

Die Arbeitswelt aus den Fugen

Es ist vieles aus den Fugen geraten seit der großen Zeitenwende 1989, als der Ost-West-Konflikt zu Ende ging und eine Entwicklung begann, die wir als Globalisierung wahrnehmen. Das Ende der Geschichte (Francis Fukujama) war nicht gekommen, und ethnische Konflikte lösten die ideologischen ab (Samuel P. Huntington). Das einst kommunistische China wandelte sich zur Ein-Parteien-Diktatur, entdeckte die Vorzüge der Privatwirtschaft und drängte mit Macht auf den Weltmarkt. Das liberale Prinzip „freier Märkte“ trat weltweit seinen Siegeszug an – und bescherte uns u.a. die größte Finanzkrise seit 80 Jahren. Dieses Prinzip wirkte sich auch auf den Arbeitsmarkt aus, der ebenfalls „liberalisiert“ wurde. Dies trug zwar positiv dazu bei, die Arbeitslosigkeit in Deutschland zu senken, aber....

Wie aus Statistiken der OECD hervorgeht, wurde dieser Vorteil durch einige negative Auswirkungen erkauft wie der Zunahme des Niedriglohnssektors, der heute schon 20 % des Arbeitsmarktes umfasst und der zu einem Anstieg der Armutsgefährdung in Deutschland auf 15 % der Bevölkerung beitrug. Die von Unternehmen bezahlten Niedriglöhne führen ferner dazu, dass der Staat (also die Steuerzahler) durch Transferzahlungen den Lebensunterhalt vieler Menschen mit finanzieren muss. Die Zahl der Zeitarbeitsverträge stieg seither von 3 auf 8 Millionen an und betrifft bereits 25 % der Arbeitsverhältnisse. Die Einkommensschere zwischen Arm und Reich öffnete sich immer mehr, so dass heute die reichsten 10 % der Bevölkerung über die Hälfte des Gesamtvermögens besitzen und die unteren 50 % der Bevölkerung gerade mal 1 %. Besonders krass werden diese Unterschiede bei den Einkommen empfunden, wo eine dünne Schicht von (angestellten) Spitzenverdienern über Millioneneinkommen verfügt und sogar noch bei völligem Managementversagen und der Vernichtung von Arbeitsplätzen Anspruch auf Bonuszahlungen erhebt – und diesen auch noch erfüllt bekommt.

Die Veränderung der Arbeitswelt ist auch Ergebnis von gesellschaftlichen Veränderungen, wie der Emanzipation der Frau, die sich in der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen, allerdings insbesondere im Bereich der Teilzeitbeschäftigungen, niederschlägt. Die sich geforderte und sich abzeichnende stärkere Einbindung der Frauen auch in Führungspositionen von Unternehmen hat wiederum Auswirkungen auf den Bildungssektor, beginnend mit der Bedeutung von Kinderkrippen bis hin zu Ganztagschulen. Die politische Diskussion hierüber ist in vollem Gang.

Schließlich ist es der demographische Wandel, der die Arbeitswelt tiefgreifend verändert. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 67. Lebensjahr wirft die Frage auf, ob die entsprechenden Arbeitsplätze überhaupt vorhanden sind und ob auf diese Weise nicht nur die Höhe der Rente reduziert wird. Der Geburtenrückgang wird zur Konsequenz führen, dass es zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kommen wird, und bei einer deutlichen Schrumpfung der Bevölkerung

wird dieser Mangel vor allem durch eine verstärkte Einwanderung ausgeglichen werden müssen. Dies rührt aber an einem gerade in Deutschland sehr sensiblen Thema.

In den vergangenen Jahren hat die Politik einige Schritte unternommen, um auf diesen Wandel zu reagieren. Hierzu gehört die „Agenda 2010“, die zu einer Deregulierung des Arbeitsmarktes führte und vielleicht ökonomisch richtig war, aber neben den erwähnten negativen arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen auch zu schwerwiegenden politischen Veränderungen, wie der bundesweiten Ausbreitung der Linkspartei und zu sozialen Verwerfungen geführt hat. Auch zu den anderen erwähnten Punkten ist derzeit eine intensive gesellschaftliche Debatte im Gange.

Die Themen, welche den Herausgebern in diesem Kontext unter den „Nägeln brennen“ - sind die folgenden:

1. Ein lebenswürdiges Mindesteinkommen

Die berufliche Tätigkeit muss es ermöglichen, davon seinen Lebensunterhalt sowie den der Familie zu bestreiten. Sie muss später auch den Bezug einer Rente ermöglichen, welche einen angemessenen Lebensabend ermöglicht und vor Altersarmut schützt. Ein solches Mindesteinkommen muss gesetzlich garantiert werden, sofern die Tarifpartner in einzelnen Branchen zu keiner Lösung finden. Der aktuelle Zustand, dass rund 1,4 Millionen Arbeitnehmern „aufstocken“ müssen¹, ist schnellsten zu ändern: Denn es kann und darf nicht sein, dass der Staat sozusagen Firmen „sponsert“, welche Ihren Beschäftigten geradezu unmoralisch niedrige Löhne zahlen.

2. Frauen im Beruf / Kinderbetreuung

Die verstärkte Erwerbstätigkeit von Frauen, die angesichts des demographischen Wandels eine Notwendigkeit ist und nicht nur dem Einkommenserwerb und der Selbstverwirklichung dient, erfordert die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Hierfür müssen geeignete Voraussetzungen u.a. im Bildungsbereich geschaffen werden. Sie erfordert auch eine Abkehr von dem traditionellen, konservativen Familienbild, wie dies z.B. in Frankreich längst erfolgt ist.

Eine solche Familienpolitik führt auch zu einer größeren Geburtenrate (1,9 Kinder pro Frau in Frankreich, gegenüber 1,4 in Deutschland) und ermöglicht es gerade Akademiker-Frauen, Beruf und Kinder besser zu vereinbaren. Ob gerade sie ein Betreuungsgeld in Höhe von 150 € monatlich zum Anlass nehmen werden, mehr Kinder zu bekommen, darf bezweifelt werden.

Eine stärkere Einbindung von Frauen in das Berufsleben erfordert also eine grundlegende Veränderung unserer Einstellung zu Familie, Kindererziehung und der Rolle der Frau in der Gesellschaft. Eine Quotenregelung bei der Besetzung von Führungspositionen in Unternehmen und in den

¹ (http://www.focus.de/politik/weitere-meldungen/hartz-iv-zahl-der-aufstocker-in-deutschland-steigt-weiter_aid_626776.html)

Aufsichtsgremien von Unternehmen würde sich wahrscheinlich erübrigen, wenn eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gewährleistet wäre.

3. Bildung - von Anfang an und für alle

Bildung ist die Grundvoraussetzung technologischen Fortschritts und somit unseres Wohlstands. Bei den Ausgaben für Bildung liegt die Bundesrepublik jedoch unter dem Durchschnitt der OECD-Staaten.² Dies trifft auch auf die Zahl der Hochschulabsolventen zu. Der Sekundar- wie auch der Hochschulbereich müssen deshalb finanziell stärker gefördert werden. Dies bedeutet aber auch, dass der Zugang zu Gymnasien und Hochschulen besser gefördert werden muss. Im Falle der Erhebung von Studiengebühren müssen diese sozial durch entsprechende Stipendien bzw. Förderungen ausgeglichen werden. Es war einmal eine Errungenschaft in Deutschland, dass jedem jungen Menschen (unabhängig von seiner sozialen Herkunft) der Weg zu einem Studium freistand; dies ist immer weniger der Fall und hängt auch mit der Agenda 2010 zusammen.

Fatal ist im Kontext Bildung für Harz-IV Empfänger, dass der Lebensweg von Kindern aus dieser Schicht oft in die gleiche Richtung vorgezeichnet ist: Nicht zuletzt, weil es sich hier um die sogenannten „bildungsferne“ Schichten handelt. Diese können und sollten wir uns aber „nicht leisten“, denn das Motto: Wir sparen jetzt - koste es was es wolle, ist sicherlich nicht zielführend.

Bafög ist ein gutes Beispiel für den Weg, den wir verstärkt gehen sollten. Es ist aber unabdingbar - hier viel früher anzusetzen! Ähnlich wie es ein „Jugendamt“ gibt, sollte es ein „Bildungsamt“ für junge Menschen geben. Und eine gezielte Förderung würde bereits im Kindergarten beginnen müssen.

Tatsächlich ist aber ein gegenteiliger Trend erkennbar: Die deutsche „Akademiker-Klasse“ tendiert immer mehr dazu, sich von anderen Gesellschaftsgruppen abzuschotten - so z.B. die Initiative „Wir wollen lernen“ in Hamburg – und sich als elitäre, geschlossene Runde zu verstehen. Die vor allem von gut situierten Eltern getragene Gruppe führt einen Glaubenskampf für das Gymnasium und gegen längeres, gemeinsames Lernen. Sie neigen also dazu, wie früher der Adel, sozusagen eine eigene „Kaste“ zu bilden, welche es tunlichst vermeidet, mit bestimmten anderen Gesellschaftsschichten (z.B. Arbeiter, Migranten, sozial Schwache) in Verbindung zu treten. Dieses Verhalten, auch wenn es zum Besten der eigenen Kinder erfolgt, ist im Grunde asozial.

4. Der Mangel an hoch Qualifizierten

Zukünftig werden Unternehmen auch angesichts der demografischen Entwicklung um Arbeitskräfte in einen massiven Wettbewerb eintreten. Insbesondere für KMU (kleine und mittlere Unternehmen) birgt diese Entwicklung ein erhebliches Risikopotenzial, da es ihnen nicht selten an Bekanntheit („employer branding“) am Arbeitsmarkt fehlt. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist dies eine Gefahr, weil es gerade der Mittelstand ist, der das „Rückgrat“ unsere Volkswirtschaft bildet.

Firmen werden sich aufgrund der Verknappung am Arbeitsmarkt zukünftig bei hoch qualifizierten

² OECD, Education at a glance, 2011, S. 231 und 308.

Mitarbeitern „bewerben müssen“ und nicht umgekehrt. Mitarbeiter werden auch danach schauen, in wie weit die Firma einen Zusatznutzen für ihr Privatleben anbieten kann.

5. Europa droht eine „verlorene Generation“

Eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation ILO warnt vor der Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Vor allem die Sparmaßnahmen behinderten eine Erholung der Arbeitsmärkte. So wird die drastisch gestiegene Jugendarbeitslosigkeit mindestens bis 2016 auf „dramatisch hohen Niveaus“ verharren. Es drohe deshalb eine „verlorene Generation“ heranzuwachsen. Der Ausbau einer innovativen und aktiven Arbeitsmarktpolitik ist deshalb unabdingbar. Im Durchschnitt der Europäischen Union und der anderen entwickelten Industrieregionen hat sich die Arbeitslosenquote (15- bis 24-Jährigen) gemäß ILO von 2008 bis 2011 um 26,5 Prozent erhöht. Der Anstieg war damit in diesen drei Jahren so stark - wie in keiner anderen Weltregion! Die reale Lage ist nach der Analyse der ILO „noch schlechter, weil sich junge Menschen in massiver Zahl vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“. Die ILO mahnt folglich zu Recht an, Beschäftigungspolitik für junge Menschen „zu einer Priorität auf der politischen Agenda“ der Regierungen zu machen.³

Als führender Industriestandort kann und darf sich Deutschland solche Verwerfungen nicht leisten. Staat, Unternehmen und (Hoch-)Schulen müssen hier geeignete Lösungswege zeitnah implementieren. Auch kann es nicht hingegenommen werden, Hunderttausende von jungen Menschen (vorangegangene Jahrgänge) ohne Ausbildung bzw. Schulabschluss einfach „aufzugeben“. Angesichts des demografischen Wandels und einer potenziellen Vollbeschäftigung (bereits im Jahr 2015) wären wir gut beraten - diese jungen Menschen zu identifizieren und in ihre Bildung gezielt zu investieren!

6. Veränderte Lebensformen / Migration

Alleinerziehende Mütter – und auch Väter – ersetzen immer mehr die traditionelle Form der Familie. Auf diese gesellschaftliche Veränderung müssen neue Formen der Gestaltung des Arbeitslebens gefunden werden. Dies betrifft die in Punkt 2 erwähnte Kinderbetreuung und das Bildungswesen; dies erfordert aber auch ein stärkeres Engagement der Unternehmen in diesem Bereich.

Aufgrund des verschärften Wettbewerbs um hoch qualifizierte Mitarbeiter (vgl. Punkt 4) werden Unternehmen vor völlige neue Herausforderungen gestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter ihr Unternehmen auch danach auswählen werden, welchen zusätzlichen Nutzen ("added value") die Firma für ihr Privatleben liefern kann. Betriebskindergärten, sind sozusagen nur die „Spitze des Eisberges“ und schon nicht mehr ein besonders kreatives Differenzierungsmerkmal.

Wir müssen also gezielt die Einwanderung von hoch qualifizierten Fachkräften forcieren. Aber diese Erkenntnisse sind natürlich nicht populär bzw. an den „Stammtischen“ nur schwer zu vermitteln: Weshalb es auch zu verkürzten politische Aussagen (wie „Kinder statt Inder“) bzw. populistische

³ Siehe hierzu: <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm>

Forderungen nach einem Zuwanderungsstopp kommt. Solche Forderungen sind de facto kontraproduktiv, auch weil sie zu Wettbewerbsnachteilen für die deutsche Wirtschaft führen würden.

7. Lebenslanges Lernen

Der einzige relevante Rohstoff, über den Deutschland verfügt, ist das Wissen, Wollen und Können seiner Menschen. Dies erfordert, angesichts der drastisch abnehmenden Halbwertszeit des Wissens, ein lebenslanges Lernen: Denn Wissen ist heute zu einem „Instantprodukt“ geworden. Oder wie es Mark Twain poetischer formuliert hat: *„Lernen ist wie Schwimmen gegen den Strom. Sobald man aufhört - treibt man zurück.“*

Nach einer Studie des ILO nutzen Unternehmen nur 40% des Wissens ihrer Mitarbeiter. Während also bei Kostensenkungen (im Sachbereich) um Nach-Komma-Stellen gerungen wird, leistet man sich im menschlichen Bereich eine Wissensverschwendung in Höhe von mehr als 50%.⁴

Die Hochschulen haben bislang diese Aufgabe noch nicht in ausreichendem Maße wahrgenommen. Von den internationalen Spitzenprogrammen der akademischen Weiterbildung werden nur sehr wenige in Deutschland angeboten. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist es langfristig jedoch verhängnisvoll, wenn den Führungskräften internationaler Unternehmen in Deutschland keine entsprechende Weiterbildungsangebote unterbreitet werden.

8. Generation 50 plus

Die demographische Entwicklung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird auch unsere Einstellung zur beruflichen Tätigkeit von Menschen über 50 Jahre deutlich verändern. Wir werden innovative Lern- und Arbeitsmodelle in der Zusammenarbeit von jungen und älteren Mitarbeitern entwickeln müssen. Denn schon im Jahr 2015 wird jede dritte Erwerbsperson älter als 50 Jahre sein.

Es ist auch nicht einsichtig, warum gewisse Berufsgruppen mit 60 Jahren oder sogar früher in Rente geschickt werden sollten. Selbstverständlich muss berücksichtigt werden, dass bestimmte Berufsgruppen, (insbesondere körperlich schwer arbeitende Menschen), nicht bis zum Alter von 67 Jahren durcharbeiten können. Hier sind geeignete Lösungen zu finden, denn ansonsten ist für diese Menschen die Verlängerung des Rentenalters de facto eine „kalte Rentenkürzung“.

Nicht alle arbeiten aber bei widrigem Wetter als Dachdecker oder in gefährlicher Umgebung unter Tage. Die Zeiten, in denen Unternehmen ihre Führungskräfte mit 60 Jahren in die Zwangspension versetzen, dürften deshalb bald vorüber sein. Insofern wären viele deutsche Personalchefs gut beraten, endlich von Ihrem „Jugendlichkeitswahn“ Abschied zu nehmen; man könnte sich auch an anderen europäischen Ländern orientieren, welche schon seit längerem mit dieser Thematik professioneller umgehen.

⁴ André Pappmehl, Wissen im Wandel: Die lernende Organisation im 21. Jahrhundert, Ueberreuter-Verlag 1999

Deutsche Unternehmen werden alternative Arbeitsformen erarbeiten müssen, in welchen die Verschiedenheit („diversity“) von Mitarbeitergruppen zum Nutzen der Gesamtorganisation intelligenter genutzt werden kann.

Ein einfaches Beispiel wäre, dass es zu „Symbiosen“ zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern kommt, in welchen jeder von jedem Lernen kann. Hierzu gehören auch neue Entgeltmodelle im Sinne von „Pay for Performance“: Die beste Entlohnung sollten nicht die Jüngsten, auch nicht die Ältesten - sondern die Besten bekommen.

Im OEDC-Vergleich ist übrigens die Zahl der Arbeitslosen (im Alter zwischen 55 und 64 Jahren) in Deutschland mit Abstand am höchsten. Folglich könnten wir von Skandinavien bzw. der Schweiz lernen, wo es praktisch keine Diskriminierung von älteren Mitarbeitern gibt. Tatsache ist ebenfalls, dass rund ein Viertel der Arbeitslosen in Deutschland 50 Jahre und älter ist. In unserer kinderarmen Gesellschaft werden uns zukünftig aber nicht mehr genügend junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Einige Unternehmen wie z.B. Daimler, Brose oder Netto zeigen, dass es auch anders gehen kann.⁵

9. Altersversorgung

Kaum ein Thema beherrscht die öffentliche Debatte wie dieses. Wie soll es möglich sein, dass bei einer Zunahme des Niedriglohnsektors am Ende eine Rente erworben werden kann, mit der ein menschenwürdiges Dasein möglich ist? Die Hinweise auf die Notwendigkeit der privaten Altersvorsorge sind bei durchschnittlichen bzw. überdurchschnittlichen Verdienern in der Tat angemessen, um im Alter den gewünschten Lebensstandard beibehalten zu können. Bei geringen Einkommen bleibt aber die private Altersvorsorge eine Illusion und die Altersarmut wird zur logischen Konsequenz. 40% der sozialversicherungspflichtigen Geringverdiener (mithin 1,8 Millionen Menschen in Deutschland) investieren nach Aussage der Arbeitsministerin aktuell nicht in eine private Altersvorsorge!

Grundsätzlich mangelt es zur Altersvorsorge nicht an intelligenten Ideen bzw. guten Lösungen, wie z.B. das in der Schweiz praktizierte „3 Säulen-Modell“, welches dort seit vielen Jahren gut funktioniert.

Aber die deutsche Politik scheint hier wenig aufgeschlossen oder nicht willens, nachhaltige Lösungen im Bereich der Altersversorgung zu implementieren. Bei einer potenziellen Absenkung des Rentenniveaus (aktuell 50,4%) auf 46% im Jahr 2020 und ggfs. sogar 43% im Jahr 2030 muss man nicht Mathematik studiert haben, um zu erkennen, dass dies bei vielen Rentnern, die ihr ganzes Leben fleißig gearbeitet haben, direkt in die Altersarmut führen würde. Es muss in das öffentliche Bewusstsein dringen, dass Menschen, die in ihrem Leben weniger als 2.500 € monatlich verdienten,

⁵ Siehe: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/schluss-mit-dem-jugendwahn-senioren-gesucht-a-304268.html>

mit dem Renteneintritt den Gang zum Sozialamt antreten müssten!⁶ Ein parteienübergreifender Konsens sowie zielführende Lösungs-Modelle sind deshalb dringend erforderlich.

Bei der Entscheidung, die Höhe der Rentenbeiträge von 19,6 % auf 19,0 % senken zu wollen, handelt es sich eher um eine von den anstehenden Wahlen motivierte Maßnahme.⁷ Denn wenn bei einer Rücklagenhöhe von aktuell ca. 29 Mrd. € von „ausreichenden Reserven“ gesprochen wird, hat die Politik wohl als Betrachtungszeitraum eher die laufende Legislaturperiode und weniger das Jahr 2020 im Auge: *„Die Alterskassen sind ausreichend gefüllt, behaupten (auch) die Rentenpolitiker der SPD. Tatsächlich können mit der aktuellen Reserve nicht einmal die geplanten Zusatzausgaben eines Rechnungsjahres gedeckt werden. Sie (die Rentenpolitiker) planen ein Kreditgeschäft zu Lasten der Jugend. Setzen sie sich durch, müsste die Generation heutiger Grundschüler offiziellen Prognosen zu Folge eine zusätzliche Rentenlast von bis zu 50 Milliarden Euro schultern, wenn sie dereinst im Berufsleben steht: Jahr für Jahr versteht sich, vom ersten Arbeitstag bis zur Pensionierung.“*⁸

Vernünftig und an der Zeit wäre es, endlich ein solides finanzielles Polster aufzubauen und die Renten nicht mehr primär über Beiträge bzw. Steuern zu finanzieren. Und noch besser wäre es, innovative Lösungsmodell zu entwickeln. Sollte es der deutschen Politik hierzu an Kreativität oder Energie mangeln, könnte man sich doch zumindest in Ländern wie der Schweiz oder Norwegen („Konzept einer universellen sozialen Sicherheit“) intellektuell bedienen!⁹ *„Denn gegen Ende des nächsten Jahrzehnts werden hierzulande vier Millionen weniger Beschäftigte, aber sieben Millionen zusätzliche Rentner leben. Die Daten sind lange bekannt, doch Deutschlands Rentenpolitiker weigern sich noch immer, sie zur Kenntnis zu nehmen. Sie sehen den Taifun am Horizont aber ihr Ratschlag lautet: Lasst uns die Häuser näher am Wasser bauen, die Wellen rauschen so schön.“*¹⁰ Es entsteht der Eindruck, als wollten die heutigen Rentenpolitiker parteiübergreifend (aus opportunistischen Erwägungen) eine sich klar abzeichnende „Altersarmut“ gegen eine gleichermaßen drohende „Jugendarmut“ eintauschen bzw. billigend in Kauf nehmen.

Last but not least - brauchen wir in Deutschland eine neue Solidarität: Es ist weder akzeptabel noch gesellschaftlich vermittelbar, wenn einige Berufsgruppen mit privilegierten Pensionsmodellen ausgestattet werden, sei es in öffentlichen Ämtern oder auch in der Privatwirtschaft, wo häufig nach einer kurze Amtszeit bzw. beruflichen Tätigkeit unverhältnismäßig hohe Pensionsansprüche erworben werden. Es muss deshalb ein nachhaltiges Renten-System entwickelt werden, in dem alle Bürger das Recht auf eine Mindestrente (das sind in Norwegen z.B. 1.000 €) haben, welche ihnen ein menschenwürdiges Leben erlaubt. Es ist einer der führenden Industrienationen unwürdig, wenn 70-jährige Rentner um 4:00 Uhr in der Frühe Zeitungen austragen, oder im Müll nach Pfandflaschen suchen müssen, um überleben zu können. Es ist ebenso wenig hinnehmbar, dass sie im Müll von McDonalds nach Essensresten suchen, bzw. auf die „Tafeln“ angewiesen sind, weil ihre Rente zum Überleben

⁶ Siehe <http://www.welt.de/wirtschaft/article108923109/Von-der-Leyen-Altersarmut-droht-schon-bei-2500-brutto.html>

⁷ Siehe: (<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/kabinettsbeschluss-der-rentenbeitrag-soll-sinken-11871839.htm>).

⁸ Michael Sauga: Operation Griechenland, DER SPIEGEL, 44/2012, Seite 30

⁹ Siehe: <http://www.oeko-net.de/kommune/kommune05-03/Anorvoll.htm>

¹⁰ Michael Sauga, a.a.O.

nicht reicht. Es gilt, sich auf das Solidarprinzip zurückzubedenken, mit welchem Deutschland in der Vergangenheit gut gefahren ist: Die Stärkeren müssen den Schwächeren helfen und persönlich bereit sein, deswegen auch Einbußen in Kauf zu nehmen!

10. Einen neuen Sozialpakt realisieren

Was wir also benötigen, ist ein „neuer Sozialpakt“, dessen wichtigste Punkte bzgl. einer Umsetzung im Folgenden in fünf Thesen zusammengefasst wurden:

1. Sämtliche Subventionen in Deutschland sollten auf den Prüfstand kommen und um ca. 50 % gekürzt werden. Dies würde – bei einem Gesamt-Subventionsvolumen von rund 164 Milliarden Euro im Jahr 2011, mit steigender Tendenz – zu einem Budget von rund 82 Milliarden Euro führen, welches in die Kernthemen Bildung und Altersvorsorge investiert werden könnte - und dies Jahr für Jahr.¹¹
2. Analog zur „Agenda 2010“ sollte vom Kanzleramt eine Experten-Kommission „Agenda-2020“ berufen werden. Diese sollte, abweichend vom Konzept der Agenda 2010, nicht nur hochkarätig, sondern auch mit internationalen Experten („benchmarks“) besetzt sein. Binnen 12 Monaten müsste durch diese Kommission für das Bundeskanzleramt ein belastbares Programm erarbeitet werden.
3. Die tangierten Ministerien sollten in der Kommission angemessen bzw. durch eine direkte Berichtslinie zum Minister bzw. zur Ministerin vertreten sein.
4. Ein vom Bundeskanzleramt eingesetzter Lenkungsausschuss sollte eingerichtet werden.
5. Entscheidungsprozesse dieser Kommission sollten nicht durch tagespolitische Ereignisse überlagert werden, wofür der Vorsitzende des Lenkungsausschusses verantwortlich wäre.

Es ist eine Realität, dass sich Deutschland (bzw. die EU) mit verkürzten bzw. volatileren Wirtschaftszyklen sowie einem damit einhergehenden verschärften Wettbewerbsdruck (insbesondere aus Asien) konfrontiert sieht. Im Hinblick auf Entwicklungschancen für die Jugend legen aktuelle Berichte sogar nahe, dass Asien in den Augen der Deutschen mittlerweile so stark ist, dass es Jugendlichen bessere Aussichten als Europa bietet.¹² Deshalb sind Phantasie, Kreativität und ein nachhaltiges Management heute wichtiger denn je zuvor:

„Die Europäer können sich nicht aus der Verantwortung in Globalisierungsfragen herausargumentieren. Sie dürfen heute nicht die Wehleidigen spielen, nachdem sie sich 500 Jahre in der Rolle der Robusten gefielen.“ (Peter Sloterdijk)

¹¹ (http://www.focus.de/finanzen/news/subventionen-deutschland-verschenkt-so-viel-geld-wie-noch-nie_aid_589929.html)

¹² FAZ, Nr. 256; Seite 11, 02.11.2012