

## **Ausgabe 68, 25. März 2009**

Der Newsletter **DEMOS** informiert über demografische Veränderungen und deren Auswirkungen auf Politik, Entwicklung, Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Abdruck von Artikeln und Grafiken ist honorarfrei. Um die Übersendung eines Belegexemplars wird gebeten.

Der Newsletter **DEMOS** wird unterstützt von: **Robert Bosch Stiftung**

---

In dieser Ausgabe

### **"Aus der Zuwanderungsverhinderungsregel müssen wir eine Zuwanderungsbegrüßungsregel machen"**

**Interview mit Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln**

[weiterlesen](#)

### **Eher Gehen als Bleiben**

**Wie sich junge Menschen in Mecklenburg ihre Zukunftschancen ausmalen**

[weiterlesen](#)

### **In eigener Sache**

**Pressekonferenz und Studienpräsentation "Land mit Aussicht"**

[weiterlesen](#)

### **In eigener Sache**

**Neue Artikel im Online-Handbuch Demografie**

[weiterlesen](#)

---

### **"Aus der Zuwanderungsverhinderungsregel müssen wir eine Zuwanderungsbegrüßungsregel machen"**

**Interview mit Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln**

Michael Hüther, geboren 1962 in Düsseldorf, leitet seit dem Jahr 2004 das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) und ist seit 2001 Honorarprofessor an der European Business School in Oestrich-Winkel. Zuvor war er Chefvolkswirt der DekaBank in Frankfurt am Main. Neben den Wirtschaftswissenschaften, in denen er 1990 promoviert hat, studierte er Mittlere und Neuere Geschichte. Das IW untersucht unter anderem die Auswirkungen des zu erwartenden Bevölkerungsrückgangs auf den Arbeitsmarkt.



## **Derzeit drohen Massenentlassungen und Kurzarbeit. Weshalb ist es trotzdem wichtig, heute über den Fachkräftemangel nachzudenken?**

Fachkräftemangel ist kein Konjunkturthema. Wir befinden uns derzeit in einer sehr schweren Rezession, mit massiven Einbrüchen der Nachfrage, der Produktion und auch einem Abbau von Beschäftigung. So schlimm die Krise im Moment ist, ob wir sie 2009 oder 2010 im Kern überwunden haben, ist nicht entscheidend.

### **Sondern?**

Entscheidend sind die demografischen Rahmenbedingungen und die Bildung. Die demografische Kulisse verändert sich nicht kurzfristig. Auch das Bildungssystem ist, wie wir in allen Reformüberlegungen und Anstrengungen spüren, nicht kurzfristig auf neue Spuren zu setzen. Diesem Problem können wir nicht entgehen. Umso wichtiger ist es, dass die Unternehmen selbst in einer Konjunkturkrise ihre Kernkompetenzen sichern.

### **Und zwar durch Fachkräfte. Sehen die Unternehmen das auch so?**

Es wird in dieser Krise eine stärkere Differenzierung zwischen Rand- und Stammebelegschaften geben. Aber es ist bedeutsamer als früher, die Stammebelegschaften zu halten, weil wir bereits einen Fachkräftemangel haben. Die Unternehmen werden vermutlich dennoch ein Stück weit so handeln, als wären sie frei von Strukturthemen. Wahrscheinlich können sie mit den hohen Personalkosten auch nicht überwintern. Aber in einer sich wiederbelebenden Konjunktur brauchen sie qualifizierte Mitarbeiter.

### **Seit Jahren hören wir immer wieder abwechselnd von einem Überangebot und einem Fachkräftemangel in manchen Branchen. Warum ist der Mangel ein ernstes Problem?**

Wir hatten immer mal wieder einen Fachkräftemangel in bestimmten Segmenten. Aber wir haben erst seit wenigen Jahren die Situation, dass aus dem Arbeitsmarkt in den hohen Altersgruppen mehr potenzielle Erwerbspersonen hinausgehen als bei den jüngeren Gruppen hineinkommen. Demografisch bedingt verlieren wir pro Jahr 250.000 bis 300.000 potenzielle Erwerbspersonen. Gleichzeitig führt der Strukturwandel zu einem höheren Bedarf an Hochqualifizierten. Bei den Ingenieuren etwa haben wir mittlerweile eine Ersatzrate von 0,9. Das heißt, im Vergleich zu zehn altersbedingt ausscheidenden Ingenieuren bringt das System nur neun frisch ausgebildete hervor. In allen anderen großen Industrieländern liegen die Ersatzraten deutlich höher.

### **Was bedeutet das für den Exportweltmeister?**

Wir können den bestehenden Bedarf an Ingenieuren gerade noch ersetzen, verfügen aber nicht über einen Überschuss, mit dem wir expandieren könnten. Der wäre aber notwendig, um die qualitativen Veränderungen der Wertschöpfungsketten der Industrie aufgreifen zu können. Derzeit haben wir eine "Lücke" von knapp 50.000 Ingenieuren, was einem Absolventenjahrgang der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten an deutschen Universitäten entspricht. Dadurch werden Stellen nicht besetzt, Projekte nicht durchgeführt oder verzögert. Das hat nach Berechnungen des IW im letzten Jahr zu einem Wertschöpfungsverlust von 7,2 Milliarden Euro geführt, und zwar an der Stelle, wo der Strukturwandel stattfindet: Dort, wo die technische Innovation im Bereich der Industrieökonomie besonders wichtig ist.

### **Hier spielt auch der demografische Wandel eine Rolle. Wie würden Sie die Situation im Osten der Republik nach dem Geburteneinbruch in den neunziger Jahren beschreiben?**

Hier erleben wir bereits seit geraumer all das, was im Westen etwas später zu erwarten ist. Im Osten können wir uns die Entwicklungen wie im Laboratorium anschauen. Hier haben einige Städte Bevölkerung in massiven Größenordnungen von rund zehn, 15, 20 Prozent verloren, und nach den regionalen Prognosen werden sie in den kommenden Jahren noch mal 20, 30 Prozent verlieren. Man muss hier natürlich differenzieren und auch die

Wanderungsbewegungen hin zu den Zentren betrachten. Leipzig und Dresden werden angesichts der angesiedelten wirtschaftlichen Strukturen eine gute Perspektive haben.

### **Und die Abwanderung der Jüngeren verschärft das Problem noch?**

Und zwar enorm, auch wenn das im Augenblick vielleicht deshalb nicht ganz so sichtbar ist, weil die Industrie im Osten auf einem viel niedrigeren Niveau fährt. Wir haben zwar den Befund, dass das verarbeitende Gewerbe in den neuen Bundesländern im Schnitt der letzten zehn Jahre eineinhalb bis zwei Prozentpunkte stärker gewachsen ist in Westdeutschland. Der Aufholprozess läuft also in der Industrie, und wir sind pro Kopf betrachtet in der Angleichung in den letzten Jahren vorangekommen. Aber gleichzeitig haben wir immer noch eine Netto-Abwanderung aus dem Osten. Die Engpässe bei den Fachkräften betreffen also den Osten und den Westen.

### **Angesichts der demografischen Entwicklung mit viel kleineren nachwachsenden Kohorten: Müssen wir die Jüngeren nicht nur wesentlich besser qualifizieren, sondern möglichst alle besser qualifizieren?**

Wenn der demografische Wandel unter der Überschrift Schrumpfung und Alterung verläuft, ja. Das Erwerbspotenzial schrumpft bereits heute, und zwar stärker als die Bevölkerung. In Zukunft werden wir uns die Verschwendung von Bildungsressourcen noch weniger erlauben können. Betrachtet man die Zahlen der Schülerjahrgänge, die Absolventen allgemeinbildender Schulen bis 2020, dann wird die Knappheit erkennbar: In den ostdeutschen Ländern wird die Absolventenzahl um 40 Prozent zurückgehen, in den westdeutschen Ländern um etwa 14 Prozent. Wie gehen sie mit 40 Prozent Schrumpfung um? Wie soll das funktionieren?

### **Sagen Sie es uns.**

Wir müssen jeden mitnehmen, wie Sie in Ihrer [Integrationsstudie "Ungenutzte Potenziale"](#) sagen. Jede Integrationsmöglichkeit muss genutzt werden. Wie wir Menschen mit Migrationshintergrund sehr lange weit links liegen gelassen haben, war verantwortungslos. Sie können das Versagen an Bildungsindikatoren ableiten, sie können das auch beispielsweise an der schwach ausgeprägten Bereitschaft ausländischer Mitbürger ableiten, unternehmerisch tätig zu sein. In anderen Ländern machen sich Menschen mit Migrationshintergrund beispielsweise viel häufiger selbstständig.

### **Was machen wir da falsch?**

Wir geben ihnen - zusätzlich zu der Bildungsproblematik - keinen Anreiz oder Raum, sich unternehmerisch so zu entfalten, wie es unter anderen Bedingungen möglich wäre. Dies ist fatal in Anbetracht der genannten Schulabgängerzahlen in 2020. 40 Prozent weniger Schüler! Man kann zwar argumentieren, dass die Verbleibenden viel besser ausgebildet werden, weil die demografische Rendite im Schulsystem bleibt - also die Schüler-Lehrer-Relation sich verbessern lässt. Das machen ja auch einige der neuen Länder wie beispielsweise Sachsen und Thüringen.

### **Wie motivieren wir die jungen Leute, Fächer wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik zu studieren?**

Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsverbände unternehmen hier viel. Das ist gut und wirkt auch. Vergleichende Analysen zeigen, dass der Wunsch von 15-Jährigen, technische Fächer zu studieren, genauso hoch ist wie in den anderen europäischen Ländern auch. Dieser Anteil schrumpft hierzulande aber während der gymnasialen Oberstufe. Wenn die Studienentscheidung ansteht, nach dem Abitur, ist der Anteil geringer als in anderen Ländern Europas.

### **Woran könnte das liegen?**

Häufig arbeiten in naturwissenschaftlichen Fächern Lehrer, denen es an der notwendigen pädagogischen Kompetenz mangelt. Wissen muss aber so vermittelt werden, dass es Schülerinnen und Schülern Spaß macht und sie Neigungen erkennen und einbringen können. Wenn die Lehrer an den Oberstufen versuchen, die Universität nachzuahmen, den Leistungskurs zum Universitätsseminar machen, dann hängen sie viele ab. Und wie fängt man das auf, wenn wir zudem schrumpfende Schülerjahrgänge haben?

### **Ja, wie?**

Unternehmer haben zwei Strategien entwickelt. Zum einen haben sie in der Tat wieder sehr viele Ältere in den Arbeitsprozess integriert: Zwei Drittel des Bestands an arbeitslosen Ingenieuren ist wieder im System - ein Rest ist häufig "fehlqualifiziert" oder auf die spezifischen Anforderungen nicht mehr so einfach qualifizierbar. Vom Bestand ist nur noch ein geringer Teil zusätzlich abbaubar. Das löst das Problem also nicht, wenn ich so eine große Lücke habe. Zum anderen tun die Unternehmen viel in Sachen Qualifizierung. Vielleicht liegt eine gewisse Chance auch darin, dass wir das Studium mit Bachelor und Master modularer organisieren. Das heißt, man kann auch später noch mal einsteigen und sich weiter qualifizieren. Wir müssen mehr darüber nachdenken, wie wir die proklamierte Offenheit der Universitäten für Leute erreichen, die kein Abitur haben, aber beispielsweise in Unternehmen gearbeitet haben, über eine Facharbeiterausbildung oder einen Meister verfügen. Bisher ist das mehr Theorie als Tatsache. Hier liegen Möglichkeiten, die Leute über Qualifikationsmodule im System entsprechend weiterzubilden.

### **Aber das reicht noch nicht im internationalen Wettbewerb um gute Köpfe. Wie können wir Deutschlands Attraktivität verbessern?**

Wir müssen den Mut haben, Zuwanderungsregeln nicht als Zuwanderungsverhinderung zu organisieren, sondern wirklich als ökonomisch gesteuerte Zuwanderung, so wie in Kanada. Kanada fragt, was ist ökonomisch notwendig, legt Kontingente fest und sucht. Aber hierzulande haben es einige Strukturkonservative noch nicht begriffen, dass wir ein Zuwanderungsland sind und sein müssen. Wir werden nicht durch Zuwanderung unsere demografischen Probleme lösen können, da bräuchten wir jährlich etwa 400.000 netto. Aber Engpässe kann man damit gezielt eindämmen. Wir müssen Willkommenssignale setzen - das ist das eigentliche Problem. Es muss zudem zum Thema gemacht werden, dass Deutschland ein attraktives Land ist, in dem man gut leben kann, dass hier die Infrastruktur funktioniert? im Gegensatz beispielsweise zu Großbritannien. Aus der Zuwanderungsverhinderungsregel müssen wir eine Zuwanderungsbegrüßungsregel machen.

### **In einigen Ländern ist außerdem die Lebensarbeitszeit länger als in Deutschland, beispielsweise in Japan.**

Die Erwerbsintegration Älterer ist ein ganz wichtiges Thema. Innerhalb der Jahre von 2003 bis heute ist die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen von knapp unter 40 Prozent auf über 52 Prozent angestiegen. Das ist enorm und hat mehrere Gründe: Durch gezielte Interventionen in der Sozialgesetzgebung ist die Beschäftigung Älterer wieder selbstverständlicher geworden, und Altersteilzeitregelungen laufen aus. Auch das, was in der Chemie- und der Elektroindustrie als neue Altersteilzeit im letzten Jahr vereinbart wurde, sind keine Vorruhestandsprogramme, sondern eigentlich Übergangs-, Aktivierungsprogramme. Hier kommt eine völlig andere Philosophie zum Tragen. Wir haben in der Schweiz bei den 55- bis 64-Jährigen eine Erwerbsbeteiligung von über 70 Prozent. Deutschland hat bei der Integration dieser Altersgruppe noch erhebliches Potenzial.

### **Unternehmen müssen hier ganz neue Antworten finden, weil der Druck stärker wird?**

Ja, und das tun sie auch. Trotzdem werden wir in dieser Rezession erleben, was wir in allen Rezessionen erlebt haben: Die Alten werden zuerst entlassen. Sie sind durch die längere Verweildauer im Unternehmen einfach teurer. Wenn ein Kostenproblem durch eine um 50 Prozent verringerte Auslastung entsteht, dann interessieren den Unternehmer nicht mehr die

Leistungsunterschiede. Dann muss die Liquidität im Unternehmen gesichert werden, und als Unternehmer kann ich mit Beschäftigungsabbau darauf reagieren.

**Wenn wir die Lücken durch all die Maßnahmen schließen können, dann wäre vieles erreicht. Aber nimmt die Innovationskraft einer Wirtschaft mit einer alternden Belegschaft nicht rapide ab?**

Das stimmt nur auf den ersten Blick. Aber es gibt unterschiedliche Kompetenzmuster. Die Gerontologie hat schon vor knapp 30 Jahren das Defizit-Modell des Alterns beiseite gelegt. In den Unternehmen herrscht es immer noch. Heute spricht man vom Kompetenz- oder Kompensationsmodell, das heißt, es gibt Verschiebungen von Kompetenzen. Ältere von über 50 Jahren haben andere Kompetenzen als die Jüngeren. Sie sind eher in der Lage Gesamtzusammenhänge zu erkennen, abzuwägen. Ältere müssen so gefordert werden, wie es ihren Kompetenzen entspricht. Und die Jüngeren müssen gezielt in diese Funktionen gebracht werden.

**Wie muss die betriebliche Personalpolitik darauf reagieren?**

Sie muss andere Einsatzmuster definieren. Möglicherweise müssen altersgemischte Teams gebildet werden. Was wir noch nicht geschafft haben, ist der älteren Generation zu sagen: Sie wird gebraucht. Wenn die Menschen in Rente gehen, bedeutet das nicht, dass sie dann ins Private zurückfallen dürfen.

**Die Frauenerwerbsquote in Deutschland ist relativ hoch. Hier gibt es auch noch Möglichkeiten, mehr Fachkräfte einzubinden.**

Bei der Frauenerwerbsquote sind wir in den letzten Jahren insbesondere infrastrukturell weiter gekommen. Durch die Kombination von Elterngeld und intensivierten Betreuungsangeboten für die Kinder wird die Kombination von Beruf und Familie anders möglich sein. Das alte Erziehungsgeld hatte die Vision, Frauen können eigentlich zuhause bleiben, und wenn sie sich etwas dazu verdienen, dann können sie sich daraus das Elterngeld finanzieren. Das Elterngeld ist nun eine Lohnersatzleistung und prämiiert sozusagen die Erziehungsleistung, dabei wird es auch nur kürzer gezahlt, maximal 14 Monate, wenn beide es nutzen, statt drei Jahre Erziehungsgeld. Wir haben Betreuungsquoten im Westen von sieben Prozent, im Osten von knapp 30 Prozent. Die Quote in Ostdeutschland beruht auf den Erfahrungen in der DDR, wo die Quote zwischen 30 und 35 Prozent lag. Wir müssen insgesamt auf dieses Niveau kommen.

**35 Prozent? Das ist aber immer noch nicht viel.**

Na gut, das entspricht offensichtlich aber der Präferenzlage. Wir können die Leute ja nicht dazu zwingen. Aber wenn wir von sieben auf 35 Prozent in Westdeutschland kämen, das ist für 2013 auch vereinbart, dann hätten wir zu dem Elterngeld eine notwendige zweite Maßnahme organisiert.

---

**Eher Gehen als Bleiben**

**Wie sich junge Menschen in Mecklenburg ihre Zukunftschancen ausmalen**

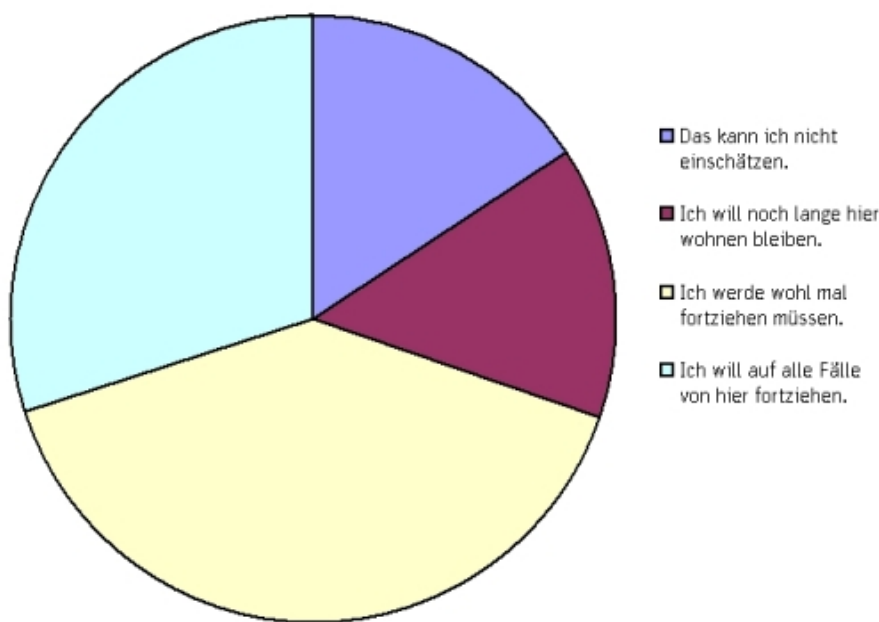
Eine von den Medien weitgehend unbeachtet gebliebene Studie des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung (ISBW) hat Ende des vergangenen Jahres sehr aufschlussreiche Ergebnisse über die Zukunftschancen und -vorstellungen junger Menschen in der Region Mecklenburgische Seenplatte in Mecklenburg-Vorpommern zutage gebracht. Befragt wurden Schüler der achten bis 13. Klasse, die sich jeweils in den nächsten Jahren für eine berufliche Ausbildung entscheiden werden.

Es ist lange bekannt, dass sich gerade Jugendliche in den ländlichen Regionen Ostdeutschlands bei der Ausbildungsplatzsuche oft auch für einen damit verbundenen Wegzug aus ihrer Heimat entscheiden. Der hohe Wanderungsverlust junger Menschen wird so auch in den nächsten

Jahren nicht zurückgehen. Denn fast 70 Prozent der in der Studie befragten Jugendlichen gaben an, dass sie auf alle Fälle fortziehen wollen oder müssen. Unter ihnen mehr Mädchen als Jungen sowie in der Mehrzahl Schüler, die einen höheren Schulabschluss anstreben. Knapp 80 Prozent der Schüler, die ihre Schule mit Fach- oder Hochschulreife abschließen werden, haben vor, ihrer Region den Rücken zu kehren. Schüler, die eine Berufsausbildung oder die Mittlere Reife anstreben, wollen hingegen lieber in der Region bleiben. Damit droht ein weiterer Verlust der klugen Köpfe und der jungen Frauen - mithin der zukünftigen Generation von Eltern und Fachkräften. Diese sehen ihre Zukunft vor allem in Großstädten wie Hamburg oder Berlin, gefolgt von europa- oder gar weltweiten Zielen.

### Umfrage

Wie schätzt du die Chancen ein, dass du in deiner Region bleibst?



**Antworten der befragten Jugendlichen zu ihren Möglichkeiten: Die meisten sehen ihre Zukunft nicht in der Mürzitzregion (Datengrundlage: ISBW).**

### Wenn das Image der Region Entscheidungsfaktor wird

Alarmierend ist aber nicht die Zahl der Abwanderungswilligen allein. Ähnliche Tendenzen wurden schon in früheren Studien veröffentlicht. So hat beispielsweise die vom Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung veröffentlichte Studie ["Not am Mann"](#) das Phänomen der selektiven Abwanderung von jungen Frauen und Männern in ländlichen Regionen beschrieben: Die gut ausgebildeten jungen Frauen verlassen ihre Dörfer und Gemeinden eher und zurück bleiben vorrangig schlechter qualifizierte junge Männer.

Die neue Studie des ISBW konzentriert sich darüber hinaus auf die Hintergründe der Wegzugswünsche. Wollen 30 Prozent der Befragten auf jeden Fall fortziehen, weil sie gerne etwas anderes ausprobieren möchten, so sagen zusätzlich etwa 40 Prozent, dass sie "wohl mal fortziehen müssen". Sie werden also nicht ganz freiwillig gehen, um ihre berufliche Zukunft anderenorts zu gestalten. Und das, obwohl viele Unternehmen vor Ort inzwischen händeringend gerade nach gut ausgebildeten und geeigneten Auszubildenden suchen. Der oft beschworene Fachkräftemangel bereitet gerade in dünn besiedelten Regionen immer größere Probleme. Nicht allein die tatsächlichen Ausbildungs- und Berufschancen beeinflussen somit die Entscheidungen der jungen Menschen. Allein die Vorstellung der Jugendlichen, bei ihrer Heimat handele es sich um eine nicht zukunftsfähige Region, fördert die Abwanderung.

Das Image ist damit stärker als bisher oft angenommen mitbestimmend für die Entwicklung einer ländlichen Region. Wie sehr das Selbstbewusstsein der Menschen vor Ort und deren Selbstbildnis von ihrer Heimat für die Entwicklung dieser Region mitbestimmt, zeigt auch die neue Studie "[Land mit Aussicht. Was sich von dem wirtschaftlichen und demografischen Erfolg des Oldenburger Münsterlandes lernen lässt](#)" des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung. Diese Studie wird der Öffentlichkeit am 31. März 2009 vorgestellt.

## Literatur / Links

Institut für Sozialforschung und Weiterbildung ISBW (Hg.): Bleiben oder Gehen. Mädchen und Jungen vor der Entscheidung. Neustrelitz 2008.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.): Not am Mann. Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? Berlin 2007.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.): Land mit Aussicht. Was sich vom demografischen und wirtschaftlichen Erfolg des Oldenburger Münsterlandes lernen lässt. Berlin 2009.

---

## In eigener Sache

### Pressekonferenz und Studienpräsentation "Land mit Aussicht"

Das Berlin-Institut stellt am 31. März seine neue Studie vor: "Land mit Aussicht. Was sich von dem wirtschaftlichen und demografischen Erfolg des Oldenburger Münsterlandes lernen lässt".

Mehr Informationen zur Pressekonferenz und zur Studienpräsentation finden Sie [hier](#).

---

## In eigener Sache

### Neue Artikel im Online-Handbuch Demografie

[Sabine Sütterlin: Kinderwunsch in Deutschland](#)

[Sabine Sütterlin: Ungewollte Kinderlosigkeit](#)

---

## Hinweis in eigener Sache:

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist eine Stiftung mit dem Zweck, Forschung zu demografischen Veränderungen zu betreiben und das öffentliche Wissen über gesellschaftliche Prozesse zu verbessern. Das unabhängige Berlin-Institut erhält für seine Arbeit keinerlei öffentliche Förderung. Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts.

### Bankverbindung:

Bankhaus Hallbaum  
BLZ 250 601 80  
Konto 20 28 64 07

### [Online spenden per Lastschriftverfahren](#)

### Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Dr. Reiner Klingholz  
E-Mail: [reiner.klingholz@berlin-institut.org](mailto:reiner.klingholz@berlin-institut.org)  
Telefon: 0 30-22 32 48 45