

Feierliche Abschlussveranstaltung des Projektes
„Botschafterinnen für Existenzgründung und Unternehmertum“
am 12.12.2013 im Augustinerkloster Erfurt

Michael Panse:
**„Die Zukunft des Generationenvertrages in Thüringen -
abhängig von den Chancen für Familie und Wirtschaft“**

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Johanna Arenhövel,

kennen Sie den Bechdel-Test? Kinos in Schweden nutzen ihn seit neuesten, um das Publikum zu informieren, wie geschlechtergerecht der gezeigte Film ist.

Es müssen nur drei einfache Fragen beantwortet werden.

Erstens: Kommt in dem Film mehr als eine Frau vor und wenn ja, erfährt man auch deren Namen?

Zweitens: Reden die Frauen miteinander? und

Drittens: Reden die Frauen miteinander auch über etwas anderes als über Männer?

Es fallen nicht nur viele Kriegs-, Action- und Westernfilme durch diesen Test. Auch zwei der acht Harry-Potter-Filme haben ihn nicht bestanden.

Ihre Veranstaltung besteht den Bechdel-Test selbstverständlich ohne Probleme. Dreht man den Bechdel-Test aber um, kann ich Ihnen versichern, dass ich als Mann nicht nur über Frauen, sondern auch über Männer rede.

Denn es fällt schon auf, wenn man sich mit Generationenfragen, wenn man sich mit der demografischen Entwicklung befasst, dass viel von Frauen und ihrer durchschnittlichen Kinderzahl, von der Anzahl der kinderlosen Frauen, vom Erstgebäralter und vom durchschnittlichen Gebäralter von Frauen gesprochen wird, aber recht wenig von Männern.

Werden Frauen allerdings nach der Realisierung ihres Kinderwunsches gefragt, so kommt recht häufig die Antwort, dass sie dazu noch nach dem richtigen Partner suchen. Ein Partner, der nicht nur ebenso wie sie Kinder will, sondern der auch bereit ist, seinen Teil zum Familienleben – unter anderem zum Bewältigen des Haushalts – beizutragen. Ist der Wunsch nach Kindern bei Männern schon etwas geringer als bei Frauen ausgeprägt, so fällt die Begeisterung für die Hausarbeit bei Männern noch deutlich geringer aus.

Wie stark der demografische Wandel ausfällt, hängt also nicht allein von den Frauen ab, sondern auch davon, ob sich genug Männer finden, die bereit, willens und in der Lage sind auf die Wünsche und Erwartungen ihrer Partnerinnen einzugehen. Ohne solche Männer werden wir auch in Zukunft nicht mehr Kinder haben.

Zur Einhaltung des Generationenvertrages in der Zukunft gehört es aber notwendig, dass eine genügend große nächste Generation nachwächst, um ihn einzulösen.

Wie steht es mit der Demografie in Thüringen?

Im Jahr 2050 wird sich nach den vorliegenden Bevölkerungsvorausberechnungen die Einwohnerzahl Thüringens im Vergleich zu 1950 annähernd halbiert haben, von

knapp 3 Millionen Einwohnern 1950 (2.932.242) auf nur noch gut anderthalb Millionen Einwohner im Jahr 2050 (1.538.200).

Wir werden aber nicht nur weniger, wir werden auch älter.

Am 31.12.2011 waren 514.459 Thüringer – und damit 23 Prozent der Bevölkerung - älter als 65 Jahre. Bis 2030 wird der Anteil der über 65-jährigen auf 37 % steigen. Es werden dann mehr als 650.000 Thüringerinnen und Thüringer in diesem Alter sein. Die Zahl der über 80jährigen wird von 124.545 auf mehr als 189.000 anwachsen.

Im Jahr 2030 werden auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren dann 70 Personen über 65 Jahre kommen. Im Jahr 2008 waren es noch nur 36 Personen über 65 Jahre.

Etwas verkürzt und gerundet könnte man sagen, stehen jetzt 10 Erwerbsfähigen 3 Rentner gegenüber, so werden es im Jahr 2030 in Thüringen 7 Rentner sein.

Bereits im Jahr 2020 wird in Thüringen im Vergleich zu 2005 die Anzahl der Erwerbspersonen um ein Fünftel (19,4 %) zurückgegangen sein.

Aber die Verschiebung der Altersstruktur findet natürlich auch in Betrieben selbst statt. Der Anteil älterer Arbeitnehmer, die sogenannten 50+, an allen Beschäftigten erhöht sich von 30% im Jahr 2010 auf rund 40% im Jahr 2020.

Dem Rückgang der Bevölkerung und den Verschiebungen in der Altersstruktur steht gegenüber, dass die Finanzmittelausstattung des Freistaats Thüringen bereits zum Jahr 2020 im Vergleich zum Jahr 2011 nur noch rund 83 Prozent betragen wird, als rund um ein Fünftel sinkt.

In Abhängigkeit vom gesamtdeutschen Steueraufkommen verliert Thüringen mit jedem Einwohner rund 2.500 Euro. Der skizzierte Einwohnerrückgang in Thüringen führt damit pro Jahr zu Mindereinnahmen von 50 Mio. Euro.

Die neuen Länder sind ab 2014 nicht mehr Ziel-1-Gebiet der EU-Förderung.

Der Solidarpakt II wird 2019 auslaufen. 2012 hat Thüringen daraus noch 1,3 Mrd. Euro erhalten. Bei einem Gesamtlandeshaushalt von knapp 9 Mrd. Euro sind dies rund 14% der Einnahmen gewesen.

Um die gesetzlich eingeführte Schuldenbremse ab dem Jahr 2020 einzuhalten, muss das Haushaltsvolumen bereits jetzt reduziert werden.

Wenn jetzt bei einem Gesamtlandeshaushalt von knapp 9 Mrd. Euro die Personalausgaben allein 2,3 Mrd. Euro ausmachen, ist klar, dass die Anzahl der Mitarbeiter und der Umfang der Verwaltungsstrukturen weiter herunter gefahren werden müssen. Den größten Anteil am Personalbestand des Landes haben allerdings die Lehrer an staatlichen Schulen und die Polizisten, deren Anzahl nicht beliebig abgesenkt werden kann.

Wir brauchen ebenso auch weiterhin eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung, die die erforderlichen Dienstleistungen für die Bürger und die Wirtschaft in der notwendigen Qualität erbringt.

Wer solche öffentlichen Leistungen, wie z.B. Erhalt der Infrastruktur, oder ein funktionierendes Grundbuchwesen, oder Lebensmittelsicherheit, oder Seuchenschutz will, kann hier nicht beliebig einsparen.

Allerdings müssen Standards überprüft werden, ob sie weiter in der bisherigen Weise nötig sind, oder ob sie an die sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Wenn wir den demografischen Wandel in Thüringen bewältigen wollen, dann kann es nicht ausreichen, allein auf passive Anpassungsprozesse zu setzen, dann muss auch aktiv reagiert werden. Darum richtete im Jahr 2001 die Thüringer Staatskanzlei eine Managementgruppe „Fachkräftebedarf“ ein, die bis zum Jahr 2010 tätig war und dann von einer Steuerungsgruppe auf Staatssekretäresebene abgelöst wurde. Vor neun Jahren, im Jahr 2004, wurde die interministerielle Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ eingerichtet, die entsprechende Konzepte berät.

Das Jahr 2011 war das Gründungsjahr der „Serviceagentur Demografischer Wandel“. Im selben Jahr wurde der erste Teil des Thüringer Demografieberichts der Öffentlichkeit vorgestellt und die Mitteldeutsche Demografieinitiative ins Leben gerufen. Im Jahr 2012 folgten der Demografiebericht Teil 2 mit dem Titel „Herausforderungen und Handlungsansätze bei der Sicherung ausgewählter Schwerpunkte der Daseinsvorsorge“ und Teil 3 mit dem Titel „Entwicklungen und Tendenzen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in Thüringen“.

Wir wissen auch, dass die Entwicklung von Strategien auf Landesebene allein nicht ausreicht, da die Bevölkerungsentwicklung in Kreisen und Gemeinden sehr differenziert verläuft, Schrumpfung und Wachstum liegen häufig dicht beieinander.

In Städten wie Jena, Weimar und Erfurt rechnet man für die nächsten Jahre mit einem Anstieg der Bevölkerung, während die anderen kreisfreien Städte und Landkreise weiter schrumpfen. So rechnet man bis zum Jahr 2020 in Gera mit einem Rückgang um über 11.000 Personen und im Landkreis Greiz mit einem Rückgang um über 18.000 Personen.

Daher sind kleinräumige Betrachtungen und lokale Strategien erforderlich. Das im Jahr 2012 gegründete „Thüringer Zentrum für interkommunale Kooperation“ soll dabei Unterstützung leisten.

In Thüringen beginnen die meisten Schulabgänger ihre Ausbildung oder ihr Studium nicht am Heimatort. Viele von ihnen bleiben Jahre weg. Kehren sie gar nicht mehr zurück, fehlen in peripher gelegenen Regionen, die wirtschaftlich vor allem von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt sind, junge, gut ausgebildete Fachkräfte. Dann gibt es mehr freie Stellen als Bewerber und mehr Ausbildungsplätze als Schulabgänger.

In den Gegenden, in denen die Bevölkerung wegen einer niedrigen Geburtenrate und Abwanderung schrumpft, droht eine wirtschaftliche Abwärtsspirale. Niedrigere Einwohnerzahlen bedeuten ein zurückgehendes Arbeitskräftepotenzial.

Unternehmen ziehen sich zurück, weil sie schwerer ihren Fachkräftebedarf decken können und ihnen - je nach Branche - Abnehmer fehlen. Ziehen sich jedoch die Unternehmen zurück, stärkt das die Abwanderung und Zuwanderung bleibt aus. Weniger Unternehmen führen zu verminderten Einnahmen der betroffenen Kommunen und damit zu weniger finanzielle Mittel für Investitionen in die Infrastrukturen.

Wenn wir keine Wege finden würden, diese Probleme zu lösen, stünde die Zukunft des heutigen Generationenvertrages in Frage.

Aber es wäre gut, wenn der Generationenvertrag bei leidlich guter Gesundheit das Rentenalter erreichen würde. Das Licht der Welt der deutschen Sozialgesetzgebung hat er vor nun 56 Jahren erblickt.

Sein Vater war der Geschäftsführer und wissenschaftliche Berater des Bundes Katholischer Unternehmer, Wilfrid Schreiber.

Was unter Konrad Adenauer aus seinem Kind gemacht wurde, entsprach allerdings nur zum Teil seinen ursprünglichen Absichten.

Heute wird offiziell definiert:

„Mit Generationenvertrag wird der unausgesprochene „Vertrag“ zwischen der beitragszahlenden und der rentenbeziehenden Generation bezeichnet. Die monatlich von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorgenommenen Einzahlungen in die staatliche Rentenkasse sollen zur Finanzierung der laufenden Rentenzahlungen dienen. Die arbeitende und somit zahlende Generation erwartet ihrerseits, dass auch ihre Rente durch die Beitragszahlungen der nachfolgenden Generation gedeckt ist. Tatsächlich ist der Generationenvertrag als Grundlage des deutschen Rentensystems eine staatlich organisierte Unterhaltspflicht gegenüber den Älteren der Gesellschaft.“

Die Erkenntnis, dass heutige Rentner nicht ihre angesparte Rente verzehren, sondern dass ihre eigenen Rentenbeiträge schon längst von anderen Rentnern vor ihnen verbraucht worden sind, scheint sich allerdings immer noch nicht bis zum letzten Rentner und auch nicht zu allen Journalisten herumgesprochen zu haben.

Aber der Grund dafür, dass sich Wilfrid Schreiber in den fünfziger Jahren hinsetzte und seine Vorschläge aufschrieb, war, dass schon damals die selbst eingezahlten Beiträge keine ausreichende Kapitaldeckung für die eigene Rente ergaben und absehbar auch nie ergeben würden. Wilfrid Schreiber wird daher auch der Vater der dynamischen Rente genannt. Einer Rente, die sich an die Steigerung der Produktivität und die damit verbundene Lohnentwicklung anpasst, und die außerdem vor der Inflation schützt.

Als Modell für den Generationenvertrag dienten Wilfrid Schreiber die Generationenbeziehungen innerhalb einer Familie.

Aber in einer Familie hat die mittlere, Einkommen beziehende Generation nicht nur für die ältere, sondern auch für die jüngere Generation zu sorgen. Deshalb gab es im ursprünglichen Schreiber-Plan auch neben der Altersrente eine Kindheits- und Jugendrente. Unverheiratete Kinderlose sollten dafür den doppelten Beitrag und verheiratete Kinderlose den 1,5-fachen Beitrag zahlen, wie Verheiratete mit zwei Kindern.

Schließlich kämen die Kinder später auch für die Renten derjenigen auf, die sich den Erziehungsaufwand und die Unterhaltskosten für Kinder gespart hatten, egal ob freiwillig oder unfreiwillig. Wilfrid Schreiber wollte nicht nur eine dynamische Rente, sondern auch eine dynamische Kinderkasse. Bei ihm war es ein Drei-Generationenvertrag und nicht ein Zwei-Generationenvertrag, wie der heutige.

Konrad Adenauer soll diese Idee mit den Worten abgelehnt haben: „Kinder kriegen die Leute immer“.

Als damals 81-jähriger Katholik, vier Jahre vor der Anti-Baby-Pille konnte man vielleicht dieser Ansicht sein. Heute wissen wir aber, dass er mit seiner Aussage etwas daneben lag.

Ob die jetzigen staatlichen Leistungen für Familien und Kinder, die fehlende Umsetzung dieses Teils des Schreiber-Plans ausgleichen, darüber streiten sich die Gelehrten. Ehemalige Verfassungsrichter, wie Paul Kirchhof und Roman Herzog, sind der Meinung, dass sie es nicht tun.

Eine Maßnahme um diese Lücke ein kleines bisschen zu schließen, wird neuerdings Mütterrente genannt. Ich darf Ihnen die Passage aus dem Koalitionsvertrag von

CDU/CSU und SPD zitieren. Dort heißt es unter der Überschrift „Kindererziehung besser anerkennen (Mütterrente)“:

„Die Erziehung von Kindern ist Grundvoraussetzung für den Generationenvertrag der Rentenversicherung. Während Kindererziehungszeiten ab 1992 rentenrechtlich umfassend anerkannt sind, ist dies für frühere Jahrgänge nicht in diesem Umfang erfolgt. Diese Gerechtigkeitslücke werden wir schließen. Wir werden daher ab 1. Juli 2014 für alle Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, die Erziehungsleistung mit einem zusätzlichen Entgeltpunkt in der Alterssicherung berücksichtigen. Die Erziehungsleistung dieser Menschen wird damit in der Rente besser als bisher anerkannt.“

Die erste Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten im bundesdeutschen Rentenversicherungssystem gab es übrigens bereits im Jahr 1986. Damals wurde sie unter dem Stichwort „Babyjahr“ eingeführt.

Wenn wir heute sagen, die Einhaltung und Erfüllung des Generationenvertrages ist abhängig von einer guten Familienpolitik, dann setzen wir damit also nur eine Diskussion fort, die ihn seit Anfang an, seit dem ersten Entwurf von Wilfrid Schreiber begleitet.

Meine Damen und Herren,
im Titel meines Vortrages kommen die Stichpunkte Generationenvertrag, Familie und Wirtschaft vor. Ein Punkt fehlt in dieser Aufzählung, aber schließlich wollte ich Sie nicht mit einem zu langen Titel erschrecken. Wenn man beim Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft zu Gast ist, darf er aber nicht fehlen. Es ist der Stichpunkt Bildung. Ich möchte die Brücke zwischen Familie und Wirtschaft über das Thema Bildung schlagen.

In welcher Institution beginnt Bildung? Sicher nicht erst im Bildungswerk. Es ist aber auch nicht die Schule, auch nicht die Kindertagesstätte, sondern die allererste Bildungsinstanz ist die Familie.

Sie ist und bleibt der primäre Lernort des Menschen. Kinder, die in sicherer Bindung an ihre primären Bezugspersonen ihre ersten Schritte ins Leben gehen können, entwickeln auch das Selbstvertrauen sich ihre Welt aktiv zu erschließen. Was jedoch in geschwächten, gestörten, überforderten Familien versäumt wird, können öffentliche Bildungseinrichtungen kaum auffangen.

Daher ist eine Familienpolitik, die Familien unterstützt und stärkt, im Kern auch die beste Bildungspolitik.

Wir haben in Thüringen in Kindergärten und Schulen bundesweit die besten Betreuungsverhältnisse. Bei uns sind Eltern nicht gezwungen mittags ihr Kind nach Hause zu holen, wie das in den alten Bundesländern noch weit verbreitet ist.

Pluspunkte für Thüringen sind nicht nur Wald und Wurst. Natürlich hat Thüringen schöne Natur und gute Küche, es hat auch eine beeindruckende Geschichte und kulturelle Tradition, es hat den Vorteil seiner zentralen Lage in Deutschland und Europa.

Aber es ist auch ein familienfreundliches Land und es hat Kinder und Jugendliche, die ein gutes Thüringer Bildungssystem durchlaufen, wie viele Rankings immer wieder bestätigen. Das sind Pluspunkte die auch zusätzlich Arbeitskräfte von außerhalb anziehen können und müssen, damit Thüringer Firmen auch zukünftig

stark und innovativ bleiben. Bereits jetzt ist der Wanderungssaldo nahezu ausgeglichen. Aber das reicht nicht. Wir müssen dringend für Zuwanderung nach Thüringen werben.

Auch wenn das sehr kleinteilige Thüringen Werbung nicht einfach macht.

In Thüringen gibt es rund 90.000 Unternehmen in sehr unterschiedlichen Branchen. Diese Unternehmen konzentrieren sich auch nicht auf wenige Standorte. In den Städten Erfurt, Weimar und Jena sind nur 11 % der Thüringer Industriebeschäftigten tätig, also sind es immerhin 89 % in anderen Thüringer Regionen.

Wir können in Thüringen damit werben, dass wir die niedrigste Arbeitslosigkeit im Osten Deutschlands haben. Und wir liegen unter der Arbeitslosigkeit von Nordrhein-Westfalen.

Die Thüringer Erwerbstätigenquote, bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahre, liegt seit 1997 ständig über dem ostdeutschen Durchschnitt, seit 2009 auch über dem westdeutschen Durchschnitt.

Zum Stichtag 31.12.2012 war sie höchste in ganz Deutschland. Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2005 bis zum letzten Jahr um acht Prozent gestiegen.

Die Erwerbstätigenquote der Frauen in Thüringen lag 1993 bei 54,1%, 2003 bei 58,3% und steigt seit 2005 steil an. Im letzten Jahr lag sie bereits bei 71,3 % und damit an zweiter Stelle aller Bundesländer kurz hinter Brandenburg.

Die Frauen in Thüringen sind nicht nur stark beschäftigt, sondern auch besonders qualifiziert. 51 % der beschäftigten Frauen haben Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Zum Vergleich, in Westdeutschland sind es 37 %.

Bei den Ausbildungsplätzen gab es in Thüringen lange Zeit ein Defizit.

In den Jahren 2009 und 2010 deckten sich Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nahezu.

Seit 2011 haben wir zu wenig Nachfrage, es bleiben Plätze unbesetzt.

Wir hatten in Thüringen lange Zeit einen starren Arbeitsmarkt. Wegen der massiven Frühverrentung gab es nur noch geringe laufende Verrentung, also wenig Ersatzbedarf. Es gab wenig Fluktuation und auch wenig Erweiterungsbedarf.

Dies ändert sich jetzt grundlegend. Nach einer Fachkräftestudie für Thüringen besteht bis zum Jahr 2020 ein Bedarf an 200.000 Arbeitskräften.

Zuwanderung allein wird diesen Bedarf allerdings nicht decken. Auch die schon vorhandenen Potentiale müssen besser genutzt werden, zum Beispiel in dem Teilzeitarbeit verstärkt in Vollzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt wird, oder die Arbeitsbedingungen für Ältere zielgerichtet verbessert werden. Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger werden. Unternehmen sollten bei Bedarf darin unterstützt werden Nachfolger zu finden. Und die Vernetzung von Hochtechnologieunternehmen und Forschungseinrichtungen muss weiter gestärkt werden.

Dies alles sind Bausteine für einen weiter erfolgreichen Wirtschaftsstandort Thüringen. Einer der wichtigsten Beiträge werden allerdings Veränderungen im Lohngefüge sein, ohne die sich der Thüringer Arbeitsmarkt nicht in der erforderlichen Weise entwickeln wird.

Ich hoffe, ich habe Sie mit den demografischen Zahlen am Anfang nicht zu sehr erschreckt.

Manche erheben ja den Vorwurf, dass mit solchen demografischen „Drohkulissen“ der Wirtschaftsstandort Thüringen schlecht geredet würde.

Wenn mit demografischen Studien befasste Institute von Wolferwartungsgebieten sprechen, dann wird das in einem betroffenen Landkreis den Wirtschaftsdezernenten, der dort für das Standortmarketing zuständig ist, sicher nicht begeistern. Aber der erste Wolf in Thüringen ist ja jetzt am Stadtrand von Jena gesichtet worden. Der Wirtschaftsstandort Jena wird darunter sicher nicht leiden.

Demografische Szenarien sind angewandte Mathematik, und auch der beste Marketingexperte kommt nicht an der einfachen Tatsache vorbei, dass Mütter, die erst gar nicht geboren worden sind, auch keine Kinder bekommen können.

Wenn demografische Szenarien kritisiert werden, sie dienten neoliberalen Hardlinern nur dazu, weiteren Sozialabbau voranzutreiben, in Wirklichkeit könne alles ganz anders kommen, so trifft dies für die demografische Entwicklung nicht ganz zu. Natürlich sind Prognosen immer unsicher – speziell wenn sie die Zukunft betreffen, und natürlich gibt auch kein ernsthafter Bevölkerungsforscher Prognosen für die tatsächliche Lage in 40 oder 50 Jahren ab, sondern er bietet Modellrechnungen an, die von verschiedenen Annahmen abhängen.

Aber diese Modellrechnungen bewegen sich doch alle in einem gewissen Korridor. Und selbst die Modellrechnung mit den optimistischsten Annahmen würde den Generationenvertrag allein nicht dauerhaft sichern können.

Sichern kann ihn nur ein Faktor, der von den Kritikern düsterer Zukunftsszenarios ebenfalls angeführt wird, und das ist der Faktor Arbeitsproduktivität.

Nur eine stabile, gesunde Wirtschaft mit hoher Wertschöpfung dank ständig steigender Arbeitsproduktivität kann den Wohlstand erarbeiten, der nötig ist, um den Generationenvertrag mittel- und langfristig zu sichern.

Wir brauchen in Thüringen nicht nur Zuwanderung, nicht nur ein positives Wanderungssaldo, nicht nur eine Steigerung der Geburtenraten, sondern vor allem auch eine starke Wirtschaft.

Die Zukunft des Generationenvertrages in Thüringen wird abhängig davon sein, ob wir sowohl in der Wirtschaftspolitik, als auch in der Familien- und Bildungspolitik die sich bietenden Chancen ergreifen.

Wer in der Wirtschaft arbeitet weiß, dass er neben Rohstoffen, Energie, Sachkapital und Geldkapital auch sogenanntes Humankapital braucht. Einem Sozialpolitiker klingt dieser Begriff nicht ganz so vertraut im Ohr, und wenn er nicht einfach von Menschen spricht, so liegt ihm der Begriff Sozialkapital näher. Er ist der Überzeugung, dass die Wirtschaft vom Sozialkapital einer Gesellschaft profitiert und selbst etwas dazu beitragen kann und sollte. Ja, dass mitunter vor lauter Schauen auf Bilanzzahlen etwas in den Hintergrund rückt, welche wichtige Rolle soziale Beziehungen spielen - übrigens auch für das Erzielen guter Bilanzen.

Sie, als diejenigen, die das Projekt „Botschafterinnen für Existenzgründung und Unternehmertum“ entweder ins Leben gerufen, daran teilgenommen oder es unterstützt haben, wissen jedoch, wie wichtig soziale Beziehungen sind. Durch das Projekt können junge Menschen durch konkrete Vorbilder erfahren, welche Möglichkeiten vor ihnen liegen. Sie können auch auf einem Stück ihres Weges als Mentees von erfahrenen Mentorinnen begleitet werden.

Ich bin ein großer Anhänger von solchen Patenschaftsprojekten. Im letzten Jahr habe ich das erste bundesweite Treffen der Großelterndienste in Erfurt unterstützt. Es gibt „Leselernhelfer“ bzw. „Lesepaten“. Vertreter der mittleren Generation unterstützen als sogenannte „Familienpaten“ junge Familien oder Alleinerziehende, oder als „Jobpaten“ Arbeitssuchende. Junge Menschen unterstützen Kinder im bundesweiten Projekt „Balu und Du“ oder in lokalen Projekten wie dem Erfurter basement e.V., Schüler gehen wiederum in Sozialpraktika in Pflegeheime ebenso wie dies junge Freiwillige im freiwilligen sozialen Jahr tun.

Als das sind gelebte generationsübergreifende Beziehungen, wie sie sich ein Auftraggeber für das Zusammenleben der Generationen nicht besser wünschen kann. Sie sind ein Beitrag dazu, dass sozialer Zusammenhalt und Teilhabe in unserer Gesellschaft möglich sind und bleiben.

Meine Erfahrung ist, dass in Patenschaftsprojekten alle gewinnen und ich bin daher fast sicher, dass die nun folgenden Berichte der Mentorinnen und Mentees sowie der Evaluatorin dies auch bestätigen werden.

Ich möchte daher schon jetzt allen Beteiligten zu diesem gelungenen Projekt gratulieren und Ihnen für Ihren weiteren Weg alles Gute und weiterhin viel Erfolg wünschen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.