

Herausforderungen. Annehmen!



Deutschland demographiefest machen!

Philipp Mißfelder MdB (Hrsg.)

Herausforderungen. Annehmen!

Deutschland demographiefest machen!

Herausforderungen. Annehmen!
Deutschland demographiefest machen!

Philipp Mißfelder MdB (Hrsg.)
für den Bundesvorstand der Jungen Union Deutschlands

ISBN 978-3-923632-16-9

Redaktion: Julia Lüdecke, Alexander Humbert

Produktion: Junge Union Deutschlands
Satz und Layout: Tessa Heikamp
Umschlaggestaltung: Tessa Heikamp, Jördis Zähring
Printed in Germany 2011

© 2011 Junge Union Deutschlands

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen
Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhalt

Deutschland demographiefest machen! <i>Philipp Mißfelder MdB</i>	Seite 8
Die Fachkräfte von morgen <i>Dr. Ursula von der Leyen MdB</i>	Seite 14
Bedingungen für demographische Politik <i>Prof. em. Dr. Gunnar Heinsohn</i>	Seite 22
Auswirkungen der demographischen Entwicklungen in Deutschland auf den Zusammenhalt zwischen den Generationen und auf die Familie <i>Prof. Dr. Otto Wulff</i>	Seite 30
Demographie und Familie <i>Dorothee Bär MdB</i>	Seite 36
Demographie und Zuwanderung <i>Armin Laschet MdB</i>	Seite 42

Demographischer Wandel im Zeitraffertempo – Herausforderungen in den neuen Ländern <i>Stefan Grubner</i>	Seite 48
Demographie und kein Ende - Plädoyer für eine neue „Gemeinschaftsaufgabe Demographiepoltik“ <i>Prof. Dr. Herwig Birg</i>	Seite 54
Hochschulpolitik und Demographie <i>Tom Zeller</i>	Seite 64
Wo bleiben die Jungen? Der strukturelle Umbau des Arbeitsmarktes muss konsequent umgesetzt werden. <i>Ansgar Focke MdL</i>	Seite 68

Philipp Mijsfelder MdB

Deutschland demographiefest machen!

Der Leitantrag des diesjährigen Deutschlandtages der Jungen Union ist einer der größten Herausforderungen unserer heutigen Gesellschaft, dem demographischen Wandel, gewidmet. Unter dem Titel „Herausforderung demographischer Wandel. Deutschland demographiefest machen!“ werden Lösungsansätze für die verschiedenen Politikfelder präsentiert.

Seit dem „Pillenknick“ Mitte der 1960er Jahre sinkt in Deutschland die Geburtenziffer kontinuierlich. 2009 kamen 651.000 Kinder zur Welt – so wenig wie nie zuvor in der Bundesrepublik. Wie gravierend die Geburtenzahl seit Jahrzehnten sinkt, zeigt der Vergleich mit dem Jahr 1964, als es auf dem Höhepunkt des Babybooms mit 1,36 Millionen Neugeborenen mehr als doppelt so viele Kinder gab wie heute. Mit 1,4 Kindern pro Frau ist die Fertilitätsrate in Deutschland zu gering, um die Bevölkerung ohne Wanderung langfristig auf einem konstanten Niveau zu halten. Die dafür benötigten 2,1 Kinder pro Frau sind auf lange Sicht zu einem unrealistischen Ziel geworden. Eine Kindergeneration ersetzt schon seit langem nicht mehr die Elterngeneration. Auch wenn einer neuesten Studie des Max-Planck-Instituts für demographische Forschung (MPI DR) zufolge wieder ein leichter Anstieg der Geburtenziffer auf 1,6 Kinder pro Frau zu verzeichnen ist, kann die bereits entstandene Jugendlücke nicht mehr geschlossen werden. Die Kinder, die in den letzten 40 Jahren nicht geboren worden sind, fehlen unwiderruflich. Laut der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts wird unser Land im Jahr 2050 zehn Millionen Einwohner weniger haben. Dies unter der Annahme, dass jährlich 200.000 Menschen aus dem Ausland einwandern. Wären es nur 100.000 Einwanderer pro Jahr, wäre Deutschland im Jahr 2050 schon um 16 Millionen Einwohner ärmer, ganz ohne Migration um 30 Millionen. Im Jahr 2100 hätte Deutschland dann eine Bevölkerungsgröße von 24 Millionen – so groß wie zu Anfang des 19. Jahrhunderts.

Die Junge Union Deutschlands setzt vor allem darauf, dem demographischen Wandel unter dem Aspekt der Generationengerechtigkeit zu begegnen. Un-

sere sozialen Sicherungssysteme können auf Dauer nicht mehr auf dem heutigen Niveau aufrecht erhalten bleiben. Ein immer kleiner werdender Anteil an Arbeitnehmern und damit Beitragszahlern kann nicht einen immer größer werdenden Anteil an zu Versorgenden finanzieren. Sozial-, Renten- und Pflegeversicherung sowie unser Gesundheitssystem müssen sozialverträglich reformiert und an die gegebenen Umstände angepasst werden.

Begleitend zum vorliegenden Leitantrag steuern Autoren aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft in diesem Band ihre Ideen zum Thema „Demographischer Wandel“ bei. Dabei geht es darum, sich diesem umfassenden Bereich aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu nähern, Anregungen zu geben und die politische Debatte im Vorfeld des Deutschlandtages zu ergänzen.

Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen befasst sich in ihrem Beitrag mit den Auswirkungen, die der demographische Wandel auf unsere Arbeitswelt hat. Dem bereits heute existierenden Problem des Fachkräftemangels muss durch die Einbindung von Frauen und Älteren, vor allem aber junger Menschen aus sozial benachteiligten Familien entgegen gewirkt werden. Der Faktor Bildung ist hier der Schlüssel zum Erfolg. Die Potenziale eines jeden Kindes müssen gefördert und genutzt werden. Dazu bedarf es einer echten Chancengleichheit in unserem Bildungssystem. Zusätzlich muss die Lücke bei der qualifizierten Arbeit durch eine gezielte Zuwanderungspolitik geschlossen werden. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll außerdem dazu führen, dass sich junge, gut ausgebildete Frauen und Männer für beide Lebensbereiche entscheiden können. Dabei geht es nicht nur um einen Ausbau bei den Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sondern auch um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Auch Prof. em. Dr. Gunnar Heinsohn hält fest, dass Bildung und gezielte, unkomplizierte Einwanderung von hoch qualifizierten die Voraussetzung ist, wenn wir unsere heutigen Standards und unseren Wohlstand aufrecht erhalten wollen. Momentan gibt es 56 „sterbende“ Völker mit weniger als 1,8 Kindern pro Frauenleben. Diese 56 Völker stehen im Konkurrenzkampf um Fachkräfte aus aller Welt. Nur diejenigen mit der besten Demographie- und Migrationspolitik werden diesen Kampf gewinnen. An dieser Stelle

müssen zukünftig die Vor- und Nachteile unseres Wohlfahrtsstaates gegeneinander abgewogen werden. Der relativ größte Sozialhilfesektor sowie der teuerste Rentnersektor schmälern die Attraktivität für gut ausgebildete junge Menschen. Deutschland muss sich im Wettbewerb um Fachkräfte und die Ressource Bildung deutlich von seinen Mitbewerbern absetzen. Hier gilt es, entsprechende Maßnahmen zu implementieren und konkurrenzfähig zu werden.

Der Bundesvorsitzende der Senioren-Union, Prof. Dr. Otto Wulff, beleuchtet den demographischen Wandel aus der Perspektive der älteren Generation. Wichtig ist vor allem, dass wir generationenübergreifend Antworten auf unsere sich verändernde Bevölkerungsstruktur finden. Einerseits dürfen die Älteren nicht in eine Armutsfalle geraten, andererseits dürfen die Jüngeren nicht durch Überforderungen an ihren Gestaltungsmöglichkeiten gehindert werden. In Zukunft muss eine zahlenmäßig kleinere Gesellschaft mit stark verändertem Altersaufbau immer noch in der Lage sein, das, was sie tun will, erfolgreich tun zu können: in einer globalen Wissensgesellschaft wettbewerbsfähig zu bleiben, dadurch den Wohlstand zu halten, solidarisch und gerecht miteinander umzugehen und jedem Einzelnen die Perspektive einer lebenswerten Zukunft zu eröffnen. Dafür müssen jetzt die entsprechenden politischen Weichen gestellt werden.

Familienpolitik aus junger Perspektive vermittelt die stellvertretende JU-Bundesvorsitzende, Dorothee Bär MdB, deren Vorschläge sich auch im Leitantrag der Jungen Union wiederfinden. Gefragt ist eine nachhaltige zukunftsorientierte Familienpolitik, die Anreize setzt und gesellschaftliche Rahmenbedingungen schafft, „Ja“ zu Kindern zu sagen; eine Politik, die Kindern und Jugendlichen die bestmögliche Förderung und Bildung ermöglicht, die die Erwerbstätigkeit von Frauen steigert und es älteren Menschen ermöglicht, ihre Potentiale stärker in Wirtschaft, Arbeitsleben und Gesellschaft einzubringen. Diese familienpolitischen Maßnahmen sollen zum einen dafür sorgen, dass die Geburtenrate nicht noch weiter sinkt und zum anderen auch dazu beitragen, dass die Verantwortungsgemeinschaft aller Generationen gestärkt wird und alle gleichberechtigt am gesellschaftlichen und politischen Leben teilhaben können.

Armin Laschet MdL, Vorsitzender der Hochrangigen Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung und Staatsminister a.D. für Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, betont - wie Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen MdB und Prof. em. Dr. Gunnar Heinsohn - in seinem Beitrag insbesondere die Bedrohung der deutschen Wirtschaft durch den Fachkräftemangel. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitnehmern ab. Umso bedenklicher ist, dass Fachkräfteengpässe inzwischen kein konjunkturelles, sondern größtenteils ein strukturelles Problem sind. Die Antwort darauf besteht zum einen in der Mobilisierung inländischer Potenziale und zum anderen in der Förderung einer gezielten Zuwanderung aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland. Dabei muss vor allem die Zuwanderung erleichtert werden, indem das deutsche Zuwanderungsrecht an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet wird. Hierzu sollte ein an Qualifikationen, Berufserfahrungen und Sprachkenntnissen anknüpfendes kriterienorientiertes Zuwanderungsverfahren eingeführt werden. Eine Zuwanderung in die deutschen Sozialsysteme gilt es zu vermeiden. Moderne Standortpolitik heißt, weltweit um die klügsten Köpfe zu werben. Wer qualifizierte Zuwanderung verweigert, schwächt angesichts unserer älter werdenden Gesellschaft den Standort Deutschland.

Der Landesvorsitzende der Jungen Union Thüringen, Stefan Gruhner, geht in seinem Beitrag auf die Sonderstellung der neuen Bundesländer ein, wo der demographische Wandel zusätzlich durch das Phänomen der Landflucht verstärkt wird. Am Beispiel des Freistaates Thüringen skizziert er die fünf bedeutendsten Trends der deutschen Bevölkerungsentwicklung und stellt entsprechende Handlungsoptionen vor, die auch als Lösungsansätze für Gesamtdeutschland gewertet werden können. So wird insbesondere das Gefälle zwischen urbanem und ländlichen Raum durch den demographischen Wandel verstärkt. Schon heute lassen sich künftige Ballungszentren, wie der Großraum Berlin, das Rhein-Main-Gebiet oder die Achse Köln-Bonn-Düsseldorf feststellen. Um der Vergreisung und Verwaisung des ländlichen Raums entgegen zu wirken, müssen die betroffenen Regionen sich an ihren Stärken und Chancen ausrichten, ein klares Profil erstellen, sich interkommunal arbeitsteilig organisieren und das bürgerschaftliche Verantwortungsbewusstsein vor Ort schärfen. Zukünftig

wird es darum gehen, trotz dünnbesiedelter Struktur die Gemeinden in der Fläche handlungs- und leistungsfähig zu halten.

Prof Dr. Herwig Birg plädiert dafür, neben der Anpassung unserer Gesellschaft und der politischen Entscheidungen an den demographischen Wandel auch eine Stabilisierungsstrategie mit entsprechenden familienpolitischen Instrumenten zu verfolgen und damit eine Erhöhung der Geburtenrate zu erzielen. Zusätzlich fordert er – wie auch die Junge Union Deutschlands in ihrem Leitantrag – die Einführung von sogenannten „Demographie-Checks“. Alle Gesetze und Verordnungen müssen zukünftig an ihren demographischen Auswirkungen gemessen werden. Zudem muss der demographische Wandel zu einer Querschnitts- und ressortübergreifenden Aufgabe werden.

Der stellvertretende Bundesvorsitzende der Jungen Union, Tom Zeller, beschäftigt sich mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auf den deutschen Hochschulsektor. Um mit immer weniger Erwerbstätigen unseren Wohlstand aufrecht zu erhalten oder optimalerweise sogar auszubauen, müssen wir uns auf den einzigen dauerhaft nachwachsenden Rohstoff Deutschlands fokussieren: Kluge Köpfe. Dazu müssen wir mehr junge Menschen, auch aus dem europäischen Ausland, für ein Studium in Deutschland begeistern. Gleichzeitig gilt es, das Studium an deutschen Hochschulen zu optimieren und näher an den europäischen Altersdurchschnitt heranzurücken. Das heißt, unsere Studenten müssen früher ihren Abschluss machen als bislang. Das Abitur nach zwölf Schuljahren, sowie die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge sind hier der richtige Weg. Deutschland muss weiterhin ein führendes Bildungs- und Forschungsland bleiben, wenn wir im europäischen Wettbewerb bestehen und unsere Volkswirtschaft weiterhin auf einem soliden Niveau halten wollen.

Der Bundesschatzmeister der Jungen Union Deutschlands und Landesgeschäftsführer der CDU Oldenburg, Ansgar Focke MdL, befasst sich in seinem Artikel ebenfalls mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Struktur unseres Arbeitsmarktes. Um diese zukünftigen Herausforderungen zu bestehen, müssen zwei zentrale Bereiche angepasst werden. Zum einen müssen der Arbeitsmarkt und seine Rahmen-

bedingungen flexibler gestaltet werden. Durch eine flexible Regelung des Renteneintritts könnte sowohl dem Fachkräftemangel entgegengewirkt als auch ein Know-How-Verlust vermieden werden. Zum anderen muss durch differenzierte Bildungsmaßnahmen qualifizierter Nachwuchs gefördert werden. Lebenslanges Lernen, gezieltere Ausbildungsformen sowie das Einbeziehen des Wissens und der Erfahrungswerte älterer Mitarbeiter sind der Schlüssel, um deutsche Unternehmen zukunftsfest zu machen.

Philipp Mißfelder MdB ist Bundesvorsitzender der Jungen Union Deutschlands und seit 2008 Mitglied des Präsidiums der CDU Deutschlands.

Dr. Ursula von der Leyen MdB

Die Fachkräfte von morgen

Der demographische Wandel ist ein Motor der Veränderungen. Wie wird unser Leben sein, wenn die Gesellschaft schrumpft und älter wird? Wer wird mit seiner Arbeit die Mittel erwirtschaften, die uns Wohlstand und Sicherheit geben? Wir können ein Land der neuen Chancen werden, wenn wir jetzt die richtigen Entscheidungen treffen.

Schlüsselfaktor Arbeit

Der demographische Wandel revolutioniert unsere Arbeitswelt. Lange Zeit war die dringlichste Frage: Was können wir gegen die Massenarbeitslosigkeit und die steigende Arbeitslosigkeit tun? Das ändert sich nun, und zwar nicht nur wegen der guten Konjunktur. Die Frage ist heute vielmehr: Wer macht morgen die Arbeit?

Wir haben weniger als drei Millionen Arbeitslose, einen Rekordwert von 41 Millionen Erwerbstätigen und über eine Million offene Stellen. Schon heute werden Fachkräfte in einzelnen Regionen und Branchen knapp. Treiber dieser Entwicklung ist der demographische Wandel. Wenn wir nichts dagegen unternehmen, werden wir in den nächsten 15 Jahren bis zu 6,5 Millionen Erwerbstätige weniger haben. Der Fachkräftemangel kann für unser Land, so stark es im Moment ist, zur Achillesferse werden.

Denn einerseits sind immer mehr Menschen in unserem Land aus Altersgründen nicht mehr erwerbstätig. Das Durchschnittsalter in der Bevölkerung steigt. Es hat allein in den letzten 50 Jahren um 11 Lebensjahre bei Männern und Frauen zugenommen. Zum anderen nimmt die Bevölkerungszahl ab. Wir bekommen zu wenig Kinder. Der Auslöser dafür war etwas Gutes, was wir uns alle wünschen: Bildung. Sie hat nicht mehr nur die Jungen erreicht, sondern auch die Mädchen. Das eröffnete ihnen viele neue Möglichkeiten. Allerdings haben wir ihnen zu lange keine gute Antwort auf die Frage gegeben, wie sie diese Möglichkeiten nutzen und zugleich für ihre Kinder sorgen können. Generationen von Frauen mus-

sten sich zwischen Kindern und Karriere entscheiden.

Wer macht in Zukunft die Arbeit, wenn wir älter und weniger sind? Die Antwort liegt in den großen Potenzialen, die in unserem Land schlummern: vor allem bei den jungen Menschen aus sozial benachteiligten Familien, bei den Frauen und bei den Älteren. Sie können die Fachkräfte sein, die wir so dringend brauchen.

Erfahrung Älterer nutzen

Erfahrung ist durch nichts zu ersetzen. Es ist eine Schlüsselaufgabe der nächsten Jahre, die Lebens- und Berufserfahrung Älterer als zentrale Werte für die Unternehmen wieder zu entdecken. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jenseits der 50 galten lange Zeit als altes Eisen. Jahrzehnte lang sind Unternehmen sogar dafür subventioniert worden, wenn sie Ältere vorzeitig aus dem Unternehmen schicken.

In den letzten Jahren hat jedoch ein neues Denken eingesetzt. Die Politik hat dies nach Kräften befördert. Erstens hat sie das Altersteilzeitgesetz auslaufen lassen. Zweitens können Unternehmen das Arbeitslosengeld I nicht mehr als Brücke in die Rente nutzen. Früher wurde es 32 Monate lang gezahlt. Das war ein Anreiz, den Arbeitsvertrag 32 Monate vor Renteneintritt mit einem goldenen Händedruck aufzulösen. Das geht heute nicht mehr. Wir haben drittens die Rente mit 67 eingeführt, die Ältere länger im Arbeitsmarkt hält. Sie kommt Schritt für Schritt bis 2029. Es ist vernünftig und gerecht, dass Menschen, die länger leben und Rente beziehen, auch länger arbeiten.

Diese Politik ist erfolgreich: Die Älteren sind die Gewinner am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquote hat sich bei den 60- bis 64-Jährigen in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Dennoch liegt sie mit 56 Prozent derzeit nur im EU-Durchschnitt. In Schweden etwa liegt sie bei 70 Prozent. Ziehen wir bis 2025 nach, würde das rechnerisch 1,2 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte bedeuten. Der Weg dahin ist jedoch noch weit.

Jetzt ist vor allem die Wirtschaft gefragt. Das neue Denken muss sich gerade in der Weiterbildung niederschlagen. Neurowissenschaftliche

Forschungen belegen die Plastizität des Gehirns bis ins hohe Alter. Das bedeutet, dass wir bis ins Alter lernfähig sind und flexibel bleiben. Voraussetzungen dafür sind Motivation, Lernanreize und die richtige Ansprache. Heute richten sich die Weiterbildungsangebote noch vor allem an die 30- bis 45-Jährigen. Die Älteren bleiben zu oft außen vor. Es ist nötig, für sie die Kurse pädagogisch anders aufzubereiten und andere Themen abzudecken.

Auch bei den Arbeitsprozessen brauchen wir weitere Fortschritte. Kräfteschonende Verfahren nützen der gesamten Belegschaft, weil sie Verschleiß vorbeugen. Altersgemischten Teams gehört die Zukunft. In ihnen gehen die Präzision und die Erfahrung der Älteren Hand in Hand mit der Dynamik und dem frischen Wissen der Jungen.

Bildung für junge Menschen

Das A und O für junge Menschen ist Bildung. Kein Talent darf verloren gehen. Kein junger Mensch darf die Schule ohne Abschluss verlassen. Auch die Abbrecherquote in der Ausbildung und im Studium muss deutlich kleiner werden. Dazu verbessern wir unser Bildungssystem und erhöhen weiter die Investitionen in Bildung.

Wir dürfen uns nicht damit abfinden, dass die Zukunft unserer Kinder von der Herkunft ihrer Familien abhängt. Deshalb setze ich mich auch so vehement dafür ein, dass bedürftige Kinder mit dem Bildungspaket mehr Chancen auf Bildung bekommen. Dahinter steht ein Paradigmenwechsel: Wir investieren in konkrete Sach- und Dienstleistungen, die den Kindern direkt zugute kommen, statt einfach nur Geld aufs Konto zu überweisen. Wir wollen, dass bedürftige Kinder in der Schule mitkommen und dass sie auch in der Freizeit dort mitmachen können, wo die Gleichaltrigen sind – im Sportverein, in der Musikschule und anderswo. Für die Kinder ist das ein Riesenschritt vorwärts.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Wenn diese Kinder erwachsen sind und mitten im Arbeitsleben stehen, tritt eine andere Frage in den Vordergrund: Wie können wir es Müttern und Vätern gleichermaßen ermöglichen, Beruf und Familie unter einen

Hut zu bekommen? In einer Gesellschaft im demographischen Wandel geht es verstärkt auch darum, wer sich um die Pflege von älteren Familienangehörigen kümmert. Noch fehlt es in vielen Unternehmen an klugen Modellen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern.

Das größte Potenzial an Fachkräften, das wir haben, liegt bei den Frauen. Je besser ausgebildet eine Frau ist, desto stärker ist aber auch das Dilemma, wenn sie Kümern und Karriere als unvereinbaren Gegensatz erlebt. Es muss uns gelingen, Kümern und Karriere für Männer und Frauen, Väter und Mütter, Söhne und Töchter gemeinsam zu definieren.

Zwar hat sich bei der Erwerbstätigkeit von Frauen in unserem Land in den letzten zehn Jahren viel bewegt: Sie ist von 60 auf knapp 70 Prozent gestiegen. Das obere Ende der Fahnenstange haben wir allerdings noch nicht erreicht: Sechs Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland sind nicht berufstätig. Hinzu kommt, dass bei uns nur 55 Prozent der Frauen Vollzeit arbeiten. Das ist der vorletzte Platz in der EU.

Die gute Nachricht ist: Jede zweite nicht erwerbstätige Frau in unserem Land würde gerne erwerbstätig sein und knapp 40 Prozent der Frauen, die Teilzeit arbeiten, würden gerne mehr arbeiten. Das Beispiel Dänemark zeigt, dass wir dieses Potenzial noch lange nicht ausgeschöpft haben. Dort liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen bei 77 Prozent. Gelänge es uns, diesen Wert in den kommenden 15 Jahren ebenfalls zu erreichen, würden wir 1,5 Millionen Fachkräfte mehr gewinnen.

Dies steht und fällt mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Politik hat hier in den letzten zehn Jahren viel bewegt. Ich nenne nur das Elterngeld, den Kita-Ausbau und den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab 2013 sowie die Ganztagschulprogramme. Auch viele Unternehmen haben sich auf den Weg gemacht. Diesen Weg müssen wir weiter gehen.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Unsere Frauen sind top qualifiziert. Dennoch haben wir eine faktische Männerquote von 97 Prozent in den Vorständen und von 90 Prozent in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Das können und werden wir so nicht weiter hinnehmen. Wir brauchen in den nächsten Jahren handfeste, nachprüfbare Fortschritte. Andere zeigen, dass es geht: In den kleinen und mittleren Unternehmen ist mittlerweile ein Viertel der Führungspositionen mit Frauen besetzt. In der Verwaltung ist heute sogar beinahe jede dritte Führungskraft eine Frau. Es wird nun höchste Zeit, dass die gläserne Decke auch dort verschwindet, wo Macht und Geld zusammenkommen.

Es geht hier nicht nur darum, einer europäischen Regelung zuvorzukommen. Sondern es geht auch und vor allem um den Fachkräftemangel und unsere Attraktivität als Wirtschaftsstandort. Welches Signal sendet unser Land nach außen, wenn Frauen es bei uns nicht bis ganz nach oben schaffen können? Welches Signal senden wir an unsere Töchter und Söhne, damit sie hier bleiben, hier Kinder kriegen und Karriere machen?

Auf dem globalen Arbeitsmarkt um kluge Köpfe werben

Bei dem großen Potenzial, das wir im Inland haben, kann ich gut verstehen, wenn jemand bei der Diskussion um Zuwanderung mehr oder weniger frei nach Goethe sagt: „Warum in die Ferne schweifen? Sieh, das Gute liegt so nah!“. Diese Menschen wollen wissen: Haben wir wirklich schon genügend getan für die Motivierten, die hier leben? Machen wir es uns nicht zu einfach, wenn wir nach ausländischen Arbeitskräften rufen?

Wir stellen das Wohl unserer Bürger in den Mittelpunkt. Wir werden auch die Unternehmen nicht aus ihrer Verantwortung entlassen. Doch das darf nicht dazu führen, dass wir nach draußen das Signal aussenden, Fachkräfte seien uns nicht willkommen.

Wie wir es auch drehen und wenden: Wir werden die Lücke bei der qualifizierten Arbeit nicht allein mit hiesigen Arbeitskräften und größeren Anstrengungen bei der Qualifizierung und Weiterbildung schließen können. Bei der Frage, wie wir in den nächsten Jahren unseren Wohlstand halten,

die Wirtschaft voranbringen und innovativ bleiben können, müssen wir auch nach draußen blicken und verstärkt auf dem globalen Arbeitsmarkt um kluge Köpfe werben. Andere Länder sind längst unterwegs.

Dabei sollten wir die inneren Bilder der Menschen von gescheiterter Zuwanderung ernst nehmen. Im Unterschied zu früheren Zuwanderungswellen darf es keine weitere Zuwanderung in unsere Sozialsysteme geben. Wir brauchen nicht die billigsten Arbeiter. Wir brauchen die besten Köpfe. Nur eine Zuwanderung mit genauem Blick für die Bedarfe am Arbeitsmarkt hilft uns weiter. Das heißt auch, dass wir aus den Fehlern der letzten Jahrzehnte lernen müssen und genau prüfen müssen, wer zu uns kommt. Es müssen Menschen sein, die zu uns passen und unsere Wirtschaft voranbringen.

Wir können Gesetze ändern und sollten das auch tun. Wir handeln auch untergesetzlich, etwa bei der Aufhebung der Vorrangprüfung für Ingenieure und Ärzte. Das sind erste Schritte, denen weitere folgen müssen. Notwendig ist zudem, dass in unserem Land eine Willkommenskultur heranwächst und Internationalität selbstverständlich wird.

Vor den Folgen einer gezielten Zuwanderungspolitik braucht übrigens niemand Angst zu haben: Es droht keine unkontrollierbare Massenzuwanderung. Im Gegenteil: Die aktuelle Nettozuwanderung stagniert auf niedrigem Niveau. Gegen die Schwarzmalerei müssen wir die Chancen der Zuwanderung gut qualifizierter Arbeitskräfte ins Feld führen: Qualifizierte Zuwanderung schafft Arbeitsplätze. Jede unbesetzte Ingenieurstelle, die von einer internationalen Fachkraft besetzt wird, ermöglicht es dem Unternehmen, Aufträge anzunehmen und damit Arbeit für den technischen Zeichner, die Sekretärin bis hin zum Pförtner und der Gebäudereinigerin zu schaffen. Internationale Fachkräfte fördern Innovationen, zahlen Steuern und Sozialbeiträge und bringen damit unser Land und unsere Gemeinschaft voran. Geraten wir hingegen auf dem globalen Arbeitsmarkt ins Hintertreffen, gefährdet das Arbeitsplätze in Deutschland.

Ein familienfreundliches und zukunftsfähiges Deutschland

Es ist Zeit, den Aufbruch in eine demographiefeste Zukunft zu wagen. Dabei wird es nicht reichen, den Bürgen das Blaue vom Himmel zu versprechen, wie es die Grünen tun. Es wird auch nicht reichen, die Uhr zurückzudrehen, wie die SPD es will. Wir brauchen neue Antworten auf die großen Entwicklungen unserer Zeit. Sehen wir den demokratischen Wandel als eine Chance für uns alle. Werden wir eine Gesellschaft der neuen Chancen: familienfreundlich, altersgerecht, bildungshungrig und weltoffen.

Dr. Ursula von der Leyen MdB ist Bundesministerin für Arbeit und Soziales.

Prof. em. Dr. Gunnar Heinsobn

Bedingungen für demographische Politik

I. Deutschlands demographische Lage

Von 100 Nachwuchskräften gegen Deutschlands weitere Schrumpfungsgreisung werden – bei nur 1,4 statt 2,1 Kindern pro Frauenleben - 35 gar nicht erst geboren. Darin liegt das Hauptproblem. 10 wandern aus, wenn die Erfahrungen zwischen 2003 und 2020 zugrunde gelegt werden. 15 werden nicht ausbildungsreif und besonders landestreu, weil ihnen kein anderes Land Angebote macht. 40 sind den Erfordernissen einer Hightech-Gesellschaft genauso gut gewachsen wie die besten Nachwuchskräfte anderer Spitzen-Nationen (außerhalb Ostasiens). Viele aber verzweifeln an den vor ihnen liegenden Aufgaben und träumen ebenfalls von Auswanderung.

Nach der optimistischen Variante des Statistischen Bundesamtes soll die deutsche Bevölkerung bis 2060 von 82 Millionen heute (Durchschnittsalter 44 Jahre) auf rund 65 Millionen Einwohner mit einem Durchschnittsalter von 54 Jahren absinken, wenn pro Jahr 100.000 Qualifizierte zuwandern und nicht weiterhin 150.000 Qualifizierte weggehen.

Von diesen 65 Millionen werden 30 Millionen zwischen 24 und 64 Jahre alt sein. Von ihnen könnten 22,5 Millionen arbeiten, wenn Hartz IV bei 10% und Hausfrauen, Umschüler, vorübergehend Arbeitslose etc. bei 15% bleiben. 22 Millionen werden über 65 Jahre alt sein – davon 11 Millionen über 80 und unter diesen 2,5 Millionen dement. 13 Millionen Bürger sollen 2060 jünger als 24 sein.

Die 22,5 Millionen Arbeitenden mit einem Durchschnittsalter näher bei 65 als bei 25 Jahren zahlen mithin für insgesamt 42,5 Millionen zu Versorgende (100:180). Stetig wachsende Anteile der 22,5 Millionen Aktiven müssen als Altenpfleger und Sozialpersonal eingesetzt werden. Da schon 2007 auf 100 Ingenieure im Alter von 55 bis 64 Jahren nur noch 90 im Alter von 25 bis 34 Jahren folgen, kann das Land nur bei massiver qualifizierter Einwanderung unter den führenden Industrienationen bleiben.

II. Regeln der deutschen Bevölkerungspolitik

Alle Bundestagsparteien sind zwei bevölkerungspolitischen Regeln verpflichtet. Die erste richtet sich an die Selbstversorger bzw. Leistungsträger und klingt relativ hart. Sie wird aber durch die zweite Regel für die Hilfsbedürftigen abgefedert:

1. Wer sich Nachwuchs wünscht, soll selbst dafür bezahlen oder kinderlos bleiben. Beihilfen werden zwar gegeben, müssen aber aus den Steuern der demografisch Geförderten beglichen werden, so dass sie aufgrund der Verwaltungskosten mehr verlieren als gewinnen.
2. Wer bildungsfern lebt, an der Landessprache scheitert, langzeitarbeitslos ist und keine Steuern entrichtet, bekommt jedes gewünschte Kind zu 100 Prozent bezahlt. Auch die dafür erforderlichen Mittel haben die Selbstversorger aus Regel 1 aufzubringen.

Beide Regeln sind erfolgreich.

Zu 1: Zwanzig Prozent der jungen Frauen – fast durchweg gut ausgebildet - bekommen überhaupt keine Kinder mehr (2009). Allein zwischen 1996 und 2009 fällt die Zahl der Vollfamilien mit Kindern unter 18 Jahren von 8,1 auf 6,6 Millionen. In der Bevölkerungsgruppe der Selbstversorger unter 65 Jahren liegt der Anteil an Kindern unter 15 Jahren bei nur noch 16 Prozent. Die männlichen Mitglieder dieser Gruppe haben ein Durchschnittsalter von 46 Jahren (wie in Monaco).

Zu 2: Zwischen 1996 und 2009 legen die – mehrheitlich Hilfe empfangenden – Rumpffamilien der Alleinerziehenden von 1,3 auf 1,6 Millionen zu. Zwischen 1964 und 2010 wird die Zahl der Kinder unter 15 Jahren in Staatshand sogar von 130.000 (nur alte BRD) auf 2 Millionen gesteigert (2,5 Millionen mit Aufstockern). In der hilflosen Bevölkerungsgruppe unter 65 Jahren (Hartz IV etc.) liegt der Anteil an Kindern unter 15 Jahren bei 25 Prozent. Die männlichen Mitglieder dieser Gruppe haben ein Durchschnittsalter von 26 Jahren (wie in Indien oder Mexiko).

Von hundert Frauen, die unter 25 Jahren Mutter werden, gehören [2009] nur noch drei in die Gruppe der Hochqualifizierten, während es bei

allen Müttern immerhin 20 Prozent sind. 57 Prozent der Jungmütter haben einen geringen oder gar keinen Bildungsabschluss, während bei allen Müttern gerade mal 21 Prozent in diese Kategorie gehören. In Bremen, das – neben Berlin-Neukölln – als Modellgebiet für neue soziale Entwicklungen gilt, gehören schon im Jahre 2003 von 100 Jungmüttern 94 Prozent in die Gruppe geringster Qualifikation. Überdies stammen nur noch 46 Prozent der Erstklässler von alteingesessenen Bürgern, während sich 54 Prozent der globalen Offenheit und Toleranz der Hanseaten verdanken. Ein fast gleich hoher Prozentsatz der Kleinen tritt bereits bei Schuleintritt ohne ausreichende Lernkompetenz an.

Da jede Person, die sich legal oder illegal in Deutschland aufhält, menschenwürdig zu bezahlen ist (prinzipiell bis zum Lebensende), sind Einschränkungen der zweiten Regel verfassungswidrig. Die niederländische Lösung (bald auch UK) einer Deckelung für Hilfefamilien von 3.000 € monatlich ist illegal, weil die Hilfe nicht an ein Kollektiv, sondern an die Person gebunden ist, die dabei weniger bekäme. Die amerikanische Begrenzung der Sozialhilfe auf 5 Jahre ist illegal, weil Hilflosigkeit und nicht Fristen für das Wiederaufrappeln gefördert werden. Verfassungskonform ist allein die zeitlich unbegrenzte Versorgung für zahlenmäßig unbegrenzten Nachwuchs, weshalb allein bei diesem – und zwar pädagogisch - angesetzt werden kann.

III. Deutschlands Hoffnungen auf die Erziehungspolitik

Die Berliner Führung begreift die brisante Mischung aus Vergreisung, Schrumpfung und Dequalifizierung:

„Wer, wenn nicht diese Kinder, soll in 20 bis 30 Jahren das Land tragen? / Jedes dritte Kind [schon jeder 2. Erstklässler] hat heute einen Migrationshintergrund. Diese Gruppe bleibt besonders häufig ohne Schulabschluss und hat ein besonders hohes Risiko, später in Langzeitarbeitslosigkeit zu fallen. / Eine Kombination aus verfestigter Arbeitslosigkeit und gleichzeitigem Fachkräftemangel wäre für unser Land der sichere Weg in den Staatsbankrott“ (Ursula von der Leyen; FAZ, 28-05-2010). Verstanden hat man allmählich auch, dass eine von außen versuchte Lernbefähigung zu spät kommt, wenn sie bei 15-Jährigen, 10-Jährigen,

6-Jährigen oder 3-Jährigen einsetzt. Deshalb sollen jetzt die Einjährigen durch Krippenerziehung kognitiv auf Weltniveau gehoben werden. Für rund die Hälfte des raren Nachwuchses, die tendenziell nicht schulreif wird, soll eine beispielhafte Aufholjagd gestartet werden, die als größtes pädagogisches Experiment der Geschichte nicht zu hoch angesetzt ist. Deshalb soll nicht gespart werden. Die Ausgaben pro Hilfefkind sollen bis zum 16. Lebensjahr von bisher rund 155.000 auf 190.000 Euro steigen, wobei die Intensivkrippe allein 35.000 Euro kostet, wenn sie vom 18- bis zum 42. Lebensmonat zum Zuge kommt. Die übrigen 155.000 € errechnen sich aus 80.000 € für 16 Jahre Hilfe, Krankenversorgung, Sozialpersonal etc. (à 5.000 € jährlich), 60.000 € für 10 Jahre Schule (à 6000 € pro Jahr) und 15.000 € für den Kindergarten vom 43. bis zum 72. Lebensmonat.

Da aufgrund der zweiten bevölkerungspolitischen Regel stetig mehr Nachwuchs bei Alleinerziehenden aufwächst, steht die Krippe vor erheblichen Aufgaben. Schließlich weiß man seit bald zwei Jahrzehnten, dass „vaterlos aufwachsende Kinder eine dramatisch höhere Anfälligkeit für Drogen- und Alkoholmissbrauch, für psychische Erkrankungen und Selbstmord, für geringen Schulerfolg sowie für Teenager-Schwangerschaften und Kriminalität aufweisen“ (U.S. Department of Health and Human Services; National Center for Health Statistics, Survey on Child Health, Washington DC, 1993).

Lerndifferenzen können Krippen ohnehin nicht aufheben: „Zwar ist eindeutig, dass Bildung in Kinderkrippen bis Hochschulen äußerst förderlich für die Intelligenzentwicklung ist. Aber es gelingt diesen Institutionen nicht, familiäre Unterschiede unkenntlich zu machen. Förderliche Lernumwelten können familiär gegebene Unterschiede sogar verstärken, weil intelligenter Kinder solche Umwelten besser nutzen können. Nur durch [...] eine gezielte Benachteiligung der Kinder gebildeter Eltern könnte man familiär entstandene Unterschiede zum Verschwinden bringen“ (H. Rindermann, Merkur 723, 2009, S. 668).

Die beste Langzeituntersuchung zum Krippenerfolg zeigt, dass Kinder mit mehr als zwei Jahren öffentlicher Erziehung - selbst allerhöchster

Qualität - vor dem 5. Lebensjahr „etwas mehr Verhaltensprobleme im Kindergarten während des 6. Lebensjahres zeigen“ und entsprechend schwerer beschulbar werden (Child Development, März/April 2007). Es muss mithin Gewaltiges gelingen, damit Deutschlands „letztes Ass im Ärmel“ nicht nur hohe Milliardenbeträge absorbiert, sondern auch sticht. Das wird man in 10 bis 15 Jahren wissen, wenn die Geförderten auf den internationalen Mathematikolympiaden die siegewohnten Ostasiaten auch wirklich in den Schatten stellen. Immer aber wirken die 190.000 Euro pro Hilfefkind wie ein Lohnkostenvorschuss, den konkurrierende Nationen nicht aufbringen müssen. Die Leistung der Arbeitskräfte dort muss ja übertroffen werden, damit die Mittel sich auch wieder amortisieren. Andernfalls kommt der befürchtete Bankrott auf anderem Wege. Immerhin steigt die Prokopfverschuldung des deutschen Staatsbürgers auch ohne Krippen zwischen 1970 und 2011 von 800 auf 25.000 €.

IV. Prinzipien der Einwanderungspolitik

„Kanada hat heute die dynamischste Wirtschaft und die beste finanzielle Situation der entwickelten Welt. Zugleich sind wir die einzige entwickelte Nation, welche die Zahl ihrer [qualifizierten] Einwanderer [auch während der Krise] gerade nicht einfriert oder kürzt, sondern steigert.“ (Jason KENNEY, Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism. The Economist, 17. - 23. Juli 2010, S. 18)

Die Linie vor allem der kanadischen und australischen Einwanderungspolitik besagt, dass – wegen der unbekanntenen Anforderungen der Zukunft - Kinder einmal mehr können müssen als ihre Eltern, weshalb auch Zuwanderer tüchtiger sein müssen als der alteingesessene Durchschnitt. Beide Gruppen sollen das Land durch Innovationen unter den Hightech-Nationen halten. Nur wer den Aufnehmenden etwas leisten kann und ihnen nicht gleich in die Tasche greifen muss, wird auch integriert. Prämiert wird beim Punktesystem für Einwanderer deshalb nicht so sehr der Wunsch einer Firma nach ganz bestimmten Arbeitskräften, weil unflexible Menschen von der Allgemeinheit auch dann noch zu versorgen sind, wenn die Firma längst gescheitert ist. Deshalb wird allgemeine Lern- und Leistungsbereitschaft gesucht, für die keineswegs

jede Berufsausbildung, aber jeder Universitätsabschluss als Unterpfand gilt und deshalb die meisten Punkte bringt.

Man hat gelernt, dass Exzellenzstudenten und Schulabbrecher sich nicht einmal dann miteinander integrieren, wenn sie in Sprache, Religion und Hautfarbe übereinstimmen. Man weiß überdies, dass schlechte Schulnoten auch nach Grenzübertritt schlechte Schulnoten bleiben und sich nicht etwa in ein „Ausländerproblem“ verwandeln, dass durch Integrationsgipfel heilbar wäre. Deshalb wird Kanada nicht durch nachgeschobene Pädagogik, sondern durch Auswahl bereits vor der Grenze zum ersten Land, in dem die Einwandererkinder schulisch besser abschneiden als die alteingesessenen. Deutschland hingegen hat mehr Leistungsabstand zwischen einheimischen und zugewanderten Kindern als jedes andere Land der Erde und will eben deshalb durch eine ganz neue Art der Krippe seinem pädagogischen Fiasko entkommen.

In den klassischen Einwanderungsländern teilt man solche Hoffnungen nicht: „Die relativ gute Leistung von Immigrantenkindern in Ländern wie Australien und Neuseeland ist den Auswahlkriterien der Einwanderungsgesetze geschuldet. Unsere Analyse spricht dafür, dass selektive Einwanderungspolitik auch in der übrigen westlichen Welt das allgemeine Leistungsniveau von Immigrantenkindern erhöhen können.“ (Levels/Dronkers/Kraaykamp, American Sociological Review, 10/ 2008)

Momentan gibt es 56 „sterbende“ Völker, die mit weniger als 1,8 Kindern pro Frauenleben sich nicht aus eigener Vermehrung stabil und innovativ halten können. Hinter Deutschland rangieren noch 17 weitere Nationen – vor allem slawische und ostasiatische. Porsche sucht Ingenieure in China und China (1,5 Kinder pro Frauenleben) sucht Begabungen in Deutschland. Einem wo auch immer für die Emigration bereiten Talent muss mithin klar gemacht werden, warum der Weg nach Dortmund attraktiver ist als der nach Vancouver, Portland, Melbourne oder auch Schanghai. Gleichwohl bekommt so eine Kostbarkeit aus Deutschland nur zu hören: Rette unsere Rentner, aber ende selber in Altersarmut!

Denn ein Talent muss hier den relativ größten Sozialhilfesektor der Welt finanzieren. Es muss für den global teuersten Rentnersektor aufkommen. Es betritt ein Gebiet mit einem der höchsten Anteile an Jugendlichen ohne Ausbildungsreife (22-25 Prozent), die es nicht nur versorgen, sondern deren Zorn es auch fürchten muss. Es behält deshalb von seinem Verdienst nur 45 Prozent in der Tasche gegenüber über 70 Prozent bei Angelsachsen oder Schweizern. Es kann aufgrund dieser Lasten für sich selbst keine passable Altersversorgung aufbauen. Es muss neben dem Englisch, das es als qualifizierte Kraft ohnehin kann, auch noch Deutsch lernen.

Eine Demographiepolitik, die auch weiterhin nach den hier skizzierten Rezepten kocht, wird es gegenüber den 55 Mitbewerbern beim Kampf um fremde Talente mithin nicht leicht haben. Auch wenn man ihnen plötzlich eine unkomplizierte Einwanderung offeriert, werden Tüchtige nur kommen oder gar bleiben, wenn sie hier eine bessere Zukunft als bei der Konkurrenz finden.

Prof. em. Dr. Gunnar Heinsobn ist ein deutscher Publizist und ehemaliger Professor für Sozialpädagogik an der Universität Bremen.

Prof. Dr. Otto Wulff

Auswirkungen der demographischen Entwicklungen in Deutschland auf den Zusammenhalt zwischen den Generationen und auf die Familie

Am 1. April 2011 veröffentlichte der Spiegel einen Artikel auf seiner Internetseite mit dem Titel: „Deutschland ist das Altenheim der EU“. Ein Aprilscherz? Nein, denn nirgends in der EU ist das Durchschnittsalter so hoch wie in Deutschland: 44,2 Jahre. Auch der Anteil von Menschen ab 65 Jahren an der Gesamtbevölkerung liegt mit 20,7 Prozent an der europäischen Spitze. Bis 2060 soll er – so wird prognostiziert – auf 33 Prozent steigen. Hinzu kommt, dass Deutschland bei der Geburtenrate in Europa Schlusslicht ist.

Bis zum Jahr 2060 werden nach den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes in Deutschland rund 17 Millionen Einwohner weniger als heute in Deutschland leben. Jeder Dritte wird dann über 65 Jahre alt sein. Jeder Siebte – also rund 10 Millionen Menschen – wird sogar über 80 Jahre alt sein.

Droht bei dieser Bevölkerungsentwicklung ein Generationenkonflikt, weil immer weniger Jüngere immer mehr Älteren gegenüberstehen?

Wichtig für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft sind aus meiner Sicht drei Punkte:

- der Umgang, den die Generationen mit- und untereinander pflegen,
- die Älteren dürfen nicht in eine Armutsfalle geraten – die Jüngeren nicht durch Überforderungen an ihren Gestaltungsmöglichkeiten gehindert werden,
- die Perspektive, die die jeweiligen Altersgruppen in unserem Land haben und
- die Frage, welche Rahmenbedingungen wir in unserem Land brauchen, damit wieder mehr Kinder geboren werden.

Es geht in Zukunft darum, die Weichen politisch so zu stellen, dass eine zahlenmäßig kleinere Gesellschaft mit stark verändertem Altersaufbau das, was sie tun will, erfolgreich tun kann: in einer globalen Wissensgesellschaft wettbewerbsfähig zu bleiben, dadurch ihren Wohlstand zu halten, solidarisch und gerecht miteinander umzugehen und jedem Einzelnen die Perspektive einer lebenswerten Zukunft zu eröffnen.

Perspektive: Arbeitsplatz

Was die Perspektiven betrifft, spielt vor allem der Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. In Zukunft wird es darauf ankommen, dass junge Menschen früher als heute den Sprung von der Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt schaffen. Die ältere Generation muss die jüngere Generation darin unterstützen, wenn es darum geht, zukunftsgerichtete Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt einzufordern.

Die jüngere Generation in Deutschland – vor allem Jugendliche – braucht bessere Berufschancen und Lebensperspektiven. Nur weil die Quote der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland (Juni 2011: 9,1 Prozent) im europäischen Vergleich (derzeit 20,5 Prozent) relativ gering ist, dürfen wir nicht glauben, dass das ausreicht. Laut der Bundesagentur für Arbeit ist die Hälfte aller Arbeitsverträge von jungen Menschen befristet. Viele müssen häufig Praktikantenstellen oder einen Minijob annehmen, um überhaupt einen Fuß in die Tür des Arbeitsmarkts zu bekommen. Wer entscheidet sich unter diesen Verhältnissen für Ehe, Kinder und Eigentum?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wirtschaft und Politik müssen an einem Strang ziehen. Es reicht allein nicht aus, Stellschrauben in der Familienpolitik zu ändern. Denn trotz neuer Akzente in der Familienpolitik – wie zum Beispiel Elterngeld, Vätermonate und Ausbau der Kindertagesbetreuung – sind deutsche Paare nur schwer davon zu überzeugen, mehr Kinder zu bekommen. Grund dafür ist, dass Arbeit und Familie nach wie vor in Deutschland nur schwer miteinander zu vereinbaren sind.

Ein großes Problem für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

sind die zu unflexiblen Öffnungszeiten in Kitas und Horten. Zwar können Eltern mittlerweile Stundenkontingente für ihre Kinder buchen, aber vor 8 Uhr und nach 16/17 Uhr sieht es in der Regel düster aus. Es ist heute längst nicht mehr selbstverständlich, dass Oma und Opa in der Nähe des Arbeitsplatzes wohnen und die Kinder betreuen können. Diese Zeiten sind vorbei. Wenn aber die Arbeitswelt immer flexibler wird und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deshalb immer flexibler werden sollen, müssen damit auch flexiblere Betreuungsangebote für Kinder einhergehen.

Nach wie vor ist es für Mütter in Deutschland äußerst schwierig, wie unmöglich, wenn sie kurz nach der Geburt und womöglich auch noch in Vollzeit wieder arbeiten gehen möchten. In diesem Zusammenhang ist das Urteil des Bundesgerichtshofs nur schwer zu verstehen, dass geschiedene Mütter und Väter in der Regel Vollzeit zu arbeiten haben, wenn das Kind drei Jahre alt ist. Solange die Betreuungszeiten für Kinder nicht flexibler und der Realität angepasst werden, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darunter leiden. Jung und Alt müssen gemeinsam dafür eintreten, dass der Erziehung von Kindern zu Hause und in entsprechenden staatlichen oder privaten Einrichtungen der notwendige Respekt entgegengebracht wird.

Wir brauchen eine neue Unternehmenskultur – für Jung und Alt!

Darüber hinaus brauchen wir eine neue Unternehmenskultur, für Jung und Alt! Eine Unternehmenskultur, die darauf abzielt, in erster Linie unbefristete Arbeitsplätze anzubieten und Rahmenbedingungen schafft, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten genau so wie Telearbeit. Wichtig ist das Miteinander in den Betrieben. Warum schließen Firmen und Unternehmen beispielsweise nicht intern „Generationenverträge“, die besagen, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Art Patenschaft für Auszubildende und junge Kolleginnen und Kollegen übernehmen? Das schafft Respekt untereinander, generationenübergreifend. Warum gibt es immer noch relativ wenige Betriebskindergärten, beispielsweise als Gemeinschaftseinrichtungen von mehreren Firmen, die sich aus Kostengründen dazu zusammenschließen? Unternehmen, die sich zu-

kunftsorientiert aufstellen wollen, müssen der wachsenden Bedeutung des Standortfaktors „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Rechnung tragen.

Jung und Alt müssen gleichberechtigte Partner sein. Nicht nur ältere, sondern auch junge Menschen werden in unserer Gesellschaft wegen ihres Alters benachteiligt. Das macht sich zum Beispiel darin bemerkbar, dass Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger weniger Gehalt und oftmals keine Aussicht auf eine reguläre Beschäftigung erhalten.

Beschäftigungsquote für Ältere

Wir – die Senioren-Union – setzen uns dafür ein, eine Beschäftigungsquote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzlich zu verankern. Wir hoffen, dass uns die jüngere Generation bei diesem Anliegen, das wir in einem Antrag an den kommenden CDU-Bundesparteitag formuliert haben, unterstützen wird. Denn dem Fachkräftemangel in Deutschland sollte nicht nur alleine durch mehr und gezielt gesteuerte Zuwanderung, sondern vor allem auch durch eine konsequente Nutzung der Ressourcen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begegnet werden. Ältere qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht länger immer noch zu Zigtausenden vorzeitig in Rente geschickt werden, obwohl sie noch leistungsfähig sind und arbeiten wollen. Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters war ein richtiger Schritt, weitere müssen folgen.

Der demographische Wandel bringt in der Arbeitswelt dramatische Verschiebungen in der Altersstruktur der Beschäftigten mit sich. Bis 2015 wird mehr als jeder dritte Erwerbstätige über 50 Jahre alt sein. Die Anzahl der Erwerbsfähigen im Alter von über 50 Jahren wird dann etwa doppelt so hoch sein wie die der Erwerbsfähigen im Alter zwischen 20 und 30. Den Unternehmen wird es zunehmend schwerer fallen, qualifizierte junge Mitarbeiter zu gewinnen.

Deshalb wäre es wichtig, wenn sich Unternehmen durch Demographieberatung auf die Veränderungen, die der demographische Wandel mit sich bringt, vorbereiten. Die Wirtschaft braucht die älteren Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter. Sie bringen in hohem Maße Erfahrung, Loyalität und Einsatzbereitschaft mit. Eine Schlüsselrolle für Beschäftigungsfähigkeit spielt die Weiterbildung. Junge ebenso wie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen besser über die Chancen lebenslangen Lernens informiert und zu einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung motiviert werden.

Wenn es im Zeitalter des demographischen Wandels gelingt, die jüngere und ältere Generation gleichermaßen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sie gleichberechtigt an unserer Gesellschaft teilhaben zu lassen und ihnen dadurch – unabhängig von ihrem Alter – eine Zukunftsperspektive zu geben, dann würde damit ein wichtiger Beitrag für den Zusammenhalt der Generationen geleistet.

Jung und Alt gemeinsam im Ehrenamt

Aber nicht nur auf dem Arbeitsmarkt oder im Bereich Familie, auch auf anderen Feldern gibt es natürlich Berührungspunkte zwischen Jung und Alt, beispielsweise beim Ehrenamt. Die Senioren-Union setzt sich dafür ein, dass ehrenamtliche Tätigkeiten bei Rentenzahlungen berücksichtigt und anerkannt werden. Auch dazu haben wir einen Antrag für den kommenden Bundesparteitag vorbereitet.

Das Ehrenamt hat Hochkonjunktur in Deutschland. Jeder dritte Deutsche, der älter als 14 Jahre ist, ist ehrenamtlich aktiv. Bei den 40- bis 55-Jährigen engagieren sich sogar mehr als 40 Prozent bürgerschaftlich - das hat der dritte Freiwilligenbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ergeben. Insgesamt erbringen Ehrenamtliche in Deutschland volkswirtschaftliche Leistungen mit einem Gegenwert von rund 35 Milliarden Euro. Hinsichtlich dieser Zahlen muss dem Ehrenamt eine höhere Wertschätzung seitens der Politik und der Gesellschaft entgegengebracht und bei der Rente berücksichtigt werden. Ich hoffe, sehr, dass die Junge Union uns dabei unterstützen und der Antrag beschlossen wird.

Prof. Dr. Otto Wulff ist Bundesvorsitzender der Senioren-Union der CDU Deutschlands und gewähltes Mitglied im CDU-Bundesvorstand.

Dorothee Bär MdB

Demographie und Familie

Nach den Ergebnissen des aktuellen Mikrozensus lebten im Jahr 2010 rund 13,1 Millionen Kinder unter 18 Jahren in Deutschland. Vor zehn Jahren war diese Zahl noch um 2,1 Millionen höher. Sie lag damals bei 15,2 Millionen. Der abnehmenden Zahl von Geburten steht eine stetig steigende Anzahl älterer Menschen gegenüber: Die Lebenserwartung verlängert sich und hat einen historischen Höchststand erreicht. Diese Entwicklung wird dazu führen, dass in Deutschland im Jahr 2030 jeder Dritte 60 Jahre alt oder älter und nur noch jeder Sechste unter 20 Jahre alt sein wird. Es ist offensichtlich, dass dieser demographische Wandel für nahezu alle Politikfelder, besonders für die Familienpolitik, eine große Herausforderung ist, die wir bereits heute annehmen und positiv gestalten müssen. Ohne Gegensteuern werden wir künftig zu wenige Fachkräfte haben, die wirtschaftliche Entwicklung würde gebremst und unsere sozialen Sicherungssysteme, die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung werden nur noch durch wesentlich höhere Beiträge oder durch Leistungskürzungen finanziert werden können.

Gefragt ist eine nachhaltige zukunftsorientierte Familienpolitik, die Anreize setzt und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen schafft, „Ja“ zu Kindern zu sagen; eine Politik, die Kindern und Jugendlichen die bestmögliche Förderung und Bildung ermöglicht, die die Erwerbstätigkeit von Frauen steigert und es älteren Menschen ermöglicht, ihre Potentiale stärker in Wirtschaft, Arbeitsleben und Gesellschaft einzubringen.

Paare sagen „Ja“ zu Kindern, wenn sie Vertrauen in die eigene Zukunft besitzen und die persönliche und gesellschaftliche Umgebung Familien und Kindern mit Wertschätzung begegnet. Im kinderentwöhnten Deutschland muss es uns gelingen, dieses Vertrauen und diese Wertschätzung wieder herzustellen.

Es gilt daher, Maßnahmen nachhaltiger Familienpolitik zur Bewältigung des demographischen Wandels zu implementieren. Dazu gehören:

Bedarfsgerechter und qualitätsorientierter Ausbau der Kinderbetreuung

Immer mehr Eltern – vor allem Frauen - wollen oder müssen Familie und Erwerbsarbeit vereinbaren. Sie haben Anspruch auf gute und verlässliche Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder. Es liegt im Interesse unserer Gesellschaft, dass wir es den gut ausgebildeten Frauen leichter machen, in unserer älter werdenden Gesellschaft ihre Fähigkeiten auch im Erwerbsleben einzubringen.

Frühe Förderung aller Kinder und Jugendlichen

Wie nie zuvor sind Bildung und Ausbildung die Voraussetzung für soziale Sicherheit und Teilhabe in der Gesellschaft. Der Grundstein für die Bildung und die Entwicklung und Teilhabe an unserer Gesellschaft wird bereits in der Familie gelegt. Hier werden den Kindern erste grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Sie erfahren Zuwendung, Vertrauen und Geborgenheit, erlernen soziales Miteinander und bauen Bindungen auf. Für die Erziehung der Kinder und deren frühe Förderung ist das Elternhaus unersetzlich. Was in den ersten Lebensjahren nicht ausreichend vermittelt werden kann, ist im späteren Bildungs- und Lebensverlauf schwieriger aufzuholen. Die Förderung in den ersten Lebensjahren ist grundlegend für alle weiteren Bildungserfolge. Sie entscheidet maßgeblich über Entwicklungs-, Teilhabe- und Aufstiegschancen.

Ergänzt wird die Förderung der Kinder durch Kinderbetreuungseinrichtungen und später durch die Schul- und Berufsausbildung. Eine solide Schul- und Berufsausbildung sind die beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit und Voraussetzung für eigene Erwerbstätigkeit. Unsere Gesellschaft braucht alle Jugendlichen. Gerade mit Blick auf die demographische Perspektive dürfen wir nicht zulassen, dass viele junge Menschen – darunter viele mit Migrationshintergrund – oft ohne Abschluss die Schulen verlassen.

Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik durch Mitwirken der Unternehmen

Eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie spielen die Arbeitgeber und die Vertreter

der Arbeitnehmer. Familienfreundliche Regelungen müssen zur Selbstverständlichkeit werden. Diese hilft Eltern, Familienverantwortung und Erwerbsarbeit in eine gute Balance zu bringen, aber sie bringt auch den Wirtschaftsunternehmen Wettbewerbs- und Standortvorteile. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden immer stärker nachgefragte Rahmenbedingung im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

Familienfreundlichkeit in den Kommunen

Familienfreundliche Kommunen und Unternehmen haben bessere Chancen im demographischen Wandel. Moderne Familienpolitik verwirklicht sich mehr denn je auf der kommunalen Ebene. Städte müssen aus eigenem Zukunftsinteresse heraus in Familien und Kinder stärker investieren. Familien brauchen ein Netz unterstützender Dienstleistungen. Neben der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen gehört dazu auch ein breit gefächertes Hilfeangebot. Erfolgreiche Modelle der Familienunterstützung, wie z.B. Wohnen in Mehrgenerationenhäusern, Familienpatenschaften für Alleinerziehende, Vermittlungsbörsen für Kinderbetreuungsplätze müssen umgesetzt und gefördert werden. Städtische Familienbüros als Betreuungsstellen können ein Modell sein.

Stärkere Ausrichtung der Steuerpolitik an der Existenz von Kindern:

Auch die Steuerpolitik sollte sich stärker an der Existenz von Kindern orientieren, wobei unstrittig ist, dass das Ehegattensplitting beibehalten werden muss. Artikel 6 Abs. 1 GG verbietet, die Ehe gegenüber anderen Lebensgemeinschaften steuerlich schlechter zu stellen. Artikel 6 GG verbürgt den Ehegatten das Recht, ihre eheliche Lebensgemeinschaft auch in wirtschaftlicher Hinsicht unabhängig von staatlicher – auch steuergesetzlicher – Einflussnahme frei zu gestalten. Die steuerliche Belastung darf nicht davon abhängig sein, ob und in welchem Umfang beide Ehegatten erwerbstätig sind und wie sich das Einkommen auf die Ehegatten verteilt. Zur Herstellung horizontaler Steuergerechtigkeit ist es daher erforderlich, die wirtschaftlichen Beziehungen und Verpflichtungen innerhalb der Ehe bei der Bestimmung der individuellen steuerlichen Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen. Diese Berücksichtigung ist keine Familienförderung, sondern dient nur der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen ho-

horizontalen Steuergerechtigkeit zwischen Ledigen und Ehepaaren.

Erweitert sich die Ehe durch Kinder zur Familie, dann sollten die steuerlichen Kinderfreibeträge ausgebaut und Kinder durch ein Familiensplitting in die Erwerbsgemeinschaft einbezogen werden.

Auch bei der Mehrwertsteuer müssen Eltern entlastet werden. Es ist nicht einzusehen, dass für Rennpferde, Hotelübernachtungen, Skilifte, Trüffel, Schnittblumen und Tierfutter der ermäßigte Mehrwertsteuersatz von 7 Prozent gilt, Kinderartikel aber mit 19 Prozent besteuert werden. Bei der anstehenden Überprüfung der Mehrwertsteuersätze sollte daher für alle Kinderartikel, wie z.B. Kinderschuhe und -kleidung, Schulranzen und Schulmaterialien, Schulessen, Autokindersitze, Babywindeln, Wickeltische und Kinderwagen der reduzierte Mehrwertsteuersatz eingeführt werden.

Zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es unabdingbar, dass Kinderbetreuungskosten vollständig steuerlich abgesetzt werden können. Dies führt nicht nur zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern, sondern sorgt auch für mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Private Haushalte und die Familie als Arbeitgeber werden gestärkt, da die Anstellung von Betreuungspersonen und die Beauftragung selbständiger Tageseltern steuerlich attraktiv werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit braucht auch bessere Rahmenbedingungen bei der Bewältigung der im Haushalt anfallenden Arbeiten. Erwerbstätigkeit und Haushalt zu managen, stellt erwerbstätige Eltern vor oft schwer zu koordinierende Aufgaben. Dies betrifft verstärkt Normalverdienerhaushalte, die immer mehr auf verlässliche, bezahlbare und qualitativ hochwertige Hilfe angewiesen sind. Die Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen sollte künftig leichter und selbstverständlicher werden. So können Eltern von Aufgaben entlastet werden, die andere ebenso gut oder sogar besser erledigen können. Ziel sollte es sein, dass künftig sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Haus vollständig von der Steuer abgesetzt werden können (genau so wie das in Betrieben möglich ist). Auf diese Weise werden Familie entlastet und es können zusätzliche Arbeitsplätze und damit Potentiale für Wachstum und Beschäftigung erschlossen werden.

Stärkere Anerkennung der Kindererziehungsleistung in der Gesetzlichen Rentenversicherung

Bei der Anerkennung der Kindererziehungsleistungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung handelt es sich nicht um eine Förderung der Familien, sondern um die Vermeidung der Benachteiligung von Eltern gegenüber Kinderlosen. Ein Umlageverfahren beruht als Generationenvertrag auf der Bereitschaft, Kinder zu bekommen und zu erziehen, so dass auch künftig Beiträge gezahlt werden können. Kinderlose entziehen sich – freiwillig oder unfreiwillig – der im System implizierten Aufgabe, Kinder zu erziehen. Sie sind nur teilweise an den Kosten der Kindererziehung beteiligt. Ihre Ansprüche aus dem umlagefinanzierten System müssen daher geringer ausfallen als die der Eltern.

Stärkere gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen

Um den sozialen Zusammenhalt unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen sicherzustellen, muss das Potential und das Engagement älterer Menschen stärker genutzt werden. Dies kann durch altersgerechte Arbeitsbedingungen, angepasste Arbeitszeitmodelle, durch Aufhebung bestehender Höchstaltersgrenzen im Beruf und im Ehrenamt sowie durch die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements gelingen.

Einführung einer Familienpflegezeit

In Deutschland werden mehr als 1,5 Millionen Menschen durch Angehörige und ambulante Dienste zu Hause versorgt. 65 Prozent der Erwerbstätigen möchten ihre Angehörigen so weit wie möglich selbst betreuen, stoßen dabei aber häufig noch auf große Schwierigkeiten. Die Familienpflegezeit soll es Erwerbstätigen ermöglichen, ohne große finanzielle Einbußen ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um Zeit für die Pflege von Angehörigen zu haben.

Um den Anforderungen des demographischen Wandels gerecht werden zu können, können diese familienpolitischen Maßnahmen ein Klima schaffen, das Paaren ein „Ja“ zu Kindern erleichtert und dafür sorgt, dass die Geburtenrate nicht weiter sinkt. Sie können auch dafür sorgen, dass die Verantwortungsgemeinschaft aller Generationen gestärkt wird und alle gleichberechtigt am gesellschaftlichen und politischen Leben teilhaben können.

Die stellvertretende JU-Bundesvorsitzende Dorothee Bär MdB ist stellvertretende CSU-Generalsekretärin und seit Oktober 2009 Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Armin Laschet MdL

Demographie und Zuwanderung

Die Wirtschaft in unserem Land boomt wie seit langem nicht mehr. Knapp 41 Millionen Menschen sind in Deutschland erwerbstätig. Zugleich berichten schon heute viele Unternehmen, dass sie trotz einer Arbeitslosenquote von 7 Prozent einen Teil ihrer offenen Stellen nicht besetzen können. Es ist zu erwarten, dass sich dieses Problem im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs verschärft. Es treten bereits erste Engpässe auf - in bestimmten Berufen, bei bestimmten Qualifikationen, in einzelnen Regionen und Branchen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei Ingenieuren, Naturwissenschaftlern, Informatikern und Technikern. Im sogenannten MINT-Bereich fehlten nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) selbst im Krisenjahr 2009 im Durchschnitt 63.000 Fachkräfte. Mit der wirtschaftlichen Erholung stieg die „MINT-Lücke“ auf knapp 100.000 fehlende Fachkräfte Ende 2010 an und ist seitdem weiter gewachsen. Bis 2020 wird mit einer zusätzlichen „MINT-Lücke“ von ca. 230.000 Fachkräften gerechnet. Unverkennbar sind Fachkräftengpässe zudem vor allem im Pflegebereich, wo Mitte 2010 bereits 20.000 Fachkräfte fehlten, sowie bei einzelnen Facharbeiterberufen insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie.

Durch den demographischen Wandel wird sich das Fachkräfteproblem in Zukunft deutlich verschärfen. Die linear ansteigende Lebenserwartung der Bevölkerung und die niedrige Geburtenrate führen dazu, dass die Bevölkerung in Deutschland dramatisch schrumpfen und das durchschnittliche Alter der Bevölkerung deutlich steigen wird. Zurzeit bringt jede deutsche Frau durchschnittlich 1,35 Kinder zur Welt. Damit die momentane Bevölkerung Deutschlands von etwa 82 Millionen Menschen konstant gehalten werden könnte, müsste jede Frau etwas mehr als 2 Kinder bekommen. Das wird in naher Zukunft nicht realisierbar sein. Zudem sinkt die Zahl der Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren in den nächsten zwanzig Jahren von heute ca. 50 Millionen um fast ein Fünftel und dadurch werden Fachkräftengpässe künftig verstärkt auftreten.

Mittelfristig schrumpft die Bevölkerung in Deutschland aber auch insgesamt. Verschiedene Studien berechnen eine signifikante Zuspitzung des Fachkräftemangels. Das Prognos Institut geht zum Beispiel von bis zu 5,2 Millionen fehlenden Arbeitskräften bis 2030 aus – darunter knapp 2,4 Millionen Akademiker sowie 600.000 Geringqualifizierte (Prognos AG 2010). Den Berechnungen zufolge könnten 2030 über 25% aller Stellen für Akademiker nicht mehr besetzt werden. Die Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials, das heißt die Zahl der Erwerbspersonen, der Arbeitssuchenden und der stillen Reserve, lässt sich auch anhand folgender Zahlen veranschaulichen. Im Jahr 2008 standen ca. 7,7 Millionen Menschen der Altersgruppe der 5- bis 14-Jährigen als künftige Arbeitskräfte ca. 12,6 Millionen Menschen zwischen 45 und 54 Jahren gegenüber (Statistisches Bundesamt 2010). Das ist ein Rückgang um 4,9 Millionen. Diese Entwicklungen werden den Arbeitsmarkt, aber auch die Gesellschaft verändern. Bis 2030 könnte die Fachkräftelücke auf 5,2 Millionen Arbeitskräfte anwachsen (Prognos, 2010) – und dabei ist schon unterstellt, dass jedes Jahr 150.000 mehr Zuwanderer nach Deutschland kommen als das Land verlassen. Angesichts dessen, dass solche Zuwanderungszahlen schon seit Jahren nicht mehr erreicht werden und Deutschland 2008 und 2009 sogar ein „Auswanderungsland“ war, könnte die Fachkräftelücke noch größer ausfallen.

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitnehmern ab. Umso bedenklicher ist, dass Fachkräftengpässe inzwischen kein konjunkturelles, sondern größtenteils ein strukturelles Problem sind.

Vor allem wegen eines zum Teil erheblichen „Mismatch“ zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen am Arbeitsmarkt, treten Fachkräftengpässe dabei oft selbst bei hoher Arbeitslosigkeit auf. Der Blick in die Zukunft ist es also, der uns heute sorgen muss. Ein wichtiger erster Schritt ist es, vorbeugend inländische Potenziale zu mobilisieren.

I. Mobilisierung inländischer Potenziale

Dem Fachkräftemangel in Deutschland kann nur mit einer Doppelstrate-

gie von Mobilisierung des inländischen Potenzials und einer gesteuerten Zuwanderung von Qualifizierten entgegengetreten werden.

Die bessere Nutzung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials genießt dabei höchste Priorität in Deutschland, reicht aber nicht aus, den prognostizierten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von 6,5 Millionen bis zum Jahr 2025 auszugleichen. Eine Zuwanderung aus der Europäischen Union und Drittstaaten muss den Maßnahmenkatalog ergänzen.

Erwerbsbeteiligung erhöhen

Ogleich die Beschäftigungsquote von Frauen in den letzten Jahren weiter zugenommen hat (2009: 66,2 %, Männer: 75,6 %, Eurostat), gibt es noch erhebliche Entwicklungspotenziale, wenn vor allem die Kinderbetreuungsinfrastruktur ausgebaut wird. Bisher gibt es nur für jedes fünfte Kind unter 3 Jahren einen Platz in einer Tageseinrichtung oder der Kindertagespflege (Ziel der Bundesregierung bis 2013: 35 %). Auch die Beschäftigungsquote Älterer kann und muss weiter wachsen (2000: 37,6%, 2009: 56,2%, Eurostat).

Personen mit Zuwanderungsgeschichte in Arbeit bringen:

Integration kann die Chancen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Eines ist klar: Die Bedeutung der Integration von Zuwanderern in den Kommunen und in Deutschland wird weiter zunehmen. In Nordrhein-Westfalen haben mittlerweile rund 38 Prozent der Kinder im Alter bis zu sechs Jahren eine eigene oder familiäre Zuwanderungsgeschichte. Diese Kinder müssen und werden unsere Gesellschaft künftig tragen. Das geht aber nur, wenn sie auch in vollem Umfang in unsere Wirtschaft integriert sind.

Wir brauchen deshalb in Deutschland zunehmend eine Wirtschaftswelt, die kulturelle Vielfalt widerspiegelt und entsprechende Arbeitsplätze schafft. Vor dem Hintergrund der Folgen des demographischen Wandels wird immer deutlicher: Es ist schon ein Gebot der ökonomischen Vernunft dafür zu sorgen, dass hier etwas geschieht, dass junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mehr reale Chancen bekommen. Denn Integration braucht Aufstieg.

Es zeigt sich, dass Integration, Bildung und Demographie sich zur „Neuen Soziale Frage“ des 21. Jahrhunderts verbinden. Derzeit gilt leider noch: Wer in Deutschland mit einer Zuwanderungsgeschichte nach oben gekommen ist, hat es – bei allem eigenen Einsatz – oft nur durch Zufall und damit gegen alle Wahrscheinlichkeit geschafft. Er darf sich wie ein Lottogewinner fühlen. Er ist die Ausnahme, nicht die Regel. Nötig ist darum ein ganzes Bündel von Maßnahmen und Zugängen.

Die grundlegende Sprachförderung für die Kleinsten ist die notwendige, gemeinsame Basis für alle, die heute und künftig die Bildungserfolge in der Regelschule für alle sichern und verbessern soll. Die Abschlussquoten müssen erhöht, schulische Übergänge erleichtert und mehrfache Chancen eingeräumt werden. Für die Bundesrepublik lautet die These ganz schlicht: „Integration braucht Aufstieg“ und „Aufstieg braucht Integration“. Ohne echte Integration und nachhaltigen Aufstieg der jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird Deutschlands Zukunft, unsere gemeinsame Zukunft, nicht zum Guten zu gestalten sein.

Trotz der Steigerung der Frauenerwerbsquote, einer höheren Erwerbspartizipation von Älteren, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und der Erhöhung des Rentenalters wird das Erwerbspotenzial bis zum Jahr 2030 um 7,7 Millionen Personen sinken. Deshalb gehört zur „Therapie des Mangels“ unabdingbar eine gesteuerte Zuwanderung. Das Auslaufen der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird voraussichtlich keinen dauerhaften Beitrag zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland leisten. Im Mai 2011 ist die Zahl der Zuzüge aus den neuen, östlichen EU-Mitgliedsstaaten von 5.500 im Mai 2010 auf 10.000 Personen gestiegen, so dass 2011 die Zahl der Zuzüge 70-100.000 Personen betragen könnte.

II. Fachkräftebedarf durch gezielte Zuwanderung decken - Zuwanderung von Fachkräften erleichtern

Die aufgelisteten Maßnahmen zur Mobilisierung des inländischen Potenzials werden dennoch nicht ausreichen, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Es geht um ein Nebeneinander einer Qualifizierungsoffensive und einer gesteuerten Zuwanderung von Fachkräften aus dem eu-

ropäischen und außereuropäischen Ausland nach Deutschland. Demnach muss dringend zeitgleich auch das deutsche Zuwanderungsrecht klar an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden. Hierzu sollte ein an Qualifikationen, Berufserfahrungen und Sprachkenntnissen anknüpfendes kriterienorientiertes Zuwanderungsverfahren eingeführt werden.

Die Statistik zeigt, dass in wenigen Jahren 5 Millionen Arbeitskräfte fehlen werden. Den dringenden Fachkräftemangel heute ersetzt man allerdings nicht dadurch, dass man Kinder besser ausbildet, die frühestens in 15 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Eine gezielte arbeitsmarktorientierte Zuwanderungssteuerung hat dabei die Vorteile, dass – zusätzlich zur rein quantitativen Aufstockung der Anzahl der Erwerbspersonen – Fachkräfte zeitnah gewonnen werden können und ein konstanter Zustrom von Zuwandern die Bevölkerung langfristig verjüngen kann. Es darf jedoch keine weitere Zuwanderung in die deutschen Sozialsysteme geben.

Die Erfahrung zeigt, dass die Abschottung des Arbeitsmarktes gegen ausländische Fachkräfte nicht zu mehr Beschäftigung von Inländern führt. Das Gegenteil ist richtig: Eine Zuwanderungspolitik, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert, führt zu mehr wirtschaftlicher Dynamik insgesamt und damit auch zu mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Inländer. Zuwanderung in diesem Sinne ist ein wichtiger Baustein für eine ausgewogene Gesamtstrategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, zu der vor allem auch die Ausschöpfung der inländischen Beschäftigungspotenziale von Frauen, Älteren und Zuwanderern insbesondere durch nachhaltige Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gehören.

Ebenso unverzüglich sollten zuwanderungswillige Ingenieure und IT-Fachkräfte auch von außerhalb der EU von der bürokratischen Einzelfall-Vorrangprüfung befreit, ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen eine dauerhafte Aufenthaltsperspektive gegeben sowie der Personalaustausch von ausländischen Standorten nach Deutschland durch eine „Blanket Petition“ durchgreifend vereinfacht werden.

Die Junge Union ist der CDU schon einen großen Schritt voraus, indem sie auf dem 23. Parteitag in Karlsruhe einen Antrag zur Zuwanderungssteuerung durch ein Punktesystem eingebracht hat. Ich begrüße sehr diese Initiative der Jungen Union, da sie den richtigen Weg vorgibt.

Es kann der CDU nur nutzen, sich auch mit Themen von großer Bedeutung für Industrie, mittelständische Wirtschaft und Arbeitsplätze der Zukunft zu befassen. Wenn es uns nicht gelingt, qualifizierte Fachkräfte im Ausland für uns zu gewinnen, verliert der Industriestandort Deutschland an Attraktivität. Irgendwann wird die Industrie dorthin gehen, wo die Arbeitsplätze sind und abwandern. Moderne Standortpolitik heißt auch, weltweit um die klügsten Köpfe zu werben. Wer qualifizierte Zuwanderung verweigert, schwächt angesichts unserer älter werdenden Gesellschaft den Standort Deutschland.

Armin Laschet MdL ist Vorsitzender der Hochrangigen Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung und Staatsminister für Integration des Landes Nordrhein-Westfalen a. D.

Stefan Grubner

Demographischer Wandel im Zeitraffertempo – Herausforderungen in den neuen Ländern

Veränderungen bedeuten stets Chancen

Der demographische Wandel ist ein komplexer Prozess von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Vor allem ist er aufgrund des sogenannten demographischen Echos eine unumkehrbare Entwicklung.

Gerade weil der demographische Wandel in alle gesellschaftlichen Bereiche eingreift, seien einige grundsätzliche Vorbemerkungen gestattet. Die alten Griechen prägten die Redewendung „Panta rei“ (Alles fließt). Wandel ist danach also völlig alltäglich. Deshalb sollte sich keine Gesellschaft vor Veränderungen fürchten. Schließlich ist Stillstand oftmals viel bedrohlicher. Veränderungen aktivieren eine Gesellschaft und sie laden zum Gestalten ein. Besonders gilt dieses Credo für den demographischen Wandel. Veränderungen in der Zusammensetzung und der Anzahl der Bevölkerung eines Landes sind zudem historisch betrachtet völlig normal und mitnichten nur ein Phänomen der Gegenwart.

Klar ist, der demographische Wandel beeinflusst Politik und Gesellschaft. Genauso selbstverständlich muss aber sein, dass Politik und Gesellschaft demographische Entwicklungen bedingen und lenken. Wir sind gefragt, uns verantwortungsvoll und bewusst mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auseinanderzusetzen, innovative Konzepte zu durchdenken und schließlich den demographischen Wandel zu gestalten und ihn längerfristig wieder zu beeinflussen. Unser Anspruch muss es sein, nicht tatenlos zu zuschauen und abzuwarten bis Prognosen Realität werden, sondern frühzeitig in die politische Entscheidungsfindung entsprechende Folgenabschätzungen einzubeziehen und Konsequenzen für heutige politische Entscheidungen zu ziehen. Hierzu gehört auch, dass wir nicht länger den Eindruck vermitteln, der demographische Wandel sei eine Bedrohung. Vielmehr kommt es darauf an, dass wir ganz im Sinne der alten Griechen deutlich machen, dass Veränderungen das normalste der Welt sind und dass Veränderungen stets eine Chance bedeuten.

Eine gesamtdeutsche Entwicklung, aber besondere Herausforderungen in den neuen Bundesländern

Demographische Trends stellen stets eine langfristige Entwicklung dar. Bereits in den 70er Jahren nahmen in Deutschland die entsprechenden Entwicklungen aufgrund von Geburtendefiziten und steigender Lebenserwartung ihren Lauf. Der demographische Wandel ist ohne Zweifel ein gesamtdeutsches Phänomen.

Dennoch vollzieht sich in den neuen Ländern der Demographische Wandel im Zeitraffertempo. Zu einer niedrigen Geburtenrate und steigender Lebenserwartung kommen erschwerend die Faktoren der Abwanderung, besonders der jungen Frauen sowie die – teilweise erzwungene - Mobilität hinzu. Schon heute ist im Altenburger Land in Thüringen der Anteil an jungen Männern an der Gesamtbevölkerung deutlich höher als der der jungen Frauen.

Typische Trends

Am Beispiel des Freistaates Thüringen lassen sich fünf Trends aufzeigen, wie drastisch und in welchem rasanten Tempo sich die demographischen Veränderungen in den neuen Ländern vollziehen. Dabei sei angemerkt, dass Thüringen aufgrund seiner positiven ökonomischen Entwicklung und anhaltenden wirtschaftlichen Dynamik nicht ganz so stark betroffen ist, wie andere neue Länder.

1. Wir werden schneller weniger

Thüringen verliert im Jahr durchschnittlich ca. 10.000 Einwohner – das bedeutet eine Bevölkerungsabnahme von 1990-2010 um 14 Prozent, bis 2030 ist ein weiterer Bevölkerungsrückgang von rund 18 Prozent prognostiziert. Damit verläuft der Schrumpfungsprozess in Thüringen deutlich schneller wie in ganz Deutschland. Bemerkbar ist dies heute vor allem in den ländlich geprägten Räumen.

2. Wir werden schneller älter

Mit einer ständig steigenden Lebenserwartung erhöht sich der Anteil älterer Menschen jährlich. Betrug der Anteil der über 65-jährigen 1990 noch 14 Prozent, so waren es bereits 2004 20 Prozent. Das Durchschnittsalter erhöhte sich im Zeitraum von 1990 bis 2010 von 37,9 auf

46 Jahre und wird sich bis 2030 nochmals auf 51,4 Jahre erhöhen. Damit einhergehend ändert sich das Bild vom „alten Menschen“. Es gilt, neben der wachsenden Zielgruppe für Betreuungs-, Gesundheits- und Pflegeleistungen auch die Potentiale älterer Menschen zu fördern.

3. Wir leben häufiger allein.

85,9 Prozent aller älteren Menschen ab 65 Jahren leben schon jetzt in Eingenerationen-Haushalten, mehr als ein Drittel dieser Menschen lebt ganz allein. Damit wachsen auch die Aufgaben professioneller sozialer Dienste und es entstehen Bedarfe an alternativen Wohnformen.

4. Es gibt weniger junge Menschen.

Die Thüringer Geburtenrate liegt auf dem niedrigen Niveau von 1,3 Kindern pro Frau. Dieser Trend führte bereits dazu, dass der Bevölkerungsanteil der 0 bis 14jährigen Kinder von 20 Prozent (1990) auf 11 Prozent (2004) gesunken ist. Dies wird Auswirkungen auf die zukünftige (familienfreundliche) Gestaltung unserer Städte und Landkreise und auf den Fachkräftebedarf – nicht nur in sozialen Berufen - haben.

5. Wir entwickeln uns in Thüringen sehr unterschiedlich.

Die Megatrends im Lande sind sehr differenziert. Allein die Bevölkerung im Kyffhäuserkreis wird bspw. bis 2025 um rund 27 Prozent zurückgehen, der Stadt Suhl sogar um fast ein Drittel. Nur in den Städten Weimar (plus sieben Prozent), Jena (plus 5 Prozent) und Erfurt (plus zwei Prozent) werden Bevölkerungszuwächse erwartet, auch als Folge von Binnenwanderungsbewegungen innerhalb des Landes. Die Altersschere geht schon heute auseinander. Es gibt deutlich „jüngere“ und „ältere“ Regionen; Gebiete mit größeren Bevölkerungsanteilen bis 25 Jahren und älter als 65 Jahren. Als jung gelten auch hier die Städte Erfurt, Jena und Weimar. Die meisten Landkreise dagegen zählen bereits heute zu den „älteren“ Regionen.

Handlungsfelder

Abgeleitet aus diesen Trends ergeben sich verschiedene Handlungsfelder:

1. Da sich der demographische Wandel regional sehr unterschiedlich vollzieht und sich Standortvor- und nachteile, bessere und schlechtere Rahmenbedingungen auf die Entwicklung der Siedlungsstruktur, auf

die wirtschaftliche Dynamik und damit auf die Landesentwicklung insgesamt auswirken, muss sich jede Region im Wettbewerb mit anderen Regionen des Freistaates behaupten. Wir brauchen daher nicht nur Gesamtstrategien, sondern vor allem individuelle regionale Strategien. Ein einheitlicher Masterplan ist daher nicht tragfähig.

2. Die demographischen Veränderungen zwingen auch zu einer kritischen Überprüfung staatlicher Aufgaben, um insbesondere Einsparungen zu erzielen. Klar ist: Bei abnehmender Bevölkerung muss auch die Anzahl der öffentlich Beschäftigten reduziert werden. Dies muss maßgeblich durch umfassende Verwaltungs- und Funktionalreformen - mit dem Ziel Behörden zu reduzieren - erfolgen. Neben der Überprüfung staatlicher Aufgaben, ist auch die Gesetzgebung den regional unterschiedlichen demographischen Entwicklungen anzupassen. Alle Gesetze sollten grundsätzlich einem Demographiecheck unterzogen werden. Außerdem sollte über die Etablierung eines Demografiefaktors im Sinne einer atmenden Gesetzgebung, also flexiblen Standards, intensiv nachgedacht werden. Hierzu gehört auch eine Flexibilisierung der Förderpraxen von Bund und Ländern.
3. Die Aufrechterhaltung einer guten öffentlichen Daseinsvorsorge erfordert kreative Lösungen und die Veränderung von Standards. Dies betrifft den Bereich der Wasser- und Abwasser-Infrastruktur, den Bereich des ÖPNV oder die Energieversorgung. Der schon heute vorhandene akute Mangel an niedergelassenen Ärzten in ländlichen Regionen stellt Politik und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Das Versorgungsstrukturgesetz der Bundesregierung, welches u.a. finanzielle Anreize für Ärzte, die sich in unterversorgten Gebieten niederlassen, vorsieht, ist ein wichtiger Beitrag. Ebenso hat der Freistaat Thüringen ein Landärztestipendium für junge Medizinabsolventen eingerichtet. Ebenso wie die medizinische Versorgung wird beispielsweise die Energieversorgung in dünn besiedelten Gebieten neu durchdacht werden müssen. Konzepte der dezentralen Energieversorgung werden deshalb zukünftig eine wichtige Rolle spielen müssen.
4. Thüringen hat mit seiner Kleinteiligkeit eine einzigartige Besiedlungsstruktur. Gut 75 Prozent der Bevölkerung lebt im ländlichen Raum. Auf einen Quadratkilometer kommen 138 Einwohner (NRW: 523 EW/km²). In den anderen neuen Ländern ist die Besiedlungsstruktur

der in Thüringen ähnlich. Aufgabe der Politik muss es sein, einen Ausgleich zwischen dem für den Freistaat prägenden ländlichen Raum und den großen Städten herzustellen. Auf den ersten Blick ein scheinbarer Widerspruch, der sich nur dadurch auflösen lässt, von einem „entweder-oder“-Denken zu einem „sowohl-als-auch“-Ansatz zu wechseln. Das gelingt aber nur, wenn ländlicher Raum weniger quantitativ und mehr qualitativ gedacht wird, nach dem Motto „weniger ist manchmal mehr“. Neu denken in diesem Sinne heißt, ländliche Räume an ihren Stärken und Chancen auszurichten, ein klares Profil zu erstellen, sich interkommunal arbeitsteilig zu organisieren und das bürgerschaftliche Verantwortungsbewusstsein vor Ort zu schärfen. Zukünftig wird es darum gehen müssen, trotz dünnbesiedelter Struktur die Gemeinden in der Fläche handlungs- und leistungsfähig zu halten. Hierzu zählen bürgernahe Gemeindegrößen, eine dezentrale und bürgernahe Verwaltung sowie das Nutzen der Potentiale neuer Technologien, wie E-Government. Eine flächendeckende Breitbandversorgung ist daher Voraussetzung um öffentliche Daseinsvorsorge unter veränderten demographischen Bedingungen zu organisieren.

5. Die demographische Entwicklung zwingt zur Ausschöpfung aller Lernpotenziale an allen lerntüchtigen Lernorten. Wir brauchen eine Strategie für lebenslanges Lernen. Deutschland schneidet im europäischen Vergleich eher unterdurchschnittlich ab, wenn es um die Teilnahmeraten an lebenslangem Lernen geht. Das verlängerte Leben lässt sich sinnvoll und produktiv gestalten, wenn man Bildung, Arbeit und Freizeit, die drei zentralen Lebensbereiche, von einer sequenziellen hin zu einer parallelisierten Abfolge transformiert. Es geht also nicht um den Dachdecker, der nun noch länger auf dem Dach stehen soll, sondern darum, dass Berufsverläufe vielfältiger werden; bevor Routinisierung und körperliche Überanstrengung und Abnutzung die Freude und die Effektivität auf einer Position schmälern, orientiert man sich hin zu neuen Herausforderungen und bewerkstelligt dies mithilfe rechtzeitiger Weiterbildung.
6. Das Ausschöpfen aller Wissenspotentiale von jüngerer und älterer Generation ist auch vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels, der mit dem demographischen Wandel einhergeht, unabdingbar. Eine Studie der Thüringer Landesregierung geht davon aus, das bis zum Jahr 2015 rund 80000 Fachkräfte ersetzt werden müssen.

Vor diesem Hintergrund ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs gerade in den neuen Bundesländern eine besonders große Herausforderung.

Edmund Burke hat einmal völlig zu Recht festgestellt: „Ein Staat, dem es an allen Mitteln zu einer Veränderung fehlt, entbehrt die Mittel zu seiner Erhaltung.“ In diesem Sinne gilt es, drastische Veränderungen anzunehmen und sie zu gestalten.

Stefan Grubner ist Landesvorsitzender der Jungen Union Thüringen und Kreisvorsitzender der CDU Saale-Orla.

Prof. Dr. Hervig Birg

Demographie und kein Ende - Plädoyer für eine neue „Gemeinschaftsaufgabe Demographiepoltik“

Die Hauptursache für die niedrige Geburtenrate als wichtigster Faktor der Bevölkerungsschrumpfung und demographischen Alterung ist nicht, wie man meinen könnte, die zu geringe Kinderzahl desjenigen Teils der Gesellschaft, die Kinder hat, sondern der hohe und weiter wachsende Anteil lebenslang kinderlos bleibender Menschen in jedem Geburtsjahrgang. Der Hauptirrtum der Politik beim Umgang mit diesem Tatbestand besteht in der Vorstellung, die Folgen dieser Entwicklung, beispielsweise für das Arbeitsangebot und das Wirtschaftswachstum, ließen sich auf Dauer mit den Mitteln eines demographischen Kolonialismus durch Einwanderungen auf die Herkunftsländer abwälzen.

Was ist das Ergebnis einer solchen Politik? Nach den Daten des Department of Social and Economic Affairs der UN hatte Deutschland in den vier Jahrzehnten von 1970-2010 unter den 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländern (G 20) die niedrigste Wachstumsrate bei der Altersgruppe 15-64. Als Folge davon war auch die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts in Deutschland unter allen Ländern am niedrigsten.

In den nächsten vier Jahrzehnten bis 2050 wird die Wachstumsrate der Altersgruppe 15-64 nach den Vorausberechnungen der Fachinstitute nicht nur am niedrigsten, sondern negativ sein. Als Folge davon wird sich die durchschnittliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts im Zeitraum 2010-2050 auf 1 bis 1,5 Prozent pro Jahr verringern. Die ökonomische und die demographische Position Deutschlands als Schlußlicht unter den G 20-Ländern wird sich für Jahrzehnte verfestigen.

Der sogenannte demographische Wandel ist keine vorübergehende Erscheinung wie andere gesellschaftliche Veränderungen, sondern ein seit 120 Jahren anhaltender säkularer Trend, der sich auch im 21. Jahrhun-

dert fortsetzt. Er ist erkennbar an der steigenden Zahl von Sterbefällen bei schrumpfender Geburtenzahl. In Deutschland übertraf die Zahl der Sterbefälle die Geburtenzahl erstmals 1972, seitdem öffnet sich die Schere jedes Jahr weiter. Daran änderte sich auch nichts durch die in Deutschland lebenden 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, deren Bilanz aus Geburten und Sterbefällen nur wegen ihres jüngeren Durchschnittsalters positiv ist - trotz ihrer ebenfalls niedrigen Kinderzahl pro Frau von 1,6 gegenüber 1,4 für die Bevölkerung insgesamt.

In einigen Gebieten Deutschlands ist der demographische Gleitflug in einen Sinkflug übergegangen. So schrumpft beispielsweise nach den offiziellen Bevölkerungsvorausrechnungen Sachsen-Anhalts die für die Wirtschaft entscheidende Bevölkerungsgruppe der 20-50-jährigen schon bis 2025 um 40 Prozent. Danach wird der Sinkflug in einen immer riskanteren Sturzflug übergehen.

In immer mehr Gemeinden der alten Bundesländer hat eine ähnliche Entwicklung wie in Sachsen-Anhalt und den anderen neuen Bundesländern eingesetzt. Darauf reagieren manche Politiker mit der Frage: „Na und ? - die Schrumpfung bietet doch auch Chancen, zum Beispiel für die Umwelt“. Wäre ein Ende der Schrumpfung im Jahr 2025, 2050 oder irgendeinem anderen Jahr absehbar, könnte man eine solche Reaktion vielleicht verstehen. Aber die Schrumpfung läßt sich nicht anhalten, wenn sie einmal in Gang gekommen ist. Denn die seit Jahrzehnten nichtgeborenen Eltern könnten auch bei den revolutionärsten familienpolitischen Neuerungen keine Kinder zur Welt bringen.

Die Bevölkerungszahl geht unter dem Strich zwar zurück, aber über dem Strich gibt es ein starkes Wachstum bei den über 60jährigen und eine gleichzeitige Schrumpfung bei den 20- bis 60-jährigen sowie bei den unter 20-jährigen. Auf lange Sicht ist zwar die Schrumpfung das Hauptproblem, aber kurz- und mittelfristig wird dieses Problem von einer Fülle akuter Folgeprobleme in den Hintergrund verdrängt. So verdoppelt sich bis zur Jahrhundertmitte das zahlenmäßige Verhältnis der zu versorgenden Älteren zu den die Versorgungsleistungen erwirtschaften-

tenden Personen im Erwerbsalter - mit der Konsequenz, dass das bisherige umlagefinanzierte System der Sozialen Sicherung (Renten- Kranken- und Pflegeversicherung) funktionsunfähig wird.

Der demographische Wandel hat zwar eine Welle durchgreifender Modernisierungsaktivitäten ausgelöst, die es ohne ihn kaum gegeben hätte. Aber das genügt nicht, um von einer „Lösung“ der demographischen Probleme sprechen zu können. Denn nahezu alle Reformprojekte dienen in erster Linie dem Ziel, die Lebensbedingungen an die unvermeidlichen Auswirkungen des demographischen Wandels anzupassen, ohne eine Beseitigung der Ursachen anzustreben. Je mehr Anpassungsaktivitäten in den Problemgebieten entfaltet werden, desto größer ist die Gefahr, dass die zu niedrige Geburtenrate als das zentrale Hauptproblem aus dem Blick gerät.

Was ist zu tun? Neben der Anpassungsstrategie sollte gleichzeitig eine Stabilitätsstrategie verfolgt werden, um die demographische Entwicklung durch eine Erhöhung der Geburtenrate zu stabilisieren, damit langfristig eine tragfähige demographische Basis bei ausgeglichener Geburten- und Wanderungsbilanz erreicht wird. Die Stabilitätsstrategie sollte parallel zur Anpassungsstrategie durch folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Die wichtigste Maßnahme besteht in der Beendigung der vom Bundesverfassungsgericht als grundgesetzwidrig verurteilten Verletzung des Familienschutzes (Art. 6, Abs. 1 GG, sogenanntes „Trümmerfrauenurteil“ vom 7.7.1992). Auch im Urteil zur Pflegeversicherung vom 3.4.2001 hat das Bundesverfassungsgericht einige dem Ziel der Familiengerechtigkeit dienende Reformen bei der Beitragsfestsetzung in der gesetzlichen Pflege-, Kranken- und Rentenversicherung gefordert, die bisher von der Politik nicht ausreichend beziehungsweise überhaupt nicht umgesetzt wurden.
2. Eine weitere Maßnahmengruppe ist die Schaffung von Betreuungseinrichtungen für Kinder ab dem Vorschulalter mit gut ausgebildeten Fachkräften, wie dies beispielsweise in Frankreich (Écoles Mater-

nelles) oder skandinavischen Ländern geschieht.

3. So wie in Deutschland diejenigen in verfassungswidriger Weise von Kindern profitieren, die keine haben, so profitieren die Landeshauptstädte, Oberzentren und Metropolregionen von den Zuzügen der jungen, gut ausgebildeten Menschen aus ländlichen oder peripheren Regionen. Um diese demographische Ausbeutung zu beenden, muss der Finanzausgleich auf allen räumlichen Ebenen durch Berücksichtigung von demographischen Indikatoren neu konzipiert werden.
4. Anzustreben ist eine stärkere Konzentration der staatlichen Ehe- und Familienförderung auf die Erziehung von Kindern statt auf den formalen Status der Ehe.
5. Besonders wichtig und wirksam wäre die vom Verfasser vorgeschlagene Einräumung eines Vorrangs für Eltern bei der Vergabe von Arbeitsplätzen im Falle gleich qualifizierter Bewerber. Darin läge keine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes der Verfassung, vielmehr würde dadurch das Gleichheitsgebot erst erfüllt. Denn aus rechtlicher Sicht wird das Gleichheitsgebot gerade dann verletzt, wenn ungleiche Sachverhalte unterschiedslos gleich behandelt werden. Die Umsetzung des Prinzips „Vorrang für Eltern“, die Kinder erziehen oder andere Familienlasten tragen, beispielsweise Angehörige pflegen, lässt sich zwar rechtlich nicht erzwingen, weil seine Einhaltung nur schwer kontrolliert werden kann. Aber wesentlich erfolgversprechender wäre ohnehin eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen, allen voran der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst.
6. Zusätzlich zu den existierenden Frauenquoten sollten Mütterquoten eingeführt werden, um die gravierende Doppelbelastung vieler Frauen durch Familien- und Erwerbsarbeit zu berücksichtigen.
7. Quer über alle im Bundestag vertretenen Parteien wird die Einführung eines aktiven Wahlrechts durch die Eltern für ihre noch nicht wahlberechtigten Kinder diskutiert. Gegen diesen Vorschlag wird zwar häufig eingewandt, dass dies der Verfassung widerspräche, aber

der frühere Verfassungsrichter Paul Kirchhof stellte dazu fest: „Die Demokratie folgt dem Prinzip: Ein Mensch - eine Stimme. Ein Kind ist ein Mensch, sogar der Mensch, der von den politischen Grundsatzenscheidungen - über Friedenspolitik, Umweltschutz, Bildungssysteme, Generationenvertrag, Staatsverschuldung - noch länger betroffen ist als die bisher Wahlberechtigten - die fehlende Fähigkeit, ein Recht auszuüben, hindert nicht die Berechtigung. Wie ein Säugling Eigentümer sein kann, in seinen Eigentumsrechten aber von seinen Eltern vertreten wird, so könnte ein Kind auch wahlberechtigt sein... das Prinzip der Unmittelbarkeit der Wahl wäre weniger betroffen als durch Koalitionsverhandlungen nach der Wahl. Damit sind die Kinder nicht mehr Staatsbürger minderen Rechts. Das Parlament ist auch von den kommenden, hochbetroffenen Generationen legitimiert“.

Parallel zu den Maßnahmen der Anpassungs- und Stabilitätsstrategie müssten die demographischen Auswirkungen aller Gesetze und Verordnungen mit einem Demographie-Check überprüft werden. Dabei sind die demographischen Wirkungen insbesondere der folgenden Ressorts relevant: Familienpolitik, Sozialpolitik, Bildungspolitik, Gesundheitspolitik, Wirtschaftspolitik mit den Zweigen der Arbeitsmarktpolitik, Zuwanderungs- und Integrationspolitik, Regional- und Raumordnungspolitik (einschließlich Stadtentwicklungspolitik) u.a.m.

Zieht man anstelle der formalen Zuständigkeit die tatsächlichen Auswirkungen der Politik auf die Entscheidungen für oder gegen Kinder in Betracht, müsste bei dieser Aufzählung die Wirtschaftspolitik an erster Stelle stehen. Denn indem eine erfolgreiche Wirtschaftspolitik beispielsweise die Realeinkommen der Menschen erhöht, vergrößert sie das entgangene Lebenseinkommen, das eine Frau hinnehmen müsste, wenn sie für die Erziehung von Kindern auf eine Erwerbsarbeit verzichten würde beziehungsweise müsste, falls die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit beispielsweise wegen unzureichender Betreuungsmöglichkeiten für Kinder nicht möglich wäre.

Das sogenannte „demographisch-ökonomische Paradoxon“ beruht auf diesem weltweit beobachteten, gegenläufigen Zusammenhang zwischen

dem Pro-Kopf-Einkommen und der Kinderzahl pro Frau. Die Wirtschaftspolitik entfaltet also, ohne dafür zuständig zu sein, negative Nebenwirkungen auf die Geburtenrate, die die positiven Auswirkungen der Familienpolitik weit übertreffen. Das gleiche gilt für eine erfolgreiche Bildungspolitik: In empirischen Untersuchungen zeigt sich ein gegenläufiger Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Kinderzahl der Frauen.

Die Politik ist weit davon entfernt, die Einzelressorts so zu koordinieren, dass von einer „demographisch relevanten Politik“ im Sinne einer zwischen den Einzelressorts abgestimmten „Querschnittspolitik“ auch nur ansatzweise gesprochen werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, müssten sich Bund, Länder und Gemeinden zusammenschließen und eine neue „Gemeinschaftsaufgabe Demographiopolitik“ ins Leben rufen, so wie das bei anderen übergreifenden Aufgaben im Grundgesetz vorgesehen ist.

Solange dies unterbleibt, werden insbesondere die Hauptstädte der Bundesländer ihre Bevölkerungsentwicklung auch in Zukunft in einer das Grundgesetz verletzenden Weise auf Kosten anderer Gebiete durch Binnenwanderungen junger, gut ausgebildeter Menschen im Elteralter stabilisieren. Jahrhunderte lang wurde das demographische und ökonomische Wachstum der Landeshauptstädte und der städtischen Zentren aus den Geburtenüberschüssen der ländlichen Gebiete durch Zuwanderungen gespeist. Heute haben diese Gebiete wegen der auch hier niedrigen Geburtenraten permanent wachsende Geburtendefizite, die sich durch die Abwanderung junger Menschen im Elteralter noch erheblich vergrößern.

Die demographischen Probleme wurden in Politik und Gesellschaft jahrzehntelang ignoriert, dann wider besseres Wissen bestritten und schließlich eingestanden. Aber im Gegensatz zu dem großen Projekt des Atomausstiegs ist auf dem Gebiet der Demographie noch kein Anzeichen für eine Umkehr erkennbar. Stattdessen werden mit einer hohlen Dauerpropaganda, die an die frühere DDR erinnert, die angeblichen Chancen der Alterung und Schrumpfung beschworen. Dabei treten die

Auswirkungen des politischen Unterlassens für jeden sichtbar in mehreren Demographie-Konflikten zutage.

Intergenerationaler Konflikt

Durch die wachsende Zahl der Älteren nimmt die Altersgruppe der Versorgungsempfänger vom Ende des 20. Jahrhunderts bis zur Jahrhundertmitte um rund zehn Millionen Menschen zu, während die Zahl der Einwohner im Erwerbsalter beziehungsweise die Gruppe der Beitrags- und Steuerzahler auch bei hohen Einwanderungen Jüngerer gleichzeitig um rund 16 Millionen schrumpft. Die Konsequenz sind zunehmende Verteilungskonflikte wegen des sinkenden Versorgungsniveaus bei gleichzeitig steigenden Beiträgen in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung mit entsprechenden Gefahren für den sozialen Frieden.

Intragenerationaler Konflikt

Innerhalb jeder Generation, ganz gleich ob alt oder jung, besteht ein durch das Umlageverfahren des sozialen Sicherungssystems hervorgerufener Interessengegensatz zwischen Menschen mit und ohne Nachkommen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil von 2001 die Pflegeversicherung als verfassungswidrig erklärt, weil sie Menschen ohne Kinder in einer den Gleichheitsgrundsatz verletzenden Weise privilegiert. Denn kinderlose Menschen erwerben allein durch ihre monetären Beiträge zur Pflegeversicherung die gleichen Ansprüche wie jene, die durch die Erziehung von Kindern als den künftigen Beitragszahlern auch die vom Gericht als „generativen Beitrag“ bezeichnete Leistung erbringen, ohne die das umlagefinanzierte System der Pflegeversicherung (sowie der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung) zusammenbrächen.

Regionalkonflikt

Die jährlich rund vier Millionen Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands teilen die Gemeinden in zwei Gruppen - in Gewinner und Verlierer -, wobei dem Bevölkerungsgewinn in jeder Zuzugsgemeinde ein gleich großer Bevölkerungsverlust in der Herkunftsgemeinde gegenübersteht. Die neuen Bundesländer gehören ausnahmslos zu den Binnenwanderungsverlierern, aber auch im nördlichen Ruhrgebiet, in

Süd-Niedersachsen, Nordhessen, im Saarland und in Nordbayern gibt es Landstriche mit ständigen Binnenwanderungsverlusten. Dabei ist die Selektionswirkung der Wanderungen entscheidend: Da überwiegend die Jüngeren und gut Ausgebildeten abwandern, wird das Entwicklungspotential der Zuzugsgebiete auf Kosten der Abwanderungsgebiete gestärkt. So entstehen sich selbst tragende demographisch-ökonomische Auf- beziehungsweise Abwärtsspiralen.

Integrationskonflikt

Jedes Jahr ziehen mehr Menschen nach Deutschland als hier geboren werden. Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund steigt bei schrumpfender Gesamtbevölkerung weiter, 2010 betrug sie 16 Millionen. Die zugewanderte Population hat geringere Pro-Kopf-Einkommen und wegen ihrer wesentlich ungünstigeren Bildungsvoraussetzungen eine doppelt so hohe Arbeitslosenquote und eine dreimal so hohe Sozialleistungsquote wie die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Daraus ergibt sich eine permanente Umverteilung durch öffentliche Transferleistungen zugunsten der Zugewanderten.

Internationaler Finanzkonflikt

Die internationale Finanzkrise entzündete sich durch die Zweifel der Gläubigerbanken an der Zahlungsfähigkeit Griechenlands. Zur Stärkung der Vertrauensbasis hat die EU zunächst einen Kreditrahmen von 750 Milliarden Euro in Form von staatlichen Bürgschaften geschaffen („Euro-Rettungsschirm“) und danach durch weitere Stabilisierungsmaßnahmen ergänzt. Deutschland hat aber ebenso wie die anderen Länder, zu deren Hilfe der Rettungsschirm ins Leben gerufen wurde, demographisch bedingt steigende Versorgungslasten zu tragen, zu deren Finanzierung ständig weitere Kredite zu Lasten künftiger Generationen aufgenommen werden. Heute schon muss das Defizit der gesetzlichen Rentenversicherung durch steuerfinanzierte Zuschüsse in Höhe von über 70 Milliarden Euro jährlich ausgeglichen werden, nicht gerechnet die Belastungen durch die Gesundheits- und Pflegeversicherung. Dies sind im Gegensatz zum Euro-Rettungsschirm reale Zahlungen, nicht nur Bürgschaften, die sich in 10 Jahren auf eine Summe in der Größenordnung wie der Euro-Rettungsschirm kumulieren.

Fazit: Ein in New York lebender, international bekannter Demograph hat über die deutsche Politik geurteilt, sie verhalte sich nach dem Prinzip: „Wo keine Lösung ist, ist kein Problem“. In unserem Land ist offenbar auch die demokratische Gesellschaftsform keine Garantie dafür, daß sich die geschichtlichen Katastrophen des 20. Jahrhunderts nicht auf neue Weise im 21. Jahrhundert fortsetzen.

Prof. Dr. Hervig Birg ist Bevölkerungswissenschaftler und seit 2009 Mitglied des Demographie-Beirats der Regierung des Landes Sachsen-Anhalt.

Tom Zeller

Hochschulpolitik und Demographie

Der demographische Wandel bedeutet: Wir werden weniger, älter und bunter. Dieser Satz ist inzwischen Allgemeingut. Aber was heißt das konkret im politischen Kontext? Es heißt zum Beispiel, dass weniger erwerbstätige, mehr ältere Menschen versorgen werden. Gleichzeitig wird es insbesondere in den Ballungszentren mehr Deutsche mit Migrationshintergrund geben als bisher. Das sind seit Jahren bekannte Beispiele, die sich auch nicht mehr ändern lassen. Die Frage ist, ob die Politik angemessen auf die beschriebenen beziehungsweise die vielen weiteren Veränderungen reagiert? Denn insbesondere im hochschulpolitischen Bereich müssen wir uns - ausgelöst durch diese Veränderungen - einigen spannenden Herausforderungen stellen.

Eine der zentralen Herausforderungen ist, dass immer weniger Schultern mehr Tragen müssen. Dies hat Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte. Hier sei nur die Schuldenbremse als Beispiel erwähnt. Wir müssen uns also auch in dem so wichtigen Bereich der Bildungs- und Hochschulpolitik darauf gefasst machen, mit immer weniger finanziellen Ressourcen mehr zu leisten. Ich werde später nochmal diesen Aspekt berühren.

Es ist politischer Wille, mehr junge Menschen zu einem Hochschulabschluss zu führen, als dies bisher der Fall war. Warum? Weil wir mit weniger Erwerbstätigen unseren Wohlstand zumindest halten wenn nicht sogar ausbauen wollen. Allerdings gelingt uns dies nur, wenn mehr qualifizierte Tätigkeiten in unserer Volkswirtschaft angeboten werden und wir uns auf den einzigen dauerhaft nachwachsenden Rohstoff Deutschlands fokussieren: Kluge Köpfe. Gleichzeitig ist gewollt, dass wir in Deutschland unsere Studenten früher zum Abschluss führen und damit zumindest näher an den europäischen Altersschnitt heranrücken. Im Schnitt sind die Deutschen zwischen 27 und 28 Jahre alt während sie ihre Hochschulstudien abschließen. Damit liegen wir zurzeit noch an dem oberen

Ende der europäischen Skala. Eine Folge dieser Politik ist unter anderem, dass wir in fast allen Bundesländern inzwischen das zwölfjährige Abitur ablegen können. Auch durch die Einführung der Bachelor- und Masterabschlüsse haben wir - zumindest bis zum Bachelorabschluss - eine Verzückung erreicht. Diesen Weg gilt es weiter zu beschreiten.

Ein nächstes Ziel ist es, die Internationalisierung zu stärken. Zum einen wollen wir mehr Deutsche in ein europäisches Ausland führen aber auch umgekehrt mehr Europäer beziehungsweise internationale junge Menschen für ein Studium in Deutschland begeistern. Dies erreichen wir vor allem durch eine Stärkung der Forschungs- und Innovationskapazitäten an den deutschen Hochschulen und einer stärkeren Verzahnung von Forschung und Lehre. Gleichzeitig müssen wir die vorhandenen Hürden, zum Beispiel in der Bürokratie, abbauen. Wir müssen aber auch generell die internationale Zusammenarbeit forcieren. Unsere Volkswirtschaft allein kann kaum mit den Ressourcen mithalten, die in Nordamerika und Asien in die Hochschul- und Forschungspolitik investiert werden. Aus diesem Grund muss die Vernetzung und der Ausbau von Wissensclustern auf europäischer Ebene forciert werden. Wir können international nur dann die besten Köpfe für uns gewinnen, wenn wir auch die besten Rahmenbedingungen setzen. Das berührt auch die Frage der Vergütung der Lehr- und Forschungstätigkeiten beziehungsweise die Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten die wir jungen Forschern international bieten können. Hier muss Deutschland besser werden und insbesondere eine verstärkte Zusammenarbeit mit der deutschen Wirtschaft, zum Beispiel durch Stiftungsprofessuren, suchen. Damit könnten wir insbesondere mit unseren großen Stärken – die Ingenieurwissenschaften und produzierende Industrie – auftrumpfen. Dies gilt auch in der Zusammenarbeit mit kleinen und mittelständischen Unternehmen mit hoher Innovationskraft. Hier müssen sich Hochschulen und Unternehmen stärker aufeinander zubewegen können, um international attraktiver zu werden und gleichzeitig auch für die deutsche Volkswirtschaft ungenutzte Potentiale zu entwickeln.

Das Ziel der Exzellenz erreichen wir vor allem durch die Förderung junger Talente – unabhängig von der Herkunft oder des Einkommens des

Elternhauses. Deshalb gilt es Stipendienprogramme, insbesondere mit privaten Geldern, stärker zu forcieren und gleichzeitig den Austausch (Praktika) mit der Wirtschaft und Behörden auszubauen. Ebenso könnte man in Deutschland Absolventen stärker als Netzwerkpartner und Geldgeber gewinnen so wie es in anderen Ländern beispielsweise durch Alumnivereine üblich ist. Auch ist der Weg richtig, jungen Menschen die eine Meisterprüfung erfolgreich absolviert haben, den Weg an die Hochschulen zu eröffnen. Diese können durch ihren Erfahrungs- und Praxisschatz eine wertvolle Bereicherung sein und sich gleichzeitig weiterbilden.

Generell ist das Thema Weiterbildung noch in den Kinderschuhen in Deutschland. Wenn wir den Begriff des lebenslangen Lernens mit Inhalt füllen wollen, bedarf es stärkerer Anstrengungen im Bereich der E-Learning-Infrastruktur der Hochschulen wie auch der flexiblen Präsenzangebote für Berufstätige. Hier sind wir erst am Anfang des Weges, wenn man sich beispielsweise die erfolgreichen Summer Schools von einigen großen internationalen Hochschulen anschaut.

Eines dürfen wir aber nicht vergessen: Wir bieten in Deutschland mit den Max-Planck-Instituten, der Helmholtz Gesellschaft und vielen anderen mehr hervorragende Exzellenzcluster die teilweise Weltspitze sind. Dies gilt es auszubauen und auch in der Werbung nach Außen hin zu vermarkten.

Ein abschließender Aspekt: Wir brauchen eine Intensivierung der Hochschulbauprogramme. Es ist pädagogisch eine Binsenweisheit, dass angemessene Lernumgebungen sich positiv auf die Lernergebnisse auswirken. Auch der Ausbau der Bibliotheksausstattungen und insbesondere eine steigende Digitalisierung des Wissens gehören zu einer zukunftsfähigen Hochschulausstattung. Speziell im Bereich der Digitalisierung liegen noch viele ungenutzte Möglichkeiten, Studenten das vorhandene Wissen zugänglich zu machen.

Es bliebe noch viel zu sagen: Über die Autonomie der Hochschulen, die Internationalisierung der Abschlüsse, die Bedeutung der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Tech-

nik), die Verbindung von Studium und Familie und so weiter. In diesem Artikel habe ich aber versucht, mich auf die Kernbereiche zu konzentrieren, die eine schnelle Änderung ermöglichen. Denn eines ist sicher: Wir haben weder Geld noch genügend Zeit uns den Veränderungen durch die demographische Entwicklung anzupassen.

Tom Zeller ist stellvertretender Bundesvorsitzender der Jungen Union Deutschlands.

Ansgar Focke Mdl.

Wo bleiben die Jungen? Der strukturelle Umbau des Arbeitsmarktes muss konsequent umgesetzt werden.

Was ist ein Meister ohne Lehrling? Diese Fragen werden sich in naher Zukunft viele Ausbilder und Betriebsleiter stellen. Bereits heute fangen Unternehmen frühzeitig an, sich um qualifizierten Nachwuchs zu bemühen. Auftritte in den Schulen und auf Ausbildungsmessen, Schulpraktikumsstellen und zusätzliche berufliche Qualifikation schon während der Ausbildungszeit sollen das eigene Unternehmen zu einem interessanten Arbeitgeber für junge Leute machen. Die Rechnung könnte aufgehen, zumindest für die Unternehmen, die es ernst meinen und das Thema „Nachwuchsförderung“ dauerhaft besetzen. Was macht nur der kleine mittelständische Betrieb, der weder die finanziellen noch die personelle Ressourcen hat, um sich umfänglich um den Nachwuchs zu kümmern? „Der demographische Wandel wird zu einer immer größeren Herausforderung für die Unternehmen in Deutschland“ ist das Ergebnis einer großen Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) aus dem Jahre 2010. 28.000 Betriebe haben sich an der Umfrage beteiligt. Die Unternehmen befürchten eine Überalterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jedes dritte Unternehmen sieht sich davon betroffen, in Industrie und Bau sind es sogar 40 Prozent. Der Anteil der unter 30-Jährigen wird in den kommenden zehn Jahren von heute noch 20 auf dann 18 Prozent in den Belegschaften sinken, während die Quote der 50- bis 65-Jährigen, die derzeit bei 31 Prozent liegt, auf 40 Prozent ansteigen wird. Daher rechnen 75 Prozent der befragten Firmen damit, dass die veränderte Altersstruktur der Bevölkerung gravierende Folgen für ihren Betrieb haben wird, unter größeren Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten glauben das sogar fast 90 Prozent.

Die Sorge vor einem Fachkräftengpass oder gar dauerhaften Mangel beschäftigt jedes zweite Unternehmen. Den Mangel an qualifizierten Mitarbeitern bewerten die Betriebe als „eines der größten Risiken“.

Den Betreiben, egal welcher Größe, bleibt also nichts anderes übrig, als ihre Mitarbeiter zu qualifizieren. Aber auch Maßnahmen wie intelligente Arbeitsorganisation und betriebliche Gesundheitsförderung werden zunehmend an Bedeutung gewinnen. Ein Viertel der befragten Firmen rechnet bereits heute mit einem steigenden Weiterbildungsbedarf. Zudem wächst mit der Alterung in den Betrieben die Gefahr, dass das langfristig aufgebaute Wissen der Mitarbeiter schlagartig verloren gehen könnte. Trotz des umfangreichen Erfahrungsschatzes der älteren Mitarbeiter befürchten die Betriebe auf lange Sicht einen Know-how-Verlust. Nachwuchs und junge Mitarbeiter werden danach also auch mit neuen Impulsen und Ideen für den Betrieb verbunden. Erfahrung ist also nicht alles, sondern nur ein Baustein zum Erfolg eines Unternehmens.

Gerade den ostdeutschen Arbeitsmarkt wird der demographische Wandel am stärksten treffen. Die größten Verlierer unter den Bundesländern in der Altersgruppe der 19- bis 24-Jährigen bis zum Jahr 2025 sind Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt mit jeweils -48 Prozent gefolgt von Thüringen (-46 Prozent), Sachsen (-42 Prozent) und Brandenburg (-39 Prozent).

Diese Entwicklung liegt zum einen an der fallenden Geburtenrate. Zum anderen leidet der Osten Deutschlands unter einem extremen Wegzug junger Menschen. Das Problem wird also in doppeltem Maße verschärft.

Aber auch in den anderen Bundesländern sieht die Zukunft alles andere als kinderreich und jugendlich aus. Berlin (-27 Prozent), das Saarland (-26 Prozent), Rheinland-Pfalz (-19 Prozent), Bremen (-18 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (-17 Prozent) liegen im Mittelfeld. Weniger betroffen von den Auswirkungen des demographischen Wandels sind Bayern, Hessen, Baden-Württemberg und Hamburg mit jeweils -14 Prozent sowie Niedersachsen (-13 Prozent) und Schleswig-Holstein (-8 Prozent). Nur in wenigen Regionen, wie dem Oldenburger Land und explizit in den Landkreisen Cloppenburg und Vechta, gibt es noch Geburtenüberschüsse. Aber auch hier werden die Bevölkerung und damit der Arbeitsmarkt älter. Zwar etwas später, aber durch den heutigen Kinderreichtum dann umso stärker.

Ändern kann man diese Entwicklung nicht durch übergeordnete Maßnahmen des Bundes oder der Länder. Jede Region muss sich Gedanken darüber machen, warum junge Menschen vor Ort bleiben oder wegziehen. Die Kommunalpolitik muss dieses Thema also besetzen. Der „Wegweiser Kommune“ stellt daher Kommunen mit mehr als 5.000 Einwohnern, Daten zur Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2025 zur Verfügung. Mehr als 230 sozioökonomische Indikatoren zu den Themen demographischer Wandel, Bildung, Finanzen, soziale Lage und Integration stehen als Basis für kommunale Planungsprozesse auf Gemeinde- oder Kreisebene zur Verfügung. Handlungskonzepte, beispielsweise zum Übergangmanagement von der Schule zum Beruf oder zum Aufbau von Bildungsregionen sowie durch gute Praxisbeispiele komplettieren den Wegweiser der insbesondere für Kommunalpolitiker geeignet ist.

Massenarbeitslosigkeit Adé, Vollbeschäftigung Olé

Als positiver Nebeneffekt des demographischen Wandels könnte die Vermutung erwachsen, dass die Arbeitslosigkeit in den nächsten Jahren sinken wird. Massenarbeitslosigkeit Adé, Vollbeschäftigung Olé. Dies ist aber ein Trugschluss. Einfache Arbeit wird weiterhin weniger werden. Für gering qualifizierte Menschen bleibt auch der erste Arbeitsmarkt der Zukunft schwer erreichbar. Die Annahme, dass die Arbeitslosigkeit mit dem demographischen Wandel sinkt, kann auch deshalb schon nicht stimmen, weil nach dieser Logik kleinere Länder grundsätzlich von großer Arbeitslosigkeit verschont wären. Ökonomisch ist diese These nicht haltbar. Wenn die Gesamtzahl der Bürger abnimmt, folgt diesem nicht analog die Zahl der Arbeitslosen. Die Anzahl der Arbeitslosen ist eine Variable, die nicht an die Bevölkerungszahl gekoppelt ist.

Um die Herausforderungen der Zukunft zu bestehen, müssen zwei zentrale Bereiche angepasst werden. Zum einen müssen wir den Arbeitsmarkt und seine Rahmenbedingungen flexibler gestalten. Ein umfassender Kündigungsschutz hilft gerade älteren Arbeitssuchenden nicht weiter. Eine flexible Regelung des Renteneintritts würde ebenfalls ein Beitrag gegen einen dauerhaften Fachkräftemangel leisten. Nebenbei könnte das Rentensystem davon profitieren, wenn sich ältere Arbeitnehmer entscheiden noch über die bisherige Altersgrenze von 65 bzw. 67

Jahren im Erwerbsleben zu bleiben.

Das Vergütungssystem lässt ebenfalls wenig Spielraum für flexible Arbeitsverträge. Auch hier muss in Zukunft mehr getan werden. Das Senioritätsprinzip muss sich zu einer leistungsabhängigen Bezahlung weiterentwickeln.

Der zweite Aspekt liegt wie bei vielem in der Bildung. Junge Menschen ohne Berufsabschluss oder gar Schulabschluss dürfen wir uns nicht mehr leisten. Bereits heute sind viele Stellen nicht besetzt, weil es an Nachwuchs fehlt. Wohlgerne an qualifiziertem Nachwuchs. Zudem muss ein Arbeitnehmer, egal welchen Alters, bereit sein sich ständig fortzubilden. Tatsächlich aber stagniert das Qualifikationsniveau. Nur wer durch ständige Fort- und Weiterbildung flexibel ist und es auch bleibt, wird den Anforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes gerecht werden.

Außerhalb dieser beiden Kernaspekte kommt noch hinzu, dass in Zukunft gezielter für den Arbeitsmarkt ausgebildet werden muss. Entscheidend ist daher wie gut es gelingt, das knapper werdende Angebot an Arbeitskräften mit den Anforderungen der Unternehmen in Einklang zu bringen. Rund 900.000 Stellen sind zurzeit unbesetzt. Es zeigt sich also schon heute, wie schwierig sich das gestaltet.

Abschließend müssen die Menschen zu all diesen Veränderungen bereit sein. Der zukünftige Arbeitsmarkt wird einiges abverlangen, wovon heute nur die Rede ist. Aber gleichzeitig bietet die Arbeitswelt der nächsten Jahrzehnte ungeahnte Chancen. Chancen für alle diejenigen, die gut ausgebildet sind, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aktiv wahrnehmen und denjenigen die sich Flexibilität und Mobilität bewahren.

Ansgar Focke MdL ist Bundesschatzmeister der Jungen Union Deutschlands und Landesgeschäftsführer der CDU Oldenburg.