

Demografischer Wandel im norddeutschen Wirtschaftsraum

– Positionen der IHK Nord –

Herausgeber: IHK Nord
Federführer: Handelskammer Hamburg, Geschäftsbereich Wirtschaftspolitik
Bearbeitung: Dr. Julia Körner, Dr. Günther Klemm
Adolphsplatz 1 | Börse | 20457 Hamburg | Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg
Telefon 040 / 36138-549 | Telefax 040 / 36138-325 | E-Mail: julia.koerner@hk24.de |
www.hk24.de
Stand: Dezember 2006

Vorwort	1
I. Arbeitsmarkt und Zuwanderung	2
II. Bildung und Qualifizierung	4
III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
IV. Wirtschaftsfaktor Senioren	9
V. Raumentwicklung, Infrastruktur und Wohnraumversorgung	11

Vorwort

Das Symposium der IHK-Nord „Demografischer Wandel – Herausforderungen für den norddeutschen Wirtschaftsraum“ im September 2005 hat aufgezeigt, dass die demografischen Veränderungen nachhaltig nicht nur die gesellschaftliche, sondern auch die wirtschaftliche Entwicklung des norddeutschen Wirtschaftsraums beeinflussen werden. Je nach Region reichen die demografischen Prognosen dabei von Bevölkerungswachstum bis hin zu deutlich rückläufigen Bevölkerungszahlen mit einer spürbaren Überalterung und letztlich einem Fachkräftemangel.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die demografische Entwicklung und die daraus resultierende Nutzung und Verteilung der Ressourcen der Marktentwicklung überlassen oder aber durch gezielte Schritte nachhaltig beeinflusst werden sollten. Zu den Aufgaben der Industrie- und Handelskammern zählen sowohl die Begleitung des Strukturwandels als auch die Wahrung des gesamtwirtschaftlichen Interesses innerhalb der Regionen. Einschlägige Maßnahmen, die der positiven Entwicklung des norddeutschen Wirtschaftsraumes dienen, sind somit aus Sicht der IHK Nord erforderlich. Sie sollten aber zugleich dem Gebot der Marktkonformität folgen, nach dem variierende Bevölkerungsstrukturen in einer offenen Marktwirtschaft akzeptiert werden müssen.

Mit dem vorliegenden Arbeitspapier stellt die IHK Nord ihre Position vor, definiert vorrangige Handlungsfelder und spricht Maßnahmen an, die die regionalen ökonomischen Entwicklungschancen fördern und erkennbaren Risiken entgegen wirken können. Handlungsbedarf sieht die IHK Nord insbesondere in den Themenfeldern „Arbeitsmarkt und Zuwanderung“, „Bildung und Qualifizierung“, „Familie und Beruf“, „Wirtschaftsfaktor Senioren“ sowie „Raumentwicklung, Infrastruktur- und Wohnraumversorgung“.

I. Arbeitsmarkt und Zuwanderung

Wie es ist: Zu geringe Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials, Anstieg des Durchschnittsalters der Erwerbstätigen

Für den Zeitraum von 2002 bis zum Jahr 2020 wird eine Zunahme des norddeutschen Erwerbspersonenpotenzials, d.h. des künftigen Arbeitskräfteangebots, um ein Prozent insgesamt vorhergesagt. Die einzelnen norddeutschen Regionen werden aber voraussichtlich unterschiedlich deutlich betroffen sein: Die prognostizierte Spanne reicht von einer Zunahme um rund elf Prozent in wachstumsstarken bis hin zu einem Rückgang um 17 Prozent in peripheren Regionen. Während die räumlichen Unterschiede zunehmen werden, wird gleichzeitig das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen deutlich ansteigen.

Was zu tun ist: Erwerbsquoten erhöhen, Fachkräftemangel entgegen wirken

Ziel muss es sein, das Erwerbspersonenpotenzial mittel- und langfristig zu erhöhen. Dazu bedarf es einerseits der Aktivierung der bisher nicht arbeitenden Erwerbsbevölkerung sowie andererseits einer Zunahme der Erwerbsbevölkerung durch qualifizierten Zuzug.

Handlungsvorschläge

1. Erwerbsquoten erhöhen, Erwerbspersonenpotenzial besser ausschöpfen

Positive Effekte sowohl für die Erwerbsbeteiligung als auch für den Ausgleich eines (drohenden) Fachkräftemangels lassen sich bereits in einer relativ kurzen Zeit über zwei Ansätze erreichen: Einmal über die Steigerung der Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer, vor allem die der heute 50- bis 67jährigen. Als zweites führt auch die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (Kinder- oder Altenbetreuung) und Berufstätigkeit zu einer Erhöhung der Erwerbstätigen, aber potentiell auch zusätzlich zu einer Verjüngung der Altersstruktur (vgl. Kapitel 3). Beide Wege sind sowohl kurz- als auch langfristig zu verfolgen.

Forderungen:

- Einführung differenzierter und flexibler Arbeitszeitmodelle, soweit dies unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen leistbar ist, bspw. über Gleitzeitregelungen, Arbeitszeitkonten, Teilzeitstellen, Telearbeitsplätzen oder Vertrauensarbeitszeit
- Steigerung der Qualifizierungsangebot für ältere Arbeitnehmer in- und außerhalb der Unternehmen
- Angleichung des tatsächlichen und rechtlichen Renteneintrittsalters durch konsequenten Abbau der Frühverrentungs- und Vorruhestandsanreize
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre

2. Qualifizierte Zuwanderung und Integration fördern

Zuwanderung ist keine generelle Lösung für demografische Herausforderungen, gezielte Zuwanderung in das Wirtschaftssystem trägt aber dazu bei, den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden. Daher muss sich Deutschland als attraktiver Standort für qualifizierte ausländische Arbeitskräfte präsentieren.

Forderungen

- Einführung eines unbürokratischen Auswahlverfahrens für Fachkräfte, bspw. durch eine Rückbesinnung auf das bereits im Gesetzgebungsverfahren zum Zuwanderungsgesetz angedachte Punktesystem
- Anwerbung hochqualifizierter ausländischer Arbeitnehmer unter Einbindung der Auslandshandelskammern (AHKs), bspw. Vorstellung des norddeutschen Wirtschaftsraums in den AHKs
- Stärkere Ausrichtung der Integrationsprogramme nach dem Grundsatz des Förderns und Forderns
- Mehr Spielraum für die Verantwortlichen vor Ort, innovative Modelle zur Eingliederung von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt mit überschaubaren finanziellen Risiken zu testen

3. Arbeitsmarkt flexibler gestalten

Ein überregulierter Arbeitsmarkt, nicht beschäftigungsorientierte Lohnstrukturen und beschäftigungshemmende Anreize des Sozialsystems erschweren bzw. verhindern eine Integration von Teilen der Erwerbsbevölkerung in den ersten Arbeitsmarkt.

Forderungen:

- Erweiterung der betrieblichen Spielräume bei Lohn- und Arbeitszeitfragen durch eine Reform des Rechts der Flächentarifverträge sowie Verbesserung der Möglichkeit von Lohndifferenzierung nach Qualifikation, Region oder Branche
- Senkung der Arbeitskosten durch längere effektive Arbeitszeiten
- Entkopplung der sozialen Sicherungssysteme vom Arbeitseinkommen
- Deregulierung wichtiger Teile des Arbeitsrechts, insbesondere des Kündigungsschutzrechts, das nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und generell erst nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit gelten sollte
- Schaffung eines marktbezogenen Niedriglohnsektors in Verbindung mit sozialen Transfers. Dabei sind die Eigenverantwortung des Einzelnen stärker zu betonen, die Anreize zur Beschäftigungsaufnahme zu vergrößern und damit der Einstieg Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt zu erleichtern
- Zunahme der Mobilität von Arbeitskräften zum Ausgleich regionaler Ungleichgewichte bei Angebot und Nachfrage nach Arbeitsplätzen, bspw. durch eine konsequente Durchsetzung der verschärften Zumutbarkeitskriterien im SGB III

II. Bildung und Qualifizierung

Wie es ist: Abnahme der Zahl junger Menschen

Bis zum Jahr 2020 wird sich die altersmäßige Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung deutlich zu Gunsten des Anteils älterer Menschen und zu Lasten des Anteils heute stark besetzter mittlerer Altersjahrgänge verschieben. Insbesondere die Anzahl Jüngerer wird sinken und damit zu einem deutlichen Rückgang der Schülerzahlen führen. Für den norddeutschen Wirtschaftsraum gehen die Prognosen von einer Abnahme um rund 17 Prozent der Jugendlichen unter zwanzig Jahren aus, wiederum mit regionalen Unterschieden (Rückgang von ca. 27 Prozent bis zu nur etwa drei Prozent). Gleichzeitig zeigen international vergleichende Studien, wie PISA und TIMSS, dass das Qualifikationspotenzial stagniert - nicht zuletzt auch aufgrund von Mängeln im deutschen Bildungssystem.

Was zu tun ist: „Qualität und Quantität“, d.h. Bildungsqualität steigern, Leistungsorientierung fördern

Um das Wohlstandsniveau bei sinkender Erwerbstätigenzahl mittelfristig aufrecht zu erhalten, muss die Produktivität der Beschäftigten zunehmen. Dazu braucht das Bildungssystem eine Qualitätsoffensive. Qualitätssteigerungen erfordern sicherlich auch eine angemessene finanzielle Ausstattung der Bildungseinrichtungen, vorrangig ist jedoch eine klare Leistungsorientierung.

Handlungsvorschläge:

1. Verbesserung der Ausbildung

Notwendig sind Verbesserungen der Ausbildungssysteme, vom Kindergarten über das Studium bis hin zur inner- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, damit die für die Wirtschaft erforderliche gute Allgemeinbildung, die fachlichen Kenntnisse sowie methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen entwickelt werden können. Zudem muss das Potenzial der Bildungseinrichtungen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund genutzt werden.

Forderungen:

- Verbindliche und anspruchsvolle Qualitätsstandards für alle Schulen
- Regelmäßige externe Evaluation der Schulen einschließlich der Veröffentlichung der Ergebnisse zur Förderung des Qualitätswettbewerbs
- Sukzessive Anhebung der von der Kultusministerkonferenz im Jahr 2003 vereinbarten Bildungsstandards
- Stärkere Praxisorientierung der Lehrerbildung sowie Verankerung praxisnaher Fragestellungen und berufsvorbereitender Inhalte in den Lehrplänen
- Sicherstellung der finanziellen und personellen Ausstattung der Schulen als Voraussetzung für eine angemessene individuelle Betreuung sowohl schwacher als auch starker Schüler

- Einführung ganztägiger schulischer Betreuungsangebote und schulischer Bildungsangebote in den Schulferien, insbesondere Fördermaßnahmen, die den individuellen Stärken und Schwächen der Schüler Rechnung tragen
- Intensivierung der Kooperation von Wirtschaft und Schule, bspw. durch Patenschaftsprogramme mit Unternehmen
- Ausbau der Berufsorientierung an Schulen, bspw. durch Berufsberatung, Lehrer- und Schülerpraktika

2. Stärkere Förderung im Vor- und Grundschulbereich

Entscheidende Weichen für die Entwicklung der Leistungsbereitschaft werden schon im Kindergarten gestellt, die es in der Grundschule weiter zu entwickeln gilt. Dies gilt insbesondere bei der Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund. Daher muss die Förderung so früh wie möglich beginnen.

Forderungen:

- Einführung der Kindergartenpflicht im Vorschuljahr und Gebührenfreistellung dieses Pflichtjahres
- Entwicklung von Bildungsplänen für Kindergärten
- Anhebung der Erzieherausbildung auf Hochschulniveau
- Schaffung von Anreizen zu Bildungs- und Erziehungspartnerschaften zwischen Elternhaus und Schule

3. Qualitätsmanagement in Schulen verbessern

An Schulen fehlt es häufig noch an in der Wirtschaft selbstverständlichen Instrumenten des Qualitätsmanagements, so dass eine Qualitätsverbesserung durch die Schulleitungen oder die Schulbehörde nur sehr bedingt und allenfalls indirekt über Schüler bzw. Elternreaktionen möglich ist.

Forderungen:

- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Schulen, um den Weg zur Erfüllung der Bildungsstandards je nach individuellen Erfordernissen erreichen zu können
- Einführung leistungsbezogener Entlohnungskomponenten für Lehrkräfte
- Präsenzpflicht für Lehrkräfte
- Förderung der Kommunikation innerhalb der Kollegien
- Aufbau eines Wissensmanagements

4. Hochschulausbildung qualitativ stärken

Im internationalen Vergleich fällt Deutschland bei der Zahl der Hochschulabsolventen zurück: Im Jahr 2003 hatten bundesweit nur 14 Prozent der Erwerbsbevölkerung einen Hochschulabschluss, während im Durchschnitt über die OECD-Länder 51 Prozent einen Hochschulabschluss vorweisen konnten. Vor allem in ingenieurtechnischen und naturwissenschaftlichen Bereichen besteht bereits jetzt ein Nachwuchsmangel. Mittelfristig muss die Zahl der Hochschulabsolventen steigen.

Forderungen:

- Vorgabe klarer Ziele an die Hochschulen, stärkere Orientierung der Bildungsangebote an Qualitätsstandards, z. B. durch an Entwicklungsziele gebundene Mittelzuweisungen
- Deutlichere Orientierung der Studiengänge am Arbeits- und Berufsumfeld
- Entscheidungsfreiheit der Hochschulen bei der Auswahl der Studierenden
- Flexibilisierung der Zugangsberechtigungen, Förderung der Durchlässigkeit des Bildungssystems sowie Anrechenbarkeit von Leistungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Konsequente Fortführung der Umstellung auf Bachelor- und Masterprogramme sowie erweitertes Angebot an dualen und berufsbegleitenden Studiengängen.

5. Weiterbildung fördern und ausbauen

Lebensbegleitende Weiterbildung sichert Qualifikation, schützt damit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und wirkt gleichzeitig dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegen.

Forderungen:

- Sicherstellung der Transparenz in der Weiterbildung, bspw. durch frei zugängliche detaillierte und vergleichbare Informationen über Angebote und Anbieter
- Steigerung der Bildungsqualität, bspw. durch bundeseinheitlich anerkannte Abschlüsse (IHK-Fortbildungsprüfungen, IHK-Zertifikate), sowie deren kontinuierlicher Weiterentwicklung entsprechend den aktuellen Wirtschaftsinteressen
- Überprüfung der Angebote im Rahmen der Bildungsurlaubsgesetze mit dem Ziel, diese auf Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung zu konzentrieren und hierbei auch eine zeitliche Eigenbeteiligung der Begünstigten festzulegen

III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie es ist: Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben vielfach nicht miteinander vereinbar

Kinder und Karriere sind in Deutschland gegenwärtig allzu oft eine Frage des „Entweder-oder“ – und nicht des „Sowohl-als-auch“. So entscheiden sich ca. 30 Prozent der Hochschulabsolventinnen ausschließlich für Kindererziehung und gegen eine Berufsausübung, während je nach Schätzung 30 bis 40 Prozent kinderlos bleiben. Doch nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege älterer Familienangehöriger wird zukünftig familiär zu meistern sein, sonst gehen der Volkswirtschaft langfristig gleich zweifach Wachstums- und Beschäftigungspotenziale verloren: durch den Ausstieg hochqualifizierter Erwerbstätiger aus der Berufstätigkeit aufgrund von Kinder- oder Seniorenbetreuung und durch geringere Geburtenzahlen.

Was zu tun ist: Familienorientierte Unternehmenspolitik fördern und fordern

Akquisition und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte stellt nicht nur für die Standortpolitik, sondern auch gerade für Unternehmen eine Kernaufgabe mit zunehmender Bedeutung dar, um sich im zunehmend verschärften Wettbewerb um Humankapital zu behaupten. Unternehmen und Regionen, die sich der spürbaren Verbesserung der Familienfreundlichkeit annehmen, werden im Wettbewerb um hochqualifizierte junge Fachkräfte die besseren Chancen haben. Die Bestandsentwicklung regionaler Unternehmen sowie die Ansiedlung neuer, junger Betriebe wird hierdurch zunehmend unterstützt, die Innovationsdynamik und Wettbewerbsfähigkeit einer Region entscheidend gesichert.

Handlungsvorschläge

1. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Neben den bereits geschaffenen staatlichen Rahmenseetzungen und Anreizen bedarf es vor allem eines durch alle Bevölkerungsschichten getragenen Bewusstseinswandels zugunsten einer größeren Familien- und Kinderfreundlichkeit: Familie und Erwerbsarbeitswelt sollten nicht länger voneinander getrennte Lebensbereiche darstellen.

Forderungen:

- Bewusstseinsbildung für den Wettbewerbsvorteil Familienfreundlichkeit sowohl bei den Unternehmen als auch in den eigenen Kammern betreiben
- Vergrößerung des Erziehungs- und Betreuungsangebots in Wirtschaft und Gesellschaft - von Krippen und Kindertagesstätten über Kinderhorte bis hin zu Ganztagschulen und (unternehmensübergreifenden) Betriebskindergärten– in Verbindung mit der Forderung nach einer Verbesserung der Zeitsouveränität für die Mitarbeiter (vgl. Kapitel 1.1)

- Anpassung der Verlängerung der Öffnungszeiten von Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen an die Arbeitszeiten berufstätiger Eltern bspw. durch Einbindung unternehmerischen Engagements
- Reduzierung des Kindergeldes/des Kinderfreibetrags zur Finanzierung der Kindererziehung und –betreuung; Überprüfung alternativer Finanzierungsformen

2. „Mentoring“: Gezielte Förderung, insbesondere von qualifizierten Frauen

Standortfaktor Wissen (Humankapital) – für innovative Branchen ausschlaggebend. Daher werden die Regionen profitieren, in denen reichlich qualifizierte Arbeitskräfte vorhanden sind. Ein Instrument zur Personalentwicklung, Humankapitalbildung sowie zur Förderung des Nachwuchses stellen Mentorenprogramme dar, die gezielt und effektiv nicht nur vorhandenes Wissen weitergeben, sondern auch unternehmensübergreifend Akteure in einer Region miteinander vernetzen.

Forderungen:

- Ausbau des Angebots an Personalentwicklungsinstrumenten, wie Mentoring-Programme, um insbesondere Frauen nach der familienbedingter Aus- oder Teilzeit den Ein- und Aufstieg zu ermöglichen
- Förderung des Angebots an Mentoring-Programmen bzw. Netzwerken speziell für Existenzgründerinnen

3. Initiierung bzw. Beteiligung an familienpolitischen Projekten

In den entsprechenden Initiativen schließen sich unterschiedliche Partner zusammen, je nach Region aus Politik und Verwaltung, Unternehmen und Kammern, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden, Initiativen und Gewerkschaften. Sie bieten in den Regionen vielfältige Ansatzpunkte für Vereinbarungen und Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die IHKs bringen in die Konzepte ihr wirtschaftliches Know-how ein und fördern damit die Vernetzung und Verbreitung in ihrer Region.

Forderungen:

- Soweit vorhanden, (weiterhin) aktive Mitarbeit der IHK Nord-Kammern in bereits bestehenden familienpolitischen Projekten
- Initiative der IHK Nord-Kammern zu familienpolitischen Projekten wie „Allianz für Familien“ oder „Lokales Bündnis für Familien“ in jedem Kreis im Bereich der IHK Nord bis Ende 2007, in dem noch kein entsprechendes Engagement existiert
- Information der Unternehmen durch die IHK Nord-Kammern über die Vorteile familienorientierter Unternehmenspolitik mit regionalen Beispielen aus den jeweils örtlich vorhandenen Projekten

IV. Wirtschaftsfaktor Senioren

Wie es ist: Die deutsche Gesellschaft überaltert

Der Anteil der älteren Bevölkerung wird in Deutschland bis zum Jahr 2050 deutlich ansteigen. Waren im Jahr 2001 noch 24 Prozent der Bevölkerung 60 Jahre und älter, so werden es im Jahr 2050 etwa 37 Prozent sein. Der Anteil der über 80-jährigen wird sich von knapp vier Prozent im Jahr 2001 auf gut zwölf Prozent im Jahr 2050 verdreifachen.

Was zu tun ist: Frühzeitig auf geänderte Altersstruktur einstellen

In der heutigen politischen Diskussion liegt der Fokus vorrangig auf den Belastungen der Sozialsysteme durch eine alternde Gesellschaft – zunehmende Langlebigkeit bei gleichzeitig nachlassenden Geburtenzahlen, nicht aber auch auf Chancen und Möglichkeiten. Schon heute sind Senioren wohlhabender, ausgabenfreudiger und konsumorientierter als in vorherigen Generationen. Auch sind ein besserer Gesundheitszustand und größere Kompetenz zu erwarten – bspw. von beruflicher Erfahrung und kognitiver Leistungsfähigkeit über Einsatz moderner Kommunikationsmittel bis hin zur Beherrschung moderner Technik.

Handlungsvorschläge:

1. Bildungsangebote auf Senioren ausrichten

Bei einer längeren Lebensarbeitszeit werden das lebenslange Lernen und eine kontinuierliche (Weiter-) Qualifizierung immer wichtiger. Lebensbegleitende Bildung wird aber nicht nur aus Sicht des Arbeitsmarkts für Senioren von zunehmender Bedeutung sein: Moderne Kommunikations- und Absatzwege werden auch im Alltag immer wichtiger.

Forderungen:

- Bereitschaft zu lebenslangem Lernen bei Senioren und ihren Interessenvertretern wecken
- Entwicklung von speziellen Seniorenbildungsangeboten durch öffentliche und private Bildungsträger

2. Geänderte Nachfragestruktur berücksichtigen

Senioren fragen nicht nur altersspezifische Produkte und Dienstleistungen nach, sondern sie verfügen auch über mehr Freizeit als noch vor 50 Jahren und sind freizeitorientierter aufgewachsen als die vorangegangenen Generationen. Ihre Erwartungen an Konsummöglichkeiten und an das Dienstleistungsangebot decken sich bisher noch nicht mit den vorhandenen Offerten.

Forderungen:

- Sensibilisierung der Unternehmer für die besonderen Bedürfnisse von Senioren, bspw. durch Informationsveranstaltungen oder durch Einzelgespräche mit Wirtschaftsförderern
- Berücksichtigung seniorengerechter Gestaltungsmerkmale bei bspw. Stadtplanung, Verkehrssystemen und Wohnungsbau

3. Medizin- und Pflegesektor ausbauen

„Gesundes Altwerden“ ist eine der Herausforderungen unserer Zeit: Die bisherige Entwicklung lässt die Prognose zu, dass die Zahl der pflegebedürftigen Senioren in diesem Sinne nicht proportional zu dem Anstieg der Senioren an der Gesamtbevölkerung steigen wird. Zugleich nimmt das Interesse an medizinisch-pflegerischen Dienstleistungen zu, je weiter die Familiennetzwerke schrumpfen.

Forderungen:

- Ausbau der Schulungsmöglichkeiten für Pflegepersonal
- Verbesserung des Anreizsystems zur Gesundheitsprävention

4. Anreize für den Zuzug finanzkräftiger Senioren schaffen

Die heutigen Senioren sind mobiler als frühere Generationen, freizeitorientiert und reise-freudig. Gleichzeitig wollen sie „etwas für die Gesundheit tun“, Prävention und Prophylaxeangebote nutzen. Ein positiver Zuzugssaldo finanzkräftiger Senioren bietet daher für Regionen mit attraktivem Umfeld und der passenden Infrastruktur Chancen, Kaufkraft und Wachstum zu generieren.

Forderungen:

- Förderung von seniorengerechten Wohnungen, bspw. in Mehrgenerationenhäusern
- Ausbau des medizinisch-pflegerischen Versorgungs- und Vorsorgeangebots
- Schaffung eines Angebots privater und öffentlicher Freizeitangebote für Senioren

V. Raumentwicklung, Infrastruktur und Wohnraumversorgung

Wie es ist: Migration und Geburtenrückgang rufen Schrumpfungs- und Wachstumsräume hervor

Seit mehr als 15 Jahren führt die demografische Entwicklung in Norddeutschland zu einer räumlich differenzierten Bevölkerungsentwicklung: Einerseits erheblicher Bevölkerungsrückgang in der Fläche, und andererseits aber auch Bevölkerungswachstum in den Agglomerationen. Die Raumordnungsprognosen für 2020/2050 zeigen an, dass sich dieser Prozess und damit verbundene Bevölkerungsverteilungen zukünftig fortsetzen werden.

Was zu tun ist: Ressourcen bündeln

Die Entwicklung zukunftsfähiger und wachstumsorientierter Wirtschaftsregionen im norddeutschen Wirtschaftsraum kann zukünftig nur mit der Bündelung öffentlicher Ressourcen erreicht werden. Dabei sind „Wachstumsregionen“ nicht notwendigerweise nur Städte, sondern auch ländliche Gebiete. In den Wachstumsregionen sind die höchsten Effekte öffentlicher Mittel bei der Schaffung von Arbeitsplätzen, in den Wertschöpfungsprozessen und bei der Nutzung der öffentlichen Infrastruktur zu erwarten.

Handlungsvorschläge

1. Öffentliche Mittel gezielt einsetzen

Eine bessere bundesländerübergreifende Vernetzung von Wirtschaftszentren sowie die bedarfsgerechte Anbindung an das jeweilige Hinterland fördern auch die Ausstrahlungswirkung der regionalen Wirtschaftsregionen. Gleichzeitig ermöglichen moderne Kommunikationsmittel, auch außerhalb der Metropolregionen Kooperationen zu nutzen, Kontakt zu Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen zu halten oder besondere unternehmensnahe Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

Forderungen:

- Förderung vorhandener regionaler Stärken sowie Entwicklung leistungsfähiger regionaler Wirtschaftsregionen
- Gezielter Einsatz zur Verfügung stehender öffentlicher Fördermittel und Abkehr von der Verteilung nach dem Gießkannenprinzip

2. Zentralörtliches System straffen

Die Straffung des Systems der zentralen Orte, die mit einer Verringerung der finanziellen Ressourcen für zahlreiche Gemeinden verbunden ist, bleibt nicht ohne Konsequenzen für die Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge (z. B. Wasserversorgung und Abwasserentsorgung, Theater, Schulen, Krankenhäuser, Bibliotheken, Schwimmbäder). Nur durch eine Bündelung dieser Einrichtungen ist die Finanzierbarkeit der Daseinsvorsorge insgesamt sicherzustellen. Auch wenn es zu finanziell schmerzlichen Veränderungen für einzelne Kommunen kommen wird, darf die Politik keine Abstriche zulassen. Sie

muss den notwendigen Mut zur Wahrheit beweisen und der Bevölkerung gegenüber verdeutlichen, dass die derzeitige Siedlungsstruktur in der Fläche aufgrund der demografischen Entwicklung und des Rückgangs der finanziellen Ressourcen nicht durchgehend aufrecht erhalten werden kann.

Forderungen:

- Stärkere Bündelung der öffentlichen Mittel zur Förderung von Einrichtungen der Daseinsvorsorge
- Engere Kooperation der Gebietskörperschaften bei der Bereitstellung von Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge
- Nutzung regionaler Raumordnungspläne und kommunaler Bauleitplanung, um einer Zersiedlung entgegen zu wirken

3. Infrastrukturelle Anbindung der Regionen bedarfs- und entwicklungsorientiert gestalten

Die Prioritäten beim Ausbau und Erhalt der Verkehrsinfrastruktur einschließlich des Personennahverkehrs sind konsequent auf die Stärkung der regionalen Stärken auszurichten. Dazu gehören die infrastrukturelle Verflechtung der potenziellen und tatsächlichen regionalen Wachstumsregionen untereinander sowie die bedarfsorientierte Entwicklung der Vernetzung mit dem Hinterland.

Forderungen:

- Optimierung der überregionalen Anbindung an die Oberzentren und Metropolregionen
- Optimierung der Anbindung peripherer Gebiete an die regionalen Zentren