

Eckhard Cordes

MIT KARTE UND KOMPASS GEGEN DEN DEMOGRAPHISCHEN WANDEL



Eckhard Cordes ist einer der profiliertesten deutschen Manager. Er gehörte u. a. dem Vorstand der Daimler Benz AG an und war Vorstandsvorsitzender der Franz Haniel GmbH und der Metro AG. Er ist Vorsitzender des Aufsichtsrats der Bilfinger SE und leitet den Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft.

Der demographische Wandel stellt Deutschland vor eine Vielzahl von Herausforderungen. Zwar sind viele westliche Industriestaaten mit dem Problem der Überalterung ihrer Bevölkerung konfrontiert, aber in Deutschland ist die Lage besonders alarmierend: In einem Mitte 2015 von BDO und Hamburgischem WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) veröffentlichten Ranking ist Deutschland mit 8,28 Geburten je 1000 Einwohner das absolute Schlusslicht in einem weltweiten Vergleich von 209 Ländern. Das Verhältnis der über 65-jährigen deutschen Bevölkerung zu den 15- bis 64-Jährigen wird sich bis 2030 im Vergleich zum Jahr 2000 verdoppelt haben. Abgesehen von den daraus resultierenden immensen Schwierigkeiten bei der Finanzierung unseres Rentensystems, stellt diese Entwicklung auch die deutschen Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Schließlich schrumpft ja die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zusehends, und die Nachwuchsströme werden immer dünner.

Wie so oft war es Hans-Werner Sinn, der die prekäre demographische Situation in Deutschland erkannte und sich nicht scheute, in diesem Kontext auch das Thema Migration – in Deutschland insbesondere in Zeiten der »Pegida« ein heißes Eisen – öffentlich aufzugreifen. Er forderte eine Zuwanderungspolitik, die insbesondere hochqualifizierte Migranten nach Deutschland führt, um sowohl den demographischen Problemen als auch dem zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland aktiv entgegenzuwirken. Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist nun einmal einer der wichtigsten Einflussfaktoren für die Standortentscheidungen multinationaler Unternehmen. Deshalb ist die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung und Hans-Werner Sinns Vorschlag insofern zu begrüßen.

Doch wie ließe sich ein derartiges Vorhaben realisieren? Derzeit ist in Deutschland der Anteil an Migranten mit Hochschulabschluss

im internationalen Vergleich gering. Während dieser nach Angaben der OECD beispielsweise in Kanada und Großbritannien bei etwa 50 % und in den USA bei rund einem Drittel liegt, verfügt in Deutschland nur circa ein Fünftel aller Einwanderer über einen Hochschulabschluss. Hier gibt es also deutlich Luft nach oben! Aber Hans-Werner Sinn wäre nicht Hans-Werner Sinn, hätte er nicht auch einen konkreten Lösungsvorschlag für diese Herausforderung parat: Insbesondere für Einwanderer, die aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland kommen möchten, schlägt er die Einführung eines Punktesystems vor, dem Kriterien wie die berufliche Qualifikation, das Alter sowie die Sprachkompetenz von Einwanderern zugrunde liegen. Dabei müsste Deutschland keineswegs das Rad neu erfinden, kennen wir solche Punktesysteme doch bereits aus vielen anderen Ländern, allen voran den USA, Kanada und Großbritannien. Dort steuert man bereits seit vielen Jahren erfolgreich den Migrationsstrom mit Hilfe des Qualifikationsniveaus der Einwanderer. Gerade in Deutschland, wo ein vergleichsweise ausgeprägter Sozialstaat tendenziell eher gering- als hochqualifizierte Einwanderer anlockt, erscheint die Adaption eines solchen Punktesystems als ein logischer, ja geradezu offensichtlicher Schritt.

Zudem wäre natürlich noch eine Reihe weiterer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wünschenswert, um die vorgeschlagene Migrationspolitik bestmöglich zu flankieren. Dazu gehört aus Unternehmenssicht in erster Linie die zügigere Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland. Ferner könnte durch eine Senkung der Lohnnebenkosten die Anwerbung hochqualifizierter Arbeitnehmer zusätzlich erleichtert werden. Weiterhin könnten flexiblere Löhne dabei helfen, auch das Potenzial insbesondere niedriger qualifi-

zierter Einwanderer besser auszuschöpfen. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 1. Januar 2015 verhindert jedoch leider eine solche Lohnflexibilität nach unten, die nötig wäre, um geringer qualifizierte Einwanderer gemäß ihrer (u. a. aufgrund von Sprachbarrieren und häufig fehlendem Ausbildungsstandard) geringeren Produktivität zu entlohnen. Hierzu muss erwähnt werden, dass Arbeitnehmer aus anderen Ländern auch bei einer geringeren Entlohnung grundsätzlich einen Anreiz hätten, nach Deutschland einzuwandern, sofern nur ihr in Deutschland zu erwartendes verfügbares Realeinkommen noch immer höher wäre als in ihrem Heimatland.

So wichtig der Zuzug Hochqualifizierter ist: Auch unabhängig vom Qualifikationsniveau birgt die Zuwanderung von Arbeitskräften fundamentale Vorteile für die deutsche Wirtschaft. Insofern sind die EU-Freizügigkeitsrichtlinie und die Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für Arbeitnehmer aus den östlichen EU-Staaten erste große Schritte in die richtige Richtung. Um die gesamtgesellschaftliche Herausforderung der Finanzierung des Rentensystems in Zeiten einer überalternden Bevölkerung zu gewährleisten und zudem die Produktion sowie die Forschung und Entwicklung in der Industrie an deutschen Standorten langfristig zu sichern, ist jedoch dringend eine umfassendere, aktive Gestaltung der Zuwanderung nach Deutschland erforderlich.

Ich hoffe, dass Hans-Werner Sinn auch nach seinem wohlverdienten Eintritt in den Ruhestand nicht müde wird, den Entscheidungsträgern unseres Landes mit Karte und Kompass zur Seite zu stehen, wenn sich diese in den kommenden Jahren, getrieben durch den bevorstehenden Austritt der Babyboomer aus dem Erwerbsleben, unweigerlich intensiver mit dem Thema Zuwanderung befassen müssen.