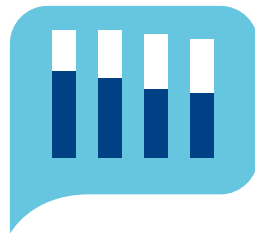


DEMOGRAFIE PORTAL

des Bundes und der Länder



Jedes
Alter
zählt

Die Demografiestrategie
der Bundesregierung



Online-Dialog zur Demografiestrategie der Bundesregierung

Zusammenfassung der Diskussion
auf www.demografie-portal.de

Oktober 2012 bis März 2013



Bundesinstitut
für Bevölkerungsforschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Autoren und Redaktion

Yvonne Eich, Jürgen Dorbritz,
Stephan Kühntopf, Thomas Skora

Gestaltung

FLMH | Labor für Politik und Kommunikation
www.flmh.de

Druck

www.druckundso.com GmbH Mainz-Kastel

Erschienen im Mai 2013

© Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung,
Wiesbaden 2013

Verfielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe erwünscht.

Bildnachweise:

Titel, Seite 8, 10, 12, 16: iStockphoto,
Seite 6: Dong Ha-Choe; Seite 14: Yü Lan,
Fotolia; Seite 20: Getty images/Fuse;
Seite 22: Bundespolizei

urn:nbn:de:bib-var-2013-027

ONLINE-DIALOG ZUR DEMOGRAFIESTRATEGIE DER BUNDESREGIERUNG

Zusammenfassung der Diskussion
auf www.demografie-portal.de

Oktober 2012 bis März 2013

Diese Zusammenfassung enthält eine inhaltliche Auswertung aller Beiträge und Kommentare, die im Zeitraum vom 04.10.2012 bis 31.03.2013 innerhalb des Online-Dialogs zur Demografiestrategie der Bundesregierung im Demografieportal des Bundes und der Länder verfasst wurden. Die in dieser Broschüre dargestellten Meinungen spiegeln nicht die Meinung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung wider. Die Original-Diskussion kann unter www.demografie-portal.de abgerufen werden.



DIALOG ZUR DEMOGRAFIESTRATEGIE DER BUNDESREGIERUNG

Eine erfolgreiche Demografiepolitik für Deutschland braucht Mut, Zuversicht und das Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Kräfte. Die Bundesregierung hat daher mit dem ersten Demografieipfel am 4. Oktober 2012 einen übergreifenden Dialogprozess mit Vertreterinnen und Vertretern der Länder und Kommunen, den Sozialpartnern, Verbänden, Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und den Bürgerinnen und Bürgern begonnen. Ziel ist es, die auf den unterschiedlichen Ebenen zu den verschiedensten Themen bestehenden Aktivitäten und Initiativen zur Gestaltung des demografischen Wandels in einen Gesamtansatz zusammenzuführen.

Dazu haben sich auf dem Demografieipfel Arbeitsgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Kreis der Bundesregierung und der Gestaltungspartner zu insgesamt neun Schwerpunktthemen der Demografiestrategie gebildet, die sich mit verschiedenen Fragestellungen befasst und daraus konkrete Aktivitäten entwickelt haben.

Zeitgleich wurde das Demografieportal des Bundes und der Länder gestartet. Es stellt In-

formationen bereit, bereitet demografische Themen aktuell auf und lädt zu einem Online-Dialog zur Demografiestrategie ein.

DER ONLINE-DIALOG IM ÜBERBLICK

Ziel des ersten Online-Dialogs war es, allen Interessierten die Möglichkeit zu bieten, sich ebenso in den Dialog zur Demografiestrategie der Bundesregierung einbringen zu können. Die Beiträge und Kommentare der Diskussionsteilnehmer sollten als Impuls die Arbeit der Arbeitsgruppen unterstützen. Hierfür konnten sich Interessierte im Zeitraum vom 4. Oktober 2012 bis zum 31. März 2013 anmelden und zu den neun Schwerpunktthemen der Arbeitsgruppen mitreden:

- 1. Familie als Gemeinschaft stärken
- 2. Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten
- 3. Selbstbestimmtes Leben im Alter

- 4. Allianz für Menschen mit Demenz
- 5. Nationaler Koordinierungsrahmen – Regionen stärken
- 6. Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis
- 7. Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommensstruktur schaffen
- 8. Bildungsbiografien fördern
- 9. Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber

Für den Dialog gaben die für die Arbeitsgruppen jeweils zuständigen Bundesressorts die Impulse für die Themendiskussion.

Die zahlreichen Beiträge und Kommentare sind den Arbeitsgruppen zugänglich gemacht worden und in den Prozess eingeflossen.

WER KONNTE MITMACHEN?

Jeder konnte sich in den Dialogprozess einbringen! Im ersten Online-Dialog haben wir speziell Expertinnen und Experten zu demografiebezogenen Themen aus allen gesellschaftlichen Bereichen eingeladen. Diese konnten nach der Registrierung Beiträge schreiben. Zudem gab es für alle Interessierten die Möglichkeit, mit Kommentaren die Diskussion zu beleben. Hierzu war keine Registrierung notwendig.

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE BETEILIGUNG!

Ein wertvoller Wissens- und Erfahrungsschatz für die Weiterentwicklung der Demografiepolitik ist entstanden. In mehr als 180 Beiträgen und Kommentaren wurden Ideen, Projekte und Initiativen vorgestellt, Handlungsempfehlungen für die Politik formuliert und Einblicke in die kommunale Demografiepolitik gewährt.

Der Dialog zeichnete sich durch qualitativ hochwertige und konstruktive Beiträge aus. Besonders zu den Themenkomplexen „Familie als Gemeinschaft stärken“, „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ und „Nationaler Koordinierungsrahmen – Regionen stärken“ gab es intensive Diskussionen. Das zeigt, wie sehr diese Themen Menschen bewegen.

Die bunte Mischung der Experten hat zu einer perspektivenreichen Debatte beigetragen. Ein ebenenübergreifender Dialog ist gelungen. Forschung traf auf Kommunalpolitik, Studenten und Nachwuchswissenschaftler auf Verbandsvertreter – eine gute Grundlage, um den demografischen Wandel in seiner Vielfalt genauer zu betrachten. Aktuelle Erkenntnisse aus der Forschung ergänzten konkrete Beispiele aus der Praxis. Analytische Beiträge wurden durch Kommentare bereichert, die die Alltagsebene abbilden und die persönliche Situation der Menschen in den Fokus nehmen. Auch die Einordnung des demografischen Wandels in den europäischen Kontext eröffnete neue Sichtweisen.

DER DIALOGPROZESS STEHT ERST AM BEGINN ...REDEN SIE MIT!

Die Auswirkungen des demografischen Wandels lassen sich nicht von heute auf morgen lösen. Um die vielfältigen Chancen des demografischen Wandels zu erkennen und zu gestalten, braucht es auch weiterhin einen breiten gesellschaftlichen Diskurs. Die Bundesregierung hat deshalb von Beginn an deutlich gemacht, dass es sich um eine langfristige Gestaltungsaufgabe handelt. Der mit der Demografiepolitik begonnene Dialogprozess wird auch nach dem zweiten Demografie Gipfel fortgesetzt. Dies gilt auch für das erfolgreiche Format des Online-Dialogs.

Demografie im Dialog – das erwartet Sie auch in Zukunft auf dem Demografieportal des Bundes und der Länder.



1.

FAMILIE ALS GEMEINSCHAFT STÄRKEN

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Prof. Dr. Hermann Adrian

Prof. Dr. Herwig Birg

Johannes M. Eisenbarth

Dr. Heinrich Günther

Jörg Hallberg

Prof. Dr. Tilman Mayer

Dr. Elisabeth Müller

Ralina Panova

Dr. Marina Rupp

Nikolaus Teves

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

In der Familie werden Zusammenhalt und Solidarität gelebt. In der Familie finden Menschen Rückhalt, Schutz und Unterstützung. Für ein gutes Miteinander in den Familien bedarf es eines guten Umgangs mit der Ressource „Zeit“. Denn innerhalb einer Familie treffen verschiedene, von außen vorgegebene Zeitstrukturen aufeinander: Arbeitszeiten, Schulzeiten, Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten. Sie müssen in Einklang miteinander gebracht werden. Unter der Zielvorgabe „Familie als Gemeinschaft stärken“ sollen die unterstützenden Rahmenbedingungen so ausgestaltet werden, dass sie den vielfältigen Bedürfnissen der Menschen gerecht werden und die notwendige Flexibilität gewährleisten. Das kann der Staat nicht alleine garantieren – dafür braucht er Gestaltungspartner.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Die Diskussionsteilnehmer waren sich einig, dass Familienarbeit eine noch größere Wertschätzung in der Gesellschaft erfahren muss. Zwei Aspekte wurden besonders stark diskutiert: Erstens die hohe Kinderlosigkeit von Hochqualifizierten und zweitens die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem ging es um die bessere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mehrkindfamilien und Alleinerziehenden. Gleichzeitig wurde die Notwendigkeit von zeitpolitischen Initiativen in der Arbeitswelt hervorgehoben.

Die Debatte zur *Kinderlosigkeit von Hochqualifizierten* gestaltete sich kontrovers und benannte die *fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf* als einen Schlüsselfaktor. Kritisch werden die Benachteiligung der Familien mit der Folge der Unterdrückung des Kinderwunsches sowie die finanzielle Besserstellung der Kinderlosen gesehen. Es wird zudem von einem großen Potenzial für mehr Kinder

ausgegangen, aber vor Verteilungskonflikten gewarnt, z.B. zwischen Alt und Jung und zwischen Kinderlosen und Eltern. Im Hinblick auf das zukünftige Überangebot auf dem Arbeitsmarkt wird eine Akzeptanz des Trends der Ein-Kind-Familie gefordert.

Es wurden verschiedene *Gründe für die Kinderlosigkeit* aufgezählt, die vor allem für Hochqualifizierte gelten. So erschwert insbesondere die „Rush-Hour des Lebens“ eine Familiengründung. In dieser Altersspanne zwischen den Mittzwanzigern und den späten Dreißigern konkurrieren berufliche Stabilisierung, Karriereaufbau und Familiengründung miteinander. Als weitere Gründe wurden neben befristeten Arbeitsverträgen auch Ängste um die wirtschaftliche Lage der Kinder in der Zukunft benannt. Darüber hinaus sind Konflikte zwischen der Arbeitswelt und Betreuungsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung. Um die Vereinbarkeitsproblematik abzumildern, gibt es u.a. folgende Lösungsvorschläge:

- Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder unter einem Jahr
- Quoten für hochqualifizierte Alleinerziehende und Mütter
- Mehr Sicherheit beim Abschluss von Arbeitsverträgen
- Mehr gesellschaftliche Akzeptanz für Kinderbetreuung und berufstätige Mütter

In der Diskussion um mögliche *zeitpolitische Initiativen* in der Arbeitswelt *zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf* wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Lebensphasengerechte Arbeits- und Entlohnungsmodelle, wie z.B. die Anwendung des Familienpflegezeitgesetzes

- Förderung des Angebots haushaltsnaher Dienstleistungen von Unternehmensseite zwecks Mitarbeiterbindung und zur Ermöglichung einer aktiven Freizeitgestaltung der Mitarbeiter
- Sensibilisierung von Arbeitgebern, dass bei Fehlen von zeitlichen Freiräumen negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung zu erwarten sind

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden *Nachteile für Familien ab drei Kindern* gesehen. Dies zeigen vor allem die niedrige Erwerbstätigenquote und überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote der Mütter in Mehrkindfamilien. Der oft unerfüllte Wunsch nach einer Großfamilie sollte stärker gefördert werden, z.B. durch die Berücksichtigung der tatsächlichen Familiengröße bei der Besteuerung nach dem Beispiel Frankreichs. *Alleinerziehende Familien* sind von der Vereinbarkeitsproblematik zwischen Familie und Beruf in besonderer Weise betroffen. Vorwiegend sind sie im Einkommen und Rentenrecht benachteiligt. In der Diskussion wurde empfohlen, zunächst die Benachteiligungen zu korrigieren und den politischen Fokus nicht allein auf eine Anpassung von Infrastruktur und Lebensbedingungen zu legen.

Darüber hinaus wurde auf die *Vorreiterrolle der EU* beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. Bereits 2006 unterbreitete die Europäische Kommission Vorschläge zu familienfreundlicheren Arbeitsformen und Arbeitszeiten sowie zu einem besseren Zugang zu unterstützenden Dienstleistungen. In einer aktuellen Erklärung fordert das Europäische Parlament, das Jahr 2014 zum *Europäischen Jahr der Vereinbarkeit von Familie und Beruf* zu ernennen.

»Doch wie lassen sich künftige Familien als Gemeinschaften stärken? Am besten wohl über einen demografiepolitischen Neuansatz.«

Prof. Dr. Tilman Mayer

»Deshalb empfehlen wir der Regierung Mut zur Familienförderung: Dazu sollte das Ehegattensplitting weiterentwickelt werden und fortan Maßnahmen an den Kindern.«

Dr. Elisabeth Müller

»Kinderlosigkeit ist kein Freibrief dafür, sich aus der Gesellschaft auszuklinken und wegzuschauen, wo es um unsere Zukunft geht. Zukunft ist jedoch dort, wo Kinder sind.«

Tim Bieritz



2.

MOTIVIERT, QUALIFIZIERT UND GESUND ARBEITEN

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Prof. Dr. Victoria Büsch

Rolf Dindorf

Jörg Hallberg

Gisbert Löcher

Laura Mathiaszyk

Dr. Götz Richter

Nikolaus Teves

Eva M. Welskop-Deffaa

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Wir werden künftig länger arbeiten. Auch deshalb, weil die Erwerbsbevölkerung stetig abnimmt, das Durchschnittsalter der Beschäftigten hingegen stetig steigt. Bis 2030 wird die Zahl der 20 bis 64-Jährigen um mehr als 6 Millionen sinken, die der 65-Jährigen und Älteren um mehr als 5 Millionen wachsen. Wie aber schaffen wir es, trotzdem bis zur Rente gesund, produktiv und motiviert zu arbeiten? Wichtig ist, gesundheitliche Beeinträchtigungen so früh wie möglich zu identifizieren, zu beheben und zu vermeiden und die Arbeit so zu gestalten, dass sie den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Menschen gerecht wird und Wertschätzung erfährt.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Neben der Darstellung von aktuellen Forschungsergebnissen zum Einfluss der Motivation auf die längere Arbeitszeit fokussierte sich die Diskussion auf den Erhalt der

Arbeitsfähigkeit. Diese zu fördern, wird als zentraler Bestandteil des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesehen. Handlungsempfehlungen kamen sowohl aus der unternehmerischen Praxis als auch aus der Alters-, Demografie- und Bildungsforschung. Sie richten sich vorwiegend an Arbeitgeber. Aber auch die Frage, was jeder Einzelne tun kann, um produktiv und gesund zu bleiben, wurde diskutiert.

Infolge des stetig steigenden Anteils an älteren Erwerbspersonen hat sich der Forschungsschwerpunkt weg von Frühverrentungsentscheidungen hin zur längeren Beschäftigungsdauer gewandelt. In der Diskussion wurde besonders auf den lange Zeit unbeachteten Faktor *Arbeitsmotivation* hingewiesen. Arbeitnehmer mit einem hohen Grad an Motivation sind eher bereit, länger zu arbeiten.

Darüber hinaus gibt es weitere relevante Faktoren, die nachhaltig auf den *Erhalt der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit* einwirken. Neben einem aktiven und präventiven

Gesundheitsmanagement wird die Bedeutung der Weiterbildung hervorgehoben. Derzeit nehme die Weiterbildungsbeteiligung aber ab einem Alter von 45 Jahren ab. In der Diskussion wurde ferner angemahnt, dass nur *gesundes Altern in Arbeit* die Akzeptanz für eine Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern steigert. Dies könne auch eine Strategie gegen den künftigen Fachkräftemangel sein.

Nicht nur der Erhalt, sondern auch die *Förderung der Arbeitsfähigkeit* von alternden Beschäftigten wurde betrachtet. So kann z.B. der Work Ability Index bzw. Arbeitsfähigkeitsindex als Fragebogen-Tool Unternehmen bei der betrieblichen Präventionsarbeit unterstützen.

Was können Arbeitgeber tun?

Grundsätzlich wird die Verwirklichung einer erweiterten Präventionskultur in Betrieben und Verwaltungen gewünscht. Ein weiterer Vorschlag bezieht sich auf die Etablierung eines nachhaltigen Demografiemanagements in Unternehmen. Die Planung von mittel- und langfristigen Zielen der Entscheider in den Unternehmen reicht nicht mehr aus. Es sollte auch die Pflicht zur erfolgreichen Umsetzung geben.

Darüber hinaus werden verschiedene Maßnahmen zum *Erhalt der Arbeitsfähigkeit* und der Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen empfohlen:

- Erhaltung der geistigen Flexibilität durch Lernanreize
- Schaffung von altersgerechten Tätigkeitsfeldern durch systematische Belastungswechsel
- Altersgerechte Arbeitszeitmodelle
- Entlastung von leistungsabhängigen Entgeltbestandteilen für ältere Arbeitnehmer
- Nutzung des Erfahrungsschatz älterer

Arbeitnehmer durch Mentoring-Programme, altersgemischte Teams und Senior Expert Services

- Intensivierung des Dialogs zwischen Führungsebene und Beschäftigten, um geeignete Programme zu entwickeln

Was kann jeder Einzelne tun, um gesund und produktiv zu bleiben?

Aus der Altersforschung wird berichtet, dass es nie zu spät ist, sein Verhalten zu ändern und ein gesünderes Leben zu führen. Die Umstellung auf einen gesunden Lebensstil wirkt sich auch noch bei Hochaltrigen aus. Es wird angemerkt, dass altbekannte *Regeln für ein gesundes Leben* wie Bewegung, gesunde Ernährung sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Genussmitteln wie Alkohol und Nikotin auch positive Auswirkungen auf ein langes und gesundes Arbeitsleben haben. Die Wahrnehmung von Vorsorgeuntersuchungen wird als weiterer Baustein des *individuellen Gesundheitsverhaltens* erkannt. Insbesondere Männer nähmen diese jedoch bislang kaum wahr.

Handlungsempfehlungen für die Politik

Es wird auf die Debatte zur Erhöhung des Renteneintrittsalters hingewiesen. In dieser dominieren die günstig gesehenen Soll-Anforderungen an betriebliche und individuelle Gesundheitsförderung. Für die Beurteilung der Ist-Situation wird die *Erstellung eines regelmäßigen und repräsentativen Altersarbeitsberichts* für das Arbeiten in der 6. und 7. Lebensdekade gefordert. Neben bereits bestehenden Berichten soll dieser Aufschluss darüber geben, wie es um die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer bestellt ist. Die Diskussionsteilnehmer machen allerdings auf die unzureichende Datenbasis aufmerksam. Zur Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens wird der Politik vorgeschlagen, von den Krankenkassen bezahlte Vorsorgeuntersuchungen gesetzlich verpflichtend zu machen.

»Die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und das Ziel, die Lücke zwischen tatsächlichem und gesetzlichem Renteneintrittsalter zu schließen, erfordern alter(n)-gerechte Maßnahmen.«

Dr. Götz Richter

»Ein Demografiemanagement mit dem Ziel einer intergenerativen, produktiven Zusammenarbeit wird bisher nur selten realisiert.«

Rolf Dindorf

»In diesem Sinne sind alle Unternehmen und Institutionen aufgefordert den Dialog mit Ihrer Belegschaft zu intensivieren [...].«

Peter Fräbel Simon



3.

SELBSTBESTIMMTES LEBEN IM ALTER

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Annette Angermann

Dr. Werner Eichhorst

Johannes M. Eisenbarth

Dagmar Hirche

Dr. Andreas Motel-Klingebiel

Mariana Rieck Moncayo

Nikolaus Teves

Dr. Ole Wintermann

Dr. Lars Wohlfahrt

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Immer mehr Menschen bleiben auch im Alter für viele weitere Lebensjahre gesund und aktiv. Die steigende Lebenserwartung ist ein Gewinn für die Einzelnen und kann auch für die Gesellschaft ein Gewinn sein. Deshalb fördert die Demografiepolitik der Bundesregierung die Teilhabe Älterer und ein selbstbestimmtes Leben bis ins hohe Alter – auch bei Hilfe- und Pflegebedarf.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Als grundlegend für ein selbstbestimmtes Leben im Alter werden materielle Ressourcen und soziale Absicherung erachtet. Zwei wesentliche Ziele wurden formuliert: der möglichst lange Verbleib in der gewohnten Umgebung und die Sicherung der aktiven Teilhabe am sozialen Leben. Vorschläge gibt es besonders in den Bereichen zukunftsfähige Wohnformen, alter(n)sgerechte Umfeldgestaltung sowie Alltagsunterstützung. Ungenutzte

Unterstützungspotenziale werden in der digitalen Welt vermutet: Die Internet-Infrastruktur, soziale Netzwerke und seniorenrechtliche Technik können zu einer Verbesserung des Lebensumfeldes älterer Menschen beitragen.

Insgesamt wurden *viele Potenziale* für ein selbstbestimmtes Leben im Alter aufgezeigt, darunter z.B. die immer bessere Gesundheit Älterer. Eine *nachhaltige Alters- und Generationspolitik* muss allerdings komplexe Zusammenhänge berücksichtigen. Neben steigenden Gesundheitskosten können Arbeitsmarkt- und Rentenreformen das Sicherungsniveau im Alter senken. Ein Schwerpunkt sollte daher auf die Frage nach der *Zukunft der sozialen Sicherungssysteme* gelegt werden. Hinweise der EU, wie der Ausbau von Zusatzversorgungssystemen, sind nach Ansicht der Diskussionsteilnehmer zu beachten.

Geschätzt wird das im europäischen Vergleich *qualitativ hochwertige Pflegesystem* in Deutschland. Allerdings sei eine strukturelle Entwicklung im formellen Bereich der personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistung

gen notwendig. Zudem wird die *Isolation im Alter* thematisiert. Nicht altersgerechte Wohnverhältnisse zwingen häufig zu einem (zu) frühen Umzug. Wenn der ältere Mensch nicht mehr im direkten Umfeld lebt und „sichtbar“ ist, kann das Verständnis der Generationen füreinander schwinden.

Wichtig ist, ein Umdenken durch folgende Maßnahmen zu forcieren:

- Bewusstsein für den Wert barrierefreier Wohn- und Lebensstrukturen
- Neubewertung des ehrenamtlichen Engagements durch Qualifizierungsangebote und Ehrenamtswegweiser
- Frühzeitiges Eingehen auf die absehbare Entwicklung bei der baulichen, technischen und organisatorischen Lebensplanung für alle Generationen
- Neuformulierung und stetige Anpassung von Altersbildern

Selbstbestimmt wohnen im Alter

Kritisch wird die Anwendung gesetzlicher Bestimmungen wie Länderheimgesetze auf *alternative Wohnformen* gesehen. Der Wunsch älterer Menschen, in selbstbestimmten Kleinwohngruppen zu wohnen, könne so nicht realisiert werden. Erforderlich seien praktikablere Regeln und Kontrollmechanismen von der Politik, die eine breite und bezahlbare Etablierung von Alters-Wohngemeinschaften (Alters-WGs) ermöglichen.

Ein weiterer Fokus sollte auf die breite *Etablierung von Assistenzsystemen* in der häuslichen Umgebung gelegt werden. Das Auto mit seinen vielfältigen Komfort-, Sicherheits- und Assistenzsystemen könnte als Vorbild dienen. Eine wichtige Rolle im Vorantreiben von

erfolgsversprechenden Projekten und Erproben von Modellen spielen private Initiativen. Bundesweite Wettbewerbe wie „Zuhause hat Zukunft“ wurden als beispielgebend genannt.

Selbstbestimmt leben mit technischen Innovationen

Viele Anwendungen im Internet haben den Diskussionsteilnehmern zufolge das Potenzial für die Verbesserung der Lebenssituation, Lebensqualität und Selbstbestimmung im Alter. Es kann aber oft eine ablehnende Haltung älterer Menschen gegenüber technischen Innovationen beobachtet werden. Dies lasse sich durch die teils negative Darstellung des Internets in den Medien und die sperrige Berichterstattung über seniorengeeignete Technik erklären. Gelobt wurde die Agenda des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für eine forschungs- und technikbasierte Sicht auf die alternde Gesellschaft. In Schweden gibt es bereits einen Leitfaden für Kommunen zum Thema „Technik im Alter“, in Deutschland ist dies für 2016 geplant.

Gleichzeitig wird auf Projekte hingewiesen, die die Barrierefreiheit des Internets für Senioren zum Ziel haben. Basierend auf der Fernsehtchnik soll es in Zukunft möglich sein, das Internet mittels Fernbedienung zu nutzen. Bereits heute gibt es eine Vielzahl älterer Menschen, die Ratschläge für das eigene Altern, Informationen und Hilfestellungen im Internet abrufen. Auch Angehörigen-Netzwerke haben sich etabliert. Eine nutzerorientierte Sicht auf Technik in Deutschland könnte helfen, Internet und Technik als Unterstützungspotenziale im Alter besser auszuschöpfen.

»Wir sind überzeugt: Alter hat Zukunft und es gibt viele „Wege aus der Einsamkeit“!«

Dagmar Hirche

»Das eigene Dasein bestimmen und gestalten zu können, ist ein Ausdruck von Lebensqualität nicht nur im Alter.«

Dr. Andreas Motel-Klingebiel

»Eine weitere Befassung mit Fragen der sozialen Sicherungssysteme in einer der Arbeitsgruppen ist bedauerlicherweise nicht vorgesehen.«

Johannes M. Eisenbarth



4.

ALLIANZ FÜR MENSCHEN MIT DEMENZ

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Bernd Kaiser

Dr. Andreas Mergenthaler

Nikolaus Teves

Dagmar Vogt-Janssen

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland ist in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen und wird auch in Zukunft weiter zunehmen. Immer mehr Menschen erreichen ein hohes Alter. Gleichzeitig nimmt aber auch das Risiko zu, an einer Demenz zu erkranken. Da in absehbarer Zeit keine wirksame Therapie für diese Krankheit zu erwarten ist, initiiert die Bundesregierung eine Allianz aller Beteiligten auf Bundesebene und unterstützt den Aufbau von Allianzen auf kommunaler Ebene, um Menschen mit Demenz ein möglichst gutes Leben zu ermöglichen.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

In der Diskussion wird der Erhalt der Alltagskompetenzen von Menschen mit Demenz als zentrales Element bei Strategien im Umgang mit Demenz erachtet. Hingewiesen wird auf die Möglichkeit des Handwerks, bei der Schaffung demenzgerechter Lebensbedin-

gungen mitzuwirken. Durch die steigenden Versorgungskosten der Erkrankten erhöht sich gleichzeitig der Handlungsdruck auf die Kommunen. Initiativen wie Demenznetzwerke haben sich als kosteneffektive Möglichkeit auf kommunaler Ebene bewährt. Gleichzeitig wird das Spannungsfeld „Beruf und Pflege“ thematisiert. Die steigende Anzahl an pflegenden Angehörigen muss entlastet werden.

Das Netzwerk Demenz-aktiv der Landeshauptstadt Hannover wurde als positives Beispiel für eine *kommunale Allianz für Menschen mit Demenz* genannt. Hauptziele des Netzwerks sind die gleichzeitige Stabilisierung der Lebenssituation von Menschen mit Demenz sowie von deren Angehörigen. Ferner möchte man das Thema Demenz in der Öffentlichkeit enttabuisieren.

Unterschiedliche Ebenen müssen zusammenkommen, damit Maßnahmen von Demenznetzwerken ihre volle Wirkung entfalten können:

→ Demenzerkrankte und pflegende Personen

→ Kommunale Infrastrukturen

→ Politik, Verwaltung, Bürger, Wirtschaft, Öffentlichkeitsarbeit

Der Aktionsradius erstreckt sich von der Realisierung von Fachtagen über Angehörigen-Cafés bis hin zu der Bereitstellung von Schulungen für Dienstleister.

Demenz wird als eine Erkrankung beschrieben, die progressiv verläuft und nicht heilbar ist. Vor diesem Hintergrund sehen mitdiskutierende Experten der Altersforschung eine besondere Chance darin, die Alltagskompetenzen von Demenzkranken zu stärken. Ein hohes Risiko, an Demenz zu erkranken, habe vor allem die Gruppe der Hochaltrigen ab 80 Jahren. Frauen seien öfter betroffen als Männer.

Die Lebensqualität der Betroffenen hängt auch von der familiären Unterstützung und den finanziellen Mitteln ab. Beide Ressourcen stehen Frauen seltener zur Verfügung als Männern. Somit müssen sie häufiger auf teure professionelle Pflegeangebote zurückgreifen.

Zur *Senkung der Kostenintensivität der Betreuungssituation* werden zwei Ansätze genannt: Erstens die Stärkung zivilgesellschaftlicher und nachbarschaftlicher Unterstützungsnetzwerke. Zweitens die Förderung der kognitiven Fähigkeiten älterer Frauen, um die Pflegebedürftigkeit möglichst lange herauszuzögern.

Demenzgerechte Lebensumgebungen können einen weiteren Beitrag leisten, um die Wohn- und Lebensbedingungen von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen zu verbessern. Es wird auf Produkte und Dienstleistungen des Handwerks wie Farbleitsysteme und Orientierungshilfen hingewiesen, die die

Wohnsituation für Ältere und Demenzpatienten bereits optimieren können.

Es wird bemängelt, dass in der Demenzbetreuung zu sehr auf das *ehrenamtliche Engagement von älteren Menschen* gesetzt wird. Dies wird in Zukunft nicht ausreichen. Daher wäre eine angemessene Bezahlung der gesellschaftlich wertvollen Arbeit für diese Bevölkerungsgruppe als Nebenjobs eine gute Lösung. Mit der zunehmenden Anzahl an pflegenden Angehörigen weitet sich zudem das Spannungsfeld „Beruf und Pflege“ aus. Gewünscht wird eine stärkere Entlastung der Betroffenen.

Es wurden folgende *Qualitätskriterien* für eine gute Demenzbetreuung genannt: Kontinuität in der Betreuung, Qualität durch solide Aus- und Weiterbildung, Flexibilität sowie Professionalität. Wie die Erfüllung der Kriterien gewährleistet werden kann, wurde kontrovers diskutiert. Das Pflegeeneuausrichtungsgesetz sieht zwar zusätzliche Mittel zur Demenzbetreuung vor. Gleichzeitig versuchten die Pflegekassen jedoch, Zeitvergütungen für Betreuungsleistungen durchzusetzen. Somit wird der Einsatz qualifizierter Fachkräfte erschwert.

Als eine weitere Hürde wurden *unterschiedliche gesetzliche Vorschriften* auf Länderebene in die Diskussion gebracht. Für Pflegedienste ist eine spezifische Ausbildung für die Betreuung demenzkranker Patienten oft nicht verpflichtend. Ausnahmen bildeten z.B. Länder wie Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Eine Änderung der Landesverordnungen und die damit verbundene Zulassung privater Anbieter von Demenzbetreuung könnte die Situation verbessern.

»Somit steht der möglichst lange Erhalt von Alltagskompetenzen sowie die Versorgung der Betroffenen im Vordergrund der Strategien des Umgangs mit Demenz.«

Dr. Andreas Mergenthaler

»Mit handwerklichen Produkten und Dienstleistungen lassen sich die Wohn- und Lebensbedingungen von Menschen mit Demenz und vor allem ihrer Angehörigen erheblich verbessern.«

Nikolaus Teves

»Das Problemfeld „Beruf und Pflege“ wird zunehmend – auch und gerade für Unternehmen – spürbar und hier besteht dringender Handlungsbedarf.«

Bernd Kaiser



5. NATIONALER KOORDINIERUNGS- RAHMEN – REGIONEN STÄRKEN

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Stephanie Burkhardt

Heinz Eggert

Prof. Dr. Paul Gans

Mario Hecker

Ulrich Kober

Dr. Steffen Maretzke

Rebecca Ottmer

Marion Prell

Prof. Dr. em. Josef Schmid

Dr. Klaus Schulenburg

Susanne Tatje

Nikolaus Teves

Heike Zettwitz

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Die demografische Entwicklung verläuft auf regionaler Ebene sehr unterschiedlich. In vielen, insbesondere ländlich geprägten und strukturschwachen Regionen wird die Einwohnerzahl zurückgehen, einige Regionen werden aber auch Bevölkerungsgewinne erzielen. Der Anteil älterer Menschen wird aufgrund der steigenden Lebenserwartung hingegen in allen Regionen zunehmen. Die Stärken der Regionen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern, ist daher eine der zentralen Zukunftsaufgaben. Ziele sind gleichwertige Lebensverhältnisse und Zukunftschancen für die Menschen in allen Regionen Deutschlands.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Die Diskussionsteilnehmer gaben Einblicke in die aktuelle kommunale Demografiepolitik sowie Hinweise zu einer besseren Koordination der Aktivitäten von Bund, Ländern und Kommunen. Einigkeit bestand darüber,

dass den Kommunen bei der Bewältigung des demografischen Wandels eine Schlüsselrolle zukommt, denn sie sind unmittelbare Schnittstellen zwischen Bürger und Staat. Zudem wird empfohlen, bei der Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens die unterschiedlichen Herausforderungen in den demografisch betroffenen Regionen anzuerkennen und differenziert zu berücksichtigen. Als konkrete Problemstellungen in den Kommunen wurden Wasser- und Abwassergebühren, die Handlungsfähigkeit der Landkreise im Bereich Jugend- und Sozialhilfe sowie die Mobilitätssicherung genannt.

Demografiepolitik in den Kommunen

Problematisch wurde in der Diskussion die *finanzielle Ausstattung der betroffenen Kommunen* gesehen. Hier seien Bund und Länder gemeinsam gefordert, die Kommunen bei der Sicherung der Daseinsvorsorge auch finanziell zu unterstützen. Das Thema Demografie als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung zu implementieren, könnte eine bessere Abstimmung und damit höhere Handlungsfähigkeit

ermöglichen. Es wird die Übertragung von mehr Verantwortung an die Kommunen empfohlen, um das notwendige fachübergreifende Agieren besser organisieren zu können. Großstädte und der ländliche Raum sollten zudem wissenschaftlich und strukturpolitisch künftig gemeinsam betrachtet werden. Der demografische Wandel in Ostdeutschland zeige, dass sich bei Fehlen eines wirtschaftsstarke städtischen Zentrums der Abwanderungstrend in ländlichen und strukturschwachen Regionen weiter verstärkt. Deshalb sollte eine Politik zur Stärkung der mittelstädtischen „Ankerpunkte“ im ländlichen Raum intensiviert werden. In vielen Kommunen gebe es zu wenig Personalressourcen und Know-how, um die vielschichtigen Herausforderungen koordiniert zu bearbeiten. Denkbar wäre eine bundesweite Servicestelle nach dem *Vorbild der Vernetzungsstelle Ländlicher Raum*.

In der Diskussion wurden verschiedene Herausforderungen hervorgehoben. In *wachsenden Regionen* sollten die Themenschwerpunkte Fachkräftemangel, Alterung der Beschäftigten, Infrastruktur sowie Betreuung von Älteren und Kindern umfassen. In *Schrumpungsregionen* sollte der Fokus eher auf Versorgungsproblemen und der Stärkung vorhandener Potenziale liegen. Beispielhaft für die Stärkung der Potenziale wurde von Projekten in Thüringen berichtet, die das ehrenamtliche Engagement von Unternehmen und Schülern fördern.

In der Diskussion wurden speziell *drei Problemfelder* diskutiert:

→ Die zukünftige *Finanzierbarkeit der Infrastruktur* für Wasserentsorgung stellt besonders schrumpfende Gemeinden vor eine Herausforderung. Als Lösungsansatz werden interkommunale

Projekte genannt, die effizienter betrieben werden können und Kosten für die Versorgungsunternehmen und Bürger sparen. Die Sicherung der Gebührenstabilität sei eine wichtige Aufgabe der Politik.

→ Die *Sicherstellung der Mobilität* war ein weiteres wichtiges Thema. Der Trend entwickle sich hin zu einer steigenden Nutzung von Elektromobilen durch ältere Menschen. Dies müsse bei Mobilitätskonzepten und Planungsprozessen Berücksichtigung finden.

→ Die *Sicherstellung der örtlichen Sozial- und Jugendarbeit* wurde ebenfalls thematisiert. In Bayern hat man sich z.B. mit der Frage auseinandergesetzt, welchen Beitrag die Landkreise selbst leisten können. Es gehe darum, die „Effizienz“ der Maßnahmen und den Spielraum für präventive Maßnahmen zu erhöhen.

Beispiele für regionale Demografiepolitik

Mehrere Kommunen haben das Thema Demografie als Querschnittsaufgabe bereits in ihre Politik integriert. In *Bielefeld* bildet die eigene Demografiestrategie mittlerweile die Basis städtischer Planung. Die Beteiligung der Bürger an der Zukunftsgestaltung wird zudem als notwendig erachtet. In *Langenfeld* wurde der Steuerungsprozess als gesamtgesellschaftlicher und intergenerativer Dialog verstanden. So haben sich neben Angeboten für Familien auch regionale Netzwerke für Senioren und Demenzbetroffene etabliert. Auch *Euskirchen* befasst sich mit dem Thema und hat die Stelle einer Demografiebeauftragten etabliert. *Potsdam* hat ein eigenes Demografie-Check-Verfahren für politische Beschlüsse entwickelt.

»Ich sehe eine große Notwendigkeit für ein Bund-Länder-Gemeinschaftsprogramm zum Aufbau von kommunalen Stabs- und Planungsstellen zur kooperativen Gestaltung von Demografieprozessen.«

Prof. Dr. Eberhard Göpel

»Die potenzielschwachen Kommunen müssen ihre Kräfte künftig stärker bündeln.«

Dr. Steffen Maretzke

»Kurzum: Im ländlichen Raum droht der Zeitpunkt zu kommen, dass Infrastrukturinanspruchnahme unbezahlbar wird.«

Dipl.-Ing. Mario Hecker



6.

MOBILISIERUNG ALLER POTENZIALE ZUR SICHERUNG DER FACHKRÄFTEBASIS

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Ramona Backhaus

Prof. Dr. Michael Falkenstein

Pascal Frai

Dr. Patrick Gajewski

Uta Galle-Hahn

Jörg Hallberg

Marcus Kuhlmann

Heidi Oschmiansky

Susanne Speer

Dr. Ole Wintermann

Michael Wunsch

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinkt in den kommenden 15 Jahren demografiebedingt in Millionenhöhe. Die bisherigen Fortschritte bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren reichen nicht aus, um die Auswirkungen des demografischen Wandels längerfristig auszugleichen. Die Fachkräfteengpässe namentlich bei den Gesundheits-, Sozial- und MINT-Berufen werden sich ausweiten und künftig werden weitere Berufe betroffen sein. Die Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis ist daher von herausragender Bedeutung für die Demografiestrategie der Bundesregierung.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Die Förderung älterer Arbeitnehmer, die Steigerung des Anteils inländischer Höherqualifizierter, der Abbau von Hürden beim Wiedereinstieg, qualifizierte Zuwanderung und die Inklusion von Menschen mit Behin-

derung – diese Themen wurden als Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis diskutiert. Arbeitgebern komme im besonderen Maße eine Verantwortung bei der Hebung der genannten Potenziale zu. Hinsichtlich der vom Fachkräftemangel betroffenen Bereiche lag der Schwerpunkt der Diskussion auf den Pflegeberufen. Intensiv debattiert wurde über die Frage, warum trotz vorliegender Erkenntnisse zum Mangel an Fachkräften bis dato ein Handeln in vielerlei Hinsicht nicht erkennbar sei.

Angemerkt wurde, dass es eine *Diskrepanz zwischen dem Wissen über den Fachkräftemangel und dem daraus abgeleiteten Handeln* gebe. Bestehende Maßnahmenvorschläge wie die Reduzierung der Teilzeitquote und die Erhöhung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen warteten auf die Umsetzung. Hierfür wurden verschiedene Gründe genannt. Arbeitgeber müssten sich demnach stärker ihrer Prozessverantwortlichkeit in den Unternehmen bewusst werden. Darüber hinaus sei der Fachkräftemangel noch nicht flächendeckend in der unternehmerischen Wirklichkeit angekommen.

Die Vorbereitung auf alternde Belegschaften müsse von den Führungskräften gemeinsam mit ihren Beschäftigten geleistet werden. So gäbe es eine Chance für die Modernisierung der Unternehmensführung.

Verschiedene *Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung für Arbeitgeber* wurden diskutiert:

- Schaffung von Betriebskindergärten
- Mütterquote auf allen hierarchischen Ebenen statt nur einer Frauenquote auf Vorstandsebene
- Erhöhung der Heterogenität und der sozialen Durchlässigkeit in Führungsetagen für unterrepräsentierte Gruppen wie Frauen, Migranten und „Arbeiterkinder“
- Stärkere Werbemaßnahmen bei Jugendlichen für Mangelberufe
- Förderung der Arbeits- und Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
- Schaffung von kosteneffektiven Lern- und Wissensplattformen zum Thema Demografie für Unternehmen
- Berücksichtigung von Bewerbern mit keiner perfekten „formalen“ Qualifizierung
- Unternehmenskultur „Wer am längsten bleibt, ist der Beste“ überdenken

Neben den Arbeitgebern habe auch *jeder einzelne Arbeitnehmer* eine Verantwortung für konstruktive Vorschläge, mit denen er die Potenziale seines Unternehmens zur Sicherung der Fachkräftebasis stärken kann. Besondere

Beachtung verdiene außerdem der *Wiedereinstieg in den Beruf* nach Lebensphasen, in denen der persönliche Schwerpunkt stärker bei der Familie lag. Hierzu bedürfe es eines aufgabengerechten Übergangsmagements. In den überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenzahlen von *Menschen mit Behinderung* wird ebenfalls ein brachliegendes Potenzial erkannt.

Auf die Pflegekräfte kommt es an!

Vor dem Hintergrund des wachsenden Bedarfs an Pflegefachkräften bei gleichzeitig sinkendem familiären Pflegepotenzial muss in Deutschland stärker die Qualität und Attraktivität der Altenpflege in den Vordergrund gerückt werden. Bezüglich des *Fachkräftemangels in der Pflege* ist auch die Altersstruktur des Pflegepersonals zu beachten. Viele Pflegekräfte gehen zu einem Zeitpunkt in den Ruhestand, an dem die Nachfrage nach Pflegeleistungen besonders steige.

Ferner wird für Deutschland ein *Nachholbedarf in der Neuentwicklung bestehender Ausbildungen* festgestellt. Bauliche und technische Erleichterungen, wie z.B. automatisch öffnende Türen könnten dazu beitragen, die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern. Um der Unbeliebtheit des Berufs Altenpflege entgegenzuwirken, sollte zudem neu über die *kulturelle und gesellschaftliche Bedeutung von Alter* nachgedacht werden. Schweden wird hier als gutes Beispiel genannt. Pflegekräfte würden dort als wichtigste Ressource gesehen und nicht als größter Kostenfaktor.

»Work-Life-Balance wird zunehmend ein Kriterium im Wettbewerb um Arbeitskräfte.«

Uta Galle-Hahn

»Denn Menschen mit Behinderung sind ausgezeichnete Fachkräfte: In vielen Fällen haben sie eine überdurchschnittlich hohe Ausbildung und sind hoch leistungsfähig und motiviert.«

Michael Wunsch

»In der Tat wird in vielen Unternehmen „freiwillig“ auf Fachkräfte verzichtet, da die Verantwortlichen die Anstellung von verschiedenen Personengruppen gar nicht in Betracht ziehen.«

Dr. Ole Wintermann



7.

AUSLÄNDISCHES ARBEITSKRÄFTE- POTENZIAL ERSCHLIESSEN UND WILLKOMMENSKULTUR SCHAFFEN

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Prof. Dr. Ernst Deuer

Johannes M. Eisenbarth

Marc Thiele

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Der Trend auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist positiv. Die Zahl der Erwerbstätigen ist mit über 41 Millionen so hoch wie nie. Gleichzeitig fehlen in einigen Branchen und Regionen bereits jetzt qualifizierte Fachkräfte. Bis 2025 werden aufgrund des demografischen Wandels über 6 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden. Neben einer verstärkten Hebung der inländischen Fachkräftepotenziale wird der deutsche Arbeitsmarkt wegen dieser Veränderungen auch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland brauchen. Es gilt, diesen internationalen Fachkräften die Wege in den deutschen Arbeitsmarkt zu ebneten, sie dabei zu begleiten und sie nicht nur am Arbeitsplatz sondern auch in der Gesellschaft willkommen zu heißen.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Nach der Vereinfachung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung internationaler Fachkräfte durch die „Blue Card“ muss der Fokus den Diskussionsteilnehmern zufolge auch auf die Verbesserung der betrieblichen Willkommenskultur gelegt werden. Diese sei eine wesentliche Voraussetzung für die Steigerung der Attraktivität Deutschlands für internationale Fachkräfte. Nur durch eine Zusammenarbeit von Unternehmen, staatlichen Institutionen und regionalen Netzwerken könne sich beim Werben um Fachkräfte aus dem Ausland Erfolg einstellen. Als erfolgsversprechend wird die Vernetzung bundesstaatlicher Internetportale wie „www.make-it-in-germany.de“ mit Internetseiten fachkräftesuchender Unternehmen gesehen. Empfehlungen der EU zur Migrationspolitik seien ebenfalls zu berücksichtigen.

In der Diskussion wurde die *Motivation internationaler Fachkräfte*, in Deutschland zu arbeiten, stärker in den Blick genommen. Sie ist abhängig von Schlüsselfaktoren, die von Regionen, Unternehmen und dem Staat in unterschiedlichem Maß beeinflusst werden können. Folgende Einflussfaktoren wurden als besonders wichtig angesehen:

- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Infrastruktur (Universitäten, Industriecluster etc.)
- Humankapital wie z.B. Netzwerke aus Hochqualifizierten gleicher Fachrichtung
- Lebensqualität
- Gesellschaft

Unternehmen haben wesentlichen Einfluss auf die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die *Region*, in der sich das Unternehmen befindet, bedingt maßgeblich die Infrastruktur, die Lebensqualität und die Bildung von Netzwerken für Hochqualifizierte. Der *Staat* schafft die rechtlichen Rahmenbedingungen und kann eine tolerante und sichere Gesellschaft gewährleisten. Es wird herausgestellt, dass die *Kommunikation zwischen diesen Ebenen* stärkerer Abstimmung bedarf. Vernetzung und vor allem eine inhaltliche Integration der Kommunikationsmaßnahmen werden in Zukunft ausschlaggebend für eine erfolgreiche Anwerbung internationaler Fachkräfte sein. Das Internet könnte beim Werben um Talente viel zielgerichteter eingesetzt werden. Allerdings sei noch offen, wie die technische

Umsetzung einer integrierten Kommunikation von Unternehmen, Regionen und staatlichen Institutionen gelingen kann.

In der Diskussion wurde die *gezielte Anwerbung von internationalen Fachkräften auch kritisch gesehen*. Zunächst sei zu prüfen, ob der Bedarf durch bereits ansässige Personen mittels Umschulung und Flexibilisierung der Arbeitsplätze gedeckt werden könne. Zudem sollte die Anwerbung von Fachkräften von Transparenz begleitet werden. Von Anfang an müsse man die *Perspektive für Einwanderer* offenlegen, ob z.B. Einbürgerung gewünscht ist oder es nur um eine kurzfristige Aufenthaltsdauer geht.

Die Diskussionsteilnehmer sind sich einig: Die Integration von internationalen Fachkräften beginnt bereits im Unternehmen. Es wird gefordert, dass sich Mitarbeiter um die Integration der zugewanderten Kollegen und deren Familien bemühen. Die *betriebliche Willkommenskultur* könnte man zum einen durch „Mentoren“ aus der Belegschaft verbessern. Zum anderen müssen Arbeitsabläufe, Betriebsverpflegung und Rituale kritisch in den Blick genommen werden.

Empfehlungen der EU zur Migrationspolitik

Zuwanderung sollte stets in Verbindung mit der Herstellung von Chancengleichheit und Integrationsbemühungen gedacht werden. Es wird auf Demografieberichte der EU verwiesen, die bereits seit 2011 eine Konzentration auf die am schnellsten wachsenden Bevölkerungsgruppen fordern: Ältere und Einwanderer.

»Strategische Überlegungen im politischen Bereich sollten sich darauf konzentrieren, wie man insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer Willkommenskultur unterstützen kann.«

Nikolaus Teves

»Es kommt darauf an, eine Willkommenskultur zu etablieren, die eine Einwanderung nach Deutschland und insbesondere einen Verbleib in Deutschland attraktiv erscheinen lässt.«

Prof. Dr. Deuer

»Beiden Parteien soll es klar sein, ob die Einwanderer sich nur kurzfristig in Deutschland aufhalten sollen oder ob es gewollt ist, dass sie eingebürgert werden – in diesem Fall wäre unser Land sehr attraktiv für ausländische qualifizierte Arbeitskräfte.«

Hr. Rodriguez



8.

BILDUNGSBIOGRAFIEN FÖRDERN

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Charlotte Bamberger

Jörg Hallberg

Linda Lux

Alfons Schröer

Susanne Stedtfeld

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Deutschland verdankt seinen Wohlstand dem Erfolg und der Wettbewerbsfähigkeit seiner wissensbasierten Produkte und Dienstleistungen. Und diese beruhen auf dem Potenzial fähiger Köpfe. Nicht nur einiger weniger, sondern aller. Angesichts einer schrumpfenden und alternden Erwerbsbevölkerung müssen neue Wege gefunden werden, um den Wissenstand zu halten und auszubauen. Dieses ist nicht nur die Aufgabe des Staates, sondern aller gesellschaftlichen Kräfte, die gemeinsam unser Bildungssystem auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereiten.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Bildungsaspekte verschiedener Lebensbereiche standen im Vordergrund. Notwendige Rahmenbedingungen frühkindlicher Bildung und des lebenslangen Lernens wurden ebenso diskutiert wie strukturelle Probleme in der Förderung von Bildungsbiografien. Ein Fokus lag dabei auf Erwerbsarbeit vorbereitende oder begleitende Bildung. Es wurden nicht nur zahlreiche existierende Problemfelder benannt, sondern auch Lösungsansätze aufgezeigt. Das Spektrum reichte von der These mangelnder Kindzentriertheit in der Kinderbetreuung bis zum Vorschlag zu mehr Lernanreizen in der Berufslaufbahn. Handlungsempfehlungen kamen aus der Demografieforschung, der Jugendhilfe und dem Gesundheitswesen.

Eine rege Debatte entfaltete sich zur Frage, welche Angebote *außerfamiliärer Betreuung für Kinder unter drei Jahren* angemessen sind. Ziel der Kinderbetreuung müsse sein, das Kindeswohl zu fördern – und nicht zuerst dem

Wohl der Eltern Sorge zu tragen. Angebote sollten nicht ausschließlich das Ziel verfolgen, den Eltern den schnellen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen. Konsens bestand in der Forderung, dass die Betreuungsangebote zu den unterschiedlichen familiären Lebenssituationen passen müssen.

Bildungsbiografien verlaufen unterschiedlich. Die Ausgangsvoraussetzungen seien hierfür entscheidend. Einer drohenden Abwärtsspirale aus ausbleibenden Möglichkeiten, fehlender individueller Förderung und Verwirklichung müsse entgegengewirkt werden. Der Geburtsort darf zudem nicht über die Zukunftschancen entscheiden. Jugendliche in ländlichen Räumen wurden hier insbesondere thematisiert.

Was können Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber tun?

Pädagogische Einrichtungen sollten Lehrkräfte im Berufsalltag nach besten Kräften unterstützen. *Lehrkräfte beständig fortzubilden*, sei schon in der Grundschule elementar wichtig. Darüber hinaus wird empfohlen, im Unterricht Lerntechniken intensiver zu vermitteln und den Spaß am Lernen in den Vordergrund zu stellen. Lebenslanges Lernen setze voraus, dass Schülerinnen und Schüler früh das Lernen selbst gelernt haben. Dabei wird gewünscht, dass die

Schule nicht ausschließlich auf das Berufsfeld vorbereitet, sondern Kinder und Jugendliche bei ihrer individuellen Charakterentwicklung fördert.

Für *lebenslanges Lernen* sei die Informationskompetenz jedes Einzelnen gefordert. Wer *Bildung als Lebensziel* verstehe, kann sich im Berufsleben stetig weiterbilden und Fortbildungsangebote nutzen. Lernen innerhalb der Organisation erweitere die in Schule und Berufsausbildung erlernten Kenntnisse. Flexible Berufslaufbahnen fördern zudem informelles Lernen.

Strukturschwache Regionen bedürften einer besonders systematischen Förderung. Neben einem überall zugänglichen, öffentlichen Mobilitätsangebot sollten auch soziale Angebote jedem zur Verfügung stehen.

»Im Zusammenhang mit dem Begriff „Bildungsbiografien“ fällt immer wieder auf, dass ganze Biografien von jungen Menschen vor allem in den ländlichen, strukturschwachen Räumen in Ostdeutschland vergessen werden.«

Charlotte Bamberger

»Das Lernen im Lebensverlauf trägt zu geistiger Flexibilität und damit auch zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bei.«

Alfons Schröer

»So muss Eltern, Kindern und allen, die mit Kompetenzentwicklung im weitesten Sinne zu tun haben, klar sein, dass ein lebenslanger Lernprozess ein selbstbestimmtes Handeln erst ermöglicht.«

Jörg Hallberg



9.

DER ÖFFENTLICHE DIENST ALS ATTRAKTIVER UND MODERNER ARBEITGEBER

Expertinnen und Experten des Online-Dialogs:

Hans Ulrich Benra

Prof. Dr. Gisela Färber

Carsten Köppl

Jens Stecher

DISKUSSIONSGRUNDLAGE

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist ein zentraler Standortfaktor für Deutschland. Staatliche Aufgaben können nur dann kompetent erledigt werden, wenn es genügend qualifizierte Fachkräfte in den Verwaltungen gibt. Der Staat muss sich deshalb auch als Arbeitgeber dem demografischen Wandel stellen. Er muss im Wettbewerb zur Wirtschaft attraktiv bleiben und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und fördern.

ZUSAMMENFASSUNG DES ONLINE-DIALOGS

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber in Deutschland. In der Diskussion wurde hervorgehoben, dass ein Viertel der Beschäftigten über 55 Jahre alt ist und bald in den Ruhestand geht. Mit Blick auf das schwindende Erwerbspersonenpotenzial ergebe sich daraus ein erhebliches Nachwuchsproblem. Die Nachwuchslücke im öffentlichen Dienst könnte die Qualität wichtiger staatlicher Aufgaben

bedrohen. So seien z.B. in Gesundheitsbehörden derzeit nur fünf Prozent der Mitarbeiter unter dreißig Jahre alt. Eine Öffnung der Verwaltung für mehr Kooperationen und externes Wissen könnte helfen, den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern.

Es wird auf die Verpflichtung des Staates hingewiesen, *Dienstleistungen für die Bürger* aufrechtzuerhalten. Nur mit einem demografiefesten Personalmanagement könne die Handlungsfähigkeit des Staates langfristig gesichert werden. Die Diskussion um eine zukunftsfähige Personalpolitik im öffentlichen Dienst gestaltete sich kontrovers. Vor dem Hintergrund, dass die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung gestiegen seien, werden Stelleneinsparungen als nicht zukunftsfähig erachtet. Andere Stimmen in der Debatte befürworten den Stellenabbau als notwendig hinsichtlich des Bevölkerungsrückgangs und der Kostenersparnis.

Neben der *Attraktivität der Besoldungssysteme* müssten Personal- und Karriereentwicklungssysteme etabliert werden. Zudem sollten

die Alterssicherungssysteme des öffentlichen Dienstes so umgebaut werden, dass sie eine längere Lebensarbeitszeit ermöglichen und solide finanziert sind. In der Diskussion wird festgestellt, dass ein moderner und attraktiver Arbeitgeber vor allem die Zeitsouveränität für seine Beschäftigten im Blick haben sollte. Mehr Zeit für die Familie – dies müsse zum Selbstverständnis werden.

Angesichts des *Rückgangs potenzieller Nachwuchskräfte* werde die Gestaltung attraktiver Rahmenbedingungen umso bedeutender. Der öffentliche Dienst trete in einen noch härteren Wettbewerb mit Arbeitgebern aus anderen Branchen.

Folgende Maßnahmen werden für eine umfassende *Modernisierung des öffentlichen Dienstes* empfohlen:

- Öffnung von und zu den Arbeitsmärkten der Privatwirtschaft
- Traineeprogramme statt Referendariate
- Weiterbildungsmodulare für „ältere“ Quereinsteiger
- Entwicklung von attraktiven Laufbahnen und Besoldungsmodellen
- Umbau der Alterssicherungssysteme
- Erhöhung der Lebensarbeitszeit in Verbindung mit einem guten Gesundheitsmanagement

→ Stärkere Digitalisierung der Verwaltungsprozesse

→ Öffnung für Kooperationen und Beteiligungen: Public-Private-Partnerships und Einbindung der Bürger

Es wird angemerkt, dass die verantwortlichen Führungskräfte den *Wandel in der Verwaltungskultur* nicht alleine bewerkstelligen können und Unterstützung brauchen.

Die *Rolle von Dienstleistern* wie der Badischen Demografie Agentur wird in der Diskussion hervorgehoben. Neben der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen arbeite die Badische Demografie Agentur immer stärker mit Kommunen zusammen. Von diesen müssten viele in den nächsten Jahren mit einem altersbedingten Ausscheiden zahlreicher Mitarbeiter rechnen. Ausgangspunkt für eine demografieorientierte Personalplanung sollte eine Altersstrukturanalyse sein, die als Grundlage für weitere Handlungsschritte dienen kann.

Es wird den Kommunen empfohlen, sich mit dem Gesamtkomplex des demografischen Wandels auseinanderzusetzen. Lösungen, die für Herausforderungen in Bereichen wie Daseinsvorsorge, Gesundheit, Pflege gefunden werden, könnten auch Anregungen für das Personalmanagement im öffentlichen Dienst geben. Ein ganzheitlicher Ansatz, der alle Handlungsfelder miteinander verknüpft, wird befürwortet.

»Der öffentliche Dienst ist mit etwa 4,6 Millionen Bediensteten einer der größten Arbeitgeber und unverzichtbarer Standortfaktor in Deutschland.«

Hans Ulrich Benra

»Lang dauernde und teure Ausbildungen wie die Referendariate, deren Kultur aus dem 19. Jahrhundert stammt, sind durch moderne Traineeprogramme abzulösen, welche Talente schneller und gezielter aufschließen.«

Prof. Dr. Gisela Färber

»Insgesamt verlassen rund eine Million Beschäftigte und Beamte in den nächsten zehn Jahren den öffentlichen Dienst.«

Carsten Köppl

VIELEN DANK FÜR IHRE MITWIRKUNG!

Wir danken allen *Expertinnen und Experten des Online-Dialogs* für Ihre Beiträge.
Herzlichen Dank auch allen *Diskussionsteilnehmern*, die die Debatte mit Kommentaren belebt haben.

EXPERTINNEN UND EXPERTEN DES ONLINE-DIALOGS:

Prof. Dr. Hermann Adrian, Professor für Physik, Johannes Gutenberg Universität Mainz, Institut für Physik

Annette Angermann, Wissenschaftliche Referentin, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V./Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklung in Europa

Ramona Backhaus, Doktorandin Pflegewissenschaften, Universität Maastricht, FHML

Charlotte Bamberger, Projektleiterin Jugendhilfe, Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V.

Hans Ulrich Benra, Bundesvorsitzender, Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB) im dbb

Prof. Dr. Herwig Birg, Professor für Demographie, Universität Bielefeld, Institut für Bevölkerungs- und Gesundheitsforschung

Stephanie Burkhardt, Stabsstelle Demographie der Kreisstadt Euskirchen, Stadtverwaltung Euskirchen

Prof. Dr. Victoria Büsch, Vizepräsidentin Forschung, SRH Hochschule Berlin

Prof. Dr. Ernst Deuer, Lehrprofessor an der DHBW Ravensburg, DHBW Ravensburg

Rolf Dindorf, Inhaber, Rolf Dindorf – Training und Beratung

Heinz Eggert, Staatsminister a.d., Vorsitzender der Sächsischen Enquetekommission zum demografischen Wandel, Fernseh Akademie Mitteldeutschland e.V.

Dr. Werner Eichhorst, Stv. Direktor für Arbeitsmarktpolitik, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH

Johannes M. Eisenbarth, Wissenschaftlicher Referent, Stabsstelle Internationales, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Prof. Dr. Michael Falkenstein, Projektgruppe Altern und ZNS-Veränderungen, Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

Prof. Dr. Gisela Färber, Professorin für wirtschaftliche Staatswissenschaften, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

Pascal Frai, Redakteur/Pressereferent, Das Demographie Netzwerk e.V.

Dr. Patrick Gajewski, Projektgruppe Altern und ZNS-Veränderungen, Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

Uta Galle-Hahn, Projektkoordinatorin, Projekt Perspektive Wiedereinstieg, CJD Mainz

Prof. Dr. Paul Gans, Professor für Wirtschaftsgeographie, Universität Mannheim, Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie

Dr. Heinrich Günther, Onkologe, Medizinische Klinik des Universitätsklinikums Dresden

Jörg Hallberg, Inhaber und Geschäftsführer, mantrace – management training center

Mario Hecker, Technischer Leiter Fachbereich 3 – Bauen und Umwelt, Gemeinde Dörentrop

Dagmar Hirche, Vorstandsvorsitzende, Wege aus der Einsamkeit e.V.

Bernd Kaiser, Geschäftsführer/Franchisegeber, Goldene Jahre UG (haftungsbeschränkt)

Ulrich Kober, Direktor Programm Integration und Bildung, Bertelsmann Stiftung

Carsten Köppl, Leiter der Berliner Redaktion, Behördenspiegel

Markus Kuhlmann, Geschäftsführer, Bundesverband der Freien Berufe

Gisbert Löcher, Student Integrierte Gerontologie, Universität Stuttgart

Linda Lux, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Dr. Steffen Maretzke, Projektleiter im Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, DGD-Vorstandsmitglied

Laura Mathiaszyk, Projektmanagement, WAI-Netzwerk, Universität Wuppertal

Prof. Dr. Tilman Mayer, Professor für Politikwissenschaften, Präsident der DGD, Universität Bonn, Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie

Dr. Andreas Mergenthaler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

PD Dr. Andreas Motel-Klingebiel, Stellvertretender Institutsleiter, Leiter Forschung, Deutsches Zentrum für Altersfragen

Dr. Elisabeth Müller, Bundesvorsitzende, Verband kinderreicher Familien Deutschland

Heidi Oschmiansky, Doktorandin, Freie Universität Berlin

Rebecca Ottmer, Projektkoordinatorin, Thüringer Ehrenamtsstiftung

Ralina Panova, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Marion Prell, 1. Beigeordnete, Leiterin Soziales/Recht/Ordnung, Stadt Langenfeld

Dr. Götz Richter, Projektleiter, VW Mobilis Project, Jacobs-University Bremen, Jacobs Center on Lifelong Learning

Mariana Rieck Moncayo, Projektkoordination, Thüringer Ehrenamtsstiftung

Dr. Marina Rupp, Stellvertretende Institutsleiterin, ifb Staatsinstitut für Familienforschung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Prof. Dr. em. Josef Schmid, Ehem. Lehrstuhl für Bevölkerungswissenschaft, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Alfons Schröer, Geschäftsführer, Bundesverband der Betriebskrankenkassen GbR

Dr. Klaus Schulenburg, Referent Soziales, Jugend und Krankenhauswesen, Bayerischer Landkreistag

Susanne Speer, Motivationstrainerin, Pflagemotivation.de

Jens Stecher, Projektleiter/Demografieberater, Badische Demografie Agentur, Landratsamt Ortenaukreis

Susanne Stedtfeld, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Susanne Tatje, Leiterin, Amt für Demographie und Statistik der Stadt Bielefeld

Nikolaus Teves, Geschäftsführer Wirtschaftsförderung, Demografie, Handwerkskammer Mannheim, Rhein-Neckar-Odenwald

Marc Thiele, Geschäftsführer, Muncarad

Dagmar Vogt-Janssen, Bereichsleiterin, Kommunaler Seniorenservice Hannover, Landeshauptstadt Hannover

Eva M. Welskop-Deffaa, Sprecherin für wirtschaftliche Grundfragen, Zentralkomitee der deutschen Katholiken

Dr. Ole Wintermann, Blogger, Blog „Globaler Wandel“

Dr. Lars Wohlfahrt, Direktor Altenhilfe und -pflege, Gemeinschaft Dt. Altenhilfe

Michael Wunsch, Mitarbeiter, Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen

Heike Zettwitz, Referentin, Sächsische Staatskanzlei



REDEN SIE MIT AUF
[www.demografie-portal.de!](http://www.demografie-portal.de)