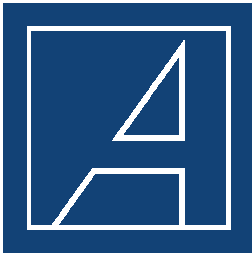


DEMOGRAFISCHER
WANDEL UND
DASEINSVORSORGE
IM LÄNDLICHEN RAUM

ONLINE-DOKUMENTATION DER
GLEICHNAMIGEN VERANSTALTUNG
DES BILDUNGSWERKES ERFURT DER
KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG
ZEULENRODA, 21. OKTOBER 2010

www.kas.de



ONLINE

DOKUMENTATION

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Oktober 2010

Bildungswerk Erfurt
Thomas-Müntzer-Str. 21 A
99084 Erfurt
Tel.: 0361 / 65491-0

www.kas.de

Demografischer Wandel und Daseinsvorsorge im ländlichen Raum

UNTER SCHIRMHERRSCHAFT DES THÜRINGER
MINISTERS FÜR BAU, LANDESENTWICKLUNG UND VERKEHR,
CHRISTIAN CARIUS, MDL

ZEULENRODA, 21.10.2010

Technische Entwicklungen wandelten seit dem 19. Jahrhundert das Leben der Menschen von Grund auf. Neben zahlreichen Fortschritten gehört auch der demografische Wandel zu den Folgen dieser.

Fragen nach den Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs und explizit auch nach Möglichkeiten, um diesen zu verhindern, veranlasste die Konrad-Adenauer-Stiftung dazu, eine Tagung zum Thema „Demografischer Wandel und Daseinsvorsorge im ländlichen Raum“ zu veranstalten.

Redebeiträge verschiedener Gäste, u.a. von Ronald Münzberg, Leiter des Präsidialbereichs des Thüringer Landesamtes für Statistik, Andreas Minschke, Ministerialdirigent im Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr, Dr. Mario Voigt, Generalsekretär der CDU Thüringen und Claudia Lehmann-Uthe, Leiterin für Personalbetreuung und Marketing der Bauerfeind AG Zeulenroda-Triebes, konnten für dieses Thema gewonnen werden.



Konrad
Adenauer
Stiftung



INHALT

- 3 | DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG
OSTTHÜRINGENS IN STATISTISCHEN DATEN
 - *Entwicklungen 1990 bis 2009*
 - *Entwicklungen 2009 bis 2030*

- 6 | HERAUSFORDERUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN
WANDELS IN OSTTHÜRINGEN

- 7 | STANDORTBEDINGUNGEN FÜR PERSONAL-
REKRUTIERUNG IM LÄNDLICHEN RAUM

- 11 | THESEN ZUM DEMOGRAFISCHEN WANDEL IM
FREISTAAT THÜRINGEN

- 12 | FORUM I: POLITISCHE VERANTWORTUNG
UND BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IM
LÄNDLICHEN RAUM

- 13 | FORUM II: SOZIALE DASEINSVORSORGE
 - *Facharztmangel*
 - *Neue Anforderungen an die Daseinsfürsorge*
 - *Beispiel Pöbnick*
 - *Fazit*

- 15 | FORUM III: WIRTSCHAFT UND BILDUNG



DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG OSTTHÜRINGENS IN STATISTISCHEN DATEN

Ronald Münzberg, Leiter des Präsidialbereichs des Thüringer Landesamtes für Statistik

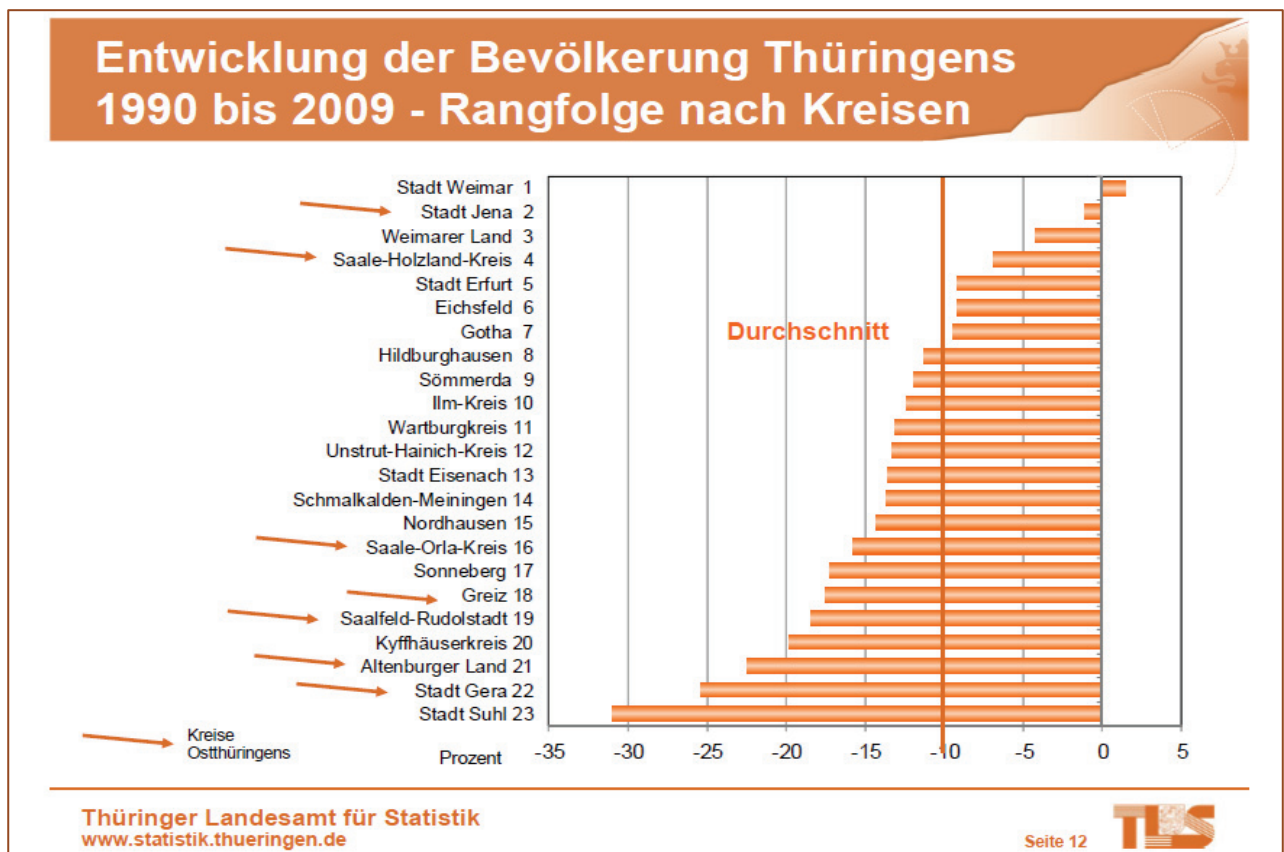
Entwicklungen 1990 bis 2009

Wenn wir die Entwicklung in Deutschland in den letzten 20 Jahren betrachten, so ist festzuhalten, dass die Bevölkerung bedingt durch hohe Zuwandererzahlen von 1990 bis 2003 von 79,3 Millionen Einwohnern auf 82,5 Millionen gewachsen ist. Seit 2003 jedoch schrumpft die Bevölkerung Deutschlands kontinuierlich. Im Jahr 2009 lebten in Deutschland nur noch 81,8 Millionen Menschen. Die Entwicklung verlief in den letzten zwei Jahrzehnten aber auch regional unterschiedlich. Zwar hatten alle Bundesländer ein Geburtendefizit zu verzeichnen, jedoch konnten die westdeutschen Bundesländer (mit Ausnahme von Bremen und dem Saarland) die Verluste durch Zuwanderungsgewinne kompensieren, während die ostdeutschen Regionen schrumpften.

In Thüringen ging die Bevölkerung von 1990 bis 2009 um ca. 350.000 Personen zurück (-13,8 %). Dabei erklärt sich die Schrumpfung zu 60 % aus dem Geburtendefizit (-211.034 Personen) und zu 40 % aus dem negativen Wanderungssaldo (- 138.831 Personen).

Der Rückgang entspricht etwa der Summe der Einwohnerzahl der kreisfreien Städte Erfurt, Gera und Suhl. Parallel zur Schrumpfung ist auch die Alterung der Bevölkerung beobachtbar: Betrug das Durchschnittsalter der Thüringer 1990 noch 37,9 Jahre, kletterte es bis zum Jahr 2009 auf 45,6 Jahre. Doch auch innerhalb des Freistaats verlaufen die Entwicklungen nicht gleichmäßig sondern regional verschieden.

Die Mehrheit der Ostthüringer Landkreise gehört zu den Regionen Thüringens, die vom Bevölkerungsrückgang am stärksten betroffen sind. Nur in der Stadt Jena und in ihrem Umland, dem Saale-Holzlandkreis, waren die Bevölkerungsverluste vergleichsweise moderat. Insgesamt lebten 1990 845.000 Menschen in Ostthüringen, 2009 nur noch 708.000 (-16,2 %). Zu 55 % ist der Rückgang der Bevölkerung auf das Geburtendefizit, zu 44 % auf Wanderungsverluste zurückzuführen.





Entwicklungen 2009 bis 2030

Waren die Bevölkerungsabnahmen zunächst ein ostdeutsches Phänomen, so wird in Zukunft ganz Deutschland davon betroffen sein. Bis zum Jahr 2030 wird die Bevölkerung Deutschlands auf 77,4 Millionen Einwohner zurückgehen (-5,4 %). Mit Ausnahme der Hansestadt Hamburg werden dann alle Bundesländer Einwohner verlieren.

Thüringen ist auch zukünftig eines der Bundesländer, die am stärksten betroffen sein werden.

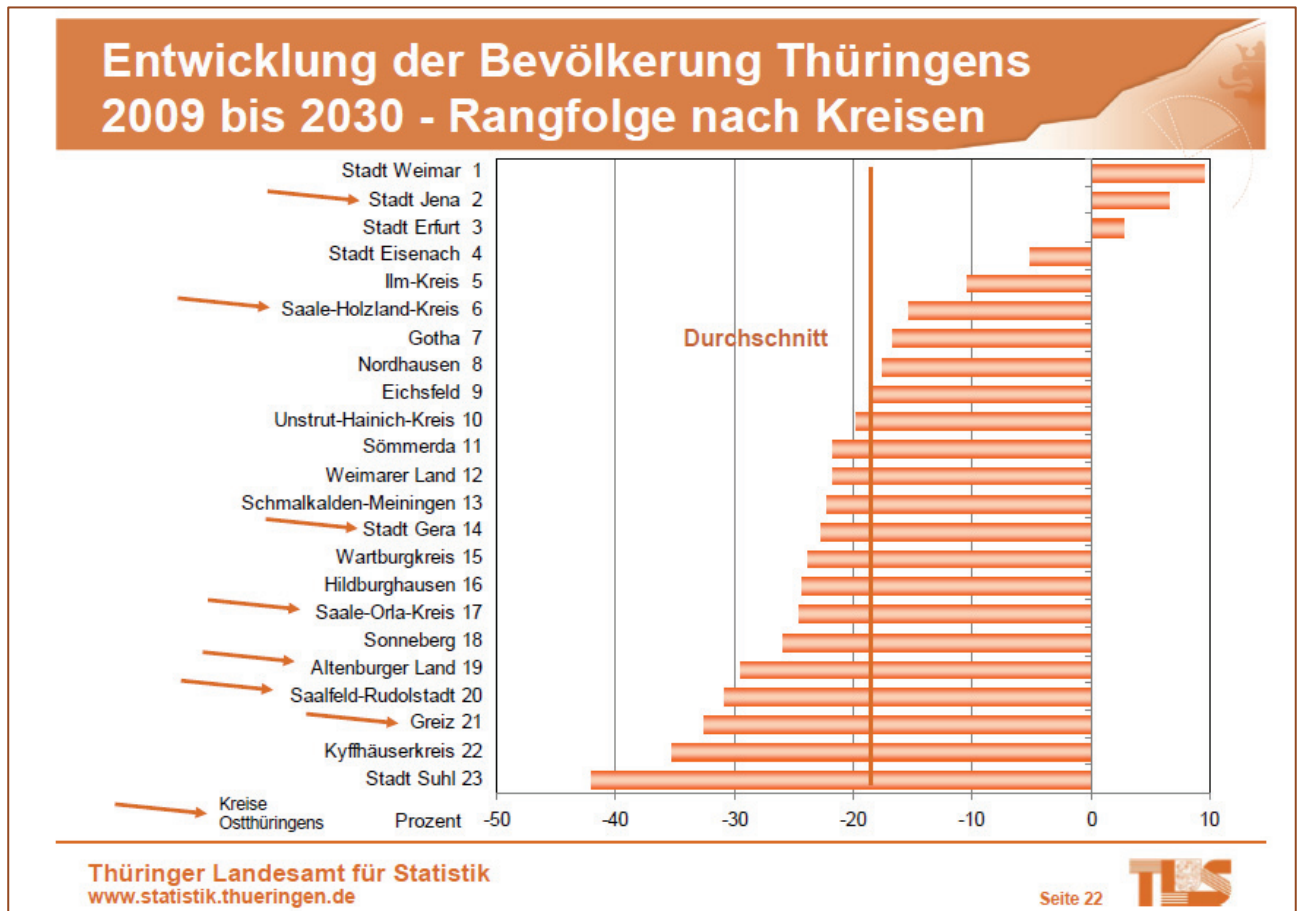
Die Statistiker prognostizieren dem Freistaat einen Bevölkerungsrückgang von 18,1 %. Das Durchschnittsalter steigt weiter auf 51,4 Jahre im Jahr 2030.

Die regionale Betrachtung zeigt wiederum starke Disparitäten auf: So erwartet die Städte Erfurt, Weimar und Jena in den kommenden zwei Dekaden ein leichtes Bevölkerungswachstum, während die übrigen Städte und

Landkreise von einer weiteren Schrumpfung ausgehen können.

Ostthüringen ist mit einem Rückgang von -21,5 % überdurchschnittlich betroffen. Die Einwohnerzahl wird sich von 708.000 Personen im Jahr 2009 auf 556.000 Personen im Jahr 2030 reduzieren. Zu 82 % erklärt sich der Rückgang in diesem Zeitraum aus den Geburtendefiziten.

Die Zusammensetzung der Bevölkerung wird sich charakteristisch verändern. Während der Anteil der Kinder und Jugendlichen von fast 20 % im Jahr 1990 auf 9 % im Jahr 2030 zurückgehen wird, verringert sich der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 66,6 % auf 51,9 %. Der Anteil der älteren Bevölkerung (über 65 Jahre) klettert hingegen von 14,3 % auf 39 %. Das Durchschnittsalter steigt auf 53 Jahre.





Indikator	Thüringen			Ostthüringen		
	2005	2009	Δ	2005	2009	Δ
Bevölkerung						
Einwohner (Personen)	2.334.575	2.249.882	-3,60%	738.294	707.989	-4,10%
Einwohnerdichte (Personen je km2)	144	139	-3,60%	158	151	-4,10%
Lebendgeborene pro 1000 Einwohner (Anzahl)	7,1	7,5	4,85	6,7	7,2	7,60%
Gestorbene je 1000 Einwohner (Anzahl)	11	11,9	8,20%	11	12	9,50%
Wirtschaft						
Bruttoinlandsprodukt (in Mill. €)	44.995	50380 (2008)	12%	14039	16021 (2008)	14,1%
Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen (in €)	44.770	48978 (2008)	9,4%	45.141	50191 (2008)	11,2%
Beschäftigte im Bergbau u. Verarbeitenden Gewerbe (in Personen)	146.686	154.243	5,2%	44.989	48.459	7,7%
Umsatz im Bergbau u. Verarbeitenden Gewerbe (in Mill. €)	24.637	25216	2,3%	7.023	7.472	6,4%
Umsatz je Beschäftigten im Bergbau u. Verarbeitenden Gewerbe (in €)	167.960	163.479	-2,7%	156.097	154.196	-1,2%
Beschäftigte im Baugewerbe (in Personen)	23.783	24.117	1,4%	7.611	7.189	-5,5%
Umsatz im Baugewerbe (in Mill. €)	2.435	2.781	14,2%	796	783	-1,6%
Umsatz je Beschäftigten im Baugewerbe (in €)	102.365	115.300	12,6%	104.523	108.883	4,2%
Arbeitslose (Personen)	209.941	136250	-35,1%	66.755	42.923	-35,7%
Gewerbeanmeldungen (Anzahl)	22.224	18.451	-17,0%	6.967	6.062	-13,0%
Gewerbeabmeldungen (Anzahl)	18.550	17.320	-6,6%	5.804	5.476	-5,7%
Gewerbeabmeldungen je 100 -anmeldungen (Anzahl)	83	94	12,5%	83	90	8,4%
Insolvenzen (Anzahl)	3.869	4.274	10,5%	1.033	1.303	26,1%
Bildungswesen						
Allgemeinbildende Schulen (Anzahl)	944	910	-3,6%	290	281	-3,1%
Schüler in allgemeinbildenden Schulen (Anzahl)	195.259	171.185	-12,3%	58.749	51.254	-12,8%
Klassen in allgemeinbildenden Schulen	10.651	9.428	-11,5%	3.229	2.836	-12,2%
Schüler je Klassen in allgemeinbildenden Schulen (Anzahl)	18,3	18,2	-1,0%	18,2	18,1	-0,7%
Gesundheitswesen						
Ärzte (Anzahl)	7.807	8.098	3,7%	2.716	2.836	4,4%
Einwohner je Arzt (Anzahl)	299	278	-7,0%	272	250	-8,2%
Zahnärzte (Anzahl)	2.064	2.027	-1,8%	686	664	-3,2%
Einwohner je Zahnarzt (Anzahl)	1.131	1.110	-1,9%	Jan 76	1.066	-0,9%
Finanzen						
Steuereinnahmekraft der Gemeinden (Tsd. €)	784.668	991.497	26,4%	228.076	330.505	44,9%
Steuereinnahmekraft der Gemeinden je Einwohner (€)	335	439	31,0%	307	465	51,4%
Schulden der Gemeinden je Einwohner (€)	1.204	1.039	-13,7%	1.230	1.079	-12,3%

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Der demografische Wandel wirkt sich auf viele Bereiche der Gesellschaft aus:

- Rückgang der Bevölkerung: verringerte Zahl der Haushalte; Veränderung von Umfang und Struktur des Konsums
- Rückgang der Zahl der Kinder: Auswirkungen auf Kinderbetreuung, Schulausbildung, Berufsausbildung
- Steigender Anteil der älteren Bevölkerung: Anpassung des Gesundheitswesens; Schaffung von altersgerechter Infrastruktur (kulturelle Einrichtungen, verkehrstechnische Infrastrukturen, Pflegeeinrichtungen)
- Wohnungsstruktur: weniger Wohnungen werden benötigt; Leerstand von Wohnungen erhöht sich; mehr altersgerechte Wohnungen sind erforderlich
- Gebiets- und Verwaltungsstrukturen
- Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: Arbeitskräfte-, insbesondere Fachkräftemangel, Veränderung der Altersstruktur der Arbeitskräfte
- Frühkindliche Bildung fördern und Allgemeinbildung stärken
- Berufs- und Studienwahlvorbereitung in den Regionen profilieren

- Studienanfängerquote erhöhen – besonderes Augenmerk auf die naturwissenschaftlichen und Ingenieurstudiengänge richten
- Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten
- Integration älterer Menschen
- „Unternehmer- und Fachkräfteservice Thüringen“ (UFaS) als Dienstleister für Unternehmen nutzen
- Berufspendler und Rückkehrer gewinnen
- Migration verbessern
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Das Statistische Landesamt stellt für die Analyse der Ausgangssituation die notwendigen Daten bereit. Zur Lösung von Anpassungsstrategien ist dann in einem weiteren Schritt eine enge Vernetzung der jeweiligen Akteure notwendig. Politik, Forschungsinstitute, Kommunen, Verbände (u. a. IHK, HWK, IWT), Unternehmen Arbeitsagentur, Aus- und Fortbildungseinrichtungen müssen eng zusammenarbeiten, damit kreative Lösungswege gefunden und umgesetzt werden können.



HERAUSFORDERUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS IN OSTTHÜRINGEN

Andreas Minschke, Ministerialdirigent im Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr

Als unverkennbarer Prozess unserer Zeit steht der demografische Wandel auf einer Stufe mit dem technologischen Wandel, dem wirtschaftlichen Strukturwandel, der Globalisierung, dem Klimawandel sowie dem Wertewandel in unserer Gesellschaft.

Der demografische Wandel bringt, ebenso wie die anderen Prozesse, tiefgreifende Veränderungen in unserem Zusammenleben mit sich und erfordert daher frühzeitig sorgfältige Anpassungen. Damit stehen sowohl Politik und Verwaltung, als auch Wirtschaft, Verbände und nicht zuletzt die Bürgerinnen und Bürger vor besonderen Herausforderungen.

Im Gegensatz etwa zum Klimawandel stehen jedoch verlässliche Prognosen zur demografischen Entwicklung zur Verfügung, die es den politisch-öffentlichen Handlungsakteuren gestatten, sich frühzeitig und sorgfältig mit Anpassungsstrategien auseinanderzusetzen.

Der demografische Wandel als Prozess ist dabei kein spezifisches Phänomen Ostthüringens, sondern er betrifft die gesamte Bundesrepublik Deutschland und viele ihrer Nachbarstaaten.

Die neuen Länder stehen jedoch vor einer besonderen Situation: Hier sind die Auswirkungen der Wiedervereinigung, insbesondere der Geburtenrückgang und die starke Abwanderung zu Beginn der 1990er Jahre, merklich zu spüren. Daher sind die neuen Bundesländer den Folgen der demografischen Entwicklung, insbesondere der Alterung und des Bevölkerungsrückgangs, wesentlich früher und stärker ausgesetzt als der Großteil der alten Länder.

Die neuen Länder sind quasi Vorreiter bei der Entwicklung von Anpassungsstrategien an den demografischen Wandel. Dies schränkt zwar einerseits eine Adaption bewährter Strategien mangels Verfügbarkeit erheblich ein, bietet jedoch gleichzeitig die Möglichkeit des Experimentierens mit neuen, alternativen Ideen und Lösungsansätzen, so dass man in diesem Zusammenhang überspitzt durchaus vom „Labor Ostdeutschland“ sprechen kann.

Die bisherigen Erfahrungen in demografisch negativ betroffenen Regionen zeigen: Es gibt keine Patentrezepte zum Umgang mit der demografischen Entwicklung und es wird sie auch nie geben. Was es hingegen braucht, sind flexible, individuelle Strategien und Instrumente in den Regionen, um die vorhandene Strukturen und Potenziale mit einander zu verzahnen und alle Akteure mitzunehmen.

Die Thüringer Landesregierung hat diese Herausforderung nicht erst seit gestern erkannt und darum die aktive Gestaltung des demografischen Wandels zu einer ihrer zentralen Aufgaben gemacht. In den einzelnen Ressorts wird die demografische Entwicklung bereits intensiv in das Planen und Handeln einbezogen. Nichtsdestoweniger ist es für die strategische Planung zur zukünftigen Entwicklung Thüringens absolut notwendig, sich insbesondere mit den folgenden vier Thesen auseinander zu setzen.

Die Zukunft bringt einen Wettbewerb der Regionen. Politik und Verwaltung müssen sich vom Denken in administrativen Einheiten lösen und kooperativ, integrierend und grenzüberschreitend denken und handeln. Gerade im ländlichen Raum gilt es, alle Potenziale zu nutzen und zu entwickeln.

Das Zentrale-Orte-System wird als Konzept zur Daseinsvorsorge im ländlichen Raum an Bedeutung gewinnen. Jedoch muss es flexibler auf die Veränderungen des demografischen Wandels angepasst werden, um den räumlich und zeitlich unterschiedlich verlaufenden Entwicklungen gerecht zu werden.

Die heutige Form der weitgehend flächendeckend vorherrschenden Vollversorgung mit Infrastrukturen der Daseinsgrundfunktionen ist nicht zu halten und muss neuorganisiert werden. Differenzierte Strategien und Lösungsansätze werden an die Stelle liebgewonnener Standards treten (dezentrale, mobile Infrastrukturen). Privatwirtschaftliches und bürgerschaftliches Engagement sind wichtige unersetzliche Hilfen bei der Daseinsvorsorge.

Die Förderstrukturen von Bund und Ländern müssen flexibler werden und sich permanent an vollziehende Entwicklungen aktiv und pro-aktiv anpassen. Alternative und flexibel einsetzbare Fördermodelle sowie Öffnungsklauseln in bestehenden Instrumentarien sind zu entwickeln und permanent auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.



STANDORTBEDINGUNGEN FÜR PERSONAL- REKRUTIERUNG IM LÄNDLICHEN RAUM

*Claudia Lehmann-Uthe, Leiterin Personalbetreuung/
-marketing der Bauerfeind AG Zeulenroda-Triebes*

Die Bevölkerungszahlen, mit denen wir uns sowohl in unserer langfristigen Strategieplanung als auch im Tagesgeschäft auseinander zu setzen haben, sind ernst zu nehmen. Für ein Unternehmen, wie die Bauerfeind AG, sind die demografischen Zahlen schon deshalb alarmierend, da wir unseren Hauptsitz in Ostthüringen haben und von hier aus die entscheidenden Impulse für die Zukunft des Unternehmens gegeben werden.

Für ein innovationsgetriebenes Unternehmen – wie die Bauerfeind AG – ist es ganz besonders wichtig, nicht nur Mitarbeiter in einer bestimmten Anzahl zu gewinnen. Vielmehr brauchen wir Mitarbeiter, die kreativ und motiviert genug sind, dafür zu sorgen, dass der gewisse Vorsprung gegenüber Mitbewerbern erhalten bleibt. Dazu benötigen wir einerseits interessierte Azubis und Absolventen von Berufsakademien, Fachhochschulen sowie Universitäten. Andererseits benötigen wir aber auch versierte Fach- und Führungskräfte, die gegebenenfalls aus anderen Bundesländern oder aus dem Ausland kommen. Wer sich nicht erneuert, der veraltet und ist irgendwann vom Markt verschwunden. Mitarbeiter sind der entscheidende Faktor sowohl im Innovations- und Produktionsprozess als auch marktseitig in Richtung des Kunden.

Die Vorstellung, man würde keine neuen Mitarbeiter mehr finden, weil das Potenzial auf Grund der geschrumpften Bevölkerung erschöpft wäre oder potentielle Kandidaten das Unternehmen oder dessen regionale Lage als so unattraktiv empfinden, dass einfach niemand mehr eingestellt werden will, ist deprimierend. An diesem - hoffentlich auch zukünftig utopischen - Szenario wird klar, dass die primären Einflussgrößen in der Personalrekrutierung zum einen im **Bewerberpotenzial** mit all seinen Merkmalen, wie Anzahl der Bewerber, deren Bildung, Ausbildung und Zusatzqualifikationen aber auch ihren Erfahrungen, persönlichen Kompetenzen und ihrer Motivation, liegen; zum anderen aber auch die **eigene Arbeitgeberattraktivität**, die durch interne Faktoren, wie Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsangebote, aber eben auch durch externe Faktoren, wie die regionale Lage bestimmt wird, eine Rolle spielt.

Wenn die sich negativ entwickelnden Bevölkerungszahlen für uns nicht noch deutlich spürbarer werden sollen, müssen wir uns rüsten und alles dafür tun, dass die Zu-

kunft so wird, wie wir sie uns wünschen. Dabei dürfen wir aber nicht zwischen der Problemerkennung und der Umsetzung gezielter Maßnahmen stecken bleiben. Deshalb sollten wir Mut haben zu kleinen Schritten, die ihre Wirkung erstmal nur punktuell entfalten.

Dabei sei jedoch davor gewarnt, die erkennbaren Risiken permanent zu problematisieren, denn darin steckt die nicht zu unterschätzende Gefahr, dass die Einstellung der Menschen gegenüber ihrer eigenen Zukunft immer negativer wird. Diese Annahme stützt sich auf eine These des amerikanischen Mathematikers und Zukunftsforschers John Casti. Er stellt die These auf, dass sämtliche Ereignisse – insbesondere die sozialen – von der Haltung einer Gesellschaft gegenüber ihrer Zukunft beeinflusst werden. Casti geht davon aus, dass es häufig die Stimmungslage in der Bevölkerung sei, die zähle, – die tatsächlichen Gegebenheiten aber eher nebensächlich sind. Daher sollten wir uns – trotz aller Sorge – eine optimistische Grundhaltung bewahren. Es kann doch nicht sein, dass die Leute Recht behalten werden, die ihren ungeborenen Kindern die heutige Welt nicht zumuten möchten?

Ich empfinde bestimmte Einstellungen und Äußerungen über unsere Jugend, wie man sie bisweilen gerade auf Veranstaltungen zum Fachkräftemangel hört, nicht angemessen und nicht wertschätzend. Solchen negativen Pauschalbewertungen muss Einhalt geboten werden. Mir begegnen Jugendliche aus Dörfern und Städten mit wachem Geist, und ihre Werte und ihr Wissen imponieren mir.

Ich wehre mich deshalb gegen negative Urteile der älteren Generation gegenüber der Jugend, da wir es uns in unserer jetzigen demografischen Situation überhaupt nicht leisten können, auch nur einen kleinen Teil der Heranwachsenden komplett aufzugeben. Und wer will denn genau wissen, dass sich Jugendliche, die wir manchmal – wenn auch nur verbal – abschreiben, nicht auch noch entwickeln könnten? Dazu ist doch die Jugend allemal noch in der Lage, wie es genügend prominente Beispiele aus der Historie und der Gegenwart immer wieder zeigen.

Im Übrigen birgt die Spaltung der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer immer eine große Gefahr, der wir entgegenwirken müssen – durch eine gute Schulbildung, Ausbildung und Vorbildwirkung.

Aber machen wir uns nichts vor: Manche Schulabgänger sind nicht mit dem Wissen ausgestattet, das notwendig wäre, um eine Ausbildung erfolgreich durchzustehen.



Deshalb erhalten diese Bewerber nach wie vor Absagen auf ihre Bewerbungen – auch von unserem Unternehmen. Auf Grund der wachsenden Komplexität und Geschwindigkeit technologischer Veränderungen steigen die Anforderungen an unsere Mitarbeiter und Auszubildenden ständig. Für uns heißt das aber auch, dass wir diese Anforderungen an die Schulen und Hochschulen kommunizieren und weitergeben müssen.

Schulen haben einen allgemeinen Bildungsauftrag, daran darf auch nicht gerüttelt werden. Trotzdem ist es notwendig, die Anforderungen aus der Wirtschaft im Auge zu behalten, damit wir in der globalisierten Welt konkurrenzfähig bleiben. Es ist sinnvoll und notwendig, dass sich Schule und Wirtschaft über alle Ebenen hinweg – von der Lehrer- bis zur Bildungsministerebene – noch mehr zu Lehr- und Lerninhalten mit den Betrieben austauschen. Hier haben auch ländliche Regionen gute Chancen, da hier die *SCHULEWIRTSCHAFT* Initiativen häufig schon gut funktionieren und ein Austausch auf einem kleinen Dienstweg möglich ist. Den direkten Kontakt zwischen Lehrern und Ausbildern vor Ort im Betrieb oder auch im Unterricht sollten wir alle noch mehr anstreben.

Auch bei der Bauerfeind AG sind Lehrerkollegien stets willkommene Gäste und die Zusammenarbeit mit Schulen ist ein wichtiger Baustein unserer Rekrutierungspolitik. So stehen wir beispielsweise seit einigen Jahren in einem sehr engen Kontakt mit dem Friedrich-Schiller-Gymnasium in Zeulenroda-Triebes, um den Schülern frühzeitig Einblicke in unser Unternehmen zu vermitteln. Schüler höherer Jahrgangsstufen erhalten die Möglichkeit einer Betriebsbesichtigung. Schülerinnen und Schüler der 9. Klassen können an „Schnuppertagen“ teilnehmen und erhalten dadurch wesentlich intensivere Eindrücke, z. B. durch die Mitarbeit in einzelnen Bereichen oder Abteilungen. Wir sind bei der Organisation dieser Schnuppertage stets bemüht, dass die Schüler persönliche Kontakte zu ehemaligen Schülern des Gymnasiums aufbauen, die heute selbst bei Bauerfeind tätig sind. Dadurch erfahren sie ganz nebenbei etwas über Werdegänge und Karrieremöglichkeiten in einem regionalen Industrieunternehmen. So mancher ehemalige Schüler hat es bei uns bis zum Abteilungsleiter „geschafft“. Und das beeindruckt durchaus. Ein Betriebsrundgang allein könnte diese persönliche Erfahrung sicherlich nicht erzeugen.

Darüber hinaus waren wir bereits zweimal Gastgeber des Innovationsspiels „Jugend denkt Zukunft“, einer Initiative der deutschen Wirtschaft und unterstützt vom IFOK Institut Berlin. Jeweils ca. 25 Schüler der 11. Klassen

erhielten damit die Gelegenheit, in unseren Räumlichkeiten an der „Welt von Morgen“ zu arbeiten und dabei unter Begleitung einer professionellen Moderatorin des IFOK-Instituts nachhaltige Ideen zu entwickeln. Die Ergebnisse wurden am Schluss in einem offiziellen Rahmen vor Eltern, Lehrern und Ausbildern von Bauerfeind präsentiert. Während der Woche im Unternehmen erhalten die Schüler die Gelegenheit, in Gruppen intensiv zusammen zu arbeiten und ihre Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten zu vertiefen. Darüber hinaus erhalten sie Einblicke in unsere Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten.

Künftig werden wir auch noch mehr mit Regelschulen zusammenarbeiten. Dazu werden wir weitere Kooperationsverträge mit den drei ortsansässigen Regelschulen „Rötlein“, „Friedrich Solle“ sowie der Regelschule Triebes abschließen. Die Verbindung mit den Schulen vor Ort bildet für uns einen der wichtigsten Bausteine zur Nachwuchssicherung und wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit in den bestehenden und neuen Kooperationen.

An dieser Stelle möchte ich mich sehr herzlich bei den engagierten Schulleitern und Lehrern unserer Kooperationschulen bedanken. Die gemeinsamen Gespräche vermitteln immer wieder das gute Gefühl, dass wir an einem Strang ziehen und uns ein gemeinsames Anliegen treibt. Genauso herzlich danken möchte ich unserer Landrätin Frau Martina Schweinsburg und ihren Mitarbeitern im Umfeld der Initiative *SCHULEWIRTSCHAFT*, die den positiven Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Unternehmen gestalten.

Erwähnt werden muss an dieser Stelle auch das große Engagement der IHK Ostthüringen, die Unternehmen bzw. Netzwerke immer wieder in konkreten Projekten unterstützt bzw. mit Rat und Tat zur Seite steht. Beispielhaft sei die Unternehmensinitiative „Ran an die Jugend“ genannt, die u. a. den Anstoß für eine erste regionale Berufsorientierungsmesse gab und von der IHK sofort unterstützt wurde. Die Messe unter der Schirmherrschaft des Bürgermeisters der Stadt Zeulenroda-Triebes findet im November im Bio-Seehotel statt. Schülerinnen, Schüler, Geschwister, Eltern und Lehrer sowie alle Interessierten aus der Region sind eingeladen, die Ausbildungsangebote hier am Standort kennenzulernen. Ende November stehen dann für ausbildungsinteressierte Jugendliche zum „Tag der offenen Gewerbegebiete“ auch die Unternehmenstüren offen.



Die gemeinsame Vermarktung unserer Region und unserer Ausbildungsmöglichkeiten ist die Grundidee dieser Zeulenrodaer Unternehmensinitiative. Der gleichen Leitidee folgt der IHK-Fachkräfteatlas, der vor einiger Zeit an alle Schülerinnen und Schüler der 7. Klassen in Ostthüringen verteilt wurde. Wir wollen die Menschen an die Region binden und dadurch attraktiv bleiben. Wenn uns das gelingt, werden wir auch für Menschen von außerhalb attraktiv.

Den Unternehmen ist es erst einmal egal, ob der Schüler X beim Unternehmen Y oder Z lernt. Wichtig ist, dass er nach der Schule erst einmal hier bleibt, hier seine Ausbildung macht, hier eine Familie gründet, hier seine Waren kauft, hier ein Haus baut und später vielleicht doch mal zum Unternehmen Z wechselt.

Netzwerkinitiativen zwischen den Unternehmen oder auch zwischen Unternehmen und Politik oder mit Bildungsträgern, Schulen und Hochschulen wirken gerade im ländlichen Raum Struktur erhaltend und Struktur verbessernd. Gemeinsame Veranstaltungen - wie unsere 1. Berufsorientierungsmesse - bieten gerade auch den kleineren Unternehmen, die über keine großen Budgets und Personalkapazitäten verfügen, um Werbung für ihre offenen Stellen zu machen, einen echten Mehrwert. Diese Möglichkeiten sollten auch künftig noch mehr genutzt werden. Solche Veranstaltungen müssen von allen Betrieben gemeinsam initiiert und getragen werden. Konkurrenzbefindlichkeiten zwischen Ausbildungsbetrieben sind dabei vollkommen unangebracht und unnötig.

Die Unternehmen und auch andere Akteure vor Ort haben sich mit dem Trend auseinander zu setzen, dass die Menschen - und gerade auch die jüngeren Leute - Ballungsräume und deren Speckgürtel als attraktivere Arbeits- und Lebensräume wahrnehmen. Für ländliche Regionen ist es sicher wenig zweckmäßig, mit den großen Städten in Konkurrenz treten zu wollen. Sinnvoll ist es jedoch, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass man noch zum Speckgürtel gehört. Es darf heutzutage keine Rolle spielen, wo man wohnt. Entscheidend ist viel mehr, wie schnell und auf welche Weise man von A nach B kommt.

In unserer Rekrutierungspraxis erleben wir es immer wieder, dass Kandidaten in Auswahlverfahren uns recht deutlich zu verstehen geben, dass sie zwar unser Unternehmen als sehr attraktiv empfinden und Zeulenroda eine wirklich hübsche Stadt sei, sie aber allerdings lieber in Jena oder Leipzig wohnen möchten. Eine Fahrt mit dem Zug von Jena oder Leipzig nach Zeulenroda und

wieder zurück kommt einer Weltreise gleich! Das erfahren auch unsere Bewerber, die zum Vorstellungsgespräch mit dem Zug anreisen möchten. Wer die Tücken unseres sogenannten Rufbusses oder Ruftaxis nicht kennt, kommt vom Bahnhof nicht weg. Das geht sicher auch manch einem Gast so, der es im Vorfeld verpasst hat, seinem ländlich gelegenen Hotel die Ankunftszeit mitzuteilen.

Wollen strukturschwache Gegenden interessant bleiben und soll der Standort nicht zum Nachteil gereichen, dann ist der Anschluss an ein funktionierendes öffentliches Verkehrsnetz, das die Verbindung zu den Ballungsräumen sicherstellt, entscheidend. Subventionen des Staates in diesem Bereich sind Investitionen in die Zukunft.

Alternde Gesellschaft und Fachkräftemangel sind letztlich Themen, die nur langfristig angegangen werden können. Und hier sind nicht nur der Staat und die öffentlichen Institutionen, die die Rahmenbedingungen gestalten können, wichtige Regulatoren, sondern jedes einzelne Unternehmen selbst. Denn dieses muss am Schluss für sich selbst Verantwortung übernehmen und für sich selbst herausfinden, ob es die richtigen Maßnahmen durchführt, um die eigene Personalsituation im Griff zu behalten. Das gilt für den größeren Betrieb genauso, wie für das Handwerksunternehmen mit einer handvoll Mitarbeitern.

Die kleinen Unternehmen können sich dazu tatsächlich etwas von der Personalarbeit größerer Konzerne abschauen, weil hier Trends gesetzt werden, auch wenn sie zunächst abgehoben erscheinen mögen: Stichwort „Talent Relationship Management“, das letztendlich nichts weiter bedeutet, als dass ein Unternehmen zu geeigneten potentiellen Kandidaten für Schlüsselpositionen systematisch Kontakt aufbaut und diesen Kontakt pflegt. Dafür muss man auch nicht eigens die Stelle eines Talent-Relationship-Managers schaffen, so wie Audi ihn heute bereits hat. Auch wir bei Bauerfeind arbeiten an einem System, wie wir ehemalige Praktikanten, die uns gefallen haben, künftig an das Unternehmen binden könnten.

Grundsätzlich gibt es kein allgemeingültiges Patentrezept, um neue Mitarbeiter zu finden. Alle Vorgehensweisen haben ihre Berechtigung. Nach meiner mehrjährigen Erfahrung als Leiterin Personalmarketing liegt der Erfolg in der Kombination der Mittel. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Mittel zur Zielgruppe und zum Unternehmen passen. In dieser Aussage stecken zwei grund-



sätzliche Überlegungen, die ein Unternehmen im Vorfeld anstellen sollte:

- Erstens sollten sich die Unternehmen darüber klar werden, **wen** sie überhaupt suchen. Das klingt zunächst banal, aber gerade dieser Teil, der mit der Erstellung eines Anforderungsprofils verbunden ist, stellt sich manchmal als der schwierigste Teil im gesamten Rekrutierungsprozess heraus und erfordert nicht wenige Absprachen und Rückkopplungen und gar nicht selten auch Nachschärfungen während der Suche.

- Zweitens sollten sich die Unternehmen überlegen, **welchen Suchweg** sie beschreiten. Er muss zum Unternehmen, zur vakanten Position und zur Zielgruppe passen. Da wir beispielsweise noch mehr darüber erfahren möchten, wie und ab wann sich Schüler beruflich orientieren (die ja Zielgruppe für unsere Ausbildungsberufe sind), haben wir einen Studienauftrag an eine studentische Projektgruppe der FH Jena erteilt, die uns genau diese Fragen beantworten soll. Darüber hinaus lernen wir über diese Studie auch wiederum Studenten kennen.

Eine allgemeine Empfehlung gilt allerdings grundsätzlich für jede Suche und jedes Unternehmen: Um einen Bewerber an ein Unternehmen zu binden, ist ein möglichst früher, positiver Kontakt wichtig. Je positiver dieser Kontakt ist, desto größer sind die Aussichten auf eine erfolgreiche Einstellung.

Damit wird ein professioneller Rekrutierungsprozess zum kritischen Erfolgsfaktor. Und dabei sind eine freundliche Stimme und eine professionelle Auskunft am Telefon genauso entscheidend, wie eine Eingangsbestätigung zur Bewerbung oder bei kleineren Unternehmen die zügige Kontaktaufnahme durch den Meister oder den Chef. Unabhängig von der Art, wie man Mitarbeiter gewinnt, ist es daher wichtig, dass auch Einstellungsverantwortliche ihre Haltungen überdenken. Sie müssen weniger als Einkäufer als vielmehr auch als Verkäufer auftreten, denn sie erzeugen bei den Bewerbern den ersten, wichtigen Eindruck vom Unternehmen.

Gleiches gilt für den Umgang mit den eigenen Mitarbeitern und deren Motivation. Es ist wichtig, eine langfristige Zusammenarbeit mit Mitarbeitern anzustreben und diese Absicht auch zu kommunizieren. Der Mitarbeiter sollte sagen können, ich kann mich auf das Unternehmen verlassen, wenn ich mich anstrenge. Mein Arbeitgeber steht für Werteorientierung und langfristige Kontinuität. Besonders befähigte Mitarbeiter sollten für sich Entfaltungsmöglichkeiten im Unternehmen sehen. Basis

dafür bildet eine Führungskultur, die auch Freiräume lässt, ermutigt, Raum gibt, um Ideen zu entwickeln und zu verwirklichen, die Vertrauen schafft, oder kurz gesagt: Unternehmen brauchen eine Kultur, die Mitarbeiter fordert, fördert und wertschätzt.



THESEN ZUM DEMOGRAFISCHEN WANDEL IM FREISTAAT THÜRINGEN

Dr. Mario Voigt MdL, Generalsekretär der CDU Thüringen

- Der demografische Wandel vollzieht sich regional unterschiedlich. Standortvor- und nachteile, bessere und schlechtere Rahmenbedingungen wirken sich auf die Entwicklung der Siedlungsstruktur, auf die wirtschaftliche Dynamik und damit die Landesentwicklung insgesamt aus. Ostthüringen muss sich daher im Wettbewerb mit anderen Regionen des Freistaates behaupten.
- In den neuen Ländern vollzieht sich der demografische Wandel im Zeitraffertempo. Zu einer niedrigen Geburtenrate und steigender Lebenserwartung kommen erschwerend die Faktoren der Abwanderung, besonders der jungen Frauen, sowie die - teilweise erzwungene - Mobilität hinzu. Schon heute ist im Altenburger Land der Anteil an jungen Männern an der Gesamtbevölkerung deutlich höher als der der jungen Frauen.
- Der demografische Wandel erfordert nicht nur einheitliche Strategien für die Entwicklung der Gesamtbevölkerung, sondern vor allem, dass man sich auf sehr unterschiedliche altersstrukturelle und räumliche Entwicklungen einstellen muss. Es gilt daher individuelle regionale Strategien zu entwickeln, die den unterschiedlichen Entwicklungen im Freistaat Rechnung tragen. Diese individuellen regionalen Strategien müssen auch in der Landesplanung berücksichtigt werden.
- Die älter werdende Gesellschaft erfordert neue moderne Antworten, bei denen jedoch auch auf bereits Dagewesenes zurückgegriffen werden sollte. Beispielsweise stellt uns der schon jetzt vorhandene akute Mangel an niedergelassenen Ärzten in ländlichen Regionen vor große Herausforderungen. Bei der medizinischen Grundversorgung wird daher z. B. das „Schwester-Agnes-Prinzip“ wieder an Bedeutung gewinnen. Ebenso wird beispielsweise die Energieversorgung in dünn besiedelten Gebieten neu durchdacht werden müssen. Konzepte der dezentralen Energieversorgung werden deshalb zukünftig eine wichtige Rolle spielen müssen.
- Thüringen hat mit seiner Kleinteiligkeit eine einzigartige Siedlungsstruktur. Rund 70 % der Thüringer leben in Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnern. Aufgabe der Politik muss es sein, einen Ausgleich zwischen dem für den Freistaat prägenden ländlichen Raum und den großen Städten herzustellen. Zukünftig wird es darum gehen müssen, trotz dünnbesiedelter Struktur die

Gemeinden in der Fläche handlungsfähig zu halten. Hierzu zählen effektive Gemeindegrößen, eine dezentrale und bürgernahe Verwaltung sowie das Nutzen der Potentiale neuer Technologien, wie E-Government. Eine flächendeckende Breitbandversorgung ist daher Voraussetzung, um öffentliche Daseinsvorsorge unter veränderten demografischen Bedingungen zu organisieren.



**FORUM I POLITISCHE VERANTWORTUNG
UND BÜRGERSCHAFTLICHES
ENGAGEMENT IM LÄNDLICHEN
RAUM**

Leiter: **Stephan Gruhner**
*Vorsitzender des Bildungsausschusses
des Kreistages des Saale-Orla-Kreises*

Impulsgeber: **Gerhard Günther MdL**
*Vorsitzender der kommunalpolitischen
Vereinigung Thüringens*

Michael Modde
Bürgermeister der Stadt Pößneck

Brigitte Manke
*Geschäftsführerin der Thüringer Ehren-
amtsstiftung*

Vor den zahlreich vertretenden Kommunalpolitikern brachten alle Referenten zum Ausdruck, dass der demografische Wandel für ehrenamtliche Strukturen Chance und Herausforderung zugleich ist. Zum einen führt die Zunahme der Altersgruppe der über 65-jährigen dazu, dass mehr Menschen dem Ehrenamt zur Verfügung stehen, weil sie aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, zum anderen gibt es aber auch zahlreiche Probleme, die der demografische Wandel mit sich bringt. Mehrfach wurde betont, dass insbesondere in der Kommunalpolitik der Nachwuchs fehlt. So mangelt es an einer ausreichenden Anzahl von neuen Kandidaten für ehrenamtliche politische Funktionen in Gemeinde- und Stadträten, Kreistagen und auch in den politischen Parteien ist der Nachwuchs rar und die entsprechenden Strukturen in der Fläche daher schwierig zu halten. Ebenso ist zu beobachten, dass seit 1990 der Personenkreis, der sich ehrenamtlich vor Ort engagiert, nicht wesentlich geändert hat. Um aber langfristig die aufgebauten ehrenamtlichen Strukturen zu festigen und zu erhalten, ist eine Mischung, eine Kombination aus Jungen und Alten entscheidend. Als große Herausforderung in der nächsten Zeit wurde die Frage gesehen, wie das bürgerliche Engagement und die politische Verantwortung speziell bei Jüngeren geweckt werden kann.

Interessanterweise wurde von vielen Teilnehmern unterstrichen, dass insbesondere in den kleinen kommunalen Gebietskörperschaften im Gegensatz zu den großen und mittelgroßen Städten ehrenamtliche Strukturen am

ehesten noch gut funktionieren. Dort seien die Verantwortungsbereitschaft und das gemeinsame Interesse gegenüber der Gemeinde und der Gemeinschaft am größten. Problematisch sei dennoch, dass in bestimmten Bereichen trotz dem relativ hohen Engagement bestimmte notwendige, vom Ehrenamt getragene Bereiche aufgrund der demografischen Veränderungen wegbrechen könnten. Beispielhaft wurden hier die Freiwilligen Feuerwehren in den kleineren Orten genannt, deren Funktionsfähigkeit von den ehrenamtlichen Bereitschaftsdiensten abhängig ist. Hier wird es immer schwieriger, die entsprechenden Bereitschaftsdienste abzusichern. Als weiteres Beispiel wurde die Absicherung von Wahlen durch ehrenamtliche Wahlhelfer angeführt. Auch hier sind zunehmend große Probleme zu beobachten.

Um den beschriebenen negativen Entwicklungen zumindest im Ansatz etwas entgegenzusetzen, wurden mehrere Vorschläge diskutiert: Insgesamt müssen die Kommunen vor Ort Rahmenbedingungen schaffen, die es erleichtern, ehrenamtlich tätig zu sein. Hierzu gehören einerseits angemessene Aufwandsentschädigungen in der Kommunalpolitik oder angemessene Honorarsätze für Übungsleiter in Vereinen, etc.. Andererseits müssen ebenso die infrastrukturellen Rahmenbedingungen, wie Vereinshäuser, Bürgerhäuser, Sportplätze usw. im Sinne einer ins Ehrenamt einladenden Art und Weise ausgestaltet sein. Insofern sollten in die kommunalen Haushalte auch entsprechend ausreichende Mittel zur Unterstützung des Ehrenamts eingestellt werden. In diesem Zusammenhang wurde allerdings auch darauf hingewiesen, dass nicht alle Gemeinden die finanziellen Mittel aufbringen können. Angemerkt wurde zudem, dass auch Entscheidungsspielräume für diejenigen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, vorhanden sein müssen.

Ein weiterer diskutierter Ansatz bezog sich auf die Personalpolitik im öffentlichen Dienst. Hier sollte insbesondere bei der Einstellung in ein Dienstverhältnis das ehrenamtliche Engagement im Sinne eines Bonuspunktesystems besonders berücksichtigt bzw. honoriert werden. Auch in den Schulen sollte verstärkt für ehrenamtliches Engagement geworben werden.

Als Fazit konnte festgestellt werden, dass der ländliche Raum im Gegensatz zu größeren Städten und Ballungsräumen den demografischen Wandel besser gestalten könne, weil in kleineren Strukturen die Bereitschaft, sich ehrenamtlich für das Gemeinwesen vor Ort zu engagieren, höher ausgeprägt sei.



FORUM II SOZIALE DASEINSVORSORGE

Leiter: **Gottfried Schugens**
Vorstandsmitglied des VdK Hessen-
Thüringen

Impulsgeber: **Andreas Beck**
Paritätischer Wohlfahrtsverband Thü-
ringen

Matthias Zenker
Kassenärztliche Vereinigung Thüringen

Helmut Weißbrich
Volkssolidarität Pößneck e. V.

Die Bevölkerung in Thüringen altert. Der demografische Wandel sorgt besonders im ländlichen Raum für tiefgreifende Probleme. Der Leiter des Forums, Gottfried Schugens, umriss deswegen zu Beginn zwei wesentliche Problemfelder für die soziale Daseinsfürsorge im ländlichen Raum. Erstens ändern sich mit einer alternden Bevölkerung die Anforderungen an die soziale Daseinsfürsorge (z. B. werden mehr Pflegeheime und weniger Kindergärten benötigt). Zweitens führt die Abnahme der jüngeren Menschen zu einem Fachkräftemangel und es gebe insgesamt weniger sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, also auch weniger Steuereinnahmen. „Wir stehen an einem Scheidepunkt und müssen uns völlig neuen Herausforderungen stellen“, lautete Schugens' Fazit und Arbeitsauftrag für das Forum.

Facharztmangel

Matthias Zenker von der Kassenärztlichen Vereinigung Thüringen (KVT) kritisierte im Hinblick auf die medizinische Versorgung im ländlichen Raum vor allem die Vergabekriterien für die finanzielle Förderung der Ärzte. Wirtschaftliche Anreize für die Niederlassung im Land sind nicht gegeben. „Das System ist in sich nicht schlüssig“, sagte Zenker. Er forderte deswegen die Förderung und Bündelung der vorhandenen Potentiale. Es gilt, junge Studierende zu halten und sie langfristig an Thüringen zu binden. Diese strategische Steuerung insbesondere der Facharztausbildung fehlt bislang völlig, ist aber dringend notwendig. Konkret sprach sich Zenker etwa für ein langjähriges Förderprogramm für beispielsweise 50 Medizinstudenten der Universität Jena aus. Wie prekär die Lage in manchen Regionen ist, veranschaulichte Zenker mit dem Beispiel einer Praxis in Gotha, in der

Rentner wieder in ihren ehemaligen Beruf eingestiegen sind.

Neue Anforderungen an die Daseinsfürsorge

Auf die Veränderungen und Herausforderungen für die Daseinsfürsorge im ländlichen Raum aufgrund immer mehr älterer Menschen ging Andreas Beck vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Thüringen ein. Er forderte einen breiteren Ansatz in der Sozialplanung. Es gilt herauszufinden, wo welche Einrichtungen nötig seien. Ein allgemeines Sozialplanungskonzept für Thüringen zu erstellen ist wenig Ziel führend, da die lokalen Entwicklungen darin nur unzureichend berücksichtigt werden könnten. Mit dem Kompetenzzentrum für strategische Sozialplanung der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen stellte er ein Beispiel für die engere Zusammenarbeit der Wohlfahrtsverbände untereinander aber auch der zwischen Verbänden und Kommunen vor. Die Ideen müssten gebündelt und zwischen Kommunen und Sozialverbänden verständlich kommuniziert werden, so Beck.

Beispiel Pößneck

Wie ein lokaler Ansatz funktionieren kann, präsentierte Helmut Weißbrich von der Volkssolidarität Pößneck e.V. In Pößneck ist in den 90er Jahren ein generationenübergreifendes Sozialzentrum entstanden, in dem heute über 500 junge und alte Menschen arbeiten und leben. Entscheidend für den Erfolg war die Konzentration von speziellen Serviceangeboten für ältere Menschen und die Form des gruppenbetreuten Wohnens gewesen. Man hat sich den Anforderungen angepasst, sagte Weißbrich. Er forderte vor allem die Politik zu einem entschlosseneren Handeln auf. „Wir müssen das Experiment, den neuen Schritt für morgen, viel, viel schneller wagen.“, sagte er. Hinsichtlich der zunehmenden Demenz-Patienten ist es zum Beispiel nötig, kleinere, anders gestaltete Wohnungen zu ermöglichen. Weißbrich mahnte an, bürokratische Hürden, die innovative Projekte verzögern oder gänzlich verhindern, zu beseitigen.

In der Diskussion wurde die Abwanderung der Fachkräfte vor allem auf das niedrige Lohnniveau in Thüringen zurückgeführt. Bei einem Gehalt, das 68 % des Bundesdurchschnitts betrage, ist es schwierig, die Leistungsträger im Land zu halten. Mehrfach forderten die Teilnehmer deswegen eine Angleichung der Löhne. Der CDU-Landtagsabgeordnete Michael Panse wies in Bezug darauf auf die sozioökonomischen Sicherheitsfaktoren hin. Entscheidend sei nicht nur die finanzielle Entlohnung im



Job, sondern vor allem die Sicherheit des Arbeitsplatzes und das Freizeitangebot der Umgebung: „Da bringen finanzielle Anreize wenig“, sagte Panse hinsichtlich des Ärztemangels. Wichtiger sind Möglichkeiten, das verdiente Geld auch auszugeben. Zudem betonte Panse die Institution der Familie als Basis für alle Überlegungen im ländlichen Raum.

Fazit

Als Ergebnis des Forums können folgende Forderungen festgehalten werden:

- Ausbau der Sozialnetzplanung und mehr Kooperation (siehe Kompetenzzentrum für strategische Sozialplanung)
- Konzentration bzw. Zentralisierung der sozialen Angebote, um Abwanderung zu verhindern und Versorgungsengpässen vorzubeugen
- Mehr Planungsfreiheiten für die Kommunen, um individuell reagieren zu können (vgl. Beispiel Pöbneck)
- Sozioökonomische Sicherheitsfaktoren in Thüringen stärken, um Fachkräfte zu locken bzw. zu halten
- Steuerung der Mediziner, z. B. durch Stipendien, um Ärzte an das Land Thüringen zu binden



FORUM III WIRTSCHAFT UND BILDUNG

Leiter: **Thomas Fügmann**
Schulamtsleiter Jena-Stadtroda

Impulsgeber: **Martina Schweinsburg**
Landrätin Greiz

Dr. Mario Voigt
Vorsitzender des Bildungsausschuss im
Thüringer Landtag

Roswitha Weitz
Geschäftsführerin der IWT - Institut
der Wirtschaft Thüringens GmbH

Frank Zimmermann
Geschäftsführer Aus- und Weiterbil-
dung IHK-Ostthüringen Gera

Nach einer Einleitung durch Thomas Fügmann erläuterten die Podiumsteilnehmer ihre Thesen:

Martina Schweinsburg ging auf die Herausforderungen der Schulnetzplanung ein. Für den Landkreis Greiz wurde 2001 eine Analyse über die Entwicklung der Schülerzahlen angefertigt. Daraus wurde der Schulnetzplan 2002/2003 abgeleitet. Die Herausforderung für den ländlichen Raum bestand darin, für jede Gemeinde einen Schulstandort zu (er)halten. Dieses Ziel wurde erreicht. Der Landkreis hat 24 Grundschulen, 10 Regelschulen und 4 Gymnasien. Diese Standorte sind bis 2020 gesichert. Die Schulwahlmöglichkeiten der Eltern führen jedoch auch zu Schwierigkeiten, z. B. in Bezug auf die Auslastung von kleinen Schulen und/oder den Schülertransport.

Der Landkreis Greiz hat in der Vergangenheit viel in das Schulnetz investiert und ist auch zukünftig bemüht, den Kindern optimale Lernmöglichkeiten zu bieten.

Roswitha Weitz verwies auf die engen Verflechtungen zwischen Wirtschafts- und Bildungssystem. Um fundierte Aussagen treffen zu können, ist es zunächst wichtig, die Ausgangssituation genau zu analysieren. In Thüringen stehen dazu verschiedene Quellen zur Verfügung, die genutzt werden können, z. B. die Fachkräftestudie des TMWAT, der Berufsbildungsbericht des TKM, die Jahresumfragen der Wirtschaftsverbände, Daten der Bundes-

agentur für Arbeit sowie des IAB als auch des Statistischen Landesamtes Thüringens.

Die betriebliche Ausbildung ist für die Unternehmen eine große Chance, den eigenen Nachwuchs zu sichern. In der Zeit von 2000 bis 2009 haben sich die Bewerberzahlen mehr als halbiert. Die Situation mit der sich Ausbildungsbetriebe jetzt konfrontiert sehen, ist eine komplett andere. Viel stärker als früher sind die Unternehmen gefordert, positive Signale an die Jugendlichen und deren Eltern zu senden. Duale Ausbildung bietet sehr gute Beschäftigungschancen - insbesondere, wenn das individuelle Berufswahlspektrum groß ist und sich nicht auf die Top Ten der Wunschberufe beschränkt.

Dafür ist aber auch eine gute und früh einsetzende Berufswahlorientierung ab Klasse 7 und eine hochwertige Bildung im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich notwendig. Dazu gibt es in Thüringen bereits jetzt eine Vielzahl von Projekten, z. B. die Forscherboxen für Kindergärten, den Berufswahlpass für Schülerinnen und Schüler und das Q-Siegel „Berufswahlfreundliche Schule“. Gleichwohl gibt es noch Verbesserungspotenzial, z. B. über die Initiative *SCHULEWIRTSCHAFT*, die sich flächendeckend in 18 regionalen Arbeitskreisen in Thüringen dafür einsetzt, die Ausbildungsfähigkeit der Schüler zu stärken, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration zu erreichen und die Ausbildungsabbrecherquoten zu reduzieren.

Aber auch die Unternehmen müssen mehr Marketing betreiben, um Azubis zu gewinnen und neue Modelle der Mitarbeiterbindung entwickeln und umsetzen, um Fachkräfte möglichst lang und gesund im Unternehmen zu halten. Dazu vermittelt u. a. das Thüringer Netzwerk Demografie spezielle Lösungsansätze.

Frank Zimmermann bekräftigte die These, dass die duale Ausbildung die effektivste Variante ist, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Bezug nehmend auf den Beitrag von Claudia Lehmann-Uthe bestätigte er, dass es jetzt bereits Unternehmen gibt, bei denen sich niemand mehr bewirbt. Das betrifft auch Berufe, die früher gut besetzt werden konnten und bei Jugendlichen beliebt waren. Unternehmen können auch nicht mehr auf „Nachversorgungsaktionen“ der Agentur für Arbeit hoffen, da es mit Beginn des Ausbildungsjahres so gut wie keine Bewerber ohne Ausbildungsplätze mehr gibt.

Unternehmen müssen also zukünftig wesentlich mehr in ihr Ausbildungsmarketing investieren. Sie müssen sich durch die Teilnahme an regionalen Berufsorientierungs-



messen, Kooperationen mit Schulen und andere Werbeaktionen bei den zukünftigen Azubis der Region bekannter machen. Bezogen auf die oft angeprangerte mangelnde Ausbildungsreife der jungen Menschen verwies er auf vorhandene Unterstützungsangebote, z. B. die Ausbildungshilfen der Agentur für Arbeit und die Einstiegsqualifizierung („Nulltes Ausbildungsjahr“). Mit Blick auf Schweden forderte Zimmermann eine funktionierende Breitbandversorgung für den ländlichen Raum, dann könnten neue und andere Möglichkeiten für die Ausbildung von jungen Leuten entstehen.

Dr. Mario Vogt sieht die Verantwortung für die Ausgestaltung der zukünftigen Bildungsstrukturen in erste Linie bei den Akteuren vor Ort, z. B. im Rahmen der Schulnetzplanung. Die Politik schafft dazu die Rahmenbedingungen. Kontinuität in den Schulformen und integratives Denken sind dabei eine wichtige Voraussetzung.

Bezogen auf die Freiheiten der Eltern bei der Wahl der Kindertagesstätte in Thüringen sprach er von einer großen Erleichterung für die Eltern: Indem zum Beispiel der Kindergartenplatz in Nähe der Arbeitsstätte gewählt werden könne, ließe sich Familie und Beruf besser vereinbaren.

Er stellte aber auch fest, dass das Thema Wirtschaft und unternehmerisches Denken in Thüringer Schulen trotz des Fachs „Wirtschaft + Recht“ zu kurz kommt. Das muss sich dahingehend ändern, dass die Eigenständigkeit und der Ideenreichtum des Einzelnen in allen Bildungseinrichtungen stärker gefördert werden.

Thomas Fügmann beschrieb in seinem Statement viele bereits existierende Bemühungen in der Vernetzung zwischen Schule und Wirtschaft. War es in den 90ern noch schwierig, (Pflicht-) Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler der 9. Klassen zu finden, ist es heute viel leichter und die angebotenen Praktika sind qualitativ besser geworden. Auch das Niveau der Berufsinformationsmessen hat sich deutlich verbessert: Wurden die Ausbildungsberufe früher „lediglich“ von Mitarbeitenden der Unternehmen vorgestellt, sind heute auch Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende (für Gespräche 'unter Jugendlichen') mit vor Ort und potenzielle Azubis bekommen mitunter auch direkt einen Ausbildungsvertrag angeboten.

Aber dennoch gibt es auch weiterhin Probleme: Gute Realschulabschlüsse sind seitens der Unternehmen sehr gefragt. Durch den demografischen Wandel werden diese aber immer weniger. Ein großes Problem stellen dabei

Schüler mit Handicap und zu schwachen Leistungen dar – hier sind neue Modelle für die Schulausgangsphase gefragt und die Politik ist in diesem Feld auch schon aktiv. Generell geht es darum, Schülerinnen und Schüler auf das Leben vorzubereiten. Dazu sind Schule und Eltern in der Verantwortung, die Grundvoraussetzungen zu schaffen: Ehrlichkeit, Motivation und Leistungsfähigkeit.

In der Diskussion wurden verschiedene Aspekte aus den vorgestellten Statements noch mal vertieft. Im Fazit kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums zu dem Ergebnis, dass zukünftig eine noch stärkere Vernetzung und eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Elternhaus, Schule und Wirtschaft notwendig sind, wenn man die Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich bewältigen will.



Kontaktadressen

Thüringer Landesamt für Statistik

Ronald Münzberg, Leiter des Präsidialbereichs
Europaplatz 3
99091 Erfurt

E-Mail: poststelle@statistik.thueringen.de

Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr Institut

Andreas Minschke, Abteilungsleiter
Werner-Seelenbinder-Straße 8
99096 Erfurt

E-Mail: presse@tmblv.thueringen.de

Bauerfeind AG

Claudia Lehmann-Uthe, Leiterin Personalmarketin
Triebeser Straße 16
07937 Zeulenroda-Triebes

E-Mail: info@bauerfeind.com

Dr. Mario Voigt

Bürgerbüro
Steinweg 14
07607 Eisenberg

E-Mail: kontakt@mario-voigt.com