



FRAGE

Angesichts des anhaltenden Wirtschaftsaufschwungs warnen führende Wirtschaftsverbände erneut vor einem Fachkräftemangel und plädieren für Erleichterungen bei der Zuwanderung.

Derzeit liegt die Grenze für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte bei 85000 Euro Jahresgehalt. Verbände wie der Bitkom und der VDMA plädieren für eine deutliche Absenkung der Grenze auf 35000 bis 40000 Euro Jahresgehalt. Sollte die Bundesregierung der Wirtschaft entgegen kommen und die Gehaltsschwelle auf diese Größenordnung senken?

Dr. Boris Augurzky Kompetenzbereichsleiter Gesundheit, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Und weiter: Warum sollte es überhaupt eine Beschränkung geben? Wenn eine ausländische Arbeitskraft von einem Unternehmen selbst nachgefragt wird, wird die Arbeitskraft auch sicherlich produktiv eingesetzt werden. Der Staat muss nur darauf achten, dass die ausländische Arbeitskraft langfristig nicht den sozialen Sicherungssystemen zur Last fällt. D.h. er muss darauf schauen, dass Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften stattfindet, deren Arbeitslosigkeitsrisiko gering ausfällt.

Prof. Dr. Martin Werding Lehrstuhl für Sozialpolitik, Ruhr-Universität Bochum:

Mit der vollen Freizügigkeit für Arbeitskräfte aus den EU-Beitrittsstaaten von 2004, die 2011 unwiderruflich in Kraft tritt, verliert die Frage stark an Bedeutung. Trotzdem ist eine Lockerung sinnvoll. Die bisherigen Regelungen sind darauf angelegt, Zuwanderer aus dem Nicht-EU-Ausland nur dann zuzulassen, wenn sie Einkommen oberhalb der SV-Pflichtversicherungsgrenze und im AT-Bereich erzielen, um Konkurrenz für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse auszuschalten. Fachkräfte werden auf Dauer aber auch im Bereich qualifizierter Facharbeiter knapp werden. Wenn dieser Mangel durch Zuwanderung gemildert werden soll, müssen die Türen für sie frühzeitig geöffnet werden, damit sich Ansätze für entsprechende Netzwerke bilden. Zudem gibt es international kaum Anhaltspunkte dafür, dass Zuwanderer die Löhne und Arbeitsbedingungen Einheimischer unter Druck setzen.

Prof. Dr. Walter Krämer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialstatistik, Universität Dortmund:

Freier Weg für Produktionsfaktoren ist immer gut.

Stefan Maly Analyst, Cortal Consors S. A.:

Freier Wettbewerb auch bei den Arbeitskräften stärkt die Wirtschaft. Innerhalb der EU ist die Freizügigkeit von Arbeitskräften ebenfalls ein wichtiges Prinzip, sie gehört spiegelbildlich zum freien Verkehr von Dienstleistungen und Waren. Sie kann dazu dienen, wirtschaftliche Ungleichgewichte zu beseitigen.

Prof. Dr. Peter Oberender ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie, Universität Bayreuth:

Dadurch würde auch der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zunehmen.

Dr. Manfred Schveren Vorstand, PRIVALOR Vermögens-Management AG:

Noch hat sich der Wirtschaftsaufschwung nicht verfestigt. Die angeworbenen ausländischen Fachkräfte werden jedoch längerfristig im Land bleiben. Man sollte versuchen, mit dem inländischen Arbeitskräftepotential den Engpass durchzustehen.



Prof. Dr. Günter Franke Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Internationales Finanzmanagement, Universität Konstanz:

Wir können intern nicht genügend Fachkräfte in kurzer Zeit heranbilden.

Prof. Dr. Karlhans Sauernheimer Lehrstuhl für Allgemeine und Außenwirtschaftstheorie, Johannes-Gutenberg-Universität:

In diesem Gehaltssegment gibt es genügend inländische Arbeitskräfte.

Prof. Dr. Ulrich van Suntum Lehrstuhl am Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster:

Wer seinen Lebensunterhalt hier selbst verdienen kann, sollte uns willkommen sein. Das ist bei einem Monatseinkommen von 3.000 € sicherlich gewährleistet.

Dr. Jörg Krämer Chefvolkswirt, Commerzbank:

Mit einer Absenkung ließe sich auch der Mangel an Facharbeitern besser bekämpfen.

Prof. Dr. Robert Schwager Lehrstuhl für Finanzwissenschaft, Georg-August-Universität Göttingen:

Es sollte überhaupt keine Grenze für den Zuzug von Arbeitskräften geben. Solange jemand beschäftigt ist und mehr Steuern zahlt als er/sie an Transfers erhält, ist er/sie ein Gewinn für Deutschland.

Prof. Dr. Kai Carstensen Bereichsleiter Konjunktur und Befragungen, ifo Institut für Wirtschaftsforschung :

Zumindest sollte eine Absenkung der Gehaltsgrenze nicht ausgeschlossen werden. Allerdings muss eine solche Absenkung in ein Gesamtkonzept eingebettet werden. Dazu gehören Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, der Bildung und Ausbildung sowie die Einführung eines Systems zur bedarfsgerechten Steuerung der Einwanderung.

Prof. Dr. Justus Haucap Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre insbesondere Wettbewerbstheorie und -politik und Gründungsdirektor, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf:

Wir benötigen eine qualifizierte Zuwanderung, eine Absenkung des Jahresgehalts auch für hoch-, aber nicht höchstqualifizierte Arbeitnehmer ist sinnvoll.

Prof. Dr. Hermann Locarek-Junge Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwirtschaft und Finanzdienstleistungen, Technische Universität Dresden:

Es sollten vielmehr Bemühungen unternommen werden, die vorhandenen Arbeitnehmer zu qualifizieren, das ist bei einem Stamm von 3 Mio. Arbeitslosen sicher möglich, auch wenn viele Langzeitarbeitslose darunter sind. Außerdem sollte intensiv daran gearbeitet werden, aus jedem Jahrgang im Nachwuchs künftig wesentlich mehr Fachkräfte zu gewinnen.

Prof. Stephan Klasen, Ph.D. Lehrstuhl für Volkswirtschaftstheorie und Entwicklungsökonomik, Georg-August-Universität Göttingen:

Die Gehaltsgrenze ist unreal und für viele Sektoren nicht geeignet, wo Fachkräfte fehlen. Am besten wäre aber ein Punktesystem .



Dr. Roland Döhrn Leiter des Kompetenzbereichs "Wachstum und Konjunktur",
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Die Grenze von 85.000 Euro beschränkt die Zuwanderung auf Spitzenkräfte. Mängel dürften im Zuge des demographischen Wandels aber auch bei Facharbeitern auftreten.

Prof. Dr. Ansgar Belke Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Makroökonomik,
Universität Duisburg-Essen:

Angesichts der Tatsache, dass die deutsche Bevölkerung in den nächsten Jahren immer mehr altern und damit ein immer geringeres Arbeitskräftepotential vorhanden sein wird, muss sicherlich darüber nachgedacht werden, wie man einen akuten Fachkräftemangel verhindern kann. Es klagen bereits jetzt mehrere Branchen über fehlende gut qualifizierte Arbeitnehmer. Insofern sollte man frühzeitig Maßnahmen ergreifen, die diesem vorbeugen. Dabei darf man aber nicht vergessen, im Inland vorhandenes Potential zu aktivieren, indem man die Aus- und Weiterbildung verbessert. Allerdings scheint es momentan eher so zu sein, dass das Problem vor allem in der Abwanderung von Fachkräften besteht.

Prof. Dr. Wolf Schäfer Ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Theoretische Volkswirtschaft,
Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg:

Eigentlich sind die Gehaltsgrenze ein zu pauschaler oberflächlicher Indikator. Die Unternehmen wissen selbst am besten, welche spezifischen individuellen Qualitäten ein Mitarbeiter haben muss und nach denen dann die Zuwanderungserlaubnis sich ausrichten sollte. Das führt zu einem Punktesystem, wie es in anderen (Einwanderungs-)Ländern bekanntlich praktiziert wird.

Dr. Michael Stahl Geschäftsführer Volkswirtschaft/Bildung, Arbeitgeberverband Gesamtmetall:

N.B. die Grenze liegt heute bereits bei ca. 66.000 Euro (Pflichtgrenze in der Rentenversicherung); Einstiegsgehälter von 85.000 sind auch für hochqualifizierte Fachkräfte nicht alltäglich; die Grenze stellt eine deutliche Hürde dar und sollte reduziert werden; auch in einigen Nachbarländern liegt eine vergleichbare Einkommensanforderung eher bei 40.000 - 50.000 Euro.

Dr. Volker Treier Chefvolkswirt, DIHK:

Die Absenkung der Gehaltsschwelle kann helfen, dass Betriebe mehr qualifizierte Ausländer beschäftigen können, und würde diesen zudem signalisieren, dass sie hier willkommen sind. Zuwanderung ist eine wichtige Option, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Zuwanderungsregelungen sind trotz einiger Erleichterungen in den letzten Jahren weiterhin so strikt.

Norbert Braems Chefvolkswirt, Sal. Oppenheim jr. & Cie. AG & Co. KGaA :

Grundsätzlich macht es Sinn, qualifizierte Facharbeiter ins Land zu holen. Einerseits benötigt die Industrie diese Arbeiter, andererseits wäre es auch aus demografischer Sicht sinnvoll, Deutschland für junge ausgebildete Ausländer attraktiv zu machen.

Prof. Dr. Rolf Kreibich Wissenschaftlicher Direktor und Geschäftsführer, Institut für
Zukunftsstudien und Technologiebewertung:

Zuerst sollte viel mehr getan werden, dass möglichst alle deutsche Staatsbürger besser ausgebildet und qualifiziert werden - und zwar kontinuierlich lebenslang durch öffentliche Bildungseinrichtungen und die Wirtschaft selbst!



Prof. Dr. Christoph M. Schmidt Präsident, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI):

85.000 Euro ist zu hoch gegriffen. Durch diese Schwelle wird nur sehr wenigen hochqualifizierten Spezialisten die Einwanderung ermöglicht. Um hier angesichts des demographischen Wandels eine höhere Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu erreichen, sollte die Gehaltsschwelle gesenkt werden.

FRAGE

Der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise hat sich dafür ausgesprochen, vor einer Anpassung der Zuzugsregeln zunächst das Arbeitskräfte-Potenzial im Inland zu nutzen. Unternehmen sollten nicht nur auf Zeugnisse schauen. Zudem sollten die Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, etwa indem sie das Kinderbetreuungsangebot verbessern. Ist das der richtige Weg?

Prof. Dr. Oliver Landmann Direktor der Abteilung für Wirtschaftstheorie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg:

Ja, aber nicht alternativ zu einer Reform der Zuzugsregeln zu sehen.

Dr. Boris Augurzky Kompetenzbereichsleiter Gesundheit, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Das Unternehmen kann vermutlich am besten entscheiden, welcher Arbeitnehmer für eine Stelle am geeignetsten ist.

Prof. Dr. Martin Werding Lehrstuhl für Sozialpolitik, Ruhr-Universität Bochum:

Zur Dämpfung des Fachkräftemangels, der in den nächsten Jahren rasch immer stärker hervortreten dürfte, braucht es mehrere Lösungsansätze. Eine Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials gehört definitiv mit zu den Ansätzen erster Wahl. Da es nicht leicht sein wird, die gesuchten Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, werden deutsche Unternehmen wahrscheinlich von allein auch in diese Richtung gehen.

Prof. Dr. Walter Krämer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialstatistik, Universität Dortmund:

Als Sprecher eines DFG-Sonderforschungsbereichs habe ich damit selbst gute Erfahrungen gemacht: Seitdem wir eine eigene Kinderkrippe haben, interessieren sich weit mehr Frauen für eine akademische Karriere.

Stefan Maly Analyst, Cortal Consors S. A.:

Wobei hier kein entweder oder gilt. Es ist erstaunlich, dass Herr Weise hier die nationale Karte spielt. Beides ist wichtig, Anreize zu setzen, um eine bessere Auslastung des heimischen Arbeitskräftepotentials zu erreichen und den Abbau von Hürden für die Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer aus dem Ausland. Beide Maßnahmen können sich positiv auf das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auswirken.

Prof. Dr. Peter Oberender ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie, Universität Bayreuth:

Eine sehr sinnvolle Anregung.



Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen Leiter des Instituts für Finanzwissenschaft I, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg:

Man sollte das eine tun, ohne das andere zu unterlassen!

Dr. Manfred Schwaren Vorstand, PRIVALOR Vermögens-Management AG:

Die Lerninhalte im schulischen Bereich sind oft deutlich verschieden von den Arbeitsanforderungen im Beruf. Ein schlechter Schüler kann durchaus zu einem guten Facharbeiter ausgebildet werden.

Prof. Dr. Günter Franke Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Internationales Finanzmanagement, Universität Konstanz:

Das reicht nicht.

Dr. Hans Jäckel Leiter Volkswirtschaft, DZ Bank:

Ja aber ... zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie müsste sich eher am Schulsystem etwas ändern.

Prof. Dr. Karlhans Sauernheimer Lehrstuhl für Allgemeine und Außenwirtschaftstheorie, Johannes-Gutenberg-Universität:

Weise Satz 1: Ja. Weise Satz 2: Nein, Zeugnisse sind wichtig, setzen Anreize zu lernen. Außerdem: Woher weiß Weise, dass Unternehmen nur auf Zeugnisse schauen? Weise Satz 3: Das ist Aufgabe des Staates! Welches kleine Unternehmen kann sich ein Kinderbetreuungsangebot leisten?

Prof. Dr. Ulrich van Suntum Lehrstuhl am Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster:

Der Vorschlag grenzt an Ausländerdiskriminierung. Das ist weder ökonomisch sinnvoll noch rechtlich zulässig. Kinderbetreuungsangebote sind gut und richtig, aber hier ist in erster Linie der Staat gefragt. Wichtiger sind entsprechend flexible Arbeitszeiten seitens der Unternehmen.

Dr. Jörg Krämer Chefvolkswirt, Commerzbank:

Dieser Weg ist nicht falsch, widerspricht auch nicht der Forderungen der Verbände.

Prof. Dr. Kai Carstensen Bereichsleiter Konjunktur und Befragungen, ifo Institut für Wirtschaftsforschung :

Die Vereinbarkeit von Familie (Kinderbetreuung, Pflege) und Beruf wird in der Zukunft immer wichtiger werden.

Prof. Dr. Justus Haucap Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre insbesondere Wettbewerbstheorie und -politik und Gründungsdirektor, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf:

Es ist richtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Allerdings können das einzelne Unternehmen nur bedingt leisten. Hier sind auch neue Wege in der Politik notwendig. Statt einer bürokratischen und kostenverursachenden Antidiskriminierungsgesetzgebung wäre eine Ausweitung der Betreuungsmöglichkeiten sinnvoll – dies kann auch durch ein Gutscheinsystem mit wettbewerblichen Elementen zwischen staatlichen und privaten Einrichtungen kombiniert werden. Diese Maßnahmen sehe ich jedoch nicht als Substitut für eine sinnvolle Zuwanderungspolitik, sondern als komplementäre Maßnahme.



Prof. Dr. Hermann Locarek-Junge Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwirtschaft und Finanzdienstleistungen, Technische Universität Dresden:

Zur Gewinnung eines größeren Anteils von Fachkräften in jedem Jahrgang gehört es natürlich auch, dass Familie und Beruf besser vereinbart werden können.

Dr. Friedrich Heinemann Leiter des Forschungsbereichs Unternehmensbesteuerung und öffentliche Finanzwirtschaft, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim:

Ein liberaleres Zuwanderungsregime muss mit den von Herrn Weise genannten Maßnahmen einhergehen. Aus einem langzeitarbeitslosen Geringqualifizierten wird aber auch bei optimierten Maßnahmen keine hochqualifizierte Fachkraft.

Prof. Stephan Klasen, Ph.D. Lehrstuhl für Volkswirtschaftstheorie und Entwicklungsökonomik, Georg-August-Universität Göttingen:

Das ist ein wichtiges Element, um Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Aber diese Maßnahmen sollten nicht statt einer vermehrten Zuwanderung, sondern zusätzlich dazu ergriffen werden.

Dr. Roland Döhrn Leiter des Kompetenzbereichs "Wachstum und Konjunktur", Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es in Deutschland noch große Defizite.

Prof. Dr. Ansgar Belke Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Makroökonomik, Universität Duisburg-Essen:

Der Pool geeigneter Fachkräfte wird so maximiert und Zuwanderung qualifizierter Kräfte, die Deutschland bisher meiden, durch Netzwerkbildung und Erfahrungseffekte perpetuiert.

Prof. Dr. Wolf Schäfer Ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Theoretische Volkswirtschaft, Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg:

Man kann doch das eine tun, ohne das andere zu vernachlässigen. Also nicht alternativ, sondern simultan: Zuzugsregeln modernisieren und gleichzeitig heimisches Arbeitskräftepotential effizienter nutzen.

Dr. Michael Stahl Geschäftsführer Volkswirtschaft/Bildung, Arbeitgeberverband Gesamtmetall:

Wenn in den kommenden Monaten wieder ein Fachkräftemangel in einzelnen Bereichen akut wird, brauchen die Unternehmen rasche Abhilfe. Der Verweis auf künftige Potenziale im eigenen Land, die in einigen Jahren zur Verfügung stehen, hilft dann nicht. Allerdings brauchen wir zur Linderung eines demografisch bedingten, strukturellen Fachkräftemangels alle gangbaren Wege. Dazu gehört sicher auch die Erschließung von Potenzialen bei den schwächeren Schülern, bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, bei Älteren und nicht zuletzt auch bei den Frauen, die verstärkt für die technischen Berufe geworben werden müssen.

Dr. Volker Treier Chefvolkswirt, DIHK:

Das hiesige Potenzial muss besser genutzt werden. Das gilt z.B. für qualifizierte Eltern und für ältere Beschäftigte. Trotzdem ist Zuwanderung wichtig. Beide Strategien gehören in ein schlüssiges Gesamtkonzept und dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden.



Norbert Braems Chefvolkswirt, Sal. Oppenheim jr. & Cie. AG & Co. KGaA :

Natürlicherweise darf ein Zuzugsprogramm nicht zu einer Verdrängung von qualifizierten einheimischen Kräften führen. Nichtsdestoweniger sollte man den Personalabteilungen der Firmen zutrauen, dass sie keine geeigneten Bewerber ablehnen. Es besteht allerdings oft auch ein Problem der Mobilität der Fachkräfte innerhalb Deutschlands, das man durch entsprechende Förderung beheben könnte.

Prof. Dr. Rolf Kreibich Wissenschaftlicher Direktor und Geschäftsführer, Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung:

Aber zusätzlich muss es bessere Ausbildungsinhalte und Qualifizierungsmaßnahmen geben: fachlich, langfristig, Perspektiven, globales Denken und Handeln, soziale und kulturelle Kompetenz. Orientierungswissen und Sprachen! Moderne Schlüsselqualifikationen!

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt Präsident, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI):

Insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Deutschland im internationalen Vergleich noch ein Entwicklungsland. Angesichts der demographischen Veränderungen, die Deutschland in den kommenden Jahrzehnten zu bewältigen hat, müssen derartige Maßnahmen zusätzlich zu einer erhöhten Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften erfolgen.

FRAGE

Die Arbeitgeber plädieren dabei für ein Punktesystem. Dabei sollen Kriterien wie Ausbildung, Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse berücksichtigt werden. Wäre dies ein geeignetes System zur Steuerung der Zuwanderung?

Dr. Boris Augurzky Kompetenzbereichsleiter Gesundheit, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Selbstverständlich. Wichtig ist, dass eine qualifizierte Zuwanderung stattfindet, da sie Sozialsysteme stärkt statt schwächt. Aufgrund des demografischen Wandels wird in den kommenden Jahren die Zahl der jungen Fachkräfte aus dem Inland sinken. Um weiterhin seine hohe Produktivität halten zu können, braucht Deutschland daher Fachkräfte aus dem Ausland. Um im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte mithalten zu können, sollte Deutschland daher ein transparentes Zuwanderungssystem vorlegen.

Prof. Dr. Martin Werding Lehrstuhl für Sozialpolitik, Ruhr-Universität Bochum:

Auf Arbeitskräfte aus EU-Ländern kann ein solches Punktesystem nicht angewandt werden. Gegenüber ihnen zählt allein die relative Attraktivität Deutschlands als mögliches Zielland --- idealerweise gerade für die am dringendsten gesuchten Arten von Fachkräften. Für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern gilt: Punktesysteme, die wenige allgemeine Merkmale (Alter, Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse) und damit die allgemeinen Beschäftigungsaussichten erfassen, können als Basis für eine schnelle, unbürokratische Erteilung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis hilfreich sein. Allzu ausgefeilte Systeme, mit denen kurzfristig bestehende Bedarfe möglichst zielgenau gedeckt werden sollen, leisten praktisch nicht mehr und sind nicht sinnvoll.

Prof. Dr. Walter Krämer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialstatistik, Universität Dortmund:

Es ist höchste Zeit, die frühere Praxis der offenen Arme für alle Fußlahmen dieser Erde zu beenden.



Stefan Maly Analyst, Cortal Consors S. A.:

Ja, es wäre ein erster Schritt, um Erfahrung mit einer gezielten Zuwanderung zu sammeln.

Prof. Dr. Peter Oberender ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie, Universität Bayreuth:

Es würde den Wettbewerb erhöhen.

Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen Leiter des Instituts für Finanzwissenschaft I, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg:

Man bracht doch nur auf die anderen zu schauen!

Dr. Manfred Schweren Vorstand, PRIVALOR Vermögens-Management AG:

Sehr wichtig ist die Integration in die Gesellschaft. Wir haben bereits Parallelgesellschaften in unserem Lande. Diese dürfen weder verfestigt noch ausgeweitet werden. Wer in unserem Land arbeiten möchte, sollte sich vollständig integrieren, sprachlich und kulturell.

Dr. Hans Jäckel Leiter Volkswirtschaft, DZ Bank:

Wir brauchen überhaupt erst einmal so etwas wie ein System für die Zuwanderung.

Prof. Dr. Ulrich van Suntum Lehrstuhl am Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster:

Andere Länder wie Kanada oder Australien machen es seit langem mit Erfolg genauso. Ein Punktesystem ist gleichzeitig transparent, gerecht und ökonomisch sinnvoll. Es darf nicht länger so sein, dass die Elite um Deutschland einen Bogen macht oder sogar abwandert, während wir vor allem die Problemfälle aufnehmen.

Dr. Jörg Krämer Chefvolkswirt, Commerzbank:

Deutschland würde von der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte profitieren

Prof. Dr. Friedrich Breyer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpolitik, Universität Konstanz:

Erfolgreiche Länder wie Kanada machen uns das vor.

Prof. Dr. Robert Schwager Lehrstuhl für Finanzwissenschaft, Georg-August-Universität Göttingen:

Ein Punktesystem ist planwirtschaftlich. Es wird kaum gelingen, die vom Markt geforderten Qualifikationen in einem solchen System abzubilden.

Prof. Dr. Justus Haucap Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre insbesondere Wettbewerbstheorie und -politik und Gründungsdirektor, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf:

Die Erfahrungen aus Australien und Neuseeland mit einem solchen System scheinen mir sehr gut zu sein.



Dr. Friedrich Heinemann Leiter des Forschungsbereichs Unternehmensbesteuerung und öffentliche Finanzwirtschaft, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim:

Eine derart nach ökonomischen Gesichtspunkten gesteuerte Zuwanderung würde Integrationsprobleme verringern.

Prof. Stephan Klasen, Ph.D. Lehrstuhl für Volkswirtschaftstheorie und Entwicklungsökonomik, Georg-August-Universität Göttingen:

Ein Punktesystem ist am einfachsten und unbürokratischsten.

Dr. Roland Döhrn Leiter des Kompetenzbereichs "Wachstum und Konjunktur", Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Eine Reihe von Ländern (u.a. Kanada) haben damit gute Erfahrungen gemacht.

Prof. Dr. Ansgar Belke Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Makroökonomik, Universität Duisburg-Essen:

In jedem Fall bedarf es eines nachvollziehbaren Systems, welches die Fachkräfte bzgl. ihrer Eignung bewertet. Kriterien wie Berufserfahrung, Sprachkenntnisse oder Abschlusszeugnisse sind dementsprechend logische Anknüpfungspunkte hierfür. Ein solches System müsste dabei aber hinreichend flexibel gestaltet werden (keine starren Schwellenwerte), um Engpässe in einzelnen Branchen schneller beheben zu können. Dennoch darf bei allen Bestrebungen, die Zuwanderung von Fachkräften zu regeln, aber nicht vergessen werden, dass sich die aus der demografischen Entwicklung ergebenden Probleme wohl nur durch einen Dreiklang von Maßnahmen verhindern lassen: Anwerbung von ausländischen Fachkräften, Qualifizierung von jungen Arbeitnehmern in Deutschland und die Verhinderung der Abwanderung von Fachkräften. Nur die Regelung der Zuwanderung dürfte dafür nicht ausreichen.

Dr. Michael Stahl Geschäftsführer Volkswirtschaft/Bildung, Arbeitgeberverband Gesamtmetall:

Ein solches System würde es ermöglichen, die Zuwanderung relativ unbürokratisch und entsprechend den Bedürfnissen unseres Landes (Arbeitsmarkt) zu steuern.

Dr. Volker Treier Chefvolkswirt, DIHK:

Damit kann flexibel, unbürokratisch und qualifikationsorientiert auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes reagiert werden.

Norbert Braems Chefvolkswirt, Sal. Oppenheim jr. & Cie. AG & Co. KGaA :

Diese drei Kriterien spielen eine wichtige Rolle bei der Beurteilung der Mitarbeiter.

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt Präsident, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI):

Kanada, Australien und Neuseeland haben mit diesem System, das sich sehr gut an die Anforderungen des jeweiligen Landes anpassen lässt, sehr gute Erfahrungen gemacht.

FRAGE

Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle (FDP) und der sächsische Ministerpräsident Tillich (CDU) haben für eine Aufgabe der 2009 eingeführten



Rentengarantie plädiert, nach der Kürzungen der Altersbezüge auch bei fallenden Löhnen ausgeschlossen sind. Halten Sie einen solchen Vorstoß für richtig?

Dr. Boris Augurzky Kompetenzbereichsleiter Gesundheit, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Das war ja ohnehin einst Gesetz. Das Gesetz wurde wegen der Wahlen 2009 geändert. Jetzt sind die Wahlen vorbei. Es ist Zeit, diese Änderung daher wieder rückgängig zu machen. Warum soll die heute junge Generation etwas bezahlen, womit sie selbst im Alter mit Sicherheit nicht rechnen kann?

Prof. Dr. Martin Werding Lehrstuhl für Sozialpolitik, Ruhr-Universität Bochum:

Die Rentengarantie ist zwar mit einer Nachhol-Klausel versehen, durch die unterlassene Rentenkürzungen später neutralisiert werden sollen. Ob der Wille zur politischen Durchsetzung dieser Klausel da sein wird, ist jedoch offen, zumal das politische Gewicht der Rentner und rentennahen Jahrgänge in Deutschland immer weiter steigen wird. Die aktuelle Rentenanpassungsformel ohne Rentengarantie zeichnet einen klaren Kurs für die Teilung der Lasten des demographischen Wandels zwischen Aktiven und Rentnern vor, den man auch in ungünstigen Zeiten durchhalten sollte.

Prof. Dr. Walter Krämer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialstatistik, Universität Dortmund:

Dazu braucht man nur das kleine Einmaleins.

Stefan Maly Analyst, Cortal Consors S. A.:

Die Einführung der Rentengarantie war ein Fehler und sie aufrecht zu erhalten, erscheint vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung als nicht realistisch. Die Geburtenjahrgänge von 1965 bis 1980 müssen eine erhebliche Last tragen, entweder durch hohe Steuern/Sozialversicherungsbeiträge oder durch ein niedrigeres Alterseinkommen. Erst bei den jüngeren Geburtsjahrgängen wird sich wieder ein besseres Verhältnis von Leistungsempfängern und Beitragszahlern ergeben und das umlagefinanzierte Rentensystem wieder in besserer finanzieller Verfassung sein.

Prof. Dr. Peter Oberender ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie, Universität Bayreuth:

Es kann in einer älter werdenden und schrumpfenden Gesellschaft keine Bestandsgarantie geben.

Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen Leiter des Instituts für Finanzwissenschaft I, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg:

Das wäre die Wiedereinführung der Solidarität zwischen den Generationen!

Prof. Dr. Ralph Friedmann Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie, Universität des Saarlandes:

Die damit hervorgerufene Verunsicherung ist schädlich. Mittelfristig mag das anders aussehen, vor allem wenn man differenziert bezüglich der Rentenhöhe.

Dr. Manfred Schweren Vorstand, PRIVALOR Vermögens-Management AG:

Es ist unfinanzierbar, dass bei der aktuellen Bevölkerungsstruktur noch zahlenmäßig weiter zunehmende Rentnergenerationen eine Rentengarantie erhalten. Solche Aussagen sind zwar



vollkommen unpopulär, aber die Wahrheit. Das aktuelle Umlageverfahren hat seine Grenzen bereits überschritten.

Prof. Dr. Günter Franke Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Internationales Finanzmanagement, Universität Konstanz:

Es ist eine faire Lastenverteilung erforderlich, sonst zerbricht der Generationenvertrag.

Dr. Hans Jäckel Leiter Volkswirtschaft, DZ Bank:

Ja, aber mit einer Absicherung nach unten für Rentner mit geringer Gesamtrente.

Prof. Dr. Karlhans Sauernheimer Lehrstuhl für Allgemeine und Außenwirtschaftstheorie, Johannes-Gutenberg-Universität:

Die Aufgabe der Symmetrie war ein großer Fehler, blankem politischen Opportunismus geschuldet. Je früher das korrigiert wird, desto besser.

Prof. Dr. Ulrich van Suntum Lehrstuhl am Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster:

Wichtig ist, dass auf Dauer die Renten nicht schneller steigen als die Löhne. Gegen die Rentengarantie ist nichts zu sagen, wenn die Kosten in guten Jahren durch entsprechend weniger stark steigende Renten wieder hereingeholt werden. Viel wichtiger wäre eine Diskussion über längere und flexiblere Lebensarbeitszeiten. Es ist ein Unsinn, arbeitswillige und tüchtige Mitarbeiter mit 65 Jahre in den Zwangsruhestand zu schicken.

Prof. Dr. Friedrich Breyer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpolitik, Universität Konstanz:

Die "Rentengarantie" durchbricht das Prinzip der lohnbezogenen Rente und wäre bei wiederholter Anwendung unfinanzierbar.

Prof. Dr. Juergen von Hagen Lehrstuhl am Institut für International Wirtschaftspolitik, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn:

Das wäre eine Rückkehr zu der eigentlich geltenden Gesetzeslage.

Dr. Alfred Boss Forschungsbereich "Das Wohlfahrtssystem", Institut für Weltwirtschaft Kiel:

Mit der Garantie wird - entgegen den Prinzipien der Rentenreform in den ersten Jahren des Jahrzehnts - die Solidarität zwischen den Generationen in beträchtlichem Maße strapaziert. Nach Berechnungen des Mannheimer Instituts „Ökonomie und demographischer Wandel“ kostet die Rentengarantie die Beitragszahler bis zum Jahr 2016 rund 10 Mrd. Euro; der Beitragssatz wird fünf Jahre lang um 0,2 Prozentpunkte höher als sonst sein. Wegen der erhöhten Arbeitskosten ist mit negativen Folgen für den Arbeitsmarkt zu rechnen.

Prof. Dr. Justus Haucap Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre insbesondere Wettbewerbstheorie und -politik und Gründungsdirektor, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf:

Dass dies sinnvoll ist, muss man vermutlich keinem Ökonomen erklären.



Prof. Dr. Hermann Locarek-Junge Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwirtschaft und Finanzdienstleistungen, Technische Universität Dresden:

Bereits die Einführung der Regel war grober Unfug und lediglich wahltaktisch begründet. Da braucht man auch keinen Grund für die Abschaffung der Regelung! Eine bereits eingesparte Absenkung muss allerdings trotz der evtl. künftigen Abschaffung noch mit den anstehenden Erhöhungen verrechnet werden!

Dr. Friedrich Heinemann Leiter des Forschungsbereichs Unternehmensbesteuerung und öffentliche Finanzwirtschaft, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim:

Die Rentengarantie war ein systemwidriger Eingriff in eine mit Bedacht gewählte Rentenindexierung.

Prof. Stephan Klasen, Ph.D. Lehrstuhl für Volkswirtschaftstheorie und Entwicklungsökonomik, Georg-August-Universität Göttingen:

Das ist eine Scheindebatte. Rentenkürzungen, wie sie 2010 stattgefunden hätten, sind die absolute Ausnahme. Ich erwarte steigende Löhne und Renten und da ändert sich langfristig an den Altersbezügen und den Belastungen für junge Arbeitnehmer nichts mit oder ohne Rentengarantie

Dr. Roland Döhrn Leiter des Kompetenzbereichs "Wachstum und Konjunktur", Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Die Rentengarantie war ein systemwidriger Eingriff und es ist ungewiss, ob der angekündigte Ausgleich in Gestalt niedriger Rentensteigerungen bei besserer Konjunktur zustande kommt.

Prof. Dr. Ansgar Belke Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Makroökonomik, Universität Duisburg-Essen:

Da die Renten grundsätzlich an die Lohnentwicklung gekoppelt sind, ist es unverständlich, warum dann Renten nicht auch nach unten angepasst werden können. Es ist unverständlich, warum Rentner und Rentnerinnen von steigenden Löhnen profitieren sollen, sie aber bei sinkenden Löhnen keine Einbußen hinnehmen müssen. Dies suggeriert eine Sicherheit der Renten, die so nicht gegeben ist. Dies schafft ungenügende Anreize zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge; von Generationengerechtigkeit ganz zu schweigen. Insofern ist die Abschaffung der Rentengarantie zu befürworten. Allerdings gibt es dafür aktuell keine Mehrheit im Bundestag und bei Betrachtung der aktuellen Umfragewerte ist es eher unwahrscheinlich, dass sich in absehbarer Zeit eine solche Mehrheit finden wird.

Prof. Dr. Wolf Schäfer Ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Theoretische Volkswirtschaft, Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg:

Diese "Rentengarantie" ist das Resultat der auf Wiederwahl ausgerichteten populistischen Entscheidung der damaligen Großen Koalition vor der Bundestagswahl 2009. Sie kündigte die im Kern richtige Koppelung der Renten- an die Lohnentwicklung auf mit der Folge einer stärkeren Belastung der - wegen des Umlagesystems - gegenwärtig Beschäftigten und - wenn und weil dadurch die Verschuldung steigt - der zukünftig Beschäftigten.

Dr. Michael Stahl Geschäftsführer Volkswirtschaft/Bildung, Arbeitgeberverband Gesamtmetall:

Die Rentengarantie war eine Ab- und Aufweichung des beschlossenen Konzeptes der Vorgängerregierung zur langfristigen Rentensicherung. Die Bindung an die Entgelte muss auch im negativen Fall gelten.



Dr. Volker Treier Chefvolkswirt, DIHK:

Die Renten dürfen nicht von der Gehaltsentwicklung abgekoppelt werden. Das ist teuer und belastet die jüngere Generation.

Norbert Braems Chefvolkswirt, Sal. Oppenheim jr. & Cie. AG & Co. KGaA :

Die Koppelung der Rente an die Lohnentwicklung ist eine Voraussetzung zur Stabilisierung des Systems. Die Aussetzung dieser Regel war falsch, auch wenn dann nachträglich eine Kompensation stattfindet. Die Signalwirkung an die arbeitende (junge) Bevölkerung ist schlecht und könnte bereits bestehende Abwanderungstendenzen fördern.

Prof. Dr. Rolf Kreibich Wissenschaftlicher Direktor und Geschäftsführer, Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung:

Eine Rentengarantie im bisherigen Umfang ist ein Widerspruch zur nachhaltigen Entwicklung und Generationengerechtigkeit.

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt Präsident, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI):

Der Eingriff war systemwidrig und auch angesichts des demographischen Wandels ein großer Fehler. Hier wurden wieder auf Kosten zukünftiger Generationen Wahlgeschenke verteilt.

FRAGE

Die gute konjunkturelle Entwicklung hat bislang zu höheren Steuereinnahmen geführt als erhofft. Erwarten Sie, dass die Bundesregierung den Spielraum zum Schuldenabbau nutzen wird?

Dr. Boris Augurzky Kompetenzbereichsleiter Gesundheit, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Zumindest bis 2012 könnte sie den Spielraum nutzen. 2013 müssen dann wieder Wahlgeschenke verteilt werden.

Prof. Dr. Martin Werding Lehrstuhl für Sozialpolitik, Ruhr-Universität Bochum:

Klar ist, dass sie die unerwartet stark steigenden Einnahmen zur Senkung der Schuldenstandsquote nutzen sollte, da diese in der Krise sprunghaft angestiegen ist. Zwei Dinge lassen hoffen, dass das in der Tat geschieht: die Schuldenbremse und die nunmehr verbesserten Möglichkeiten, die neuen Regelungen tatsächlich einzuhalten.

Prof. Dr. Walter Krämer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialstatistik, Universität Dortmund:

Ich hoffe auf Schäuble.

Stefan Maly Analyst, Cortal Consors S. A.:

2011 stehen u.a. in Rheinland-Pfalz, Hessen und Baden-Württemberg Landtagswahlen an. Es steht zu befürchten, dass im Zuge des Aufschwungs eine Mentalität von "jetzt sind die Bürger dran" einsetzt, nachdem die Banken gerettet worden sind.



Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen Leiter des Instituts für Finanzwissenschaft I, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg:

Neue Ausgabenerhöhungen drohen!

Dr. Manfred Schwaren Vorstand, PRIVALOR Vermögens-Management AG:

Volle Kassen machen sinnlich.

Dr. Hans Jäckel Leiter Volkswirtschaft, DZ Bank:

Die Schuldenbremse muss eingehalten werden und momentan besteht auch keinerlei Bedarf an Konjunkturprogrammen.

Prof. Dr. Ulrich van Suntum Lehrstuhl am Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster:

Politiker können ebenso wenig sparen wie mein Hund einen Wurstvorrat anlegen kann (A. Schumpeter). Schon werden ja z.B. wieder Erhöhungen von Hartz IV diskutiert.

Prof. Dr. Friedrich Breyer Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpolitik, Universität Konstanz:

Schon jetzt streiten sich die Minister um ihre Beiträge zur verabredeten Verringerung des Defizits. Von einem "Schuldenabbau" kann ohnehin nicht die Rede sein, lediglich die exorbitante jährliche Neuverschuldung wird leicht reduziert.

Prof. Dr. Juergen von Hagen Lehrstuhl am Institut für International Wirtschaftspolitik, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn:

Weil die deutsche Politik keine finanzpolitische Disziplin kennt.

Dr. Alfred Boss Forschungsbereich "Das Wohlfahrtssystem", Institut für Weltwirtschaft Kiel:

Die Anforderung, die die Schuldenbremse setzt, lässt sich dann in den Jahren 2012 und danach leichter erfüllen.

Prof. Dr. Justus Haucap Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre insbesondere Wettbewerbstheorie und -politik und Gründungsdirektor, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf:

Der Abbau von Schulden ist wichtig, um auch zukünftig politische Handlungsspielräume zu erhalten.

Prof. Dr. Hermann Locarek-Junge Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwirtschaft und Finanzdienstleistungen, Technische Universität Dresden:

Das ist wohl eher eine Hoffnung als eine Erwartung, aber es wäre zumindest ein Signal an die Bevölkerung, dass man es mit dem Schuldenabbau ernst nimmt.

Prof. Stephan Klasen, Ph.D. Lehrstuhl für Volkswirtschaftstheorie und Entwicklungsökonomik, Georg-August-Universität Göttingen:

Wahrscheinlich werden die Sparpakete auf allen Ebenen (Bund, Länder, und Gemeinden) abgemildert. Das ist auch gut so, vor allem wenn die Kürzungen im Sozialbereich und die Belastungen der Kommunen zurückgenommen werden.



Dr. Roland Döhrn Leiter des Kompetenzbereichs "Wachstum und Konjunktur",
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.:

Zumindest vorerst sitzt der „Schuldenschock“ noch. Zusätzliche Ausgaben aufgrund der besseren Steuereinnahmen erwarte ich daher kurzfristig nicht, allerdings sind die Vorschläge des Konsolidierungsprogramms noch nicht umgesetzt und man könnte es mit mehr Geld in der Kasse mit weniger Nachdruck verfolgen.

Prof. Dr. Ansgar Belke Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Makroökonomik,
Universität Duisburg-Essen:

Zwar wäre es wünschenswert, dass am Sparpaket trotz gesteigener Steuereinnahmen nicht gerüttelt wird, aber angesichts der massiven Kritik an Teilen des Sparpakets (z.B. Kürzung des Elterngeldes) scheint es nicht unwahrscheinlich, dass Teile des Sparpakets wieder kassiert oder wenigstens relativiert werden. Dies scheint umso wahrscheinlicher, wenn man die Umfragedaten für die Bundesregierung berücksichtigt. Hier könnten kleine Signale mitunter eine große Wirkung erzielen.

Prof. Dr. Wolf Schäfer Ehemaliger Inhaber des Lehrstuhls für Theoretische Volkswirtschaft,
Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg:

Das hat sie schon unter Steinmeier nicht getan. Im Übrigen: Die Höhe von Staatsverschuldungen korrelieren allgemein nicht negativ mit der von Steuereinnahmen. Allenfalls kann man sagen, dass die Bundesregierung die Staatsverschuldung ohnehin senken muss, um die Kriterien der Schuldenbremse zu erfüllen.

Dr. Michael Stahl Geschäftsführer Volkswirtschaft/Bildung, Arbeitgeberverband Gesamtmetall:

Der Schock der Rekordverschuldung sitzt (hoffentlich) so tief, dass wenigstens ein guter Teil der zusätzlichen Steuereinnahmen in den Schuldenabbau fließt.

Dr. Volker Treier Chefvolkswirt, DIHK:

Mit den im Sparpaket beschlossenen Maßnahmen kann der Bund die im Grundgesetz festgeschriebene Schuldenbremse bereits fast erreichen. Der kleine verbleibende Fehlbetrag kann gut über Steuererhöhungen abgedeckt werden. Bestehen darüber hinaus weitere "freie" Mittel, darf ich an die im Koalitionsvertrag angedachte "große Steuerreform" erinnern, die ja nach der Wahl unter Finanzierungsvorbehalt gestellt worden war. Wir brauchen ein einfacheres, unbürokratisches und wettbewerbsfähiges Steuersystem.

Norbert Braems Chefvolkswirt, Sal. Oppenheim jr. & Cie. AG & Co. KGaA :

Der Defizitabbau muss eine hohe Priorität haben. Unerwartete Steuereinnahmen bieten Spielraum, Ausgabenkürzungen zu begrenzen und damit auch einen wachstumsdämpfenden Investitionsrückgang zu reduzieren. Dennoch bleibt der Druck weiterhin hoch, den Konsolidierungsprozess fortzusetzen.

Prof. Dr. Rolf Kreibich Wissenschaftlicher Direktor und Geschäftsführer, Institut für
Zukunftsstudien und Technologiebewertung:

Wurde bisher immer versprochen, aber nie eingelöst.



Prof. Dr. Christoph M. Schmidt Präsident, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI):

Zumindest derzeit werden Forderungen nach einem weniger strengen Schuldenabbau vom Finanzministerium zurückgewiesen. Allerdings sind die Vorschläge des Konsolidierungsprogramms noch nicht umgesetzt, so dass die Gefahr besteht, dass sie aufgeweicht werden.