

Beschluss der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag

Demografie-Krise verhindern – Arbeitsmarkt und Sozialsysteme fit für die Zukunft machen, Wirtschaftsstandort Deutschland sichern

Deutschland wird älter. Diese demografische Entwicklung ist eine Herausforderung für unsere sozialen Sicherungssysteme. Die Politik muss diese offensiv annehmen. Leider legen Union und SPD nur die Hände in den Schoß. Oder sie verschärfen die Situation, indem sie durch ihre Wahlgeschenke die Sozialkassen zusätzlich belasten. Wir brauchen endlich eine Politik, die die Herausforderung annimmt und handelt. Mit den richtigen Weichenstellungen lässt sich der demografische Wandel erfolgreich gestalten. Hierzu müssen wir:

1. Das Versprechen geben, dass alle Bürgerinnen und Bürger durch Weiterbildung beim digitalen Wandel mithalten können - etwa durch ein Midlife-BAföG!
2. In der Rente eine Schuldenbremse 2.0 einführen, den Beitragssatzanstieg begrenzen, einen flexiblen Renteneintritt ermöglichen und Altersarmut zielgenau bekämpfen - etwa durch unsere Basis-Rente!
3. Die Chancen der Digitalisierung in der Gesundheit und der Pflege nutzen, um die Versorgung der Patientinnen und Patienten zu verbessern - etwa durch ein papierloses Gesundheitswesen!

I. Weshalb der demografische Wandel zur Demografie-Krise zu werden droht

Die Alterung der Bevölkerung in Deutschland wird sich in den kommenden Jahren deutlich verstärken. Dies ist das zentrale Ergebnis der neuesten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (Juni 2019). Die Vorausberechnung zeigt zudem, dass sich dieser Prozess auch bei Annahme positiver Einflussfaktoren wie Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Nettoeinwanderung nicht vollständig aufhalten lässt. Ursächlich hierfür sind die - glücklicherweise - immer weiter ansteigende durchschnittliche Lebenserwartung sowie eine - leider - seit Jahrzehnten niedrige Geburtenrate. Dabei ist die Alterung der Gesellschaft bereits weit voran geschritten:

- So betrug das Durchschnittsalter der Bevölkerung im vergangenen Jahr 44 Jahre und lag damit schon fünf Jahre über dem Niveau des Jahres 1990.
- Im Jahr der Wiedervereinigung standen zudem viele der zwischen 1955 und 1970 geborenen sogenannten Babyboomer am Anfang ihrer

- Berufskarriere. Jetzt nähert sich diese zahlenmäßig größte Generation, die es hierzulande je gegeben hat, dem Ruhestand (2020 bis 2035).
- Die Zahl der Menschen im Alter ab 67 Jahren stieg bereits zwischen 1990 und 2018 um 54 Prozent von 10,4 Millionen auf 15,9 Millionen. Sie wird bis 2039 um weitere 5 bis 6 Millionen auf dann mindestens 21 Millionen anwachsen.
 - Im Jahr 2018 waren in Deutschland 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 66 Jahren. Bis zum Jahr 2035 wird die erwerbsfähige Bevölkerung um rund 4 bis 6 Millionen auf 45,8 bis 47,4 Millionen schrumpfen. Das ist enorm! Anschließend wird sie sich zunächst stabilisieren und danach bis zum Jahr 2060 – je nach der Höhe der Nettoeinwanderung – auf 40 bis 46 Millionen sinken.
 - Ohne Einwanderung würde sich die Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2035 sogar um rund 9 Millionen Menschen verringern.

Dabei zeigen wissenschaftliche Studien klar, dass der demografische Wandel gewaltige Anpassungsbedarfe insbesondere in den Sozialkassen auslösen wird. Durch die Systematik der Umlagefinanzierung werden die jährlichen Ausgaben von Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung überwiegend durch die jährlichen Beitragseinnahmen der Versicherten sowie der Arbeitgeber gedeckt. Dabei bezieht die Gruppe der Über-65-Jährigen aufgrund von Ruhestand, häufigeren Erkrankungen und erhöhtem Pflegebedürftigkeitsrisiko einen überproportionalen Anteil der angebotenen Leistungen (Rente, Gesundheitsversorgung, Pflege). Durch das im Alter aber tendenziell geringere Einkommensniveau kann diese Gruppe durch ihre Beitragszahlungen allerdings nur für einen unterproportionalen Anteil der Leistungsausgaben aufkommen. Im Ergebnis entstehen so jährlich steigende Finanzierungsdefizite in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung.

Berechnungen zeigen, dass eine stärkere Einwanderung sowie eine höhere Geburtenrate zwar notwendige Entlastungsfaktoren darstellen, aber nicht alleine zur Bewältigung der alterungsbedingten Herausforderungen für die Sozialkassen ausreichen werden, sondern nur in Kombination mit echten Struktur-Reformen. Angesichts der aktuellen Debatten über weitere Leistungsausweitungen in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung ist diese Erkenntnis von entscheidender Bedeutung! Uns Freien Demokraten geht es um die gerechte Verteilung der demografischen Lasten zwischen den Generationen und eine langfristig tragfähige Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme. Weil der demografische Trend für die kommenden Jahrzehnte im Wesentlichen nicht mehr zu ändern ist, stehen wir heute schon für mutige Reformen ein, um die drohende Demografie-Krise von morgen zu verhindern!

II. Absehbare Probleme und unsere Lösungen

1. Arbeitsmarkt

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist zurzeit noch sehr erfreulich. Die Zahl der Erwerbstätigen liegt mit über 44 Millionen auf Rekordniveau, die Arbeitslosenquote ist stabil niedrig. Doch die Konjunktur trübt sich mehr und mehr ein. So ist das Bruttoinlandsprodukt im zweiten Quartal dieses Jahres um 0,1 Prozent zurück gegangen. Dies mag einerseits auch weltwirtschaftliche Ursachen haben - andererseits treten aber auch strukturelle inländische Wachstumsbremsen zutage. Zu nennen wäre hier etwa der immer akuter werdende Fachkräftemangel, der sich in den nächsten Jahren erheblich verschärfen wird. Fachkräfte werden über alle Branchen hinweg knapp, da die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die zahlreichen Abgänge durch die sogenannte Rente mit 63 haben die Engpässe weiter verschärft (bisher 1,2 Millionen Anträge). Am deutschen Arbeitsmarkt fehlen bereits heute etwa 440.000 qualifizierte Arbeitskräfte, davon alleine gut 300.000 Arbeitskräfte im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Damit erreicht die Lücke einen der höchsten Werte seit Beginn der Aufzeichnungen (IW Köln). Zukünftig wird sich diese Lücke noch deutlich verschärfen, wenn nicht zusätzliche Potenziale erschlossen und mehr junge Menschen für diese Berufe gewonnen werden. Die Prognos AG hat für das Jahr 2030 eine Fachkräftelücke von etwa 3 Millionen, für 2040 von rund 3,3 Millionen, errechnet.

Der Fachkräftemangel macht sich zunehmend als akutes Wachstumshemmnis in der deutschen Wirtschaft bemerkbar. Aktuellen Berechnungen zufolge könnte die Wirtschaftsleistung in Deutschland um knapp 1 Prozent bzw. rund 30 Milliarden Euro höher ausfallen, wenn Unternehmen den Fachkräftebedarf decken könnten (IW Köln). Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers berechnete sogar für den deutschen Mittelstand einen jährlichen Umsatzverlust von ca. 65 Milliarden Euro durch den Fachkräftemangel (pwc European Private Business Survey). Der Anteil der Unternehmen, die große Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften haben, hat sich seit 2015 von 16 Prozent auf aktuell 27 Prozent erhöht. Weitere 53 Prozent geben an, dass ihnen die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern „eher schwer“ fällt.

Fachkräftemangel durch zielgenaue Einwanderungspolitik effektiv anpacken

Wir stellen fest:

Deutschland ist mehr denn je auf ausländische Fachkräfte angewiesen. Um den Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft zu decken, benötigt Deutschland nach Studien der Bertelsmann-Stiftung in den kommenden Jahren

mindestens eine Nettoeinwanderung von 260.000 Einwanderern pro Jahr - davon alleine 150.000 aus Nicht-EU-Staaten. Die dringend benötigte Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten wird aber durch den untauglichen Minimalkonsens beim sogenannten Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Kern abgewürgt. Selbst bei großzügiger Schätzung werden von der Bundesregierung maximal 22.000 Fachkräfte erwartet, was nicht einmal 15 Prozent der Lücke aus Nicht-EU-Staaten decken würde.

Unsere Lösungen:

- Einwanderung endlich durch ein echtes Einwanderungsgesetz effektiv fördern und lenken! Wir wollen ein modernes Zwei-Säulen-System mit Punktesystem nach dem Vorbild erfolgreicher Einwanderungsländer wie etwa Kanada, d. h. Weiterentwicklung der Blue Card, die Einführung einer Chancenkarte in Form eines Punktesystem, einen echten Spurwechsel mit klaren Kriterien, die einfachere Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen sowie eine Stärkung der Einwanderung bei der Ausbildung sowie Erleichterung der Einwanderung von Selbständigen.

Erwerbstätigkeit von Frauen stärken

Wir stellen fest:

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Deutschland in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Allerdings sind immer noch absolut und relativ deutlich mehr Männer als Frauen erwerbstätig. Frauen und Männer sind unterschiedlich in den verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit vertreten: knapp zwei Drittel der Selbständigen sind Männer. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie die Beamten sind ebenfalls mehrheitlich männlich. Das gilt besonders für den MINT-Bereich.

In Berufen, die sowohl bei Jungen als auch bei Mädchen zu den beliebtesten Ausbildungsberufen zählen, bestehen auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräftengpässe. In vielen geschlechtstypischen Ausbildungsberufen bestehen hingegen welche. So liegt etwa die Ingenieurinnenquote in Deutschland bei nur elf Prozent - in anderen europäischen Ländern wie Schweden oder Bulgarien bei über 25 Prozent. Fragt man die Ingenieurinnen hierzulande nach einer Einschätzung ihrer Berufsmöglichkeiten, sprechen sie vor allem von fehlenden Aufstiegschancen und der fehlenden Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Nur sieben Prozent sind der Meinung, dass sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen (VDI). Auch die Teilzeitbeschäftigung kommt bei Frauen weiterhin deutlich häufiger vor als bei Männern. In Führungspositionen sind Frauen auch bei gleicher Qualifikation unterrepräsentiert. Dabei ist die Arbeitslosenquote für Frauen geringer als die Quote der Männer. Männer haben ein höheres Risiko, ihre Beschäftigung zu verlieren und arbeitslos zu werden, aber auch bessere Chancen Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung wieder zu überwinden. Frauen stehen deutlich häufiger als Männer vor

der Herausforderung, neben der Arbeitsuche allein für die Erziehung eines oder mehrerer Kinder verantwortlich zu sein.

Unsere Lösungen:

- Überkommene Rollenbilder überwinden! Gesellschaft, Eltern, Berufsberater und junge Frauen sollten selbstverständlicher als bisher auf technische Berufsfelder, die auch höher entlohnt sind, schauen. Bereits bei der Berufsorientierung muss mit Geschlechterklischees gebrochen werden. Der Staat muss seinen Anteil bei der Lösung dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe leisten: beispielsweise durch Änderung von Lehrplänen, durch andere Bildungsinhalte und Förderung von mehr Diversität in Kindertagesstätten und Grundschulen, oder auch durch eine zielgerichtetere Berufsinformation einschließlich der Verdienst- und Aufstiegschancen.
- Erwerbsunterbrechungen von Frauen verringern! Der geringere Erwerbsumfang und dadurch schlechtere Aufstiegschancen behindert die Erwerbstätigkeit von Frauen. Hier bedarf es besserer Anreize für eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerb- und Sorgearbeit, zum Beispiel die Abschaffung der Steuerklassen III und V sowie eine Erhöhung der „Partnermonate“. Auszeiten sollten freiwillig erfolgen – und nicht mehr erzwungenermaßen, weil es keine verlässlichen und passenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt. Wir brauchen mehr, bessere und flexiblere Betreuung für kleine Kinder, die zum modernen Leben passt, und mehr und qualitativ bessere Ganztagschulen. So werden etwa in den ostdeutschen Bundesländern 52 Prozent der Kinder unter drei Jahren in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege betreut, in Westdeutschland lediglich rd. 27 Prozent (BMFSFJ, 2015). Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen und fördern, erleichtern Frauen eine umfangreiche Erwerbstätigkeit, den beruflichen Aufstieg und höhere Entgelte.
- Entgeltungleichheit beseitigen! Der beste Garant für Entgeltgleichheit sind tarifvertragliche Vergütungen. Diese Erkenntnis bestätigt den hohen Wert der Tarifautonomie. Tarifverträge sehen personenunabhängige, d.h. geschlechtsneutrale Vergütungen vor. Sie verwirklichen damit das Prinzip „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ und bewerten Tätigkeiten anhand objektiver arbeitswissenschaftlicher Kriterien – wie z. B. anhand der für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse.
- Potenziale von flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen ausschöpfen! Im Zuge des zunehmenden Wettbewerbs um Talente werden diejenigen vorne liegen, die ihren Beschäftigten (Männern und Frauen) mehr Zeitsouveränität anbieten können. Diesen Kulturwandel können wir mit verbesserten Rahmenbedingungen anstoßen und begleiten. Wir brauchen eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes nach europäischem Vorbild, d. h. eine Wochen- statt Tagesarbeitszeit sowie die Möglichkeit zur besseren Einteilung der Ruhezeiten und

ein Recht auf Homeoffice. Das sog. Jobsharing und Topsharing kann Führung in Teilzeit unterstützen und damit den beruflichen Aufstieg oder Wiedereinstieg für berufstätige Eltern erleichtern.

Berufliche Bildung stärker anerkennen und fit für die Zukunft machen

Wir stellen fest:

Die duale Berufsausbildung in Deutschland genießt weltweit einen hervorragenden Ruf. Der Berufsbildungsbericht 2018 zeigt jedoch, dass immer mehr junge Menschen keine passende Ausbildungsstelle finden. Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber stieg 2017 auf das Rekordniveau von 23.700 - ein Plus von 15 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Gleichzeitig blieben rund 48.900 der von den Arbeitgebern gemeldeten Ausbildungsplätze unbesetzt, rund 13 Prozent mehr als noch in 2016. Alarmierend ist, dass 2,1 Mio. junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren 2016 ganz ohne abgeschlossene Ausbildung dastanden, 9 Prozent mehr als im Vorjahr. Der rasante technologische Fortschritt und die Globalisierung verändern die Arbeitswelt und ihre Anforderungen an berufliche Qualifikationen. Um vor allem Jugendlichen gleichwertige Bildungschancen zu eröffnen und starke Fachkräfte für den Arbeitsmarkt von morgen auszubilden, muss sich die berufliche Bildung diesen neuen Herausforderungen stellen. Im Mittelpunkt müssen dabei die Selbstbestimmung und die Entwicklungschancen jeder/s Einzelnen stehen.

Unsere Lösungen:

- Berufliche Bildung stärker anerkennen! Die berufliche Bildung muss endlich als gleichwertige Alternative zur akademischen Ausbildung anerkannt werden. Die Herausforderungen der Zukunft lassen sich nicht allein mit Hochschulabsolventen lösen. Deshalb wollen wir mehr junge Menschen für die duale oder schulische berufliche Ausbildung begeistern und hierfür noch stärker werben. Wir brauchen eine Ausweitung der Berufsorientierungsangebote und Praktika in enger Kooperation mit der Wirtschaft an allen Schulformen. Ziel ist das praxis- und erfahrungsorientierte Kennenlernen unterschiedlicher Berufsfelder schon in frühen Klassenstufen, etwa durch den stärkeren Einsatz von Azubi-Botschaftern insbesondere auch an Gymnasien.
- Berufliche Bildung besser fördern! Wir wollen eine Exzellenzinitiative für berufliche Bildung auf den Weg bringen. Analog zur Exzellenzinitiative für Hochschulen soll diese einen bundesweiten Wettbewerb um die besten Ideen zur Zukunft der beruflichen Bildung anregen. Gleiches gilt für eine Hochbegabtenförderung in der beruflichen Bildung sowie deren bessere Internationalisierung, insbesondere durch einen Ausbau des Austauschprogramms Erasmus+.
- Berufliche Bildung fit machen für den digitalen Arbeitsmarkt! Die Chancen der Digitalisierung müssen stärker für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung genutzt werden, etwa durch die Gründung eines Zentrums für digitale Berufsbildung sowie die Förderung der Entwicklung digitaler Lehrkonzepte, die beispielsweise auch bei unzureichendem örtlichen Bildungsangebot einen dezentralen Zugang

zu spezialisierten Online-Ausbildungsmodulen ermöglichen. Hierzu gehört auch eine gezielte Einbindung von Querschnittsthemen der Digitalisierung (bspw. Medienkompetenz, Datenschutz und -sicherheit) in die Ausbildung.

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen fördern

Wir stellen fest:

Die Arbeit geht uns nicht aus, sie wird aber komplexer. Digitalisierung in der Arbeitswelt hat auch in der Vergangenheit mehr Arbeitsplätze geschaffen, als sie vernichtet hat. Nach der BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ aus dem Frühjahr 2019 werden bis zum Jahr 2035 zwar 4 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, allerdings rund 3,3 Millionen Arbeitsplätze neu entstehen. Zugleich wird die Halbwertszeit von Wissen weiter abnehmen. Daher brauchen wir immer besser qualifizierte Fachkräfte. Es werden zunehmend sowohl Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung als auch solche mit Hochschulabschluss fehlen. Unqualifizierte Arbeitskräfte werden dagegen noch stärker als bisher von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Digitalisierung ist eine Chance, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, d. h. wettbewerbsorientiert und mit Handlungsspielraum für die Betriebe. Das wirksamste Mittel, um dem Jobverlust Einhalt zu gebieten, ist Bildung – vor allem auch die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die von dem Strukturwandel besonders betroffen sind. Die Digitalisierung bewirkt zahlreiche Veränderungen in den Unternehmens- und Produktionsabläufen, Produktions- und Informationstechnik greifen stärker ineinander. Folgen sind veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Prozesskenntnisse, Fremdsprachen und Soft Skills, IT-Kompetenzen werden auf allen Ebenen relevant.

Unsere Lösungen:

- Beschäftigte für die Digitalisierung fit machen! Wir brauchen für jede und jeden Beschäftigten das Versprechen, am Wandel der Arbeitswelt gut teilhaben zu können. Schwerpunkt muss die Förderung von lebensbegleitendem Lernen und Nachqualifizieren werden - zielgenau und orientiert an den betrieblichen Bedarfen und den Bedarfen des Arbeitsmarktes. Wir brauchen endlich eine nationale koordinierte Weiterbildungsstrategie, die das Thema aus den Sonntagsreden in die Umsetzung bringt und auch auf innovative Instrumente wie ein Midlife-BAföG setzt.
- Frauen für eine Aufstiegsfortbildung motivieren! Männer führen bisher häufiger als Frauen eine Aufstiegsfortbildung durch. Um Engpässe bei Fachkräften zu lindern, kann eine Weiterqualifizierung von Beschäftigten besonders hilfreich sein. Gerade Mütter profitieren davon, wenn sie für die Weiterbildung freigestellt werden, so dass die Weiterqualifizierung in den normalen Arbeitsalltag integriert werden

kann und keine zusätzliche zeitliche Belastung darstellt.

- Digitale Bildung und Bildung zur Digitalkompetenz für Lernende und Lehrende gleichermaßen ermöglichen! Ein frühzeitiges Verständnis für informationstechnische Systeme, für künstliche Intelligenz, für Algorithmen, für den Umgang mit persönlichen Daten im Internet, Cybersicherheit, oder auch für Computersprachen werden für eigenverantwortliche Lebensführung und digitale Mündigkeit in einer Welt, in der der Umgang mit Informationsmassen immer mehr zum Alltag gehört, immer wichtiger.
- Bildungssparen ermöglichen! Die Einführung eines einfachen und leistungsfähigen Modells des Bildungssparens mit einem Midlife-BAföG und der Förderung von selbst organisierter Weiterbildung, zum Beispiel durch Bildungsgutscheine oder steuerliche Anreize.
- Mehr Flexibilität im Lebenslauf ermöglichen! Durch die Unterteilung der beruflichen Ausbildung in mehrere aufeinander aufbauende Abschnitte, räumen wir Chancen ein. Nach einer Phase der Basisausbildung, in der grundlegende Qualifikationen vermittelt werden, folgen weitere Phasen zur Spezialisierung und Vertiefung. Jede einzelne Ausbildungsphase soll mit einem eigenständigen (Teil-)Abschluss beendet werden können.
- Hochschulen besser einbeziehen! Unsere Hochschulen und Berufsschulen dürfen ihren Bildungsauftrag mit dem Erreichen eines formalen Erstabschlusses nicht als beendet sehen, sondern müssen dazu verpflichtet werden, eine ganz bewusste Weiterqualifizierungsstrategie für Erwachsene im Berufsleben und auch ihre ehemaligen Absolventinnen und Absolventen sowie auch weitere Interessierte zu entwickeln und anzubieten.
- Langfristige Fachkräftesicherung durch eine bedarfsgerechte Berufsorientierung! Um zukünftig mehr Jugendliche für Engpassberufe zu gewinnen, müssen im Rahmen der Berufsorientierung die Vorteile einer (dualen) Ausbildung deutlich sichtbar gemacht werden. Unternehmen können gerade in Engpassberufen mit den guten Übernahme- und Beschäftigungsperspektiven sowie dem geringen Arbeitslosigkeitsrisiko überzeugen. Denn viele Jugendliche orientieren sich bei ihrer Berufswahl daran, wo sie Sicherheit und gute Chancen auf einen festen Arbeitsplatz erwarten.

2. Rente

Wir stellen fest:

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes machen deutlich, dass sich die demografischen Entwicklungen im kommenden Jahrzehnt (aber auch darüber hinaus) eher noch beschleunigen werden. Die Zahl der Rentner wird in etwa so stark ansteigen, wie im Gegenzug die der erwerbsfähigen Bevölkerung abnehmen wird. Das verteilt die steigenden Lasten der Sozialsysteme (und hier insbesondere die der Rentenversicherung) auf immer weniger Schultern!

Nach den Projektionen der Deutschen Rentenversicherung werden die zukünftigen Rentenausgaben nur durch einen schrittweisen Anstieg des Renten-Beitragssatzes von aktuell 18,6 Prozent auf rund 22 Prozent im Jahr 2030 finanzierbar sein. Dies hätte enorme negative Auswirkungen auf sowohl die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber als auch auf die verfügbaren Einkommen der Arbeitnehmer. Zusätzlich würde der Bundeshaushalt durch einen überproportionalen Anstieg des Bundeszuschusses an die gesetzliche Rentenversicherung belastet. Der Bundeszuschuss steigt gemäß des Rentenfinanzierungsmechanismus im etwa gleichen Ausmaß wie Löhne und Gehälter an. Steigende Beitragssätze jedoch führen über die sogenannte Rentenformel einerseits zu geringeren Rentenanstiegen, andererseits aber auch zu einem stärker steigenden Bundeszuschuss. So sollen Finanzierungslasten gleichmäßig auf Beitragszahler, Rentner und Steuerzahler verteilt werden. Im Ergebnis wird hierdurch aber ein immer größerer Teil der Steuereinnahmen durch den Bundeszuschuss an die Rentenversicherung „aufgefressen“ werden. Dies kann sogar soweit gehen, dass in der Folge Steuern erhöht werden müssen.

Die Große Koalition aber hat diese absehbare „demografische Krise“ zusätzlich verschärft. Die Rentenpakete von Union und SPD aus den Jahren 2014 und 2018 (Mütterrente I und II, Rente mit 63, Manipulation der Rentenformel, etc.) kosten Milliarden, von denen 90 Prozent aber gar nicht zielgenau gegen Altersarmut helfen. Die Kosten für diese Gießkannen-Politik liegen laut Rentenversicherung hingegen bis 2030 bei kumuliert einer Viertel Billion Euro! Allein im Jahr 2030 ergäben sich Mehrkosten von rund 70 Milliarden Euro. 2035 wären es schon 80 Milliarden Euro. Pro Jahr! Schon in dieser Legislaturperiode liegt der Beitragssatz zudem fast einen Prozentpunkt höher, als es ohne die beiden Rentenpakete der Fall wäre. Das ist Geld, das gerade Geringverdienern schmerzhaft fehlt. Die neueste Idee der GroKo - die sogenannte Grundrente - würde die Grundprinzipien der Rentenversicherung verletzen und diesen falschen Weg fortführen. Sie hilft zudem nicht zielgenau gegen Altersarmut, schafft neue Ungerechtigkeiten und verursacht zusätzliche Kosten von mindestens 6 Mrd. Euro jährlich.

In der Rentenversicherung gibt es vor allem drei Stellschrauben: den Beitragssatz, das Rentenniveau und die Regelaltersgrenze. Höhere Steuerzuschüsse für die Rentenkasse, wie sie vor allem von den Parteien der politischen Linken gefordert werden, sind nur auf den ersten Blick eine Lösung. Denn der demografische Wandel schlägt neben den Staatsausgaben auch auf die Staatseinnahmen durch. Da Rentner im Durchschnitt geringer besteuert werden als Erwerbstätige, dämpft die Alterung der Gesellschaft auch die Entwicklung des Steueraufkommens. Deshalb kann ein fortwährend steigender Bundeszuschuss genauso wenig wie ein immer höherer Beitragssatz Ausdruck einer langfristig tragfähigen Rentenpolitik sein!

Unsere Lösungen:

- Tragfähigkeit der Rentenfinanzen sichern – Beitragssatz begrenzen und Schuldenbremse 2.0 einführen: Die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung soll langfristig tragfähig gestaltet werden. Der Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenformel darf nicht aufgeweicht werden, denn nur so ist eine zukunftsfeste Ausgestaltung der gesetzlichen Rente möglich. Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung soll langfristig auf maximal 20 Prozent begrenzt werden. Abgesehen von einer kurzen Ausnahme (1997 bis 1999) hat noch keine Generation mehr als ein Fünftel des Brutto-Einkommens in Form von Beiträgen an die umlagefinanzierte Rentenversicherung abführen müssen. Da höhere Beitragssätze auch nicht im Umkehrschluss zu höheren Altersrenten führen, sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Beitragslast für Arbeitnehmer und -geber langfristig zu begrenzen. Diese Maßnahmen würden die finanzielle Tragfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich erhöhen. In diesem Kontext sollte insbesondere das Prinzip der Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen Verfassungsrang erlangen. So sollen versicherungsfremde Leistungen wie die Leistungen für Kindererziehungszeiten nicht aus Beitrags-, sondern systemgerecht nur aus Steuermitteln finanziert werden. Das wäre zumindest ein Einstieg in die Schuldenbremse 2.0. Nur mit ihr erreichen wir eine nachhaltige Finanzierung der Sozialversicherungen und bewahren auch langfristig deren Schutzfunktion.
- Rente enkelfit machen - Flexiblen Renteneintritt ermöglichen: Wir brauchen endlich einen wirklich flexiblen Renteneintritt - die aktuellen Regeln sind zu starr und nicht mehr zeitgemäß. In Schweden gilt etwa das einfache Prinzip: Wer früher geht, kriegt weniger. Wer später geht, erhält mehr Rente. Das Renteneintrittsalter soll nach schwedischem Vorbild flexibilisiert werden. Wer das 60. Lebensjahr erreicht hat und mit allen Altersvorsorgeansprüchen mindestens das Grundsicherungsniveau erreicht, soll selbst entscheiden, wann der Ruhestand beginnt. Längeres Arbeiten wird so belohnt. Das ist gerecht und schafft mehr individuellen Entscheidungsspielraum. Fairerweise fließt auch die jahrgangsendividuelle Lebenserwartung in die Berechnung mit ein, was zusätzlich zum Ausgleich zwischen den Generationen beiträgt. Auch für Beamte sollen flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen werden. Für eine längere Erwerbstätigkeit Älterer sollen bessere Anreize geschaffen und Altersteilzeit sowie die Beschäftigung von Älteren erleichtert werden, etwa durch die Einführung eines echten Sachgrundes bei der Beschäftigung von Rentnern im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dazu zählt ebenso, die bisherigen Hinzuverdienstgrenzen aufzuheben. Auf einen Verdienst neben dem Rentenbezug werden weiterhin von Arbeitnehmern und Arbeitgebern Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, wobei der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung vollständig entfällt.

Durch den Rentenversicherungsbeitrag wird der Rentenanspruch weiter erhöht.

- Altersarmut wirksam bekämpfen - „Basis-Rente“ schaffen: Um zu erreichen, dass zukünftig auch Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht vollständig beim Bezug von Grundsicherung im Alter auf diese angerechnet werden, soll eine echte „Basis-Rente“ eingeführt werden. Je höher die durch Beitragszahlungen erworbenen Ansprüche sind, desto mehr sollte jeder Einzelne davon auch behalten dürfen. Ein anrechnungsfreier Anteil von beispielsweise 20 Prozent der Ansprüche aus der gesetzlichen Rente würde genau dies leisten. So werden Alterseinkommen für diejenigen, die unsere Solidarität brauchen, aus Steuermitteln erhöht und Altersarmut gezielt bekämpft. Es besteht auch weiterhin eine Prüfung des Bedarfs, allerdings ohne Zugriff auf das Einkommen der Kinder und mit einem angemessenen Schonvermögen, so dass etwa ein kleines Eigenheim geschützt bleibt. Die Beantragung und Auszahlung von gesetzlicher Rente und Grundsicherung im Alter soll für Menschen ohne ausreichende Existenzsicherung unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung zusammengeführt werden. Dadurch werden beide Leistungen aus einer Hand vergeben und psychologische Hürden für die Betroffenen reduziert. Niemand mit Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung muss so im Alter zum Sozialamt gehen, und alle haben die Gewissheit, eine Basis-Rente zu erhalten.
- Kapitalgedeckte Altersvorsorge besser machen - Sie muss einfacher, verbraucherfreundlicher und aktienorientierter werden: Die gesetzlichen Regelungen bei der betrieblichen Altersversorgung sollen attraktiver gestaltet werden. Die im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eingeführten Möglichkeiten der reinen Beitragszusage (und damit eines höheren Aktienanteils) und des automatischen Einbezugs ganzer Belegschaften (mit Opt-Out-Möglichkeit für den einzelnen Beschäftigten) sollten prinzipiell allen und somit auch den tarifungebundenen, meist kleinen Unternehmen zur Verfügung stehen. Die steuerliche und Zulagen-Förderung in der privaten Altersvorsorge soll fortan allen Bürgerinnen und Bürgern ermöglicht und die aufwändigen Zulage-Verfahren massiv vereinfacht werden. Eine Lockerung und Entbürokratisierung der Förderbedingungen trägt zusätzlich dazu bei, die Verwaltungskosten zu senken. Die Möglichkeit zur Teilnahme für alle Bürgerinnen und Bürger erleichtert den flexiblen Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit oder die Kombination von beidem. Zusätzlich sollen zukünftig im Rahmen der geförderten Altersvorsorge auch Produkte ohne Beitragsgarantien zugelassen werden. Eine Liberalisierung der Anlagevorschriften hätte eine Erhöhung der potentiell erreichbaren Renditen zur Folge. Die Sparerinnen und Sparer sollten individuell für sich selbst entscheiden und festlegen können, welches Chance-Risiko-Verhältnis sie mit

Blick auf Renditechancen, Anlageformen und Anlagehorizont bzw. Lebensalter einzugehen bereit sind. So wird die Möglichkeit eröffnet, über langfristige Beteiligungen am Kapitalmarkt an der Produktivität erfolgreicher und global operierender Unternehmen teilzuhaben. Das stärkt auch die bisher leider unterentwickelte Aktienkultur in Deutschland.

- Überblick über Altersvorsorge verbessern - „Online-Vorsorgekonto“ einrichten: Das Altersvorsorgesystem soll künftig nach dem Baukasten-Prinzip aufgebaut sein. Jeder muss die Möglichkeit haben, gesetzliche, betriebliche und private Vorsorgekomponenten flexibel kombinieren zu können. Ein Online-Vorsorgekonto bietet dabei jedem die Möglichkeit, die erworbenen Ansprüche aus allen Vorsorgeelementen jederzeit einsehen und Vorsorgelücken frühzeitig entdecken zu können. Nur so können diese Lücken auch wirksam geschlossen werden. Die Datenhoheit liegt dabei bei jedem einzelnen Versicherten. Die Möglichkeiten zur Übertragung (Portabilität) von Rentenansprüchen zwischen Arbeitgebern sowie zwischen In- und Ausland soll verbessert werden.

3. Gesundheit

Wir stellen fest:

Die Folgen des demografischen Wandels betreffen in besonderem Maße auch die umlagefinanzierten Systeme der Gesundheit (GKV) und Pflege (SPV), weil hier die Beitragszahler für die aktuellen Krankheits- und Pflegekosten der Patienten aufkommen. Die aufgrund des demografischen Wandels oben beschriebene sinkende Zahl der jüngeren Beitragszahler geht einher mit einer steigenden Zahl von älteren Versicherten mit geringeren Beitragszahlungen. Die steigende Zahl älterer Menschen sorgt auch für eine Verschiebung der Rahmenbedingungen. Ältere Menschen erkranken häufiger und die Krankheiten sind komplexer. Es wird also in Zukunft insgesamt mehr Fallzahlen und mehr multimorbide Kranke geben. Die immer kleiner werdende Kohorte der GKV-Solidargemeinschaft im erwerbsfähigen Alter muss im Umlagesystem einen ungleich größeren Teil der Leistungsausgaben tragen. Denn ein Großteil der Rentner ist in der günstigen Krankenversicherung der Rentner (KVdR) versichert. Insgesamt sind 26 Prozent der GKV-Mitglieder in der KVdR versichert. Die KVdR trägt aber nur zu 23,2 Prozent der Beitragseinnahmen der gesamten GKV bei, allerdings entfallen 49,9 Prozent der Leistungsausgaben auf ihre Mitglieder.

Ein weiteres Problem, das die angespannte Lage der GKV und der SPV weiter verschärfen wird, ist die in den letzten Jahren betriebene intensive Leistungsausweitungspolitik: Diese hat die Ausgaben des Gesundheitswesens in die Höhe schnellen lassen. Die Gesamtausgaben der GKV sind von 194,5 Mrd. Euro im Jahr 2013 auf 239,4 Mrd. Euro im Jahr 2018 um

23,1 Prozent - also durchschnittlich 4,24 Prozent pro Jahr - gestiegen. Die großen Koalitionen waren dabei besonders ausgabefreudig. So gab es auch immer wieder den Griff in die Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds, die trotz andauernder Überschüsse von 13,6 Mrd. Euro im Jahr 2013 auf 9,7 Mrd. Euro im Januar 2019 gesunken ist. Aber auch dauerhaft wirksame Leistungsausweitungen wurden getätigt. So setzt die aktuelle Gesetzgebung diesen Trend fort: Alleine die Mehrausgaben aufgrund des Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetzes (PpSG) und des Terminservice- und Versorgungsgesetzes (TSVG) belaufen sich bis 2022 nach Schätzungen des GKV-Spitzenverbandes auf über 20 Mrd. Euro.

Hinzu kommt, dass die Personalgewinnung im Gesundheitswesen schwieriger wird. Bereits heute besteht nach der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Juni 2019 in der Alten- und in der Krankenpflege in weiten Teilen ein Fachkräftemangel: Dieser zeigt sich ausnahmslos in allen Bundesländern. Gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte sind im Bundesdurchschnitt 199 Tage unbesetzt. Das sind 67 Prozent mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Auf 100 gemeldete Stellen kommen rechnerisch lediglich 27 Arbeitslose. Bei der Krankenpflege dauert die Vakanzzeit 159 Tage. Auf 100 offene Arbeitsstellen kommen 57 Arbeitslose.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird dieser Fachkräftemangel sowohl nachfrage- wie auch angebotsseitig zunehmen. Nachfrageseitig deshalb, weil es immer mehr Kranke und mehr Pflegebedürftige geben wird und durch die geringe Fertilitätsrate sowie die erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen weniger Pflegeleistungen durch die Familie erbracht werden. Angebotsseitig deshalb, weil die Zahl der in Erwerbsleben eintretenden Menschen abnimmt und deshalb eine Erhöhung des Anteils von Schulabgängern, die einen Gesundheitsberuf ergreifen, erreicht werden müsste, um zumindest eine gleichbleibende Anzahl von Fachkräften zu erreichen. Ein Gutachten zum Fachkräftebedarf im Auftrag des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geht bei der bei Fortschreibung des Status quo bis zum Jahr 2030 von einer Fachkräftelücke von 1,3 Mio. Vollkräften in den Gesundheits- und Sozialberufen aus.

Unsere Lösungen:

- Der demografische Wandel und der medizinisch-technische Fortschritt treiben die Kosten des Gesundheitswesens. Umso wichtiger ist es, Effizienz- und Verbesserungspotentiale zu finden und einen Umbau zu einem leistungsfähigen, effizienten und qualitätsorientierten Gesundheitswesen voranzutreiben.
- Die Digitalisierung bietet die Chance, Ärzte und Pflegekräfte von Routineaufgaben zu entlasten. Wir wollen das papierlose und vernetzte

Gesundheitswesen. Sämtliche Kommunikationsformen zwischen den einzelnen Akteuren im Gesundheitswesen (Ärzte, Krankenhäuser, Pflegeheime, ambulante Dienste, Gesundheitsfachberufe, Reha-Einrichtungen etc.) müssen systematisch und ausschließlich auf digitale Anwendungen umgestellt werden. Dabei muss vollständige Interoperabilität gewährleistet sein. Es wird weniger Papier beschriftet und die Beteiligten können schneller und gemeinsam auf erhobene Daten zugreifen. Zu viel Bürokratie sorgt für Frustration und senkt die Arbeitszufriedenheit erheblich.

- Ohne den Preiswettbewerb im Versicherungsmarkt, der eine wirtschaftliche und effiziente Mittelverwendung sichert, ist die Finanzierbarkeit einer hochwertigen Versorgung dauerhaft nicht zu gewährleisten. Der Wettbewerb muss fair sein. Im Leistungsmarkt (zwischen Krankenkassen und Leistungserbringern) benötigen wir mehr Freiheiten bei den qualitätsfördernden Selektivverträgen unter fairen kartellrechtlichen Bedingungen.
- Fehl-, Unter- und Überversorgung müssen vermieden werden. Wir wollen die Ambulantisierung und Spezialisierung der Medizin weiterentwickeln. In Deutschland werden vergleichsweise viele Behandlungen stationär durchgeführt, die auch ambulant erfolgen könnten. Das ist nachteilig für Patienten und zugleich teuer für die Beitragszahler. Außerdem sollten komplexe Behandlungen nur von zugelassenen Spezialisten durchgeführt werden. Dadurch erreichen wir ein höheres Qualitätsniveau.
- Vorbeugen ist besser als heilen. Präventionsmaßnahmen müssen früher als bisher einsetzen, z.B. bei Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes. Das ist sinnvoll für die Betroffenen und spart langfristig Kosten ein.
- Wir müssen mehr Teilzeitkräfte für Vollzeitarbeit gewinnen. Im Gesundheitswesen haben wir eine hohe Teilzeitquote - in der Altenpflege liegt sie bei 71 Prozent. Es muss uns gelingen, durch bessere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Fachkräfte in Vollzeitarbeit zu bringen. Dazu benötigen wir bessere Arbeitsbedingungen und mehr und niedrigschwelligere Angebote für Kinderbetreuung.
- Außerdem wollen wir die Zahl der ausländischen Fachkräfte erhöhen (ggf. auch durch Ausbildung nach deutschem Standard in anderen Ländern).

4. Pflege

Wir stellen fest:

Die Pflegeversicherung ist eine Teilleistungsversicherung - keine Vollkaskoversicherung. So entstehen für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen im Pflegefall Kosten, die nicht vollständig von der gesetzlichen Pflegeversicherung abgedeckt sind. 2018 waren 72,75 Mio. Menschen in der sozialen Pflegeversicherung und 9,32 Mio. in der privaten Pflege-

Pflichtversicherung versichert. Die Zahl der Leistungsbezieher betrug zum 31.12.2018 knapp 3,7 Mio., während Ende 2015 lediglich 2,86 Mio. Menschen pflegebedürftig waren. Gründe für den Anstieg sind erstens die Alterung der Bevölkerung. Je älter die Menschen werden, desto höher ist das Pflegerisiko. Zweitens mit der Verbesserung der medizinischen und pflegerischen Versorgung steigen die Kosten. Drittens hat die 2017 erfolgte Erweiterung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs auch auf Menschen mit Demenz die Zahl der Pflegebedürftigen schlagartig erhöht.

Die soziale Pflegeversicherung allein kann die Folgen des demografischen Wandels und des pflegerisch-technischen Fortschritts nicht bewältigen. Bereits heute - noch bevor die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer pflegebedürftig werden - stößt die Finanzierung an ihre Grenzen. Mit mehr als 38 Milliarden Euro markieren die Leistungsausgaben im Jahr 2018 einen neuen Höhepunkt (2015: 26,7 Mrd. Euro).

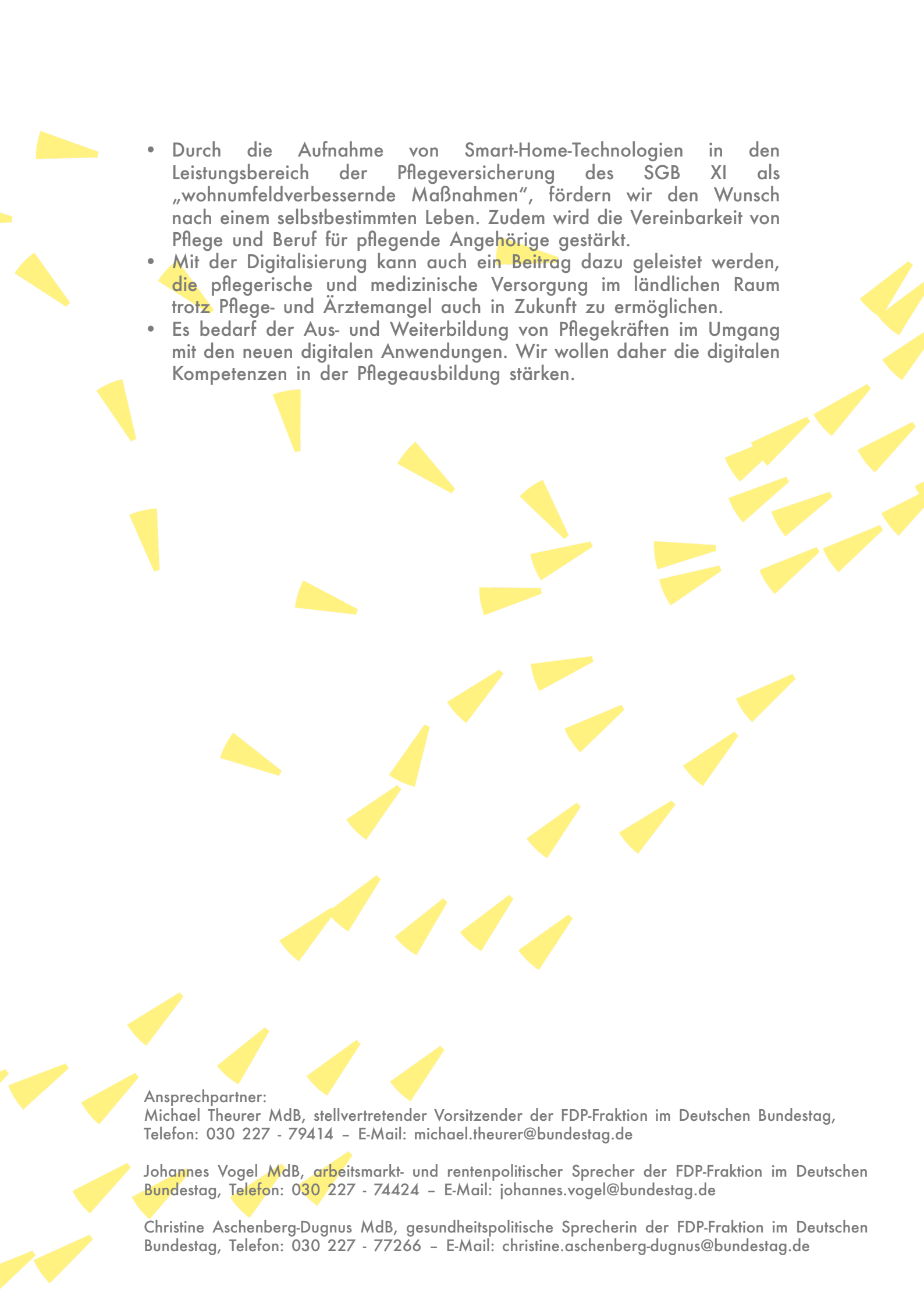
Bereits heute ist die finanzielle Situation bedenklich: Das aktuelle Defizit der sozialen Pflegeversicherung von ca. 3,55 Mrd. Euro ist das höchste seit der Einführung im Jahr 1995. Die Rücklagen schrumpften auf 3,4 Mrd. Euro.

Diese finanzielle Schieflage besteht, obwohl bereits zweimal seit 2017 der Beitragssatz erhöht wurde. Zum Jahr 2017 wurde der Pflegebeitragssatz um 0,2 Prozentpunkte erhöht. Zum 1. Januar 2019 erfolgte eine weitere Anhebung um 0,5 Prozentpunkte auf 3,05 Prozent (Kinderlose zahlen einen Zuschlag von 0,25 Prozentpunkten).

Laut einer im Januar 2019 veröffentlichten Studie der Bertelsmann-Stiftung wird der Pflegebeitrag bis 2045 voraussichtlich auf 4,25 Prozent steigen. Nach einer Untersuchung des Wissenschaftlichen Instituts der PKV vom Mai 2019 könnte der Beitragssatz bis 2040 auf 4,1 bis 7,9 Prozent steigen. Die Umsetzung der von der Bundesregierung geplanten „Konzertierten Aktion Pflege“ wird zusätzlich sehr teuer. Vorgesehen ist, die Vergütung der Altenpflegekräfte deutlich zu erhöhen. Dazu soll über Änderungen im Arbeitsrecht die Tarifautonomie ausgehebelt werden und ein zwischen AWO und ver.di ausgehandelter Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die bessere Vergütung kostet nach Berechnungen des GKV-Spitzenverbandes mindestens 1,4 Milliarden Euro im Jahr, wenn nur der regionale Mindestlohn bezahlt werden würde. Es könnte sogar bis zu 5,2 Milliarden Euro im Jahr zusätzlich kosten, wenn Löhne vergleichbar wie im öffentlichen Dienst gezahlt würden.

Unsere Lösungen:

- Die Finanzierung der Pflege muss durch ein Drei-Säulen-Modell abgesichert werden. Neben der sozialen Pflegeversicherung müssen die private Pflegevorsorge und die betriebliche Pflegeversicherung gestärkt werden.

- 
- Durch die Aufnahme von Smart-Home-Technologien in den Leistungsbereich der Pflegeversicherung des SGB XI als „wohnumfeldverbessernde Maßnahmen“, fördern wir den Wunsch nach einem selbstbestimmten Leben. Zudem wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für pflegende Angehörige gestärkt.
 - Mit der Digitalisierung kann auch ein Beitrag dazu geleistet werden, die pflegerische und medizinische Versorgung im ländlichen Raum trotz Pflege- und Ärztemangel auch in Zukunft zu ermöglichen.
 - Es bedarf der Aus- und Weiterbildung von Pflegekräften im Umgang mit den neuen digitalen Anwendungen. Wir wollen daher die digitalen Kompetenzen in der Pflegeausbildung stärken.

Ansprechpartner:

Michael Theurer MdB, stellvertretender Vorsitzender der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag,
Telefon: 030 227 - 79414 – E-Mail: michael.theurer@bundestag.de

Johannes Vogel MdB, arbeitsmarkt- und rentenpolitischer Sprecher der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag, Telefon: 030 227 - 74424 – E-Mail: johannes.vogel@bundestag.de

Christine Aschenberg-Dugnus MdB, gesundheitspolitische Sprecherin der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag, Telefon: 030 227 - 77266 – E-Mail: christine.aschenberg-dugnus@bundestag.de