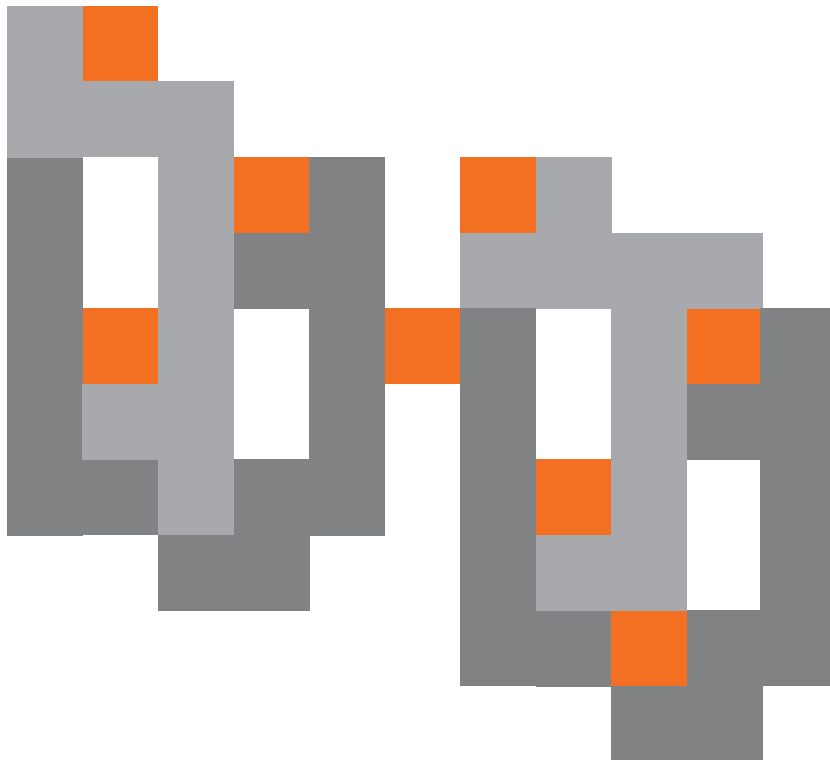




Otmar Franz (Hrsg.)

Der Generationenvertrag - Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand



Inhaltsverzeichnis

Seite

Dr. Otmar Franz

Vorsitzender des Kuratoriums des RKW - Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.

**Der Generationenvertrag –
Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand** 5

TEIL 1

Der Generationenvertrag aus der Sicht von Wissenschaftlern 8

Prof. Dr. Werner Meißner

Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt

**Hochschulbildung als Element des Generationenvertrags:
Deutsche Reformansätze im europäischen Rahmen** 9

Prof. Dr. Dr. Günter Spur

Technische Universität Berlin

**Die technologische Globalisierung –
eine Herausforderung der Generationen** 14

Prof. Dr. Erich Staudt

Vorstandsvorsitzender des Instituts für angewandte Innovationsforschung e.V.
Ruhr-Universität Bochum und Marcus Kottmann

**Wachstumsbremse hausgemacht!
Fachkräftemangel als Ergebnis einer
unausgewogenen Kompetenzentwicklungspolitik** 20

Dr. Helga Steeg

Exekutivdirektorin der Internationalen Energie-Agentur IAE a.D.

**Bessere Aus- und Fortbildung als Basis für den
Generationenvertrag der Zukunft** 29

TEIL 2	
Der Generationenvertrag aus der Sicht von Politikern	33
Friedrich Merz, MdB Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion	
Generationenausgleich und intergenerative Gerechtigkeit	34
Friedhelm Ost, MdB Staatssekretär a.D.	
Generationenvertrag – ein Modell mit Zukunft Kürzere Ausbildungszeiten als Beitrag zur Zukunftssicherung	39
Heide Simonis Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein	
Ein neuer Generationenvertrag wird alle Variablen austarieren müssen	45
Christa Thoben Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Kultur a.D.	
Der Realität eine Chance geben	52
TEIL 3	
Der Generationenvertrag aus der Sicht von Unternehmern	55
Joachim Dirschka Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig	
Das Handwerk fordert dreigliedriges System der Altersvorsorge	56
Dr. Jürgen Großmann Vorsitzender der Geschäftsführung der Georgsmarienhütte Holding GmbH	
Der Generationenvertrag aus der Sicht eines Unternehmers	59

Peter von Siemens Mitglied des Aufsichtsrates der Siemens AG „Kopflastige“ Alterspyramide plus veränderte Erwerbsarbeit - Brüchiger Generationenvertrag - Nichts wird so bleiben, wie es ist	63
Dr. Ludolf von Wartenberg Hauptgeschäftsführer und Mitglied im Präsidium des Bundesverbandes der Deutschen Industrie Der Generationenvertrag auf dem Prüfstand – nachhaltige Strukturreformen notwendig	70
TEIL 4 Der Generationenvertrag aus der Sicht von Gewerkschaftlern	76
Roland Issen ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Der Generationenvertrag – ein grundlegendes Gesellschaftsprinzip	77
Harald Schartau, MdL Minister für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen Rentenstruktur und betriebliche Altersversorgung - Handlungsbedarf und Perspektiven insbesondere für den Mittelstand	80
Hubertus Schmoldt Vorsitzender der IG Bergbau-Chemie-Energie Der Generationenvertrag aus der Sicht der Gewerkschaften	86
ANHANG Veröffentlichungen des RKW-Kuratoriums	89

Dr. Otmar Franz

Der Generationenvertrag - Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand

In den letzten acht Jahren sind in der Reihe der Veröffentlichungen des Kuratoriums des RKW, des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft, Beiträge unserer Kuratoriumsmitglieder zu den jeweiligen Jahresthemen erschienen. Wie auf den Seiten 96ff im einzelnen aufgeführt, haben sich die Mitglieder des Kuratoriums des RKW aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft in den Kuratoriumssitzungen der letzten Jahre mit dem Aufbau der neuen Bundesländer, den neuen Bundesländern und ihren Partnern im Osten, den neuen Bundesländern und Japan, mit der Privatisierung öffentlicher Aufgaben, den Innovationen in Deutschland, mit Maßnahmen zur Verminderung der Arbeitslosigkeit, mit den Herausforderungen und Chancen der Globalisierung und mit der Aus- und Weiterbildung beschäftigt. Immer stand der deutsche Mittelstand, um dessen Stärkung das RKW bemüht ist, im Mittelpunkt der Überlegungen. Stets ging es darum, innovative Überlegungen von führenden Persönlichkeiten der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zur Diskussion zu stellen, die in die praktische Arbeit des RKW einfließen, sie befruchtet haben.

Dies galt und gilt auch für die Beschäftigung mit den Problemen des Generationenvertrages, mit seiner besonderen Bedeutung für den Mittelstand.

Es ging uns in der letzten Kuratoriumssitzung – wie die Beiträge zeigen – nicht um Prozentsätze für die Rentenversicherung und um einzelne Gesetzesparagrafen, sondern um grundlegende Fragestellungen, die sich aus den veränderten Entwicklungen ergeben. Dabei erinnerte die Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein, Heide Simonis, zu Recht daran, dass auf dem Grundstein unserer heutigen Rentenversicherung und damit des Generationenvertrages der Name von Reichskanzler Otto von Bismarck steht, dessen „Gesetz betreffend die Invaliditäts- und Alterssicherung“ 1891 in Kraft trat. Der Blick in die Historie lohnt sich, wie

Heide Simonis ausführt, aber er zeigt auch, dass sich die Rahmenbedingungen grundlegend geändert haben.

Wie der Minister für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Harald Schartau, in der Kuratoriumssitzung darlegte, führen die demographischen Veränderungen zu einem dramatischen Anstieg des Anteils älterer Menschen in unserer Bevölkerung. Die Menschen leben länger, die Geburtenrate geht zurück, aber auch die Biographien der Menschen sind heute anders. Dazu kommen die von Professor Günter Spur so eindrucksvoll geschilderte technologische Globalisierung als Herausforderung der Generationen und die unausgewogene Kompetenzentwicklungspolitik, die Professor Erich Staudt in den Mittelpunkt seiner Ausführungen stellt. Der Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Dr. Ludolf von Wartenberg, fordert daher nachhaltige Strukturreformen.

Peter von Siemens erinnert einleitend zu seinen Ausführungen über „Kopflastige Alterspyramide plus veränderte Erwerbsarbeit = brüchiger Generationenvertrag“ an die Parabel von den drei Broten von Johann Peter Hebel, die verdeutlicht, wie bei einem gleichbleibenden Grundproblem veränderte Bedingungen berücksichtigt werden müssen, aber auch wie weit das Thema zu spannen ist. Roland Isen spricht zu recht von einem grundlegenden Gesellschaftsprinzip.

In seinem Grußwort zu dem RKW-Band zur „Aus- und Weiterbildung für den deutschen Mittelstand“ des Jahres 2000 hat unser Kuratoriumsmitglied Bundespräsident Dr. Johannes Rau darauf hingewiesen, dass die Globalisierung der Wirtschaft und das hohe Innovationstempo wachsende Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stellen. Der Abschluss einer berufsqualifizierenden Ausbildung reicht schon lange nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben aus. Jedes Unternehmen, das erfolgreich im internationalen Wettbewerb bestehen will, braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die lebenslanges Lernen eine Selbstverständlichkeit ist. Die tragende Säule in der Berufsausbildung ist – wie Johannes Rau ausführte – die mittelständische Wirtschaft, die auch der erste Ansprechpartner der Politik ist, wenn es um die notwendige Weiterentwicklung der berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung geht.

In der Tat sind dies Fragen, die direkt zu einem Generationenvertrag unserer Zeit gehören. Dies unterstreichen Dr. Helga Steeg, die langjährige Exekutivdirektorin der internationalen Energie-Agentur, die eine bessere Aus- und Fortbildung als Basis für den Generationenvertrag der Zukunft

fordert, Staatssekretär a.D. Friedhelm Ost, MdB, der kürzere Ausbildungszeiten als Beitrag zur Zukunftssicherung anmahnt, und Professor Werner Meißner, der die Hochschulbildung als Element des Generationenvertrages sieht und deutsche Reformansätze in den europäischen Rahmen stellt.

Aber nicht nur die Aus- und Weiterbildung, auch die Nachhaltigkeit im Umgang mit unseren natürlichen Lebensgrundlagen gehört, wie die Senatorin für Wissenschaft, Forschung Kultur a.D. Christa Thoben ausführt, zum Generationenvertrag.

Dabei ist das Spannungsfeld zwischen Generationenausgleich und intergenerativer Gerechtigkeit, mit dem sich Friedrich Merz, MdB auseinandersetzt, von zentraler Bedeutung. Brauchen wir doch statt „eines Generationenkrieges“ eine Revitalisierung eines umfassend verstandenen „Generationenvertrages, der die unterschiedlichen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufgreift, Gerechtigkeit in ihren verschiedenen Dimensionen berücksichtigt und dadurch den sozialen Frieden auch für die Zukunft sichert.

Mein herzlicher Dank gilt den Kuratoriumsmitgliedern des RKW aus Wissenschaft, Politik, Unternehmen und Gewerkschaften für ihre Beiträge zum Generationenvertrag für den deutschen Mittelstand. Wie der Vorsitzende der IG Bergbau-Chemie-Energie, Hubertus Schmoldt, betont, lebt der Generationenvertrag vom Vertrauen. Deshalb ist ein breiter gesellschaftlicher Konsens notwendig. Gefordert sind – wer wollte Hubertus Schmoldt nicht zustimmen – Sachlichkeit, Vernunft und Kompromissfähigkeit von allen Parteien, Verbänden und Gewerkschaften.

Möge auch dieser Band dazu beitragen die Diskussion über den Generationenvertrag, der uns auch in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen wird, zu versachlichen und auf eine breite Basis zu stellen.

TEIL 1

Der Generationenvertrag aus der Sicht von Wissenschaftlern

Prof. Dr. Werner Meißner

Hochschulbildung als Element des Generationenvertrags: Deutsche Reformansätze im europäischen Rahmen

Reformen in Deutschland

Lange hatte die Reformbereitschaft der deutschen Hochschulen geschlummert. Zumal in den neunziger Jahren allfällige Reformerfordernisse hinter die Aufgaben zurückgetreten waren, welche sich aus der deutschen Einigung und dem Transformationsprozess in den neuen Bundesländern ergaben. Nun aber sind die Dinge in Bewegung geraten. Das deutsche Hochschulsystem soll moderner, attraktiver und international wettbewerbsfähiger werden. Ich will vier Ansatzpunkte nennen:

1. Staatliche Steuerung und Deregulierung

Im internationalen Vergleich ist das deutsche Hochschulwesen sehr stark staatlich reguliert. Das hat zu einer Tendenz der rechtlichen Homogenisierung der deutschen Hochschulen geführt, zu der Illusion ihrer Gleichwertigkeit und daher zu einem Verzicht auf Vergleich und (offizielles) Ranking. Das hat sich geändert. Die Art der Finanzierung bewegt sich weg von der Kameralistik hin zu Formen des Globalhaushalts und der Budgetierung. Die Unterschiede in den Ländergesetzen für die Hochschulen sind größer geworden, das lädt zur Vielfalt und zum Experimentieren mit neuen Formen institutioneller Autonomie ein.

2. Institutionelle Autonomie

In Präambeln und Erläuterungen zu ihren neuen Hochschulgesetzen weisen die Länder gerne auf die neuen Möglichkeiten hin, welche sich für die Autonomie der Hochschulen jetzt ergeben. Hier muss man etwas genauer hinsehen. Es trifft zu, dass künftig weniger durch Gesetze, Rechtsverordnungen und Erlasse in die Hochschulen hineinregiert werden soll. Allerdings werden finanzielle und ökonomische Steuerungshebel stärker ange-setzt werden. Nicht mehr die kameralistische Kontrolle von Inputs, son-

dern die rechnungsmäßige Kontrolle des Outputs, auch mit Hilfe einer kaufmännischen Buchführung, wird angestrebt. Das ist eine richtige Entwicklung, selbst wenn man die Schwierigkeiten sieht, den Forschungs- und Ausbildungsoutput der Hochschulen in den Zielvereinbarungen mit ihrer Landesregierung genau bemessen zu können.

In Hochschul(bei)räten soll sich externer Sachverstand versammeln und die Hochschulleitung bei ihrer Aufgabe unterstützen, ihren Institutionen Profil und Leistungskraft zu geben.

3. Stärkere Bedeutung und Evaluation der Lehre

Das Ansehen des deutschen Professors oder der Professorin wird traditionell durch die Forschungsleistung, durch Beiträge in gelehrten Büchern und Zeitschriften, durch Auftritte in Kongressen und Positionen in den Standesorganisationen bestimmt. Ausbildung und Lehre, so wird vermutet, sind dabei etwas zu kurz gekommen. Da soll nun mit Präsenzpfllichten der Hochschullehrer sowie mit internen und externen Evaluationen nachgeholfen werden. An solchen Bewertungen sollen auch die Studenten, wie etwa in Nordamerika üblich, beteiligt werden. Über den Verbindlichkeitsgrad der Bestimmungen in den verschiedenen Ländergesetzen kann man noch nichts Abschließendes sagen.

4. Internationalisierung der Hochschulbildung

Wissenschaft ist international. So haben Hochschulen ihre Offenheit für internationale Kontakte stets betont und gepflegt. Für die Forschung ist das ohnehin unerlässlich. Der neue Akzent auf die sog. Internationalisierung geht aber über diese Selbstverständlichkeit hinaus. Gemeint ist ein stärkerer internationaler Austausch in der Ausbildung, den die Hochschulpolitik fördern will und der auch mit Förderprogrammen der EU belebt wird. Das Auslandstudium ist nicht dann nicht nur eine sog. Schlüsselqualifikation für den Einzelnen. So ausgebildete Absolventen erhöhen auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Volkswirtschaften.

Bund und Länder haben eine wichtige Voraussetzung für die internationale Durchlässigkeit und Vergleichbarkeit des Marktes für Hochschulbildung geschaffen. Deutsche Hochschulen haben seit einiger Zeit die Möglichkeit, Abschlüsse mit dem Bachelor- und Mastergrad anzubieten. Sie haben das schnell genutzt. Zurzeit (Januar 2001) gibt es bereits mehr als 700 BA- und MA-Programme in Deutschland. Die Zeit wird zeigen, ob die traditionellen deutschen Studienabschlüsse dadurch nur ergänzt oder gar ersetzt werden.

Die Internationalisierung der Hochschulpolitik im europäischen Rahmen ist von besonderer Bedeutung. Es geht um die Wettbewerbsposition europäischer Hochschulen auf einem zunehmend globalisierten Ausbildungsmarkt, insbesondere gegenüber dem US-Modell. Es geht um den Bologna-Prozess.

Der Bologna-Prozess

Die Sorbonne-Erklärung von 1998 und die Erklärung von Bologna von 1999, welche die europäischen Bildungsminister unterzeichnet haben, erinnern uns an die Zeiten, in denen Wissenschaftler und Studenten frei durch Europa ziehen konnten. Die Erklärungen, die den Namen der beiden ältesten Universitäten tragen (Sorbonne 1200 und Bologna 1158), markieren die Umrisse eines „Europäischen Rahmens für Hochschulbildung“.

Zwar gibt es inzwischen wieder eine herrschende Wissenschaftssprache, heute Englisch wie früher Latein. Europa ist allerdings nicht länger der wissenschaftliche, kulturelle und ökonomische Mittelpunkt der Welt, wie damals im Mittelalter. Die europäischen Institutionen stehen im Wettbewerb auf einem globalen Markt. Es geht darum, trotz aller notwendigen Unterschiede und Diversifizierung nationaler Hochschulsysteme in Europa einen Rahmen zu schaffen, der als Richtschnur für die nationalen Reformprozesse dient. Es geht um eine europäische Einheit in der nationalen Vielfalt, die es dem europäischen Vertreter (sei er aus Frankreich, Schweden, Deutschland oder Italien) gestattet, auf einem Podium in Brasilia oder Taschkent die Grundzüge und Vorzüge eines europäischen Systems zu erläutern und in den Wettbewerb mit anderen Systemen zu stellen.

Trends in den Strukturen europäischer Hochschulbildung

1. Gibt es eine Konvergenz europäischer Ausbildungsstrukturen?

Als Ausgangspunkt muss die Tatsache dienen, dass es in Europa viel mehr Ausbildungssysteme als Länder gibt. Die Sorbonne-Erklärung empfiehlt eine Struktur der Ausbildung, die eine Teilung in einen Grundzyklus (undergraduate cycle) und einen Aufbauzyklus (graduate cycle leading to a master or doctoral degree) vorsieht. Es gibt aber keine Hinweise auf die Dauer dieser Zyklen oder ihrer Elemente. Von daher ist keine inhären-

te Konvergenz zu einem 3-5-8-Modell zu erwarten (drei Jahre für den ersten berufsqualifizierenden Abschluss, etwa BA; zwei Jahre bis zum Abschluss eines Aufbaustudiums, etwa MA; drei Jahre für das Doktorandenstudium).

Wie steht es hingegen mit einer 3-5-8-Konvergenz aus externen Gründen? Natürlich fällt hier das Augenmerk auf das nordamerikanische Modell. Es spricht einiges dafür, dass auch in Europa dieser Weg eingeschlagen wird. Dieses Ergebnis soll aber sich nicht als simpler Import darstellen. Vielmehr muss sich eine Entwicklung vollziehen, die sich an den unterschiedlichen nationalen Bedürfnissen und (gleichermaßen) an der Leitlinie des „european space“, des europäischen Rahmens orientiert. Wenn es dabei zu atlantischen Angleichungen kommt, so kann dies nicht unerwünscht sein.

2. Gemeinsame europäische Trends im System der Hochschulbildung

In allen Ländern ist ein Bestreben der zuständigen Regierungen zu verzeichnen, die Dauer des Studiums zu verkürzen. In Deutschland zweifellos auch schon ein Stammtischthema. In diesen Zusammenhang passen auch die BA- und MA-Abschlüsse. Jedenfalls gibt es die Erwartung, dass ein Teil der Studierenden nach dem BA-Abschluss auch das Studium beschließt.

Sodann bemerken wir in vielen Ländern ein Verwischen der Grenzen zwischen Universitäten und anderen Institutionen der höheren Ausbildung. In Deutschland gibt es darüber eine lange Auseinandersetzung zwischen Fachhochschulen und Universitäten. Inzwischen wird anerkannt, dass es (Teile von) Fachhochschulen gibt, die besser sind als (Teile von) Universitäten. Die Universitäten werden ihr Monopol auf die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses (und damit das Promotions- und Habilitationsrecht) gut verteidigen müssen.

Weiter fällt auf, dass die europäischen Hochschulen zunehmend ihr Prüfungssystem auf die Basis von Leistungspunkten aus studienbegleitender Prüfung (credit points) stellen. Diese Leistungspunkte können dann abschlussrelevant akkumuliert werden. Sie können aber auch in einem europäischen System (ECTS, European credit transfer system) zwischen den Hochschulen transferiert werden. Das fördert die Mobilität und den europäischen Austausch.

3. Wachsende Herausforderungen von außen

Das europäische System trifft in zunehmendem Maße auf eine internationale Herausforderung im Zuge der globalen Konkurrenz sowie der Kommerzialisierung des Bildungsmarktes.

Die auffallendste Konsequenz daraus ist ein neuer Bildungssektor, der sich neben dem traditionellen, nationalen, staatlichen und oft gebührenfreien Bildungsbereich in europäischen Ländern herausbildet:

- a) Ausländische Universitäten werben zunehmend zahlende Studierende aus Europa.
- b) Ausländische Universitäten etablieren Zweigstellen in Europa. Sie tun das entweder im eigenen Namen oder mit einer Art Franchising-System.
- c) Fernausbildung über alle Grenzen hinweg hat gerade erst begonnen. Hier sind zum Teil führende Universitäten im Spiel. Oder solche Universitäten werden eigens dafür gegründet, so die University of Phoenix.

4. Künftige Entwicklungen

Ein europäisches System der Hochschulausbildung, welches Einheit in der Vielfalt garantiert, wird sich sicher nur langsam herausbilden. Der Bologna-Prozess braucht Zeit. Es werden hauptsächlich vier Ansatzpunkte für diese Konvergenz sein:

- a) Ein allgemeines System für Leistungspunkte, für ihre Akkumulation und für ihren Transfer.
- b) Ein gemeinsamer, wenn auch flexibler, Rahmen für Hochschulabschlüsse.
- c) Eine europäische Dimension in der Evaluation und Qualitätssicherung.
- d) Ein stärkeres Bewusstsein der Studierenden für die Möglichkeit der Ausbildung an verschiedenen europäischen Universitäten. Das Erasmus-Austausch-Programm der EU ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Dies wird der Weg für Reformen der deutschen Hochschulen in einem europäischen Rahmen sein. An erster Stelle steht die Überzeugung, dass Qualität durch nichts zu ersetzen ist und dass für die Universitäten, zunehmend auch für die Fachhochschulen, die Einheit von Forschung und Lehre ein konstituierendes Element ihres Selbstverständnisses ist. Sie müssen ihr Profil finden. Sie müssen es tun an einem nationalen Standort mit nationalen Regeln. Aber immer wichtiger wird: Sie werden es tun in einem internationalen Umfeld als Teil eines europäischen Systems.

Prof. Dr. Dr. Günter Spur

Die technologische Globalisierung – eine Herausforderung der Generationen

Wir leben in einer dynamischen Industriegesellschaft, die in ihrer Weiterentwicklung zunehmend informationsorientiert geprägt wird. Wandel und Fortschritt entstehen marktgetrieben aus dem Kreativpotenzial einer global wirksamen und multinational organisierten Weltwirtschaft. Das Ringen um die Führerschaft im Wettbewerb der Märkte erfordert eine Technologiekultur, die innovative und zugleich produktive Unruhe erzeugt und damit die Ertragskraft der Unternehmen permanent erneuert.

Der technische Fortschritt verläuft in der Eigengesetzlichkeit eines wirtschaftsorientierten Hilfssystems zur Natur. Dabei sind allerdings Kurskorrekturen unverzichtbar. Technik wird nicht allein durch Zwänge ökonomischer Präferenzen gesteuert, sondern auch an ökologischen, ethischen und politischen Gesellschaftswerten gemessen. Mit der Ausdehnung auf globale Wirkfelder erhalten unsere Arbeits- und Lebenswelten neue Dimensionen für ihre Entwicklung. Die Globalisierung der Produktionswirtschaft führt auch zur Globalisierung von Lebensqualität. Der technologisch getriebene Fortschritt macht es der Menschheit möglich, „sich nicht zufrieden zu geben mit dem, was Welt ist“. Allerdings wird der globale Technologiewandel heute nicht mehr als „Siegeszug des menschlichen Erfindungsgeistes“ bewundert. Er wird nicht mehr bedenkenlos hingenommen, sondern kritisch hinterfragt. Die Aufmerksamkeit richtet sich auf die Lebens- und Umweltqualität neuer Technologien, auf ihre zuverlässige Beherrschung, auf die Folgewirkung globaler Innovationen und damit auch auf ihre nachhaltige gesellschaftliche Stabilität. Kritische Blicke richten sich insbesondere auf die dramatische Veränderung des Arbeitsmarkts, auf Arbeitsinhalte und Arbeitsbedarf in einer zunehmend informationstechnisch orientierten Technologiekultur.

Anforderungen an unser Bildungssystem

Für die Entwicklung neuer Technologiepotenziale gewinnen Bildung und Wissenschaft immer mehr an Bedeutung. Der steigende Mangel an qualifiziertem Nachwuchs sensibilisiert zunehmend die Öffentlichkeit, verbunden mit einem Erwartungsdruck auf die für Bildungs- und Forschungspolitik verantwortlichen Entscheidungsträger. In dem Maße, wie Bildung und Wissenschaft neue Dimensionen gesellschaftlicher Verantwortung erfahren, stellt sich die Frage, ob unsere staatlich etablierten wissenschaftlichen Institutionen den gegenwärtigen und insbesondere den zukünftigen Aufgaben und Erwartungen gewachsen sind. Dabei ist von Bedeutung, dass tief greifende globale Gesellschafts- und Wirtschaftsimpulse zunehmend durch Innovationsschübe ausgelöst werden, die auf einer fachübergreifenden Wechselwirkung vieler Wissenschaftsbereiche beruhen, also interdisziplinär begründet sind.

Die notwendige Forderung nach Annäherung und Durchdringung der einzelnen Disziplinen stellt nicht nur Fragen nach der geeigneten Gestaltung dieses Dialogs, sondern auch nach dem jeweiligen Standort im Sinne des Selbstverständnisses der Wissenschaft überhaupt.

Unsere derzeitige Wissenschaftslandschaft ist auf Grund der traditionellen Zergliederung auf integrative Erneuerung nicht vorbereitet. Die gegenseitige Annäherung unterschiedlicher wissenschaftlicher Denkweisen ist ein schwieriger und lang andauernder Lernprozess, der mehr als nur ein darstellendes Nebeneinander erfordert. Es geht im Kern um eine inhaltliche und methodische Erneuerung der Fachdisziplinen.

Globalisierte Wissenschaft

Jede Form von Wissenschaftsabgrenzung ist zu überwinden. Dies gilt sowohl für die einzelnen Disziplinbereiche, als auch für ihre Beziehungen nach außen. Für eine solche Querverriegelung bedarf es einer ganzheitlichen Sicht sowie eines klärenden Dialogs aller Beteiligten im Sinne einer zukunftsorientierten Begründung einer technologischen Metawissenschaft.

Auf Grund ihrer schwerfälligen Strukturen stellt sich die brennende Frage, ob unsere Universitäten in ihren derzeitigen Strukturen die wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Aufgaben bewältigen können, die sich aus der Globalisierung von Technologie und Wirtschaft zukünftig ergeben. Hierfür bedarf es einer gründlichen Vorbereitung und offenen Diskussion.

Technische Wissenschaften haben Zukunft, daran besteht kein Zweifel. Profile, Zielrichtungen, Methoden und damit auch Inhalte werden zunehmend einem Reformdruck ausgesetzt. Die gesellschaftsbezogenen Aufgaben sind gewiss nicht mehr die gleichen wie vor hundert Jahren und doch sind noch immer die gleichen Strukturen im Wissenschaftsbetrieb erkennbar. Die knappe Finanzierung der Universitäten bereitet eine permanente Sorge. Die Mittel reichen nicht, weder für eine moderne Lehre, noch für die unverzichtbare Grundausrüstung zukunftsgerichteter Forschung. Die Professoren sind gefordert, durch Einwerbung von Drittmitteln die Leistungsfähigkeit ihrer Institute zu steigern. Die Herausforderung zum Wettbewerb gilt nicht nur im nationalen, sondern auch – und zukünftig noch mehr – im internationalen Vergleich.

Damit ist auch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Verbänden der Wirtschaft angesprochen. Noch immer werden die Hochschulen als Institutionen des öffentlichen Dienstes geführt, was aus ihrer staatlichen Finanzierungsbindung zwar nachvollziehbar ist, aber hinsichtlich ihrer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe hemmend wirkt. Die Strukturierung nach öffentlich-rechtlichen Maßstäben motiviert Pflichtbewusstsein, Fleiß und auch Opferbereitschaft, pflegt hohe Tugenden wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Treue, entwickelt aber zu wenig Initiative zur Selbstständigkeit und Wettbewerbsfähigkeit im Sinne eines fortschrittlichen Forschungsmanagements.

Aus Staatsuniversitäten gewissermaßen durch eine „Ruck-Reform“ Privatuniversitäten zu machen, ist unmöglich und auch nicht zu empfehlen. Dafür sind die Wissenschaftsstrukturen in unserem Land zu traditionell gewachsen, im Staatssystem zu fest eingebunden und auch von der Gesellschaft überwiegend so gewollt. Dennoch: Die Symbiose mit der freien Forschung des Marktes muss gesucht werden, wenn das Niveau nicht in Mittelmäßigkeit erstarren soll. Die Wissenschaft der Welt konvergiert in einem Netzwerk des freien Zugangs zu freiem Wissen, damit aber auch zu einem freien Markt der Fachkompetenzen, begleitet vom Ringen um Führerschaft und wissenschaftliche Anerkennung.

Unsere Gesellschaft ist und bleibt wettbewerbsgeprägt. Dies gilt nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für andere Wirkungsfelder gesellschaftlichen Wandels: Für den Sport, die Kunst, die Politik, die Religion und, auf Grund ihrer Schlüsselfunktion zur Sicherung zukünftiger Wirkpotenziale, zunehmend auch für die Wissenschaft.

Ohne es sich deutlich bewusst gemacht zu haben, müssen wir bei genauer Analyse feststellen, dass wir die Schwelle zu einer neuen, weltweit integrativ wirksamen Wissenschaftskultur schon längst überschritten haben. Die globale Reform der Disziplinen hat bereits begonnen. Unabhängigkeit und Freiheit begünstigen und beschleunigen den Wandel. Der aus der Genialität des einzelnen Forschers erbrachte Erfolg bedarf der Verstärkung, der interdisziplinären Resonanz und der Vermittlung zu nutzbringender Innovation. Eine Reform muss die praktische Handlungsfähigkeit der Wissenschaft begünstigen, ihr Wirkpotenzial freigeben und zielgerichtet auf neue Technologiekulturen führen.

Eine Universitätsreform darf sich nicht darauf beschränken, nur Fachgebiete umzusortieren oder umzubenennen. Sie muss vor allem einen neuen Geist für eine leistungsorientierte, gesellschaftswirksame Gemeinschaftsarbeit wecken. Die derzeitige Erstarrung der Universitätsstrukturen erfordert zu ihrer Auflösung zunächst eine Reform in den Köpfen. Damit sind in erster Linie die Professoren angesprochen, insbesondere die Dirigenten unter ihnen, die im Konzert der Virtuosen die Richtung vorgeben.

Vernetzte industrielle Arbeitskultur

Die gegenwärtige Phase der industriellen Wirtschaftsentwicklung führt zu einer breiten Aktivierung schöpferischer Leistungspotenziale und zielt auf eine neoindustrielle, global geprägte Arbeitskultur, allerdings mit einer zunehmenden Bedeutung vernetzter Produktionsprozesse durch Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik.

Diese Entwicklung beruht im Wesentlichen auf den Errungenschaften der Mikroelektronik. Dank immer leistungsfähigerer Mikrochips ist eine permanente Steigerung der Verarbeitungsgeschwindigkeit sowie eine stetige Erhöhung der Speicherleistung festzustellen. Auch die Netzwerktechnik wird auf Grund breitbandiger Strukturen zusehends leistungsfähiger. Aus den zur Verfügung stehenden hohen Übertragungskapazitäten ergibt sich eine Vielzahl von Möglichkeiten zur multimedialen Kommunikation auf weltweiter Ebene.

Ein wesentlicher informationstechnischer Baustein zum Aufbau kommunikativer Austauschprozesse ist das eigentliche Netzwerk. In diesem Zusammenhang ist vor allem das Internet zu erwähnen.

Von der Öffentlichkeit zunächst noch nicht bemerkt, nun aber mit Erstaunen wahrgenommen, hat die fortgeschrittene, global bestimmte Techno-

logiekultur zu einer neuen Generation produktiver Wirtschaftsstrukturen geführt. Die Konsequenz ist eine vernetzte Produktionswirtschaft in global orientierten Märkten.

Damit hat die Informationstechnik auch eine Schlüsselrolle zur Erneuerung und Optimierung unserer Arbeitswelt erhalten, nicht nur regional in allen Ressourcen des Arbeitsmarkts, sondern auch durch dynamische Aktivierung und Disponierung der weltweit verfügbaren Wissenspotenziale. Hieraus erwächst als konzertierte Aktion eine neue, global geprägte Technologiekultur mit international organisierten Produktionsstrukturen von zunehmender Mächtigkeit.

Die Informationstechnik der Zukunft geht über die materielle Welt hinaus. Als Hilfwelt des Geistes produziert sie immaterielle Güter und bewirkt, dass auch kognitive Prozesse von Maschinen übernommen werden. Dies führt in einer global vernetzten Technologiekultur auch zu einer Änderung von Arbeitsinhalten. Je nach Produktionskonjunktur wird Mangel oder Überfluss die Arbeitsmärkte global bewegen. Die so herausgeforderte Wettbewerbsfähigkeit der Regionen wird zunehmend vom Wissen und Können, also auch vom jeweilig verfügbaren Forschungs- und Bildungspotenzial bestimmt.

Regionen werden ihre wirtschaftliche Bedeutung nicht mehr allein als kompetente Produktionszentren erfahren, sondern zunehmend auch als Wissensquellen in Netzwerken. Nicht nur die materiell gestaltende Produktion, auch das innovative technologische Wissen geht zum Markt. Kompetenz ist als „knappes Gut“ gefragt, Wissen im Detail sichert den Erfolg. Je tiefer wir in die Funktionen von technologischen Prozessen und Strukturen eindringen, desto stärker wird das innovative Profil der Spezialisten sichtbar.

Die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaftsunternehmen bedingt eine permanente Zufuhr von Wissen. Im globalen Weltbetrieb bedeutet dies, dass Wissensmanagement eine unverzichtbare strategische Schlüsselfunktion im Ringen um Marktführerschaft einnehmen wird.

Vernetzte Technologiekultur

Die Technologiekultur einer Gesellschaft muss sich an Leitbildern orientieren, die Probleme des Arbeitsmarkts und der Infrastruktur genauso berücksichtigen wie die produktive Verwendung und den Schutz natürlicher Ressourcen.

Der Schlüssel zur Lösung der aktuellen gesellschaftlichen Probleme, die aus der Dynamisierung und Globalisierung der Wettbewerbsbedingungen resultieren, liegt in der Entwicklung vernetzter Technologiekulturen. Durch Besinnung auf die kreativen Leistungspotenziale regionaler Wirtschaftsstrukturen können technologische Wirkpotenziale so identifiziert und handlungsfähig aufbereitet werden, dass sie informationstechnische Netzwerke wettbewerbsfähig durchdringen.

Die Entwicklung elektronisch vernetzter Technologiefunktionen muss von einer Leistungsoffensive in Wissenschaft und Wirtschaft begleitet sein, die alle Wirkpotenziale kooperativ erfasst. Der Innovationsantrieb ist ein zentraler Wirkfaktor für die Entwicklung einer zukunftsorientierten Technologiekultur. Kompetenz, Motivationsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft sind gefragte Führungseigenschaften im Management. Die strategische Bereitstellung von Innovationspotenzialen allein genügt nicht. Der technologische Fortschritt ist kein Selbstläufer. Er bedarf der Schrittmacherdienste verschiedener Art, die letztlich aus Wirksamkeiten des Markts entstehen.

Vernetzte Technologiekulturen verbessern Qualität und Produktivität durch innovativen Technologietransfer mit dem Ziel einer weltweiten Vermarktung von technischem Wissen und Können. Dies gilt für die technologische Forschung als Quelle des Wissens auch unter dem besonderen Gesichtspunkt der Risikominderung bei eingeleiteten Innovationsprozessen.

Forschung muss einen Innovationsdruck erzeugen, der den Wettbewerb aktiviert. Wissen bleibt personengebunden, wird durch individuelles Können entwickelt, stellt sich aber in Netzwerken als neue Dimension transparenter Verantwortung dar. Neues entsteht durch Erkennen und Planen, durch Erfinden und Gestalten sowie durch Wandeln und Verändern. Der technologische Fortschritt bleibt individuell geprägt, beruht aber auf dem Können und Handeln in einer kreativen Gemeinschaft. Kunstvoll Erdachtes in gebaute Realität umzusetzen und nutzbringend zu verwenden, wirkt auch als Maxime der „nützlichen Künste“ im Netzwerk einer globalisierten Wirtschaft.

Literatur

Spur, G.: Technologie und Management – Zum Selbstverständnis der Technikwissenschaften. Carl Hanser Verlag, München, Wien 1998

Professor Dr. Erich Staudt und Marcus Kottmann

Wachstumsbremse hausgemacht!

Fachkräftemangel als Ergebnis einer unausgewogenen Kompetenzentwicklungspolitik

Die „Green-Card“-Diskussion brachte ans Licht, was Insider längst prognostiziert haben: Deutschland gehen die Innovatoren aus! Es fehlen aber nicht nur ein paar Akademiker aus der Informatik. Die über Generationen nahezu reibungslose Auffrischung veralteter Kompetenzen in den Betrieben klappt nicht mehr. Das Defizit an kompetenten Fach- und Führungskräften behindert die künftige wirtschaftliche Entwicklung. Der Anwendungstau neuer Techniken nimmt zu und blockiert nicht nur Wachstumsprozesse in der Informationstechnik, sondern auch in der Automobilindustrie, im Maschinenbau, in Chemie und Pharma, im Dienstleistungssektor sowie in weiten Teilen der technologieintensiven Gründungsszenerie.

1 Der Austausch „Jung gegen Alt“ zur Regenerierung betrieblicher Kompetenzportfolios funktioniert nicht mehr!

Die Ursachenanalyse (Vgl. Staudt, E.; Kottmann, M.: Deutschland gehen die Innovatoren aus. Zukunftsbranchen ohne Zukunft?, Frankfurt am Main, 2001.) des Instituts für angewandte Innovationsforschung (IAI) zeigt, dass der Fachkräftemangel weitgehend hausgemacht ist. In den 90er Jahren wurde die Regenerierung betrieblicher Kompetenzportfolios zur Bewältigung und Gestaltung technisch-organisatorischer Veränderungsprozesse zu einseitig betrieben. Viele Unternehmen nutzten die historisch einmaligen Ausbildungsvolumina in den naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen der Hochschulen zu einem exzessiven Austausch von älteren Fachkräften durch frisch qualifizierte Nachwuchskräfte.

Das Ausmaß dieser Austauschprozesse verdeutlicht ein Blick auf die unterschiedliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit von älteren und jüngeren Fachkräften in Deutschland: So waren beispielsweise jüngere Ingenieure

unter 35 Jahren nur in der Überflußzeit Mitte der 90er Jahre vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen. Bis 1999 ist die Arbeitslosigkeit dieser Jungingenieure bereits wieder auf das Niveau von 1985 gesunken. Ganz anders ist diese Entwicklung bei der Gruppe der über 45-jährigen Ingenieure verlaufen. Seit 1990 hat sich die Arbeitslosigkeit unter diesen Personen um 450 Prozent erhöht (vgl. Bild 1).

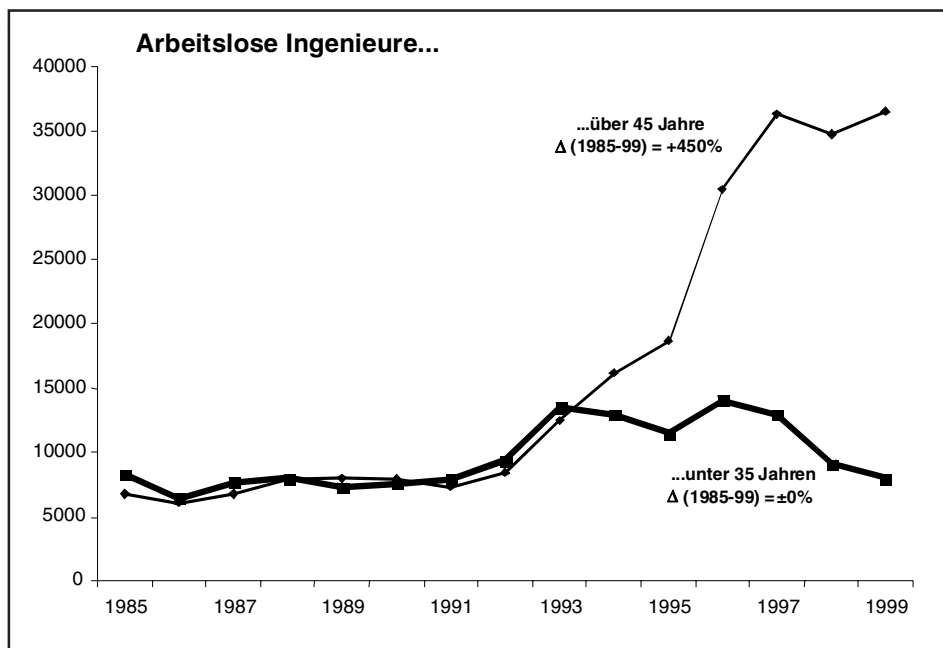


Bild 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Ingenieuren in Deutschland

Noch extremer sind die Unterschiede, wenn man sich spezifische Fachdisziplinen anschaut. In der Elektrotechnik etwa hat sich die Gesamtzahl der arbeitslosen Ingenieure seit 1985 um 430 Prozent erhöht, wobei die unter 35-Jährigen bei weiter fallender Tendenz 1999 nur einen Zuwachs um 40 Prozent verzeichneten, während die über 45-Jährigen vor allem seit 1990 einen Anstieg um 800 Prozent zu verkräften hatten. Ähnliche Konstellationen lassen sich auch in den Naturwissenschaften feststellen. Während die Gesamtzahl arbeitsloser Naturwissenschaftler in Deutschland zwischen 1985-1999 um 180 Prozent gestiegen ist, waren die unter 35-Jährigen von einem Zuwachs von 40 Prozent betroffen, die über 45-Jährigen aber von einem Anstieg um 710 Prozent. Die Arbeitslosigkeit unter diesen hoch qualifizierten Fachkräften hat sich somit in den letzten

zehn Jahren weitaus negativer entwickelt als bei der viel zitierten Gruppe der Hilfsarbeiter.

- Eine derartige Vernachlässigung, Verschwendung und Entwertung personeller Innovationspotentiale im Bereich technischer Kompetenzfelder kann man sich in Deutschland aber nicht länger leisten. Anders als im letzten Jahrzehnt kann der strukturelle und technische Wandel in den Betrieben nicht mehr durch einen Austausch von älteren durch frisch ausgebildete Fachkräfte erfolgen. (Vgl. Staudt, E.; Kottmann, M.: Window of Competence - Von der Gründungsdynamik von gestern zur Innovationsschwäche von morgen, Berichte aus der angewandten Innovationsforschung Nr. 182, Bochum, 1999.)

Während sich 1990 noch 20.000 junge Leute für ein ingenieurwissenschaftliches Studium der Elektrotechnik, im Maschinenbau oder der Verfahrenstechnik einschrieben, sind es heute nur noch knapp die Hälfte (vgl. Bild 2).

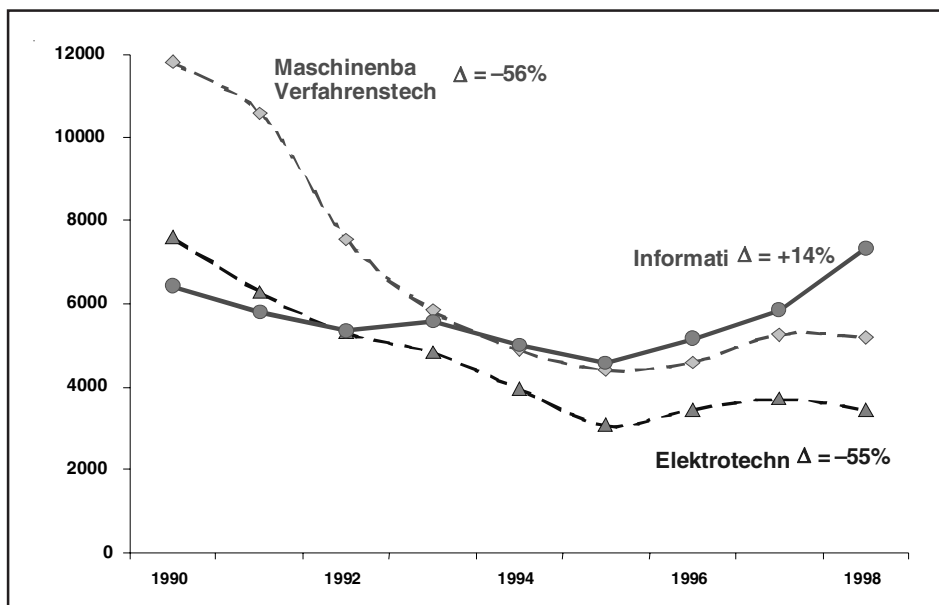


Bild 2: Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester in den Fachbereichen Elektrotechnik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Informatik in Deutschland 1989-1998 (Datenquelle: Statistisches Bundesamt)

Noch dramatischer verläuft die Entwicklung in Teilen der Naturwissenschaften. 1992 absolvierten noch über 8.000 Studenten der Chemie und

Physik ihr Vordiplom, 1999 nicht einmal mehr 2.500. Die Zahl der Absolventen wird in diesen Fächern somit bis zum Jahr 2002 um über 70 Prozent geradezu erdrutschartig einbrechen (vgl. Bild 3). Kompensations-effekte aus Fachbereichen mit steigenden Studentenzahlen, wie bspw. Informatik oder auch Biochemie, reichen bei weitem nicht aus, um die Lücken zu schließen oder greifen aufgrund der Zeitspanne bis zur Gra-duierung der ersten Absolventen erst in 5-10 Jahren.

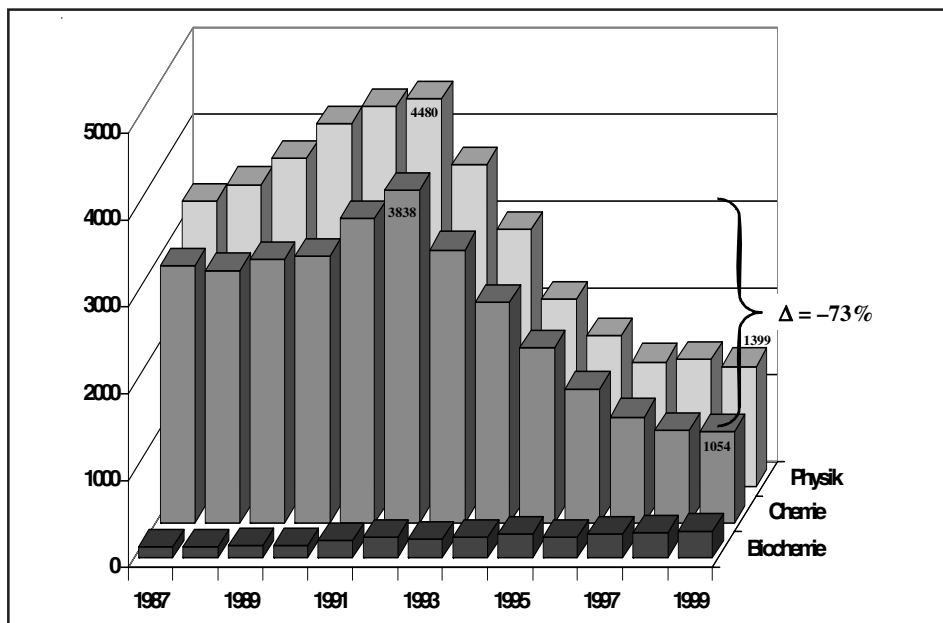


Bild 3: Bestandene Vordiplome in den Fachbereichen Chemie, Physik und Biochemie in Deutschland 1987-1999 (Datenquellen: Gesellschaft Deutscher Chemiker; KFP)

2 Die (Re-)Aktivierung brachliegender Kompetenzreserven von älteren Fachkräften ist durch seminaristische Weiterbildung und technokratisches Wissensmanagement nicht zu realisieren

Angesichts dieser gravierenden und vor dem Hintergrund demographischer Entwicklungen vermutlich längerfristig anhaltenden Engpässe im Nachwuchsbereich werden nun – neben den Bemühungen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte im Rahmen der „Green Card“ - die an ältere Fachkräfte gebundenen Kompetenzen quasi wiederentdeckt.

Wenn man am Wirtschaftsstandort Deutschland weiterhin an der Spitze der globalen Entwicklungsdynamik bleiben will, dann ist es unserer Ansicht nach tatsächlich auch unausweichlich, dass Innovationsprozesse in den Betrieben in Zukunft wieder viel stärker von älteren Fachkräften personifiziert werden müssen, als dies in der Vergangenheit und insbesondere in den letzten zehn Jahren der Fall war. (Vgl. Staudt, E.: Ingenieure gehören mit 45 Jahren noch nicht aufs Abstellgleis, in: VDI-Nachrichten, Nr. 47 vom 24. November 2000, S. 2.)

Doch die Aktivierung der an ältere Fachkräfte gebundenen Kompetenzpotentiale ist weitaus diffiziler, als es in den naiven Debatten um Weiterbildungsoffensiven oder gar ein gesetzlich verbrieftes „Recht auf Weiterbildung“ unterstellt wird. Weiterbildung, glauben die Protagonisten dieser Debatten,

- schützt vor Arbeitslosigkeit,
- sichert die Unternehmensentwicklung und
- schafft die Voraussetzungen für wettbewerbsfähige Regionen.

Doch der Realität einer innovierenden Wirtschaft hält dieser Mythos einer funktionierenden Weiterbildung längst nicht mehr stand. (Vgl. Staudt, E., Kriegesmann, B.: Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht- der Widerspruch zwischen überzogenen Erwartungen und Mißerfolgen der Weiterbildung, in: Berichte aus der angewandten Innovationsforschung Nr. 178, Bochum, 1999.) In fortschrittlichen Betrieben macht man schon lange die Erfahrung, dass Fachkräften durch Weiterbildungszertifikate zwar eine höhere Qualifikation bescheinigt wird, diese Zertifikate mit dem, was der Teilnehmer wirklich „kann“, allerdings zumeist wenig gemein haben.

Seminaristische Weiterbildung und das technokratische „Wissensmanagement“ setzen auf Instruktion und Technik, mit der sich Wissen gut vermitteln, verwalten und verteilen lässt. Es besteht aber kein Mangel an Wissen. Das ist spätestens über das Internet inzwischen inflationär verfügbar. Der eigentliche Kompetenzmangel besteht in den Erfahrungs- und Professionalisierungsdefiziten, aktuelles Wissen schnell in innovative Produkte und Dienstleistungen zu überführen.

Wenn traditionelle Weiterbildung dennoch als dominante Form zur Entwicklung individueller Kompetenzen eingesetzt wird, sind Misserfolge vorprogrammiert. Selbst hoch entwickelte Formen der Weiterbildung haben in der Vergangenheit nicht die Erwartungen erfüllt. Gemessen an den mit Weiterbildungsoffensiven intendierten Entwicklungen wie z. B. Erhöhung

der Arbeitsplatzsicherheit, höheres Einkommen etc. auf individueller Ebene oder Steigerung der Innovationskraft auf Unternehmensebene sind traditionelle Weiterbildungsformen überfordert.

Trotz anschwellender Weiterbildungsbemühungen hat die strukturelle Arbeitslosigkeit weiter zugenommen, und selbst die Arbeitslosigkeit der formal auf der höchsten Qualifikationsstufe des deutschen Bildungssystems stehenden Naturwissenschaftler und Ingenieure ist seit Anfang der neunziger Jahre explodiert. Hinzu kommt immer häufiger auch der Frust bei Arbeitnehmern, die von der zweiten in die dritte „Maßnahme“ fallen und dann doch arbeitslos werden. Gleichzeitig steigt die Zahl der Unternehmen, die trotz gewaltiger Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen Innovationen und Modernisierungen nicht umsetzen können, weil Kompetenzen bei den Mitarbeitern fehlen.

- Die traditionelle Weiterbildung und das technokratisch interpretierte Wissensmanagement helfen, selbst richtig angesteuert, nur zu weniger als 20 Prozent, Kompetenzdefizite auf individueller und betrieblicher Ebene zu beseitigen oder gar offensive Entwicklungen anzustoßen. (Vgl. Staudt, E. et al.: Kompetenz und Innovation. Eine Bestandsaufnahme jenseits von Personalentwicklung und Wissensmanagement, in: Innovation, Forschung und Management, Band 10, Bochum, 1997)

Angesichts der dominanten Fehleinschätzungen und Fehlsteuerungen wurden die hoch gesteckten Erwartungen an institutionalisierte Weiterbildung und Wissensmanagement nicht erfüllt.

- Hohe Streuverluste und
- mangelnde Verwertungsmöglichkeiten

führen dazu, dass mehr als 50 Prozent der traditionellen Weiterbildungsmaßnahmen nicht die Realisierung angestrebter (beruflicher) Veränderungen erfüllen. Dazu kommen Verunsicherung, Enttäuschung und Demotivation bei den Teilnehmern, die keinen Transfererfolg verzeichnen können, sowie organisatorische Integrations- und weitere Umsetzungsprobleme.

In der Summe wird deutlich, Weiterbildungsplanung, -durchführung und -umsetzung leiden an erheblichen

- Orientierungs-,
- Methoden- und
- Professionalisierungsdefiziten.

Streuverluste, chronische Verspätung und Verlust der Orientierung führen, losgelöst von Verwertungszusammenhängen, zu wenig überzeugenden Ergebnissen. Neben dem Beleg massiver Streuverluste der institutionalisierten Weiterbildung geben die empirischen Ergebnisse Hinweise auf eine höhere Effektivität von Maßnahmen, die sich durch eine stärkere Handlungsnahe auszeichnen. Ob es der Gründer in noch abhängiger Beschäftigung oder die Führungskraft in komplexen Projekten ist, ihre Handlungsfähigkeit ziehen sie nicht aus Kursen.

Den meisten Praktikern ist klar, dass ihre Kompetenzentwicklung nicht aus der traditionellen Weiterbildung, sondern aus Erfahrung resultiert. Hinterfragt man empirische Befunde zur Bedeutsamkeit einzelner Kompetenzelemente für individuelle Handlungen, bestätigen Studien über die Arten des Lernens schon frühzeitig einen 80 Prozent-Anteil selbständigen oder informellen Lernens und damit die Bedeutung der Handlungsfähigkeitsentwicklung durch eigene Erfahrungen.

Doch während traditionelle Weiterbildung hoch professionalisiert auf die gut beeinflussbaren 20 Prozent des expliziten Wissens ausgerichtet ist, fehlen für die dominant handlungsbestimmenden Kompetenzbestandteile „implizites Wissen (Erfahrung) und Fertigkeiten“ analoge Entwicklungsmuster, und die organisatorischen Zusammenhänge sind in Teilbereichen noch gar nicht transparent. Es ist aber für Personal-, Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung wenig effektiv, die Instrumentalisierung und den Mitteleinsatz auf 20 Prozent des Wirkungsbereichs zu konzentrieren. Auch Versuche, die Erfassung, Verarbeitung und Vermittlung von explizitem Wissen über Ansätze des Wissensmanagements weiter zu professionalisieren, gehen an 80 Prozent des Kompetenzentwicklungsproblems vorbei. Die Substitution des „Schulmeisters“ durch den „Wissensverwalter“ bringt keinen inhaltlichen Fortschritt.

Selbst wenn also die Bildungspolitik ein Bundesgesetz zur Weiterbildung erlässt und das ganze Land mit „Bildungsräten“ überzieht, den Wissensvermittlungsapparat von Volkshochschulen bis zu Bildungswerken weiter aufbläht und in diesem Partialbereich die Qualitätssicherung ausbaut, werden sich die Kompetenzprobleme älterer Fachkräfte angesichts einer weiter steigenden Veränderungsdynamik der betrieblichen Anforderungen sogar noch erheblich verschärfen. Der naive Glaube an das planwirtschaftlich technokratische Anpassungsmuster Weiterbildung oder Wissensmanagement führt dann in eine innovatorische Pattsituation. Aus dieser Patt-Situation auszubrechen, erfordert neue Konzepte der Kompe-

tenzentwicklung und eine andere Lernkultur, die sich nicht auf die verkrusteten Wissensvermittlungsinstitutionen von gestern verlässt, sondern auf die reale Problematik von Strukturwandel eingeht.

- Wenn Fach- und Führungskräfte auch über das Alter von 45 Jahren hinaus die technisch-wirtschaftliche Entwicklung dieses Landes vorantreiben sollen, dann müssen sie im Arbeitsalltag den Umgang mit modernen Technologien als ständige Normalität erleben können, und nicht als Ausnahmezustand im Rahmen kurzweiliger Besuche auf der (Weiterbildungs-)Schulbank. Die Instrumentalisierung derartiger Kompetenzentwicklungsformen setzt Neuentwicklungen, ja eine neue Lernkultur voraus.

3 Aktivierung der Kompetenzpotentiale älterer Fachkräfte durch Organisation neuer Lernkulturen und –strukturen

Dass die Zusammenhänge zwischen Kompetenzentwicklung und Innovation noch weithin nicht verstanden werden und dementsprechend die Überführung dieser Erkenntnisse in Konzepte und Instrumente sowie das Testen in Pilotprojekten noch im Experimentierstadium ist, signalisiert allerdings noch einen gewaltigen Entwicklungsaufwand. Vier Bereiche sind nach unseren Erfahrungen aus bereits durchgeführten Experimenten dabei von besonderer Bedeutung:

- Angesichts sich verändernder Wertschöpfungsketten in weiten Bereichen der Wirtschaft, Aufweichen von Branchengrenzen, Funktionsübernahme durch Newcomer und Ausscheiden aus scheinbar gesicherten Märkten stellt sich die Frage, wie man sich in diesem Umfeld als Betrieb oder Individuum positionieren kann. Klassische Verfahren der Unternehmensplanung stoßen an ihre Grenzen. Nicht die Orientierung an scheinbaren Wachstumsmärkten oder die schlichte Bündelung von Leistungen in Märkten von heute schafft Wettbewerbsvorteile, sondern die Entwicklung von Kompetenzpotentialen für die Märkte von morgen. Damit wird die Entdeckung zukünftiger Entwicklungsprobleme in Wertschöpfungsketten zentrales Element des Innovationsmanagements, doch das setzt entsprechende Kompetenzen bei den Fach- und Führungskräften voraus.
- Die Plazierung, d.h. Neupositionierung in Wertschöpfungsketten ist aber kein reines Auswahlproblem aus möglichen Entwicklungsalternativen. Vielmehr geht es um einen Abstimmungsprozeß zwischen Neuorientierung auf der einen Seite und verfügbaren bzw. entwickel-

baren Kompetenzen auf der anderen Seite. Ergebnis ist dann nicht der „run“ der Lemminge auf moderne, aber überbesetzte und vom eigenen Kompetenzprofil gar nicht beherrschbare Felder, sondern das Erschließen der bearbeitbaren Zukunft mit Kompetenzentwicklungsmaßnahmen.

- Die Integration von Personal- und Organisationsentwicklung ist Basis für die Umsetzung betrieblicher Innovationsprozesse. (Vgl. Staudt, E.: Denkschrift: Kompetenz zur Innovation - Defizite der Forschungs-, Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, in: Berichte aus der angewandten Innovationsforschung Nr. 142, Bochum, 1995.) Diese Integration (statt künstlicher Trennung individueller Lernwelten von betrieblichen Entwicklungen) löst das Dilemma einer anforderungsorientierten Weiterbildung und des technokratischen Wissensmanagements auf. Dazu sind Innovationsprozesse zu personifizieren. Potentialbeurteilung und Personalauswahl sind Basis solcher Entwicklungsprozesse. Da die Aussagefähigkeit traditioneller Verfahren in diesem Bereich begrenzt ist, sind diese durch formative Verfahren zu ergänzen. „Fordern statt Fördern“ und die Implementation von „Partisanenstrategien“ ermöglichen Potentialbeurteilung, -aktivierung und -entwicklung für Innovationen im Kontext konkreter Entwicklungsvorhaben.
- Die Entwicklung individueller Kompetenzen ist weiter zu fassen als dies über traditionelle Formen der Wissensvermittlung abgedeckt wird. An die Stelle von Wissensvermittlung treten der praktische Erfahrungsaufbau und eine stärkere Verzahnung mit informellen Lernprozessen in- und außerhalb der Arbeit. Das bedeutet die Schaffung von ausreichenden Handlungsspielräumen sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Ausbildung sowie im weiteren Berufsverlauf.

Mit diesen Aufgaben stehen wir am Anfang eines Entwicklungsprozesses, in dem man nicht, wie in Routinebereichen üblich, vorwiegend danach fragen kann: „Wer hat das schon erfolgreich getan?“, sondern, kennzeichnend für Innovationsfelder, vor allem Neuland betreten muss. Erst wenn es gelingt, die notwendigen Rahmenbedingungen für eine innovationsorientierte Kompetenzentwicklung junger und älterer Fach- und Führungskräfte zu schaffen, besteht eine Option am Standort Deutschland, nicht mehr nur statische Verhältnisse zu optimieren, sondern auch dynamische Umbrüche zu bewältigen.

Dr. Helga Steeg

Bessere Aus- und Fortbildung als Basis für den Generationenvertrag der Zukunft

Es ist unbestritten, dass die frühere Konzeption nicht mehr praktikabel ist, die in der Zeit nach dem Zusammenbruch geboren wurde und aus der damals bestehenden wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Bundesrepublik und der Notwendigkeit neue Wege zur Rentenversicherung zu schaffen, zu erklären ist. Die große Mehrheit der Bevölkerung war zu einer individuellen Altersvorsorge außerstande. Die wirtschaftlichen, sozialen und demographischen Strukturen haben sich inzwischen fundamental geändert. Auch die Arbeitswelt und die nicht mehr finanzierbaren Anforderungen an den Staat, den sogenannten Wohlfahrtsstaat, haben die Grundlagen des früheren Systems in Wegfall gebracht. Die Neugestaltung der Finanzierung für die Alterssicherung und die Berücksichtigung der veränderten demographischen Entwicklung machen einen entscheidenden Umbau der Alterssicherung notwendig. Der Generationsvertrag alten Stils musste verlassen werden.

Das bedeutet jedoch nicht, dass die Verteilung der Lasten und Kosten auf die Generationen nicht mehr zu berücksichtigen ist. Das Gegenteil ist der Fall. Wichtig bleibt auch heute, dass zur Altersversorgung die am Arbeitsleben aktiv Teilnehmenden ebenso wie die Empfänger von Altersversorgung beitragen müssen. In der heutigen Wirtschaftswelt, die durch Wettbewerb und Globalisierung gekennzeichnet ist, müssen die Beitragsquoten des Staates, der Arbeitgeber aber auch der Arbeitnehmer diese Determinanten berücksichtigen. Hinzu kommt der zusammenwachsende EU-Markt. Es besteht ein vitales Interesse daran, dass ein Konzept erstellt wird, welches die sozialpolitischen Bedürfnisse unserer Gesellschaft nicht aus dem Auge verliert. Das beste ökonomische Konzept nützt allein nicht, wenn dadurch soziale Belange vernachlässigt werden, die zu großen politischen Verwerfungen führen können. Diese wenigen Gesichtspunkte, die um ein Vielfaches zu erweitern wären, erhellen aber auch die Komplexität des Sachverhalts.

Es ist bekannt, dass sich auch andere Staaten mit dem demographischen Faktor und den Grenzen der staatlichen Finanzierung auseinandersetzen müssen. Die meisten EU-Länder haben ihre Rentensysteme seit den 90er Jahren geändert. Mehr und mehr ist ein kapitaldeckender Rententeil eingeführt oder verstärkt worden.

Unstreitig ist in der deutschen politischen Auseinandersetzung geworden, dass das neue System auf drei Säulen aufzubauen ist, nämlich den Beiträgen der in der Arbeitswelt aktiv tätigen Arbeitnehmer, denen des Staates und denen der Betriebe. Als neue Säule soll die private Vorsorge hinzukommen. Über die Ausgestaltung wird gestritten, insbesondere über die Modalitäten zur Berücksichtigung der demographischen Veränderungen. Hier geht es um die Frage, wie die Lasten der jüngeren Generation und der Rentner gerecht verteilt werden können. Einerseits soll das Rentenniveau trotz der längeren Lebenszeiten und der damit verbundenen Kostenerhöhungen nicht einbrechen, andererseits soll die Belastung für die aktiven Arbeitnehmer nicht unzumutbar ansteigen und das Niveau ihrer künftigen Renten erheblich absenken. Deshalb wird die dritte Säule der Eigenvorsorge eingeführt. Sie beinhaltet in der modernen Arbeitswelt, dass die aktiven Arbeitnehmer befähigt sind, eine solche zu leisten. Hier muss staatliche Begleitung durch steuerliche Förderung einsetzen. Wichtig ist ebenso, die Vorbereitung auf den künftigen Beruf an die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt anzupassen. Das führt meines Erachtens zu einer modernen Verbindung zwischen dem Renten- und dem Aus- und Fortbildungssystem. Es muss berücksichtigt werden, dass lebenslange Arbeitsverhältnisse höchstens noch die Ausnahme sein werden. Wechsel ist notwendig und damit verbunden eine berufliche Qualifikation, welche Neuorientierung und Flexibilität ermöglicht. Schließlich ist der Wandel von der industriellen Arbeitswelt zur Dienstleistungswelt zu berücksichtigen. Ziele der Familienpolitik kommen hinzu, auch hier sind die Modalitäten streitig, ebenso wie die Berücksichtigung zeitlich beschränkter Arbeitszeiten der Frauen.

Die Notwendigkeit, die deutschen Aus- und Fortbildungssysteme zu modernisieren, findet sich heute auf der politischen Prioritätenliste von fast allen Politikerinnen und Politikern. Dies ist auch dringend notwendig geworden. Zu lange sind hier Versäumnisse zu beklagen. Die deutsche Volkswirtschaft kann nur dann das künftige Rentensystem finanzieren, wenn die Beschäftigten die ihnen zumutbaren Leistungen einschließlich der Eigenvorsorge auch erbringen können.

Was bedeutet dies im Einzelnen? Chancen und Möglichkeiten zur Ausbildung, Durchlässigkeit des Bildungssystems, Möglichkeiten und Teilnahme an Fort- und Weiterbildung, Aufgeschlossenheit und Beteiligung der Wirtschaft, sowie Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Schulen und Universitäten müssen Ausbildungszeiten auf die notwendige Zeitdauer verkürzen, damit die neue Generation früher in die Arbeitswelt eingegliedert werden kann. Sie müssen über die modernen technischen Hilfsmittel verfügen und auch in der Lage sein, den Umgang mit diesen zu lehren. Hinzu kommen auch in den Grund- und Hauptschulen verstärkte Unterrichtung in einer Fremdsprache und über wirtschaftliche Zusammenhänge. Wichtig ist aber vor allem, dass Methodik gelehrt wird, wie man an neue Sachverhalte herangeht und die Motivation zur Erarbeitung von Neuerungen. Auf der anderen Seite darf auch die Anforderung an berufliche Qualifikation nicht überspannt werden. Es ist z. B. unnötig für die Ausbildung zum Handwerkerberuf das Abiturzeugnis zu verlangen, wohl aber muss auch für den Handwerker der Umgang mit der modernen Informationstechnik selbstverständlich sein.

Das deutsche duale Ausbildungssystem für die gewerbliche Wirtschaft, bekanntlich von anderen Ländern hoch geschätzt, muss fortgeführt werden. Aber auch hier müssen moderne Entwicklungen wie z. B. Kommunikationstechniken behandelt werden. Die Betriebe sollten sich auch darüber im Klaren sein, dass ihr Beitrag zur Ausbildung nicht nur ihnen zugute kommt, sondern auch ein Beitrag zu Hebung der beruflichen Qualifikation ist. Dazu gehört dann aber auch die angemessene steuerliche Behandlung mittelständischer Unternehmen.

Fortbildung während der Arbeitsverhältnisse war im Vergleich zu anderen Ländern, z. B. den angelsächsischen, bei uns unterentwickelt. Hier ist ein vorsichtiger Wandel erkennbar, aber es muss noch mehr Engagement und Hilfestellung erbracht werden. Wer könnte heute noch in technischen oder wirtschaftlichen Berufen mithalten auf der Basis einmal gelernter oder auch über viele vergangene Jahre praktizierter Kenntnisse und Fertigkeiten? Dabei ist notwendig, dass Betriebe entsprechende Möglichkeiten eröffnen. Erfreulicherweise sind Fortschritte zu verzeichnen. In diesem Zusammenhang wäre eine Intensivierung von Austauschprogrammen mit entsprechendem Auslandsaufenthalt begrüßenswert.

Schließlich darf die Aus- und Fortbildung bei den Zuwanderern nicht vergessen werden, denn auch dieser Personenkreis wird mit dem Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit im Rentenalter Ansprüche erheben. Das ist auch gerechtfertigt. Es führt hier zu weit, das Thema der Integration

dieses Personenkreises abzuhandeln. Aber auch hier ist das richtige, ausreichende Ausbildungssystem wichtig. Ein hoher Prozentsatz ausländischer Schüler mit defizitären Deutschkenntnissen hemmt nicht nur eine angemessene Fortbildung der deutschsprachigen Schüler in einer Klasse, sondern auch die Eingliederung in die Arbeitswelt.

Die hier skizzierten Maßnahmen bedürfen staatlicher Hilfe und finanzieller Unterstützung, sei es direkter staatlicher Mittel oder indirekter steuerlicher Hilfen. Das führt dann zu der Frage, wo die Prioritäten staatlicher Mittelvergabe liegen. Zweifellos sind immer Versuche unternommen worden, die Liste staatlicher Subventionen zu kürzen. Durchgreifende Erfolge stehen aus. Dennoch wird der Staat um eine solche Streichung nicht herumkommen, wenn das Rentensystem finanzierbar bleiben soll.

Verfehlt ist aus meiner Sicht die Verbindung der Rentenfinanzierung mit der Ökosteuer. Abgesehen davon, dass die deutsche Ökosteuer, so wie sie konzipiert ist, nicht zur echten Minderung der CO₂-Emissionen führt, ist die Verbindung zur Rentenfinanzierung das typische Beispiel von Quersubventionierung, die eigentlich dem Postulat einer effizienten Volkswirtschaft widerspricht, in der allgemeine Steuereinnahmen die allgemeinen Lasten des Staates finanzieren sollen. Man sollte sich an das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zum Kohlepfennig und seiner Finanzierung aus dem Haushalt erinnern. Meines Erachtens gehören staatliche Beiträge zur Rentenversicherung. Schließlich ist in unserer föderalistischen Verfassung die Ausbildung der Kulturhoheit der Länder zugeordnet. Nach meiner festen Überzeugung gibt es sicher den Nachteil der Uneinheitlichkeit, aber die Vorteile, welche für die deutsche Volkswirtschaft aus dem Wettbewerb der besten Systeme erwachsen können, überwiegen. Wenn die Kulturhoheit der Länder allerdings dazu führt, dass in einigen Ländern nach zwölf, in anderen nach 13 Jahren das Abitur verlangt wird, so sollte über die Vereinheitlichung nochmals nachgedacht werden.

Abschließend kann festgestellt werden: Es gibt verschiedene Möglichkeiten ein modernes Rentensystem zu erstellen. Es wird nicht mehr dem alten Modell des Generationenvertrages entsprechen. Dennoch gibt es Möglichkeiten, die Finanzierungslasten der aktiven Arbeitnehmer nicht unzumutbar hoch festzusetzen. Von den Beiträgen ist in dieser Darstellung nicht die Rede, weil dies fast ausschließlich die Rentenhöhe betrifft. Während hier der Versuch unternommen wurde, durch Ausführungen zur Qualifikation der aktiven Arbeitnehmer einen Rahmen für begleitende Maßnahmen zur Rentenreform aufzuzeigen.

TEIL 2

Der Generationenvertrag aus der Sicht von Politikern

Friedrich Merz, MdB

Generationenausgleich und intergenerative Gerechtigkeit

Als Christen sind wir aufgefordert, uns an der Lösung der gesellschaftlichen Probleme aktiv zu beteiligen. Dabei dürfen wir unser Handeln nicht nur an Sachverhalten und technokratischen Lösungen ausrichten. Unsere Aufgabe ist die Verwirklichung von Grundwerten wie Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Besondere Bedeutung wird im vor uns liegenden Jahrhundert die Gerechtigkeit zwischen den Generationen erfahren. Zwei Fragen sind in diesem Zusammenhang wichtig:

1. Was heißt im generativen Zusammenhang Gerechtigkeit?
2. Wie können wir die Strukturen der sozialen Sicherung so umbauen, dass alle drei Grundwerte: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität, unter den Bedingungen der künftigen Gesellschaft des demografischen Wandels, der Wissensgesellschaft und der Globalisierung auch verwirklicht werden?

Das Problem lässt sich im System der Alterssicherung vermutlich am besten darstellen. Das staatliche Rentensystem in Deutschland als stärkste Säule der Absicherung im Alter ist finanziell in eine Schieflage geraten. Es steht unter einem doppelten Druck:

Die demographische Entwicklung - von der Pyramide zum Pilz im Altersaufbau der Bevölkerung - führt zu immer weniger Beitragszahlern bei immer mehr Beitragsempfängern.

Dazu steigt aufgrund des medizinischen und sozialen Fortschritts das Lebensalter rapide weiter an.

Das Phänomen der Überalterung der Bevölkerung findet sich in allen EU-Staaten, ebenso in Japan und den USA, die „soziale Revolution“ ist nicht nur in Deutschland ein drängendes Zukunftsproblem. Allerdings -

und dies verschärft das Problem in Deutschland noch einmal - sind bei uns gegenwärtig nur noch 39 % der 55-64-Jährigen erwerbstätig, in den USA sind es 58%, in Japan 64%, in der Schweiz sogar 71%. Das „Altersbeben“ (P. Wallace) trifft Deutschland also in besonders ausgeprägtem Maß.

In Deutschland finanzieren immer weniger Arbeitnehmer immer mehr Rentner. Aus dieser Verschiebung der Belastung bei gleichzeitig knapper werdenden Ressourcen des Staates erwächst ein massives Problem der Generationengerechtigkeit. Modellrechnungen für die kommenden Jahrzehnte zeigen, wie sehr die finanzielle Belastung der jüngeren Generationen zunimmt. Dadurch wird das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit verletzt: Die immer höheren Beitragsbelastungen der jüngeren Generation werden konfiskatorischen Charakter annehmen.

Die erste Dimension von Gerechtigkeit:

Die moderne Welt ist im Gegensatz zu früher - z.B. zur griechischen und römischen Antike, auch zu den mittelalterlichen Feudalgesellschaften - eine Erwerbsgesellschaft. Das, was man sich, biblisch gesprochen, „im Schweiße seines Angesichts“ erarbeitet hat, das gehört einem, davon zehrt man. Insofern ist auch die Rente Eigentum. Das Bundesverfassungsgericht hat zu Recht die Garantie des Eigentums auch auf die Rente und deren Anwartschaften erstreckt. Rentengerechtigkeit ist damit Teil der *Leistungsgerechtigkeit* - jedermann steht im umlagefinanzierten System grundsätzlich eine Rente nach eigener vorheriger Leistung zu. Das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit verbietet Rentenansprüche, die - bezogen auf den Durchschnitt der Anwartschaften der jeweiligen Alterskohorten - nominal geringer sind als die Einzahlungsleistungen derselben Alterskohorte.

Die zweite Dimension von Gerechtigkeit:

Aber über die Höhe der *Zuwächse* der Rente - etwa gemäß der Produktiventwicklung der Wirtschaft - kann man streiten. Hier geht es um *Verteilungsgerechtigkeit*: die Älteren sollen auch am Wohlstandszuwachs der Gesellschaft teilhaben. Wenn die Zuwächse kleiner werden oder die Belastungen anderer wachsen, dann muss es um einen gerechten Ausgleich der Belastungen gehen. Beide, sowohl die jüngeren als auch die älteren Generationen, müssen einen Teil der kommenden Lasten tragen.

Gerechter Ausgleich heißt, dass der zu zahlende Beitragssatz für die Jüngeren tragbar bleibt und die Älteren - wenn nötig - auf einen Teil der Zuwächse verzichten. Anders ist in einer alternden Gesellschaft Generationengerechtigkeit nicht mehr herstellbar.

Intergenerative Gerechtigkeit ist aber nicht nur eine Frage der finanziellen Ausgestaltung des Rentensystems. Genauso wichtig ist die Frage des Umgangs zwischen den Generationen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft. Wer Menschen mit vierzig oder fünfzig Jahren als zu alt und als unproduktiv ansieht, der unterschätzt nicht nur die nutzenstiftenden Erfahrungen und Leistungsfähigkeiten Älterer; er verstößt auch gegen den Grundsatz der Teilhabe-Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Auch ältere Menschen haben Anspruch auf Anerkennung im Arbeitsleben. Sie werden gebraucht. Andere Länder haben gezeigt, dass dies in einer modernen Volkswirtschaft auch geht, ja dass die Beteiligung der Älteren am Arbeitsprozess Voraussetzung ist für ein tragfähiges Wirtschafts- und Sozialsystem. Die „Rente mit 60“ ist auch deshalb in mehrfacher Hinsicht der falsche Weg.

Jede jüngere Generation profitiert von dem, was die ältere Generation geschaffen hat, an Schulen, Krankenhäusern, Straßen, sozialen und kulturellen Einrichtungen, kurz: der Infrastruktur der Gesellschaft. Zu einer ehrlichen Generationenbilanz und einem gerechten Generationenausgleich gehört deshalb die Berücksichtigung aller Leistungen. Ohne diese wird es keine gerechte Lastenverteilung zwischen den Generationen geben.

Eine neue Gerechtigkeit zwischen den Generationen würde auch auf einen solidarischen Leistungsaustausch setzen, z.B. Ältere betreuen Kinder, Jüngere helfen bei der Pflege Älterer, gegenseitige gesellschaftliche Leistungen auf ehrenamtlicher Basis und Freiwilligentätigkeit werden gestärkt und gefördert, so wie vorbildliche Initiativen in Sachsen und Baden-Württemberg den Weg weisen.

Volkseinkommen und neue Arbeitswelt

Zwei weitere Entwicklungen müssen sowohl unter finanziellen als auch unter Gerechtigkeitserwägungen beachtet werden: die Differenzen zwischen Volkseinkommen und deren Verteilung sowie die Veränderungen im Bereich der Arbeitsgesellschaft mit einer abnehmenden Bedeutung von „normalen“ Arbeitsplätzen.

Einkommen und Vermögen konzentrieren sich in Deutschland wie in allen westlichen hochindustrialisierten Ländern immer mehr bei den Wissens- und Kapitaleignern. Diese Entwicklung wird in der Wissensgesellschaft weiter zunehmen. Mit schwindender Erwerbsarbeit entgleitet manchen Schichten der Schlüssel zu größerem materiellem Wohlstand. Ihr Anteil am Volkseinkommen wird geringer. Unter den sich ändernden Bedingungen der Sozial- und Arbeitswelt hat der, der nur seine Arbeitskraft und diese vielleicht noch in veraltenden Industrien und mit einer geringeren Qualifikation zur Verfügung stellen kann, wesentlich schlechtere Chancen in unserem gegenwärtigen Arbeitsmarkt. Dies lässt sich bereits heute an den Daten des Arbeitsmarktes und der Kapitalmärkte ablesen. Während im mittelfristigen Trend die Vermögenseinkommen steigen, bleiben die Arbeitseinkommen zurück. Dabei nimmt die Erwerbsarbeit, die in enger Nähe zu Wissen und Kapital steht, an der Wohlstandsentwicklung eher teil; die Teilhabe vermindert sich dagegen deutlich mit größer werdendem Abstand zu Wissen und Kapital.

Dieser Trend hat seinerseits Auswirkungen auf die Altersversorgung. Denn die Bezieher von Arbeitseinkommen werden durch den Wandel in der Arbeitswelt weniger in die Rentenkasse einzahlen können und sind auch weniger belastbar hinsichtlich der angestrebten und im Grundsatz richtigen privaten Vorsorge.

Generationengerechtigkeit muss diese Trends berücksichtigen und für einen gerechten Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Einkommensgruppen in Bezug auf die sozialen Sicherungssysteme sorgen.

Deshalb stellt sich künftig immer drängender die Frage, ob neben dem Erwerbseinkommen nicht der gesamte Vermögenszuwachs als Basis des sozialen Sicherungssystems herangezogen werden muss. Denn „Patchwork-Biografien“ und veränderte Arbeitsformen - Teilzeitarbeit, „geringfügige“ Beschäftigung, mehrere gleichzeitige Arbeitsverhältnisse, Mischformen der selbständigen und unselbständigen Berufsausübung, durch Familienphasen, Aus- und Fortbildung unterbrochene Erwerbsbiografien usw. nehmen in unserer Gesellschaft immer mehr zu. Sie ersetzen häufig Vollzeit- und „Normal“-Arbeitsplätze. So zeigen Modellrechnungen: In den 70er Jahren lag das Verhältnis von Norm- zu Nichtnormarbeitsplätzen in Westdeutschland noch bei 5:1. In den 80er Jahren verschob es sich auf 4:1, in den 90er auf 3:1. Heute liegt das Verhältnis - bei allen Abgrenzungsschwierigkeiten - bei etwa 2:1. In rund zehn Jahren könnte es bei 1:1 liegen. Damit wäre - bei Beibehaltung unserer bisherigen Verteilungs-

systeme - der wirtschaftliche und soziale Abstieg von Teilen der Bevölkerung vorprogrammiert.

Zusätzlich zu den vorhandenen Schwierigkeiten der Finanzierung des Rentensystems stehen uns also gravierende Auswirkungen auf die Systeme der sozialen Absicherung bevor. Die in aller Kürze aufgezeigten Entwicklungen haben Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen den Generationen in Deutschland, über die bisher nur unzureichend nachgedacht wird.

In jedem Fall muss bald entschieden werden:

- Wie man wesentlich größere Schichten der Bevölkerung an die Anforderungen der Wissensgesellschaft heranführen kann durch moderne Formen der Bildung, der Ausbildung und der Weiterbildung,
- und wie man wesentlich mehr Menschen als bisher dazu bringen kann, schon in jungen Jahren Kapital zu bilden für und durch Bildung und Wissen, aber auch für Gesundheit und das eigene Lebensalter.

Ohne grundlegende Reformen in der Bildungspolitik und in der Wirtschafts- und Sozialpolitik werden sich die Probleme des intergenerativen Ausgleichs *verschärfen*. Von Generationengerechtigkeit wird man dann immer weniger sprechen können.

Statt eines „Generationenkrieges“ brauchen wir also die Revitalisierung eines umfassend verstandenen „Generationenvertrages“, der die unterschiedlichen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufgreift, Gerechtigkeit in ihren verschiedenen Dimensionen berücksichtigt und dadurch den sozialen Frieden, auch für die Zukunft, sichert. Eine wahrhaft große Herausforderung zu Beginn es neuen Jahrhunderts.

Friedhelm Ost, MdB

Generationenvertrag - ein Modell mit Zukunft - Kürzere Ausbildungszeiten als Beitrag zur Zukunftssicherung

Die letzten Jahre standen bis in die aktuelle Gegenwart hinein im Zeichen der dringend erforderlichen Reform der gesetzlichen Rentenversicherung. Angesichts der sich seit längerem abzeichnenden Entwicklung der deutschen Demographie und der sich daraus ergebenden Lastenverteilung zwischen den Generationen muss der 1957 erneuerte und seitdem einige Male korrigierte „Solidarvertrag zwischen den Generationen“ als Grundelement unseres gesetzlichen Altersversorgungssystems für die nächsten Jahrzehnte so verändert werden, dass seine zukünftige Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit gewährleistet ist, dass dies einigermaßen den Anforderungen an die Generationengerechtigkeit entspricht und dass vor allem bei den aktiven Beitragszahlern das Vertrauen in die zukünftige Funktionsfähigkeit erhalten bleibt.

Im Gegensatz zu kapitalgedeckten Alterssicherungssystemen, bei denen der einzelne im Erwerbsleben einen Kapitalstock aufbaut, von dem und dessen Erträgen er im Ruhestand lebt, erwirbt er beim Umlageverfahren, das auf dem Generationenvertrag basiert, einen „Anspruch“ auf die Zahlung der Rente durch die nachfolgenden Generationen. Somit kann er zurecht darauf vertrauen, dass die nachfolgende Generation seine Rente zahlt, so wie er es für die Generation seiner Eltern tat. Denn der Generationenvertrag war nie ein einklagbarer Vertrag im juristischen Sinne, sondern vielmehr ein solidarisches Finanzierungs-Modell zwischen den Generationen.

Dieses System hat sich in Deutschland, das im zu Ende gegangenen Jahrhundert zwei Weltkriege erlebte, bewährt. Denn nur so war es möglich, Rentenzahlungen an Generationen zu leisten, die aufgrund der Kriege oder der wirtschaftlichen Situation keine Möglichkeit zur Bildung eines individuellen Kapitalstocks hatten. Die veränderte Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland stellt jedoch auch das Umlageverfahren mit dem Generationenvertrag vor neue Herausforderungen.

Seit Jahrzehnten ist die Geburtenzahl in Deutschland deutlich rückläufig, sie gleicht die Zahl der Todesfälle längst nicht mehr aus. Hinzu kommen die stete Steigerung der Lebenserwartung und damit eine Verlängerung der Rentenlaufzeiten: Die durchschnittliche Lebenserwartung wird in den nächsten 30 Jahren um gut zwei Jahre ansteigen. Dies bedeutet eine Veränderung der Rentenbezugsdauer gegenüber heute um mehr als zehn Prozent.

Ohne eine zukunftsweisende Reform würden die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von derzeit 19,1 Prozent – ein Niveau, das nur durch eine inzwischen sehr hohe Subventionierung aus der Staatskasse wie zum Beispiel über die Ökosteuer-Umfinanzierung zu erreichen war – in den nächsten Jahrzehnten auf 26 Prozent oder noch höher steigen. Eine solche Entwicklung wäre eine schier untragbare Hypothek für die deutsche Wirtschaft, denn sie hätte eine dramatische Erhöhung der Lohnzusatzkosten und somit eine deutliche Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und Arbeitsplätze in unserem Lande zur Folge. Ohnehin beliefen sich die Beiträge, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte an die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme im Jahre 2000 zu zahlen hatten, auf rund 41 Prozent.

Für die Zukunft muss vor allem auch mit weiteren Steigerungen der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gerechnet werden. Die jüngere Generation hat zunehmend berechtigte Zweifel, ob sie trotz hoher Beiträge während der aktiven Berufsausübung im Alter noch eine ausreichende Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten wird. Vielen wird mehr und mehr bewusst, dass das heutige Rentenniveau von etwa 70 Prozent schon keine starke materielle Basis für die Sicherung des Lebensstandards im Alter darstellt.

Die sogenannte Eckrente, die jemand nach 45 Jahren mit durchschnittlichen Beitragsleistungen heute pro Monat erhält, liegt brutto bei rund 2.100 DM; netto – also nach Abzug der Rentner-Beiträge zur Krankenkasse und Pflegeversicherung – bleiben im Schnitt etwa 1.980 DM. In der Regel werden derzeit nur 39 Beitragsjahre erreicht. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt zu Beginn des 21. Jahrhunderts bei 59 Jahren. Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die überwiegende Zahl der Rentner weit unter dem Niveau von 70 Prozent der im Durchschnitt des Arbeitslebens erzielten Einkommen liegt.

Angesichts dieser Fakten ist eine grundlegende Reform des Alterssicherungssystems längst überfällig. Die rotgrüne Koalition im Bund hat deshalb

im Jahre 2000 einen entsprechenden Gesetzentwurf in die parlamentarische Beratung eingebracht, der nach dem Stand vom Jahresende folgende wesentliche Eckpunkte beinhaltet und im Frühjahr 2001 im Bundestag beschlossen werden soll:

- Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenkasse sollen bis zum Jahre 2020/2030 nicht über 22 Prozent steigen.
- Das Rentenniveau für die sogenannte Eckrente soll bis 2030 nicht unter 67 Prozent sinken.
- Für die Sicherung des Lebensstandards im Alter soll ein eigenverantwortlicher Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge eingeführt werden. Um auch Pflichtversicherten mit niedrigen und mittleren Einkommen die Aufbringung der finanziellen Mittel für eine solche zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge zu ermöglichen, soll der Staat den Aufbau dieser Altersvorsorge durch eine steuerliche Entlastung oder eine Zulage fördern. Bis zum Jahre 2008 soll das jährliche Fördervolumen 19,8 Milliarden DM erreichen.

Der Paradigmenwechsel des Staates zur privaten Altersvorsorge ist zu begrüßen. Denn ohne eine wesentliche Verstärkung der privaten Vorsorge wird eine Alterssicherung für breite Schichten der Bevölkerung nicht zu erreichen sein, die bis zum Lebensende einen angemessenen Lebensstandard garantiert.

Allerdings würde man zu kurz springen, wenn die zusätzliche private Altersvorsorge nur auf den Ausgleich des Teils ausgerichtet wäre, der in den nächsten Jahrzehnten bei der gesetzlichen Rente abgeschmolzen wird. Vielmehr gilt es, das Element der privaten kapitalgedeckten Vorsorge wesentlich zu stärken, zumal nahezu alle Experten die von der rotgrünen Koalition in Aussicht genommene Rentenreform für die Zeit bis 2030 und darüber hinaus als nicht zukunftsfest bezeichnen. So bezeichnete Ende des Jahres 2000 der Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium „die beabsichtigte rotgrüne Rentenreform als unzulänglich“. Die Festlegung auf den Vorschlag, das gesetzliche Rentenniveau lediglich auf 67 Prozent abzusenken, nährt zweifellos die Illusion, die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung könne den starken demographischen Wandel mit einer nur geringfügigen Senkung des Rentenniveaus bewältigen.

Neben der wesentlich stärkeren Ergänzung der Alterseinkommen durch eine deutlich höhere private Altersvorsorge gilt es andere Weichen – vor allem in der Bildungspolitik – schnell neu zu stellen.

Junge Menschen in Deutschland treten in der Regel – auch im Vergleich zu anderen Ländern – zu spät ins Berufsleben ein. So fallen wichtige Jahre für die Beitragszahlung zu den Sozialsystemen, insbesondere auch für die gesetzliche Rentenversicherung, weg. Das deutsche Schulsystem muss deshalb auf den Prüfstand und dringend reformiert werden.

Bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts reichten in der Regel acht Volksschuljahre, um junge Leute mit ausreichenden Kenntnissen für eine Lehre zu qualifizieren. Die Ausrufung des sogenannten „Bildungsnotstandes“, der damals weniger als heute bestand, führte leider nicht zu mehr Qualität, jedoch zu einer Verlängerung der Schulzeiten. Bis zum Hauptschulabschluss vergehen inzwischen zehn Jahre, ohne dass die Effizienz der Bildung der Schüler durch dieses Draufsatteln von zwei Jahren wirklich gestiegen ist.

13 Jahre sind in der Regel die Schulzeit bis zum deutschen Abitur. Einige Bundesländer haben diese Zeit auf zwölf Jahre verkürzt – ohne Einbußen bei der Qualität, ganz im Gegenteil. Zu prüfen wäre, ob der Weg zum Abitur nicht noch weiter beschleunigt werden könnte. Kein Auszubildender im Betrieb hat rund 70 Tage Ferien wie etwa die Altersgenossen, die auch als 16-jährige und ältere Besucher von Gymnasien in den Genuss einer solch langen Freizeit pro Jahr kommen.

Eine wirklich mutige, vielleicht gar radikale Reform der Oberstufe an den Gymnasien könnte hier zu Verkürzungen der Bildungszeiten, zu größerem Leistungsdenken und zu mehr Effizienz bei den Investitionen in das „Humankapital“ führen. Gleiches gilt sowohl für die beruflichen Ausbildungszeiten als auch für die Hochschulstudien.

Eine Regel-Lehrzeit von zwei Jahren, teilweise sogar darunter, ließe sich in unserem dualen Ausbildungssystem durch eine Optimierung der praktischen Ausbildung in den Betrieben und des Unterrichts an den Berufsschulen erreichen. Zu prüfen wäre dabei auch, ob nicht in den unterschiedlichen beruflichen Ausbildungsgängen eine wesentlich größere Differenzierung der Lehrzeiten angezeigt ist.

Unter bildungsökonomischen Aspekten ist der Anteil der „stranded investments“ im Hochschulbereich besonders hoch. Die durchschnittlichen Studienzeiten an deutschen Universitäten sind außerordentlich lang, ohne dass dadurch ein besonders hohes Qualifizierungsniveau der Absolventen erreicht wird. Rund ein Drittel derjenigen, die nach dem Abitur zu den Hochschulen streben, bricht das Studium ohne Examen oder Diplom ab.

Eine grundlegende Reform des deutschen Hochschulwesens könnte zu mehr Effizienz und Qualität sowie zu einer wesentlichen Verkürzung der Verweildauer führen. Die Beispiele privater Hochschulen sprechen hierfür Bände. Den deutschen Universitäten müssen mehr Kompetenzen gegeben werden – etwa bei der Aufnahme von Studienwilligen, die nicht in jedem Einzelfall studienfähig sind, und etwa bei Zwischenprüfungen, um Leistungsfortschritte zu registrieren, die zur Erreichung des Studienziels erforderlich sind.

Ohne einen stärkeren Wettbewerb wird dies nicht zu erreichen sein – Wettbewerb, dem sich Professoren und Hochschulverwaltungen auf dem Bildungsmarkt stellen müssen. Für Studenten, die sich um einen guten Hochschulabschluss in möglichst kurzer Zeit „bemühen“ wollen und sollen, werden sich so Anforderungs- und Qualitätsprofile der einzelnen Universitäten ergeben. Insgesamt könnte – vor allem bei Einführung von Trimestern statt der bisherigen Semester – die durchschnittliche effektive Studienzeit um etwa 2 Jahre verkürzt werden.

Bildungspolitische Weichenstellungen sollten zudem die Durchlässigkeit der unterschiedlichen Bildungsgänge und -institutionen vergrößern. Die Verfallzeiten des einmal erworbenen Wissens werden immer kürzer. Weiterbildung und Fortqualifizierung werden im Laufe eines Berufslebens wachsende Bedeutung gewinnen. Das Hauptproblem des deutschen Arbeitsmarktes ist heute schon die „Nicht- und Fehlausbildung“. Sowohl für den Staat als auch für die Tarifpartner liegt hier ein wichtiges Zukunftsfeld, um mit permanenten Qualifizierungsmaßnahmen das „Human-kapital“ als die wichtigste Ressource der deutschen Volkswirtschaft im immer schärferen internationalen Wettbewerb, im Zeitalter der Globalisierung und neuer Technologien – etwa im IT-Bereich – zu optimieren.

Im übrigen bieten die neuen Informations- und Telekommunikationstechnologien riesige Chancen für die Bildung des Einzelnen, der damit in sein „Individualkapital“ investieren und sich gegen die Gefahr, mit seinem vormals erworbenen Wissen und seinen überholten beruflichen Fähigkeiten „out“ zu sein, wappnen kann.

Wenn es durch eine mutige und zukunftsorientierte Bildungs- und Qualifizierungspolitik gelingen würde, die Zeiten des Eintritts in die berufliche Tätigkeit um etwa zwei Jahre zu verkürzen und zugleich einen Beitrag zu weniger Arbeitslosigkeit zu leisten, könnten wir damit die Finanzierbarkeit und Leistungsfähigkeit des solidarischen gesetzlichen Rentenversicherungssystems deutlich verbessern.

Aber auch das Renteneintrittsalter gehört auf den Prüfstand. Es macht heute wenig Sinn, an relativ starren Altersgrenzen festzuhalten, ohne dabei die tatsächliche Dauer der Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen. Es sollte vielmehr darüber nachgedacht werden, ob ein Arbeitnehmer, der 40 oder gar 45 Jahre immer berufstätig war, unabhängig von seinem Alter den verdienten Ruhestand antreten kann. Dies erscheint sinnvoller, weil starre Altersgrenzen bei steigender Lebenserwartung automatisch zu längeren Rentenbezugszeiten führen. Denn die durchschnittliche Rentenbezugsdauer von Versichertenrenten wird sich von 10,1 Jahren (1960) über 16 Jahre (1998) auf 18 Jahre im Jahre 2030 erhöhen.

Das Umlageverfahren muss daher wesentlich stärker als jetzt vorgesehen um kapitalgedeckte Elemente ergänzt werden. Die heute junge Generation wird später neben ihren umlagefinanzierten Rentenbezügen noch Einkünfte aus Kapitalvermögen beziehen können und müssen, um eine angemessene Alterssicherung zu erreichen. Die unmissverständliche Botschaft, die an alle heute jungen und im Erwerbsleben stehenden Personen gerichtet werden muss, lautet: Heutiger Konsumverzicht ist notwendig, um ausreichende Alterseinkommen beziehen und den Lebensstandard später sichern zu können. Denn schon heute muss ein Arbeitnehmer rund 28 Jahre durchschnittliche Rentenversicherungsbeiträge leisten, um eine Rente auf Sozialhilfeniveau zu beziehen. Dies verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig eine weitere Säule im Alterssicherungssystem ist, um Altersarmut zu vermeiden.

Der Generationenvertrag ist jedoch mehr als ein bloßes Finanzierungsmodell der Alterssicherung. Er stellt die solidarische „Klammer“ zwischen den Generationen dar. Er leistet insofern einen wichtigen Beitrag für das solidarische Miteinander der Generationen. Dieser Aufgabe kann er zukünftig jedoch nur dann gerecht werden, wenn seine Akzeptanz über alle Generationen hinweg erhalten bleibt. Mutige und weitsichtige Reformen sind dafür notwendig, denn es geht um die wirtschaftliche und soziale Sicherung der nächsten Generationen.

Heide Simonis

Ein neuer Generationenvertrag wird alle Variablen austarieren müssen

Auf dem Grundstein unserer heutigen Rentenversicherung und damit des Generationenvertrags steht der Name von Reichskanzler Otto von Bismarck. 1891 wird der dritte Baustein gelegt: neben Unfall- und Krankenversicherung, tritt das „Gesetz betreffend der Invaliditäts- und Alterssicherung“ in Kraft. Wer Altersrente beantragen will, muss das 70. Lebensjahr vollendet und mindestens 30 Jahre eingezahlt haben. Finanziert wird die Versicherung zu je einem Drittel von den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und vom Reich, letzteres zahlt in Form von Zuschüssen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich den Beitragssatz von 1,55 Prozent je zu Hälfte. Der Reichstag legt einen Zuschuss von 50 Reichsmark pro jährliche Rente fest, bei einer damals üblichen Jahresrente von 120 Reichsmark.

Dieser Blick in die Historie lohnt sich. Einerseits sieht man, dass sich die Grundstruktur im Wesentlichen gehalten hat, viele Details aber geändert worden sind. Deutlich wird aber auch, wie robust unsere Rentenversicherung trotz aller Unkenrufe ist. Sie hat zwei Weltkriege, zwei Währungsreformen und mehrere politische Systembrüche überlebt. Das mag denjenigen, die allzu schnell den Abgesang auf die Rentenversicherung anstimmen, eine Warnung sein.

Die Vielzahl der kleinen und großen Änderungen an der Bismarckschen Rentenversicherung in den vergangenen 110 Jahren hatten im Kern eine gemeinsame Ausgangsfrage: Wie gestaltet man die Altersvorsorge sozial gerecht? Dies ist auch bei der aktuellen Rentenreform nicht anders.

Es gibt keine ewig gültige Definition von sozialer Gerechtigkeit. Jede Generation muss hierauf ihre eigenen Antworten finden. Für mich heißt soziale Gerechtigkeit heute:

Erstens Chancengleichheit herzustellen. Dies gilt insbesondere für Schule, Ausbildung und Beruf. Papas oder Mamas kleiner Geldbeutel darf nicht die Zukunftschancen eines jungen Menschen zunichte machen. In diesem

Sinne sollte die SPD bei der aktuellen Programmdebatte ihre im Grundsatzzprogramm festgelegte Forderung „Gerechtigkeit erfordert mehr Gleichheit in der Verteilung von Einkommen, Eigentum und Macht“ diskutieren. Es geht nicht nur um die verteilende, sondern auch um die teilhabende Gerechtigkeit.

Zweitens muss soziale Gerechtigkeit alle entsprechend ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit zu den Kosten des Gemeinwesens, also auch der Altersvorsorge, heranziehen, Arbeitnehmer ebenso wie Unternehmen. Dass gegenwärtig diese Kosten überproportional den Faktor Arbeit belasten, wird von den Menschen als ungerecht empfunden. Es war die alte Bundesregierung, die uns in den letzten zehn Jahren ihrer Amtszeit in den wichtigsten Politikbereichen 23 Steuererhöhungen beschert hat. Dazu kam die Anhebung der Beitragssätze zu den Sozialversicherungen von 35 auf 42 Prozent, die gerade für die Unternehmen die Arbeit verteuert und vielfach Beschäftigung verhindert hat. Mit der im letzten Jahr beschlossenen Steuerreform hat Bundeskanzler Gerhard Schröder die Wende eingeleitet. Arbeitnehmer und Wirtschaft werden allein in diesem Jahr um 45 Milliarden Mark entlastet. Die viel kritisierte Ökosteuer führt dazu, dass der Rentenversicherungsbeitrag nochmals um 0,2 Prozentpunkte auf jetzt 19,1 Prozent sinkt. Energie wird teurer, Arbeit billiger. Das ist ökologisch richtig und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll.

Und drittens bedeutet soziale Gerechtigkeit, den Menschen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Diejenigen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft bestreiten können, müssen sich auf die Solidarität der anderen verlassen können. Wer aber aus eigener Kraft vorsorgen kann, muss das auch tun. Der Staat, die Solidargemeinschaft, kann im Notfall nur so etwas wie eine Ausfallbürgschaft übernehmen.

Leistende nicht überfordern – Spagat zwischen Jung und Alt

Ein moderner Begriff der sozialen Gerechtigkeit geht über schlichte Verteilungsgerechtigkeit hinaus. Er wird ergänzt durch Abgabengerechtigkeit. Es muss auch darum gehen, Gerechtigkeit herzustellen, zwischen denen, die legitime Forderungen stellen und denen, die diese Leistungen finanzieren müssen.

Für die Neu-Definition des Generationenvertrages am Beginn des 21. Jahrhunderts bedeutet das, den Spagat zu schaffen zwischen den legitimen Interessen der jungen Generation, die mit ihren Beiträgen die Rente

finanzieren müssen, und den Rentnern, die ein gesichertes Auskommen im Alter wollen. Solidarität ist keine Einbahnstraße in Richtung Leistungsempfänger. Auch die Leistenden haben Anspruch darauf. Das politische Ziel, soziale Gerechtigkeit in der Doppelfunktion von Verteilungs- und Abgabengerechtigkeit zu verwirklichen, hat unmittelbare Auswirkungen auf die Rentenversicherung.

Vertrauen als Grundkapital des Generationenvertrages

Die von der arbeitenden Generation gezahlten Versicherungsbeiträge – Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu je 50 Prozent – wurden und werden im Umlageverfahren dazu verwendet, die Renten für die jeweiligen Rentenbezieher zu zahlen. Die bisherigen Beitragszahler und jetzigen Rentenbezieher haben also ihre Beiträge für die Generation ihrer Eltern bezahlt. Dieses im Vertrauen darauf, dass die Generation ihrer Kinder wiederum die notwendigen Beiträge zahlt, um den Lebensabend der Eltern zu sichern. Dieses Vertrauen erodiert bei der jetzigen Einzahler-Generation. Der Generationenvertrag ist erschüttert. Diese Vertrauenskrise hat im wesentlichen folgende Ursachen:

An erster Stelle steht der demographische Wandel. Er kennzeichnet zwei Entwicklungen: Die Menschen werden einerseits älter – und beziehen dementsprechend länger Rente. 1900 lag die Lebenserwartung von männlichen Neugeborenen bei 44,8 Jahren (Mädchen: 48,3 Jahre), 1996 bei 74,4 Jahre (Mädchen: 80,5 Jahre). Für das Jahr 2050 wird eine Lebenserwartung von 78,1 Jahren (Mädchen: 84,5 Jahre) prognostiziert. Gleichzeitig sinkt die Geburtenrate. 1999 wurden in ganz Deutschland 770.000 Kinder geboren. Das entspricht einer so genannten Geburtenziffer von rund 1.400 Babys auf 1.000 Frauen. Wenn die Elterngeneration komplett durch Kinder ersetzt werden soll, müssten dies im statistischen Durchschnitt aber 2.100 Kinder sein. Perspektivisch führt das dazu, dass immer weniger junge Menschen für immer mehr alte Menschen die Rente finanzieren müssen. Konkret: Finanzierten 1980 im Durchschnitt drei Arbeitnehmer eine Rente, wird nach relativ übereinstimmenden Prognose 2030 ein Arbeitnehmer einem Rentner gegenüber stehen. Der Handlungsbedarf ist also akut.

Das andere große Problem ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland. 3,8 Millionen Arbeitslose bedeuten für die Rentenkassen einen Verlust 3,8 Millionen potentieller Beitragszahler. Deshalb müssen wir unsere Anstrengungen verstärken, die Leute in Arbeit zu bekommen. Deutschlands Erwerbs-

quote (sie setzt die erwerbstätigen Inländer ins Verhältnis zur Bevölkerung) liegt im internationalen Vergleich bei unterdurchschnittlichen 71,1 Prozent. Die Vergleichszahlen liegen zum Beispiel für Großbritannien bei 77,4 Prozent, in den USA bei 79,6 Prozent und in Dänemark sogar bei 80,5 Prozent (Zahlen jeweils Stand 1997).

Der Vorteil einer hohen Erwerbsquote ist, dass die Menschen für ihren Lebensunterhalt selber sorgen und in die Sozialsysteme einzahlen. Sie sind also nicht auf Leistungen der Solidargemeinschaft angewiesen, sondern tragen zu deren Finanzierung bei. Im Grundsatz gilt zudem, je mehr Menschen in die Solidarkasse einzahlen, desto geringer ist die Belastung für den einzelnen. Die Eigenvorsorge beginnt mit der Aufnahme einer bezahlten Arbeit.

Zudem hat eine Unsitte, vor allem der Kohl-Regierung, die Rentenkassen belastet: „*versicherungsfremde Leistungen*“. Menschen sind mit Rentenansprüchen ausgestattet worden, ohne dass sie entsprechende Beiträge geleistet haben. Ganz deutlich ist das bei der Finanzierung der deutschen Einheit. Diese und andere „*versicherungsfremde Leistungen*“ hätten aus Steuermitteln finanziert werden müssen. Damit wären die Kosten auf die gesamte Wertschöpfung und nicht nur auf den Faktor Arbeit umgelegt worden.

Stellschrauben der Rentenreform

Die gegenwärtige Rentenreform dreht sich im Kern um die Frage, wie wir die unterschiedlichen Interessen von Jungen und Alten sozial gerecht gestalten und welche Stellschrauben uns dafür zur Verfügung stehen. Folgendes ist prinzipiell denkbar:

Wir erhöhen die Erwerbstätigenquote. Da sind wir im Moment auf einen guten Weg. Die Konjunktur mit einem Wirtschaftswachstum von rund drei Prozent schafft neue Arbeitsplätze. Ende 1997 gab es in Deutschland 27,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Zwei Jahre später, Ende 1999, hat sich diese Zahl auf 27,6 Millionen erhöht.

Die konjunkturellen Effekte alleine werden aber nicht genügen. Wir brauchen eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die sich nicht scheut, auch das bisherige Instrumentarium auf den Prüfstand stellt. Im Februar wird die schleswig-holsteinische Landesregierung als einen Baustein auf diesem

Weg eine Bundesratsinitiative beschließen, um das erfolgreiche dänische Konzept der Job-Rotation auf Deutschland zu übertragen. Job-Rotation ist für mich ein zentrales Element, um zu einem Konzept für lebenslanges Lernen zu kommen.

Bessere Familienpolitik, mehr Zuwanderung

In Sonntagsreden stehen Kinder und Familien gerne im Mittelpunkt. Die Wirklichkeit sieht aber anders aus. Kinder sind in Deutschland ein Armutsrisiko – und sie leben selbst in Armut. Zwei Zahlen die erschüttern: 1991 sind in Deutschland 2,0 Millionen Kinder auf Sozialhilfe angewiesen. 1997 sind es schon 2,9 Millionen. Jeder vierte Sozialhilfe-Haushalt ist ein Haushalt von Alleinerziehenden; meistens Frauen. Wir sehen hier erschreckend plastisch die Ergebnisse von sechzehn Jahren konservativ-liberaler Sozial- und Familienpolitik.

Wenn wir diesen Zustand ändern wollen, wenn wir mehr Anreize geben wollen, eine Familie zu gründen, genügt es nicht, nahezu stereotyp das Kindergeld zu erhöhen. Was sich ändern muss, sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Ich denke dabei zum Beispiel an Ganztagskindergärten und Ganztagschulen, an neue Arbeitszeitmodelle und eine bessere Absicherung der Erziehenden in der Rentenversicherung. Eine in sich zusammenhängende Familienpolitik muss spätestens nach der Bundestagswahl 2002 ganz oben auf die politische Tagesordnung.

Eine stabile Rentenversicherung braucht eine stabile Zahl an Beitragszahlern. Steigt die Geburtenrate nicht an, brauchen wir Zuwanderung. Die Bundesregierung bereitet gerade ein entsprechendes Gesetz vor. Am Ende wird es einen Mix geben: mehr Kinder durch bessere Familienpolitik, mehr Beitragszahler durch gezielte Einwanderung.

Optionen, aber keine Lösung für die Ewigkeit

Als weitere Möglichkeit kann die beitragsfinanzierte Rente um eine kapitalgedeckte Altersvorsorge ergänzt werden. Die Bundesregierung will das im Zuge der Rentenreform umsetzen. Eine private Altersvorsorge soll die sinkenden Renten ausgleichen. Bis 2030 wird das Rentenniveau von heute rund 70 Prozent auf dann rund 67 Prozent fallen. Das ist schmerzlich. Dennoch halte ich es für unumgänglich. Alle Seiten müssen sich bei

der Neu-Definition des Generationenvertrages bewegen. Die Jungen müssen mehr aufwenden, die Alten müssen etwas niedrigere Renten hinnehmen.

Eine andere Option besteht darin, die Rentenbeiträge anzuheben und damit das Rentenniveau zu sichern. Das würde die im internationalen Vergleich ohnehin hohen Lohnnebenkosten weiter nach oben treiben und Arbeit verteuern. Wir müssen aber zusehen, dass wir möglichst viele Arbeitslose in Lohn und Brot bekommen, so dass sie in der Lage sind, Beiträge in die Rentenkasse zu zahlen. Um das zu erreichen, müssen die Lohnnebenkosten aber mindestens stabil bleiben, auf keinen Fall sollten sie steigen.

Umgekehrt könnte man auch darüber nachdenken, stabile, statische, Beiträge zu garantieren und statt dessen die Renten mehr und mehr zu senken. Das würde aber unsere Rentner massenhaft in die Altersarmut treiben. Schon jetzt erreichen nur Rentner, die 45 Jahre lang Beiträge gezahlt und normal verdient haben, überhaupt die so genannte Standardrente von 2.020 Mark im Westen und 1.750 Mark im Osten. Arbeitnehmer, die weniger verdienen, zum Beispiel aus Gründen von Teilzeitarbeit, Arbeitslosigkeit, Kindererziehung, oder nicht 45 Jahre eingezahlt haben, kommen schon heute nicht auf die Standardrente.

Frauen haben besonders niedrige Renten. Westdeutsche Frauen, die etwa 30 Beitragsjahre haben, erreichen im Mittel gerade 60 Prozent der Standardrente. Ostdeutsche Frauen haben im Durchschnitt mehr Beitragsjahre. Der Grund hierfür ist, dass Frauen in der DDR massiv ins Arbeitsleben integriert wurden. Im Gegenzug ist aber die durchschnittliche Höhe ihrer Einzahlungen wegen des Lohngefälles geringer. Im Ergebnis ist das massive Sinken der Renten genauso wenig akzeptabel wie das Knebeln der Arbeitnehmer durch immer höhere Rentenbeiträge.

Unsere Rentenversicherung basiert immer noch auf der Annahme, die Menschen seien 45 Jahre in Vollzeit erwerbstätig und zahlten dementsprechende Beiträge. Vor allem für Teilzeit-Arbeitende, Kindererziehende und Arbeitslose ist dies schon heute nichts anderes als reine Illusion. Aber selbst wer 45 Jahre eingezahlt hat, aber nur ein niedriges Einkommen hatte, wird von der Rente im Alter kaum leben können. Wir sollten die Rentenreform dazu nutzen, Abschied zu nehmen von der „45-Jahre-Vollzeit-Ideologie“. Nur mit klarem Blick für die gesellschaftlichen Realitäten können wir die Rahmenbedingungen für ein menschenwürdiges Leben im Alter schaffen.

Als letzte Variable hätten wir noch das Renteneintrittsalter. Dieser Vorschlag taucht so regelmäßig auf wie das Ungeheuer von Loch Ness. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt zur Zeit bei knapp unter 60 Jahren. Das politische Ziel besteht aus meiner Sicht darin, wie wir uns der gesetzlichen Frist von 65 Jahren annähern. Die Bundesregierung hat erste Schritte in diese Richtung unternommen. Ein Beispiel: Nur noch bis 2004 können Frauen mit 60 in Rente gehen.

Der neue Generationenvertrag wird all diese Variablen austarieren müssen. Der Politik-Mix muss bestehen aus

- mehr Kindern
- gezielter Zuwanderung
- relativ stabilen Rentenbeiträgen für die Jungen
- einem geringfügig sinkenden Rentenniveau für die Alten und
- dem Einziehen einer kapitalgedeckten privaten Zusatzversorgung.

Die Kunst besteht darin, dieses Fünfeck sozial gerecht zu gestalten und Lasten und Nutzen gleichmäßig zu verteilen. Das macht die Rentenreform so schwierig. Lösungen für die Ewigkeit wird es nicht geben.

Christa Thoben

Der Realität eine Chance geben

In jeder Gesellschaft ist der Generationenvertrag ein zentrales Thema. Über was treffen Generationen untereinander Verabredungen und wer vertritt die nachwachsende Generation so, dass Verabredungen, die die aktive Generation trifft, im besten Sinne nachhaltig sind?

Da geht es neben dem Generationsvertrag, der sich insbesondere in den sozialen Sicherungssystemen niederschlägt, vor allem auch um das Thema der Nachhaltigkeit im Umgang mit unseren natürlichen Lebensgrundlagen. Und wie wir an der aktuellen Debatte um Gentechnik, ihre Chancen und Risiken, sehen, müssen wir uns neuerlich mit Grenzfragen des menschlichen Lebens, mit dem Abwägen zwischen möglicherweise vorhandenen Chancen und damit verbundenen Risiken bei Anwendung neuer Erkenntnisse befassen. Im engeren Sinne geht es praktisch in allen westlichen Industrienationen insbesondere um die Fortentwicklung der sozialen Sicherungssysteme. Wir haben in Deutschland besonders viele Jahre diskutiert und nach meiner Einschätzung zu lange längst zu beobachtende Sachverhalte nicht tatsächlich in Reformüberlegungen einfließen lassen. Dies hat dazu geführt, dass immer noch in vielen Diskussionen vorhandene Widersprüche schlicht nicht offen angesprochen werden, geschweige denn bei Reformüberlegungen eine Rolle spielen.

Ich möchte dafür ein paar Beispiele geben: Es ist allgemein üblich – auch in Deutschland – für mehr Teilzeitbeschäftigung zu werben, da damit eine Entlastung des Arbeitsmarktes und möglicherweise sogar eine stärkere Zeitsouveränität des Arbeitnehmers verbunden sein kann. Wo bleibt die Rückkoppelung der Konsequenzen, die eine derartige Arbeitsmarktentwicklung für die aus diesen Arbeitsverhältnissen zu erzielende Altersversorgung haben wird? Mit einer Halbtagsstelle lässt sich auf Dauer kein Rentenniveau oberhalb des Sozialhilfegesetzes erwerben. Und wenn das so ist, müssten wir dann nicht doch endlich über Grundsicherung – so wie es unsere Nachbarländer tun – reden?

Ein zweites Beispiel: Es zeichnet sich ab, dass in der Arbeitswelt der Zukunft die herkömmliche Trennung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und daraus resultierende bzw. davon abgeleitete rechtliche Regelungen der Rechtsbeziehungen zueinander sich allmählich auflösen. Die Grenzen zwischen abhängig- bzw. selbständig Beschäftigten sind schwimmende Arbeitsformen, projektbezogene Werksverträge treten an die Stelle.

Viele rechtliche Antworten, die in den letzten Jahren gegeben worden sind, tun so, als ob es das alles nicht gäbe bzw. ein Gesetz oder auch mehrere imstande wären, diese neue Wirklichkeit aufzuhalten. Wenn man sie aber nicht aufhalten kann – und davon bin ich überzeugt – wo liegt dann die zukünftige Rolle und Aufgabe von Tarifverträgen, ja auch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften?

Bei der Frage des tatsächlichen Umgangs mit Vielfalt, mit individuellen Wünschen und Erwartungen haben beide Partner noch nicht sehr viel Erfahrung. Öffnungsklauseln, Abweichungsregelungen, individuelle Verträge werden wahrscheinlich das Bild der Zukunft weitaus stärker bestimmen, als das was gemeinhin in kollektiven Verabredungen bisher niedergeschrieben wurde.

Das wird und muss erhebliche Folgen auch wiederum für die Alterssicherung haben (Loslösung der Finanzierung vom klassischen Arbeitsverhältnis, wahrscheinlich Einbeziehung anderer Einkunftsarten). Auch das vielgepriesene Dreisäulenmodell – private Vorsorge, klassische Rentenversicherung und Betriebsrente – ist nach meiner Überzeugung noch nicht die letzte Antwort: Welche Modelle für eine betriebliche Altersversorgung sind denn in mittelständischen Unternehmen denkbar? Die gesetzlichen Regelungen in der jüngsten Vergangenheit haben eigentlich die bestraft, die diesen Weg bestritten haben.

Und eine letzte Anmerkung: Deutschland muss – Einwanderung hin, Einwanderung her – mit einem Alterungsprozess in unserer Gesellschaft rechnen. Wie schafft denn eine alternde Gesellschaft Innovation? Ist in einer alternden Gesellschaft auf jeden Fall mit nachlassender Dynamik und stärkerem Widerstand im Wandel zu rechnen?

Ich gebe zu, ich kann mich überwiegend nur mit Fragen in die Diskussion einschalten. Mein grundsätzliches Petitum bleibt: Wir müssen der Realität eine Chance geben. Gerade in der jetzigen Zeit, bei den erkennbaren

Entwicklungen, sind mit „Tradition“ und „haben wir schon immer gemacht“ begründete Standpunkte gefährlich. Sie würden den Generationenvertrag sprengen und der nachwachsenden, der nachfolgenden Generation gegenüber in höchstem Maße unfair sein.

TEIL 3

Der Generationenvertrag aus der Sicht von Unternehmern

Joachim Dirschka

Das Handwerk fordert dreigliedriges System der Altersvorsorge

Die Höhe der Lohnnebenkosten hat in den vergangenen Jahren in der Bundesrepublik ein beträchtliches Niveau erreicht. Einen wesentlichen Kostenfaktor stellen dabei die Beiträge der Rentenversicherung dar. Ein immer höheres Versorgungsniveau bei gleichzeitiger Steigerung der Lebenserwartung führte zu extremen Belastungen und schließlich Defiziten in den Rentenkassen. Der Generationenvertrag als Basis des Systems der Altersversorgung scheint kurz vor dem Scheitern zu stehen. Die Frage nach der Sicherung der zukünftigen Altersversorgung der Bevölkerung schwebt über unserer Gesellschaft. Die Politik hat seit Jahrzehnten in Anbetracht dieser Entwicklung nur einen Ausweg gesehen: Die Erhöhung der paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragenen Rentenversicherungsbeiträge. Auf diese Art und Weise wurden Mehreinnahmen generiert, die zur Rechtfertigung von Mehrausgaben herangezogen wurden. Verabschiedete Beitragserhöhungen mündeten bereits kurz danach in neuen klaffenden Lücken.

Im Ergebnis dieses Prozesses wurden Lohnanpassungen von Arbeitnehmern immer stärker durch den Versorgungsaufwand beschnitten, die Erstellung von Waren und Dienstleistungen in Deutschland immer stärker verteuert und das Image des Standortes nachhaltig geschädigt. In den personalintensiven Strukturen des Handwerks offenbarte sich diese Fehlentwicklung sehr frühzeitig: Die hohen Lohnnebenkosten führten zu einem Anwachsen der Schattenwirtschaft und damit zu erheblichen Auftragsverlusten für die Unternehmen. Trotz vieler Maßnahmen konnte das Problem der Schwarzarbeit bis heute nicht unter Kontrolle gebracht werden. Ein Beschäftigter in einem Handwerksbetrieb muss vier bis fünf Stunden arbeiten, um sich eine Handwerkerstunde leisten zu können. Viele kleine Betriebe werden durch diese Entwicklung in ihrer Existenz gefährdet. Großunternehmen hingegen haben in der Endkonsequenz ihre Standorte in das Ausland verlagert. Alle Bemühungen in den vergangenen Jahren gelangten nicht an den Kern des Problems, sondern blieben an der Oberfläche stecken, da sie nicht auf die eigentliche Kausalität abzielten.

Die Ursachen für die steigenden Kosten im Bereich der Rentensysteme liegen keineswegs allein in der höheren Lebenserwartung, sondern in der Kombination mit der Verkürzung der Lebensarbeitszeit und der alleinigen Bindung der Altersversorgung an den Faktor Erwerbsarbeit. Über Jahrzehnte wurde in der Bundesrepublik eine Versorgungsmentalität ausgeprägt, die allein auf die gesetzliche Altersversorgung abgestellt war. Es dominiert die Überzeugung, dass die Gesellschaft für den Wohlstand des Einzelnen im Alter zu sorgen habe. Die Eigenverantwortung wurde vernachlässigt. Der Denkprozess, dass dieses Prozedere nicht zeitgemäß für den Übergang der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft ist, setzte sehr spät ein. Erst als hohe Arbeitslosenquoten zu einem Einbruch in den Einnahmen der Versorgungskassen führten und immer mehr Leistungsempfänger zu bedienen waren, weil das Niveau der medizinischen Versorgung den Anteil der Rentner und Pensionäre in der Gesellschaft erhöhte, setzte ein Umdenken ein. Allerdings vernachlässigte man erneut die Kausalität: In der verzweifelten Suche nach neuen Einnahmequellen fiel der Blick der Politik auf die Zapfsäule an der Tankstelle sowie auf die weiteren Energieträger. Der Verbrauch an Energie wurde mit der Ökosteuer belegt, um die Rentenkassen zu entlasten. Steuern und Altersvorsorge wurden in unbefriedigender Weise durchmischt und damit die Klein- und Mittelbetriebe am stärksten belastet. Energieintensive Unternehmen mit einem niedrigen Lohnkostenanteil an den Gesamtkosten werden, wie eine Studie des Sächsischen Handwerkstages belegt, zum Verlierer dieser Steuerreform. Die mit der Ökosteuer geschaffene Verbindung zwischen Steuer und Altersversorgung stellt keine zukunftsfähige Lösung dar, sondern eine Festschreibung staatlicher Subventionspolitik. Zynisch formuliert dürfte es niemandem plausibel erscheinen, an der Tankstelle mehr Geld für einen Liter Benzin zu zahlen, weil die Lebenserwartung der Bürger gestiegen ist!

Die Bundesrepublik Deutschland benötigt ein System der Sozialversicherung, das sich selbst trägt und nicht über Steuern bzw. staatliche Subventionen künstlich gestützt wird. Das Handwerk hat sich vor diesem Hintergrund von Beginn an für ein dreigliedriges System der Altersvorsorge ausgesprochen, das aus einer gesetzlichen, einer betrieblichen und einer privaten Komponente besteht. Die gesetzliche Altersversorgung ermöglicht in diesem System eine Grundsicherung und keineswegs die Gesamtsicherung des Arbeitnehmers im Alter. Ergänzend dazu sollten die betriebliche und die private Altersvorsorge aufgebaut werden. Grundsatz sollte dabei generell die nachrangige Besteuerung der Beiträge zur Altersvorsorge sein. Auf diesem Wege kann durch die Hebelwirkung des Kapitalmark-

tes eine stabile Altersvorsorge aufgebaut werden - der Staat könnte mit einem solchen Verfahren gleichzeitig das zukünftige Steueraufkommen stabilisieren.

Der Aufbau einer betrieblichen Komponente muss sich jedoch in Anbetracht der Vielzahl kleiner Unternehmen im Handwerk auf eine Lösung orientieren, die den Unternehmen Flexibilität hinsichtlich der Ausgestaltung und eine Realisierung ohne größeren bürokratischen Aufwand sichert. Das Handwerk spricht sich in diesem Zusammenhang definitiv gegen einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung aus.

Ein so konzipiertes System der Altersvorsorge sollte aus Sicht des Handwerks auch für die freiwillig versicherten Betriebsinhaber geöffnet werden, um die Altersabsicherung der heutigen Unternehmergeneration zu gewährleisten und eine Gleichberechtigung herzustellen.

Der Generationenvertrag in der Bundesrepublik Deutschland kann zukünftig nur eine gesetzliche Grundsicherung ermöglichen. Er wird jedoch nicht in der Lage sein, die quantitativ und qualitativ gestiegenen Versorgungserwartungen der Menschen zu erfüllen. Im dritten Jahrtausend muss es gelingen, ein gestärktes Verantwortungsbewusstsein für die Altersvorsorge bei den Menschen auszuprägen. Die Aufgabe des Staates besteht nicht darin, Lücken in den Systemen der Altersvorsorge zu stopfen, sondern Anreize für die private Initiative zum Aufbau einer Alterssicherung zu schaffen, sowohl motivationale als auch materielle Anreize. Die Wahl der Form dieser Absicherung sollte jedem selbst überlassen werden – ganz gleich, ob Immobilie, Aktien, Mitarbeiterbeteiligung oder Versicherungsprodukt. Es gilt, die Verantwortung des Einzelnen für seine Zukunft zu stärken. Gleichzeitig muss sich dieses System auf die neuen Herausforderungen einstellen und nicht starr an der Erwerbsarbeit als Quelle der Altersversorgung hängen. Neue Formen der Arbeit, wie sie die New Economy hervorbringt, lassen sich in dieses Schema nur schwer einpassen. Es gilt neue Wege zu finden, die aus dem derzeitigen Dilemma der Versorgungssysteme herausführen. Diese Wege sollten konsequent beschritten werden – wir brauchen ein neues Verständnis für den Generationenvertrag und kein Flickwerk, das nur über die jeweilige Legislaturperiode der politischen Entscheidungsträger hinweg reicht.

Dr. Jürgen Großmann

Der Generationenvertrag aus der Sicht eines Unternehmers

George Bernard Shaw wird an einer Stelle wie folgt zitiert:

„It's all the young can do
for the old
to shock them
and keep them up to date.“

In dem Sinne bitte ich meine Ausführungen zu verstehen. Wissend, dass ich als Unternehmer ein Gremium voller Fachleute mein Auditorium nennen darf. Wissend, dass die Welt nicht von heute auf morgen zu ändern ist.

Aber auch wissend, dass wir mit dem heutigen Thema der eigentlichen Problematik weit hinterherhinken. Denn der misstrauische Kanzler Konrad Adenauer ahnte bereits 1957, dass mit dem Generationenvertrag etwas nicht stimmen konnte. Bei den damaligen Beratungen zur Rentenreform fragte Adenauer, was denn geschehe, wenn denn eines Tages das Gleichgewicht zwischen den Altersklassen gestört sein würde. „Dann sind Sie längst nicht mehr Bundeskanzler“, beschwichtigte ihn ein Berater damals.

41 Jahre später sorgte sich Helmut Kohl schon weniger. Zum Tag der älteren Generation am 1. April 1998 gab er eine Erklärung ab, in der er den Generationenvertrag als „bewährt“ einstuft und betont: „Auch in Zukunft wird die Rente finanzielle Sicherheit im Alter gewährleisten.“ Heute, nur drei Jahre später, bin ich der festen Überzeugung, dass diese oft vernommene Beschwörungsformel schlicht und einfach nicht stimmt. Die Tabuisierung politischer Entscheidungen setzt nicht die Gültigkeit der Grundrechenarten außer Kraft.

Ich bin ein Familienmensch und glaube aus Erfahrung an den unschätzbaren Wert, den die vorhergehende Generation verkörpert und weitergibt. Aber eines ist klar: Nicht weil die Liebe zu Mutter und Vater sie dazu bewegte, haben Erwerbstätige jahrzehntelang nach dem sogenannten „Solidarprinzip“ des Generationenvertrages Beiträge gezahlt. Sie sind davon ausgegangen, dass durch die anonyme Vertragsbeziehung die eigene Rente gesichert war.

Im Jahr 2030, wenn die Zahl der über 60-jährigen in Deutschland mit 26 Millionen nahezu die der Erwerbstätigen mit 36 Millionen erreicht, wird sich diese Hoffnung als zerplatzte Seifenblase herausstellen. Der Zeitpunkt rückt also immer näher, an dem das Versagen der Versprechungen nicht mehr zu leugnen ist. Und: So lange der Mut zum Systemwechsel fehlt, gilt für alle Altersgruppen: Sicher ist nicht die Rente – sicher ist nur deren nächste Reform.

Ein kleines Reförmchen, das niemandem wehtun möchte, reicht aber nicht aus. Diese Forderung reißt keine Kluft zwischen Alt und Jung, denn den jungen Menschen ist die Wahrheit nicht nur zumutbar, sie haben ein Anrecht darauf. Den Zusammenhalt der Gesellschaft gefährden vielmehr diejenigen, die bekannte Risiken leugnen, falsche Regelungen im Kern verteidigen und Diskussionen über einen neuen Generationenvertrag mit Totschlagargumenten verhindern wollen.

Der sächsische Ministerpräsident Kurt Biedenkopf hat in einem Interview mit dem Rheinischen Merkur vom April 1997 gesagt: „Den Generationenvertrag als einen Vertrag im Sinne von Einklagbarkeit hat es nie gegeben.“ Diesem Gedanken folgend ist unser Rentensystem auch kein in Stein gemeißeltes Gebot. Anders ausgedrückt: Wäre der Beitritt zur BfA keine Zwangsmitgliedschaft, so gäbe es diese Institution längst nicht mehr. Denn, „es kommt darauf an,“ um noch einmal Helmut Kohl zu zitieren, „was hinten raus kommt.“ Und das ist derzeit - und erst recht zukünftig - entschieden zu wenig.

Ein Rechenbeispiel: Ein Lohnempfänger der Georgsmarienhütte GmbH, dem Herzstück meiner Unternehmensgruppe, verdient durchschnittlich per anno sozialversicherungspflichtige 61.334 Mark. Wir zahlen noch einmal 5918,73 DM als Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung dazu, das entspricht einem Satz von 9,65 Prozent. Pro Jahr, den Arbeitnehmeranteil dazugerechnet, fließen also 11.837,46 DM in die Rentenkasse, das macht nach vierzig Jahren 473.498,48 DM.

Dieses Geld, mit schlechten vier Prozent per anno angelegt, brächte im gleichen Zeitraum 1.169.854 DM. Bei 15 Jahren Rentenzahlung wären das 102.800 DM pro Jahr oder 8.566 DM monatlich. Was aber gibt's vom Rententräger: 2186,34 DM pro Monat. Bei einem unserer Tarifangestellten fiel die Gleichung noch drastischer aus: 10.916,67 gegen 2.838,04 DM.

Ich habe diese Zahlen mitgebracht, weil wir sie überprüfen können. Sie belegen: Die Geldsammlung in der staatlichen Rentenkasse ist ein Diebstahl an den Leuten, die arbeiten. Deren Geld arbeitet nicht effizient: Es schafft nicht Alterswohlstand, sondern führt unter'm Strich zu einer Proletarisierung der Gesellschaft. Und das in einer ach so sozialen Marktwirtschaft.

Woran liegt es? Wenn Sie durch Berlin schlendern, entdecken Sie einen Stadtteil, der in keinem Stadtplan verzeichnet ist. Er nennt sich schlicht BfA. Darin beheimatet sind in großer Zahl heutige Rentenbeitragszahler, die die Armut von morgen verwalten und zur Auszahlung bringen. Prachtbauten wie diese bringen dem Rentenversicherten keinen Mehrwert. Weil er nicht, wie ein Aktionär, am Vermögen des Rententrägers beteiligt ist. Was ich jetzt hier über die Bundesanstalt für Arbeit in Berlin berichte, gilt natürlich auch für verschiedene Landesversicherungsanstalten.

Ein weiterer Geldfresser sind die wesensfremden Leistungen von LVA und BfA. Aussiedler bekommen Rente, Menschen, die in diesen Leistungskreislauf nicht hineingehören. Auch Reparationsleistungen an den Staat Israel wurden aus der BfA-Schatulle gezahlt. Weil eine politische Einflussnahme auf das Geld der Versicherten möglich ist, ohne dass sich groß Empörung erhebt- und aus bloßer Verwunderung ist noch keine Sozialrevolution entstanden.

Was also ist zu tun? Ich plädiere für einen schrittweisen, aber konsequenten Umbau des Rentenversicherungssystems. Für eine Mindestrente auf Sozialhilfeniveau. Und für einen Beitrag, den der Arbeitgeber zahlt, über den der Arbeitnehmer aber frei verfügen kann. Entweder er steckt ihn beizeiten in die Altersversorgung - oder er zahlt vielleicht zur Erbgeneration und macht etwas anderes damit. Auf jeden Fall muss der mündige Bürger selbständig über seine Zukunftsvorsorge entscheiden können. Mein Rechenbeispiel zeigt, dass ein solches Modell funktioniert. Jeder kann sein Auto nach Preisvergleich versichern - warum soll das mit der Rentenversicherung anders sein?

Wie ist die Übung nun zu schaffen? Sicher nicht von heute auf morgen - aber auch nicht erst in 30 Jahren. Heute sind verlässliche Aussagen gefragt - vor allem für diejenigen, die sich ein Arbeitsleben lang auf das Rentensystem verlassen haben. Wer keine Gelegenheit hatte, zusätzlich privat vorzusorgen, darf vom Rentenversicherungsträger nicht hängen gelassen werden.

Die jüngeren Arbeitnehmer müssen aber ab sofort schrittweise an den neuen Generationenvertrag gewöhnt werden, der Eigenverantwortung an die Stelle einer staatlich regulierten Hängematte setzt, deren Löcher immer größer werden.

LVA und BfA verfügen über kein verfügbares Kapital, weil sie von der Hand in den Mund leben. Soweit die Diagnose.

Das Rezept hat drei Komponenten:

1. Die wesensfremden Leistungen dürfen nicht länger aus dem Rentensäckel bezahlt werden.
2. Der Verwaltungsapparat muss auf ein Mindestmaß reduziert werden.
3. Die Verordnungen bedürfen einer Entschlackungskur.

Um es deutlich zu sagen: Die BfA und die LVA sind in ihrer jetzigen Form die falschen Partner für marktwirtschaftlich lohnende Versicherungsangebote - allen Beteuerungen aus jüngster Zeit zum Trotz. Deshalb wandelt unsere Unternehmensgruppe die Betriebsrenten in Kapitallebensversicherungen um. Das ist unser Beitrag zum schrittweisen Umbau, unser ehrlicher Beitrag im Sinne eines wert- statt wort-vollen Generationenvertrages.

Peter von Siemens

„Kopflastige“ Alterspyramide plus veränderte Erwerbsarbeit – Brüchiger Generationenvertrag Nichts wird so bleiben, wie es ist!

Zwei große Trends drohen, den vielbeschworenen, bisher noch einigermaßen funktionsfähigen Generationenvertrag zur Illusion zu machen: Es sind zum einen die fundamentalen Verschiebungen des Bevölkerungsaufbaues und zum anderen eine ebenso grundlegende Neuorientierung der Erwerbsarbeit. Beide Entwicklungen erzwingen die Umgestaltung aller sozialer Sicherungssysteme, vor allem in Richtung von mehr Eigenvorsorge. Im Kern geht es darum, dass immer weniger Erwerbstätige immer mehr Ältere versorgen müssen und zugleich – das wird vielfach vergessen – dass die aktive Bevölkerung investieren muss, um den Generationenvertrag auch künftig am Leben zu erhalten, sei es durch Kapitalbildung und/oder das Aufziehen von Kindern.

Generationenvertrag – was ist das?

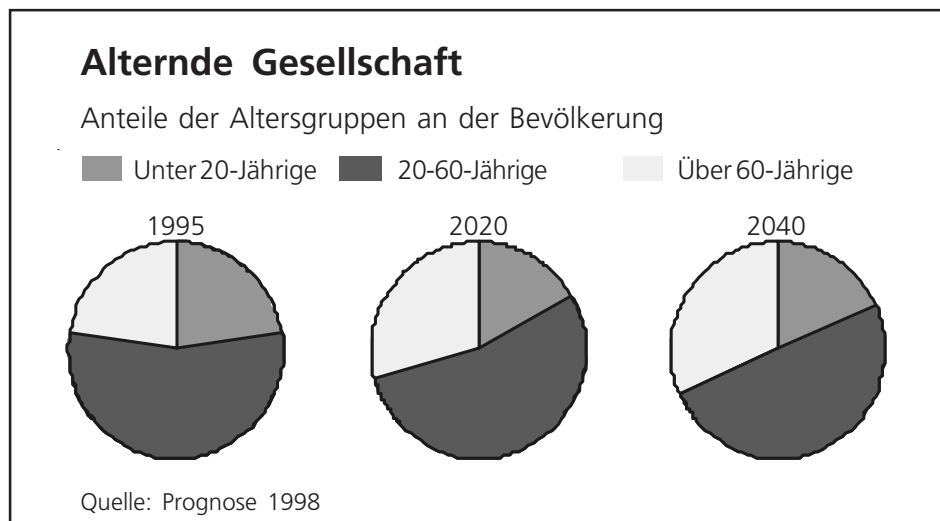
Parabel von den drei Broten: Ein Wandersmann begegnet auf seinem Weg einem Bauer. Dieser trägt auf einem Brett drei Brote. Sagt der Wandersmann zum Bauer: „Warum hast Du drei Brote gebacken, wo Du doch mit Deiner Frau höchstens eins essen kannst?“. Der Bauer erwidert: „Du hast recht. Mit meiner Frau kann ich nur ein Brot essen. Aber ein zweites habe ich für meine alten Eltern gebacken, die dort drüben in dem Häuschen wohnen. Von denen habe ich nämlich diesen Hof übernommen, und sie haben vieles von dem geschaffen, was ich heute nutzen kann. Dafür sage ich Dank.“ „Und das dritte Brot“, fragt der Wandersmann. „Das dritte Brot ist für meine Kinder bestimmt, damit sie für mich, wenn ich eines Tages dort drüben in dem Häuschen wohnen werde, das Brot backen.“

Johann Peter Hebel

19. Jahrhundert

Kaum etwas wirkt sich auf die Wirtschaft und Gesellschaft eines Landes auf Dauer so stark aus wie Änderungen des Bevölkerungsgefüges. Durch das unausweichliche Altern der Bevölkerung Deutschlands ändern sich die Spielregeln der Wirtschaft und Gesellschaft von Grund auf. Diese Zusammenhänge sind etwa vom Institut für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG) in Bonn oder von Prognos anschaulich herausgearbeitet worden.

1. Heute leben in Deutschland 82 Mio. Menschen. Bis zum Jahr 2040 wird sich bei einer Zuwanderung von per Saldo 100.000 Menschen p.a. ihre Zahl kontinuierlich auf unter 70 Mio. Menschen verringern. Gleichzeitig wird die Bevölkerung immer älter (s. Bild). Im Jahr 2040 werden knapp 7 Mio. Menschen älter als 80 Jahre sein, heute sind es gut 3 Mio.
2. Seit 30 Jahren werden in Deutschland nur noch zwei Drittel der Zahl der Kinder geboren, die zur Erhaltung der Bevölkerungszahl erforderlich gewesen wäre. Vor allem in den Städten wird die Zahl der Kinder weiter stark rückläufig sein.
3. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts war die Hälfte der Menschen jünger als 23 Jahre, im Jahr 2000 die Hälfte älter als 40 Jahre und im Jahr 2050 wird die Hälfte bereits über 50 Jahre alt sein.



4. Das Verhältnis von im Erwerbsleben Aktiven (20 bis 59-Jährige) zu den nicht mehr Aktiven (über 59 Jahre) lag Anfang des 20. Jahrhunderts bei 6 : 1. In den 50er Jahren verringerte es sich auf 4 : 1. Heute beträgt es 2,6 : 1 und im Jahr 2040 wird es bei 1,3 : 1 liegen. Diese Veränderungen sind auf drei Ursachen zurückzuführen:

- Rückgang der Geburtenrate
- Anstieg der Lebenserwartung
- Verkürzung der Lebensarbeitszeit

Die in der Geschichte beispiellose Umkehr der Anteile von Jung und Alt im Bevölkerungsaufbau hat gravierende Konsequenzen. Dies erfordert eine grundlegende Neubewertung gängiger Denkmuster:

Politik generell

Bei einer deutlich gealterten Bevölkerung werden traditionelle Werte und Einstellungen an Gewicht gewinnen. Dies könnte sich positiv für konservative Parteien auswirken, da ältere Bürger das Gros der Wähler stellen. Im übrigen stellen bereits in einigen Jahren die über 50-Jährigen die Wählermehrheit.

Märkte

Die Bedeutung von Deutschland als Absatzmarkt etwa der Elektrotechnik und Elektronik wird weiter abnehmen. Schon heute macht Deutschland nur 5 Prozent des Weltmarktes aus: Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie die notwendigen Geschäftsvolumina verstärkt im Ausland gewinnen müssen (in den USA wird die Bevölkerung bis 2050 sogar um 25 Prozent steigen!).

Auch Finanzaktiva dürften von einer „ergrauten“ Gesellschaft eher abgebaut als aufgebaut werden. Dies wirkt sich dämpfend auf die Dynamik der Finanzmärkte aus.

Vier Schlüsselaussagen

1. Vor allem ab 2020 wird das Arbeitskräfteangebot drastisch abnehmen und zugleich deutlich altern, d.h. die Unternehmen können ihren Arbeitskräftebedarf dann immer weniger mit jüngeren Arbeitskräften aus dem Inland decken.
2. In Deutschland sind derzeit nur 39 Prozent der 55 bis 64-Jährigen erwerbstätig; in der Schweiz aber 71 Prozent, in den USA noch 58 Prozent; d.h. das vorhandene Potential wird bei uns nicht genutzt.
3. Wer 1975 in Rente ging, erzielte auf seine Beitragsleistung eine Rendite von 6 Prozent; der Eckrentner 1995 noch 2,5 Prozent. Die Generation der heute Geborenen bekommt deutlich weniger heraus als sie einbezahlt hat; d.h. Privatvorsorge und Kapitaldeckung sind zwingend notwendig.
4. Deutschland gibt heute nur 5,7 Prozent des Sozialproduktes für Bildung aus; der OECD-Schnitt liegt bei 6,1 Prozent, d.h. es wird zu wenig Saatgut für die Sicherung der Zukunft bereitgestellt.

Erwerbsarbeit

Die Veränderung der Erwerbsarbeit ist der zweite große Trend, der den Generationenvertrag gefährdet. Künftig können sich die sozialen Systeme einer Volkswirtschaft nicht wie bisher aus der Erwerbsarbeit finanzieren. Sie müssen sich vielmehr verstärkt auf die Wertschöpfung aus Wissen und Kapital stützen. Durch den hohen Anteil von Älteren muss die Volkswirtschaft stärker als heute auf deren Erfahrungen bauen. Mit dem höheren Durchschnittsalter der Belegschaft könnte für die Unternehmen eine höhere Kostenbelastung verbunden sein, wenn weiterhin bei der Lohn-/Gehaltsfindung das Senioritätsprinzip vorherrscht. Gleichzeitig fehlt es an ausreichendem Nachwuchs mit aktuellem Wissen. Es wird auf Dauer nicht durchzuhalten sein, die Belegschaften zu verjüngen, während die Bevölkerung altert.

Arbeitslosigkeit

Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt zurzeit jährlich um rd. 200.000. Mit ihr sinkt die Zahl der Arbeitslosen. Schon heute scheiden damit mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus, als neu ins Berufsleben eintreten. Das schönt die Arbeitsmarktstatistik.

Soziale Sicherung

Das soziale Netz ist nicht zukunftsfähig. Mit wachsendem Altenanteil steigen die Ausgaben der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Alterssicherung stark an. Auch deshalb werden die private Vermögensbildung und die Betriebsrente immer wichtiger.

Zuwanderung

Deutschland ist bereits ein Einwanderungsland. Der Zuwanderungsdruck nimmt zu. Es wird eine große Herausforderung und Akzeptanzfrage sein, eine große Zahl von Menschen aus fremden Kulturkreisen zu integrieren. Wenn z.B. die Bevölkerung Deutschlands konstant bleiben soll, müsste der Anteil der Ausländer von heute 10 Prozent binnen 40 Jahren auf 30 Prozent zunehmen. Um die Erwerbspersonen (15 – 64-Jährige) in den nächsten 50 Jahren konstant zu halten, müssten über 24 Mio. Menschen zuwandern. Dies ist nicht realistisch. Das Thema Zuwanderung kommt eher früher als später auf die Tagesordnung der Politik (rd. 70 Prozent der Bevölkerung stehen der Entwicklung zum Einwanderungsland kritisch gegenüber).

Innovation

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in den Unternehmen wird steigen. Eine Bevölkerung, die zu zwei Fünftel aus über 60-Jährigen besteht, dürfte Neuerungen tendenziell skeptisch gegenüber stehen. Ältere Mitarbeiter sind zudem i.d.R. weniger mobil als Jüngere.

Bildung und Ausbildung

Kapital und Wissen sind künftig die wichtigsten Träger des Wirtschaftswachstums. Insbesondere die 20 bis 35-Jährigen als die besonders kreativste Altersgruppe wird jedoch zunehmend schwächer besetzt sein. Deshalb kommt es darauf an, mehr junge Menschen als heute für ein Studium zu gewinnen, mehr Mittel in Bildung und Ausbildung zu investieren. Für Jung und Alt muss das lebenslange Lernen selbstverständlich sein.

In wichtigen Bereichen des deutschen Bildungssystems besteht Reformbedarf. Das gilt für die zu lange Studiendauer, die zu geringe Verzahnung von Theorie und Praxis, für Abschlüsse, die international nicht kompatibel sind, für das zu geringe Angebot an englischsprachigen Studiengängen und generell für die unzureichende Vorbereitung der Studenten auf eine Tätigkeit im eigenen Unternehmen.

Zukunft der Arbeit: Vom „Normworker“ zum „Patchworker“

- | | |
|---|--|
| 1. Normarbeitsverhältnisse auf dem Rückzug (derzeit in BRD bereits 33 Prozent der Arbeitsverhältnisse Nicht-Norm; bei Siemens weit über 100 Arbeitszeitmodelle) | 6. Neue Berufe sind notwendig (z.B. Mechatroniker, Mikrotechnologie, Eventelektroniker, IT-Systemelektroniker) |
| 2. Vordringen von Dienstleistungstätigkeiten (persönliche Beratung, Softwareerstellung etc.) | 7. Bedeutung von Eliten für Wirtschaft/Gesellschaft steigt |
| 3. Angestellte werden „Arbeitgeber in eigener Sache“ | 8. Verstärkter Einsatz von Frauen in Führungspositionen |
| 4. Verstärkt multikulturelle Arbeitswelten infolge höherer internationaler Mobilität (Greencard) | 9. Gewerkschaftsbindung nimmt ab |
| 5. Lebenslange Qualifikation ist Basis für employability (Siemens gibt 900 Mio. DM p.a. für Bildung und Ausbildung aus) | 10. National und weltweit Gefahr der Spaltung der Gesellschaft in High-Tech/High-Income und Low-Tech/Low-Income (Digital Divide) |

Bevölkerungsdichte

Auf lange Sicht wird die Bevölkerungsdichte spürbar zurückgehen. In einem dicht bevölkerten Land wie Deutschland ist das wegen heute vielfach überlasteter Infrastrukturen eher ein Vorteil.

Fazit

Politik, Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich auf eine schrumpfende Bevölkerung einstellen, die zudem erheblich älter sein wird als heute. Dies steht heute schon fest, da die Bestimmungsfaktoren für die Verschiebungen im Bevölkerungsgefüge im Wesentlichen gegeben sind und da demografische Veränderungen sehr träge ablaufen.

Die zunehmende Individualisierung der Lebensentwürfe der Menschen und das „Verschwinden der Familie“ weisen den Weg in eine schrumpfende Bevölkerung, die sich nur durch extrem hohe Zuwanderung in der heutigen Zahl erhalten ließe. Dies erscheint aus Akzeptanzgründen als wenig realistisch.

Rückläufige Bevölkerungszahlen und eine „kopflastige“ Altersstruktur bedeuten Risiken, aber auch Chancen. Die Risiken liegen vor allem in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und damit des Generationenvertrages, die Chancen liegen in der zunehmenden Bedeutung der Faktoren Wissen und Kapital, die auch in einer alternden Volkswirtschaft vorteilhaft zur Sicherung des Generationenvertrages eingesetzt werden können.

Es dürfte sich als vorteilhaft erweisen, sinkende Bevölkerungs- und Erwerbsfähigkeitszahlen ebenso zu akzeptieren wie mäßige Zuwanderungen und dabei auf das Alter sowie auf das Bildungsniveau der Zuwanderer zu achten.

Dr. Ludolf von Wartenberg

Der Generationenvertrag auf dem Prüfstand – nachhaltige Strukturreformen notwendig

In Diskussionen über die Zukunft des Sozialstaats fällt ein Begriff mit Sicherheit: demografische Entwicklung. Sie sei einer der Hauptgründe dafür, dass das soziale Netz und der sog. „Generationenvertrag“ in Deutschland umgebaut und zukunftssicher gemacht werden müssten.

Gemeint ist ein hypothetischer „Solidar-Vertrag zwischen den Generationen“, d. h. zwischen den Aktiven, den nicht mehr Aktiven und den noch nicht Aktiven. An die Stelle der Solidarität in der Großfamilie tritt die Solidarität der Generationen. Dieser Generationenvertrag bildet die Grundlage vor allem für unser Rentensystem und das bisher praktizierte Umlageverfahren. Aber auch unsere gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung basieren letztlich auf einem Generationenvertrag, denn die Älteren verursachen aufgrund des medizinisch-technischen Fortschritts und der – erfreulicherweise – höheren Lebenserwartung tendenziell höhere Kosten, die von den Jüngeren getragen werden müssen.

Die ergraute Gesellschaft

In Deutschland werden seit Jahren weniger Kinder geboren als zur langfristigen Erhaltung der Bevölkerungszahl notwendig wären. Der „Babyboom“ der 60er Jahre mündete in einen starken Rückgang der Geburtenzahlen in den 70er Jahren. Daran hat sich auch in der Folgezeit nicht viel geändert. Mit rund 1,3 Kindern pro Frau liegt Deutschland auch im europäischen Vergleich am unteren Ende der Skala. Eine niedrigere Geburtenrate weisen in der Europäischen Union nur noch Italien, Spanien und Griechenland auf.

Gleichzeitig werden wir immer älter. Während Anfang des 20. Jahrhunderts ein 60-jähriger Mann noch dreizehn Lebensjahre vor sich hatte, kann er sich heute noch auf rund 19 Jahre freuen. Im Jahr 2050 sollen es laut Berechnungen des Statistischen Bundesamtes schon über 21 Jahre

sein. Dass es uns heute so viel besser geht, hat natürlich viele Gründe: eine bessere Ernährung, gesündere Arbeitsbedingungen, eine umfassende ärztliche Versorgung und bedeutende Fortschritte in der Medizin. Zu Beginn des letzten Jahrhunderts waren Infektionskrankheiten wie Tuberkulose und Lungenentzündung noch die häufigsten Todesursachen – heute spielen sie kaum mehr eine Rolle.

Konsequenz dieser Entwicklung ist, dass sich die Altersstruktur der Gesellschaft ändert. Die Bevölkerungspyramide stellt sich auf den Kopf. Der Altenquotient, der das Verhältnis der Bevölkerung im Rentenalter zu der im Erwerbsalter angibt, steigt. Nach einem Szenario des Statistischen Bundesamtes, das von einer Zuwanderung von 100 000 Personen pro Jahr ausgeht, bedeutet dies: Heute stehen 100 Menschen im Erwerbsalter 40 Personen im Rentenalter, d. h. ab 60 Jahren, gegenüber, im Jahr 2050 schätzungsweise schon 80.

Das System der sozialen Sicherung in der „demografischen Zange“

Immer mehr ältere Menschen und eine immer längere Lebenserwartung bedeuten: Kostensteigerungen in der Rentenversicherung, in der Krankenversicherung und natürlich auch in der Pflegeversicherung. Das System der sozialen Sicherung wird also von zwei Seiten „in die demografische Zange genommen“.

Angesichts der zu erwartenden Explosion der Beitragssätze in allen Zweigen unseres Sozialsystems dürfen wir nicht die Hände in den Schoß legen. Denn bereits jetzt geben wir mehr als ein Drittel des Bruttoinlandsprodukts für soziale Zwecke aus. So ist das Sozialbudget 1999 mit 3,3 Prozent erheblich stärker gestiegen als das Bruttoinlandsprodukt. Die Sozialleistungsquote hat sich daher gegenüber 1998 um 0,3 Prozentpunkte auf 33,7 Prozent erhöht. Die Beitragssätze zu den Sozialversicherungen betragen inzwischen rund 41 Prozent, Tendenz steigend - 1970 waren es noch 26,5 Prozent. Entsprechend sind die Personalzusatzkosten angestiegen und haben dazu beigetragen, dass die deutschen Arbeitskosten mit die höchsten in der Welt sind.

Ziel der Strukturveränderungen in den Sozialversicherungen muss es daher sein, die Personalzusatzkosten spürbar und dauerhaft zu senken. Denn die hohen Kosten haben Deutschland im Wettbewerb mit ausländischen Standorten und mit der Schattenwirtschaft um Investitionen und Arbeitsplätze geschwächt und die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit mit

verursacht. Die Bundesregierung hatte sich zwar in ihrer Koalitionsvereinbarung das Ziel gesetzt, die Personalzusatzkosten zu senken und die Sozialversicherungsbeiträge unter 40 Prozent zu drücken. Dies dürfte angesichts der verschlechterten Arbeitsmarktaussichten und der versäumten Strukturreformen in der momentanen Situation allerdings eher schwer zu erreichen sein.

„Augen zu und durch“ reicht nicht mehr – durchgreifende Strukturreformen sind notwendig

Statt mit steigendem Wohlstand auf die Eigenverantwortung des Einzelnen zu vertrauen, haben staatliche Kollektivvorsorge und ein falsches Verständnis von sozialer Solidarität gewaltige neue Abhängigkeiten geschaffen. Das Postulat der sozialen Gerechtigkeit wurde vom Leistungsgedanken gelöst und parteipolitisch instrumentalisiert. Unumgänglich ist es daher, Subsidiarität und Solidarität in der Sozialpolitik langfristig neu auszutarieren und die sozialen Sicherungssysteme nachhaltig zu reformieren. Leitgedanke muss sein, mehr Eigenverantwortung und Selbstvorsorge zu verwirklichen, d. h. neben der obligatorischen Grundsicherung mit niedrigeren Beiträgen sollten die Versicherten selbst wählen können zwischen abgestuften Leistungen und zusätzlichen Beiträgen. Das bedeutet natürlich auch den Abschied von der allumfassenden staatlichen Rundumversorgung.

Alterssicherung

Mit dem Altersvermögensgesetz bzw. dem Altersvermögensergänzungsgesetz und dem darin vorgesehenen Auf- bzw. Ausbau der kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Altersvorsorge hat die Bundesregierung bereits einen ersten Schritt unternommen, um den Generationenvertrag anzupassen und die Lasten zwischen den Generationen „gerechter“ zu verteilen – allerdings ist sie zu kurz gesprungen.

Damit hat sie eine günstige Gelegenheit verpasst, denn der Mehrzahl der Menschen ist inzwischen klar, dass - wenn immer weniger Berufstätige einen Rentner finanzieren müssen - an weiteren Korrekturen in der Rentenversicherung kein Weg vorbeiführt. Sonst steigen die Beitragssätze ins Unbezahlbare.

Schon in den neunziger Jahren stieg der Beitragssatz in der Rentenversicherung unaufhaltsam an – von 17,7 Prozent 1991 auf 20,3 Prozent 1997. Dass er inzwischen wieder gesenkt werden konnte, ist unter anderem der Einführung der Ökosteuer „zu verdanken“. Letztlich wurde damit aber der Reformdruck bestenfalls kurzfristig gemindert, indem die Lasten zwischen Steuer- und Beitragszahlern verschoben wurden. Dass dies dauerhaft nichts bringt, zeigt sich an der laufenden Diskussion, ob die geplante weitere Senkung der Beiträge im Jahr 2002 angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung überhaupt möglich ist. Auch die geplante Einhaltung der Obergrenze für den Beitragssatz von 20 Prozent bis zum Jahr 2020 bzw. 22 Prozent bis zum Jahr 2030 ist fraglich.

Damit der Beitragssatz dauerhaft unter 20 Prozent bleibt, ist eine schrittweise Rückführung des Nettorentenniveaus notwendig, d. h. wir müssen Abschied nehmen vom Gedanken einer Lebensstandardsicherung im Alter durch die gesetzliche Rentenversicherung. Hinzukommen muss allerdings der weitere Ausbau der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge. Wir werden auch nicht darum herumkommen, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Angriff zu nehmen. Dies kann auf der einen Seite durch eine Verkürzung der Ausbildungszeiten, auf der anderen Seite durch eine Anhebung der Regelaltersgrenze, d. h. der Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Rente geschehen.

Darüber hinaus müssen wir angesichts des sich in Zukunft noch verschärfenden Fachkräftemangels wieder lernen, Arbeitnehmer mit 60 nicht schon „zum alten Eisen“ zu zählen. Damit ist auch klar, dass die noch vor wenigen Jahren geführte Diskussion um die sog. „Rente mit 60“ ein völliger Irrweg war.

Gesundheitsversorgung

Während in der gesetzlichen Rentenversicherung die Auswirkungen der demografischen Entwicklung inzwischen erkannt sind, scheint sich im Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung die Einsicht noch nicht durchgesetzt zu haben, dass wir auch hier vor großen Problemen stehen. Schätzungen zufolge wird der durchschnittliche Beitragssatz – wenn nichts unternommen wird – von jetzt 13,5 Prozent auf bis zu 25 Prozent im Jahr 2030 ansteigen.

Ein Grund dafür ist: Die Inanspruchnahme von Krankenversicherungsleistungen nimmt mit steigendem Lebensalter zu. Dabei steigen die Krankheitskosten nicht nur mit dem Alter der Versicherten, sondern sie nehmen bei den Älteren auch schneller zu als bei den Jüngeren. Dazu kommt: In der gesetzlichen Krankenversicherung sind die Beiträge der Versicherten vom Einkommen abhängig. Das liegt bei den Rentnern niedriger als bei den Erwerbstätigen. Ein steigender Rentneranteil bei den Krankenkassen bedeutet damit möglicherweise weniger, auf jeden Fall aber weniger stark steigende Einnahmen bei zunehmenden Ausgaben. Auch die gesetzliche Krankenversicherung wird somit „demografisch in die Zange genommen“: Durch steigende Ausgaben bei rückläufigem Einkommenswachstum. Vor ähnlichen Problemen steht auch die Pflegeversicherung. Hier müssen wir gegensteuern, und zwar jetzt.

Daher sollte der Aufgabenkatalog der Krankenkassen im Sinne einer Basissicherung auf das medizinisch Notwendige konzentriert werden, versicherungsfremde Leistungen sollten aus der paritätischen Beitragsfinanzierung herausgenommen werden. Den Versicherten sollten darüber hinaus mehr Wahlrechte bei der Leistungserstellung gegeben und der Arbeitgeberbeitrag sollte festgeschrieben werden. Versicherte, die eine teurere Krankenkasse wählen oder weitergehende Leistungen wollen, müssen die Mehrkosten selbst tragen.

Mehr Transparenz würde dafür sorgen, dass das Kostenbewusstsein von Medizinern und Patienten steigt. Auch die kostenfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger Familienmitglieder gehört auf den Prüfstand. Beispielsweise könnte von nicht erwerbstätigen Ehepartnern ohne Kinder ein eigener Beitrag erhoben werden. Die Umverteilung innerhalb der Krankenversicherung sollte sich nur auf besonders schutzbedürftige Personengruppen beziehen.

Wir brauchen mehr Markt und mehr Wettbewerb im Gesundheitswesen. Dann können die Kosten gesenkt werden, ohne den medizinischen Fortschritt zu behindern. Vertragsfreiheit von Anbietern und Nachfragern ist dafür Grundvoraussetzung. Qualität und Preise von Gesundheitsleistungen können die Krankenversicherungen dann für ihre Versicherten frei aushandeln und erzielte Preisvergünstigungen über niedrigere Beiträge weitergeben.

Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Natürlich darf beim Thema „Generationenvertrag“ auch eine Bemerkung zum Thema „Nachwuchs“ nicht fehlen. Damit sich Paare wieder für und nicht gegen ein Leben mit Kindern entscheiden, müssen die Voraussetzungen für eine solche Entscheidung geschaffen werden. Dies betrifft zu einem großen Teil den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und eben nicht rein finanzielle Aspekte.

Unzureichend entwickelte Betreuungsmöglichkeiten während der Kindergarten- und Schulzeit bedeuten für viele Frauen das Ende ihrer beruflichen Karriere. Hier muss Abhilfe geschaffen werden. Auch die Wirtschaft ist bereit, ihren Beitrag zu leisten. Sie tut dies bereits heute - unter anderem durch flexible Arbeitszeiten, die Einführung von Telearbeit oder auch durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Allerdings kann dies nicht jedes Unternehmen gleich gut leisten. Dennoch hat auch die Wirtschaft ein Interesse daran, das gut qualifizierte Potenzial von Frauen zu nutzen. Alles andere wäre eine völlig verfehlte Personalpolitik.

Fazit:

Voraussetzung für eine Sozialpolitik auf hohem Niveau ist eine leistungsfähige Wirtschaft, die die notwendigen Mittel erwirtschaftet und die Chancen für die Menschen eröffnet, für sich selbst zu sorgen. Daher müssen marktwirtschaftliche Leistung, freie Initiative und der Wettbewerbsgedanke wieder zum Leitbild der Wirtschaftspolitik und der Gesellschaft insgesamt gemacht werden.

Eine Politik des „Augen zu und durch“ haben wir schon viel zu lange verfolgt. Die Bevölkerungsentwicklung ist nichts, was uns überraschen müsste. Die Politik hat mit Blick auf ihre Wählerstimmen viel zu lange nichts oder nicht genug getan. Und dies wird in Zukunft nicht viel einfacher werden, denn das Wählerpotenzial der Senioren steigt kontinuierlich an.

TEIL 4

Der Generationenvertrag aus der Sicht von Gewerkschaftlern

Roland Issen

Der Generationenvertrag – ein grundlegendes Gesellschaftsprinzip

Weithin wird der Begriff „Generationenvertrag“ als bloßes Synonym für das in der Gesetzlichen Rentenversicherung realisierte Finanzierungsverfahren, das so genannte Umlageverfahren verstanden. Danach haben die heutigen Rentnerinnen und Rentner – in der Zeit, als sie selbst noch im Erwerbsleben standen – mit ihren Beitragszahlungen die damaligen Renten finanziert und gleichzeitig einen Rechtsanspruch darauf erworben, heute selbst eine Rente zu bekommen. Diejenigen, die heute im Erwerbsleben stehen, finanzieren mit Ihren Beiträgen die heute ausgezahlten Renten. Und genauso wie Ihre Vorgängergeneration erwerben sie mit der Beitragszahlung zugleich einen Rechtsanspruch darauf, im Alter selbst eine Rente zu beziehen. Dieser Anspruch wird dann wiederum aus den Beitragszahlungen der nachfolgenden Erwerbsgeneration finanziert werden, jener Generation also, die heute als Kinder oder Jugendliche noch nicht in das Erwerbsleben eingestiegen sind. In Deutschland hat sich eingebürgert, die beschriebenen Zusammenhänge mit dem Begriff „Generationenvertrag“ zu bezeichnen.

Der Bundesgesetzgeber hat dieses System durch Aufgabe des Anwartschaftsdeckungsverfahrens und durch die gleichzeitige Dynamisierung der Renten im Jahre 1957 der Gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde gelegt. In seiner Entscheidung vom 26. März 1980 hat das Bundesverfassungsgericht den Gedanken des Generationenvertrages mit einem „Anspruch auf eine angemessene, aber noch nicht genau bestimmte und von der Entwicklung der Verhältnisse – zum Beispiel der Leistungsfähigkeit der jeweils Erwerbstätigen – abhängigen Versorgung“ beschrieben.

Tatsächlich ist es nicht nur im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung so, dass die jeweils aktuelle Erwerbsgeneration die Transferleistungen (für die ältere Generation) finanziert. Dieses Prinzip gilt vielmehr grundsätzlich für alle gesellschaftlichen und privaten Transfers. Güter und Dienstleistungen in einer Gesellschaft, das so genannte „Sozialprodukt“,

wird im wesentlichen von der mittleren Generation erwirtschaftet. Die Generation der Kinder und Jugendlichen ist in der Regel noch nicht, die ältere Generation dagegen nicht mehr in der Lage, an der Produktion des Sozialprodukts wesentlich mitzuwirken. Die Mitglieder aller Generationen erhalten aber einen Anteil an den erwirtschafteten Werten, also auch jene, die an der Erstellung des Sozialprodukts nicht – noch nicht oder nicht mehr – mitgewirkt haben. Um dies zu gewährleisten, muss es in jeder Gesellschaft zu Transferströmen zwischen den Generationen kommen.

Diese einfache Darstellung macht deutlich, dass das Prinzip des Generationenvertrages nicht nur in der Rentenversicherung gilt, vielmehr handelt es sich um ein grundlegendes Gesellschaftsprinzip. Unsere Gesellschaft funktioniert als Generationenvertrag, da die Kinder und Älteren in der Regel nicht in der Lage sind, die für ihren Lebensunterhalt notwendigen Güter und Dienstleistungen selbst zu erstellen.

Die vor einiger Zeit noch sehr lauten Stimmen, die darauf hinwiesen, dass zumindest die Alterssicherung auch ohne Generationenvertrag, also nicht im Umlageverfahren, sondern im Kapitaldeckungsverfahren besser funktionieren könne, sind leiser geworden. Die Vertreter dieser Ansicht wollen im Rahmen eines kapitalgedeckten Alterssicherungssystems während der Erwerbsphase Kapital ansparen, um daraus im Alter eine Rente zu beziehen. Auf diese Weise solle jeder selbst für die eigene Alterssicherung sorgen. Die Inanspruchnahme der nachfolgenden Generation wäre dann nicht mehr notwendig.

Solche Ansichten ignorieren jedoch die zugrunde liegenden ökonomischen Zusammenhänge. Auch in einem kapitalgedeckten System können durch demografische Entwicklungen Finanzierungsprobleme auftreten. Zwar werden während der Erwerbsphase die von einer Generation eingezahlten Beträge gespart und angelegt, die spätere Auszahlung von Renten ist aber auch im Kapitaldeckungsverfahren nur dann möglich, wenn die nachfolgende Generation in ihrer Erwerbsphase zugunsten der Älteren auf Konsum verzichtet. Die angesparten Beträge müssen „entspart“ werden. Dazu ist es erforderlich, die Anlagen des Kapitalstocks schrittweise zu veräußern. Dies ist aber nur dann möglich, wenn sich für diese Anlagen Käufer finden. Gibt es weniger Käufer als Verkäufer, sinkt der Preis und damit auch die Rendite der Anlagen.

Dies zeigt, dass nicht nur das Umlageverfahren, sondern auch das Kapitaldeckungsverfahren auf ein Miteinander der Generationen, also auf das Prinzip des Generationenvertrages angewiesen sind. Vordringlichste Aufgabe aller gesellschaftlichen Gruppen wird daher die Sicherung des Generationenvertrages sein.

Harald Schartau, MdL

Rentenstruktur und betriebliche Altersversorgung - Handlungsbedarf und Perspektiven insbesondere für den Mittelstand

Der Generationenvertrag ist ins Gerede gekommen. Es gibt nicht Wenige, die seinen Fortbestand anzweifeln. Und in der Tat muss er sich einigen schwerwiegenden Veränderungen stellen.

Die demographischen Veränderungen führen zu einem dramatischen Anstieg des Anteils älterer Menschen an unserer Bevölkerung. Das Verhältnis von Beitragszahlern zu Leistungsempfängern verschiebt sich mehr und mehr zu Lasten der Beitragszahler.

Die Menschen leben immer länger. Die durchschnittliche Lebenserwartung männlicher Neugeborener in Deutschland hat sich innerhalb der vergangenen 100 Jahre von 44,8 Jahren auf 74,4 Jahre erhöht. Allein bis zum Jahr 2030 wird die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern und Frauen um weitere zwei Jahre ansteigen.

Zusätzlich geht die Geburtenrate zurück. Während des „Babybooms“ in den 60er Jahren kamen zeitweise pro Jahr über eine Million Kinder allein in West-Deutschland auf die Welt. 1999 wurden im gesamten Bundesgebiet noch 770.000 Kinder geboren.

Aber nicht nur die demographischen Bedingungen verändern sich. Auch die Biographien der Menschen sind heute andere und werden vor allem auch in den nächsten Jahren andere sein, als zu Zeiten der Errichtung der Rentenversicherung. Die Ausbildungszeiten werden immer länger. Häufiger als früher wird der Arbeitgeber gewechselt. Phasen der Arbeitslosigkeit sind einzukalkulieren. Teilzeitarbeit nimmt immer mehr zu.

Schließlich fordert unsere immer kompliziertere Arbeitswelt andere Mitarbeiter als früher. Der klassische „Malocher“, der seinem Unternehmen

jahrzehntlang die Treue gehalten hat, ist immer weniger gefragt. Die Beschäftigten von heute müssen sich auf erhöhte Flexibilitätsanforderungen einstellen. Die Unternehmen brauchen kompetente und verantwortungsbewusste Mit-Arbeiter im besten Sinne des Wortes.

Der Generationenvertrag kann nur Bestand haben, wenn wir all diese Veränderungen wahrnehmen und unsere sozialen Sicherungssysteme entsprechend anpassen.

Gerade bei der auf Langfristigkeit angelegten Alterssicherung ist ein behutsames Umsteuern erforderlich,

- weil Altersvorsorge immer mit Blick auf das bestehende System getätigt wird,
- Interdependenzen zu anderen Bereichen beachtet werden müssen und
- der Vertrauensschutz ein Merkmal gesellschaftlicher Stabilität darstellt.

Vor diesem Hintergrund ist zum einen eine Rentenreform notwendig. Darüber hinaus sind aber auch tarifpolitische Vereinbarungen erforderlich, mit denen die Altersvorsorge umgesetzt werden kann. Was wir schließlich auch brauchen, ist eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital.

Nun zur aktuellen Rentenstrukturreform:

Die Rentenstrukturreform wird einen fairen und gerechten Ausgleich zwischen den Generationen herbeiführen.

Das Vertrauen der Rentenbezieher und der rentennahen Jahrgänge wird geschützt, indem sie weiterhin Rentenanpassungen entsprechend der Einkommensentwicklung erhalten. An den finanziellen Lasten werden sie über eine veränderte Rentenanpassungsformel beteiligt.

Zum einen werden steuerliche Änderungen zukünftig nicht mehr berücksichtigt. Dadurch wird das Rentenrecht vom Steuerrecht abgekoppelt, was auch mit Blick auf die zu erwartende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Rentenbesteuerung richtig ist.

Zum anderen wird zukünftig der im Konzept vorgesehene Beitrag zur zusätzlichen Altersversorgung bei den Rentenanpassungen einbezogen. Dies

ist sachgerecht, denn auch die Arbeitnehmer haben entsprechend weniger Geld zur Verfügung. Insgesamt bleibt es also bei der Anpassung laufender Renten in Abhängigkeit von der Lohnentwicklung.

Diese Änderungen führen dazu, dass die Renten in den nächsten Jahren etwas langsamer ansteigen werden als nach der bisherigen Formel. Aber: Das Rentenniveau wird deutlich höher sein als nach Blüm.

Es gibt Stimmen, die bei den Rentnern eine stärkere Kürzung vorschlagen. Man sagt dies häufig nicht offen, sondern spricht von Generationengerechtigkeit. Wenn man von Generationengerechtigkeit spricht, muss man aber die unterschiedlichen Ausgangspositionen sehen. Die heutigen Rentner und rentennahe Jahrgänge haben keine Möglichkeit mehr, entsprechend anderweitig vorzusorgen.

Anders die jüngere Generation. Diese kann vorsorgen, wenn man ihr ehrlich sagt, womit sie später rechnen kann. Es ist der erklärte politische Wille, die Obergrenze für den Beitragssatz bei höchstens 22% zu fixieren. Dies kann nur über eine Absenkung des Leistungsniveaus erreicht werden. Aus diesem Grund werden die Leistungen für Neurentner ab 2011 schrittweise über den Ausgleichsfaktor abgesenkt.

Diese Absenkungen sind langfristig angelegt, sodass sich jeder darauf einstellen kann. Jeder Versicherte erhält zukünftig von seinem Rentenversicherungsträger bereits ab dem 27. Lebensjahr jährlich eine schriftliche Information, wie hoch seine Rente sein wird. Auf Grund dieser Transparenz zukünftiger Rentenansprüche kann er entsprechend vorsorgen.

Die Rentenpolitik der Bundesregierung ist verantwortungsbewusst, indem sie die jüngere Generation nicht alleine lässt. Vielmehr werden Hilfestellungen in bisher nicht gekanntem Ausmaß bei der Eigenvorsorge angeboten, um die zu erwartende Absenkung des Rentenniveaus auf etwa 64% ausgleichen zu können. Langfristig, also gerade für die heute ganz jungen Leute, wird sogar eine Überkompensation stattfinden.

Zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge werden erhebliche finanzielle Mittel bereitgestellt.

Zugute kommen wird diese Förderung besonders den Familien mit Kindern.

Die zusätzliche Altersvorsorge kann als betriebliche Altersversorgung oder als private Altersvorsorge vorgenommen werden.

Im Rahmen der privaten Altersvorsorge sind neben privaten Rentenversicherungen auch Fonds- und Banksparpläne zugelassen.

In der betrieblichen Altersversorgung sind individuell versteuerte Beiträge und Zuwendungen an eine Direktversicherung und an eine Pensionskasse förderfähig.

Es wird noch zu prüfen sein, wie die Transparenz der Förderleistungen und deren Kompatibilität mit den bestehenden Förderinstrumenten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung erhöht werden können.

Die Zusage der Bundesregierung, die Einbeziehung der beiden anderen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung - Direktzusage und Unterstützungskasse - im Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, wird ausdrücklich unterstützt.

Eine nachhaltige Förderung der betrieblichen Altersversorgung ist erforderlich, weil sie besonders geeignet ist, die Leistungen der Rentenversicherung zu ergänzen. Sie entspricht vielfach dem Leistungsspektrum der Rentenversicherung und ist häufig sicherer und effektiver als eine private Vorsorge.

Die betriebliche Altersversorgung bietet schon heute unterschiedliche Durchführungswege, die den spezifischen Interessen der Unternehmen und der Beschäftigten Rechnung tragen können. Darüber hinaus kann sie auch zu einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen führen.

Im Rahmen der Rentenstrukturreform sind deshalb Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen. So wird ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung eingeführt.

Dieser Anspruch soll helfen, die Basis der betrieblichen Altersversorgung zu verbreitern. Um den Verwaltungsaufwand für kleine und mittlere Unternehmen zu begrenzen, kann die Entgeltumwandlung bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber nur in Form einer Direktversicherung durchgeführt werden.

Zur Flankierung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung wird u.a. die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit der Anwartschaften aus Entgeltumwandlung eingeführt. Die allgemeinen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen werden ebenfalls verändert.

Diese arbeitsrechtlichen Verbesserungen werden durch Änderungen im Einkommenssteuergesetz begleitet, indem die Bildung entsprechender Rückstellungen ermöglicht wird.

Bei der Umsetzung der zusätzlichen Altersvorsorge über eine betriebliche Altersversorgung besteht ein großer Gestaltungsspielraum für die Tarifvertragsparteien. Für die Unternehmen bietet eine betriebliche Altersversorgung die Möglichkeit, eine Stammbesellschaft zu binden. In dem Maße, in dem sich die Arbeitsmarktsituation entspannt und der Bedarf an Fachkräften steigt, wird dies an Bedeutung gewinnen.

Diese Situation sollte für Arbeitgeber und Unternehmen Motivation genug sein, darüber hinaus Modelle zur Unternehmensbeteiligung oder zur Vermögensbildung durch Gewinnbeteiligung ihrer Mitarbeiter zu entwickeln und zu verwirklichen. Die Finanzierung von Direktversicherungen über solche Beteiligungen ist nur eine denkbare Variante, über die alle Beteiligten und Betroffenen in naher Zukunft diskutieren sollten.

Die betriebliche Altersversorgung ist derzeit in kleinen und mittleren Unternehmen gering verbreitet, weil diese nicht über große und spezialisierte Personalabteilungen verfügen, die zur Beherrschung dieses komplizierten Rechtsgebiets erforderlich sind. Deshalb müssen wir nach Möglichkeiten suchen, den kleinen und mittleren Betrieben die Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung zu erleichtern.

Gerade an dieser Stelle sehe ich insbesondere auch meine Verantwortung als Landessozialminister. Die betriebliche Altersversorgung soll in NRW einen gehörigen Auftrieb erhalten.

Zurzeit werden in meinem Haus die unterschiedlichsten Modelle und Möglichkeiten der betrieblichen Alterssicherung analysiert und auf ihre Tauglichkeit überprüft. Dabei spielen auch die vielen verschiedenen Varianten der Mitarbeiterbeteiligung sowie der Vermögensbildung bei den Arbeitnehmern eine hervorgehobene Rolle.

Erste Erhebungen bei Unternehmen in Nordrhein-Westfalen haben eine bunte Vielfalt solcher Modelle zu Tage gebracht. Diese innovativen und einfallreichen Lösungen sind oft unter gemeinsamer Beteiligung der Tarifpartner zu Stande gekommen.

Nach dieser Bestandsaufnahme werden wir in Nordrhein-Westfalen Gespräche mit Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften führen, um möglichst vielen Arbeitnehmern zukünftig entsprechende zusätzliche Vorsorgeleistungen bieten zu können. Hierbei liegt unser besonderes Augenmerk nicht auf den finanzstarken, international tätigen Unternehmen mit Tausenden von Arbeitern und Angestellten, sondern vielmehr auf den kleinen und mittelständischen Betrieben, für die eine Mitarbeiterbeteiligung oder betriebliche Altersversorgung aus den unterschiedlichsten Gründen bisher nicht attraktiv gewesen ist.

In einem nächsten Schritt werden umfassende Informationen und Hilfestellungen angeboten werden müssen, um alle Beteiligten von den Vorteilen zu überzeugen.

Eine nachhaltige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung liegt im Interesse der Mitarbeiter und der Unternehmen. Sie wird aber nur gelingen, wenn sich alle Beteiligten konstruktiv an der Nutzung der neuen Möglichkeiten beteiligen und Vorschläge zur Weiterentwicklung unterbreiten. Es wäre zu begrüßen, wenn sich das RKW in guter Tradition an dieser Diskussion beteiligen würde.

Hubertus Schmoldt

Der Generationenvertrag aus der Sicht der Gewerkschaften

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) unterscheidet sich in der Frage des Generationenvertrages von anderen Gewerkschaften in der Sache, aber besonders im Stil. Ich bin überzeugt, dass die Reform der Alterssicherungssysteme eine Schicksalsfrage für das Soziale Sicherungssystem, den Sozialstaat und den Wirtschaftsstandort Deutschland ist. Ein Nachweis für Reformfähigkeit und Zukunftsfähigkeit ist notwendig. Es ist ein Thema, das alle betrifft und alle umtreibt, Beitragszahler und Rentner.

Der Generationenvertrag lebt vom Vertrauen, deshalb ist ein breiter gesellschaftlicher Konsens notwendig. Gefordert sind: Sachlichkeit, Vernunft und Kompromissfähigkeit von allen Parteien, Verbänden und Gewerkschaften. Es ist kein Thema für den Wahlkampf, kleinliches Gezänk oder populistische Stimmungsmache. Alle sind zur Sachlichkeit aufgerufen. Wir werden uns an der Debatte weiter beteiligen. Nur wer sich beteiligt, kann auch gestalten. Protestaktionen helfen zur Zeit nicht weiter. Wir sehen erfreulicherweise, dass der richtige Weg eingeschlagen ist, bei aller Kritik im Detail.

Ist ein Systemwechsel oder eine Reform notwendig?

Das deutsche Rentenversicherungssystem hat sich bewährt! Der Generationenvertrag ist über Jahrzehnte stabil geblieben. Deshalb muss die umlagefinanzierte gesetzliche Rente die Basis der Alterssicherung bleiben. Sie stellt heute 80 Prozent der Alterseinkommen, sie schafft ein Mindestmaß an gerechtem Ausgleich und ist resistent gegen Inflation und Börsencrash. Niemand will einen Systemwechsel. Es geht also um Reform und Ergänzung. Aber diese Reform muss auch für lange Zeit halten und nicht alle Jahre veränderbar. Die Ergänzung der gesetzlichen Alterssicherung durch eine kapitalgedeckte Vorsorge ist notwendig. Die demografische

Entwicklung erzwingt diesen Schritt. Manche Reformvorschläge, auch von Gewerkschaften, sind ungeeignet. Das Drehen an Stellschrauben reicht nicht. So löst eine Erweiterung des Versichertenkreises das demografische Problem nicht, weil mehr Beitragszahler am Ende auch zu mehr Rentempfängern führen.

Die Reform muss mehrere Ziele gleichzeitig verfolgen. Eine auskömmliche Altersversorgung muss erhalten bleiben, d.h. die Leistungen müssen ein Mindestniveau halten. 64 Prozent sind aus unserer Sicht problematisch. Die gesetzliche Rente muss finanzierbar bleiben. Nur bei einer verantwortbaren Beitragshöhe kann die Akzeptanz bei Jüngeren erreicht werden. Die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland erfordert eine Sozialabgabenquote von unter 40 Prozent, wie sie im Bündnis für Arbeit vereinbart wurde. Das bedeutet einen Beitragssatz von 22 Prozent. Der Aufbau einer kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge ist notwendig.

Die kapitalgedeckte Zusatzvorsorge bietet Vorteile zur Stabilisierung der Altersvorsorge, u.a. durch den Risikomix und die Erschließung der Erträge aus Finanzmärkten. Aufgabe ist eine sinnvolle Ausgestaltung dieses neuen Feldes. Neue Instrumente müssen erschlossen werden. Bewährte Instrumente wie die Betriebsrenten und Tarifrrenten müssen einbezogen werden. Aufgabe der Politik ist die Förderung durch Bezuschussung und durch steuerliche Anreize. Dies ist die soziale Komponente.

Die IGBCE ist nach wie vor für eine obligatorische Zusatzvorsorge, da sonst das Risiko der Beteiligung zu gering ist. Dies würde zu Altersarmut führen. Die IGBCE ist nach wie vor für eine moderate Höhe des Eigenbeitrags, die sozial vertretbar und bezahlbar ist. Aufgabe der Politik ist aber auch eine Öffnung für alle geeigneten Lösungen und Instrumente. Harmonisierung und Gleichbehandlung sind gefordert, z.B. muss die Anrechenbarkeit sichergestellt werden. Gestaltungsspielräume für Tarifparteien sind zu öffnen. Es wäre nicht gut, wenn eingeführte Modelle, z.B. unser tarifliches Modell, aus der Förderung rausfallen. Das wäre eine Bestrafung derjenigen, die rechtzeitig die Initiative ergriffen haben. Ich bin optimistisch, dass eine Absicherung möglich ist. Die Politik betont, dass die betriebliche Altersvorsorge ein wichtiges Standbein ist. Dann müssen aber auch die Bedingungen stimmen.

Die Aufgabe der Tarifpartner ist ein weiterer Ausbau der betrieblichen und tariflichen Modelle. Die Voraussetzungen dafür sind in der jetzigen

Wachstumsphase gut. Es bestehen größere Verteilungsspielräume. Die Chemie-Sozialpartner haben Pionierarbeit geleistet. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge ist vorbildlich. Er zeigt die Richtung an. Die Altersvorsorge gekoppelt mit Vermögensbildung ist erfolgreich und erfährt große Akzeptanz. Damit werden auch ideologische Barrieren überwunden. Das Modell ist ausbaufähig.

Streitpunkt ist die Beteiligung der Arbeitgeber. Nach unserer Auffassung müssen eingesparte Sozialversicherungsbeiträge weitergegeben werden. Ein positives Beispiel ist die Betriebsvereinbarung Conti. Die Überlegungen müssen aufgegriffen werden, sonst nimmt die Kampagne gegen die Aufgabe der paritätischen Finanzierung überhand. Wichtig ist jetzt, zu handeln.

Das RKW – Kuratorium

Das RKW-Kuratorium bietet eine hochrangige Plattform für den vom Tagesgeschehen unbelasteten Diskurs. Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft treffen sich hier, um für den Mittelstand neue Lösungsansätze zu finden.

Veröffentlichung der Beiträge von Mitgliedern des Kuratoriums RKW aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft anlässlich der Jahressitzung des Kuratoriums

Der Aufbau der neuen Bundesländer

Beiträge von: Prof. Dr. Werner Breitschwerdt, Sir Leon Brittan, Joachim Dirschka, Prof. Wolfram Engels, Prof. Dr. Gerhard Fels, Roland Issen, Jürgen Jeske, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Bruno Köbele, Conrad-Michael Lehment, Prof. Dr. Werner Meißner, Dr. Angela Merkel, Heinz-Werner Meyer, Dr. Herbert Müller, Prof. Dr. Werner Münch, Dr. Klaus Murmann, Dr. Karl-Heinz Narjes, Friedhelm Ost, Matti Paasila, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Günter Rinsche, Peter M. Schmidhuber, Dr. Lothar Späth, Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt, Helga Steeg, Christa Thoben, Dr. Annette Winkler.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1993

Die neuen Bundesländer und ihre Partner im Osten

Beiträge von: Joachim Dirschka, Roland Issen, Jürgen Jeske, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Conrad-Michael Lehment, Dr. Angela Merkel, Heinz-Werner Meyer, Dr. Herbert Müller, Dr. Klaus Murmann, Dr. Karl-Heinz Narjes, Matti Paasila, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Peter M. Schmidhuber, Dr. Lothar Späth, Dr. Günter Spur, Helga Steeg.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1994

Die neuen Bundesländer und Japan

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Roland Issen, Jürgen Jeske, Dr. Angela Merkel, Dr. Herbert Müller, Dr. Karl-Heinz Narjes, Friedhelm Ost, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Günter Rinsche, Peter M. Schmidhuber, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1995

Privatisierung öffentlicher Aufgaben

Beiträge von: Joachim Dirschka, Rüdiger Frohn, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Dr. Angela Merkel, Friedhelm Ost, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Erich Staudt.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1996

Innovationen in Deutschland

Beiträge von: Siegfried Bleicher, Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Gerd Freund, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Dr. Angela Merkel, Dr. Herbert Müller, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Heide Simonis, Dr. Lothar Späth, Prof. Dr. Erich Staudt, Helga Steeg, Matthias Wissmann.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1997

Maßnahmen zur Verminderung der Arbeitslosigkeit

Beiträge von: Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Dr. Jürgen Großmann, Erhard Jauck, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Bruno Köbele, Dr. Tyll Necker, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Peter M. Schmidhuber, Peter von Siemens, Heide Simonis, Prof. Dr. Günter Spur, Matthias Wissmann, Dr. Monika Wulf-Mathies.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1998

Globalisierung – Herausforderung und Chance für den deutschen Mittelstand

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Dr. Jürgen Großmann, Eberhard Heinke, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Bruno Köbele, Christiane Krajewski, Prof. Dr. Werner Meißner, Dr. Angela Merkel, Jürgen W. Möllemann, Dr. Herbert Müller, Friedhelm Ost, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Günter Rinsche, Peter M. Schmidhuber, Hubertus Schmoldt, Dr. Lothar Späth, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt, Helga Steeg, Matthias Wissmann.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1999

Aus- und Weiterbildung für den deutschen Mittelstand

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Dr. Jürgen Großmann, Eberhard Heinke, Roland Issen, Jürgen Jeske, Bruno Köbele, Christiane Krajewski, Prof. Dr. Werner Meißner, Dr. Angela Merkel MdB, Jürgen W. Möllemann MdL, Dr. Herbert Müller, Dr. Werner Müller, Friedhelm Ost, Prof. Dr. Winfried Schlaffke, Prof. Dr. Erich Staudt, Dr. Helga Steeg, Heide Simonis, Matthias Wissmann MdB.

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 2000

© 2001 Alle Rechte vorbehalten

RKW - Verlag

Düsseldorfer Straße 40
65760 Eschborn

RKW-Nr. 1432
ISBN 3-89644-179-5

Layout, Satz und Druck: RKW, Eschborn