

Demografischer Wandel und Generationengerechtigkeit

Wer bezahlt einmal meine Rente?

M1 „Sicherheit im Wandel ist möglich“

PROFIL ist eine Zeitschrift des DPhV (Deutscher Philologenverband). Der Journalist Andreas Merkendorf befragte Franz Müntefering (Bundestagsabgeordneter für die SPD, ehemaliger Bundessozialminister) und Andreas Bartsch (stellvertretender Vorsitzender des dbb nrw = Deutscher Beamtenbund NRW) zu den Problemen und Chancen des demografischen Wandels:

Profil: Seit 1972 wissen wir, dass die Geburtenrate hinter der Sterberate zurückbleibt. Das Uhrwerk Demografie tickt ohne Unterlass. Hat die Politik versäumt, rechtzeitig gegenzusteuern?

Müntefering: Gewisse Wellen in der Demografie sind üblich. Man muss nicht immer sofort nervös werden. Über die Jahrzehnte hat sich der Trend speziell in Deutschland aber verfestigt und beschleunigt. Deshalb hat die Politik an markanten Stellen (Förderung der Beschäftigung Älterer, Anhebung des faktischen und nun gesetzlichen Renteneintrittsalters. Demografie-Faktor in der Rentenhöhe) Konsequenzen gezogen, die auch wirksam werden. Aber es muss mehr geschehen und zwar zügig, denn demografische Entwicklung kann nur auf langer Strecke neu justiert werden.

Bartsch: Bisher hat die Politik nur an einigen Stellschrauben gedreht. Die demografischen Veränderungen vollziehen sich als eine Art „Revolution auf leisen Sohlen“. Was fehlt, ist ein Gesamtkonzept als Antwort auf die Jahrhundert-Herausforderung des demografischen Wandels. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen als Chance zu nutzen und um unser Land für die Zukunft fit zu machen. Und das ist eine legislativ- und parteiübergreifende Aufgabe. Ein „Weiter so“ kann es nicht geben. [...]

Profil: Welche gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen verursacht der demografische Wandel?

Müntefering: Kommt drauf an, was wir gestaltend tun. Wenn wir die Erwerbsquote deutlich erhöhen (alle Jungen, mehr Frauen mit Vollzeit, mehr 63 und 65-jährige plus), wenn wir die Potentiale des Alters nutzen, wenn wir uns auf den wachsenden Betreuungs- und Pflegebedarf vorbereiten, dann dürfen wir zuversichtlich sein. Sonst nicht.

Bartsch: Es geht zunächst um das Problem der Sicherung unseres Wirtschaftspotentials. Das erfordert eine hinreichende Zahl von Arbeitskräften, von Menschen, die leistungsbereit, gut qualifiziert und innovationsfreudig sein müssen. Dazu müssen vor allem Frauen, Migrantinnen und ältere Menschen stärker als bisher in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Bedürfnisse der größeren Zahl älterer Menschen müssen bedient werden, ohne dabei die junge Generation zu vernachlässigen. In den Bereichen Gesundheit und Pflege müssen wesentlich mehr Anstrengungen unternommen werden, vor allem mit Blick auf das notwendige

Personal im pflegerischen Bereich. Begrenzungen wie der Numerus clausus bei Studiengängen sind nicht mehr zeitgemäß. Wichtig ist für die Zukunft, alles zu tun, damit mehr Arbeitsplätze insbesondere im Handwerk, im Mittelstand und im Staatsdienst geschaffen werden, um die Sozialsysteme zu finanzieren und gleichzeitig die Schuldenlast abzubauen. Das Thema „Verknappung von Arbeitsplätzen“ muss ein Ende haben.

Profil: Welche Auswirkungen haben die demografischen Veränderungen auf den Arbeitsmarkt und hier insbesondere auf den öffentlichen Dienst?

Bartsch: In den kommenden zehn Jahren werden allein aus Altersgründen 19,7 Prozent Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes in den Ruhestand treten. Das sind über 700 000 Menschen. Und bereits heute fehlen unter anderem über 15 000 Stellen bei der Finanzverwaltung, mehr als 20 000 Lehrerinnen und Lehrer, mehr als 10 000 Polizistinnen und Polizisten und über 8 000 Stellen bei den Straßenmeistereien. Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sind auf dem Arbeitsmarkt ein knappes Gut. Da brauchen wir in Konkurrenz mit der freien Wirtschaft attraktive Einstiegsbedingungen, höhere Anwärterbezüge und Ausbildungsvergütungen und vor allem bessere Aufstiegsperspektiven. Deshalb sind die aktuellen Tarif- und Lohnforderungen mehr als realistisch. Und wir müssen uns darauf einstellen, dass Innovation auch und immer mehr eine Sache der Älteren werden wird. Am Ende der Wertschöpfungskette stehen immer öfter ältere Kunden. Alles das erfordert ein Umdenken hin zu neuen Arbeitszeitmodellen und flexibleren Altersgrenzen, ein wirksames Gesundheitsmanagement sowie mehr Fort- und Weiterbildung.

Müntefering: Der Arbeitskräftebedarf generell und der Fachkräftebedarf speziell kann ein großes Problem werden. Teilweise klemmt da schon was. Das gilt auch für den Öffentlichen Dienst, für Dienstleistung Mensch am Menschen, für Erzieher/innen speziell. Große Unternehmen sind auf der Hut und sorgen vor. Bei KMU [kleine und mittlere Unternehmen] und ÖD [Öffentlicher Dienst] gibt es Handlungsbedarf, scheint mir. Sie müssen ihre personalstrategischen Instrumente schärfen. [...]

Profil: Welche Anreize sind notwendig, damit ältere Menschen möglichst lange produktiv dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können?

Bartsch: Flexibilität und Kreativität sind hier gefragt und gefordert. Sicherlich ist es nicht sinnvoll, hier starre Systeme beibehalten zu wollen. Ganz konkret muss man über flexible Arbeitszeitmodelle nachdenken, nicht nur was die Tagesarbeitszeit angeht, sondern weit darüber hinaus. Ein flexibles Lebensarbeitszeitmodell mit längeren Sabbatphasen, Homeoffice-Lösungen etc. ist unabdingbar – jedoch nicht nur für die ältere Generation.

Müntefering: Prävention individuell, Prävention im Betrieb, Chancen einer guten Altersmischung nutzen, auch Strukturen des Arbeitsmarktes für Ältere bedenken. Man muss nicht schon auf dem Höhepunkt seiner Karriere ausscheiden. – Alles das ist wichtig.

Profil: Kinder sind die wertvollste Investition in unsere gesellschaftliche und ökonomische Zukunft. Brauchen wir nicht mehr Bildung und bessere Rahmenbedingungen für Schule?

Müntefering: Sehr wahr. Bildung und Erziehung und auch Weiterbildung sind Voraussetzung für die Hochleistungsfähigkeit auch in Zukunft. Im Übrigen: Was wir da investieren, ist auch Be-

dingung für gute, ausreichende Alterssicherung. Gute Qualifikation, gute Löhne und gute Renten speisen sich aus ein und demselben Topf.

Bartsch: Ein klares Ja. Ohne bessere Rahmenbedingungen für alle an Schule Beteiligten geht es nicht. Nur wenn wir Lehrerinnen und Lehrern klare, attraktive Perspektiven in einem positiven Umfeld bieten, werden wir in Zukunft engagierte Kräfte binden können. Nur wenn wir Eltern und Kindern gut ausgestattete Schulen mit engagierten Lehrkräften bieten, werden wir Eltern und Kindern auch gerecht.[...]

Profil. Hrsg.: Deutscher Philologenverband, Heft 3, Düsseldorf 2012, S. 16–21.

Arbeitsvorschlag

1. Informieren Sie sich mithilfe von M 1 zu Chancen und Problemen des demografischen Wandels. Beurteilen Sie die einzelnen Aspekte.