

Michael Göke
Thomas Heupel (Hrsg.)

Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels

Herausforderungen
und Lösungsansätze



Springer Gabler



Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels

Michael Göke · Thomas Heupel
Herausgeber

Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels

Herausforderungen und Lösungsansätze

 Springer Gabler



Herausgeber
Prof. Dr. Michael Göke
Prof. Dr. Thomas Heupel
Essen, Deutschland

Dieses Werk erscheint in der FOM-Edition, herausgegeben von FOM Hochschule für Oekonomie & Management.

ISBN 978-3-658-00306-7
DOI 10.1007/978-3-658-00307-4

ISBN 978-3-658-00307-4 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Lektorat: Angela Pfeiffer

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-gabler.de

Geleitwort



Prognosen des Statistischen Bundesamtes gehen davon aus, dass wir bis zum Jahr 2030 mit einem Bevölkerungsrückgang von fast fünf Millionen Menschen im Vergleich zum Jahr 2008 rechnen müssen. 2060 werden demnach sogar 18 Millionen Menschen weniger in Deutschland leben. Das wäre ein Rückgang von mehr als 22 Prozent. Gleichzeitig müssen wir mit dramatischen Veränderungen in der Altersstruktur der Menschen in unserem Land rechnen.

Diese Entwicklung wird Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft in unserem Land tiefgreifend verändern. Mit einem ressortübergreifenden Demographie-Bericht und einer daran anknüpfenden Demographie-Strategie, in der die Handlungserfordernisse identifiziert werden, richtet die Bundesregierung ihr politisches Handeln noch stärker auf die aktuellen Bevölkerungsentwicklungen aus. Es gilt, die Chancen der älter werdenden Gesellschaft zu erkennen und unser Bild vom Altern an die sich abzeichnenden Veränderungen anzupassen – insbesondere bei der Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie der Sozialsysteme.

Bildung, Forschung und Innovation sind Schlüsselfaktoren für die umfassende Gestaltung des demographischen Wandels. Die Wissenschaft kann einerseits unser Verständnis des Wandels, seiner Vielschichtigkeit und der zugrunde liegenden Prozesse verbessern. Zum anderen finden Forschung und Innovation Antworten auf die aktuellen Fragen und helfen dabei, die Chancen zum gesellschaftlichen Vorteil zu nutzen. Schon heute zeigen zahlreiche Beispiele, welche Potenziale mit dem Wandel verbunden sind, wenn neue Blickwinkel und neue Möglichkeiten eröffnet werden. Durch zielgerichtete Maßnahmen und gemeinsam mit unseren Gestaltungspartnern wollen wir dafür sorgen, dass die Gesellschaft der gewonnenen Jahre zu einem Gewinn für alle Generationen wird.

Ich freue mich, dass das 1. Wirtschaftswissenschaftliche Forum der FOM Hochschule in Essen den demographischen Wandel zum Thema der interdisziplinären Betrachtung gemacht hat. Die Impulse, die von dieser Veranstaltung ausgegangen sind, können einen

wichtigen Beitrag leisten zur Gestaltung des demographischen Wandels in unserem Land. Ich wünsche den Leserinnen und Lesern des begleitenden Tagungsbandes eine spannende Lektüre und gewinnbringende Anregungen.

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Vorwort der Herausgeber

Der demografische Wandel, ausgelöst durch das Sinken der Geburtenrate einerseits und den Anstieg der Lebenserwartung andererseits, bedeutet tiefgreifende und existenzielle Veränderungen in nahezu allen Lebensbereichen. Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum, den Arbeitsmarkt, die Umwelt, technische Innovationen und Entwicklungen, die sozialen Sicherungssysteme und das Konsumverhalten sind bereits spürbar.

Die FOM hat mit dem **1. Wirtschaftswissenschaftlichen Forum Essen „Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels – Herausforderungen und Lösungsansätze“** eine Tagung initiiert, die zum Ziel hatte, die Auswirkungen dieser Entwicklung unter Berücksichtigung aller wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen zu analysieren, den fachlichen Austausch zwischen Wissenschaftlern und Praktikern anzuregen und damit aktiv den Dialog zwischen Theorie und Praxis zu fördern.

Unter der **Schirmherrschaft von Prof. Dr. Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung**, diskutierten mehr als 200 Experten aus ganz Deutschland sowie hochrangige Wirtschaftsvertreter vom 28.–30.09.2011 in Essen die Folgen des demografischen Wandels: Es war die formulierte Zielsetzung des Forums gemeinsam praxisorientierte Lösungsansätze für die Herausforderungen zu entwickeln, vor die der demografische Wandel unsere Gesellschaft stellt.

Das Programm umfasste fünf Sessions mit jeweils fünf parallelen Tracks. Sie deckten alle Bereiche ab, die von der demografischen Entwicklung betroffen sind – von der Personalwirtschaft über Marketing und Finanzen bis zur Gesundheit. Zu den **Keynote-Speakern** zählten der ehemalige Chefvolkswirt der Deutschen Bank, **Prof. Dr. Norbert Walter, Dr. Jürgen R. Karsten** von der Steuerberatungsgesellschaft ETL sowie Frau **Hella Hagena** Partnerin der Unternehmensberatung Rundstedt & Partner.

Mit 85 Vorträgen an drei Konferenztagen war das 1. Wirtschaftswissenschaftliche Forum der FOM in Essen ein voller Erfolg. Dass das Thema aktueller denn je ist, machten bereits die Eröffnungsredner – Essens Bürgermeister Rolf Fliß und Dirk Grünewald, Präsident der IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen – deutlich: „Demografie ist ein Thema der Gegenwart, nicht der Zukunft“, stellte der IHK-Präsident heraus und belegte seine Aussage mit Zahlen einer Umfrage aus der Region: „Zwar haben die meisten Unternehmen Demografie als Megatrend erkannt, geben aber gleichzeitig zu, dass

sie in diesem Bereich sehr schlecht aufgestellt sind. Bereits heute hat jeder zweite Betrieb Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen“, erklärte Grünewald.

„Wir müssen auf ein Bündel an Maßnahmen setzen, um den Folgen des demografischen Wandels Herr zu werden“, stellte Dr. Jürgen R. Karsten von Europas größter Steuerberatungsgesellschaft ETL heraus. „Sie reichen von Ausgabenkürzungen über die Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen bis zu Steuererhöhungen bzw. Maßnahmen zur Stärkung des Wirtschaftswachstums.“ Insbesondere verwies er auf die Notwendigkeit einer Verjüngung des Steuersystems. Denn, so Karsten: „Nicht die Alten sind das Problem, sondern die alten Strukturen.“ Um den drohenden Fachkräftemangel abzuwenden, müsse man Älteren schmackhaft machen, ihre Arbeitskraft der Wirtschaft länger zur Verfügung zu stellen. Zum Beispiel durch niedrigere Steuersätze für all jene, die nach Eintritt ihres Rentenalters weiterarbeiten, oder höhere Steuerfreibeträge für die, die sich regelmäßig weiterbilden oder in gesundheitliche Präventionsmaßnahmen investieren.

Norbert Walter ging in seinem Vortrag noch einen Schritt weiter: Der ehemalige Chefvolkswirt der Deutschen Bank forderte eine Erhöhung des Renteneinstiegsalters bei einer gleichzeitigen Kürzung der Pensionen. „Schließlich müssen wir das Rentenalter unseren steigenden Lebenserwartungen anpassen“, so Walter. Zudem empfahl er, mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun. „Seit 35 Jahren liegt die Geburtenrate in Deutschland bei 1,3 bis 1,5 Kinder pro Frau – das ist zu wenig. Wir müssen für bessere Rahmenbedingungen sorgen, damit Frauen nicht erst mit 35, sondern bereits während der Ausbildung oder der ersten Berufsjahre Kinder bekommen.“

Bis diese Forderung greife, müsse Deutschland allerdings weiterhin auf Einwanderung setzen: „Wir brauchen mehr Auslandsschulen und Goethe-Institute in deutschlandfreundlichen Ländern wie der Türkei, Ägypten, dem Iran oder Irak, um qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Tätigkeit in deutschen Unternehmen zu gewinnen.“

Und was können einzelne Unternehmen schon jetzt tun, um sich für die Folgen des demografischen Wandels zu wappnen? Auf diese Frage hatte Hella Hagna sehr konkrete Antworten. Die Partnerin der Unternehmensberatung Rundstedt & Partner GmbH stellte in ihrem Vortrag heraus: „Firmen müssen ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Um auch in Zukunft qualifizierte Fachkräfte an sich zu binden, muss aus dem ‚War for Talents‘ ein ‚Care for Talents‘ werden – egal, ob es sich dabei um Ältere, Frauen, Azubis oder ausländische Mitarbeiter handelt.“

Wie das in der Praxis aussehen kann, zeigte Hagna u. a. am Beispiel eines Maschinenbauers. Das Unternehmen führt alle zwei Jahre eine neue Personalplanung durch und bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit individuell festzulegen: Soll die Wochenarbeitszeit erhöht werden, um demnächst ein dreimonatiges „Sabbatical“ einzulegen? Oder ist Teilzeit gefragt, um sich um den Nachwuchs oder pflegebedürftige Familienmitglieder zu kümmern? „Natürlich nimmt nur ein kleiner Teil der Mitarbeiter dieses Angebot wahr“, räumte Hagna ein. Aber allein die Möglichkeit zu haben, mache den Arbeitgeber attraktiver als andere. „Wir gehen spannenden Zeiten entgegen“, lautete daher ihr Fazit. „Unsere Gesellschaft, unser Denken und Handeln wird sich durch den demografischen Wandel und seine Folgen von Grund auf ändern.“

Der vorliegende Tagungsband führt die Ergebnisse der Konferenz zusammen und macht ausgewählte Beiträge der Tagung einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich. Die Auswahl erfolgte durch ein zweifach anonymisiertes Begutachtungsverfahren.

Die FOM-Edition im Springer/Gabler-Verlag erscheint in einer Lehrbuch- und in einer Brennpunktreihe. Die Lehrbücher transportieren die bewährten didaktischen Methoden der Hochschule im berufsbegleitenden Studium in die Buchform. Sie ergänzen konsequent die praxisorientierte Lehre an der FOM.

Die Brennpunktreihe – in welche auch der vorliegende Band einzuordnen ist – reflektiert den für die FOM als anwendungsorientiert ausgerichtete Hochschule der Wirtschaft wichtigen Diskurs zwischen Theorie und Praxis. Ausgewählte Themen werden hier von Autoren aus der Wissenschaft und Unternehmenswelt dargestellt und kritisch diskutiert.

Das vorliegende Buch gliedert sich in acht Teile, die nachfolgend kurz gekennzeichnet werden sollen:

Der **erste Teil** wird durch die **komparative Perspektive** gebildet, in welchem der Beitrag von *Schramm/Kattenbach/Lücke* das „Altersmanagement in Südkorea und Deutschland“ adressiert und *Müller/Pöllmann* den demografischen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland mit der vollzogenen Entwicklung und den existenten Problemkreisen in der Volksrepublik China vergleicht.

Teil zwei widmet sich der **makropolitischen & rechtlichen Perspektive** und wendet sich damit den erweiterten Rahmenbedingungen des demografischen Wandels zu. *Christiaans* betrachtet in seinen beiden Beiträgen aus volkswirtschaftlich-theoretischer Perspektive Wirtschaftswachstum bei schrumpfender Bevölkerung und Arbeitsnachfrage bei alternden Arbeitnehmern. *Fielenbach* beschreibt aus juristischer Sicht die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Ergänzt wird diese rechtliche Auseinandersetzung durch die Beiträge von *Hermann* und *Kars ten*. Ersterer betrachtet das Kinderwahlrecht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und wirtschaftlicher Entwicklung. Letzterer trifft die Aussage: Die Alterspyramide kippt: Viele Alte – wenig Steuern!

Im **dritten Teil** steht die **konsumentenseitige & logistische Perspektive im Fokus**. *Runia/Wahl* untersuchen aus Sicht des Marketing die Implikationen des demografischen Wandels für die Marketingkonzeption, während sich *Küpper/Lukas* der Reziprozität von Arbeitnehmer- und Kundenstruktur als Chance des Einzelhandels bei der Bewältigung des demografischen Wandels widmen. In der logistischen Betrachtung schließlich beleuchten *Klumpp/Bioly/Abidi* Aspekte von Demografie und Urbanisierung in der Logistikwirtschaft.

Teil vier wendet sich der **gesundheitswirtschaftlichen Perspektive** zu. Den initialen Beitrag leistet hier *Rimbach*. Untersucht werden die Gestaltungsoptionen im demografieorientierten Personalmanagement mittels einer Motivations- und Arbeitssituationsanalyse. Im darauf folgenden Beitrag von *Mennicken/Augurzky* „Der demografische Wandel und die Pflege“ stehen die zukünftigen Herausforderungen für den Pflegebereich in der Diskussion. Eine thematische Facette, die auch durch die Beiträge von *Heil* „Zwischen Pragmatismus und Strategieorientierung – aktives Personalmarketing in Gesundheitsinstitutionen“ sowie

von *Jüngerhans/Braun v. Reinersdorff* „Fachkräfte sichern: Wie Krankenhäuser sich für die Zukunft rüsten können“ branchenspezifisch vertieft wird.

Der **fünfte Teil** ist mit **finanzwirtschaftliche & mathematische Perspektive** überschrieben und betrachtet in einem ersten Beitrag die betriebliche Altersversorgung in Deutschland. *Mehrbecks* untersucht hier die Herausforderungen für das betriebliche Finanzmanagement infolge des demografischen Wandels. *Schöning/Nolte* verhandeln die Beschäftigung älterer Mitarbeiter in Kreditinstituten, und *Schnier* arbeitet den Zusammenhang von demografischem Wandel und europäischen Aktienmärkten heraus. Aus mathematischer Perspektive bieten *Arto/Hu/Vetter* einen Ansatz, um den demografischen Wandel mit Hilfe von „System Dynamics“ zu verstehen.

Im **Teil sechs** wird die **personalpolitische Perspektive** erschlossen. Als thematischen Auftakt stellt hier *Sander* die Frage: „Vitamin (D)emographie für die Personalpolitik?“ Es schließen sich an die Beiträge von *Krins* „Age Diverse Recruiting“, *Fuchs/Wanger/Weber* „Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren?“ sowie *Schinnenburg/Adam* „Warum Mütter sich (nicht) für Führungspositionen entscheiden“.

In enger Korrelation zum vorausgehenden Kapitel werden im **siebten Teil** unmittelbar betriebliche Facetten der Personalpolitik beleuchtet. Unter der Überschrift **Personalmanagement-Perspektive** betrachten verschiedene Autoren die mit dem demografischen Wandel besonders eng verbundene Personaldiskussion. So untersucht *Büttner* die Korrelation des Alters mit Arbeitsmotivation und -zufriedenheit. *Knörzer/Berblinger/Đuranová* beschreiben differenziert das Demografiemanagement in deutschen Unternehmen, und *Schat* fokussiert demografische Personalmaßnahmen und Innovationserfolge. Abschließend für diese Perspektive thematisieren *Hoch/Heupel* „Demografiekonformes Controlling in KMU“ und *Tomenendal* die „Effektivität altersgemischter Teams“.

Der **achte Teil** des Buches ist mit **Kompetenzzentrierte Perspektive** überschrieben. In diesem abschließenden Kapitel werden Aspekte des Wissensmanagement und der Bildungspolitik zusammengeführt. „Wissenswerter Wissenswert – Wie Unternehmen das unsichtbare Kapital schätzen lernen“ lautet der Titel des Beitrages von *Weber/Hipp*, der sich dem intellektuellen Kapital eines Unternehmens zuwendet. *Müller* betrachtet in seinem Beitrag „Kompetenzträger 50plus“ die Erwartungen älterer Mitarbeiter, und *Lombeck* beschäftigt sich mit dem Thema „Lebenslanges Lernen“ als Folge des demografischen Wandels. *Fichtner-Rosada/Nettesheim* wiederum analysieren im abschließenden Beitrag die Qualität in der Hochschulbildung.

Der Dank der Herausgeber gilt zuerst den engagierten Autoren, die zu diesem Buchprojekt einen Beitrag geleistet haben. Darüber hinaus gebührt Herrn Kai Stumpp – dem Leiter des Publikationswesens der FOM – ein ausdrücklicher Dank für die zuverlässige Sicherstellung der formalen Standards. Springer Gabler danken wir für die stets gute Zusammenarbeit und die Aufnahme des Werkes in die Schriftenreihe.

Schließlich möchten wir der FOM Hochschule für Oekonomie & Management unseren Dank aussprechen. Sie hat nicht nur die Entstehung des vorliegenden Werkes gefördert,

sondern auch die basierende Demografie-Tagung durch einen größeren finanziellen Zuschuss erst möglich gemacht.

Möge dieses Buch von der interessierten Praxis sowie von Studierenden und Wissenschaftlern mit Interesse und gewinnbringend gelesen werden.

Essen, im Sommer 2012

Prof. Dr. Thomas Heupel, Prorektor Forschung
Prof. Dr. Michael Göke, Dekan Volkswirtschaftslehre

Inhaltsverzeichnis

1	Europa schrumpft und altert – oder besser: Hurra, wir werden älter!	1
	Norbert Walter	

Teil I Komparative Perspektive

2	Altersmanagement in Südkorea und Deutschland	21
	Janine Lücke, Ralph Kattenbach, Florian Schramm	
3	Demografischer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China – eine komparative Perspektive	37
	Axel Müller, Guido Pöllmann	

Teil II Makropolitische & rechtliche Perspektive

4	Wirtschaftswachstum bei schrumpfender Bevölkerung	55
	Thomas Christiaans	
5	Zur neoklassischen Theorie der Arbeitsnachfrage bei alternden Arbeitnehmern	67
	Thomas Christiaans	
6	Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen	85
	Martin Fielenbach	
7	Das Kinderwahlrecht, der demografische Wandel und die wirtschaftliche Entwicklung	101
	Udo Hermann	
8	Die Alterspyramide kippt: Viele Alte – wenig Steuern?	117
	Jürgen R. Karsten	

Teil III Konsumentenseitige & logistische Perspektive

- 9 Implikationen des demografischen Wandels für die Marketingkonzeption** . 131
Peter M. Runia, Frank Wahl
- 10 Reziprozität von Arbeitnehmer- und Kundenstruktur als Chance des Einzelhandels bei der Bewältigung des demografischen Wandels** 145
Willi Küpper, Julia Lukas
- 11 Zur Interdependenz demografischer Entwicklungen, Urbanisierung und Logistiksystemen** 161
Matthias Klumpp, Sascha Bioly, Hella Abidi

Teil IV Gesundheitswirtschaftliche Perspektive

- 12 Die Motivations- und Arbeitssituationsanalyse aus gesundheitlicher Sicht als Baustein eines demografieorientierten Personalmanagements** 179
Astrid Rimbach
- 13 Der demografische Wandel und die Pflege – Die Herausforderungen der Zukunft** 193
Roman Mennicken, Boris Augurzky
- 14 Zwischen Pragmatismus und Strategieorientierung – aktives Personalmarketing in Gesundheitsinstitutionen** 207
L. Uwe Heil
- 15 Fachkräfte sichern: Wie Krankenhäuser sich für die Zukunft rüsten können** 223
Markus Jüngerhans, Andrea Braun von Reinersdorff

Teil V Finanzwirtschaftliche & mathematische Perspektive

- 16 Betriebliche Altersversorgung in Deutschland – Herausforderungen für das Finanzmanagement infolge des demografischen Wandels** 235
Ute Merbecks
- 17 Demografischer Wandel: Beschäftigung älterer Mitarbeiter (wieder) im Fokus von Kreditinstituten** 253
Stephan Schöning, Bernd Nolte

-
- 18 Demografischer Wandel und europäische Aktienmärkte** 269
Olaf Schnier
- 19 Demografischen Wandel verstehen – mit System Dynamics** 285
Klaus Arto, Bo Hu, Hans-Rolf Vetter

Teil VI Personalpolitische Perspektive

- 20 Vitamin (D)emografie für die Personalpolitik?** 301
Evelina Sander
- 21 Age Diverse Recruiting** 319
Christina Krins
- 22 Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren?** 335
Susanne Wanger, Brigitte Weber, Johann Fuchs
- 23 Warum Mütter sich (nicht) für Führungspositionen entscheiden** 349
Heike Schinnenburg, Saskia Adam

Teil VII Personalmanagement-Perspektive

- 24 Zur Korrelation des Alters mit Arbeitsmotivation und -zufriedenheit** 367
Ricardo Büttner
- 25 Demografiemanagement in deutschen Unternehmen** 383
Sebastian Berblinger, Lenka Ďuranová, Michael Knörzer
- 26 Demografische Personalmaßnahmen und Innovationserfolge** 399
Hans-Dieter Schat
- 27 Demografiekonformes Controlling in KMU** 417
Gero Hoch, Thomas Heupel
- 28 Zur Effektivität altersgemischter Teams – die Fallstudie eines mittelständischen Dienstleistungsunternehmens** 433
Matthias Tomenendal

Teil VIII Kompetenzzentrierte Perspektive

29	Wissenswerter Wissenswert – Wie Unternehmen das unsichtbare Kapital schätzen lernen	447
	Doreen Weber, Christiane Hipp	
30	Kompetenzträger 50plus – Erwartungen älterer Mitarbeiter	461
	Axel Müller	
31	Lebenslanges Lernen als Folge des demografischen Wandels	477
	Volker Lombeck	
32	Qualität in der Hochschulbildung – Kompetenzplanung mit Portfolios vor dem Hintergrund des demografischen Wandels	493
	Sabine Fichtner-Rosada, Petra Nettesheim	
	Die Herausgeber	511
	Die Autorinnen und Autoren	513

Europa schrumpft und altert – oder besser: Hurra, wir werden älter!¹

1

Norbert Walter[†]

Inhaltsverzeichnis

1.1	Wo stehen wir?	2
1.2	Bestandsaufnahme: Weniger Kinder – weniger Kinder der Bildungsbürger!	2
1.3	Wer wandert in Zukunft wohin?	3
1.4	Was bedeutet die demografische Entwicklung für die Nachfragetendenzen?	5
1.4.1	Effekte der Schrumpfung	5
1.4.2	Effekte der Alterung	6
1.5	Schlussfolgerungen für alternde Länder – was ist wann in welchem Bereich zu tun?	7
1.5.1	Die Beschäftigung Älterer muss ökonomisch sinnvoll sein	8
1.5.2	Den Anfang machen die Professoren?	8
1.5.3	Qualifizierung von Kindern aus prekären Familienverhältnissen	9
1.5.4	Erstausbildung früher beenden	9
1.5.5	Frauenerwerbsquote in Deutschland hat Potenzial für Erhöhung	10
1.5.6	Arbeitszeit kann ausgeweitet werden	10
1.5.7	Einwanderung in das Ausbildungssystem	11
1.5.8	Export von deutschen Bildungsinvestitionen in Länder mit potenziellem Bevölkerungsüberschuss	13
1.5.9	Der Königsweg aus der Demografiefalle: Mehr Kinder! Das hilft wirklich, freilich erst für die Zeit nach 2035	13
1.6	Hurra, wir (Deutschen) werden älter – Implikationen für die anderen	14
1.6.1	Europas Korrespondenzraum: Nordafrika und der Nahe Osten	14
1.6.2	Warum kann bei Fußballmannschaften gelingen, was in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erst noch zustande gebracht werden muss?	15
1.6.3	Aus Fehlern, aber auch von guten Ansätzen lernen!	16
1.6.4	Alterung: Auftrag, Weiterbildung zu forcieren	16
1.7	Und jetzt, Europa?	17

¹ Auszug aus: *Europa – Warum unser Kontinent es wert ist, dass wir um ihn kämpfen*, Campus Verlag, 2011.

N. Walter
WALTER & TÖCHTER Consult, Goethestraße 19, 65812 Bad Soden

1.1 Wo stehen wir?

Die Bevölkerungsentwicklung hängt von drei wichtigen Säulen ab: Von der Geburtenhäufigkeit, der Lebenserwartung und der Zu- und Abwanderung im jeweiligen Land.

Europa hat eine sehr volatile demografische Historie. Nach dem zweiten Weltkrieg haben der Nachkriegsbabyboom und die politisch bedingten Wanderungen Europas demografischen Fußabdruck geprägt. Diese demografische Bedingungskonstellation ging in der zweiten Hälfte der 60er Jahre weitgehend zu Ende. Insbesondere die Geburtenhäufigkeit sackte weltweit ab.

Noch eindrucksvoller als die Gleichförmigkeit bei der Geburtenhäufigkeit war die Entwicklung der Lebenserwartung. Sie stieg – wie übrigens schon seit Langem (über ein Jahrhundert) – mit unverändertem Tempo an. Da diese Tendenz anhalten dürfte, werden Kinder im Jahre 2060 in Japan, Europa und den USA bei Geburt eine fast doppelt so hohe Lebenserwartung (Männer 85 Jahre, Frauen 89 Jahre) haben wie im Jahre 1900 (etwa 50 Jahre).

Das heißt: Europas – insbesondere Deutschlands – Erwerbspersonenpotenzial schrumpft kräftig.

1.2 Bestandsaufnahme: Weniger Kinder – weniger Kinder der Bildungsbürger!

In Deutschland ist die Bildungskarriere noch stärker als in anderen Ländern vom Bildungsstand der Eltern abhängig. Wenn in einem solchen Fall die Kinderhäufigkeit bei Bildungsbürgern besonders niedrig ist, reduziert sich das Produktivitätspotenzial sogar noch stärker, als es durch das Schrumpfen des Erwerbspersonenpotenzials angelegt ist. Da die eindrucksvolle Wettbewerbsstärke Deutschlands Folge außergewöhnlich erfolgreicher Ingenieure ist, droht hier ein besonders ausgeprägter Absturz. Dieses Phänomen wird durch den Kindermangel bei akademisch ausgebildeten Eltern in Deutschland besonders dramatisch sein. 40 Prozent der deutschen akademisch ausgebildeten Männer und 35 Prozent der akademisch ausgebildeten Frauen haben keine Kinder. Dieser Sachverhalt hat die Ergebnisse der diversen Pisa-Studien entscheidend beeinflusst. Es sind nicht vor allem die Schultypen oder die Qualität und die Bereitschaft der Lehrer, die diese ungünstigen Ergebnisse auslösten, sondern der Mangel an Gebärfreude bei den deutschen Bildungsbürgern. Mit entsprechend höheren Gebärquoten in prekären Familien, z. T. Familien mit Migrationshintergrund, wächst der Anteil der Menschen in Deutschland, denen Berufsabschlüsse ganz fehlen, jedenfalls aber solche im sekundären und tertiären Bildungsbereich. So entsteht ein ausgeprägter Mangel an Fachkräften.

Vielorts wird vermutet, dass diese Perspektive eine – noch gestaltbare – Prognose sei. Da das generative Verhalten in Deutschland aber bereits seit über einer Generation auf diesem niedrigen Niveau liegt und die skizzierte Struktur hat, kann über die Zahl der (Bildungs-)Kinder, die in der nächsten Generation Mütter werden, nicht mehr spekuliert

werden; sie sind bereits geboren, dem Namen nach bekannt! Verändert sich das generative Verhalten nicht, wäre in 25 Jahren in Deutschland nur noch die Hälfte der Arbeitskräfte (aus eigenem Nachwuchs) vorhanden, die Zahl der Qualifizierten wäre weit unter die Hälfte abgesunken. Dieser seit einer Generation angelegte Prozess mit einer so dramatischen Perspektive – beginnt jetzt mit einem Fachkräftemangel, mit Schüler- und bald Gymnasiasten- und Studentenmangel seine ganze Dramatik zu zeigen.

Über viele Jahre war diese Debatte in Deutschland auf demografisch Interessierte beschränkt. Das veränderte sich dramatisch im Zuge der Debatte um das Sarrazin-Buch (Deutschland schafft sich ab – Wie wir unser Land aufs Spiel setzen, 2010, DVA). Erst kürzlich ging der Erkenntnisprozess endlich auch auf andere Gruppen über: In der tiefsten Nachkriegsrezession in Deutschland mit einem Rückgang des Sozialproduktes um fast 5 % im Jahr 2009 und einem Rückgang der Industrieproduktion um rund 15 Prozent haben die deutschen Unternehmen anders als etwa amerikanische oder spanische Unternehmen praktisch niemanden entlassen. Die Arbeitslosigkeit stieg entsprechend kaum an. Mit flexiblen Arbeitszeiten und (staatlich geförderter) Kurzarbeit überbrückte man die Nachfrageschwäche. 2010 stieg die Zahl der Beschäftigten (auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) bereits wieder und die Arbeitslosigkeit sank markant. Im Wesentlichen hat dies mit der Erkenntnis der Unternehmer zu tun, dass nunmehr für Jahrzehnte ein Mangel an fachlich Qualifizierten auf sie zukommen wird.

Eine Möglichkeit, diesem gesamtwirtschaftlichen Mangel für das eigene Unternehmen entgegenzuwirken, ist natürlich, die verfügbaren Arbeitskräfte fest an die Firma zu binden. Weitere Optionen für Gesamtwirtschaft und die Unternehmer stellen höhere Erwerbsquoten bei älteren Arbeitnehmern und bei Frauen oder eine Förderung gezielter Zuwanderung dar.

1.3 Wer wandert in Zukunft wohin?

Die dritte Weiche für die demografische Perspektive – neben Fertilität und Lebenserwartung – die Wanderung, ist besonders volatil. Dies gilt auch schon von Jahr zu Jahr, es gilt umso stärker bei oder nach strukturellen Änderungen. Viele haben in Europa in der Erweiterung der EU einen wichtigen Faktor für vermehrte Einwanderung nach Westeuropa gesehen. Der politische Widerstand gegen kürzere Übergangsfristen bei voller Freizügigkeit für Arbeitnehmer etwa signalisiert solche Vermutungen. Die Erfahrungen mit Erweiterungsrounds der EU sprechen eine andere Sprache. Fast immer kam es vor dem Integrationszeitpunkt zu stärkerer Auswanderung. Mit der Mitgliedschaft in der EU änderten und verbesserten sich die Investitions- und Beschäftigungsperspektiven in den Beitrittsländern. Die Emigration war keine so günstige Option mehr. Der Verlauf der Wanderung nach der großen Osterweiterung gegen Ende der 90er Jahre ist eine weitere Bestätigung für diesen Zusammenhang. Diese Erfahrung sollte bei Debatten über EU-Erweiterung und über Wirtschaftsunionen auch in anderen Teilen der Welt ernsthafter beachtet werden. Manches

von der Hitzigkeit der Auseinandersetzung etwa um die NAFTA hätte man sich ersparen können.

Zudem wird in der europäischen Debatte um die Wanderung innerhalb der jetzt auf fast 30 Mitgliedsländer erweiterten EU übersehen, dass fast überall in Mittel- und Osteuropa die demografische Perspektive jener in Deutschland, Spanien und Italien sehr ähnelt. Mit einer Verzögerung von etwa einer Dekade gab es auch dort einen Einbruch bei der Geburtenhäufigkeit. Das Ende der Sowjetunion hat den Lebenswandel in Richtung Materialismus und Gegenwartskonsum verändert, damit wurde die Geburtenzahl deutlich gedrückt. Somit ist das Phänomen steigender Bevölkerungszahlen auch hier vorüber. Wanderung aus Mittel- und Osteuropa dürfte deshalb – politische Wirrnisse ausgeschlossen – kaum noch Bedeutung haben.

Daher wird deutlich, dass Zuwanderung – falls sie ein bedeutendes Phänomen für europäische Länder werden soll – aus anderen Kulturräumen erfolgen müsste. Erfahrungen mit verschiedenen Phasen der Wanderung und eine Reihe von politischen Ansätzen (Green-card für IT) signalisieren, dass Wanderung nicht wie Licht „eben mal so eingeschaltet“ werden kann, sie folgt vielmehr bestimmten Verhaltensmustern und entwickelt sich oft entlang ausgetretener Trampelpfade. Etablierte Diasporas sind gute, verlässliche Hinweise darauf, aus welchen Ländern Wanderung wahrscheinlich zukünftig erfolgen wird und aus welchen nicht.

Die Hoffnung in Deutschland auf indische Mathematiker dürfte wenig realistisch sein. Dagegen sind Erwartungen, dass iranische Mediziner den deutschen Gesundheitsmarkt entlasten ebenso realistisch wie der Eintritt ägyptischer Ingenieure in deutsche Unternehmen. Arbeitnehmer und Unternehmer aus der Türkei dürften dem deutschen Mittelstand eine echte Zukunftschance bereithalten. Kleinunternehmertum ist in Deutschlands Großstädten heute bereits oft türkisch. So sind Frankfurts Kioske weitgehend in ihrer (Familien)Hand. Die drei genannten Länder – Iran, Ägypten, Türkei – haben jeweils etwa die Bevölkerungsgröße von Deutschland, sie haben aber eine viel jüngere Bevölkerungsstruktur und verfügen jeweils über die dreifache Kinderzahl wie Deutschland.

Betrachtet man die Tendenzen der Wanderung nach Deutschland innerhalb der letzten 25 Jahre, erscheinen die hier genannten Einwanderungsperspektiven alles andere als realistisch-. Seit der Phase starker Zuwanderung aus politischen und wirtschaftlichen Motiven in den Jahren 1987 bis 1996 sinkt die Zuwanderung – mit kleineren konjunkturellen Schwankungen. Die Auswanderung – auch die von Qualifizierten – hat dagegen eine (schwache) Tendenz zum Anstieg.

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt 2009, mehr noch aber 2010 und 2011 mit der Verbesserung der Beschäftigungschancen, ist ein Frühindikator für die Wende bei der (wirtschaftlich begründeten) Zuwanderung. Die Wirtschaft klagt immer öfter über Arbeitskräftemangel. Dies gilt nicht nur für die Industrie. Es ist auch bei Betreuungsaufgaben offenkundig. Faktische temporäre Einwanderung in den Betreuungsmarkt mit Touristenvisa aus Osteuropa ist seit einigen Jahren Realität, ohne die die Versorgung dauerhaft pflegebedürftiger Alter schon heute nicht mehr gelingen könnte. Diese Wanderungsströme werden zunehmen. Inwieweit die volle Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus einer Reihe von mittel- und

osteuropäischen Beitrittsländern diesen Prozess ab Jahresmitte 2011 beschleunigt, bleibt zu beobachten. Meine Erwartung ist, dass es eher nicht zu dem vielfach erwarteten (befürchteten) Zustrom kommt. Die Wachstumsperspektiven in den Beitrittsländern sind deutlich günstiger als für Westeuropa. Dies gilt selbst im Vergleich mit dem derzeit vergleichsweise dynamischen Deutschland.

1.4 Was bedeutet die demografische Entwicklung für die Nachfragetendenzen?

Die Wohnbevölkerung in Deutschland wird wohl weiter schrumpfen – nach 2025 sogar beschleunigt. Zur Mitte des Jahrhunderts wird die Wohnbevölkerung Deutschlands die 65-Millionen-Grenze wohl nicht mehr wesentlich überschreiten. Für diese Perspektive wurde eine fortgesetzt unverminderte Erhöhung der Lebenserwartung, ein rascher Anstieg der Fertilität auf 1,6 Kinder pro gebärfähige Frau und eine Zuwanderung von 100.000 p. a. angenommen. Hierbei wurde unterstellt, dass als Ergebnis der Volkszählung der derzeitigen Bevölkerung um rund 2 Mio. unter dem bislang ausgewiesenen liegt. Für eine solche Entwicklung bedarf es allerdings einiger Verhaltens- und Politikänderungen, die ich – abweichend von der vorherrschenden Meinung – für wahrscheinlich halte.

1.4.1 Effekte der Schrumpfung

Für viele Bereiche der Daseinsvorsorge ändert diese Schrumpfung die Nachfrageperspektiven. Die Infrastruktur, die Verkehrsdienstleistungen werden mit geringeren Kapazitäten auskommen. Die Schrumpfung der Nachfrage nach Infrastrukturkapazitäten ist aber nicht proportional, weil die verschiedenen Altersklassen verschiedene Trends aufweisen. Alte und vor allem sehr alte Bürger nehmen zahlenmäßig sogar sehr stark zu. Deshalb steigt etwa die Ausstattung mit Alters- und Pflegeheimen.

Die Verkehrsbeteiligung ist abhängig vom Alter: Die Gruppe der Älteren (61 Jahre und mehr) reist nach den Zahlen des Mobilitätspanels 2005 weniger als die jungen Leute, auch wenn die Verkehrsleistung der Älteren in den letzten Jahren angestiegen ist. Damit dürfte der Bedarf an Verkehrsinfrastruktur abnehmen. Die Schrumpfung der Infrastruktur ist jedoch nicht zeitgleich mit der Schrumpfung der Bevölkerung zu erwarten.

Zwar benötigt jeder Mensch nur ein Dach über dem Kopf, die Nachfrage nach Wohnraum hängt also direkt mit der Entwicklung der Bevölkerungszahl zusammen.² Allerdings gibt es einige Effekte, die diesen Zusammenhang konterkarieren: Beispielsweise treten am Wohnungsmarkt nicht Einzelpersonen, sondern Haushalte als Nachfrager auf. Die Zahl der Haushalte steigt aber seit Jahren deutlich stärker als die Zahl der Einwohner. In den Haushalten leben immer weniger Kinder, ältere Menschen leben in ihren eigenen Ein-

² Siehe zum Folgenden auch Just (2003).

oder Zwei-Personen-Haushalten. Diese Struktureffekte sorgen auch in den nächsten Jahren noch für eine steigende Zahl von Haushalten. Ein weiterer Effekt, der die Nachfrage nach Immobilien auch bei einer schrumpfenden Bevölkerung hoch hält, sind die Beharrungstendenzen der Menschen, auch dann in ihrer zu großen Wohnung zu bleiben, wenn die Kinder ausgezogen, der Partner gestorben oder das Haushaltseinkommen durch den Renteneintritt gesunken ist. Hier spielen die liebgewordene Umgebung, aber auch ökonomische Faktoren – wie hohe Transaktionskosten durch den Umzug oder die sichere Miethöhe in der alten Wohnung – eine Rolle. Diese Argumente haben in den strukturschwachen und deshalb durch Abwanderung noch schneller vergreisenden Gebieten Nord- und Ostdeutschlands besonders großes Gewicht.

Weit weniger Kinder bedeuten auch weniger Bedarf an Kinderbetreuung, an Grundschulen und weiterführenden Schulen. Steigende Tertiarisierung der Bildung, die Attrahierung internationaler Studenten, die systematische Etablierung der Weiterbildung Älterer wird die Kapazitäten deutscher Universitäten auslasten und langfristig erhalten. Für ein solches Resultat sind freilich dramatische Neuorientierungen der Universitäten und der Studienfinanzierung erforderlich. Lehrer/Studenten-Verhältnisse müssen steigen, dazu müssen in Deutschland Studiengebühren akzeptiert werden, Stipendien und Studienkredite eine Selbstverständlichkeit werden. Die Bildungseinrichtungen müssen lernen, ihre Leistungen im Wettbewerb erfolgversprechend anzubieten. Hier gilt es, an frühere deutsche Qualitätsmaßstäbe anzuknüpfen und insbesondere angelsächsische Kompetenz beim Vermarkten dieser Stärken zu erlernen oder einzukaufen.

1.4.2 Effekte der Alterung

Für die Nachfragestruktur wird jedoch die Alterung bedeutender sein als die Schrumpfung der Bevölkerung. Das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung wird von 2010 bis 2060 bei dem oben als wahrscheinlich skizzierten Szenario um gut 10 Jahre auf rund 55 Jahre steigen.

Im wahrscheinlichen Schrumpfungsszenario steigt die Zahl der Über-65-Jährigen und verdreifacht sich die Zahl der Über-80-Jährigen. Die Über-100-Jährigen verlieren ihren Exoten-Status und die Bürgermeister können sie beim 100. Geburtstag nicht mehr alle persönlich beglückwünschen.

Damit ist für viele Wirtschaftsbereiche eine umfassende Strukturveränderung angelegt. Der Bedarf an altersgerechten Wohnungen, die angepasste Portionsgröße bei Lebensmitteln und Mahlzeiten, einschließlich der Flaschengrößen, die Anpassung von Mode für die nun vorherrschenden Altersgruppen, die Neugestaltung der IT-Peripherie für weniger sensitive Fingerkuppen (Spracherkennung statt Maus und Tastatur) sind nur einige der offenkundigen Änderungsbedarfe.³

³ Siehe auch Korb (2002).

Da es typische altersbedingte Krankheiten gibt, sind Wachstumsmärkte für Behandlungen von Bluthochdruck, Cholesterin, Diabetes und Krebserkrankungen auszumachen. Vermehrte Pflegebedürftigkeit wegen Bewegungsproblemen und Demenz wird die Nachfrage auf dem Betreuungsmarkt vervielfachen, auch weil demografisch bedingt die Verfügbarkeit von betreuenden Familienangehörigen dramatisch abnimmt.

Wegen der verbreiteten Kinderlosigkeit und der Tendenz zu Minifamilien reduziert sich das familiäre Pflegepotenzial häufig auf den Ehepartner. Stirbt dieser, ist der Fall der erforderlichen Pflege durch Dritte besonders virulent – und bei der heutigen finanziellen (Nicht)Absicherung besonders problematisch. Die Solidarität und Bereitschaft zur Pflege durch die eigenen Kinder steht auf Grund der Kinderlosigkeit so vieler Menschen immer seltener zur Verfügung.

1.5 Schlussfolgerungen für alternde Länder – was ist wann in welchem Bereich zu tun?

Es ist nicht besonders sinnvoll, über verschüttete Milch zu sprechen. Es ist offenkundig, dass man Mitte der 70er Jahre die demografische Problematik vieler europäischer Länder an der Wurzel hätte anpacken können. Diese 68er-Generation von Europäern hat es jedoch verschlafen, das Problem an der Wurzel zu lösen, d. h. mehr Kinder zu bekommen. Was kann man jetzt zum Start der zweiten Dekade des neuen Jahrtausends tun? Was muss jetzt unmittelbar geschehen, was hat jetzt vermutlich den höchsten Effektivitätsgrad?

Die mächtigste Schaltstelle ist derzeit die Weiterqualifizierung der Menschen aus dem Nachkriegsbabyboom. Warum? Diese Gruppe ist eine große Kohorte. Die Anfang der 60er Jahre Geborenen sind jetzt 50 Jahre alt; sie haben oft eine gute Qualifikation. Ihre Berufskarriere ist zumeist intakt. Ihre geistige und körperliche Leistungsfähigkeit ist in der Regel recht gut. Das einzige Problem ist: Wirtschaft und Bürger stellen sich in diesem Alter auf die Verabschiedung vom Erwerbsleben ein, statt sich mit Hilfe einer neu qualifizierenden Bildung für eine weitere Karriere mit einer den altersspezifischen Kompetenzen gemäßen Ausrichtung auszustatten. Diese Aussage gilt allgemein. Sie ist indes für bestimmte Berufe besonders relevant. Die reichliche Ausstattung der deutschen Wirtschaft mit qualifizierten Ingenieuren bis zum Jahr 2025 kann durch keine andere Maßnahme ähnlich gut und umfangreich bewerkstelligt werden wie durch die Weiterbildung des Nachkriegsbabybooms und dessen Längerbeschäftigung um 10 Jahre. Würden jetzt alle Beteiligten – die Nachkriegsbabyboomer selbst, die Unternehmen, die Tarifparteien und die Weiterbildungseinrichtungen – alle Hebel auf Neuausstattung mit relevantem Wissen und entsprechende Anreizgestaltung richten, wäre noch vieles zu retten. Statt Lohnerhöhungen für diese Gruppe sollte es Bildungsgutscheine für sie geben, die Universitäten sollten gegen Studiengebühren forciert Weiterbildungscurricula entwickeln. Unternehmen sollten Jobbeschreibungen altersgerecht weiterentwickeln. Wo Kundenbeziehungen und Erfahrungswissen gefragt sind, ist genau diese Gruppe von Mitarbeitern geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen voranzubringen.

1.5.1 Die Beschäftigung Älterer muss ökonomisch sinnvoll sein

Neben der Stellschraube Weiterbildung wären freilich auch noch einige Anpassungen bei der Besoldung und den Anreizen durch Altersruhegeldzusagen zu machen. Wer durch Weiterbildung seine Produktivität nicht entsprechend anheben kann, sollte bereit sein, auf das Senioritätsprinzip bei der Bezahlung zu verzichten. Es muss für einen Betrieb ökonomisch Sinn machen, Ältere zu beschäftigen. Dies kann durch Produktivitätssteigerungen bei diesen (z. B. durch Weiterbildung) oder aber durch Lohnabschläge bewirkt werden. Vermutlich wird nur eine Kombination von beidem erfolgversprechend sein. Solange es freilich Anreize gibt, früh aus dem Erwerbsleben auszusteigen, weil eine entsprechende Altersruhegeldregelung existiert, sind solche „Mühen“ (wie Weiterbildung oder Lohnabschlag) von den Älteren nicht zu erwarten. Da das Selbstwertgefühl der Menschen – auch das der Älteren – zu einem guten Teil davon abhängig ist, gebraucht zu werden, ist die Weiterbeschäftigung für Ältere nicht nur eine Last. Deshalb wäre es in einer umverteilungsorientiert konditionierten Gesellschaft politisch höchst wirkungsvoll, wenn Ältere die Vorschläge für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit machten (wie z. B. durch Franz Müntefering geschehen) und wenn die Vorschläge zur Weiterqualifizierung der Älteren durch die Gewerkschaften gemacht würden. Wenn nun auch noch die älteren Mitarbeiter von sich aus dem Unternehmen anböten, zu produktivitätsorientierten Abschlägen weiter im Unternehmen zu arbeiten, wären die politischen Hürden für solche Prozesse leichter zu nehmen.

1.5.2 Den Anfang machen die Professoren?

Es gibt Dinge, die springen einem „unbeteiligten Beobachter“ sofort ins Auge: Wenn beispielsweise durch die Neuorganisation der gymnasialen Ausbildung (8 statt 9 Jahre bis zum Abitur) in einem Jahr statt eines Schülerjahrgangs gleich zwei an den Hochschulen ankommen und dort im Durchschnitt 5 Jahre – bis zu ihrem hoffentlich bestandenen Examen – verbleiben, ist eine temporäre Verstärkung der Ausbildungsmannschaft erforderlich, soll die Qualität der Ausbildung nicht leiden. Hochschullehrer sind nun kaum massenhaft verfügbar, ihre Ausbildung dauert lange. Damit ist klar, dass eine zusätzliche Neueinstellung aus diesem Anlass weder gestaltbar noch wünschbar ist. Deshalb wäre es ideal, für diesen Anpassungszeitraum die Emeritierung von Hochschullehrern auszusetzen (wenn dem nicht dringende gesundheitliche Bedenken entgegenstehen). Damit könnte eine hochangesehene Gruppe in der Gesellschaft beispielgebend für die allgemeine Erhöhung der Lebensarbeitszeit werden. Es macht Sinn, diese Extraleistung zu belohnen. Wenn freilich staatliche Budgets bereits übermäßig beansprucht sind, ist eine Erhöhung der Staatsausgaben nicht machbar. So wären Lösungen mit Pensionsleistungsbegrenzungen für jene, die keine Verlängerung ihrer Leistungszeit anbieten, zu planen.

1.5.3 Qualifizierung von Kindern aus prekären Familienverhältnissen

Das zweite große und unmittelbar mobilisierbare Potenzial für eine Verbesserung der demografischen Situation in Deutschland, das aktuell besteht, liegt in der effektiveren Erziehung von Kindern aus prekären Familienverhältnissen. Natürlich wäre es wundervoll, alle Kinder aus prekären Verhältnissen, die in der Schule hinterherhinken, mit Tutoren und besonderer erzieherischer Unterstützung zu einem Schulabschluss zu führen und in eine gute Berufskarriere zu begleiten. Eine solche Anstrengung wäre zweifelsohne sehr wünschenswert, allerdings auch schwierig darzustellen und sehr teuer, weil in der Sozialisierung dieser Jugendlichen bereits so viele Fehler passiert sind. Um die Kosten im Rahmen zu halten und die Erfolgchancen der Maßnahmen zu erhöhen, ist es indes viel wichtiger, in Zukunft eine Wiederholung der alten Fehler bei den jüngeren Kindern zu vermeiden. Wir brauchen eine obligatorische Vorschule ab dem Alter von 4 Jahren, um sicherzustellen, dass auch die Kinder aus prekären Verhältnissen zum Start der Grundschule fit genug sind, um erfolgreich an der Grundschulausbildung zu partizipieren.

Eine solche Strategie hätte eine Reihe sozialer, finanzieller und wirtschaftlicher Implikationen, die alle höchst erwünscht wären. Die verbesserte Bildung erhöht die Teilhabechancen und das Selbstwertgefühl, es reduziert die Neigung zu Kriminalität. Gleichzeitig entlastet es die Sozialbudgets, weil Arbeitslosigkeit, vor allem Langzeitarbeitslosigkeit, auf diese Weise vermieden wird. Und schließlich hilft es den Firmen, konkurrenzfähige Anbieter im internationalen Wettbewerb bleiben zu können, weil sie weiterhin genügend gut ausgebildete Arbeitskräfte finden. Arbeitskräfte ohne Ausbildung sind in einem Hochlohnland wie Deutschland – bei offenem internationalen Wettbewerb – kaum zu beschäftigen, jedenfalls nicht – wie wir wissen – ohne höchst schwierig zu managende staatliche Regeln und Hilfen.

1.5.4 Erstausbildung früher beenden

Will man dem bald eintretenden Mangel an modern qualifizierten Arbeitskräften begegnen, wäre – gerade in Deutschland – eine frühere Beendigung der im internationalen Vergleich sehr langen Erstausbildung zu organisieren. Dies könnte durch Regeln, durch Anreize oder durch entsprechende Bewusstseinsbildung geschehen. Die wichtigste Begründung für einen solchen Orientierungswechsel ist indes die immer kürzere Halbwertszeit von Wissen. Diese macht die mehrfache „Runderneuerung“ während des Arbeitslebens zu einem Muss. Statt durch fortgesetzte Verlängerung der Erstausbildung den Qualifizierungserfordernissen entsprechen zu wollen, sollte eine zügige Erstausbildung vor allem in Methodenkompetenz mit vielen Runden der Weiterqualifizierung zum Bildungsmodell werden. Gerade für Berufe, bei denen die benötigten „skills“ vor allem in jungen Jahren ausgeprägt sind, wie etwa Software-Entwicklung oder kreatives Potenzial in Werbung und Gestaltung, wäre eine solche Reorganisation von großer Bedeutung. Würde Deutschland bei der Länge der tertiären Erstausbildung auf halbem Wege in Richtung der anderen westlichen Länder

vorankommen, könnten Universitätsabsolventen 2 Jahre früher in die Betriebe kommen. Dies würde quantitativ und qualitativ eine bedeutende Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials für Deutschland bewirken.

Die Maßnahmen hierzu reichen teilweise bis in die Qualifizierung in der Vorschule, sie erfordern begleitendes Tutoring für Schüler mit Lernhemmnissen, sie erfordern aber auch Studiengebühren. Zudem sollte das Potenzial des Bologna-Prozesses kreativ genutzt werden. Der Bachelor-Abschluss sollte in Wirtschaft und Gesellschaft als universitärer Abschluss, der für die Wirtschaft qualifiziert, akzeptiert werden. Der Master sollte die erste „Runderneuerung“ und Spezialisierung nach einem Abschnitt beruflicher Tätigkeit sein und nicht – wie heute in vielen Fällen üblich – die quasi automatische Verlängerung des Studiums am gleichen Ort, im gleichen Fach, unmittelbar nach dem Bachelor-Abschluss.

1.5.5 Frauenerwerbsquote in Deutschland hat Potenzial für Erhöhung

Im Verlauf der letzten Dekaden wurde die Ausbildung der Mädchen und jungen Frauen immer besser. Die Zahl der Abschlüsse stieg und deren Ergebnisse lagen zumeist vor denen der Jungen. Bei der Auszeichnung der Besten nahmen immer öfter Schülerinnen die Podeste ein. Dieser Qualifizierung haben bislang nur wenige Wirtschaftsbereiche durch entsprechende Einstellungspolitik und Personalbegleitung entsprochen.

Frauen geben noch immer der Work-Life-Balance größere Bedeutung als Männer. Wenn Firmen also das weibliche Potenzial für sich gewinnen wollen, so müssen sie Personalkarriereplanung mit der Planung von Partnerschaft und Familie koordinieren. Solche Lösungen sind heute – weil viele Arbeitsplatzwirklichkeiten weder dem Bild vom Fließband noch dem der Kaserne entsprechen – in sehr vielen Fällen im Einklang von „work“ und „life“ gestaltbar. Arbeit von zu Hause, von unterwegs, Teilzeittätigkeit sind mit moderner IT möglich, ja oft sogar betriebswirtschaftlich angezeigt (Kosten von Büros, Zeitaufwand für den Weg Wohnort – Arbeitsplatz). Betrachtet man das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen, das von Frauen erwirtschaftet wurde, in Frankreich oder Schweden als Benchmark, so liegt in der Frauenerwerbsquote in Deutschland rein quantitativ ein formidables Potenzial für höhere Leistung. Bedenkt man die oben beschriebene, überproportionale Qualität dieser Gruppe, sollte der Wertschöpfungseffekt noch stärker sein. Hinzu kommt, dass die Globalisierung die eher weiblichen Kompetenzen (Sprache, Marketing, Kundenorientierung) stärker erfordert; so passen mögliches Angebot und offenkundige Nachfrage ideal zusammen.

1.5.6 Arbeitszeit kann ausgeweitet werden

Diese These wird in der deutschen Gesellschaft stärker bestritten werden als die zuvor vertretenen. In vielen Fällen wird der heutigen beruflichen Wirklichkeit attestiert, übermäßig Stress zu erzeugen und damit gesundheitsgefährdend zu sein. Eine noch intensivere Be-

rufstätigkeit trüge demnach nicht zu Wohlgefühl und Glück bei. Dem entgegen steht der Trend, seine Erfüllung und Bestätigung weniger über Status und Herkunft als über den Beruf, die Berufung zu erfahren.

Die Arbeitswirklichkeit in Deutschland ist einem ständigen raschen Wandel unterworfen. Im 20. Jahrhundert kam es in Deutschland zu einer nachhaltigen Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit. 1900 wurde der 10-Stunden-Arbeitstag und 1918/19 der 8-Stunden-Arbeitstag (jeweils in einer 6-Tage-Woche) gesetzlich geregelt. 1955/56 wurde in der Bundesrepublik die 5-Tage-Woche realisiert, 1965 die 40-Stunden-Woche. Ab 1990 wurde in einigen Branchen eine 35-Stunden-Woche eingeführt. In der Regel lag die Arbeitszeit für Vollzeitkräfte aber weiterhin bei 40 Stunden pro Woche (5 × 8 Stunden). Die tariflich vereinbarte 35-Stunden-Woche wurde durch flexible freie Tage erzielt, oftmals als sogenannte Brückentage, d. h. bevorzugt im Mai und Juni, wo es mehrere Feiertage an Donnerstagen gibt, und in der Nähe von Feiertagen wie Ostern oder Weihnachten. Das hat betrieblichen Erfordernissen ebenso entsprochen wie den privaten Wünschen nach Kurzurlaub. Damit ist die Arbeitswirklichkeit in Deutschland gekennzeichnet durch lange Urlaubszeiten.

Diese Tendenz hat sich seit Ende der 1990er Jahre nicht fortgesetzt. Ja, es wurden teilweise Arbeitszeitverkürzungen zurückgenommen. So etwa wurde die Arbeitszeit für Beamte in Bayern, Thüringen und Hessen auf bis zu 42 Stunden pro Woche verlängert.

Der Blick zurück ebenso wie der Blick über die Landesgrenzen zeigt, dass in der Arbeitszeit ein beachtliches Reservoir an Reaktionsmöglichkeiten liegt. Würden die Deutschen die Jahresarbeitszeit der Schweiz oder der USA anvisieren (ca. 1900 bzw. 1800 Stunden), so könnte alleine hieraus – bei einer Anpassung über einen Zeitraum von 15 Jahren – im gesamten Zeitraum ein Zusatzwachstum von 1 % p. a. entstehen. Würde man gar die Benchmark der Arbeitszeit für Selbständige ins Auge fassen (60 Stunden pro Woche), wäre ein Vielfaches dieser Wachstumsreserven mobilisierbar. Damit will ich kein realistisches Szenario andeuten, vielmehr aber beleuchten, welche Relevanz die Entscheidung junger Leute, Unternehmer zu werden, haben könnte. Dies würde selbstverständlich über den Effekt des zusätzlichen Arbeitsangebots hinaus wirksam sein, weil auf diese Weise Produkt- und Produktionsinnovationen angeregt würden und so weitere Wachstumsimpulse entstünden.

1.5.7 Einwanderung in das Ausbildungssystem

Selbst günstige internationale Bedingungen helfen derzeit nicht, einen positiven Einwanderungssaldo in den deutschen Arbeitsmarkt auszulösen, also gilt es grundsätzlichlicher anzusetzen. Einwanderung muss über das deutsche Ausbildungssystem initiiert werden, auch wenn dieser Weg erst mit einer Zeitverzögerung die erwünschten Effekte auf das Arbeitsangebot haben dürfte und von dem Umfang abhängt, in dem hier ausgebildete Ausländer im hiesigen Arbeitsmarkt bleiben. Derzeit machen Regelungen, eine unbefristete Arbeits-erlaubnis erst ab einem Arbeitseinkommen von 66.000 Euro ohne weitere Bedingungen

auszustellen, selbst solche erwünschten Entscheidungen von ausländischen Absolventen deutscher Bildungseinrichtungen schwierig.

2009 haben 18.500 Studenten aus Nicht-EU-Ländern an deutschen Unis ihren Abschluss gemacht: Mediziner, Ingenieure, Lehrer und andere Akademiker, in deren Ausbildung der deutsche Staat Millionen Euro an Steuergeldern investiert hat. Es sind auch junge Menschen aus der Türkei, aus Indien, aus Russland, nach denen die Wirtschaft angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels ruft. Von diesen gut ausgebildeten ausländischen Studenten haben – laut dem Deutschen Akademischen Austauschdienst – 2010 allerdings 13.680 das Land wieder verlassen: fast 75 %. Über deren Gründe gibt keine Statistik Auskunft, aber es ist ein so großer Prozentsatz, dass wohl kaum alle aus purer Liebe zu ihrer alten Heimat Deutschland den Rücken kehren. Als größte Hürde – neben der viel zu hohen 66.000-Euro-Grenze für eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis – erweist sich für Nicht-EU-Ausländer die Auflage, innerhalb eines Jahres nach dem Abschluss eine Stelle zu finden. Zieht sich die Jobsuche länger hin, droht die Abschiebung.⁴ Besser als Abschiebung ist es, die Transferzahlungen schrittweise und zuletzt deutlich zu vermindern.

Eine kleine Verbesserung hat die Bundesregierung allerdings richtigerweise bereits umgesetzt; seit 2007 entfällt zumindest die Vorrangigkeitsprüfung für die Arbeitserlaubnis. Die Vorrangigkeitsregelung gab Deutschen, EU-Bürgern und privilegierten Migranten einen Vorrang bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.

Die Einwanderung von ausländischen Studenten in das deutsche Bildungssystem liegt nicht nahe: So sind die internationalen Rankings deutscher Bildungseinrichtungen nicht besonders hoch – bis auf einige wichtige Ausnahmen bei der Musikausbildung und Teilen der Naturwissenschaften. In der Medizin und den Geisteswissenschaften hat Deutschland über die Jahrzehnte an Rang verloren. Die seit einer Generation zu beobachtende Wirklichkeit der Massenuniversität ist kein Faktor für Anziehung. 2009 rangierten auf den ersten zehn Plätzen des World University Ranking des britischen Hochschulmagazins „Times Higher Education“ ausschließlich Universitäten aus den USA und Großbritannien. Nur vier deutsche Unis schafften es überhaupt unter die hundert Besten (World University Ranking des britischen Hochschulmagazins „Times Higher Education“ („Times“-Ranking)).

Trotz der „schwierigen“ deutschen Sprache⁵ und oftmals fehlender Offenheit gegenüber anderen Kulturen hat sich die Zahl der ausländischen Absolventen an deutschen Universitäten (gezählt wurden hier nur die Ausländer, die ihre Hochschulreife im Ausland erworben hatten) in den letzten 10 Jahren dennoch verdreifacht (2008: 25.000). Die Perspektive rückläufiger deutscher Studentenzahlen in der nächsten Dekade sollte dennoch bereits jetzt ins Visier genommen werden, um noch offensiver ausländische Studenten zu attrahieren.

Diese Erörterung zeigt bereits, dass Hilfe für den Arbeitsmarkt über die Integration von Ausländern durch das Bildungssystem unter den günstigsten Umständen eine Aussicht erst für die Zeit nach 2020 ist. Dies ist bedauerlich, ist doch ein solcher Weg qualitativ ein höchst

⁴ Quelle: Spiegel Online (2011).

⁵ Die schönste und treffendste Charakterisierung dieses Phänomens stammt von Mark Twain: „Die schreckliche Deutsche Sprache“ (Twain (2009), S. 443).

attraktiver, weil Personen mit kultureller Affinität und einer für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft gut zu beurteilenden Qualifikation gewonnen würden. Deshalb lohnt eine konzertierte Aktion zur Mobilisierung dieses Potenzials noch immer. Hoffentlich sind Bürger, Wirtschaft und Politik mit genügend Einsicht und ausreichend langem Zeithorizont ausgestattet, um diesen Prozess zu fördern.

1.5.8 Export von deutschen Bildungsinvestitionen in Länder mit potenziellem Bevölkerungsüberschuss

Ähnliche Effekte wie beim Import von ausländischen Schülern und Studenten in Ausbildungseinrichtungen in Deutschland könnten – möglicherweise sogar kosteneffizienter – erzielt werden, indem Deutschland Ausbildungseinrichtungen in Länder exportiert, die Potenzial für Auswanderung und eine Affinität zur deutschen Gesellschaft und Wirtschaft besitzen. Wie weiter oben skizziert, signalisieren Diasporas dieser Länder in Deutschland solche Potenziale. Private und staatliche Initiativen zur vermehrten Etablierung von Schulen und Hochschulen in solchen Ländern könnten eine beträchtliche Effektivität haben. Curricula und Lehrer zu exportieren und entsprechende Mittel zu investieren, könnte eine besonders rentable Zukunftsinvestition sein. Die Vermehrung von Goethe-Instituten zur Sicherung der sprachlichen Kompetenz und der Vermittlung deutscher Kultur wäre hierfür eine besonders wichtige, katalytisch wirkende Infrastruktur.

1.5.9 Der Königsweg aus der Demografiefalle: Mehr Kinder! Das hilft wirklich, freilich erst für die Zeit nach 2035

Der frühere Ministerpräsident des Landes NRW, Jürgen Rüttgers, hat im Jahr 2000 mit großer öffentlicher Zustimmung in der Einwanderungsdebatte das Motto „Mehr Kinder statt Inder“ geprägt. Dies wurde zu einer Zeit gesagt, als Bundeskanzler Schröder auf der Cebit ankündigte, durch eine Art Greencard IT-Spezialisten aus Indien attrahieren zu wollen.

Wir wissen heute, dass dies eine Phantomdebatte war. Es sollte jedem klar sein, dass man weder Inder noch (deutsche) Kinder auf Knopfdruck bekommt. Es müsste auch jedem einleuchten, dass man für Kinder Frauen braucht, die Kinder haben wollen. Die Zahl der potenziellen Mütter haben wir Deutschen (aber auch die Spanier, Italiener und (später) die Mittel- und Osteuropäer) 35 Jahre lang drastisch reduziert. In einigen Jahren wird die Zahl der Mütter rund ein Drittel niedriger liegen als eine Generation zuvor. Rein rechnerisch wäre eine Erhöhung der Kinderzahl um die Hälfte pro gebärfähige Frau erforderlich, um die Verminderung der Geburten zu beenden. Und die ersten dieser auf Grund höherer Geburtenhäufigkeit Geborenen würden erst 2035 auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein. Für einen beträchtlichen Zeitraum würden durch die höheren Geburtenzahlen pro Frau höhere Betreuungsleistungen der Eltern (oder anderer) erforderlich. Damit wäre über eine

Generation die Knappheit am Arbeitsmarkt ausgeprägter als im Fall niedriger Geburtenhäufigkeit. Die Anpassungsschritte, die in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben wurden, müssten also stärker dimensioniert sein, wollte Deutschland mehr Kinder, aber nicht weniger Wachstum haben. Also gilt wohl eher: „Nur wenn mehr Kinder, dann mehr Kinder!“ Es wäre sehr nützlich, wenn in Deutschland eine offensive und konstruktive Debatte dieser komplexen Fragen möglich wäre.

1.6 Hurra, wir (Deutschen) werden älter – Implikationen für die anderen

In einem offenen System können unterschiedliche Faktorausstattungen zwischen Ländern als Komplementaritäten erkannt und zu Faktorwanderungen und neuen Spezialisierungen genutzt werden. Damit steigt in der Regel die Faktorproduktivität und damit das Wohstandsergebnis für alle. Dies gilt für den Faktor Arbeit ebenso wie für den Faktor Kapital und den eingebundenen Faktor Technischer Fortschritt. Wenn nun also den Deutschen die Kinder fehlen, sie Überschüsse in den Bildungskapazitäten haben und es Partnerländer mit reichlich Kindern und relativ knapper/schlechter Bildungslandschaft gibt, so ist beispielsweise Einwanderung in das deutsche Bildungssystem eine Win-win-Situation.

Die Umwälzungen in Ägypten, Tunesien, Libyen und Teilen des Nahen Ostens haben die Qualität der Revolution in Osteuropa vor 20 Jahren. Dass diese Revolutionen so friedlich und erfolgreich verlaufen wie jener Prozess vor 20 Jahren, ist unwahrscheinlich. Weder ist die Bevölkerung so gut ausgebildet, die Führung so einsichtig, noch ein Auffangbecken wie die EU verfügbar. Zudem: Trotz technischer Revolution ist die oftmals glühende Wüste dieser Länder nicht wirklich ein günstiger Lebensraum. So dürften Nordafrika und der Nahe Osten Auswanderungsgebiete bleiben.

1.6.1 Europas Korrespondenzraum: Nordafrika und der Nahe Osten

Damit ist wiederum der Aspekt der Komplementarität angesprochen. Europa war und ist der Korrespondenzraum für Nordafrika und den Nahen Osten. Die Geschichte der Phönizier, Perser, Griechen, Römer, Fugger, der Hanse, der Holländer und Engländer sind Belege dafür. Gegenseitige Prägung der Kultur und der Architektur in besonders sinnfälliger Weise sind unübersehbar. Istanbul ist ebenso lebendiges Zeichen dafür wie etwa die Alhambra in Sevilla. In dieser Komplementarität liegt eine große Chance, angesichts ethnischer und religiöser Unterschiede aber auch eine enorme Spannung.

Die EU braucht eine Mittelmeerpolitik. Die Defizite an Unternehmern und jungen, qualifizierten Kräften zur Nutzung der Wissensgesellschaft und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unternehmerischer (auch mittelständischer) Strukturen in Europa, insbesondere in Ländern wie Spanien, Italien und Deutschland, wird nur im Bildungsschulterchluss mit Nordafrika und dem Nahen Osten (unter Einschluss der Türkei) gelingen.

Voraussetzung für das Gelingen dieses Projekts ist gesellschaftliche und religiöse Toleranz. Seit Huntingtons „Clash of Civilizations“ ist die Zuversicht, dass dies gelingen könnte, erschüttert. Die Ereignisse nach dem 11. September 2001 scheinen die Zweifel zu bestätigen. Ich halte diese Vorurteile für überwindbar. Ich habe in Nordafrika, im Golf, in Asien über Dekaden mit Muslimen zusammengearbeitet. Die Erfahrungen mit ihnen erinnern mich sehr stark an ein Wort eines Kollegen aus den neuen Bundesländern, der nach allzu viel „Wessi/Ossi-Rhetorik“ ausrief: „Wir Osis sind genauso Kommunisten, wie Ihr Wessis Christen seid!“. Die muslimischen Länder sind höchst vielfältig. Muslime in Sri Lanka sind die Gruppe mit der größten Toleranz und häufiger Moderatoren-Rolle. Die Emanzipation muslimischer Frauen in Malaysia muss nicht mehr erfunden werden. Der Respekt der Ägypter vor den Leistungen der Deutschen (evangelischen) Schule in Kairo ist stadtbekannt. Ihre Freude am Rosenmontag umwerfend. Die German University in Kairo manifestiert die Toleranz für „pro und contra Kopftuch“ für eine große weibliche Studentengemeinde. Die einzelnen Länder der EU sollten ihre jeweils spezifischen Beziehungen zu Nordafrika und dem Nahen Osten in diese Mittelmeerpolitik einbringen, um die demografischen Komplementaritäten in den kommenden Dekaden virtuos zu nutzen. Insbesondere die europäischen Mittelmeeranrainer haben historisch alte und belastungsfähige Beziehungen zu verschiedenen Ländern Nordafrikas. Einige der Beziehungen sind durch koloniale Erfahrungen besonders tief, aber auch belastet. Deutschlands Bezüge sind zumeist ohne solche Belastungen, zu Ägypten, Israel und der Türkei aber durchaus tief. Es ist beschämend und bedauerlich, dass die Länder und die EU diese Relation nicht besser pflegen.

1.6.2 Warum kann bei Fußballmannschaften gelingen, was in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erst noch zustande gebracht werden muss?

Aber nicht nur die Komplementaritäten gilt es zu erkennen und zu nutzen. Dort, wo Länder demografisch in einem Boot sitzen, sollten sie voneinander wissen und voneinander lernen, was man für eine tragfähige Bevölkerungsentwicklung tun sollte und was besser nicht. Aber selbst bei etwa gleichzeitiger und gleich starker Schrumpfung, selbst bei ähnlichen Fertilitätsraten gibt es Unterschiede zwischen den Ländern. Teilweise, weil die Kultur oder die Nachbarschaft bestimmten Lösungen, die andernorts funktionieren, im Wege stehen. So etwa ist die Option der Wanderung in einer Inselkultur wie in Japan – selbst wenn alle Virtuosität mobilisiert wird – nur eine mit begrenztem Potenzial. Dagegen sind wanderungserfahrene europäische Länder – auch Deutschland – hier mit beachtlichen Optionen ausgestattet. Spanien beispielsweise könnte – wegen der Kultur- und Sprachaffinität – von Rückwanderung aus Lateinamerika profitieren.