



Abstract

Seite 1/2

Staatssekretärin Dr. Marion Gierden-Jülich
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen
und Integraion des Landes NRW

Alt braucht Jung und Jung braucht Alt - Impulse aus NRW

Das Thema der Bonner Fachtagung 2008 steht derzeit in Europa, in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen im Mittelpunkt der gesellschaftspolitischen Diskussion. Wir erleben, dass es in einer alternden Gesellschaft immer wichtiger wird, die Potenziale der älteren Menschen besser zu nutzen. Das lange vertraute Bild von wenigen älteren und vielen jüngeren Menschen kennzeichnet einen Aufbau des Generationengefüges, den es langfristig so nicht mehr geben wird. Weniger junge Menschen werden deutlich mehr älteren Menschen als bisher begegnen.

Nicht zuletzt deshalb hat Ministerpräsident Jürgen Rüttgers die Gestaltung des demografischen Wandels zu einem Schwerpunkt der Regierungsarbeit für die zweite Hälfte der Legislaturperiode gemacht.

Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf alle Lebensbereiche. Die Wirtschaft jedoch ist in besonderer Weise betroffen: Weniger erwerbstätige Menschen werden mehr Nichterwerbstätige finanzieren und den gesellschaftlichen Wohlstand erwirtschaften müssen. Bereits zum Ende dieses Jahrzehnts werden die über 65-Jährigen in Nordrhein-Westfalen zahlreicher sein als die unter 20-Jährigen. Für 2050 erwarten die Experten, dass rund 16,2 Millionen Menschen in Nordrhein-Westfalen leben, also 1,9 Millionen weniger als heute.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass das Interesse der Wirtschaft am Thema "Demografie" wächst. Märkte, Produkte und die Kunden von morgen sind wichtige Themenbereiche. Ebenso bedeutend sind die Entwicklung des Fachkräftebedarfs und der Altersaufbau der Belegschaften: Welche Folgen hat es, wenn die Zahl der jüngeren Menschen abnimmt? Wie und wo können Fachkräfte rekrutiert werden? In welchem Ausmaß altert eine Belegschaft? Was kann ein Unternehmen tun, um sich auf den Wandel vorzubereiten?

Die Familienpolitik, insbesondere die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist mit diesen Themen eng verknüpft. In Unternehmen, die gute Rahmenbedingungen für Familien schaffen, sinkt nicht nur die Beschäftigten-Fluktuation. Beschäftigte, die ihre Kinder gut versorgt wissen und flexiblen Arbeitszeiten nutzen können, haben geringere Fehlzeiten, entwickeln eine höhere Produktivität und fühlen sich dem Unternehmen stärker verbunden.

Diese Erkenntnis setzt sich in immer mehr Betrieben durch. Ein Beispiel hierfür ist der vom nordrhein-westfälischen Generationenministerium geförderte Verbund für Unternehmen und Familie e.V.. In ihm haben sich inzwischen 52 Betriebe mit mehr als 34.000 Beschäftigten zusammengeschlossen.



Abstract

Seite 2/2

Was wir außerdem brauchen, ist ein neues realistisches Bild vom älteren Menschen. Noch immer wird die Lebensphase Alter überwiegend mit Schwäche und Gebrechlichkeit in Verbindung gebracht werden. Doch immer mehr ältere Menschen sind gesund und verfügen über einen reichen Fundus an Erfahrungen. Kurz: Sie stehen voll im Leben. Wir alle müssen die Fähigkeiten und Potenziale älterer Menschen stärker ins Bewusstsein der Gesellschaft rücken.

Die Politik allein kann das nicht schaffen. Sie braucht Partner in der Wirtschaft.

Die Chancen, dass es uns gelingt, den demografischen Wandel positiv zu gestalten, sind insbesondere im Bereich der Wirtschaft groß. Leben wir nicht in einem der reichsten Länder der Welt mit einer Fülle von Möglichkeiten? Unsere Schwerpunktaufgaben sind und bleiben:

1. Bildung von Anfang an zu ermöglichen.
2. Die Potenziale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stärker zu fördern und zu nutzen.
3. Die Potenziale der Generation 50 Plus stärker wahrzunehmen und zu aktivieren.
4. Die Qualifikation und Motivation von Frauen besser zu fördern und zu nutzen.
5. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Zudem muss die Innovationskraft unseres Landes gestärkt werden. Dazu müssen wir mehr in die Forschung investieren und unser Land für ausländische Wissenschaftler attraktiver machen. Wir müssen Ausbildungszeiten effizienter gestalten und die Lebensarbeitszeit angleichen. Außerdem sollte sich die Arbeitswelt auf eine Gesellschaft des langen Lebens einstellen.

Das bedeutet auch, dass wir über eine neue Rhythmik in den Beschäftigungsverläufen nachdenken müssen, die sowohl Phasen der Inanspruchnahme durch die Familie und gleitende Übergänge beim Ausstieg aus dem Arbeitsleben einbeziehen. Wir können den demografischen Wandel nicht rückgängig machen. Doch wenn wir uns den Herausforderungen gemeinsam stellen, wird es uns gelingen, ihn positiv zu gestalten.