessenvertreter und Vermittler zwischen Unternehmen und Kommunalverwaltung sowie Politik gibt die IHK wichtige Anstöße für derartige Stadtentwicklungsprozesse und fungiert als Ratgeber in Fragen der Wirtschaftsförderung. Sie bietet Unterstützung bei der Erarbeitung von Einzelhandels- und Zentrenkonzepten, Stadtmarketingaktivitäten oder bei der Gründung von Immobilien- und Standortgemeinschaften. Gemeinsam mit kompetenten Partnern aus Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Werbe- und Interessengemeinschaften vor Ort erstellt die Niederrheinische IHK Standortexposés, um den Strukturwandel in den Städten und Zentren realitätsgetreu abzubilden und damit Planungssicherheit für Investoren und Betreiber zu bieten.

Handelsreport Ruhr

Mit dem „Handelsreport Ruhr 2016“ der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet liegt eine Datenbasis zur Entwicklung des großflächigen Einzelhandels vor. Die Untersuchung der BBE Handelsberatung GmbH erstreckt sich nicht nur über das Gebiet des Regionalverbands Ruhr (RVR), sondern auch über den Kreis Kleve und den Märkischen Kreis. Die Daten ermöglichen eine Analyse der Einzelhandelssituation in den Kommunen sowie ruhrgebietsweite Vergleiche.

 www.ihk-niederrhein.de/Handelsreport-Ruhr

6.7

FÖRDERVEREIN HOCHSCHULE RHEIN-WAAL UND FÖRDERVEREIN UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

- ▶ Die Fördervereine unterstützen durch Zusammenarbeit mit Wissenschaft, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik die ideelle und finanzielle Förderung der Universität Duisburg-Essen beziehungsweise der Hochschule Rhein-Waal. Als wichtige Verbindungsstelle zwischen Uni beziehungsweise Hochschule und regionalen Unternehmen organisieren sie unter anderem Veranstaltungen und Kontaktbörsen zur Gewinnung von Studierenden, bieten Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsbetrieben und geeigneten Unternehmen für Bachelor- und Masterarbeiten und engagieren sich bei der Einführung von dualen Studiengängen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses für die Unternehmen der Region Niederrhein. Beide Vereine werden von der Niederrheinischen IHK unterstützt.



www.foerderverein-hrw.de

www.uni-due.de/foerderverein

6.8

GESUNDHEITSWIRTSCHAFT

▶ **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Angesichts des demografischen Wandels wird ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zusehends zum wichtigen Baustein der Unternehmensführung. Strukturen und Prozesse in den Betrieben sollen möglichst so gestaltet werden, dass Verhalten, Arbeit und Organisation am Arbeitsplatz letztlich beide, Arbeitnehmer und Unternehmen, stärken. Die Niederrheinische IHK arbeitet in diesem Bereich zusammen mit Krankenkassen sowie Institutionen, öffentlichen Einrichtungen,

Dienstleistern und weiteren Partnern aus der Gesundheitswirtschaft. Ein wesentlicher Teil des Informationsangebotes resultiert aus der Zusammenarbeit mit der AG Prävention der Kommunalen Gesundheitskonferenz in Duisburg. Um praxisnahe Strategien und Lösungen im Bereich BGM zu bieten, hat die IHK eine Onlinebefragung unter den Unternehmen am Niederrhein durchgeführt und ihre Ergebnisse in der Broschüre „Gesundheit in Unternehmen am Niederrhein – Gegenwart und Zukunft“ veröffentlicht. Über erfolgreiche Einführungen der gesundheitsfördernden Maßnahmen in Unternehmen informieren die Best-Practice-Beispiele aus NRW. Mit ihrem Angebot an gesundheitsorientierten und IHK-zertifizierten Aus- und Weiterbildungsgängen unterstützt die IHK die Unternehmen bei der Umsetzung vor Ort.

Gesundheitsnetzwerk Niederrhein

Der auf Initiative der Niederrheinischen IHK gegründete Verein „Gesundheitsnetzwerk Niederrhein“ dient der Vernetzung und dem organisierten Zusammenwirken verschiedener Interessensgruppen und Kompetenzträgern aus der Gesundheitswirtschaft. Er strebt die Kooperation mit allen relevanten Einrichtungen, Unternehmen und Institutionen im Gesundheitswesen an, um eine Plattform zu bieten, die einen optimalen Kompetenz- und Wissenstransfer sowie Synergien fördert. Besondere Beachtung findet zudem die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Euregio Rhein-Waal. Gemeinsames Ziel der Vereinsmitglieder und -partner ist der Ausbau der regionalen Strukturen im Gesundheitswesen, um die Gesundheitswirtschaft am Niederrhein zu stärken und dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zudem unterstützt das Gesundheitsnetzwerk mit dem Wettbewerb „betriebsgesund“ die Entwicklung eines Modellprojekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

 www.ihk-niederrhein.de/Gesundheitsnetzwerk-Niederrhein
www.gesundheitsnetzwerk-niederrhein.de

6.9

BETRIEBSBERATUNG – NACHFOLGE

- ▶ In den kommenden zehn Jahren stehen rund 265.000 Unternehmer und Selbstständige vor der Frage, wer das Unternehmen übernimmt. Allein im Bezirk der Niederrheinischen IHK sind jährlich bis zu 400 Firmen betroffen. Eine Übergabe kann Zeit, Geld und Nerven kosten – doch je eher sich Inhaber um eine mögliche Nachfolge kümmern und eine Lösung finden, desto stabiler wird ihr Lebenswerk in die Zukunft gehen. Die Experten der IHK beraten in vertraulichen Gesprächen, welcher Weg zum jeweiligen Unternehmen passt. Die Anzahl der Beratungsgespräche hat sich im Bezirk der Niederrheinischen IHK von 2010 bis 2015 verfünffacht, Tendenz weiter steigend.

Nachfolgebörse

Bei der Nachfolgersuche hilft zum Beispiel die kostenlose IHK-Nachfolgebörse „Nexxt Change“, die potenzielle Käufer und Verkäufer zusammenbringt. Zudem gibt es professionelle Unternehmensmakler und Berater.

 www.ihk-niederrhein.de/Nachfolgeboerse

Zuschüsse zu Beratungskosten

Oft ist der Kaufpreis eine Streitfrage. Laut dem Report Unternehmensnachfolge des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) forderten im Jahr 2015 rund 44 Prozent der Unternehmensinhaber einen zu hohen Kaufpreis, gemessen am Marktumfeld. Einer der Gründe: Inhaber kalkulieren die Mühen ihres Lebenswerkes mit ein. Da helfen nur besonnenes Verhandeln, Reflexion auf beiden Seiten und eine möglichst unabhängige Prüfung des Unternehmenswertes. Finanzielle Unterstützung bietet dabei beispielsweise das „Regionale Wirtschaftsförderungsprogramm des Landes NRW für Beratung“ (RWP). Die Niederrheinische IHK berät Unternehmer über den Ablauf, die Antragstellung und die Förderhöhe.

Notfallhandbuch

72 Prozent aller Unternehmen haben nicht alle Dokumente griffbereit, um im Falle eines plötzlichen Ausfalles eine Nachfolge auch kurzfristig regeln zu können. Die IHK rät deshalb dazu, einen Leitfaden für den Notfall zu erstellen, der nicht nur bei Nachfolgen, sondern auch im Krankheitsfall eine Hilfe sein kann. Schließlich müssen Verbindlichkeiten beglichen, Kunden bedient und laufende Aufträge abgearbeitet werden. Hier hilft das IHK-Notfallhandbuch für Unternehmen.

 www.ihk-niederrhein.de/Notfallkoffer

Demografiekompas Literatur

B

BAUER, HARTMUT (2006): Demografische Herausforderungen für die Kommunen – Einführende Problemskizze. In: Bauer, Hartmut; Büchner, Christiane; Gründel, Olaf (Hrsg.): Demographie im Wandel. Herausforderungen für die Kommunen (Universität Potsdam: KWI-Arbeitshefte 13), S. 11-20.

BERLIN INSTITUT FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG (HRSG.)(2014): Stadt für alle Lebensalter. Wo deutsche Kommunen im demografischen Wandel stehen und warum sie altersfreundlich werden müssen. (Berlin)

BIRG, HERWIG (2006): Bevölkerungsvorausberechnungen für Deutschland. In: Bauer, Hartmut; Büchner, Christiane; Gründel, Olaf (Hrsg.): Demographie im Wandel. Herausforderungen für die Kommunen (Universität Potsdam: KWI-Arbeitshefte 13), S. 20-28.

BLOTEVOGEL, HANS-HEINRICH; WOOD, GERALD (2006): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt. Allgemeine Zusammenhänge, regionale Auswirkungen in Nordrhein-Westfalen und ausgewählte Handlungsfelder. In: Danielzyk, Rainer; Kilper, Heiderose (Hrsg.): Demographischer Wandel in ausgewählten Regionstypen Nordrhein-Westfalens. Herausforderungen und Chancen für regionale Politik. (=Arbeitsmaterial der ARL. Räumliche Konsequenzen des demographischen Wandels, Teil 8), S. 45-70.

BÖRSCH-SUPAN, AXEL (2011): Ökonomische Auswirkungen des demografischen Wandels. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 10–11/2011: Demografischer Wandel, S. 19-26.

BUCK, HARTMUT; KISTLER, ERNST; MENDIUS, HANS GERHARD (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. (Stuttgart)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (2013): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland.

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (BPB) (2013): Demografischer Wandel und Migration in Europa.

BÜTTNER, THIESS (2004): Demographischer Wandel und regionale Arbeitsmärkte. Mskr. für den AK „Räumliche Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs“ der ARL.

D

DEUTSCHER STÄDTETAG (HRSG.) (2006): Demografischer Wandel. Herausforderungen, Chancen und Handlungsmöglichkeiten für die Städte. (=Arbeitspapier des Deutschen Städtetages. Bearbeitet von der Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ der Fachkommission „Stadtentwicklungsplanung“ mit Unterstützung des Arbeitskreises „Stadtforchung, Statistik und Wahlen“) (Köln und Berlin)

DIE ZEIT (5. FEBRUAR 2015): Deutschland braucht mehr Zuwanderung. <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2015-02/arbeitsmarkt-migration-bedeutung-zukunft>

F

FUCHS, MARTINA (2016): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. In: Geographische Rundschau (1) 2016, S. 4-11.

K

KISTLER, ERNST; HILPERT, MARKUS (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/2001, S. 5-13.

N

NAEGELE, GERHARD (2001): Demographischer Wandel und „Erwerbsarbeit“. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/2001, S. 3-4.

NIEDERRHEINISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (2016): Kompass Kommunal Finanzen – Finanzpolitische Profile der Städte und Gemeinden im Bezirk der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer. Forschungsprojekt des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg.

NIEDERRHEINISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (2014): Der Standort Niederrhein im Spiegel der Unternehmen. Ausgewählte Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zur Standortqualität der Stadt Duisburg sowie den Städten und Gemeinden der Kreise Wesel und Kleve. Studie von Prof. Dr. Harald Schoelen, Hochschule Niederrhein; im Auftrag der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg.

P

PRICEWATERHOUSECOOPERS (2015): Auf einem Auge blind – Unternehmen unterschätzen den demografischen Wandel.

S

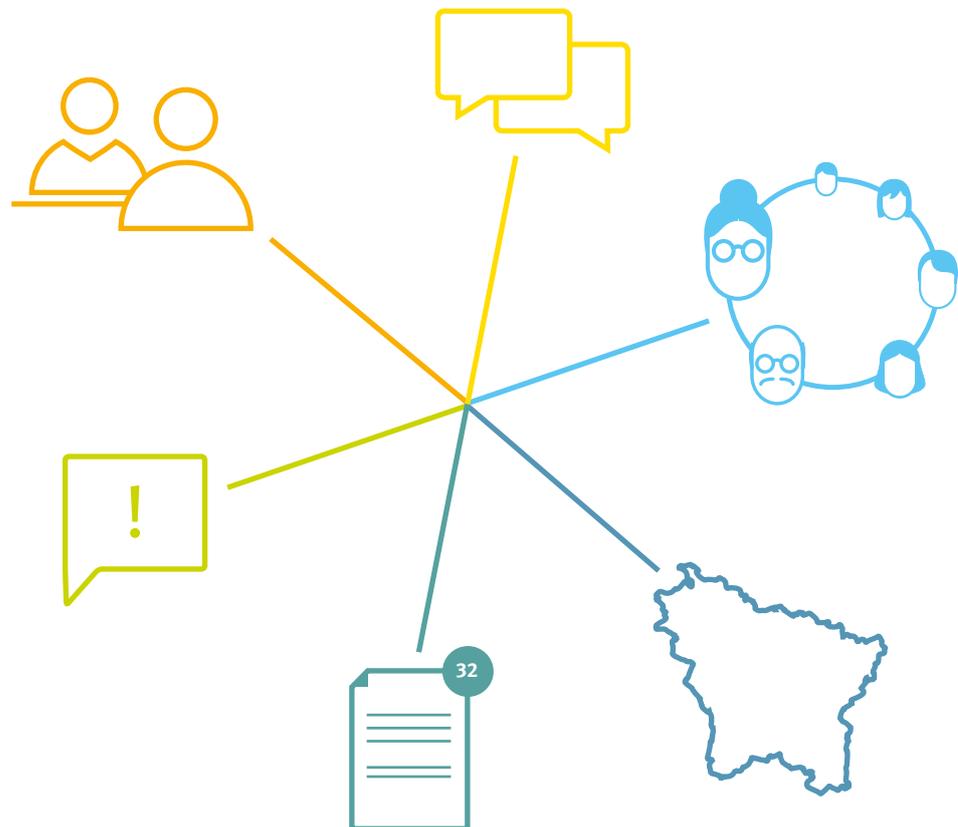
SCHNEIDER, NORBERT F.; DORBRITZ, JÜRGEN (2011): Wo bleiben die Kinder? Der niedrigen Geburtenrate auf der Spur. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 10–11/2011: Demografischer Wandel, S. 26-34.

V

VON LOEFFELHOLZ, HANS DIETRICH (2011): Demografischer Wandel und Migration als Megatrends. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 10–11/2011: Demografischer Wandel, S. 34-40.

W

WOOD, GERALD; HILTI, NICOLA; KRAMER, CAROLINE; SCHIER, MICHAELA (HRSG.) (2015): A Residential Perspective on Multi-Locality: Editorial. In: Tijdschrift voor economische en sociale geografie. September 2015, Volume 106, Issue 4, S. 363-377.



Impressum

Quellen Statistik

Breitband.NRW (Seite 79) | Eigene Berechnungen und Darstellungen der Niederrheinischen IHK (Seiten 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31, 33, 34-67, 79) | IT.NRW (Seiten 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31, 33, 34-67, 79) | Michael Bauer Research GmbH, Nürnberg, und CIMA Beratung + Management GmbH/BBE Handelsberatung GmbH, München (Seiten 34-67) | Niederrheinische IHK (Seiten 30, 79) | Ratsinformationssysteme der Kommunen (Seite 79) | RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (Seite 79) | Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Seiten 34-67) | Grafische Gestaltung Kommunalprofile: Statista GmbH (Seiten 34-67)

Bildnachweise

Bildarchiv des Landtags Nordrhein-Westfalen/Bernd Schälte: Seiten 34, 67 | Dipl.-Des. Hubert Baumann: Seiten 56, 67 | Gemeinde Alpen: Seiten 54, 67 | Gemeinde Hünxe: Seiten 57, 67 | Gemeinde Issum: Seiten 41, 67 | Gemeinde Kerken: Seiten 43, 67 | Gemeinde Kranenburg: Seiten 46, 67 | Gemeinde Sonsbeck: Seiten 63, 67 | Gemeinde Uedem: Seiten 50, 67 | Gemeinde Weeze: Seiten 52, 67 | Heinz Spütz/Stadt Geldern: Seiten 39, 67 | Kavelaer Marketing: Seiten 44, 67 | Kreis Wesel: Seiten 53, 67 | Michael Ricks/Gemeinde Wachtendonk: Seiten 51, 67 | Museum Schloss Moyland: Seiten 37, 67 | Siegfried Morhenne: Seiten 62, 67 | Stadt Dinslaken: Seiten 55, 67 | Stadt Goch: Seiten 40, 67 | Stadt Kamp-Lintfort: Seiten 58, 67 | Stadt Moers: Seiten 59, 67 | Stadt Neukirchen-Vluyn: Seiten 60, 67 | Stadt Rees: Seiten 47, 67 | Stadt Rheinberg: Seiten 61, 67 | Stadt Straelen: Seiten 49, 67 | Stadt Voerde: Seiten 64, 67 | Stadtentwicklungsgesellschaft Kalkar mbH: Seiten 42, 67 | Stefan Lehrmann/WeselMarketing: Seiten 65, 67 | Steffen Geiling: Seiten 48, 67 | Tourist-Information Xanten GmbH: Seiten 66, 67 | Ullrich Sorbe: Seiten 35, 67 | Wirtschaft, Tourismus & Marketing Stadt Kleve GmbH: Seiten 45, 67 | Wirtschaftsförderung Emmerich: Seiten 38, 67 | Wirtschaftsförderung Kreis Kleve: Seiten 36, 67.

Herausgeber

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg – Wesel – Kleve zu Duisburg
Mercatorstraße 22–24
47051 Duisburg
Telefon 0203 2821-0
www.ihk-niederrhein.de

Redaktionelle Bearbeitung und Ansprechpartner

Dr. Andreas Henseler, Susanne Hoß
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg – Wesel – Kleve
E-Mail: henseler@niederrhein.ihk.de
E-Mail: hoss@niederrhein.ihk.de

Konzept und Design

FIRMAZWEI GmbH, Düsseldorf / Emmerich am Rhein

Druck

print24.com

Wir verwenden nach Möglichkeit die männliche und weibliche Sprachform; nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Sprachform verwendet.

Stand: August 2017

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

Hauptgeschäftsstelle

Mercatorstraße 22–24

47051 Duisburg

Telefon 0203 2821-0

Service-Center Zweigstelle Wesel

Großer Markt 7

46483 Wesel

Telefon 0281 164 938-0

Service-Center Zweigstelle Kleve

Boschstraße 16 (Technologie-Zentrum)

47533 Kleve

Telefon 02821 97699-0

www.ihk-niederrhein.de



Folgen Sie uns bei Facebook unter:
facebook.com/ihk.niederrhein