

***Notwendige Veränderungen  
in der öffentlichen Verwaltung  
durch eine veränderte Bevölkerungsstruktur***

**Rede**

**von Bundesminister**

**Dr. Wolfgang Schäuble**

**beim Informellen Treffen der für den öffentlichen  
Dienst und die öffentliche Verwaltung zuständigen**

**Minister der Europäischen Union**

**am 22. Juni 2007 in Berlin**

Der demographische Wandel, der sich gegenwärtig in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union vollzieht und in den nächsten Jahrzehnten beschleunigen wird, wird die Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst und die öffentlichen Verwaltungen erheblich verändern.

Während in den zurückliegenden Jahrzehnten demographische Fragen für den öffentlichen Dienst und die öffentliche Verwaltung kaum eine praktische Relevanz zu haben schienen, werden nun die Auswirkungen spürbar. Dies gilt für Deutschland wie für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union, wenn auch in unterschiedlichem

Ausmaß. Nicht ohne Grund haben wir uns mit der Lissabon-Strategie zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote bei den über 55-jährigen bis zum Jahr 2010 auf über 50 Prozent zu erhöhen. Derzeit liegen wir in Deutschland erst bei knapp 40 Prozent.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf Staat und Gesellschaft werden durch vier Entwicklungen geprägt:

- 1) Die Menschen werden älter.
- 2) Die Geburtenrate verharrt seit Jahrzehnten unter dem bestandserhaltenden Niveau.
- 3) Die Gesamtbevölkerung wird in den nächsten Jahrzehnten in Deutschland und Europa zurückgehen.
- 4) Und Migrationsströme verändern die Bevölkerungsstruktur der Gesellschaften.

Dass diese gravierenden Änderungen Anpassungen in öffentlicher Verwaltung und öffentlichem Dienst erfordern, liegt auf der Hand: Öffentlicher Dienst und öffentliche Verwaltung sind durch einen großen Personalkörper geprägt. Sie können sich daher nicht von dieser allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung abkoppeln.

Dementsprechend wird in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union an Strategien, Konzepten und deren Um-

setzung gearbeitet, um die erforderlichen Anpassungsprozesse wirksam zu gestalten. Die Fakten, Zahlen und Trends, denen Rechnung zu tragen ist, sind Ihnen bekannt. Als Hintergrundinformation für unseren Erfahrungsaustausch habe ich Ihnen die Zahlen für alle europäischen Mitgliedstaaten als Tischvorlage zusammenstellen lassen.

Die heutige Ministerkonferenz bietet eine gute Chance, Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen – und diese für die Anpassungsprozesse in allen Mitgliedstaaten nutzbar zu machen. Dabei können wir anknüpfen an frühere Beratungen im Rahmen des EUPAN-Netzwerks.

Bereits im Jahr 2004 hat sich das EUPAN-Netzwerk unter der irischen und niederländischen Präsidentschaft mit dem Einfluss des demographischen Wandels auf die Alterssicherungssysteme befasst. Auf diese Weise konnten die unterschiedlichen Aspekte der Pensionssysteme kommuniziert werden.

Es gilt nun, Lösungsansätze und vor allem Gesamtstrategien im Umgang mit dem demographischen Wandel zu vergleichen. Das EUPAN-Netzwerk bietet hier die Chance, in den gegenseitigen Austausch einzutreten und voneinander zu lernen. In der Resolution, die wir gemeinsam

verabschieden wollen, sprechen wir uns aus gutem Grund für eine kontinuierliche Befassung mit dem Thema in den EUPAN-Arbeitsgruppen aus sowie auch für eine Aufnahme in das Mid-Term Programm.

Lassen Sie mich einige Themen ansprechen, die den Anpassungsbedarf im öffentlichen Dienst und bei den öffentlichen Verwaltungen an die sich verändernde Bevölkerungsstruktur deutlich machen.

Der demographische Wandel führt infolge der Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten zu einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland wie auch in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Wir werden uns die Frage stellen müssen, ob der relative Anteil der Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen gehalten werden kann, oder ob es notwendig sein wird, ihn zur Absicherung der Wirtschaftskraft stärker zu reduzieren, um den demographisch bedingten Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen in der Wirtschaft abzufedern.

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials wird in jedem Fall den Wettbewerb zwischen der Wirtschaft und

dem öffentlichen Dienst um qualifizierte Mitarbeiter verschärfen. Dies ist bereits heute bei bestimmten Fachqualifikationen deutlich spürbar.

Wir müssen Konzepte dafür entwickeln, wie der öffentliche Dienst parallel zum Rückgang des Erwerbspersonenpotentials seine Aufgaben mit weniger Mitarbeitern bewältigen kann. Das beginnt mit technischen und organisatorischen Modernisierungsmaßnahmen und wird nicht vor einer grundlegenden Aufgabenkritik Halt machen können.

Gleichzeitig müssen wir Konzepte dafür entwickeln, wie der öffentliche Dienst für potentielle Mitarbeiter, aber auch für die eigenen Mitarbeiter als Arbeitgeber attraktiv bleiben kann, wenn sich dieser Wettbewerb absehbar verschärft und Wachstumsbranchen mit einem schrumpfenden öffentlichen Dienst konkurrieren werden.

Einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes soll die Modernisierung des Dienstrechts leisten. Mein Ministerium erarbeitet gerade das Dienstrechtsneuordnungsgesetz, das die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes stärken wird.

Weitere Aspekte der demographischen Entwicklung, die Anpassungen im öffentlichen Dienst und bei der öffentlichen Verwaltung erfordern, sind die steigende Lebenserwartung und das zunehmende Durchschnittsalter der Bevölkerung.

Die Verlängerung der Lebenszeit, die sich in den letzten 40 Jahren erfreulicherweise entwickelt hat, hat gleichzeitig zu einer Verlängerung der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer von 10 auf 17 Jahre geführt. Es wird bei einer zu erwartenden weiteren Verlängerung der Lebenszeit erforderlich sein, auch die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Das ist zunächst einmal offenkundig eine Frage der Bezahlbarkeit der Alterssicherungssysteme. Fast alle Mitgliedstaaten haben dementsprechend schon Änderungen zur Stabilisierung ihrer Systeme vorgenommen.

In Deutschland werden seit den 90er Jahren die Maßnahmen in der Gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen. Seit 2001 wird das Versorgungsniveau in der Beamtenversorgung schrittweise von ursprünglich 75 auf künftig 71,75 Prozent abgesenkt. Gleichzeitig wird die Regelaltersgrenze schrittweise ab dem Jahr 2012 vom 65. auf das 67.

Lebensjahr angehoben und Vorruhestandsmodelle wie die Altersteilzeit abgeschafft.

Parallel dazu haben wir seit Anfang dieses Jahres damit begonnen, die Versorgungslasten mittelfristig aus dem laufenden Haushalt herauszulösen und durch laufende Einlagen für alle neu Eingestellten in einem Versorgungsfonds Sondervermögen zu bilden. Daraus werden dann später die Altersbezüge beglichen. Dies ist meines Erachtens ein wichtiger Beitrag zu mehr Fairness gegenüber den Jüngeren.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit dürfte aber auch erforderlich sein, um den zu erwartenden Rückgang des Erwerbspotentials abzufedern und damit die **Wirtschaftskraft** der Mitgliedstaaten zu stabilisieren. Dafür werden grundlegende strukturelle Veränderungen in den Gesellschaften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union und auch im öffentlichen Dienst erforderlich sein.

Eine längere Lebensarbeitszeit bedeutet auch, dass die Notwendigkeit einer regelmäßigen Aktualisierung des einmal erworbenen Fachwissens zunimmt. Es muss gewährleistet sein, dass die erworbenen Qualifikationen möglichst über die ganze Lebensarbeitszeit ihren praktischen Wert behalten und zusätzliche hinzukommen – das

umso mehr, als die „Halbwertszeit“ neu erworbenen Wissens ständig sinkt.

Heute wird lebenslanges Lernen immer mehr zu einer praktischen – vielfach existentiellen – Notwendigkeit. Dafür müssen wir die erforderlichen Strukturen schaffen – Strukturen, die Anreize setzen, und eine Infrastruktur, die den wachsenden Fortbildungsbedarf deckt. Der öffentliche Dienst kann bei der Entwicklung von Konzepten und Strukturen für lebenslanges Lernen eine Vorreiterrolle in unseren Gesellschaften einnehmen – und sollte dies auch tun.

Die erforderliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird nur ihren Zweck erreichen, wenn wir auch alle länger leistungsfähig bleiben. Gesund zu bleiben liegt zunächst im wohlverstandenen Interesse eines jedes Einzelnen. Aber auch die Arbeitgeber – zumal im öffentlichen Dienst – müssen an der Erhaltung der Gesundheit ihrer älter werdenden Mitarbeiterschaft – gerade auch vor dem Hintergrund eines absehbaren Rückgangs des Erwerbstätigenpotentials – ein vitales Interesse haben.

Daher hat das Bundeskabinett im Februar dieses Jahres beschlossen, ein systematisches Gesundheitsmanagement zu entwickeln. Alle Bundesbehörden sind nun ver-



pflichtet, eine langfristig angelegte und evaluierbare Gesundheitsförderung als Bestandteil ihrer Personal- und Organisationsentwicklung einzuführen.

Zum demographischen Wandel gehören auch gesellschaftliche Veränderungen durch Migration und Integration, die im Rahmen der Globalisierung und infolge der wachsenden Mobilität laufend an Bedeutung gewinnen. Der öffentliche Dienst, der – jedenfalls in Deutschland – mit seiner Beschäftigtenstruktur in gewisser Weise ein Spiegelbild der Gesellschaft ist, wird zunehmend auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund angewiesen sein.

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden benötigt, weil das Erwerbspersonenpotential in den nächsten Jahrzehnten zum Teil deutlich zurückgehen wird – und weil sie als Teil dieses Erwerbspersonenpotential mehr als bisher auch als Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Betracht gezogen werden müssen. Sie werden aber gerade auch wegen ihres Migrationshintergrundes in vielen Bereichen benötigt, in denen Mitarbeiter interkulturelle Erfahrungen brauchen. Gerade die Zahl dieser Bereiche dürfte zunehmen.

Wir müssen uns daher mehr Gedanken darüber machen, wie wir das Potential der Menschen mit Migrationshin-

tergrund in Zukunft besser aktivieren können und in welchen Bereichen in Zukunft mehr Mitarbeiter mit interkulturellen Erfahrungen benötigt werden. Wir werden dieses Potential nur nutzen können, wenn wir Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit bieten, sich gut zu qualifizieren, und wenn wir die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen ausbauen.

Sie sehen, die Herausforderungen durch den demographischen Wandel sind vielfältig und führen zu einem beachtlichen Anpassungsbedarf im öffentlichen Dienst und bei der öffentlichen Verwaltung.

Daher begrüße ich es sehr, dass wir uns heute die Zeit nehmen, gemeinsam unsere Erfahrungen zu den notwendigen Veränderungen auszutauschen, und freue mich, dass wir für die weitere Arbeit an diesem Thema das EUPAN-Netzwerk nutzen können.